

MICHAŁ

POKOLENIE

KWIATKOWSKI

Y

NA

WSPÓŁ

CZESNYM

RYNKU PRACY

PSYCHOSPOŁECZNE

UWARUNKOWANIA

STARTU ZAWODOWEGO

**POKOLENIE**

**Y**

**N A**

**W S P Ó Ł**

**C Z E S N Y M**

**R Y N K U P R A C Y**

**P S Y C H O S P O Ł E C Z N E**

**U W A R U N K O W A N I A**

**S T A R T U Z A W O D O W E G O**



MICHAŁ KWIATKOWSKI

**POKOLENIE Y NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY**

—  
PSYCHOSPOŁECZNE UWARUNKOWANIA STARTU ZAWODOWEGO



WYDAWNICTWO AKADEMII PEDAGOGIKI SPECJALNEJ

WARSZAWA 2019

Recenzenci

*Dr hab., prof. UKSW Barbara Galas*  
*Prof. dr hab. Barbara Smolińska-Theiss*

Ilustracja i projekt okładki

*Michał Loranc*

Redakcja i korekta

*Joanna Marek-Banach*

Copyright @ by

Wydawnictwo Akademii Specjalnej  
Warszawa 2019

ISBN 978-83-66010-24-6

Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
02-353 Warszawa, ul. Szczęśliwicka 40  
tel. 22 5893645  
e-mail: [wydawnictwo@aps.edu.pl](mailto:wydawnictwo@aps.edu.pl)

# SPIS TREŚCI

Wstęp .....	7
1. Pokolenie Y – jego miejsce we współczesnym świecie .....	11
1.1. Milenialsi – charakterystyka pokolenia Y .....	14
1.2. Pokolenie Y a pokolenie X .....	36
1.3. Pokolenie Y a pokolenie Z .....	39
2. Absolwenci uczelni wyższych na polskim rynku pracy – analiza sytuacji .....	42
2.1. Rynek pracy w Polsce w perspektywie globalnej i lokalnej .....	44
2.1.1. Migracje ludności i ich znaczenie dla polskiego rynku pracy .....	45
2.1.2. Uczelnie wyższe i ich rola w kształtowaniu nowych pokoleń pracowników .....	58
2.1.3. Poradnictwo zawodowe, kształcenie ustawiczne i projekty unijne jako czynniki wspomagające przejście z uczelni na rynek pracy .....	73
2.1.4. Rynek pracy w Polsce z perspektywy reprezentantów pokolenia Y .....	82
2.2. Przyszłość zawodowa Milenialsów w dynamicznie ewoluującym świecie – prognozy .....	102
3. Dynamiczna teoria rozwoju kariery Donalda Supera na tle klasycznych teorii wyboru zawodu .....	110
3.1. Teorie cechy i czynnika .....	115
3.2. Psychodynamiczna teoria Anne Roe .....	122
3.3. Teoria Rozwoju Donalda E. Supera .....	125
4. Wewnątrzsobowe i społeczne czynniki warunkujące start zawodowy .....	135
4.1. Samoakceptacja – teoretyczne i empiryczne rozumienie pojęcia .....	144
4.2. Cel życiowy jako element dobrostanu psychospołecznego .....	149
4.3. Rozwój osobisty – przesłanki osobowościowe .....	151
4.4. Panowanie nad otoczeniem .....	157
4.5. Autonomia – spojrzenie przez pryzmat umiejscowienia poczucia kontroli .....	162
4.6. Pozytywne relacje z otoczeniem jako efekt wysokiego zadowolenia z życia i przyjęcia odpowiednich postaw życiowych .....	166

5. Metodologiczne wprowadzenie w problematykę badania dobrostanu psychospołecznego reprezentantów pokolenia Y .....	172
5.1. Przedmiot i cel badań .....	174
5.2. Problemy, pytania i hipotezy badawcze .....	176
5.3. Zmienne i ich wskaźniki .....	179
5.4. Metody, techniki i narzędzia badawcze .....	184
5.5. Teren badań wraz z charakterystyką i doбором próby badawczej .....	189
5.6. Harmonogram badań wraz z charakterystyką procedury badawczej ...	191
6. Empiryczna charakterystyka problematyki dobrostanu psychospołecznego studentów II roku studiów magisterskich – analiza wyników badania własnego	193
6.1. Charakterystyka poddanej badaniu populacji .....	194
6.2. Dobrostan psychospołeczny – diagnoza stanu .....	198
6.3. Kierunek studiów a dobrostan psychospołeczny .....	246
6.4. Okoliczności wyboru kierunku studiów a dobrostan psychospołeczny .	255
6.5. Trafność wyboru studiów a dobrostan psychospołeczny .....	260
6.6. Rodzinne i społeczne uwarunkowania wyboru kierunku studiów .....	264
6.7. Dobrostan psychospołeczny – ryzyka w momencie poprzedzającym start zawodowy .....	279
7. Wnioski i rekomendacje .....	284
Bibliografia .....	296
Spis rysunków .....	320
Spis tabel .....	322
Aneks .....	327

# WSTĘP

Naiwne wydaje się mniemanie, że jest się w stanie opisać rzeczywistość z całą jej złożonością. Wszak świat wymyka się jeszcze naszemu pełnemu zrozumieniu. Jak to możliwe, że żyjemy na okruchu wędrującym poprzez bezkresną pustkę wszechświata, a okruch ten jest dla nas, maluczkich, odrębnym bytem, miejscem, w którym czujemy się bezpiecznie i dobrze – naszym domem? Czy mamy tu do czynienia z efektem skali, gdzie jako kosmiczny pył identyfikujemy się z większym bytem, by choć przez chwilę wierzyć, że jesteśmy więksi i ważniejsi, niż wskazuje brutalna rzeczywistość? Na to pytanie nie znamy jeszcze odpowiedzi i, co należy z przykrością stwierdzić, długo jeszcze znać nie będziemy. Jak zatem mamy się odnosić do tak pozornie zdefiniowanego świata? Czy drżąc ze strachu mamy czekać, aż odpowiedź przyjdzie do nas sama i pozwoli nam wyzwolić się z naszych obaw o miałkość i bezsensowność? Czy, zaburzając nasz wrodzony instynkt samozachowawczy, mamy czerpać z tego świata jak najwięcej, sprawiając, że nasze życie zachowa choć pozory sensu?

Nauka – wytwór naszej wyobraźni i sposobu widzenia świata – zdaje się nam podsuwać gotowe rozwiązania, ale jak bliżej przyjrzymy się jej zdobyczom, to z łatwością dostrzeżemy, że jest ona osadzona w naszym, jakże ograniczonym, widzeniu świata i naszego w nim miejsca. Nauka wydaje się dziś tylko ułudą kontroli nad światem, niczym więcej. Sama obserwacja rzeczy i zdarzeń, bez pełnego zrozumienia mechanizmów i powodów za nią stojących, jest tylko ułomnym wrażeniem, z którego nie powinno się nigdy wyciągać pochopnych wniosków. A tak działamy my, badacze społeczni – opierając się na niepełnym obrazie subiektywnie pojmowanego świata, tworzymy teorie, funkcjonujące często w świadomości zbiorowej jako pewniki, opisujące jedynie wykrzywione odbicie tegoż świata, przefiltrowane przez nasze doświadczenia życiowe i światopogląd, wizje zgodne z wizjami innych badaczy.

Tak też oceniam badanie, które stało się przyczynkiem do napisania tej książki – dlatego jest ono wskazówką, ale nie wyrocznią. Zdając sobie



sprawę z ograniczeń nauki, w szczególności nauk społecznych i humanistycznych, jako zbioru nauk o człowieku, o nas – istotach, o których wiemy wiele i nic – unikał będę formułowania zbyt daleko idących wniosków, podsuwając w zamian pomysły na ich, pogłębioną o własne doświadczenia badawcze, empiryczną weryfikację. Badanie owo dotyka jedynie fragmentu funkcjonowania człowieka w świecie, jaki sami sobie stworzyliśmy, w świecie dalekim od obiektywnego, fizycznego świata, który jest naszą prawdziwą matką i – jednocześnie – Nemesis. Poruszone tu problemy są niezwykle istotne dla zrozumienia funkcjonowania młodych ludzi w warunkach gospodarki rynkowej, dla jakości ich życia. Niezwykle ważne wydaje się też spojrzenie z lotu ptaka na Polskę, kraj wielu możliwości, ale i wielu zaniechań oraz karygodnych zaniedbań – bo taki obraz kraju widzę jako, co prawda jeden ze starszych, ale jednak przedstawiciel pokolenia Y. Tak zorganizowany świat zastaliśmy po Was, przedstawicielach pokolenia X i starszych, i w takim świecie rozpaczliwie szukamy sensu i miejsca dla siebie, dla niczym nieskrępowanego rozwoju osobistego (psychicznego, fizycznego, materialnego) i duchowego (stawianie celów). Zastaliśmy świat podzielony, skłócony i zastraszone przez opozycyjne siły. Widzieliśmy zachodzące w nim zmiany, które do niedawna ocenialiśmy pozytywnie. Nierozstrzygnięte pozostaje tylko, czy powielimy znane nam schematy zachowań, czy – na ich bazie – stworzymy coś nowego i własnego – coś, co zmieni świat na zawsze.

Tym, co najmocniej wyróżnia pokolenie Y na tle wcześniejszych, jest bez wątpienia dorastanie w coraz bardziej z informatyzowanym otoczeniu społecznym. Jako młody człowiek sam byłem zafascynowany komputerami i, wtedy tak to widziałem, nieograniczonymi możliwościami, jakie one dają. Marzyłem o czymś, co dziś zmaterializowało się pod postacią smartphona, o niesamowitym urządzeniu multimedialnym, zdolnym do obsługi praktycznie wszystkich formatów medialnych – (niedostępnego jeszcze wtedy) Internetu, filmów, muzyki czy gier komputerowych. Dziś widzę więcej zagrożeń niż korzyści płynących z jego wykorzystania, gdyż wówczas naiwnie sądziłem, że technologia jest dla nas, a nie my dla technologii. Jej rozwój kompletnie zagmatwał obraz społeczeństw, czy – tak istotnych w tym przypadku – zmian międzypokoleniowych. Nauki społeczne stanęły przed poważnym dylematem, bo w sytuacji, gdy technologia powoduje (by nie użyć słowa wymusza) kompletną zmianę sposobu życia, odpowiednim zmianom powinny również ulec naukowe teorie, odnoszące się do funkcjonowania człowieka. Tak się jednak nie dzieje, bo nauka utraciłaby swą wewnętrzną spójność, a humanistyczno-społeczny opis człowieka sprowadziłyby się do określenia go mianem odbiornika i reaktora dla napływających ze świata zewnętrznego bodźców, a w zdecydowanie mniejszym stopniu kreatora rzeczywistości. Czysty behawioryzm, skrótowo

podsumowując. A jednak chciałbym wierzyć, że człowiek jest czymś więcej, mimo że sam często daję się złapać w pułapkę nowych mediów. Chciałbym widzieć człowieka jako istotę zdolną do samostanowienia, nie tylko w sprawach bytowych, lecz także – i to jest według mnie najważniejszym przejawem człowieczeństwa – w działaniach intencjonalnych, prowadzących do oświecenia i samodoskonalenia jednostek.

W książce skupiłem się na możliwie interdyscyplinarnym scharakteryzowaniu przedstawicieli pokolenia Y (rozdział 1), spojrzeniu na nich poprzez pryzmat rodzimego rynku pracy i rynku usług edukacyjnych (reprezentowanym, przede wszystkim, przez szkolnictwo wyższe – rozdział 2) oraz określenie ram, w jakich zamknięto badanie dobrostanu psychicznego tej grupy młodych ludzi (rozdziały 3 i 4). Tak zaplanowane tło teoretyczne stanowi wstęp do badania studentów ostatniego roku studiów magisterskich, wywodzących się z warszawskich uczelni, pod kątem ich oczekiwań względem studiów i przyszłej pracy oraz oceny ich dobrostanu psychicznego (gdzie podstawową zmienną niezależną jest kierunek studiów – pożądany na rynku pracy lub nie – o czym szerzej w rozdziale 5). Wyniki badania (stosowne analizy znajdują się w rozdziale 6) posłużyły również do sformułowania wniosków i rekomendacji, skierowanych w pierwszej kolejności do osób decydujących o kształcie i specyfice polskiej edukacji, których, odpowiednio ukierunkowane, działania mogą doprowadzić do zmiany obecnego stanu rzeczy (rozdział 7). Ponadto książka ta powinna zainteresować nauczycieli, doradców zawodowych i rodziców, czyli osoby wpływające najmocniej na decyzje edukacyjne i zawodowe młodych ludzi. Na koniec, choć ten adresat jest najważniejszy z punktu widzenia autora, do młodzieży i studentów, którzy chcą mieć realny wpływ na swoje życie i podejmowane decyzje o charakterze fundamentalnym dla ich dalszej egzystencji.

Zdaję sobie również sprawę, że przez indywidualny charakter pracy naukowo-badawczej nad tą książką, nie ustrzegłem się przed wykorzystaniem zbyt daleko idących uproszczeń. Tym bardziej doceniam rolę, jaką spełniły niezwykle kompetentne i życzliwe recenzentki mojej pracy – prof. dr hab. Barbara Smolińska-Theiss i dr hab., prof. UKSW Barbara Galas – które nie tylko pomogły mi lepiej zrozumieć znaczenie poruszonej w książce problematyki, lecz także wskazały fragmenty wymagające przeformułowania lub spojrzenia z właściwszej dla sytuacji perspektywy. Szanowne Panie Profesor, bez inspiracji płynącej z Waszych słów ta książka nie przyjęłaby obecnego kształtu, za co serdecznie dziękuję!



# 1

## POKOLENIE Y – JEGO MIEJSCE WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE

*Każde pokolenie ma własny czas  
Każde pokolenie chce zmienić świat  
Każde pokolenie odejdzie w cień  
A nasze – nie*

Fragment tekstu piosenki „Pokolenie”  
zespołu Kombii  
Autor tekstu: Jacek Cygan

Nawiązując do tekstu piosenki, wykonywanej przez zespół, mający swój skromny udział w kształtowaniu pokolenia Y, każde pokolenie egzystuje – żyje, kocha, rozwija się czy pracuje – w specyficznym dla siebie kontekstach społecznym, politycznym, kulturowym i gospodarczym. Jego specyfika jest ściśle powiązana z warunkami, w jakich przyszło żyć jego reprezentantom – to świat zewnętrzny, dziedziczony po ustępującym pokoleniu, jest w największym stopniu odpowiedzialny za kreację nowego porządku – nie tylko organizacji społeczeństw, ale również sposobu myślenia, będącego często buntem wobec zastanych norm i procedur funkcjonujących w społeczeństwach i kulturze. W tak naturalny sposób świat społeczny poddawany jest nieustannym przeobrażeniom, prowadzącym, miejmy nadzieję, ku nowej, lepszej przyszłości.

Czymś, co wyróżnia pokolenie Y na tle wcześniejszych, jest – jak już wspomniano we wstępie – jego ścisła zależność od zdobyczy współczesnej techniki i technologii. W latach 80. XX wieku do powszechnego użytku weszły komputery, a lata 90. XX wieku – czas dorastania pierwszych przedstawicieli nowego pokolenia – są naznaczone eksplozją pomysłów na ich wykorzystanie. Żadne wcześniejsze pokolenie nie doświadczyło takiej akceleracji zmian w sposobie życia, żadne też nie musiało w tak dużym stopniu definiować się na nowo<sup>1</sup>. Świat, w jakim obecnie żyjemy, jest dia-

---

<sup>1</sup> M.H. Immordino-Yang, J.A. Christodoulou, V. Singh (2012). *Rest is not idleness: Implications of the brain's default mode for human development and education*, „Perspectives on Psychological Science”, no. 7, s. 352–364.

metralnie różny od świata z początku lat 80. XX wieku, co jest szczególnie widoczne w krajach Europy Środkowej – gdzie wspomniany rozwój technologiczny wraz ze znaczącymi przeobrażeniami społeczno-gospodarczymi, związanymi ze zmianą ustroju państw oraz otwarciem się na zachód, sprawił, że kraje takie jak Polska z początku lat 80. XX wieku są dziś postrzegane jako anachronizm lub, używając trafnej terminologii pokolenia Y, skansen – niemający realnego przełożenia na teraźniejszość bajkowy obraz przeszłości. Jest to oczywiście duże uproszczenie, gdyż podobnie jak sfera mentalna naszego społeczeństwa została ukształtowana przez wydarzenia i socjotechnikę specyficznie pojmowanego (polskiego) socjalizmu i następstw II wojny światowej, tak i sfera ekonomiczno-gospodarcza cierpi z tych samych powodów.

Zmiana ustroju politycznego Polski z 1989 roku pociągnęła za sobą lawinę zmian w praktycznie każdym obszarze życia Polaków. Z dnia na dzień otwarto rynek krajowy na towary z zachodu Europy, w sklepach pojawiła się żywność, a Polacy poczuli pierwsze symptomy nowego ustroju – kapitalizmu (demokracja jest tu tylko fasadą, jak trafnie pokazał między innymi Michael Moore w filmie „Kapitalizm moja miłość” z 2009 roku). Euforia towarzysząca przemianom ustrojowym szybko jednak wygasła, gdy okazało się, że nowa Polska nie jest w stanie zadbać o obywateli, którzy z przyczyn osobistych (psychologicznych, braku wykształcenia) lub towarzyskich (braku zrozumienia zasad funkcjonowania rynku pracy, pracodawców, braku – szeroko rozumianych – znajomości) nie potrafili odnaleźć się w nowej rzeczywistości. Przekształcenia własnościowe, odbywające się w pierwszych latach po zmianie ustroju, skutkowały masowym zamykaniem państwowych zakładów pracy i wyrzucaniem na bruk całej rzeszy ludzi. Ludzi najmniej gotowych na zmiany – jak pokazuje doświadczenie 28 lat III RP, największe straty ponieśli pracownicy PGR-ów i dużych zakładów produkcyjnych (cementownie, huty), czyli ludzie słabo wykształceni i mało zamożni<sup>2</sup>.

W tak nieciekawej sytuacji panującej na rynku pracy młodzi ludzie doszli do wniosku, że najlepszym rozwiązaniem jest zdobywanie wykształcenia. Unowocześnianie gospodarki krajowej i zmiany na globalnym rynku pracy, związane z rozwojem technologii, spowodowały znaczący wzrost popytu na wykwalifikowanych specjalistów. W tym czasie przedstawiciele pokolenia Y mieli, w najlepszym przypadku, kilkanaście lat. Zanim nadszedł czas, gdy pierwsi z nich po ukończeniu studiów byli gotowi do podjęcia pracy (lata 2004–2005), rynek pracy był już nasycony specjalistami i nie potrzebował tysięcy kolejnych. Mimo wszystko setki uczelni

---

<sup>2</sup> M. Feliksiak (2010). *Postawy wobec transformacji ustrojowej i ocena jej skutków*, Warszawa: CBOS. [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K\\_094\\_10.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_094_10.PDF) (dostęp: 10.12.2017).

państwowych i prywatnych, które w pełni opanowały rynek zaawansowanych usług edukacyjnych, otwierały nowe, już w momencie otwarcia nierynkowe kierunki studiów, tylko po to, by zdobyć dotację Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (MNiSW), przypisaną do każdego przyjętego studenta. Ta sytuacja spowodowała, że przedstawiciele pokolenia Y często podejmują pracę niezgodną z kierunkiem swojego wykształcenia lub wykonują pracę poniżej swoich kwalifikacji.

Współczesny rynek pracy jest bardzo wymagający wobec osób stawiających na nim pierwsze kroki. Nawet absolwenci najlepszych kierunków, głównie inżynierskich, nie mają gwarancji zatrudnienia, zasilając w pierwszych miesiącach po ukończeniu studiów rzeszę bezrobotnych młodych ludzi – na szczęście większości udaje się po dość krótkim czasie znaleźć pracę, często w innym, niż wyuczony, zawodzie. Pod względem zarobków i możliwości awansu pokolenie Y pozostaje daleko w tyle za pokoleniem X, którego reprezentanci znajdują się obecnie u szczytu swych karier. Zasadne wydaje się zatem uogólnienie, zgodnie z którym pokolenie Y zostało pozbawione możliwości zrobienia szybkich karier, a ich wykształcenie, często zdobyte dzięki dużym wyrzeczeniom, nie przystaje w pełni do oczekiwań i zapotrzebowania rynku pracy. Jak trafnie ujął to Łukasz Komuda, ekspert ds. rynku pracy w Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych<sup>3</sup> – *obecni 30-latkowie to pokolenie, o którym można powiedzieć, że zostało oszukane przez system edukacyjny i przez obowiązujący powszechnie stereotyp, że studia oznaczają automatyczny awans społeczny i ekonomiczny. Niestety, taki łatwy awans dzięki dyplomowi był możliwy, ale jedynie dla osób, które kończyły studia w końcu lat 80. i na początku lat 90. Po przemianach ustrojowych mieliśmy bowiem ogromny deficyt osób, które mogły zająć stanowiska kierownicze i specjalistyczne. Posiadanie dyplomu ukończenia np. warszawskiego SGPiS-u dawało na początku lat 90. ogromne możliwości na rynku pracy. Zachodnie koncerny wchodzące na nasz rynek po prostu potrzebowały kadry. A że nie było u nas właściwie ludzi z doświadczeniem w pracy w korporacjach, to tego rodzaju dyplom był bardzo silną kartą przetargową. Co znamienne, wtórują mu inni specjaliści od polityki edukacyjnej, edukacji wyższej i rynku pracy, między innymi była minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego Barbara Kudrycka<sup>4</sup> czy Marcin Sińczuch, socjolog młodzieży z UW, zajmujący się tą problematyką nieco szerzej<sup>5</sup>.*

---

<sup>3</sup> [http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14035258,Ekspert\\_ds\\_\\_ryнку\\_pracy\\_\\_To\\_pokolenie\\_oszukane\\_przez.html](http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14035258,Ekspert_ds__ryнку_pracy__To_pokolenie_oszukane_przez.html) (dostęp: 13.02.2017).

<sup>4</sup> <http://barbarakudrycka.natemat.pl/32591,uczelnie-sa-wspolodpowiedzialne-za-los-absolwentow> (dostęp: 13.02.2017).

<sup>5</sup> <http://www.newsweek.pl/polska/pokolenie-30-latkow-trzydziestolatkowie-newsweek-pl,artykuly,281806,1.html> (dostęp: 13.02.2017).

Obraz dzisiejszych 20–30-latków skłania do refleksji nad działaniami podejmowanymi przez wszystkie rządy po 1989 roku, których efektem jest obecne zepsucie rynku pracy poprzez masowe upowszechnienie tzw. umów śmieciowych, odejście od dających poczucie bezpieczeństwa etatów na czas nieokreślony, przy jednoczesnym zacementowaniu osób zajmujących wysokie stanowiska w państwie i biznesie. Jak podają media i z lewej, i z prawej strony sceny politycznej, Polska stała się rezerwuarem taniej siły roboczej dla Unii Europejskiej – co ładniej nazwano mianem centrum usług dla biznesu – opartym na eksploatacji młodych Polaków, przede wszystkim, reprezentantów pokolenia Y.

Tak zarysowana sytuacja implikuje kolejne pytania – jak młodzi ludzie znoszą trudy wejścia w dorosłe życie, jakie koszty psychiczne ponoszą i czy widzą rozwiązania, które w bliskiej perspektywie czasowej mogą poprawić ich sytuację? Nie ma wątpliwości, że ci spośród nich, którzy wybrali mniej rynkowe kierunki studiów, są narażeni na poważniejsze konsekwencje psychologiczne (m.in. poczucie wyuczony bezradności, niższa samoocena, wyższy poziom stresu, depresja) niż ich bardziej „zapobiegliwi” w tym względzie koledzy.

## 1.1. MILENIALSI – CHARAKTERYSTYKA POKOLENIA Y

Zanim przejdę do, zapowiedzianej w tytule podrozdziału, charakterystyki pokolenia Y, chciałbym przytoczyć definicję słowa „pokolenie”, jaką można znaleźć w *Słowniku języka polskiego PWN*<sup>6</sup>. Jest ona niezwykle interesująca, gdyż obok wyjaśnienia, które jako pierwsze przychodzi na myśl, zawiera również trzy mniej oczywiste. Zatem pokoleniem nazywamy:

1. Grupę ludzi (także zwierząt lub roślin) będących mniej więcej w tym samym wieku.
2. Ogół ludzi ukształtowanych przez podobne lub te same przeżycia, doświadczenia itp.
3. Okres równy długości życia ludzi urodzonych w podobnym czasie.
4. Członków jakiejś rodziny, będących w podobnym wieku i zajmujących w niej taką samą pozycję.

O przynależności do danego pokolenia decydują więc: czas narodzin, wspólnota doświadczeń, czas życia i przynależność do grupy na określonych zasadach. Tak skonstruowaną definicję możemy podzielić na dwa, częściowo uzupełniające się punkty widzenia – nazwijmy je czasowy (okresowy) i przestrzenny (przynależnościowy). Z jednej strony

---

<sup>6</sup> <http://sjp.pwn.pl/sjp/pokolenie;2503544.html> (dostęp: 14.02.2017).

pokoleniem nazywamy zbiorowość ludzi urodzonych w tym samym czasie bądź okresie. Z drugiej – zbiorowość charakteryzującą się wspólnotą przeżyć i przynależności. Takie ujęcie problemu sprawia, iż pojawiają się pytania, na przykład o to, czy wspólnota przeżyć wojennych sprawiła, że ludzie urodzeni w Polsce na przełomie XIX i XX wieku i w latach 20. XX wieku należą do tego samego pokolenia, skoro łączy ich fakt, że wszyscy oni doświadczyli okropieństw (lub radości – np. przez wzgląd na swoją brutalną naturę lub miłość, którą odnaleźli w tym czasie) wojny? A może, trzymając się takich porównań, przedstawicielami jednego pokolenia nazwiemy żołnierza służącego w oddziałach generała Andersa i rycerza walczącego pod Grunwaldem u boku króla Władysława Jagiełły? Wydaje się, że kluczem do pełnego zrozumienia analizowanej definicji jest uszczegółowienie rzeczonych doświadczeń. Do jednego pokolenia – operujmy teraz na przykładzie stosunku do technologii – możemy pręcej zaliczyć młodego programistę i twórcę potęgi firmy Apple Steve’a Jobsa lub twórcę Microsoftu – Billa Gatesa, mimo dzielącej ich różnicy lat (około 30). Ich doświadczenia, mimo że również jakościowo inne, pozwalają wyobrazić sobie dialog, jaki mógłby się między nimi wywiązać. Tyle, że taka wspólnota doświadczeń również nie predestynuje ich do bycia uznanymi za przedstawicieli tego samego pokolenia – część ich doświadczeń pokrywa się, część, zwłaszcza tych niezwiązanych z technologią, nie.

Możemy w tej sytuacji powiedzieć, że łączy ich pewne zamiłowanie, hobby czy zawód, czyli coś, czego nie można uznać za właściwość przypisaną konkretnemu pokoleniu. Dlatego też niezbędnym składnikiem definicji jest przynależność czasowa do danego pokolenia. Ale i ona sama, w oderwaniu od komponentu przestrzennego, nie wyjaśnia, czym jest pokolenie. Dla zilustrowania problemu posłużmy się przykładem – tym razem Japończyka z Tokio i Nigeryjczyka z bliżej nieokreślonej afrykańskiej wioski – obaj urodzili się w tym samym roku, więc, siłą rzeczy, powinni być uznani za przedstawicieli tego samego pokolenia. Różni ich natomiast natura doświadczeń – jednemu przyszło żyć w najnowocześniejszym społeczeństwie świata, drugiemu – w jednym z najbardziej anachronicznych (to tylko jedna z różnic obok dychotomii kolektywizm–indywidualizm czy materializm–duchowość, które wynikają wprost z kultur, w jakich zostali wychowani). Ich doświadczenia są diametralnie różne, przez co ich podejście do życia i znajomość świata są na tyle odmienne, że nie byłoby w stanie nawiązać pełnego porozumienia.

Jak widać, definicja słowa „pokolenie” zaproponowana przez autorów *Słownika języka polskiego* jest głębsza, niż mogłoby wynikać z mało refleksyjnego zapoznania się z nią. Podsumowując, zarówno komponent czasowy, jak i przestrzenny są niezbędne, by w prawidłowy sposób zrozumieć, czym tak naprawdę jest pokolenie – **wspólnotą doświadczeń osadzoną**



**w określonych ramach czasowych.** Zdaję sobie sprawę, że jest to jedynie wyjaśnienie wystarczające w obrębie nauk humanistycznych i społecznych, gdyż przedstawiciele innych gałęzi nauki mogą mieć na ten temat zupełnie odmienne spojrzenie. Genetyk odkryłby międzypokoleniowe różnice w genotypie, fizyk wskazałby różne częstotliwości drgania atomów w ciałach, a astronom zastanawiałby się, czy ta swoista odrębność pokoleń ma związek z podróżą układu słonecznego poprzez czasoprzestrzeń. Niemniej jednak nauki społeczne mają nam jeszcze wiele do zaoferowania w tym obszarze.

Pedagogika, a zwłaszcza pedagogika społeczna, mówiąc o pokoleniach skupia się na ciągłości, rozumianej jako budowanie teraźniejszości podbudowanej dokonaniem i ideami przeszłości, ale też – czego nie można pominąć w dzisiejszym, nastawionym na niczym nieskrępowaną konsumpcję świecie – życzliwym i przemyślanym spojrzeniem w przyszłość. Helena Radlińska ujęła tę ciągłość niezwykle poetycko, pisząc: *Przed wielkimi ojcami schylać czoło i wielkość ich rozpamiętywać – to nie znaczy jeszcze: ku ich drogom wieść. Znajomość i umiłowanie dziejów tylko wówczas służą twórczości, gdy przeszłość występuje w poznaniu, tak jak w życiu: jako ogniwo wielkiego łańcucha*<sup>7</sup>. Jest to głos niezwykle ważny, wskazujący, jak należy postrzegać ludzką egzystencję – jako continuum doświadczeń przekładających się wprost na fizyczną (obserwowalną) sytuację świata. Naszym (osób żyjących obecnie) zadaniem jest, według Radlińskiej, tworzenie takiej rzeczywistości społecznej, w której z poszanowania przeszłości – jej bohaterów, dzieł i prawidłości stojących za interakcjami społecznymi – biorą się podwaliny teraźniejszości, która jest budowana przy wykorzystaniu współczesnych narzędzi, a jej kształt wynika ze specyficznych dla „tu i teraz” potrzeb. Przeszłość ma więc inspirować i wskazywać nam drogę tak, byśmy mogli uniknąć błędów popełnionych przez naszych poprzedników. Patrząc na to z drugiej strony, przyszłość oczekuje od nas, że przezwyciężymy tak bliski nam obecnie egoizm i pozostawimy po sobie świat zdalny do właściwego przekształcania przez kolejne pokolenia.

Rozumiejąc te mechanizmy, możemy przyjąć, że zdefiniowanie pokolenia jako zbiorowości o wspólnych doświadczeniach ma znacznie szerszy – filozoficzny i antropologiczny – sens. Stąd definicja pokolenia historycznego (praktycznie tożsamego z opisywanym tutaj pokoleniem), jaką na podstawie prac Radlińskiej opracowała Ewa Marynowicz-Hetka, niesie dużo więcej treści, niż mogłoby się wydawać. Zgodnie ze słowami Marynowicz-Hetki *termin „pokolenie przelotne” można odczytywać za Radlińską jako „pokolenie historyczne”, obejmujące wszystkich, których w danym*

---

<sup>7</sup> H. Radlińska (1935). *Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego. Szkice z pedagogiki społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo „Nasza Księgarnia”, s. 7.

okresie czasu i w danej przestrzeni łączą podzielane wartości i cele<sup>8</sup>. Integrując definicje słownikową i pedagogiczną, otrzymujemy znacznie bardziej wyczerpujące wyjaśnienie fenomenu pokolenia. **Doświadczenia zbiorowe i indywidualne grupy ludzi o zbliżonym czasie narodzin i wzajemnie inspirujących się** (posiadających wspólną płaszczyznę działania, rozumianą szerzej, niż zdewaluowana w erze globalizacji i Internetu, przestrzeń fizyczna), **kształtują cele i wartości, jakimi się oni kierują w nieustającym procesie formowania rzeczywistości społecznej** (będącej często tylko ideami bez fizycznej manifestacji, subiektywnym postrzeganiem relacji międzyludzkich) **i fizycznej** (właściwościami świata o mniejszym przełożeniu na psychikę jednostek, możliwie obiektywnymi i mierzalnymi).

Takie spojrzenie na pokolenia jest zbieżne z poglądami autorów zagranicznych. Gillian Maxwell, Susan Ogden i Adelina Broadbridge definiują pokolenie jako zbiorowość urodzoną w zbliżonym czasie, dzielącą warunki życia i socjalizacji oraz biorącą odpowiedzialność za siebie i innych w podobny, wynikający ze specyfiki konkretnego okresu, sposób<sup>9</sup>. Jedne z najważniejszych badań nad różnicami międzypokoleniowymi zostały przeprowadzone przez Betty Kupperschmidt. Na podstawie otrzymanych wyników sugeruje ona, że różnice między pokoleniami pojawiają się ze względu na ważne wydarzenia, które nastąpiły zwłaszcza w okresie rozwojowym danej grupy wiekowej. Kupperschmidt zaznacza, że pewne wzorce zachowań wynikają wprost ze wspólnych dla danej grupy warunków społecznych, których doświadczyli podczas swojej młodości<sup>10</sup>. Neil Howe i William Strauss wskazują natomiast na wiodącą rolę doświadczeń w formowaniu pokoleń, które – w przeciwieństwie do czasu narodzin – odciskają mocniejsze piętno na charakterze i wzorcach zachowań ludzi (wynikających z przynależności do określonych grup społecznych i zadaniowych, ogólnych przekonań na temat świata i ludzi oraz miejsca, jakie ich pokolenie zajmuje w historii)<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> E. Marynowicz-Hetka (2015). *W stronę pedagogiki kompletnej Radlińskiej: studium recenzyjne trzech wymiarów analizy*, „Studia z Teorii Wychowania”, nr 6/2(11), s. 32.

<sup>9</sup> G. Maxwell, S. Ogden, A. Broadbridge (2010). *Generation Y's Career Expectations and Aspirations: Engagement in the Hospitality Industry*, „Journal of Hospitality and Tourism Management”, no. 17(1), s. 53–61.

<sup>10</sup> B. Kupperschmidt (2000). *Multigeneration employees: Strategies for effective management*, „The Health Care Manager”, no. 19, s. 65–76.

<sup>11</sup> N. Howe, B. Strauss (2000). *Millennials rising: The next greatest generation*. New York: Vintage Books.

Koncepcja autorstwa Brazylijczyków Karla Mannheim'a i Sancheza de la Yncera, uznawana powszechnie za najważniejszą koncepcję (definicję) pokoleń w literaturze zachodniej<sup>12</sup>, ukazuje pokolenia jako niezwykle istotną część „procesu historycznego” (*historical process*), który ludzie w podobnym wieku i wywodzący się z takich samych klas społecznych uznają za ich własny, wspólny dla tej zbiorowości. Według nich data urodzenia jest czynnikiem istotnie różnicującym sposób myślenia ludzi, ale nie definiuje w pełni tego, czym jest pokolenie. Wskazują natomiast na dwa kluczowe czynniki, za pomocą których można określić przynależność do danego pokolenia. Pierwszym z nich jest obecność wydarzeń rozdzierających ciągłość historyczną (np. II wojna światowa), drugim – doświadczenia życiowe zdobyte podczas procesu socjalizacji, predysponujące ich do unikalnego (przypisanego temu pokoleniu) doświadczania życia i właściwego tylko im sposobu myślenia<sup>13</sup>. Jak widać, termin „pokolenie” i przypisywane mu znaczenia są na tyle uniwersalne, że niezależnie od miejsca badań czy powstawania teorii jego istota pozostaje niezmienna.

Rozwijając myśl, tym, co najmocniej różni przedstawicieli odmiennych pokoleń są ich doświadczenia życiowe, przekładające się wprost na podejście do życia i pracy, rozumianej jako specyficzny obszar życia. Taka perspektywa jest nie tylko zgodna z potocznymi i nienaukowymi obserwacjami, ale idealnie współgra z psychologicznym wpływem środowiska na jednostkę (w kolejnej już dychotomii – tym razem geny–środowisko<sup>14</sup>). Choć w psychologii możemy spotkać skrajnie brzmiące teorie i głosy, zgodnie z którymi jesteśmy całkowicie zdeterminowani przez to, w jakiej kulturze dorastamy i w jaki sposób zostaliśmy socjalizowani do życia w społeczeństwie, wpływ genów na jednostkę nie może zostać pominięty<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> J.C. Dencker, A. Joshi, J.J. Martocchio (2007). *Employee benefits as context for intergenerational conflict*, „Human Resource Management Review”, no. 17(2), s. 208–220; E. Parry, P. Urwin (2011). *Generational differences in work values: A review of theory and evidence*, „International Journal of Management Reviews”, no. 13(1), s. 79–96; J. Edmunds, B.S. Turner (2005). *Global generations: Social change in the twentieth century*, „The British Journal of Sociology”, no. 56(4), s. 559–577.

<sup>13</sup> H.T.D. Cordiero, L.G. de Albuquerque (2017). *Career Profiles of Generation Y and Their Potential Influencers*, „Brazilian Administration Review”, vol. 14, issue 3, s. 1–21.

<sup>14</sup> J.R. Harris (1998). *Geny czy wychowanie? Co wyrośnie z naszych dzieci i dlaczego*. Warszawa: Wydawnictwo Jacek Santorski & CO; por. P.G. Zimbardo, R.L. Johnson, V. McCann (2010). *Psychologia. Kluczowe koncepcje. Tom IV – Psychologia osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 27–32.

<sup>15</sup> R. Plomin, J.C. DeFries, G.E. McCleam, P. McGuffin (2001). *Genetyka zachowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN; R. Plomin, D. Daniels (1987). *Why are children in the same family so different from one another?*, „Behavioral and Brain

Za interesujący przykład uznania przewagi wychowania nad genotypem może posłużyć ujęcie Ericha Fromma, który stwierdził, że rodzice – poza pewnymi indywidualnymi odchyleniami od arbitralnie określonej normy – nie tylko stosują wzory wychowawcze obowiązujące w społeczeństwie, w którym żyją, ale także sami reprezentują cechy ich społeczności czy klasy społecznej. Przekazują oni dziecku to, co nazywamy psychologicznym klimatem lub duchem społeczeństwa – przez samo to, że są, kim są, to znaczy uosobieniami tegoż właśnie ducha. Rodzinę można więc uznać za psychologiczną ekspozyturę społeczeństwa<sup>16</sup>. Idąc tokiem jego rozumowania, wymiana międzypokoleniowa dopuszcza jedynie korektę cech i zachowań specyficznych dla całych społeczeństw (czy klas społecznych), a nie ich całkowitą dekonstrukcję, stworzenie na nowo. Wymiana międzypokoleniowa jest, w takim ujęciu, procesem płynnym, nienoszącym znamion rewolucyjnego odrzucenia przeszłości. Wręcz przeciwnie, czerpanie z doświadczeń przodków jawi się zarówno jako czynnik spajający pokolenia oraz, pozostając niejako w zgodzie z teorią ewolucji Karola Darwina<sup>17</sup>, różnicujący je w stopniu koniecznym (i zarazem wystarczającym), by społeczeństwa przetrwały w ewoluującym świecie fizycznym i społecznym (lub obiektywnym i subiektywnym<sup>18</sup>).

Czysto darwinistyczne spojrzenie na naturę ludzkości niesie jednak duże ryzyko pominięcia istotnych zależności. Po pierwsze, przyjmując bezkrytycznie prawdziwość teorii Darwina narażamy efekt własnej pracy intelektualnej na poważne rozminięcie się z rzeczywistością, gdyż do dziś nie ma twardych dowodów potwierdzających trafność postawionych w niej tez. Istnieją co prawda dowody na to, że zwierzęta zmieniają swoje cechy fizyczne i zachowania, by dostosować się do warunków środowiskowych, w jakich przyszło im żyć<sup>19</sup>, ale czynią to nie wyzbywając się cech swojego gatunku, wzbogacając je tylko – tak jak w przypadku, opisanego za Frommem, wymiany pokoleń. Po drugie, zbadanie różnic jakościowych pomiędzy pokoleniami, bo przyjąć należy za Darwinem, że każde kolejne pokolenie jest lepiej

---

Sciences”, no. 10, s. 1–22; R. Plomin, K. Asbury, J. Dunn (2001). *Why are children in the same family so different? Nonshared environment a decade later*, „Canadian Journal of Psychiatry”, no. 46, s. 225–233.

<sup>16</sup> E. Fromm (2005). *Antropologia kultury. Zagadnienia i wybór tekstów*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

<sup>17</sup> K. Darwin (2001). *O powstawaniu gatunków*. Warszawa: Wydawnictwo De Agostini.

<sup>18</sup> J. Habermas (1999). *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 1. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

<sup>19</sup> C. Ramel (1998). *Biodiversity and intraspecific genetic variation*, „Pure & Applied Chemistry”, vol. 70, no. 11, s. 2079–2084.

przystosowane do świata zewnętrznego, jest niemożliwe przez wzgląd na niezwykle dynamicznie zachodzące zmiany tegoż świata.

Kwestii tak rozumianej socjalizacji przyglądał się bliżej socjolog Piotr Sztompka. Zdefiniował on ją jako *proces kształtowania mentalności, postaw i działań ludzi przez społeczeństwo*<sup>20</sup>, co pozwala na dokonanie prostej analogii do przewagi wychowania nad genami, przynajmniej w obszarze funkcjonowania społecznego. W tak ujętym procesie socjalizacji podmiotem jego działania jest całe społeczeństwo – stąd proces ten umiejscowiony został w ramach socjalizacji obiektywnej<sup>21</sup>, która zakłada, że *socjalizacja jest procesem, poprzez który społeczeństwo przekazuje z pokolenia na pokolenie swoją kulturę i w jej ramach przystosowuje jednostki ludzkie do istniejących i uznanych form organizacji życia społecznego*<sup>22</sup>. Możemy zatem przyjąć, że drugą istotną cechą procesu socjalizacji, obok mechanizmów dostosowawczych, jest hamowanie zmian zachodzących wewnątrz społeczeństw, przejawiające się dziedziczeniem przez kolejne pokolenia wypracowanych wzorców organizacji życia społecznego. Można domniemywać, iż socjalizacja spełnia rolę strażnika tradycji, będąc podstawą, na której kolejne pokolenia dobudowują specyficzne dla siebie strategie radzenia sobie ze światem zewnętrznym. Ręczona podstawa wynika wprost z kultury, w jakiej osadzone jest dane społeczeństwo – w przypadku Polski i krajów europejskich jej fundamenty opierają się na religii chrześcijańskiej, właściwej Europejczykom kulturze i poszanowaniu wolności człowieka, czego wyrazem jest treść preambuły do powstającej obecnie konstytucji Unii Europejskiej<sup>23</sup>.

Pokolenie Y, mimo wyraźnie zarysowanej odmienności na tle wcześniejszych pokoleń, mocno tkwi w tak określonym schemacie. Zmiany, jakie zaszły w związku z masową teleinformatyzacją życia codziennego, stanowią właściwość uniwersalną świata, dotyczącą wszystkich, obecnych jeszcze na Ziemi, pokoleń. Istotą różnicowania jest, w mojej opinii, odmienna asymilacja zdobyczy techniki – w przypadku pokoleń starszych były to bardziej (dwa) zdarzenia, które na zawsze odmieniły ich strategie działania w pracy czy życiu osobistym. Wprowadzenie komputerów do zakładów pracy i późniejsze pojawienie się Internetu skokowo zmieniało

---

<sup>20</sup> P. Sztompka (2006). *Socjologia. Analiza społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo „Znak”, s. 224.

<sup>21</sup> R. Król (2009). *Autorefleksja w procesie adaptacji nauczyciela akademickiego*. W: J. Szempruch, M. Blachniak-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*. Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Lingwistycznej, s. 253–257.

<sup>22</sup> A. Koperek (2011). *Socjalizacja jako społeczno-wychowawczy proces integracji jednostki ze społeczeństwem*, „Pedagogika Katolicka”, nr 8, s. 261–265; por. B. Szacka (2003). *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa: Oficyna Naukowa, s. 152–154.

<sup>23</sup> [http://en.euabc.com/upload/rfConstitution\\_pl.pdf](http://en.euabc.com/upload/rfConstitution_pl.pdf) (dostęp: 15.02.2017).

rzeczywistość osób dorosłych, doprowadzając do wykluczenia cyfrowego osób niepotrafiących lub bojących się dostosować do nowych okoliczności. Natomiast ci, którzy opanowali nowe technologie i zaczęli stosować je w codzienności, uważali je za znakomite narzędzie pracy i rozrywki, ale tylko narzędzie<sup>24</sup>. Pokolenie Y dorastało wraz z technologią, dzięki temu jej asymilację możemy postrzegać jako proces, włączanie zdobyczy techniki w życie codzienne metodą małych kroków. Dla odmiany pokolenie Z postrzega technologię jako coś oczywistego – wszechobecną i uniwersalną część świata rzeczywistego.

Reprezentanci pokolenia Y, przez wzgląd na zbieżność czasową swych narodzin i początków ery komputerów, teleinformatyzację życia odbierają jako proces, nieustającą ewolucję fizycznego (choć zdecydowanie bardziej niż kiedyś subiektywnego) świata, łudząc się jedynie, że mają na niego realny wpływ poprzez kreowanie wirtualnych światów i odważnych idei. Mogą więc doświadczać tak scharakteryzowanego procesu: zmiany świata postindustrialnego, opartego na wiedzy autorytetów i ustrukturalizowanego spójnymi wizjami ładu społecznego (ideologiami) w świat trudniejszy do zdefiniowania, w którym wiedza jest wypadkową wiedzy wszystkich uczestników życia społecznego (internetowego), ale jest ukryta pod warstwami niewiedzy, półprawd i kłamstw<sup>25</sup>.

Trudno jest też dopatrzeć się myśli przewodniej współczesnego świata, bo za taką uznać przecież nie można nieokiełznanego i często bezmyślnego pędu do ciągłego rozwoju za wszelką cenę czy wprowadzanej wbrew woli ludzi unifikacji społeczeństw (globalizacja). Czy jesteśmy tego świadomi, czy nie, nie unikniemy odpowiedzialności za zniszczenia, jakie przy okazji czynimy – środowiskowe, mentalne i czysto fizyczne. Przyszłe pokolenia będą nas rozliczać z beztroskiego niszczenia wspólnego dobra ludzkości – naszego środowiska. Wracając do meritum, złożoność i wielopłaszczyznowość współczesnego świata sprawiają, że staje się on chaotyczny, niemożliwy do pełnego zrozumienia przez pojedynczego człowieka, a przez to jest odbierany jako niebezpieczny, wręcz wrogi<sup>26</sup>. Nawet instytucje państwowe, mające w założeniu wspierać ludzi, szczególnie tych, którym z różnych powodów nie powiodło się w życiu, stały się bezdusznymi, biurokratycznymi

---

<sup>24</sup> K. Warzecha (2013). *Komputer z dostępem do Internetu jako nieodzowne wyposażenie we współczesnych gospodarstwach domowych – cele korzystania oraz zagrożenie uzależnieniem*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie”, z. VII, s. 87–98.

<sup>25</sup> E.M. Kwiatkowska (2014). *Rozwój Internetu rzeczy – szanse i zagrożenia*, „Internetowy Kwartalnik Antymonopolowy i Regulacyjny”, nr 8(3), s. 60–70.

<sup>26</sup> Por. J. Szempruch (2013). *Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, s. 294.

maszynami, dla których dobro człowieka jest daleko w tyle za obowiązującymi procedurami i rachunkiem ekonomicznym. Pokolenie Y doświadczyło zatem ewolucji, która w założeniu miała zmienić świat na lepsze, ale poszła w zgoła odmiennym kierunku. Jednocześnie przeobrażenia świata fizycznego i społecznego znacząco wpłynęły na kondycję psychiczną i zwyczaje społeczne młodych pokoleń (Y i Z). Wątek ten zostanie szerzej opisany w kolejnych rozdziałach.

Nie ulega zatem wątpliwości, że pokolenie Y poddane było socjalizacji w dynamicznie ewoluującym środowisku zewnętrznym, ale czy świadczy to o wyjątkowości tego pokolenia? Uwzględniając jakościowy i niezwykle szeroki charakter zmian, nie sposób stwierdzić, że pokolenie X (dla przykładu) proces ten przeszło mniej burzliwie, przez wzgląd na mocniejsze zawirowania polityczne i społeczne w okresie ich późnego dzieciństwa i wczesnej dorosłości. Pokolenia – X i Y – mierzą się ze specyficznymi dla siebie problemami, oba mają też odpowiednie strategie radzenia sobie z nimi.

Zarysowując tło dla dalszych rozważań, na pierwszy plan wysuwa się określenie czasowych i przestrzennych ram, w jakich umieścimy reprezentantów pokolenia Y. Pamiętajmy przy tym, że rozważania te zostały osadzone w możliwie szerokim kontekście, na rodzimym, polskim gruncie, by pokusić się o pełną charakterystykę populacji, biorącej udział w badaniu. Alicja Smolbik-Jęczmień (podobnie uważa wielu badaczy społecznych z Polski i zagranicą<sup>27</sup>) wskazuje cztery pokolenia aktywnych pracowników (oraz pokolenie Z, którego przedstawiciele dopiero zaczynają brać czynny udział w rynku pracy):

1. Urodzeni w latach 1922–1944, tzw. *Radio Babies* lub *Silent Generation* – przyszli na świat w czasach wielkiego kryzysu i II wojny światowej, charakteryzują się milczącą akceptacją dla wszelkiego rodzaju wyzwań, jakie niesie im życie.
2. Urodzeni w latach 1945–1964 określanymi mianem *Baby Boomers* – działają według filozofii *pracować, żeby przetrwać*.
3. Urodzeni w latach 1965–1980 przedstawiciele pokolenia X – którzy *żyją, głównie po to, żeby pracować*.
4. Urodzeni w latach 1981–2000 przedstawiciele pokolenia Y – którzy *pracują tylko dlatego, by żyć*<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> S. Stachowska (2012). *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2, s. 33–56; T. Wiedmer (2015). *Generations do differ: Best practices in leading traditionalists, boomers, and generations X, Y, and Z*, „Delta Kappa Gamma Bulletin”, vol. 82, issue 1, s. 51–58.

<sup>28</sup> A. Smolbik-Jęczmień (2013). *Rozwój kariery zawodowej przedstawicieli pokolenia X i Y w warunkach gospodarki opartej na wiedzy*, s. 229, <http://cejsh.icm.edu.pl/>

5. Urodzeni po roku 2000 (lub 1990<sup>29</sup>, lub 1995<sup>30</sup>) przedstawiciele pokolenia Z – *nieznający świata bez nowych technologii*<sup>31</sup>.

Mimo pewnego chaosu teoretycznego i pojęciowego (szczególnie na styku pokoleń Y i Z), możemy bezpiecznie przyjąć, że **pokolenie Y obejmuje osoby urodzone pomiędzy 1980 a 1995 rokiem**<sup>32</sup>. Osoby biorące udział w badaniu, będącym przyczynkiem do napisania tej książki, były urodzone około roku 1991 (badanie studentów II roku studiów uzupełniających odbyło się w kwietniu i maju 2015 roku, a minimalny i najliczniej reprezentowany wiek osób badanych wynosił 23–24 lata).

Pokolenie Y jest nazywane w literaturze anglosaskiej na wiele sposobów. Do najpopularniejszych określeń zaliczają się: *Gen Y*, *Echo Boomers*, *Millenniums* lub *Millennials*, *Generation We*, *Internet Generation*, *Connect 24/7*, *Leave No One Behind*<sup>33</sup>, *Next generation*, *i-pop generation*, *e-generation*<sup>34</sup>, *Non-Nuclear Family Generation*, *the Nothing-Is-Sacred Generation*, *the Wannabees*, *the Feel-Good Generation*, *CyberKids*, *the Do-or-Die Generation*, i *Searching-for-an-Identity Generation*<sup>35</sup>. Jest to o tyle interesujące z punktu widzenia charakterystyki pokolenia Y, że każde z tych określeń niesie pewien ładunek emocjonalny – pozytywny lub negatywny – nieodłącznie związany z właściwościami indywidualnymi i zbiorowymi tej grupy ludzi.

---

cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-9daee6ef-32b2-480d-aa83-b4fe8ed50dda (dostęp: 14.02.2017); D.J. Brosdahl, J.M. Carpenter (2011). *Shopping orientations of US males: A generational cohort comparison*, „Journal of Retailing and Consumer Services”, no. 18, s. 545–554.

<sup>29</sup> B. Tulgan (2009). *Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y*. San Francisco: Jossey-Bass.

<sup>30</sup> A. Bencsik, T. Juhasz, R. Machova (2017). *The Problems Created by the Arrival of Generations Z and Y in the Workplace*, Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance, s. 46–53; S.K. Krishnan, S. Bopaiah, D. Bajaj, R. Prasad (2013). *Organization, Generation, and Communication – Infosys Experience*, „NHRD Journal”, vol. 10, s. 85–93.

<sup>31</sup> A. Żarczyńska-Dobiesz, B. Chomątowska (2014). *Pokolenie Z na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 350, s. 405–415.

<sup>32</sup> W. Schroer (2015). *Generations X, Y, Z and the Others*, <http://www.socialmarketing.org/newsletter/features/generation2> (dostęp: 18.12.2017).

<sup>33</sup> Tamże.

<sup>34</sup> A. Barwińska-Małajowicz (2011). *„Y Generation” on the contemporary labour market – dark fiction or completely new quality?*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy”, z. 19, s. 301–309.

<sup>35</sup> C. Martini (2005). *From high maintenance to high productivity. What managers need to know about Generation Y*, „Industrial and Commercial Training”, vol. 37, no. 1, s. 39–44.



W rodzimej literaturze przedmiotu pokolenie Y jest charakteryzowane jako dobrze wykształcone, ambitne, pracujące na własny rachunek, dążące do samorozwoju, ale też leniwe, nielojalne, zbyt pewne siebie czy niecierpliwe<sup>36</sup>. Część z tych cech charakterystycznych wynika wprost ze specyfiki procesu socjalizacji w określonych warunkach zewnętrznych, część jest efektem psychologicznej odpowiedzi reprezentantów pokolenia Y na te warunki. Nie zmienia to jednak faktu, że na skali ośmiu przytoczonych przymiotników mamy co najmniej dwie sprzeczności (leniwe–ambitne i prędo samorozwoju–niecierpliwe), świadczące o pewnym nieuporządkowaniu światopoglądowym tej grupy ludzi, wynikającym z opisanego wcześniej chaosu świata zewnętrznego i braku autorytetów, potrafiących im ten świat przedstawić w bardziej zrozumiałej formie. Dodatkowo wymienić należy czynniki, które na polskim gruncie najsilniej kształtowały tożsamość reprezentantów pokolenia Y. Zaliczają się do nich:

- *dorastanie w warunkach gospodarki rynkowej;*
- *kontakt z nową technologią, która rozwijała się na ich oczach (komputer, Internet, telefon komórkowy, komunikatory);*
- *rosnący standard życia i konsumpcji;*
- *większe możliwości wyboru edukacji i drogi zawodowej;*
- *większa mobilność i otwartość – łatwiejsze podróżowanie i kontakt z innymi kulturami (także poprzez Internet i znajomość języków obcych);*
- *doskonała znajomość nowych technologii – szybkie zdobywanie potrzebnych informacji, tworzenie wirtualnych społeczności, ale często trudności w bezpośrednich kontaktach interpersonalnych;*
- *szybkie tempo życia – zmiana jako stan normalny, możliwość szybkiej komunikacji i przemieszczania się, robienie kilku rzeczy jednocześnie, ale także niecierpliwość i chęć posiadania wszystkiego natychmiast;*
- *zmiana podejścia do własnego życia – większy indywidualizm, samodzielność, wysoka samoocena, dążenie do samorealizacji<sup>37</sup>.*

Na pierwszy rzut oka czynniki te są jednoznacznie pozytywne i starsze pokolenia Polaków odbierają je jako błogosławieństwo, spełnienie snu o końcu siermiężnego, zamkniętego na świat i inicjatywę własną jednostek,

---

<sup>36</sup> Raport *Motywacje młodych 2015* opracowany na podstawie badań przez Enactus, Global Management Challenge i Bigram, <http://motywacjemlodych.pl/raport/mm2015.pdf> (dostęp: 10.10.2017); J. Fazlagić (2008). *Charakterystyka pokolenia Y*, „e-mentor”, nr 3. <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> (dostęp: 26.10.2017); A. Bencsik, T. Juhasz, R. Machova (2017). *The Problems Created by the Arrival of Generations Z and Y in the Workplace*, dz. cyt., s. 47–48.

<sup>37</sup> S. Stachowska (2012). *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, dz. cyt., s. 34.

PRL-u. Dla przedstawicieli pokolenia Y może to być jednak wyznacznikiem wspomnianego chaosu i nadmiaru. Możliwości rozwoju osobistego i zawodowego, bogacenia się i względnej stabilizacji życia są bezprecedensowe w historii Polski, ale, zgodnie z wierszem Aleksandra Fredry „Chciwość ośła”<sup>38</sup>, nie oznaczają one sielanki a bezpardonową walkę o zachowanie indywidualnego charakteru jednostki w sytuacji ciągłego wyboru. Efektem tej psychologicznej walki (mającej w wielu przypadkach również podłoże materialne – brak pieniędzy na pełne uczestnictwo w dokonywaniu wyborów) jest coraz późniejsze opuszczanie domów rodzinnych i odkładanie decyzji o założeniu rodziny<sup>39</sup>, a w sytuacjach skrajnych dołączanie do grupy, nazywanej w literaturze pokoleniem NEET<sup>40</sup> (ang. *Not in Employment, Education or Training*).

Przykładowo, znaczące zwiększenie możliwości wyboru ścieżki edukacyjnej i powstanie wielu nowych zawodów (wynikające, między innymi, z otwarcia rynku pracy na świat oraz z rozwoju technologii) powoduje, że młodzi ludzie często decydują się na konkretny kierunek kształcenia, nie mając większego pojęcia o zawodzie, jaki przyjdzie im wykonywać po ukończeniu szkoły czy studiów. Stąd, powszechne przecież w tej grupie wiekowej, decyzje o zmianie miejsca pracy i wykonywanego zawodu są w pełni usprawiedliwione poszukiwaniem własnej ścieżki rozwoju zawodowego i osobistego (tu wkraczają kolejne cechy pokolenia Y – indywidualizm, mobilność oraz brak lęku przed zmianą). Praca ma spełniać, zgodnie z charakterystyką pokolenia Y, dwa podstawowe cele – dawać możliwość życia w wysokim standardzie i, szeroko ujętą, satysfakcję z jej wykonywania. Można zatem powiedzieć, że dokonanie niewłaściwego wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej prowadzi do niemożności sprostania oczekiwaniom własnym i, oceniającej w dużej mierze przez pryzmat osiągnięć zawodowych i osiąganych zarobków, grupy rówieśniczej. Skutkować to może wspomnianym (NEET) wycofaniem się z rynku pracy – procesem wynikającym zarówno ze świadomych decyzji, jak i podświadomego lęku przed nieustanną rywalizacją i koniecznością rozwoju<sup>41</sup>.

---

<sup>38</sup> A. Fredro (1915). *Antologia bajki polskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Gebethner i Wolff.

<sup>39</sup> M. Wieteska (2015). *Intergenerational dialogue of cohabiting adult children and their parents – the socio-economic perspective*. W: E. Jurczyk-Romanowska, K. Gandecka (red. tomu), „Wychowanie w Rodzinie”, t. XI, nr 1, s. 155–178.

<sup>40</sup> M. Szcześniak, G. Rondon (2011). *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, t. 6, nr 3(18), s. 241–251.

<sup>41</sup> E. Krause (2016). *Zjawisko NEET, czyli o młodzieży trzy razy nic*, „Problemy Profesjologii”, nr 2, s. 67–81.

W literaturze zagranicznej pokolenie Y jest definiowane jako posiadające *wysoką samoocenę i pewność siebie wynikającą z ciągłego wsparcia i „rozpieszczania”, jakie otrzymywali przez całe życie. Są bardzo świadomi swoich praw i dobrze wiedzą, co im się należy – a mianowicie wszystko, co najlepsze. (...) Jest wykształcone, ambitne, tolerancyjne, obeznane z nowoczesnymi technologiami oraz, o dziwo, świadome problemów społecznych. (...) Pokolenie Y jest obdarzoną sumieniem, aktywną społecznie generacją*<sup>42</sup>. Takie spojrzenie na pokolenie Y znajduje potwierdzenie w artykule zamieszczonym w „USA Today” z 2006 roku<sup>43</sup>, w którym przedstawiono wyniki badania wskazujące na ponadprzeciętne zaangażowanie jego reprezentantów w działania o charakterze woluntarystycznym i pomocowym. Zgodnie z przedstawionymi tam danymi aż 81% Amerykanów w wieku 13–25 lat pracowało społecznie w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a 69% przyznało się, że ich decyzje konsumenckie zależą od działań proekologicznych i społecznych producenta.

Typowi reprezentanci pokolenia Y są pierwszą falą pokoleń cyfrowych, wychowywanych, obok rozpieszczających ich rodziców, przez nieustannie rozwijającą się technologię. Są otoczeni przez kulturę cyfrową, która jest ich środowiskiem naturalnym. Nie potrafią funkcjonować bez Internetu, smartfonów i tabletów. Łatwo akceptują zmiany, żyją dniem dzisiejszym, nie lubią robić dalekosiężnych planów, zamiast tego wolą się cieszyć sobą, korzystać z życia czy nawet tworzyć wewnętrzne światy, w których ukrywają się przed problemami dnia codziennego (wynika to ze specyfiki współczesnych gier komputerowych i niezwykle popularnej w tej grupie wiekowej literatury fantasy). Krąg ich przyjaciół jest w dużej mierze wirtualny, ich życie towarzyskie i relacje z ludźmi toczą się w mediach społecznościowych. Łatwo też akceptują odmienną kulturę i naprawdę lubią żyć szybko<sup>44</sup>. Tym, co stanowi o wyjątkowości na tle wcześniejszych pokoleń, jest to, że pokolenie Y jest pokoleniem odwróconej socjalizacji, w której to nie rodzice i starsi członkowie rodziny są głównym źródłem wiedzy i informacji o świecie. To młodzi, zdobywając wiedzę z Internetu i od rówieśników, uczą starszych, zwłaszcza w obszarze nowych technologii<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> M. McQueen (2016). *Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie? Nowe zasady komunikacji międzypokoleniowej*. Warszawa: Wydawnictwo „Studio Emka”, s. 46–47.

<sup>43</sup> S. Jayson (2006). *Generation Y gets involved*, „USA Today” z 23.10.2006 r. [https://usatoday30.usatoday.com/news/nation/2006-10-23-gen-next-cover\\_x.htm](https://usatoday30.usatoday.com/news/nation/2006-10-23-gen-next-cover_x.htm) (dostęp: 30.11.2017).

<sup>44</sup> S.K. Krishnan, S. Bopaiah, D. Bajaj, R. Prasad (2013). *Organization, Generation, and Communication...*, dz. cyt., s. 85–93.

<sup>45</sup> M. Prensky (2001). *Digital Natives, Digital Immigrants*, „On the Horizon”, MCB University Press, vol. 9, no. 5, s. 1–6.

Interesującym obszarem funkcjonowania reprezentantów pokolenia Y jest rynek konsumencki. Korzystają w nim oni z nieustannie pojawiających się możliwości dopasowywania produktów do własnych potrzeb (*customization*) oraz z usług krojonych na miarę ich potrzeb i możliwości (*personalized services*). Dzięki temu mają kontrolę (lub raczej wrażenie kontroli) nad nabywanymi dobrami i usługami, przede wszystkim w dziedzinie nowych technologii (sprzęt IT, samochody, usługi bankowe itd.), z czego znacznie rzadziej korzystają reprezentanci pokoleń starszych. Badacze tego zjawiska – Howe i Strauss – zaznaczają, że reprezentanci pokolenia Y, rozpieszczani przez rynek konsumencki, „chcą wszystko” i „chcą teraz”, zwłaszcza w relacjach z pracą, zarobkami, awansami zawodowymi, równowagą życie–praca (*life-work balance*) czy oddziaływaniem na społeczeństwo poprzez pracę<sup>46</sup>. Stąd ogromna ich część nie ma oporów przed życiem na kredyt, będącym praktyczną egzemplifikacją koncentracji na teraźniejszości, którą Philip Zimbardo i John Boyd określają mianem współczesnego hedonizmu – tj. nadmiernym wykorzystywaniem teraźniejszości, odbywającym się kosztem przyszłości<sup>47</sup>. Tak rozumiane życie na kredyt nie dotyczy jedynie finansów, ale również zdrowia (powszechne stosowanie używek i wynikające z tego nałogi, podejmowanie zbyt dużej liczby zadań w jednym czasie i związany z tym stres) oraz odkładania decyzji o ustabilizowaniu się (podjęcie pracy, założenie rodziny).

Zdecydowana większość reprezentantów pokolenia Y jest już obecna na rynku pracy. Posiadają dyplomy uczelni wyższych i pracują z osobami z pokolenia X i starszymi. Dla nich jest istotne, by pracować tam, gdzie chcą i robić to, co naprawdę chcą robić i z czego mogą czerpać przyjemność. To pokolenie charakteryzuje się niezwykle szeroką, ale jednocześnie płytką wiedzą. Nie jest to traktowane jako wada, gdyż w razie potrzeby dobrze wiedzą, gdzie szukać potrzebnych im informacji. Generacja Y jest wielozadaniowa, to znaczy skłonna do wykonywania kilku odmiennych czynności na raz i dzielenia między nie swej uwagi. Koncept kariery zawodowej i sukcesu w jej ramach, mierzonego w kategoriach finansowych, jest dla nich priorytetem, ponieważ są nauczeni, że są to jedyne rzeczy mogące im umożliwić awans w konsumpcyjnym społeczeństwie. Nie są przy tym motywowani do długoterminowej pracy u jednego pracodawcy, korzystają z okazji do zmiany pracy tak często, jak to możliwe, zazwyczaj co 1–2 lata, zwłaszcza jeśli nie czerpią radości z pracy w danej firmie. Są natomiast motywowani do osiągnięcia sukcesu, rozwijania się, a praca jest przez nich postrzegana jako priorytet, w przeciwieństwie do rodziny, która pozostaje

---

<sup>46</sup> N. Howe, W. Strauss (2009). *Millennials rising...*, dz. cyt.

<sup>47</sup> P. Zimbardo, J. Boyd (2017). *Paradoks czasu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

tłem ich aktywności. W celu utrzymania motywacji pracowników z tej grupy wiekowej na tyle, by pozostali w jednej firmie na dłuższy czas, potrzeba kompletnie innego stylu przywództwa i zarządzania. Wiedza i samospełnienie stanowią dla nich najwyższy priorytet. W związku z różnicami międzypokoleniowymi nawet menadżerowie są skłonni do nazywania ich aroganckimi i nietolerancyjnymi<sup>48</sup>.

W obszarze *life-work balance*, czyli równowadze pomiędzy życiem osobistym a pracą, reprezentanci pokolenia Y stanowią interesującą grupę pracowników. Uważają oni bowiem, że źródłem ogólnej satysfakcji z życia jest nie tylko praca, ale również czas wolny i realizacja własnych pasji<sup>49</sup>. Mimo że deklarują pełne zaangażowanie w pracę i proces rozwoju zawodowego prowadzący do osiągnięcia sukcesu w wykonywanym zawodzie, podkreślają, że nie są skłonni rezygnować z innych obszarów życia, by ten sukces osiągnąć<sup>50</sup>. Potwierdzeniem tych stwierdzeń są badania Elżbiety Robak, w których studenci – reprezentanci pokolenia Y – ostatniego semestru studiów politechnicznych (posiadający już stopień inżyniera) zadeklarowali (53% wskazań), że zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym jest dla nich priorytetem, a dodatkowe 42,1% stwierdziło, że równowaga ta jest dla nich ważna i będą starali się ją zachować. Niespełna 5% badanych studentów nie czuje potrzeby dbania o ten aspekt życia<sup>51</sup>. Interesujące z punktu widzenia poruszanej w tej książce problematyki są również wyniki dotyczące oczekiwań związanych z pracą. Do najistotniejszych zaliczają się:

- wysokie zarobki – 80,3% wskazań;
- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (stabilność zatrudnienia) – 71,6% wskazań;
- zgodność z zainteresowaniami – 66,1% wskazań;
- utrzymanie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym – 65% wskazań;
- dobre relacje z przyjaciółmi/kolegami – 58,5% wskazań;
- zostanie profesjonalistą (wysokiej klasy specjalistą) w swoim zawodzie – 42,6% wskazań;

---

<sup>48</sup> A. Bencsik, G. Horvath-Csikos, T. Juhasz (2016). *Y and Z generations at workplaces*, „Journal of Competitiveness”, vol. 8, issue 3, s. 90–106.

<sup>49</sup> K. Tyler (2007). *The tethered generation*, „HR Magazine”, no. 52(5), s. 40–48.

<sup>50</sup> A.M. Broadbridge, G.A. Maxwell, S.M. Ogden (2007). *Experiences, perceptions and expectations of retail employment for generation Y*, „Career Development International”, vol. 12(6), s. 523–544.

<sup>51</sup> E. Robak (2017). *Expectations of generation Y connected with shaping the work-life balance. The case of Poland*, „Oeconomia Copernicana”, no. 8(4), s. 574.

- okazja do wykazania się kreatywnością i możliwości rozwoju zawodowego – 30,6% wskazań;
- dopasowanie wykształcenia do wykonywanego zawodu – 26,2% wskazań;
- osiągnięcie wysokiej pozycji w wykonywanym zawodzie – 18% wskazań.

Warto również dodać, że 20,2% studentów zamierza, po zakończeniu studiów, otworzyć własną działalność gospodarczą, a pracy za granicą zamierza szukać jedynie 4,9% osób badanych<sup>52</sup>. Widać tu, zaskakującą po doświadczeniach ostatnich lat, chęć życia w Polsce i pracy na jej rzecz – choć nie wykluczam, że powody, dla których młodzi ludzie nie widzą swojej przyszłości na Zachodzie mogą być zupełnie inne.

Badanie przeprowadzone przez Agnieszkę Mikoś z firmy GM Solutions<sup>53</sup> zestawia polskich reprezentantów pokolenia Y z ich odpowiednikami z krajów EZ i z USA. Co warto podkreślić, jednym z miast, w których przeprowadzono badanie – dodatkowo wyróżniającym się na tle pozostałych – jest Warszawa, będąca również terenem badań opisywanych w dalszej części książki badań.

Otrzymane w toku badania wyniki jednoznacznie wskazują, że polskie pokolenie Y nie odbiega znacząco od swoich zachodnich kolegów. Jak mówi sama badaczka, *polscy studenci przejawiają niemal wszystkie cechy generacji Y – wynika z badań GM Solutions przeprowadzonych w ośmiu polskich uczelniach. Jak młodzi Amerykanie: przywiązują wagę do edukacji i wykształcenia, oczekują konkretnych rezultatów swojej pracy, oczekują szybkiej kariery/płatnej pracy oraz przywiązują duże znaczenie do idei work-life balance.*

*Coraz częściej w środowisku pracy mówi się o konflikcie pokoleń – osoby urodzone w latach 1982–2003 (tzw. Generacja Y lub pokolenie Milenium) wydają się mieć odmienny system wartości i oczekiwań w porównaniu z przedstawicielami starszych pokoleń. W kontekście środowiska pracy różnice pokoleniowe mogą prowadzić do wielu napięć i nieporozumień. Specyficzne cechy osób należących do Generacji Y mogą komplikować, a niekiedy zaburzać, interakcje z przedstawicielami innych pokoleń i negatywnie wpływać zarówno na współpracowników, jak i na procesy organizacyjne. Dlatego tak istotne staje się zrozumienie nowego pokolenia, którego przedstawiciele będą w coraz większej liczbie wkraczać na rynek pracy<sup>54</sup>.* Co warto podkreślić w kontekście podjętych tu rozważań, zgodnie z danymi opublikowanymi

---

<sup>52</sup> Tamże, s. 574.

<sup>53</sup> A. Mikoś (2012). *Aroganci z generacji Y: niecierpliwi, pewni siebie, nieprzystosowani. Badanie GM Solutions*, „Personel Plus”, nr 3.

<sup>54</sup> Tamże, s. 1.

przez GUS pokolenie Milenium obejmuje w Polsce około 10,5 miliona ludzi, co stanowi około 27,5% populacji<sup>55</sup>.

W badaniu zbieżności, przeprowadzonym przez Mikoś, analizom poddano 11 cech uniwersalnie charakterystycznych dla pokolenia Y:

1. Oczekiwanie konkretnych rezultatów.
2. Idea work-life balance.
3. Łatwość adaptacji/otwartość na zmianę.
4. Oczekiwania wobec pracodawcy (rozwoju, kreatywności).
5. Znaczenie edukacji/wykształcenia.
6. Oczekiwanie elastyczności w pracy.
7. Świadomość swojej wartości na rynku pracy/pewność siebie.
8. Korzystanie z wielu urządzeń jednocześnie/podzielność uwagi.
9. Oczekiwanie szybkiej kariery/płatnej pracy.
10. Mobilność/gotowość do zmiany pracy i miejsca pracy.
11. Korzystanie z mediów i technologii cyfrowej.

Polscy reprezentanci pokolenia Y nie odbiegają od pozostałych badanych w 10 z 11 wybranych do badania cech – wyjątek stanowi tu jedynie zdecydowanie mniejsza skłonność do zmiany miejsca zamieszkania w związku z pracą (tzw. mobilność)<sup>56</sup>. Taki obraz polskiej generacji Y wydaje się nie odbiegać od przyjętych przez mnie oczekiwań wstępnych – styl życia i zwyczaje zawodowe Polaków są, zapewne w wyniku procesów związanych z globalizacją i wszechobecnością Internetu, zbliżone do tych, które są reprezentowane przez mieszkańców Europy Zachodniej i USA. Największe nasycenie cechami charakterystycznymi dla pokolenia Y zidentyfikowano w Warszawie, a najniższe w Nowym Sączu<sup>57</sup>.

Jan Fazlagić nazywa polskich reprezentantów pokolenia Y *hybrydą systemu wartości charakterystycznych dla swoich zachodnich odpowiedników oraz wartości tradycyjnych, wschodnioeuropejskich, słowiańskich*. Z jednej strony posiadają szeroką wiedzę o świecie i rozumieją, czym jest umiejętność nawiązywania kontaktu z odbiorcą (innymi studentami, wykładowcą), lecz z drugiej strony – często powielają błędy starszego pokolenia, takie jak koncentrowanie się na wiedzy deklaratywnej (know-what), abstrahowanie lub unikanie pragmatycznych rozwiązań, czy też brak umiejętności syntezy i filtrowania informacji<sup>58</sup>. Utrzymuje on również,

---

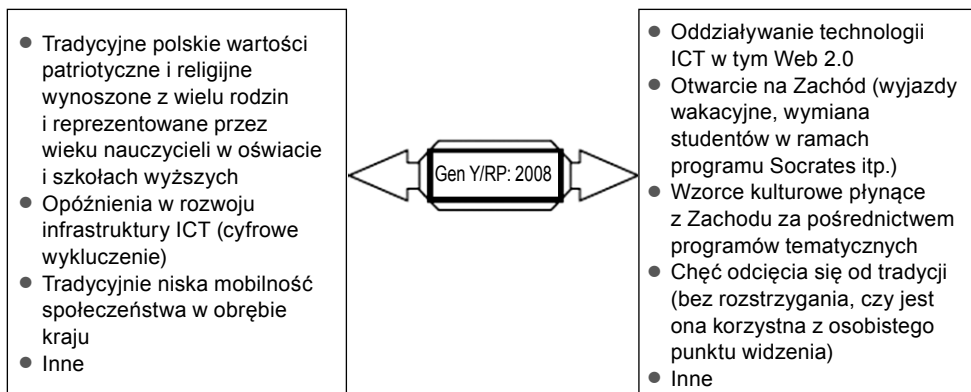
<sup>55</sup> Dane podane w przybliżeniu, na podstawie statystyk GUS za rok 2017.

<sup>56</sup> A. Mikoś (2012). *Aroganci z generacji Y: niecierpliwi, pewni siebie, nieprzystosowani...*, dz. cyt., s. 2–3.

<sup>57</sup> Tamże, s. 4–5.

<sup>58</sup> J.A. Fazlagić (2008). *Charakterystyka pokolenia Y, „e-mentor”*, nr 3(25). <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> (dostęp: 25.06.2018).

że specyfika rodzimych reprezentantów pokolenia Y została ukształtowana w wyniku oddziaływania przeciwstawnych wartości, których ilustracją stanowi rysunek 1.



**Rysunek 1.** Polskie pokolenie Y jako hybryda tradycji i nowoczesności

Źródło: J.A. Flazlagi (2008). *Charakterystyka pokolenia Y*, „e-mentor”, nr 3(25).

Polskie pokolenie Y kształtowało się, zgodnie z wizją Flazlagicia, na styku tradycji wywodzącej się z polskiej historii, martyrologii (od 1772 do 1989 roku) i katolicyzmu oraz, z drugiej strony, zachodniej nowoczesności rozumianej jako silna skłonność do rozwoju technologicznego, relatywizmu moralnego, poszukiwania odpowiedzi o sens i istotę życia w nauce, nie w religii. W odróżnieniu od poukładanego światopoglądowo pokolenia Y z Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych (ludzi żyjących w stabilnych, wspierających rozwój społeczny i osobisty warunkach), polskie pokolenie Y definiowało siebie i otaczający je świat, korzystając ze stojących w opozycji względem siebie systemów wartości i takich też poglądów, dotyczących idealnego świata i kierunków, w jakim powinien się on rozwijać. Pamiętając, że ten nieład światopoglądowy spowodowany nagłym przejściem od gospodarki centralnie planowanej<sup>59</sup> i tzw. polskiego socjalizmu<sup>60</sup> do gospodarki wolnorynkowej i liberalizmu<sup>61</sup> odcisnął z pewnością bardzo silne piętno na reprezentantach pokolenia Y, przełom 1989 roku możemy zaliczyć do zdarzeń kształtujących ich najsilniej, obok rozwoju technologii.

<sup>59</sup> M. Ellman (2007). *The Rise and Fall of Socialist Planning*. W: S. Estrin, G.W. Kołodko, M. Uvalić (red.), *Transition and Beyond: Essays in Honour of Mario Nuti*. New York: Palgrave Macmillan.

<sup>60</sup> N. Davies (1999). *Boże Igrzysko*. Kraków: Wydawnictwo „Znak”.

<sup>61</sup> L. Balcerowicz (1995). *Wolność i rozwój*. Kraków: Wydawnictwo „Znak”.



Niezwykłe trafnym podsumowaniem i zarazem przyczynkiem do rozpoczęcia filozoficznych rozważań nad pokoleniem Y można i należy uczynić przemyslenia Zygmunta Baumana, który, w wydanym już po jego śmierci artykule<sup>62</sup>, po raz kolejny pokazał, że posiadał niespotykane umiejętności obserwacji i opisu świata społecznego. Według niego współcześni młodzi ludzie (reprezentanci pokoleń Y i Z) inaczej postrzegają czas – nie jako liniowo rozwijający się i ewoluujący w dosyć przewidywalny sposób, ani nie jako cyklicznie powracający do stanów, w jakich znajdował się w przeszłości – lecz jako świat, przesiąknięty do cna konsumpcjonizmem, tylko sporadycznie stający się miejscem ciekawym, wartym uwagi (tzn. wtedy, gdy coś przykuje ich uwagę, zainteresuje w natłoku bodźców i sprawi, że czas zacznie biec inaczej pod wpływem ekscytacji). Wynika to z prostego faktu, z którym (jako reprezentant pokolenia Y) w pełni się zgadzam – z postrzegania świata, rzeczywistości jako supermarketu, z którego chcieliby brać tylko to, co ich interesuje, czego pragną, a unikać rzeczy, sytuacji i osób sprawiających przykrość, nieciekawych i marnujących ich czas. Stąd, w mojej opinii, niechęć młodych do zakładania rodzin i wychowywania dzieci, tematu szerzej opisanego w kolejnym rozdziale książki.

Bauman porównuje ten egoistyczny *danse macabre* (uważam, że taka filozofia życia prowadzi wprost do poczucia pustki istnienia i tępego oczekiwania na śmierć z poczuciem zmarnowanego czasu tu, na Ziemi) do popularnych obecnie teorii astrofizycznych, mówiących o tzw. multiwersum, czyli o możliwości istnienia nieskończonej liczby wszechświatów, pączkujących jeden z drugiego w momentach przełomowych (zarówno z punktu widzenia jednostki, jak i całej ludzkości). Każde działanie podejmowane przez młodego człowieka kończyć się może zatem na dwa sposoby – (1) działanie nie przynosi żadnych korzyści, nowy wszechświat nie powstaje; (2) działanie przynosi sukces i ekscytację, powstaje nowy wszechświat. W ramach każdego z wszechświatów, udanego lub nie, powstaje odprysk czasu, który jest postrzegany jako osobna całość, a życie każdego igreka i zeta składa się z wielu takich odprysków, które niczym rozbite zwierciadło trzymające się jeszcze w ramie, pokazuje świat niespójny, złożony z samych takich odprysków. Ta złożona mozaika doświadczeń, a raczej wspomnień tychże, tworzy chaotyczny ogląd świata dzisiejszej młodzieży i młodych dorosłych, którzy nie są w stanie ułożyć pojedynczych obrazków w historię ich życia i na tej podstawie zbudować siebie (jako niezależnej jednostki), ani własnego, możliwie nieskażonego wpływami z zewnątrz, światopoglądu. Wielokrotnie opisywana tu złożoność współczesności tylko pogłębia poczucie zagubienia

---

<sup>62</sup> Z. Bauman (2017). *Wyzwania dla edukacji w dobie płynnej nowoczesności*. W: R. Siemieńska (red.), *Uniwersytety, naukowcy i studenci w zglobalizowanym świecie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 15–29.

i wyobcowania z tego świata, co często skutkuje jednostkowymi dramatami, o których beznamytnie informują media (przodują w tym portale internetowe), które po podniecającym napięciu „facebookowego mielenia” odchodzą w zapomnienie bez żadnej głębszej refleksji. Drugim czynnikiem pogłębiającym problemy młodzieży ze zrozumieniem i adaptacją do świata jest nadmiar dóbr, który – w zgodzie z przywołanym wcześniej wierszem Aleksandra Fredry – sprawia, że człowiek pozostaje w poczuciu ciągłego wyboru i nie potrafi cieszyć się z tego, co ma. Jest to destrukcyjne nie tylko dla ludzkiej psychiki, nauczonej przez przekaz medialny nieustannego poszukiwania nowych doznań, ale też dla środowiska naturalnego, eksploatowanego ponad miarę w pogoni za wciąż nowymi dobrami materialnymi. Najbardziej jaskrawym przejawem nadmiaru jest ciągle poczucie nudy (o której Bauman rozprawia w ostatnich minutach filmu „Szwedzka teoria miłości” w reżyserii Erika Gandiniego), brak wyższych celów w życiu i niechęć do autorytetów, powszechne we wszystkich „rozwinętych” społeczeństwach. Życie, w takich warunkach psychologiczno-społecznych, staje się ciągłą pogonią za dobrami materialnymi. Kierowanie się wątpliwymi moralnie przesłankami (sprowadzającymi się do uznania, że pieniądz jest ważniejszy od człowieka) i odejście od pielęgnacji duchowej strony życia sprawiają, że wszystko staje się relatywne – nawet uniwersalne pojęcia dobra i zła stają się obiektem swoistej manipulacji pedagogicznej i psychologicznej, polegającej na uznaniu własnej osoby i własnych pragnień oraz celów jako punktu odniesienia dla dokonywanych chętnie ocen moralnych, co jest szczególnie widoczne w dyskursie internetowym.

Pisząc o młodych ludziach, nie można zapomnieć o wpływie technologii na sposób ich myślenia i działania, co było już podkreślane wielokrotnie na łamach książki. Mając jednak okazję do przedstawienia własnego punktu widzenia, chciałbym spojrzeć na związek człowieka i maszyny z innej, bardziej pesymistycznej perspektywy, która wynika z natury moich obserwacji. Sam byłem wielkim fanem technologii, dopóki na rynek nie wprowadzono smartfonów i, w ten sposób, sprawiono, że świat wirtualny stał się tak samo łatwo dostępny, jak świat rzeczywisty. Dokładnie rzecz ujmując, tym punktem przełomowym był moment, gdy 2–3 lata temu w restauracji McDonald’s przyglądałem się liczącej kilkanaście osób grupie nastolatków, którzy zatopieni w ekranach zdawali się kompletnie ignorować obecność zarówno członków własnej grupy, jak i innych obecnych tam ludzi. Siedzieli zatopieni w sobie tylko znanym świecie. Nie mogę wykluczyć, że komunikowali się między sobą za pośrednictwem jednej z licznych aplikacji tekstowych albo gry, w którą wszyscy akurat grali. Nie zmienia to faktu, że siedzieli w ciszy, nie utrzymując nawet minimalnego kontaktu wzrokowego. Refleksja, jaka mnie wtedy naszała, dotyczyła co prawda odpowiedzialności, jaką ponoszę w roli ojca kilkuletniej jeszcze dziewczynki, ale jej

wydzwięk jest uniwersalny i, ponownie, zbliżony do przemyśleń Baumana. Myślałem wtedy bowiem o odpowiednim wychowaniu dzieci do życia w tak dziwnym i, po głębszym namyśle, nieprzyjaznym świecie. Wydaje mi się bowiem, że dzisiejszy świat ma olbrzymie deficyty w zakresie empatii, refleksyjnego, głębokiego spojrzenia na życie człowieka i jego prawdziwe potrzeby. Technologia stała się natomiast ułudą rzeczywistości, pielęgnującą wskazane deficyty i wpychającą ludzi w depresję i niechęć do życia, poprzez duchową pustkę, jaką niesie.

Przyjmując, że obecnie lansowane w literaturze anglosaskiej teorie, dotyczące – ogólnie rzecz ujmując – wiodącej roli świadomości w kształtowaniu rzeczywistości fizycznej, tj. prymacie ducha nad materią<sup>63</sup>, są prawdziwe (w co głęboko wierzę), przyszłość świata w sytuacji, gdy świadomość jednostek jest skutecznie ograniczana poprzez nadużywanie technologii, nie rysuje się w jasnych barwach. Czym innym wytłumaczyć można, dla przykładu, niespotykany wzrost przemocy werbalnej i emocjonalnej w Internecie (korespondencji prywatnej i publicznej), której doświadczają dzieci i młodzież z całego świata i która nierzadko pcha ich do zachowań destruktywnych, jak nie odwróceniem porządku rzeczy poprzez gloryfikację świata materialnego? Już kilkuletnie dzieci dręczone są przez rówieśników za wygląd, sposób zachowania, niedostatek materialny itp. Tak oczywiście było zawsze, ale skala i siła problemu znacząco wzrosły poprzez upowszechnienie Internetu (i pogłębienie różnic klasowych w dostępie do dóbr). Idąc dalej, wszechobecny kult ciała – doprowadzający dziewczynki do anoreksji i/lub depresji oraz ciągłej walki o utrzymanie samooceny, a chłopców zmieniający albo w napompowanych testosteronem mięśniaków albo nieudaczników bez szans na znalezienie miłości – staje się często wstępem do kompulsywnego pochłaniania pornografii i, w efekcie, czysto przedmiotowego traktowania relacji międzyludzkich. Powodem takich zachowań jest transformacja kulturowa młodzieży, którą Zbyszko Melosik określa mianem odrębnej kategorii – „globalnego nastolatka” – którego tożsamość *jest w znacznie mniejszym (lub nawet niewielkim) stopniu kształtowana przez wartości narodowe i państwowe, w znacznie większym – przez kulturę popularną, mass media oraz konsumpcję*<sup>64</sup>. Nie byłoby to oczywiście możliwe, gdyby nie Internet, który staje się forum próżności, objawiającej się niespotykanym wcześniej ekshibicjonizmem fizycznym i psychologicznym – zamieszczaniem seksualnie prowokujących zdjęć czy tworzeniem alternatywnych osobowości dla nudnego na co

---

<sup>63</sup> Por. D.C. Dennett (2016). *Świadomość*. Kraków: Copernicus Center Press; K. Wilber (2007). *Krótką historią wszystkiego*. Warszawa: Wydawnictwo Jacek Santorski & Co.

<sup>64</sup> Z. Melosik (2013). *Kultura popularna i tożsamość młodzieży. W niewoli władzy i wolności*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, s. 141.

dzień „ja”, które po czasie jest trudno, szczególnie dziecku, odróżnić od „ja” prawdziwego, co rodzi konflikt wewnętrzny (na linii pragnienia jednostki – możliwości, jakie daje życie w określonych warunkach rzeczywistości). Nie można zatem wykluczyć, że za dramatycznie rosnącą liczbą dzieci i młodzieży, które napotykały fizyczne i/lub psychiczne przeszkody w zrozumieniu świata i zdobyciu umiejętności niezbędnych do przetrwania w nim (np. autystycy<sup>65</sup>), stoją efekty praktykowania fundamentalnych wartości dzisiejszych społeczeństw – bezmyślnego pędu do jednostronnie rozumianej nowoczesności i do bogactwa, którego ceną jest uprzedmiotowienie człowieka i drastyczne spłytenie relacji międzyludzkich. Dzieci pracujących rodziców, którzy nie mają czasu lub ochoty na głęboką rozmowę i wychowywanie w dosłownym tego słowa znaczeniu, są skazane na media. I to właśnie media i stojący za nimi ludzie, często anonimowi i bezkarni, kreują u dziecka obraz świata, pełnego różnego rodzaju celebrytów – ludzi sukcesu czy topowego stylu życia. A pamiętajmy przy tym, że dzisiejsi kilkulatkowie są najczęściej dziećmi reprezentantów pokolenia Y, którzy – przez wzgląd na własne doświadczenia – mogą nie dostrzegać tego typu zagrożeń.

Technologie, oprócz odpowiedzialności za zarysowane wcześniej patologie społeczne, powodują także atomizowanie, rozbijanie społeczeństw poprzez zmienianie ludzi w samotnych dziwaków<sup>66</sup>, którym do życia wystarczy komputer podłączony do sieci. Obawiam się, że masowe upowszechnienie wirtualnej rzeczywistości będzie krokiem milowym ku całkowitemu rozpadowi więzi społecznych i zmianie znanego nam świata w coś, co przypominać będzie mroczną wizję – wtedy jeszcze – braci Wachowskich, czyli Matrix. Wywołany przypadkiem temat transgenderyzmu (braci-siostr Wachowskich) jest również objawem kondycji dzisiejszego świata. Z jednej strony osoby faktycznie źle czujące się w swoich ciałach mogą naprawić błędy natury, z drugiej natomiast transgenderyzm i homoseksualizm są promowane jako alternatywne drogi realizacji seksualnej i stawiane, w kontekście kulturowym (moda), często ponad związki heteroseksualne. Nie jestem zwolennikiem ograniczania wolności, szczególnie w sprawach tak delikatnych, ale przesłanie, jakie niosą ze sobą różnego typu akcje promujące równość seksualną, niekoniecznie jest w sposób właściwy włączane w światopoglądy (przestrzenno-czasowe uosobienia świadomości) młodych ludzi. Przykłady można by mnożyć, ale nawet tak pobieżny opis sytuacji pozwala na pokazanie różnic w środowiskach wychowawczych, jakie były udziałem pokolenia X i starszych, a tych, w których kształtowali się i nadal

---

<sup>65</sup> Por. J. Morrison (2016). *DSM-5 bez tajemnic. Praktyczny przewodnik dla klinicystów*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 40–47.

<sup>66</sup> B. Szluz (2018). „Hikikomori” – o problemie wycofania społecznego młodych ludzi, „Seminare”, t. 39, nr 1, s. 81–90.

kształtują reprezentanci pokoleń Y i Z. Wystarczy podsumować dotychczas poczynione rozważania stwierdzeniem, że współczesne technologie, mające w założeniu zbliżać ludzi, stają się największą przeszkodą w nawiązywaniu i utrzymywaniu zdrowych, wartościowych, opartych na głębokiej więzi międzyludzkiej relacji. Pojawiające się w ostatnich akapitach uproszczenia rzeczywistości były zamierzone, zależało mi na pokazaniu, możliwie obiektywnym, wycinka rzeczywistości społecznej, który subiektywnie uważam za istotny z punktu widzenia książki jako całości.

## 1.2. POKOLENIE Y A POKOLENIE X

W celu dokonania charakterystyki pokolenia Y konieczne jest zestawienie jego specyfiki z właściwościami pokoleń sąsiadujących (poprzedzającego i zastępującego) – X i Z. Jest to o tyle istotne, że ani granice między, wyodrębnionymi na bazie teoretycznej, pokoleniami nie są ostre, ani różnice w sposobie postrzegania świata i możliwości działania nie są na tyle widoczne, by można było mówić o znaczącej odrębności następujących po sobie pokoleń – w szczególności osób urodzonych na styku pokoleń.

Pokoleniem, które – w oderwaniu od wątku technologicznego – jest najbardziej zbliżone do pokolenia Y, jest bez wątpienia pokolenie X. Przywoływana już, przy okazji określania ram czasowych poszczególnych pokoleń, Alicja Smolbik-Jęczmień precyzyjnie wskazuje różnice pomiędzy pokoleniami X i Y (tab. 1).

Rozpatrując różnice międzypokoleniowe w postrzeganiu pracy, na przykładzie charakterystyk pokoleń X i Y przygotowanych przez Smolbik-Jęczmień, nie sposób oprzeć się wrażeniu, że pokolenia te są od siebie różne jak ogień i woda. Pokolenie Y rysuje się jako pozytywnie nastawione do płynnego i niedookreślonego środowiska (w tym przypadku – rynku pracy), zdolne do przemodelowywania swoich cech adaptacyjnych w zależności od sytuacji. Temu oportunistycznemu spojrzeniu na karierę przeciwstawione zostało natomiast umiłowanie do wolności i dążenie do równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. W porównaniu z pokoleniem X, pokolenie Y stanowi zdecydowanie mniej spójną wewnątrznie grupę, która wydaje się miotać pomiędzy „dorosłą” karierą zawodową a chęcią pozostania dzieckiem (realizacja własnych pasji i zainteresowań) i, równocześnie, utrzymania możliwości pełnego decydowania o sobie. Pokolenie X zostało przedstawione jako zbiorowość zmuszona pracować, bojąca się utraty pracy, pojmowanej jako źródło prestiżu i wyznacznik miejsca w hierarchii społecznej. Cierpliwi, lojalni i pokorni wobec życia reprezentanci pokolenia X wydają się nie pasować do współczesnego, opierającego się na zdobyciach technologii i nieustannej zmianie, rynku pracy.

**Tabela 1.** Podstawowe różnice w postawach wobec pracy pokolenia X i Y

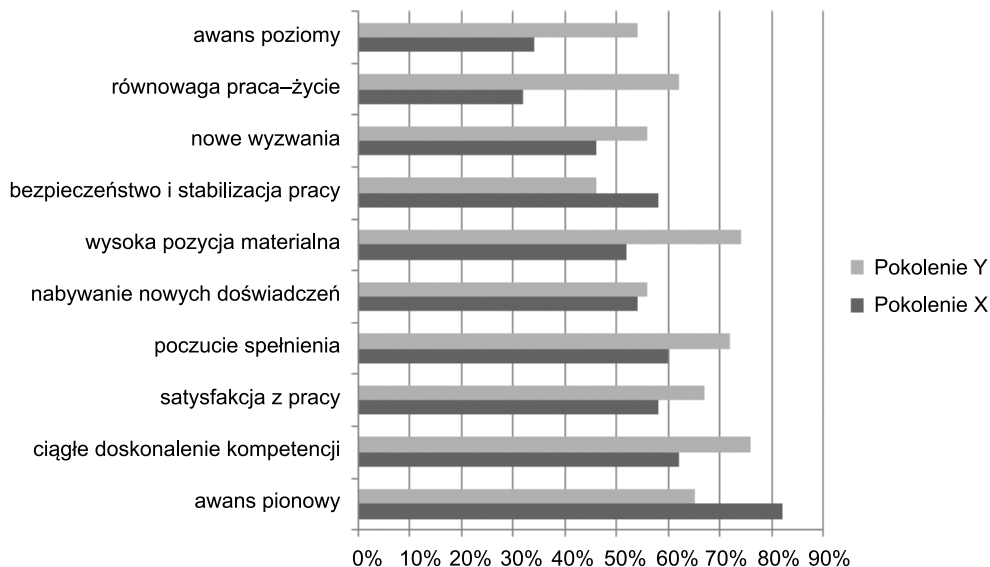
POKOLENIA I ICH WARTOŚCI	POKOLENIE X	POKOLENIE Y
Cecha dominująca	Sceptycyzm, pesymiści pozbawieni złudzeń.	Realizm, ciekawość świata, poczucie wolności.
Charakterystyka	Zainteresowanie innowacyjnością i wyzwaniem przedsiębiorstwa, ale na podstawie twardych danych; lojalni wobec pracodawcy, często pracoholicy, duża etyka pracy, nie bardzo pewni siebie i swojej wartości, nie lubią hierarchii, ale uznają autorytet przełożonych, potrzebują wsparcia zespołów i poczucia przydatności.	Zamknięcie w świecie różnorodnych mediów i eksperymentalnego uczenia się, wysoka świadomość swojej wartości, duża podzielność uwagi, mniej lojalni wobec pracodawcy, często nie uznają autorytetu przełożonego – liczą się jego kompetencje, oczekują elastyczności w pracy.
Cel kariery	Potrąfią cierpliwie czekać na awans czy podwyżkę, kariera „przenośna”.	Oczekiwanie szybkiej kariery, kariery równoległe, kariery bez granic.
Oczekiwana gratyfikacja	Motywację czerpią z poczucia satysfakcji i zadowolenia z pracy, wysokiej pozycji i prestiżu.	Szybko, dobrze płatna praca, oczekiwania dotyczące rozwoju, kreatywności i otwartości w pracy.
Równowaga praca–życie	Potrzeba równowagi, ale dopiero na emeryturze, często występuje pracoholizm i wypalenie zawodowe.	Praca nie jest wszystkim, duża potrzeba elastyczności i równowagi praca–życie.
Zmiana pracy	Jest koniecznością, lęk przed utratą osiągniętych pozycji.	Jest codziennością – duża mobilność zawodowa, łatwość adaptacji otwartość na zmiany.
Szkolenia i rozwój	Szkolenia traktowane jako kotwica zatrudnienia.	Kształcenie ustawiczne jest sposobem na życie.

Źródło: A. Smolbik-Jęczmień (2013). *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Management Sciences”, nr 1(14), s. 91.

W raporcie „Młodzi 2011”<sup>67</sup> przedstawiono pokolenie Y – w opozycji do pokolenia X – jako bardziej ceniące wykształcenie, dzięki któremu mogą wykonywać satysfakcjonującą ich pracę oraz pieniądze, będące dla nich środkiem do osiągnięcia celów życiowych i możliwością prowadzenia barwnego życia. Bardzo ważna jest dla nich przyjaźń, zależy im na tym, by czuć się ważnym i potrzebnym ogniwem życia społecznego, cieszyć się szacunkiem ludzi. Interesująco, w tym zakresie, przedstawiają się wyniki

<sup>67</sup> K. Szafraniec (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, s. 40–41.

badania przeprowadzonego przez Smolbik-Jęczmień. W dyskusji wyników podkreśla ona, że *zauważa się również symptomy nowego sposobu myślenia o karierze wśród przedstawicieli pokolenia X, ponieważ dla 62% respondentów kariera zawodowa to ciągły proces doskonalenia swoich kompetencji, dla 58% – osiąganie satysfakcji i zadowolenia z pracy, dla 52% – nabywanie nowych doświadczeń oraz dla 32% – dążenie do zachowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym (rys. 2).*



**Rysunek 2.** Podejście przedstawicieli pokolenia X i Y do kariery zawodowej

Źródło: A. Smolbik-Jęczmień (2013). *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, dz. cyt., s. 94.

*Nieco odmienne podejście do kariery zawodowej prezentują badani przedstawiciele pokolenia Y. W pierwszej kolejności stawiają oni na ciągłe doskonalenie swoich kompetencji jako warunek udanej kariery – 76%, następnie na możliwość samorealizacji i poczucie spełnienia poprzez pracę (72%) oraz osiągnięcie satysfakcji i zadowolenia z pracy (67%). Ponad 60% badanych widzi również potrzebę zachowania równowagi praca-życie. Oczywiście nie bez znaczenia są dla nich takie wyznaczniki kariery jak: wysoka pozycja materialna czy awans pionowy, jednakże nie kosztem tak wielkiego wyrzeczenia się i wysiłku, jaki gotowi byli ponieść ich starsi koledzy czy rodzice<sup>68</sup> (rys. 2).*

<sup>68</sup> A. Smolbik-Jęczmień (2013). *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Management Sciences”, nr 1(14), s. 92.

## 1.3. POKOLENIE Y A POKOLENIE Z

W literaturze nie ma zgodności co do cech szczególnych i rozdzielności pokoleń Y i Z pod względem wieku oraz innych charakterystyk. Przedstawiciele pokolenia Z opisuje się najczęściej jako osoby urodzone po 1990 roku, niektórzy wskazują na rok 1995, a nawet 2000 (o czym była mowa w podrozdziale: *Milenialsi – charakterystyka pokolenia Y*). Bruce Tulgan, amerykański pisarz i specjalista od różnic międzypokoleniowych w podejściu do pracy, dzieli pokolenie określane mianem Millenials na dwie, mocno zróżnicowane grupy: osoby urodzone w latach 1977–1990 (uznawane przez niego za reprezentantów pokolenia Y) oraz osoby urodzone w latach 1991–2000 (tj. reprezentanci pokolenia Z)<sup>69</sup>. Jak wskazują Agnieszka Żarczyńska-Dobiesz i Barbara Chomątowska, *reprezentanci pokolenia „Z” mają wiele cech wspólnych z przedstawicielami pokolenia „Y”. Jednak wśród badaczy tego pokolenia panuje zgodność, że choć w niektórych obszarach są jedynie bardziej zaawansowani od swoich poprzedników, to jednak pod wieloma względami znacząco się od nich różnią*<sup>70</sup>. Różnice te, ich zdaniem, dotyczą przede wszystkim nastawienia i oczekiwań wobec życia społecznego i pracy, wynikających wprost z ich stosunku do nowoczesnych technologii (por. tab. 2).

Tym, co pierwsze rzuca się w oczy, jest widoczna różnica w rozumieniu i wykorzystywaniu nowoczesnych technologii w życiu codziennym. Nie jest to żadnym zaskoczeniem, że reprezentanci pokolenia Z, którzy nie mieli możliwości poznania świata bez komputerów i szerokopasmowych łącz internetowych, traktują technologię jako coś oczywistego, rozszerzającego i wzbogacającego świat widziany ich oczyma. Pokolenie Y natomiast dorastało wraz z technologią – komputery z przełomu lat 80. i 90. XX wieku posiadały jedynie ułamek możliwości dzisiejszych, Internet (z którym łączono się przez bardzo wolne łącza telefoniczne) był znacznie uboższy w treści i traktowany raczej jako ciekawostka. Należy również pamiętać, że masowe pojawienie się komputerów w polskich gospodarstwach domowych nastąpiło dopiero na przełomie końca lat 90. i pierwszego dziesięciolecia XXI wieku, a Internet, mimo swego debiutu w roku 1991, w świadomości masowej zaistniał dopiero w 1997 roku, wraz z przekroczeniem miliona użytkowników<sup>71</sup>. Odwołując się do słownikowej definicji pokolenia, można zauważyć, że pokolenia Y i Z posiadają te same doświadczenia

<sup>69</sup> B. Tulgan (2009). *Not Everyone Gets A Trophy...*, dz. cyt.

<sup>70</sup> A. Żarczyńska-Dobiesz, B. Chomątowska (2014). *Pokolenie Z na rynku pracy...*, dz. cyt., s. 407.

<sup>71</sup> D. Baran (2013). *Internet w Polsce*. W: K. Pokorna-Ignatowicz (red.), *Polski system medialny 1989–2011*. Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM, s. 76–77.



**Tabela 2.** Różnice międzypokoleniowe – pokolenia Y i Z

POKOLENIE Y	POKOLENIE Z
Obyci z nową technologią.	Najbardziej zorientowana technologicznie generacja w historii, urodzona w cyfrowym świecie. Zżyci i zaprzyjaźnieni z nową technologią.
Optymistycznie nastawieni do życia.	Bardziej realistycznie i ostrożnie, materialistycznie podchodzący do życia. Pełni obaw o przyszłość.
Pewni siebie.	Pewni siebie.
Różnorodność jest dla nich normalna.	Jeszcze bardziej otwarci i akceptujący różnorodność, sami jako generacja są wewnętrznie bardzo zróżnicowani.
Generacja „ja, dla mnie”, poszukująca sławy i fortuny. Dostrzegają problemy społecznej odpowiedzialności biznesu itd.	Generacja „my”, bardziej społecznie zorientowani, mocno zainteresowani problemami społecznej odpowiedzialności biznesu. Jeszcze mocniej angażują się w problematykę globalnego ocieplenia, głodu, wojen itd. Uczciwość i brak dyskryminacji są dla nich ważniejsze niż pieniądze, status.
Proces uczenia, rozwoju zaplanowany z wyprzedzeniem, długotrwałe budowanie kariery zawodowej.	Nauka, rozwój zgodnie z zasadą <i>just in time learning</i> , chcą wszystko mieć i wiedzieć natychmiast, na zawołanie, najlepiej online. Nie podoba im się wizja długotrwałego budowania kariery zawodowej. Mają również specyficzne podejście do zdobywania wiedzy. Ważne jest dla nich szybkie dotarcie do informacji.
Dążą do równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.	Życie zawodowe oraz prywatne ma stanowić całość, w której chcą być sobą oraz kierować się tymi samymi wartościami.
Wykształceni, inteligentni.	Jeszcze bardziej wykształceni. Dorastając w „trybie online”, gier społecznościowych, bardzo wcześnie rozwijali u siebie różnorodne, cenione na rynku pracy kompetencje; nie boją się ryzyka i błyskawicznie podejmują decyzje.

Źródło: A. Żarczyńska-Dobiesz, B. Chomątkowska (2014). *Pokolenie Z na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 350, s. 408.

z technologią, jednak mają one bardzo zróżnicowaną naturę. Doświadczenie technologii jako podstawowej płaszczyzny aktywności społecznej jest prawdopodobnie tym, co najmocniej różni reprezentantów pokolenia Z od poprzedzającego ich pokolenia Y, będącego *de facto* hybrydą pokoleń X i Z – traktującą technologię jako narzędzie i, jednocześnie, rozumiejącą jej społeczny wymiar.

Drugim, istotnym czynnikiem, różnicującym pokolenia Y i Z, jest efekt oddziaływania technologii na ludzki mózg, a przez to zachowania i zwyczaje. Szeroko badanym zjawiskiem, przynajmniej w krajach Europy

Zachodniej i Ameryki Północnej, jest tzw. wielozadaniowość młodzieży. Wielozadaniowość ta odnosi się do strategii funkcjonowania i rozwiązywania problemów przez osoby młode (szczególnie reprezentantów pokolenia Z). Jest ona rozumiana jako umiejętność robienia kilku rzeczy w tym samym czasie – np. słuchania muzyki, przeglądania stron internetowych, korzystania z komunikatora i pisania pracy zaliczeniowej z języka polskiego<sup>72</sup>. Jako że badania porównujące pokolenia Y i Z pod kątem specyfiki i skłonności do wielozadaniowości nie zostały jeszcze podjęte, przyjrzymy się bliżej ich podejściu do stosowania technologii w życiu codziennym.

Reprezentanci pokolenia Y z łatwością obsługują komputer, w pracy chętniej komunikują się poprzez e-mail i komunikator niż twarzą w twarz. Preferują webinaria i inne formy skrótovej prezentacji tekstów, niechętnie czytają za to książki. Są, uogólniając, nastawieni na spędzanie czasu z rodziną, dlatego preferują elastyczne godziny pracy i starają się zachowywać równowagę między życiem a pracą. Są zorientowani na osiągnięcia i efektywną pracę w zespołach. Oczekują natychmiastowej informacji zwrotnej i wsparcia w obszarach, z którymi mają problemy – dzięki temu podejściu zyskują szybko doświadczenie zawodowe i rozwijają swoje kompetencje<sup>73</sup>.

Pokolenie Z jest natomiast charakteryzowane jako jeszcze bardziej obyte z komputerami i technologią. Jego reprezentanci preferują urządzenia interaktywne, dające im możliwość wybierania tego, co ich interesuje (stąd ich małe zainteresowanie pasywną telewizją, tekstem pisany i lekcjami w szkole). Oczekują, że będą mogli pracować w środowisku dającym im możliwość decydowania, kiedy, gdzie i w jaki sposób wykonywać zleczone zadania. Z łatwością odnajdują w Internecie informacje, których potrzebują, choć bez przerwy robią kilka rzeczy na raz (*multitasking*). Podobnie jak reprezentanci pokolenia Y, oczekują natychmiastowej informacji zwrotnej, ale i jasnych wytycznych co do celu działania oraz nagród za poprawne wykonanie zadania<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> J. Aagaard (2015). *Media multitasking, attention, and distraction: A critical discussion*, „Phenomenology and the Cognitive Sciences”, vol. 14(4), s. 885–896.

<sup>73</sup> S. Kane (2017). *Traditionalists (aka The Silent Generation). About Careers*. <http://legalcareers.about.com/od/practicetips/a/Traditionalists.htm> (dostęp: 14.03.2018).

<sup>74</sup> A. Renfro (2012). *Meet Generation Z. Getting Smart*. <http://gettingsmart.com/2012/12/meet-generation-z/> (dostęp: 14.03.2018).

# 2

## ABSOLWENCI UCZELNI WYŻSZYCH NA POLSKIM RYNKU PRACY – ANALIZA SYTUACJI

Podjmując próbę uporządkowania informacji na temat polskiego rynku pracy, należy wziąć pod uwagę niestabilną sytuację gospodarczo-polityczną Europy i świata. Toczące się obecnie wojny (przede wszystkim mam tu na myśli amerykańsko-rosyjską próbę sił, odbywającą się pod pretekstem tzw. wojny domowej w Syrii), masowy napływ do krajów UE uchodźców i, udających ich, imigrantów ekonomicznych z krajów Bliskiego Wschodu i Afryki, wzmożony napływ, w dużej mierze legalnych, pracowników ze zdestabilizowanej Ukrainy oraz problemy wewnętrzne, z jakimi boryka się Unia Europejska z codziennymi niemal zamachami i Brexitem na czele, powodują, że bieg zdarzeń jest niezwykle dynamiczny i chaotyczny. Wydaje się jednak, że największy wpływ na rzeczywistość gospodarczą i jakość życia narodów mogą mieć tzw. wojny handlowe, wynikające obecnie z izolacjonistycznych i protekcyjnych działań podejmowanych przez mocarstwa. Po spokojnych latach, jakie upłynęły od zakończenia zimnej wojny, nastał czas światowej zawieruchy, która prawdopodobnie spowoduje kolejne, skokowe przeobrażenie „cywilizacji zachodu”.

Zanim to jednak nastąpi, powinniśmy potrafić docenić względny spokój panujący w naszym kraju, przekładający się na stabilny wzrost gospodarczy i miarowy rozwój rynku pracy nie tylko w wymiarze ekonomicznym, lecz także społecznym. Kraje rozwijające się, takie jak Polska, powinny odpowiednio wykorzystać najbliższe lata i przygotować się do wyzwań przyszłości, czerpiąc z doświadczeń krajów Europy Zachodniej i unikając błędów, jakie stały się ich udziałem oraz jednocześnie dostosowując rozwiązania do specyfiki realiów narodowych. W ostatnich latach najjaskrawszym przykładem takiego błędu jest bez wątpienia milcząca akceptacja dla niekontrolowanego napływu tzw. uchodźców (nie mam wątpliwości, że w tej masie są osoby będące uchodźcami i faktycznie potrzebujące pomocy), którzy kierują się do krajów o wysokich świadczeniach socjalnych lub posiadających znaczące mniejszości muzułmańskie, takich jak Szwecja,

Niemcy, Dania, Francja czy Holandia. Otwarcie granic Unii Europejskiej dla osób o niepotwierdzonych tożsamościach, nieposiadających odpowiednich kwalifikacji zawodowych do pracy w wysoko rozwiniętych i odmiennych kulturowo oraz ideologicznie gospodarkach może sprawić, że zamknięta na nie Polska (jako miejsce do życia) wraz z rodzimym rynkiem pracy znacząco zyska na atrakcyjności. Jeśli do takiej sytuacji dojdzie, stanie się to wbrew dotychczas zbieranym statystykom, zgodnie z którymi przyjmowanie imigrantów skutkuje przyspieszeniem rozwoju gospodarczego kraju-gospodarza.

Jak wskazuje specjalista od migracji – Bogumił Terminiński – *nawet najszersze i najbardziej postępowe regulacje w dziedzinie prawa międzynarodowego nie rozwiążą jednak problemów, jakie niesie za sobą znaczący wzrost dynamiki współczesnych migracji międzynarodowych. Dzieje się tak z kilku powodów. Po pierwsze migracje na kontynent europejski są procesem, którego nie będzie dało się zatrzymać. Ludzie migrują do Europy z rozmaitych powodów, bynajmniej nie tylko ekonomicznych, lecz także społecznych, kulturowych, jako uchodźcy, azylanci, studenci i z wielu innych przyczyn. Według długookresowych analiz korzyści ponoszone z tytułu międzynarodowych migracji ludności zdecydowanie przewyższają ich skutki uboczne. Zwiększenie przeciętnej długości życia powoduje bowiem starzenie się społeczeństwa przy ujemnym przyroście demograficznym w praktycznie każdym kraju Europy. Pracownicy migrujący z krajów nie należących do wspólnoty są nam zatem bardzo potrzebni<sup>75</sup>. Dodatni rachunek ekonomiczny związany z napływem imigrantów może się jednak okazać niewystarczający w konfrontacji z, często uzasadnionymi, obawami o własne bezpieczeństwo (fizyczne i materialne) czy związanymi z chęcią zachowania tożsamości narodowej przez wielu Polaków rozumianej jako zachowanie prymatu filozofii i tradycji katolickiej w życiu społecznym, rodzinnym i zawodowym. Potwierdzeniem takiego rozumienia zjawisk społecznych związanych z imigracją jest z pewnością przyzwolenie społeczne na przyjmowanie i, co już zaczyna być widoczne, asymilację Ukraińców, mimo dzielących nasze narody różnic w interpretacji historii, zwłaszcza XX wieku.*

Jako że niezwykle trudno jest przewidzieć rozwój wydarzeń, a efekty już podejmowanych działań będą widoczne najwcześniej za kilka lat, pragnę jedynie podkreślić, że prezentowany w tym rozdziale punkt widzenia może szybko stracić na aktualności i adekwatności. Nie mam jednak złudzeń, że Europa pozostanie taka jak dotychczas – sytuacja polityczno-gospodarcza oraz, co warto podkreślić, klimatyczna, uruchomiły proces migracji całych narodów w poszukiwaniu lepszego życia, godnej pracy

---

<sup>75</sup> <http://www.psz.pl/117-polityka/bogumil-terminski-wplyw-migracji-miedzy-narodowych-na-bezpieczenstwo-panstw-unii-europejskiej> (dostęp: 12.09.2017).

oraz dostępu do żywności i wody pitnej, na co zwrócono uwagę, między innymi, w raporcie *The United Nations World Water Development Report 2016*<sup>76</sup>. Zdestabilizowane działaniami zbrojnymi kraje Bliskiego Wschodu (Irak, Libia, Syria) i Afganistan oraz odradzające się krwawe dyktatury Afryki (m.in. Erytrea) tylko wzmocniają tak rozumiany proces migracji<sup>77</sup>.

## 2.1. RYNEK PRACY W POLSCE W PERSPEKTYWIE GLOBALNEJ I LOKALNEJ

Punktem wyjścia do analizy sytuacji zawodowej i – ujmując rzecz szerzej – życiowej reprezentantów pokolenia Y powinna stać się charakterystyka polskiego rynku pracy. Charakterystyka obejmująca nie tylko jego specyficzne właściwości wewnętrzne, ale również możliwie pełne spektrum oddziaływań zewnętrznych, równie silnie kształtujących warunki pracy i kariery młodych ludzi w perspektywie długoterminowej. Czynnikiem zewnętrznym obok sytuacji geopolitycznej (wątki związane z tym obszarem będą przewijały się w wielu fragmentach, ale nie zostanie im poświęcona oddzielna część rozdziału) najsilniej oddziaływującym na rodzimy rynek pracy jest zjawisko migracji ludności. Z jednej strony Polska jest nazywana ojczyzną emigrantów, z drugiej natomiast – staje się coraz bardziej atrakcyjną destynacją dla imigrantów, głównie z Ukrainy i Białorusi. Drugim, niezwykle istotnym wątkiem poruszonym w tym rozdziale, jest związek pomiędzy systemem edukacji i ogólną gotowością młodych ludzi do całościowego uczenia się a zapotrzebowaniem rynku pracy na pracowników posiadających określone kompetencje i kwalifikacje zawodowe oraz oczekiwaniami pracodawców w zakresie przygotowania absolwentów uczelni wyższych. Uzupełnieniem tak rozumianego przygotowania do czynnego udziału w rynku pracy będzie przekrojowe spojrzenie na dedykowane młodym ludziom działania, takie jak programy krajowe i unijne, których celem jest zmniejszenie ryzyka niepowodzeń na rynku pracy poprzez wyposażanie ich w odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje kluczowe. Na tej podstawie dokonana zostanie analiza sytuacji

---

<sup>76</sup> <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002439/243938e.pdf> (dostęp: 10.09.2017).

<sup>77</sup> <http://www.newsweek.pl/swiat/uchodzcy-trzy-glowne-przyczyny-wielkiej-emigracji-z-afryki,artykuly,370503,1.html> (dostęp: 11.09.2017); por. S.T. Kwiatkowski (2017). *Kształcenie społeczno-emocjonalne uczniów i nauczycieli w kontekście problematyki migracji*. W: J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła, K. Białożył (red.), *Edukacja i praca nauczyciela: ciągłość – zmiana – konteksty*. Kraków: Wydawnictwo „Scriptum”, s. 217–225.

reprezentantów pokolenia Y na współczesnym rynku pracy, zawierająca także przewidywania dotyczące najbliższej, dającej się przewidzieć przyszłości (czy pokolenie Y ma szansę być czymś więcej niż pokoleniem prekariatu?<sup>78</sup>). Podsumowaniem teoretycznego spojrzenia na moment przejścia ze szkoły (uczelni) na rynek pracy będzie szeroka prezentacja koncepcji rozwoju kariery zawodowej Donalda E. Supera, a dokładniej styku faz – eksploracji i tworzenia.

### 2.1.1. MIGRACJE LUDNOŚCI I ICH ZNACZENIE DLA POLSKIEGO RYNKU PRACY

Polski rynek pracy, mimo otwarcia na pracowników z Unii Europejskiej oraz Europy Wschodniej, pozostaje jednym z najbardziej zamkniętych w Europie. Dane statystyczne wyraźnie pokazują, że obcokrajowcy stanowią margines naszego społeczeństwa – według danych Urzędu ds. Cudzoziemców, w Polsce w grudniu 2013 roku legalnie przebywało 121 tysięcy cudzoziemców, z czego 40 tysięcy posiadało zezwolenie na pracę<sup>79</sup>. Na przestrzeni roku 2014, czyli w czasie rozpoczęcia konfliktu zbrojnego w Ukrainie, liczba cudzoziemców wzrosła do 175 tysięcy osób<sup>80</sup> – są to niestety najnowsze wiarygodne dane statystyczne z tego zakresu. Trudności z opracowaniem metodologii badania migracji, mało wymagające w tej kwestii prawodawstwo krajowe (np. brak obowiązku wymeldowania się przed wyjazdem zagranicę na stałe) oraz prawodawstwo unijne zakładające swobodny przepływ osób skutecznie uniemożliwiają zbadanie skali tego zjawiska, zarówno z perspektywy kraju emigrantów, jak i kraju-gospodarza<sup>81</sup>.

Posiłkując się danymi zebranymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, możemy określić liczbę osób, które w latach 2015–2017 otrzymały długoterminowe pozwolenie na pracę. Mianowicie w roku 2015 było to 65 786 osób, w 2016 – 121 872, a w roku 2017 – 235 626

---

<sup>78</sup> Por. J. Gęsicki (2017). *Status społeczny nauczyciela a ideały pedagogiczne*. W: S.T. Kwiatkowski, D. Walczak (red.), *Kompetencje interpersonalne w pracy współczesnego nauczyciela*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, s. 47–52.

<sup>79</sup> [http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/Analiza\\_danych\\_urzedowych\\_JKS.pdf](http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/Analiza_danych_urzedowych_JKS.pdf) (dostęp: 11.09.2017).

<sup>80</sup> [http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/materialy\\_doc/lipiec\\_2015.pdf](http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/materialy_doc/lipiec_2015.pdf) (dostęp: 24.01.2018).

<sup>81</sup> P. Kaczmarczyk (2014). *Efekty migracji w odniesieniu do rynku pracy – przypadek polskich migracji poakcesyjnych*. Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych, Studia BAS, nr 4(40), s. 55–57.

osób<sup>82</sup>. Dane te jednoznacznie wskazują wzrost liczby obcokrajowców przebywających i pracujących legalnie w Polsce, ale dopiero uzupełnienie ich o zezwolenia wydawane na krótszy czas (najczęściej do 3 miesięcy) pozwala w pełni zrozumieć skalę tego zjawiska. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej szacuje ich liczbę na 586 tysięcy w samym 2016 roku<sup>83</sup>. W dokumencie *Oświadczenia – rok 2017* znaleźć za to możemy liczbę 1 824 464 pozwoleń na pracę, z czego 755 900 dotyczy osób, które posiadają wizę lub zezwolenie na zamieszkanie<sup>84</sup> – nie podano, ile osób stale mieszka i pracuje na terenie Polski. Liczby te wydają się imponujące, ale w porównaniu z krajami Europy Zachodniej, w których mieszka i pracuje kilka razy więcej cudzoziemców, przyzwolenie na zamieszkanie i podjęcie pracy wymaga nie tylko spełnienia formalnych wymagań, ale i samozaparcia koniecznego do przekonania do siebie Polaków. Przyczyn takiego stanu rzeczy dopatrywać się należy nie tylko w naszej kulturze i historii, ale również w specyfice rodzimego rynku pracy. W sytuacji, gdy gros pracodawców stanowią właściciele małych (najczęściej mikro) i średnich przedsiębiorstw<sup>85</sup>, obok bilansu ekonomicznego często do głosu dochodzi, wyznawany przez nich, światopogląd. Jednocześnie atrakcyjność Polski jako celu migracji zarobkowych cierpi przez niski poziom zarobków oraz relatywnie wysoki poziom bezrobocia.

Terenem badań, będących tematem tej książki, jest Warszawa, a więc stolica nie tylko Polski, ale również województwa mazowieckiego. Województwo mazowieckie jest najczęstszą destynacją cudzoziemców – mieszka tu 43% wszystkich cudzoziemców posiadających polskie karty pobytu<sup>86</sup>. Mimo braku wiarygodnych statystyk, można przyjąć, że zdecydowana większość z nich mieszka i pracuje na terenie aglomeracji warszawskiej. Są to głównie obywatele Ukrainy (około 80% całkowitej liczby imigrantów), Białorusi, Indii i Chin, szukający w Polsce szansy na rozpoczęcie nowego życia i możliwości podjęcia pracy<sup>87</sup>.

---

<sup>82</sup> Szacunki własne na podstawie danych MRPiPS. <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (dostęp: 15.07.2018).

<sup>83</sup> *Biuletyn informacyjny. Kwiecień 2018* (2018). Warszawa: Urząd do Spraw Cudzoziemców, s. 12.

<sup>84</sup> *Oświadczenia – rok 2017*. <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (dostęp: 15.07.2018).

<sup>85</sup> *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011–2012* (2013). Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 14–18.

<sup>86</sup> J. Konieczna-Sałamatin (2015). *Imigracja do Polski w świetle danych urzędowych*. W: J. Konieczna-Sałamatin (red.), *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015*. Warszawa: Wydawnictwo iSEE i Fundacja „Nasz Wybór”, s. 62–63.

<sup>87</sup> *Biuletyn informacyjny. Kwiecień 2018...*, dz. cyt., s. 14.

Wzrost zainteresowania obcokrajowców podjęciem pracy w Polsce świadczy o relatywnie dobrej kondycji rynku pracy i zadowalających warunkach życia w polskich miastach. Interesujących informacji na temat przyczyn imigracji Ukraińców dostarcza lektura raportu *Opinia pracowników z Ukrainy na temat pracy w Polsce 2017*, w którym zaprezentowano wyniki badania obejmujące 500 osób, pracujących na terenie Polski<sup>88</sup>. Wymieniono w nim powody, dla których Ukraińcy decydują się na przyjazd do Polski. Są to:

- wyższe zarobki w Polsce – tę odpowiedź wskazało aż 94% badanych;
- brak pracy na Ukrainie – 67% wskazań;
- sytuacja polityczna na Ukrainie – 52% wskazań;
- lepsze warunki życia w Polsce – 16% wskazań;
- sytuacja gospodarcza na Ukrainie – 15% wskazań;
- tranzyt do Europy Zachodniej – 7% wskazań<sup>89</sup>.

Co istotne, w badaniu zadano również pytanie o chęć pozostania w Polsce na stałe – odpowiedzi twierdzącej udzieliło 48% badanych (wzrost o 38% w porównaniu do roku 2015). Zaobserwowano także istotną dodatnią korelację pomiędzy wykształceniem a planowaną długością pobytu (im wyższe wykształcenie mają pracownicy z Ukrainy, tym dłużej chcą pozostać w Polsce). Świadczyć to może – obok, niemającej szans na poprawę w perspektywie krótkoterminowej, sytuacji politycznej i gospodarczej Ukrainy – o zmianie stosunku Polaków do przybyszów ze wschodu i zapotrzebowaniu pracodawców na pracowników, również spoza Polski. Znajduje to potwierdzenie w dalszej części raportu. Na pytanie o otwartość Polaków na pracowników z Ukrainy aż 96% badanych Ukraińców odpowiedziało, że Polacy są otwarci lub raczej otwarci, przy braku wskazań świadczących o zamknięciu (pozostałe 4% udzieliło odpowiedzi „nie wiem”)<sup>90</sup>. Podobnie wygląda rozkład odpowiedzi na pytanie o zadowolenie z pracy w Polsce, na które odpowiedzi „tak” i „raczej tak” udzieliło 94% badanych. Jako powody swego zadowolenia wymieniają oni:

- wysokie wynagrodzenia – 90% wskazań;
- pozytywny stosunek Polaków do imigrantów – 89% wskazań;
- pozytywne relacje z pracownikami – 89% wskazań;
- pozytywne relacje z przełożonym – 87% wskazań;

---

<sup>88</sup> <https://www.ottoworkforce.pl/wp-content/uploads/2017/04/Raport-OTTO-Work-Force-Opinia-pracownik%C3%B3w-z-Ukrainy-na-temat-pracy-w-Polsce-2017-2.pdf> (dostęp: 15.07.2018).

<sup>89</sup> Tamże, s. 4.

<sup>90</sup> Tamże, s. 5.



- rodzaj wykonywanej pracy – 78% wskazań;
- odpowiednie obciążenie obowiązkami – 75% wskazań;
- dobre warunki pracy – 68% wskazań;
- możliwości rozwoju – 23% wskazań.

Ponadto pozytywny wpływ na ocenę Polski i polskiego rynku pracy ma jeszcze jeden czynnik – 29% pracowników z Ukrainy pracuje zgodnie z posiadanym wykształceniem (o 21% więcej niż w roku 2015). Pracujący w Polsce Ukraińcy są także dobrze lub bardzo dobrze wykształceni – w badaniu przeprowadzonym w 2017 roku aż 44% pracowników z Ukrainy miało wykształcenie wyższe, 20% średnie, 33% zawodowe, a jedynie 4% podstawowe<sup>91</sup>.

Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uzupełniają obraz imigrantów o bardziej szczegółowe dane<sup>92</sup>. Mianowicie około 2/3 ogólnej liczby imigrantów stanowią mężczyźni (na ponad 1,8 miliona przypada 640 tysięcy kobiet), co nie powinno dziwić po zapoznaniu się z zawodami, jakie wykonują na terenie Polski (tab. 3).

Wyraźnie widać, że osoby te najczęściej wykonują zawody robotnicze i rolnicze (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; przetwórstwo przemysłowe, transport oraz budownictwo) oraz usługowe i handlowe (działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz handel). Zdecydowanie mniejsza liczba imigrantów pracuje w zawodach specjalistycznych oraz w sektorach strategicznych (energetyka, edukacja, nauka, informacja i komunikacja). Dzieje się tak, ponieważ wykształcenie imigrantów, zdobyte w krajach ich pochodzenia, nie jest w Polsce w pełni honorowane i, często słusznie, nieuznawane za tożsame z wykształceniem zdobytym w Polsce. Mimo że osoby te reprezentują dość wysoki formalny poziom wykształcenia, nie powinno dziwić, że bardzo często pracują na stanowiskach wymagających niskich kwalifikacji (patrz tab. 4).

Zgodnie z zaprezentowanymi statystykami ponad połowa imigrantów pracuje, wykonując prace proste, niewymagające odpowiedniego wykształcenia, tylko krótkiego przygotowania (np. prace w rolnictwie, wykonywane sezonowo). Ponad 550 tysięcy imigrantów pracuje w zawodach robotniczych oraz jako operatorzy maszyn, czyli również w zawodach, które nie wymagają kwalifikacji wybiegających poza czysto zawodowe ani wyższego wykształcenia. Można przyjąć, że w zawodach wymagających wyższego wykształcenia (specjaliści i urzędnicy państwowi) pracuje mniej niż 10 tysięcy imigrantów (około 0,6% populacji). Na podstawie tych danych możemy

---

<sup>91</sup> Tamże, s. 8.

<sup>92</sup> Oświadczenia – rok 2017. <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>, z dnia 15.07.2018 r.

**Tabela 3.** Struktura zawodowa imigrantów w podziale na sekcje Polska Klasyfikacji Działalności (PKD)

SEKCJA PKD	BIALORUSINI	ROSJANIE	UKRAIŃCY	MOLDAWIANIE	GRUZINI	AZEROWIE	RAZEM
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1 261	363	303 462	713	291	317	<b>306 407</b>
Górnictwo i wydobywanie	144	14	970	23	11	2	<b>1 164</b>
Przetwórstwo przemysłowe	7 277	660	217 750	6548	2372	287	<b>234 894</b>
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	17	0	380	0	1	0	<b>398</b>
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	121	65	10 890	711	63	22	<b>11 872</b>
Budownictwo	15 496	910	214 793	4026	1570	544	<b>237 339</b>
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2150	429	63 230	521	328	226	<b>66 884</b>
Transport i gospodarka magazynowa	8 921	509	76 267	891	314	180	<b>87 082</b>
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	850	212	41 788	388	226	109	<b>43 573</b>
Informacja i komunikacja	226	263	5 128	56	47	32	<b>5 752</b>
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	62	41	2 677	27	4	14	<b>2 825</b>

2. Absolwenci uczelni wyższych na polskim rynku pracy – analiza sytuacji

SEKCJA PKD	BIAŁORUSINI	ROSJANIE	UKRAŃCY	MOLDAWIANIE	GRUZINI	AZEROWIE	RAZEM
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	102	21	5 154	75	106	22	<b>5 480</b>
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	788	186	28 624	391	145	73	<b>30 207</b>
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	18 840	2172	676 264	14 241	5323	839	<b>717 679</b>
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	7	2	115	1	3	2	<b>130</b>
Edukacja	70	13	2 059	1	3	8	<b>2 154</b>
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	70	28	3 690	30	11	24	<b>3 853</b>
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	101	45	2 792	19	9	11	<b>2 977</b>
Pozostała działalność usługowa	1 429	179	44 967	2 770	285	51	<b>49 681</b>
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	113	38	13 855	33	14	23	<b>14 076</b>
Organizacje i zespoły eksterytorialne	1	0	36	0	0	0	<b>37</b>

Źródło: *Oświadczenia – rok 2017*. <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (dostęp: 15.07.2018).

stwierdzić, że pracujący imigranci nie stanowią jeszcze znaczącej konkurencji dla absolwentów rodzimych uczelni wyższych na krajowym rynku pracy. Potwierdzeniem tego toku rozumowania są dane dotyczące wieku

**Tabela 4.** Struktura zawodowa imigrantów w podziale na wielkie grupy zawodów i specjalności

WIELKIE GRUPY ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI	BIALORUSINI	ROSJANIE	UKRAIŃCY	MOŁDAWIANIE	GRUZINI	AZEROWIE	RAZEM
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	95	64	1 134	3	4	9	<b>1 309</b>
Specjaliści	551	461	7 057	32	49	72	<b>8 222</b>
Technicy i inny średni personel	880	368	44 024	276	194	129	<b>45 871</b>
Pracownicy biurowi	2 455	315	80 379	1 184	742	138	<b>85 213</b>
Pracownicy usług i sprzedawcy	1 789	328	74 237	1 018	269	220	<b>77 861</b>
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	641	71	54 842	303	56	50	<b>55 963</b>
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	20 564	1205	309 353	10 814	3032	663	<b>345 631</b>
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	12 377	814	190 946	3 838	1767	271	<b>210 013</b>
Pracownicy przy pracach prostych	18 691	2524	952 917	13 990	5013	1234	<b>994 369</b>
Siły zbrojne	3	0	2	7	0	0	<b>12</b>

Źródło: *Oświadczenia – rok 2017*, dz. cyt.

imigrantów – jedynie 480 tysięcy ma poniżej 26 lat. Najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 26–40 lat (ponad 802 tysiące osób) oraz osoby powyżej 40 lat (540 tysięcy osób)<sup>93</sup>.

Należy jednak pamiętać, że imigranci przyjeżdżają do Polski również po to, by studiować i zdobywać kwalifikacje niezbędne do pracy na polskim rynku pracy. Zgodnie z danymi zawartymi w raporcie *Studenci zagraniczni*

<sup>93</sup> Tamże.

w Polsce 2017<sup>94</sup>, w roku akademickim 2016/2017 studiowało w Polsce 65 793 obcokrajowców ze 166 krajów świata. Ponad połowa z nich to studenci z Ukrainy i Białorusi – odpowiednio 35 584 i 5119 osób. Sytuacja ta może jednak szybko ulec zmianie z powodu błyskawicznie zwiększającej się liczby studentów z Indii – na przestrzeni jednego roku akademickiego (2015/2016–2016/2017) ich udział w ogólnej liczbie studentów zagranicznych zwiększył się o 240%.

Polski rynek pracy jest wrażliwy (w pozytywnym oraz negatywnym rozumieniu tego słowa) na efekty migracji – nie zawsze w pełni kontrolowaną imigrację z krajów afrykańskich oraz azjatyckich i wschodnio-europejskich, ale również emigrację zarobkową Polaków, zwłaszcza do krajów Unii Europejskiej. O ile imigracja, dzięki której Polska pozyskuje wartościowych i bliskich nam kulturowo młodych ludzi z krajów Europy Wschodniej, może być postrzegana jako zjawisko wzmacniające rodzimy rynek pracy, o tyle emigracja pozbawiła nas ponad 2,5 miliona, głównie młodych i dobrze wykształconych, rodaków<sup>95</sup>. Głównym celem emigracji pozostaje Wielka Brytania, choć Polacy emigrują chętnie również do innych krajów Unii Europejskiej lub stowarzyszonych z nią (takich jak Norwegia czy Szwajcaria), czego ilustrację przedstawiono w tabeli 5.

**Tabela 5.** Najpopularniejsze destynacje emigrantów z Polski  
(dane w tysiącach osób)

KRAJ	LICZBA EMIGRANTÓW (ZMIANA W SKALI ROKU)	KRAJ	LICZBA EMIGRANTÓW (ZMIANA W SKALI ROKU)
<b>Wielka Brytania</b>	788 (+9,4%)	<b>Szwecja</b>	49 (+6,5%)
<b>Niemcy</b>	687 (+4,9%)	<b>Austria</b>	39 (+8,3%)
<b>Holandia</b>	116 (+3,6%)	<b>Dania</b>	32 (+6,7%)
<b>Irlandia</b>	112 (+0,9%)	<b>Hiszpania</b>	29 (–3,3%)
<b>Włochy</b>	93 (–1,1%)	<b>Czechy</b>	9 (0%)
<b>Norwegia</b>	85 (+1,2%)	<b>Grecja</b>	8 (0%)
<b>Francja</b>	64 (0%)	<b>Finlandia</b>	3 (0%)
<b>Belgia</b>	54 (+3,8%)	<b>Portugalia</b>	1 (0%)

Źródło: *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2016* (2017). Warszawa: GUS, s. 2.

<sup>94</sup> *Study in Poland. Studenci zagraniczni w Polsce* (2017). Warszawa: Fundacja Edukacyjna „Perspektywy”.

<sup>95</sup> *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2016* (2017). Warszawa: GUS.

Powszechnie wiadomo, że proces masowej emigracji (przede wszystkim zarobkowej) rozpoczął się wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku i otwarciem zachodnich rynków pracy na pracowników z krajów nowo przyjętych (lata 2004–2011)<sup>96</sup>. Paweł Kaczmarczyk, podejmując się charakterystyki emigrantów, podkreśla, że *są generalnie osobami młodymi (ok. 83% z nich to osoby w wieku produkcyjnym), a osoby wyjeżdżające po 2004 r. są przeciętnie istotnie młodsze niż migranci wcześniejszej dekady. Współcześni polscy migranci są również relatywnie dobrze wykształceni. Odsetek osób z wykształceniem wyższym wynosi ok. 20% i tym samym jest wyższy niż w populacji generalnej (dotyczy to zwłaszcza kobiet, co odzwierciedla sytuację w całej populacji Polski). Niezależnie od faktu, że niezmiennie najważniejszą pod względem wielkości grupą migrantów są osoby z wykształceniem zawodowym, to obserwuje się wyraźną nadreprezentację osób z wykształceniem wyższym*<sup>97</sup>.

Bogusława Puzio-Wacławik dodaje, że za masowością emigracji stoją patologiczne mechanizmy polskiego rynku pracy, szczególnie te, które wykluczają z niego (lub upokarzają niskimi zarobkami) osoby młode i wykształcone, ale nieposiadające doświadczenia zawodowego<sup>98</sup>. Efektem tego jest nie tylko – co oczywiste – osłabienie rodzimego rynku pracy i powiązanych z nim bezpośrednio obszarów (takich jak wydolność systemu ubezpieczeń społecznych czy konkurencyjność gospodarki), ale również narażenie emigrantów na skutki protekcjonizmu obcych rynków pracy, na których pracownicy z Polski nie mają równych szans i możliwości w konkurencji z rdzennymi mieszkańcami. Puzio-Wacławik również dostrzega te zagrożenia, pisząc, że *zjawisko odpływu za granicę osób dobrze wykształconych należy postrzegać jako utratę kapitału ludzkiego. Jeżeli migranci są zatrudnieni w kraju docelowym na stanowisku i w zawodzie, które są zgodne z ich kwalifikacjami, mówi się o tzw. wymianie mózgow (brain exchange). Jeśli osoba z wyższym wykształceniem podejmuje za granicą pracę, która nie wymaga takich kwalifikacji, mamy do czynienia z deprecjacją kwalifikacji (deskilling) lub „marnotrawstwem mózgow” (brain waste). Kiedy „wymiana mózgow” ma charakter asymetryczny, mówi się o drenażu mózgow (brain drain), a w przypadku osób dobrze wykształconych mówi się o pozyskiwaniu mózgow (brain gain), gdy ma miejsce napływ*

---

<sup>96</sup> <http://www.wspolczesna.pl/praca/art/5676480,unijne-ryniki-pracy-otwar-te-dla-polakow,id,t.html> (dostęp: 5.08.2018).

<sup>97</sup> P. Kaczmarczyk (2014). *Efekty migracji w odniesieniu do rynku pracy...*, dz. cyt., s. 59.

<sup>98</sup> B. Puzio-Wacławik (2010). *Spółeczno-ekonomiczne skutki migracji Polaków po akcesji Polski do Unii Europejskiej*. Kraków: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe, nr 8, s. 180–184.

*takich osób*<sup>99</sup>. Lektura danych dotyczących emigracji nie pozostawia złudzeń – Polska jest ofiarą zarówno drenażu, jak i pozyskiwania mózgów przez kraje przyjmujące. Lata, które upłynęły od wstąpienia Polski do Unii Europejskiej, pokazały, że duża część najzdolniejszych, najbardziej pracowitych<sup>100</sup> i – w związku, z potwierdzoną w działaniu, mobilnością – najodważniejszych młodych ludzi wyjechała i nie zamierza wracać (około 50% emigrantów stałych<sup>101</sup>).

Motywy takich decyzji najczęściej są warunki płacy (zarobki), co znajduje potwierdzenie w badaniach Justyny Frelak i Beaty Roguskiej<sup>102</sup>. Badaczki, podejmując próbę odpowiedzi na pytanie, co skłoniłoby Polaków do powrotu z emigracji, uzyskały następujące odpowiedzi:

- wyższe zarobki – 77% wskazań;
- praca w Polsce odpowiadająca kwalifikacjom i doświadczeniu pracownika, umożliwiająca rozwój zawodowy i awans – 42% wskazań;
- satysfakcjonująca i dobrze płatna praca oraz pewność zatrudnienia – 40% wskazań;
- lepsza sytuacja mieszkaniowa oraz mniejsze obciążenia podatkowe – 32% wskazań;
- utrzymanie standardu życia z okresu emigracji – 21% wskazań;
- usprawnienie administracji, ułatwienie w zakładaniu własnych firm – 19% wskazań<sup>103</sup>.

Jak widać, motywy ekonomiczne i bytowe (mieszkaniowe, podatkowe czy prorozwojowe) są decydujące przy podejmowaniu decyzji o powrocie z emigracji. Odwołując się ponownie do sytuacji zawodowej emigrantów (w tym przypadku Polaków w Wielkiej Brytanii), warto przytoczyć słowa autorek badania, nawiązujące wprost do opisanej w tym rozdziale sytuacji Ukraińców w Polsce i podejmowania przez nich często pracy poniżej kwalifikacji. Mówią one, że *Polacy pracujący w Wielkiej Brytanii z reguły zajmowali się pracą fizyczną. Biorąc pod uwagę poziom ich wykształcenia można powiedzieć, że większość pracujących wykonywała pracę poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. Ponad dwie piąte pracujących było zatrudnionych przy pracach prostych. Więcej niż co czwarta osoba, która znalazła zatrudnienie*

---

<sup>99</sup> Tamże, s. 180–181.

<sup>100</sup> R. Bera (2011). *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, s. 78–152.

<sup>101</sup> M. Lesińska (2015). *Migracje powrotne Polaków*. Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych, Infos, 11(194), s. 2.

<sup>102</sup> J. Frelak, B. Roguska (2008). *Powroty do Polski. Wyniki badań*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

<sup>103</sup> Tamże, s. 16.

w Wielkiej Brytanii, pracowała jako robotnik wykwalifikowany, rzemieślnik. Wśród pozostałych osób względnie liczną grupę stanowili pracownicy usług osobistych oraz operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń. Tylko stosunkowo mała część polskich imigrantów w Wielkiej Brytanii wykonywała pracę wymagającą wyższych kwalifikacji, w tym także dobrej znajomości języka angielskiego – bardzo niewielu znalazło zatem zatrudnienie jako specjaliści; dyrektorzy, kadra kierownicza; technicy i średni personel oraz pracownicy administracyjni, sekretarki i sekretarze. Badanie potwierdziło negatywne zjawisko, które bywa określane mianem „marnotrawstwa mózgow”, czyli pracę poniżej kwalifikacji<sup>104</sup>. Możemy zatem przyjąć, że sytuacja zawodowa i życiowa Polaków w Wielkiej Brytanii jest mocno zbliżona do sytuacji Ukraińców w Polsce, co pokazuje szerszą tendencję do deprecjonowania kompetencji i kwalifikacji zawodowych zdobytych w krajach uważanych (w miejscach docelowych) za mniej rozwinięte.

Efektom emigracji – z punktu widzenia rynku pracy kraju opuszczanego – są zjawiska ekonomiczno-społeczne, które Kaczmarczyk przedstawia w podziale na trzy perspektywy czasowe: krótkookresowe, średniookresowe i długookresowe<sup>105</sup>.

Do perspektywy krótkookresowej zalicza on zahamowanie wzrostu podaży pracy i, następujący w wyniku tego, proces spadku bezrobocia oraz stopniowego wzrostu płac, co jest szczególnie widoczne w zawodach deficytowych. Powszechnie dostępne dane statystyczne potwierdzają istnienie tej zależności – liczba bezrobotnych spadła z 3,2 miliona w 2004 roku do 1,2 miliona w roku 2008. Konsekwencją tego był, niespotykany dotąd na polskim rynku pracy, spadek stopy bezrobocia: obniżyło się ono z 19,1% do 7,1% (w analogicznym okresie)<sup>106</sup>. Pamiętać przy tym należy, że tak znaczący spadek liczby bezrobotnych wiąże się również z przeobrażeniami zachodzącymi na samym rynku pracy i rynku zaawansowanych usług edukacyjnych oraz z ewolucją świadomości zawodowej Polaków, coraz lepiej rozumiejących chociażby ideę uczenia się przez całe życie i pozostających w gotowości do częstej zmiany zawodu i treści wykonywanej pracy<sup>107</sup>. Niektórzy badacze rynku pracy skłaniają się jednak ku stwierdzeniom, że wpływ emigracji na poprawę sytuacji na

---

<sup>104</sup> Tamże, s. 8–9.

<sup>105</sup> P. Kaczmarczyk (2014). *Efekty migracji w odniesieniu do rynku pracy...*, dz. cyt., s. 60–76.

<sup>106</sup> P. Kaczmarczyk (2012). *Labour market impacts of post-accession migration from Poland*. W: *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment. Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*. Paris: OECD.

<sup>107</sup> J. Nowicki, P. Wiśniewski (2015). *Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym*. Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, s. 5–8.



polskim rynku pracy po roku 2004 (czyli wstąpieniu Polski w strukturę Unii Europejskiej) był znikomy<sup>108</sup>.

Do efektów średniookresowych Kaczmarczyk włącza ponownie wzrost poziomu wynagrodzeń i jego znaczenie dla ludzi powracających z emigracji (a dokładnej rzecz ujmując, dla osób, które emigrację traktowały jako etap życia i okazję do zarobienia pieniędzy na start w dorosłe życie). Zaliczają się do nich najczęściej osoby wywodzące się ze środowisk wiejskich, nieposiadające odpowiedniego kapitału społecznego (tj. rodziny i/lub znajomych zagranicą) i niemające wcześniejszych doświadczeń emigracyjnych<sup>109</sup>. Dane zebrane podczas Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku nie tylko potwierdzają istnienie tego efektu, ale również wskazują, że osoby, które wróciły z emigracji, są bardziej aktywne zawodowo od osób stale pozostających w kraju – współczynnik aktywności zawodowej reemigrantów wynosił 75% w porównaniu z 55% w wypadku populacji Polski w wieku produkcyjnym, wskaźnik zatrudnienia wynosił natomiast (analogicznie) 61% w porównaniu z 48,5%<sup>110</sup>.

Zgodnie z powszechnie akceptowanymi teoriami efekty długookresowe masowej emigracji nie powinny w znaczący sposób oddziaływać na kondycję rynku pracy kraju opuszczanego<sup>111</sup>. Emigranci istotnie wzbogacają za to potencjał ekonomiczny kraju przyjmującego, krajowi opuszczonemu pozostawiając krótkookresowe korzyści, które zostały opisane wcześniej. Taki model oceniania skutków emigracji należałoby uzupełnić, w opinii Kaczmarczyka, o *zmiany demograficzne oraz przekształcenia strukturalne, które mogą być spowodowane migracjami, a których znaczenie może być o wiele większe od prostych efektów ekonomicznych opisywanych dotychczas*<sup>112</sup>.

---

<sup>108</sup> Por. M. Bukowski, G. Koloch, P. Lewandowski (2007). *Labour market macrostructure in NMS8 – shocks and institutions*. W: M. Bukowski (red.), *Employment in Poland 2007 – Safety on the flexible labour market*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; K.B. Budnik (2007). *Migration Flows and Labour Market in Poland*, National Bank of Poland, Working Paper no. 44.

<sup>109</sup> M. Anacka, A. Fihel, P. Kaczmarczyk (2014). *Migration as an asset? Polish returnees at the time of the crisis*. W: M. Kahanec, K.F. Zimmermann (red.), *Migration, Crisis, and Adjustment in an Enlarged E(M)U*. Bonn: Springer Verlag.

<sup>110</sup> *Wybrane tablice dotyczące emigracji na pobyt czasowy powyżej 3 miesięcy – wyniki spisu ludności i mieszkań 2011 r.* (2013). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.

<sup>111</sup> *Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements* (2009). W: H. Brücker (red.), *Final Report*. Nürnberg: European Integration Consortium.

<sup>112</sup> P. Kaczmarczyk, M. Okólski (2008). *Demographic and labour market impacts of migration on Poland*, „Oxford Review of Economic Policy”, vol. 24, no. 3, s. 604 (tłum. wł.).

Osobny obszar, mocniej związany z problematyką badań pokolenia Y i jego miejsca na rodzimym rynku pracy, stanowi, sygnalizowana już przez Kaczmarczyka, sytuacja emigrantów po powrocie do kraju. Państwo Polskie podejmuje różnorodne działania na rzecz osób powracających z emigracji oraz działania mające skłonić pozostających zagranicą do powrotu do kraju (tab. 6).

**Tabela 6.** Zestawienie cech polityki państwa wobec powrotów

	POLITYKA W NASTĘPSTWIE POWROTÓW (POLITYKA REAKCYJNA)	POLITYKA NA RZECZ POWROTÓW (POLITYKA STYMULACYJNA)
<b>Adresat polityki</b>	Realni powrotni	Potencjalni powrotni
<b>Charakter działań</b>	Reakcja na powroty	Stymulacja powrotów
<b>Uzasadnienie działań</b>	Minimalizacja napięć i kosztów związanych z powrotem migrantów	Maksymalizacja zysków z migracji powrotnych (kapitał finansowy, społeczny, demograficzny)
<b>Cel</b>	Reintegracja migrantów po powrocie do ojczyzny	Nakłonienie do decyzji o powrocie oraz ułatwienie powrotu
<b>Miejsce</b>	Działania w kraju powrotu	Działania w kraju pobytu
<b>Czas</b>	Po powrocie do ojczyzny	Przed powrotem

Źródło: M. Lesińska (2010). *Polityka państwa wobec migrantów powrotnych – rozważania wokół założeń teoretycznych*. W: M. Lesińska (red.), *Polityka państwa wobec migracji powrotnych własnych obywateli. Teoria i praktyka*, „CMR Working Papers”, nr 44(102), s. 10. <http://www.migracje.uw.edu.pl/publ/1286>.

Państwo posiada narzędzia umożliwiające podjęcie działań o charakterze informacyjnym i pomocowym, adresowanych do emigrantów i osób, które powróciły z emigracji. Magdalena Lesińska wymienia, obok (przedstawionych w tab. 4) działań zachęcających do powrotu i działań wspierających osoby powracające, także działania uzupełniające, polegające na reintegracji społeczno-ekonomicznej (również na rynku pracy) czy ułatwieniu powrotu dzieci do polskiego systemu szkolnego. W rzeczywistości państwo realizuje zadania oparte na:

- a) *informacji (np. portale informacyjne, jak [www.powroty.gov.pl](http://www.powroty.gov.pl), zawierający informacje dotyczące kwestii prawnych i niezbędnych formalności, służący także jako interaktywne forum, kampanie informacyjne w mediach i w największych skupiskach diaspory);*
- b) *promocji (tworzenie pozytywnego wizerunku kraju powrotu jako przyjaznego do życia i pracy, gotowego na przyjęcie powracających);*

- c) zatrudnieniu (np. stworzenie aktywnego systemu rekrutacji dla pracodawców i pracowników wracających zza granicy);
- d) szkoleniach (np. organizowanie szkoleń dla powracających, które dotyczyłyby zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej);
- e) strukturze instytucjonalnej odpowiedzialnej za działania wobec migracji powrotnych (tworzenie specjalnego organu lub wzmocnienie koordynacji między instytucjami zajmującymi się migracjami powrotnymi na różnych szczeblach administracji)<sup>113</sup>.

Mimo że trudno ocenić liczbę i jakość zrealizowanych zadań, ważne jest, że państwo co najmniej deklaratorywnie zajmuje się problematyką powrotów z emigracji i stara się zrozumieć, często prozaiczne, problemy, z jakimi mierzyć się muszą reemigranci. Efektem tego zrozumienia, tym razem z perspektywy ogólnoeuropejskiej, są również działania o numerze 1.2 (szczególnie 1.2.1) podejmowane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER), których celem jest, między innymi, poprawa sytuacji na rynku pracy reemigrantów poniżej 29. roku życia<sup>114</sup>.

Przechodząc do podsumowania, migracje – zarówno emigracja, jak i imigracja – nie pozostają bez wpływu na rynek pracy. Problemy metodologiczne i organizacyjne, jakie napotykają badacze tych zjawisk, uniemożliwiają co prawda uzyskanie dokładnych odpowiedzi na pytania o ich skalę i specyfikę, ale już samo poznanie ogólnych tendencji sprawia, że zrozumienie sytuacji młodych ludzi na polskim rynku pracy staje się pełniejsze i, dzięki temu, trafniejsze.

### 2.1.2. UCZELNIE WYŻSZE I ICH ROLA W KSZTAŁTOWANIU NOWYCH POKOLEŃ PRACOWNIKÓW

Stawiając sobie za cel możliwie pełny opis sytuacji absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy, nie sposób pominąć relacji: kompetencje (kwalifikacje) zawodowe wyniesione z uczelni a oczekiwania pracodawców. Osoby nieposiadające doświadczenia zawodowego, a w takim położeniu znajduje się większość absolwentów w pierwszych miesiącach po ukończeniu studiów, w rozmowach z pracodawcami i w czasie uczenia się zawodu w działaniu opiera się na kompetencjach zdobytych w czasie nauki. Biorąc pod uwagę, że duża część praktyk studenckich, przynajmniej na

---

<sup>113</sup> M. Lesińska (2015). *Migracje powrotne Polaków*, dz. cyt., s. 3.

<sup>114</sup> <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/12-wsparcie-osob-mlodych-na-regionalnym-ryнку-pracy-projekty-konkursowe-121-wsparcie-udzielane-z-europejskiego-funduszu-społecznego-2/> (dostęp: 9.08.2018).

kierunkach humanistycznych i społecznych, nie ma nic wspólnego z prawdziwą pracą, a wiele spośród nich odbyło się tylko w zakresie koniecznym do wypełnienia dokumentacji zbieranej przez uczelnie<sup>115</sup>, możemy przyjąć, że dysponują oni, przede wszystkim, wiedzą teoretyczną i, niesprawdzonymi w warunkach pracy, umiejętnościami oraz kompetencjami społecznymi, które zastąpiły, znany ze Standardów Kwalifikacji Zawodowych, pojemniejszy i właściwszy termin „cechy psychofizyczne”<sup>116</sup>. Nie bez przyczyny skupiono się, w dalszych rozważaniach, na kompetencjach społecznych, gdyż jest to obszar, który uczelnie wyższe kształtują w najmniej zadowalającym, według pracodawców, stopniu<sup>117</sup>.

Tak zwana luka kompetencyjna, zdaniem Jarosława Górniaka, *dotyczy głównie kompetencji miękkich takich jak komunikatywność (w mowie i piśmie), współpraca w grupie, wrażliwość międzykulturowa, adaptacja, orientacja na cele czy wpływ na innych. Są to w większości kompetencje, których kształcenie przez uczelnie wymaga przede wszystkim stosowania adekwatnych narzędzi i metod nauczania oraz stwarzania okazji w środowisku uczelnianym (koła naukowe, wyjazdy, staże, możliwości angażowania się w różnorodne projekty itp.). Trudno kompetencje te kształcić poprzez samą treść programu nauczania*<sup>118</sup>. Największym problemem w kształtowaniu kompetencji społecznych w toku studiów są więc ograniczenia organizacyjne, przejawiające się niewystarczającym wsparciem studentów w poszukiwaniu źródeł i możliwości rozwoju tego obszaru oraz motywacja studentów do samorozwoju, wymagającego często przełamywania, indywidualnie pojmowanych, tematów tabu (lęk przed wystąpieniami publicznymi, oceną itp.). Zdecydowanie mniej problemów stwarza polskim uczelniom przekazywanie wiedzy i uczenie jej wykorzystania w realizacji zadań zawodowych (kształtowanie umiejętności).

W tym miejscu pojawia się pytanie o rolę, jaką ma spełniać uczelnia wyższa w procesie formowania studenta – przyszłego pracownika. Czy powinna podążać za wytycznymi Unii Europejskiej i koncentrować się, przede

---

<sup>115</sup> Ocena sytuacji na podstawie obserwacji własnych i doświadczenia w opiece nad praktykami.

<sup>116</sup> Por. H. Bednarczyk, I. Woźniak, S.M. Kwiatkowski (2007). *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 177.

<sup>117</sup> I. Lipiec (2015). *Diagnoza poziomu kompetencji młodzieży i zapotrzebowanie pracodawców. Raport z badania opracowany w ramach projektu „Młodzi na rynku pracy” Program Erasmus + Partnerstwa strategiczne*. Lublin: Erasmus +, s. 41–42.

<sup>118</sup> J. Górniak (red.) (2014). *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r.* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 69.

wszystkim, na kształtowaniu kompetencji kluczowych<sup>119</sup>, naukę kompetencji zawodowych pozostawiając przyszłym pracodawcom? Czy może powinna mocniej odpowiadać na zapotrzebowanie pracodawców, oczekujących od absolwentów konkretnie sprofilowanych kompetencji i kwalifikacji zawodowych (kwalifikacje są to potwierdzone, przez odpowiednie instytucje, kompetencje)? Odpowiedź na to pytanie jest niezwykle trudna, o ile uzyskanie jej jest w ogóle możliwe w tak szybko zmieniającym się świecie. Dotychczasowe doświadczenia szkolnictwa, nie tylko wyższego, zdają się wspierać tę drugą drogę – absolwenci nieposiadający odpowiednich kompetencji zawodowych nie powinni wykonywać zawodów, do jakich byli przygotowywani w toku nauki czy studiów. O tej problematyce pisałem już wcześniej, wykorzystując jako przykład zawód lekarza, który nie posiada właściwie rozwiniętych kompetencji zawodowych, a za ich zamiennik uważa kompetencje kluczowe<sup>120</sup>. Nadal uważam, że konsekwencje takiej postawy byłyby bardzo dalekie od oczekiwania. Nie zmienia to jednak faktu, że każdy zawód ma swoją własną specyfikę i w części zawodów (np. w niektórych zawodach IT, w administracji czy w bazujących na, szeroko rozumianym, kontakcie z ludźmi) sprawdziliby się pracownicy o rozwiniętych kompetencjach kluczowych, nieposiadający, przynajmniej na starcie, odpowiednich kompetencji zawodowych. Zanim podejmiemy próbę odpowiedzi na to pytanie, przyjrzyjmy się bliżej szkolnictwu wyższemu w Polsce.

W roku akademickim 2015/2016 studiowało w Polsce ponad 1 348 tysięcy osób, z czego 859 tysięcy na studiach pierwszego stopnia (licencjackie i inżynierskie), a 330 tysięcy na studiach drugiego stopnia. Pozostałe osoby studiowały na studiach magisterskich jednolitych (135 tysięcy) lub ukończyły studia bez otrzymania dyplomu (uzyskały tzw. absolutorium – 23 tysiące). W województwie mazowieckim studiowało 256 tysięcy osób, z czego 150 tysięcy na studiach licencjackich i inżynierskich, 67 tysięcy na studiach drugiego stopnia, a 31 tysięcy na jednolitych studiach magisterskich (pozostałe 8 tysięcy uzyskało absolutorium)<sup>121</sup>.

---

<sup>119</sup> *Kompetencje kluczowe. Realizacja koncepcji na poziomie szkolnictwa obowiązkowego* (2002). Bruksela: Europejskie Biuro Eurydice; *Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie* (2018). Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 189/1. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)) (dostęp: 2.02.2019).

<sup>120</sup> M. Kwiatkowski (2015). *Między akademickością a przygotowaniem do aktywnego udziału w rynku pracy – rola uczelni wyższych w kształceniu kadr dla gospodarki*. W: M.J. Szymański, B. Przybylski (red.), *W kręgu współczesnych problemów edukacyjnych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.

<sup>121</sup> *Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2016/2017 dane wstępne*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/szkolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20162017-dane-wstepne,8,4.html> (dostęp: 12.08.2018).

Z przytoczonych danych wynika, że w województwie mazowieckim, które jest terenem opisywanych w książce badań, studiowało w roku akademickim 2015/2016 jedynie 19% ogólnej liczby studentów, ale też 35% osób, które nie przystąpiły do obrony pracy licencjackiej, inżynierskiej i magisterskiej. Świadczyć to może o specyfice warszawskiego rynku pracy, na którym, bardziej niż dyplom uczelni wyższej, liczyć się mogą faktycznie posiadane kompetencje.

Obszerny raport Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego *Szkolnictwo wyższe w Polsce*, mimo pięciu lat, które upłynęły od jego opublikowania, wskazuje na istnienie w edukacji trendów długoterminowych (w raporcie opisano perspektywę na lata 2012–2035)<sup>122</sup>. Prognozy dotyczące liczby studentów, oparte o szacunki demograficzne, pozwalają wnioskować, że liczba studentów w Polsce nie zmniejszy się drastycznie w kolejnych latach, balansując w przedziale 1,25–1,5 miliona<sup>123</sup>. Stoi to w lekkiej sprzeczności z prognozami demograficznymi GUS, według których na przestrzeni lat 2020–2035 liczba ludności Polski spadnie o 1,8 miliona obywateli (5% populacji), zwłaszcza w grupie wiekowej 18–24 lata (czyli w wieku studenckim) spadek ten będzie wyraźny (ubędzie 130 tysięcy osób w tym wieku)<sup>124</sup>. W związku z tym liczba uczelni, zwłaszcza niepublicznych, najmocniej narażonych na utratę studentów, może ulec znaczącym zmianom i znacząco spaść poniżej 453 – taka była ogólna liczba działających na terenie Polski uczelni wyższych w momencie rozpoczęcia roku akademickiego 2012/2013 (dla porównania w tabeli 7 zamieszczono analogiczne dane dotyczące roku akademickiego 2013/2014, w którym omawiany trend spadkowy zaczyna być dostrzegalny)<sup>125</sup>. Aktualne dane statystyczne potwierdzają opisane dalej trendy<sup>126</sup>.

---

<sup>122</sup> *Szkolnictwo wyższe w Polsce* (2013). Warszawa: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

<sup>123</sup> Tamże, s. 8.

<sup>124</sup> *Uwarunkowania przyszłego rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce: globalizacja, demografia i zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce. Organizacyjna i merytoryczna koordynacja procesu opracowania projektów sektorowej strategii rozwoju szkolnictwa wyższego do roku 2020, ze szczególnym uwzględnieniem okresu do 2015 roku*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Ernst & Young Business Advisory. [https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013\\_05/48d88a26c432b1692b8365e2c1e3e482.pdf](https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/48d88a26c432b1692b8365e2c1e3e482.pdf) (dostęp: 12.08.2018).

<sup>125</sup> <https://www.studia.net/poradnik-kandydata/7355-studia-w-polsce-kierunki-i-uczelnie> (dostęp: 12.08.2018).

<sup>126</sup> <https://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/rejestry/szkolnictwo;jsessionid=78950B-CA3620CCD9725768214A733E80.NwsProdC?execution=e1s1> (dostęp: 2.02.2019).

**Tabela 7.** Liczba szkół wyższych w Polsce (w podziale na typy) – początek roku akademickiego 2013/2014

TYP UCZELNI	LICZBA UCZELNI
Uniwersytety	19
Techniczne	18
Przyrodnicze	6
Ekonomiczne	5
Pedagogiczne	6
Medyczne	9
Morskie	2
AWF	6
Artystyczne	19
Teologiczne	4
PWSZ	36
MON	5
MSW	2
Uczelnie niepubliczne	307
<b>RAZEM</b>	<b>444</b>

Źródło: *Szkolnictwo wyższe w Polsce* (2013). Warszawa: MNiSW, s. 10.

Widoczna w tabeli 7 dysproporcja pomiędzy liczbą uczelni publicznych a niepublicznych (137 do 307) nie ma przełożenia na liczbę studentów – w roku akademickim 2012/2013 55% ogólnej liczby studentów stanowili ci, którzy wybrali uczelnie publiczne (studia dzienne i zaoczne)<sup>127</sup>.

Interesująco prezentuje się również lista kierunków, jakie można studiować na polskich uczelniach (studia I i II stopnia). Według popularnego wśród studentów portalu internetowego studia.net, absolwenci szkół średnich mają do wyboru aż 308 kierunków kształcenia<sup>128</sup>. Spośród nich najczęściej wybierane są (dane za rok akademicki 2014/2015):

1. Informatyka – 30 309 osób;
2. Prawo – 20 418 osób;
3. Zarządzanie – 19 158 osób;
4. Ekonomia – 16 061 osób;
5. Budownictwo – 15 982 osób;
6. Mechanika i budowa maszyn – 15 178 osób;
7. Finanse i rachunkowość – 15 014 osób;

<sup>127</sup> Tamże, s. 6.

<sup>128</sup> <https://www.studia.net/spis-wszystkich-kierunkow-studiow> (dostęp: 12.08.2018).

8. Automatyka i robotyka – 14 914 osób;
9. Psychologia – 14 700 osób;
10. Pedagogika – 13 443 osób<sup>129</sup>.

Najchętniej wybierane są kierunki techniczne, dające absolwentom konkretny i pożądaný na rynku pracy zawód (N = 4), kierunki ekonomiczne i zarządzanie (N = 3), prawo oraz nauki społeczne (N = 2). W tym zestawieniu najmocniej tracą kierunki społeczne, które w ciągu lat 2010–2014 straciły prawie połowę chętnych do studiowania absolwentów szkół średnich i osób dorosłych, uzupełniających wykształcenie (pedagogika spadek z 30 414 do 13 443, psychologia spadek z 19 021 do 14 700 – dane z lat 2010 i 2015). Studentów tracą również kierunki ekonomiczne – studia z zarządzania rozpoczęły w 2010 roku aż 37 743 osoby. Utrzymujące się zainteresowanie prawem oraz zwiększające się miarowo nabory na studia techniczne są natomiast widoczne w każdej z tabel z lat 2010–2014<sup>130</sup>.

Wzrost zainteresowania studiami wyższymi w latach 1990–2006 (w roku akademickim 2005/2006 studiowało w Polsce rekordowe 1 953 832 osoby<sup>131</sup>) ma oczywiście związek z mechanizmami opisanymi we wprowadzeniu do rozdziału 1, czyli przemianami społeczno-gospodarczymi po 1989 roku oraz przeobrażeniami zachodzącymi na rynku pracy, a mającymi związek z unowocześnieniem gospodarki i pojawieniem się nowych technologii. W tym czasie, co warto podkreślić, wiek studencki zaczęło osiągać pokolenie wyżu demograficznego styku lat 70. i 80. (czyli przełom pokoleń X i Y). Nie bez znaczenia była też konieczność uzupełnienia wykształcenia przez całe grupy zawodowe – nauczyciele czy urzędnicy państwowi masowo rozpoczynali studia, by utrzymać stanowiska pracy. W ten sposób wskaźnik scholaryzacji brutto wzrósł z 12,9% w roku akademickim 1990/1991 do 48,9% w roku 2005/2006<sup>132</sup>. Ten, w dużej mierze, sztucznie wywołany popyt na studia był spowodowany, według Magdaleny Raczyńskiej, poprzez koniunkcję następujących czynników:

- *rosnącej świadomości wartości (czy wręcz konieczności) wykształcenia i wiążącej się z tym presji społecznej, wywieranej w szczególności na młodsze pokolenia;*

---

<sup>129</sup> [https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014\\_11/aebcaeb2b7989d4b1172a-740e111f6ab.pdf](https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_11/aebcaeb2b7989d4b1172a-740e111f6ab.pdf) (dostęp: 12.08.2018).

<sup>130</sup> Tamże.

<sup>131</sup> *Szkolnictwo wyższe w Polsce*, dz. cyt., s. 5.

<sup>132</sup> R. Siemieńska, D. Walczak (2017). *Szkolnictwo wyższe w Polsce: od systemu państwowego do rynkowego, od elitarności do masowości*. W: R. Siemieńska (red.), *Uniwersytety, naukowcy i studenci w zglobalizowanym świecie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 37.



- *stale wzrastającej podaży miejsc na studiach, w latach 90. związanej bezpośrednio z polityką państwa, zgodnie z którą wysokość środków publicznych przekazywanych na rzecz uczelni była związana z liczbą kształconych przez nią studentów;*
- *na początku okresu transformacji – zmiany modelu zatrudnienia wynikającej ze wzrostu zapotrzebowania na pracowników o wyższym poziomie wykształcenia, w późniejszym okresie – chęci przesunięcia w czasie momentu wejścia w dorosłe życie oraz konieczności rezygnacji z niezależności finansowej, co wynikało ze znacznych problemów na rynku pracy;*
- *w przypadku większości uczelni – zniesienia konieczności zdawania egzaminów wstępnych na studia;*
- *wzrostu świadomości obywatelskiej oraz kultury demokratycznej*<sup>133</sup>.

Trudno nie zgodzić się z taką diagnozą, szczególnie w sytuacji, gdy Polska przed przemianami 1989 roku znajdowała się w gronie krajów o najniższym poziomie scholaryzacji na poziomie wyższym. Przeobrażenia gospodarcze, powodujące wzrost zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych specjalistów, otwarcie się na świat oraz zwiększenie możliwości kształcenia na poziomie wyższym, poskutkowało trwałym wzrostem zainteresowania studiowaniem. Jak zauważa dalej Raczyńska, w latach 80. XX w. na studia wyższe przyjmowano jedynie 9–12% młodzieży z każdego rocznika. Dawało to Polsce jedno z ostatnich miejsc w rankingach skolaryzacji wśród państw europejskich. W 2007 r. nasz kraj był już w czołówce 30 państw Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) ocenianych pod kątem wysokości wskaźnika skolaryzacji. Paradoksalnie upowszechnienie szkolnictwa na poziomie wyższym odwraca obowiązujący paradygmat o korzystniejszej sytuacji ekonomicznej osób z wyższym wykształceniem w porównaniu do osób o wykształceniu średnim. W wyniku dopływu na rynek pracy ludzi o wysokich kwalifikacjach, zmienił się przeciętny poziom wykształcenia ludności Polski w wieku produkcyjnym. Pociągnęło za sobą zmniejszenie korzyści z posiadania wyższego wykształcenia (takich jak większe szanse zatrudnienia i utrzymania się na rynku pracy czy wyższe wynagrodzenie) i sprawiło, że współcześnie nie są one już tak oczywiste i odczuwalne jak jeszcze dwie dekady temu<sup>134</sup>. Poruszony w tym fragmencie problem tzw. dewaluacji dyplomów uczelni wyższych jest czynnikiem, który również nie pozostaje bez wpływu na sytuację zawodową reprezentantów pokolenia Y

---

<sup>133</sup> M. Raczyńska (2013). *Od elitarności do masowości – stan szkolnictwa wyższego w Polsce po transformacji ustrojowej z 1989 r.*, „Kultura, Religia, Edukacja”, nr 1, s. 225–226.

<sup>134</sup> Tamże, s. 227.

i na rynek pracy – rozpatrywany jako złożony mechanizm powiązanych i wchodzących w różnorodne interakcje obszarów. Zmiana w jednym obszarze (tu dla przykładu zwiększenie podaży dobrze wykształczonej kadry) powoduje symetryczną reakcję w innych obszarach (w wysokości wynagrodzeń, podaży miejsc pracy itp.).

Polskie szkolnictwo wyższe funkcjonuje w zglobalizowanym świecie, ulega więc wpływom wyznaczanym przez globalnie pojmowane trendy. Zmiany zachodzące na światowym rynku pracy nie tylko przekładają się na kondycję rodzimego rynku, ale również wymuszają podejmowanie przez uczelnie działań o charakterze prewencyjnym, ukierunkowanych na sprostanie zapotrzebowaniu gospodarki na odpowiednią liczbę ludzi o określonych kompetencjach i kwalifikacjach. W raporcie *Uwarunkowania przyszłego rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce: globalizacja, demografia i zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce*<sup>135</sup> zawarto szereg czynników globalnych wpływających na rozwój szkolnictwa wyższego w Polsce (tab. 8).

Zrozumienie zasad działania rynku, odbywające się poprzez poznanie wszystkich możliwych zależności ekonomiczno-społecznych zachodzących na nim, umożliwi opracowywanie prognoz na najbliższe lata. Podsumowując dotychczasowe rozważania na temat szkolnictwa wyższego i jego miejsca w relacji z rynkiem pracy, możemy przewidywać, że w nadchodzących latach proces odrotu od studiowania będzie przybierał na sile. Już teraz pracodawcy zwracają większą uwagę na posiadane przez kandydatów do pracy kompetencje niż na ich dyplom uczelni wyższej<sup>136</sup>. W wielu nowych zawodach, szczególnie informatycznych, artystycznych i spersonalizowanych usługach, miarą wartości pracownika jest lista jego dotychczasowych osiągnięć (tzw. portfolio), w której wykształcenie gra co najwyżej drugoplanową rolę. Dodatkowo, młodzi ludzie, prąc do możliwie szybkiego uniezależnienia się finansowego od rodziców, coraz częściej wybierają będą inny, mniej czasochłonny model zdobywania kwalifikacji – kursy i szkolenia zawodowe. Do tego wystarczy im wykształcenie średnie, najlepiej zawodowe, zdobyte w, odradzających się po latach faktycznego niebytu, trzyletnich szkołach zawodowych (branżowych)<sup>137</sup>. Wybierając

---

<sup>135</sup> *Uwarunkowania przyszłego rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce...*, dz. cyt.

<sup>136</sup> A. Jagodziński (2013). *Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów wyższych uczelni*, „Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku, Nauki Ekonomiczne”, t. XVII.

<sup>137</sup> A. Chłoń-Domińczak, H. Dębowski, E. Drogosz-Zabłocka, M. Dybaś, D. Holzer-Żelazewska, A. Maliszewska, W. Paczyński, K. Podwójcic, M. Rucińska, W. Stęchły, M. Tomasik, K. Trawińska-Konador, G. Ziewiec (2012). *Edukacja zawodowa w Polsce*. W: A. Wojciuk (red.), *Raport o stanie edukacji 2011*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

**Tabela 8.** Czynniki, obszary analizy i uzasadnienie ich potencjalnego wpływu na rozwój szkolnictwa wyższego w Polsce

OBSZAR ANALIZY	UWARUNKOWANIA	UZASADNIENIE ZNACZENIA DANEGO OBSZARU DLA SZKOLNICTWA WYŻSZEGO
<b>Globalizacja</b>		
Globalny popyt na edukację na poziomie wyższym	Wielkość popytu globalnego	W nadchodzących latach można oczekiwać znacznych zmian w globalnych trendach dotyczących popularności edukacji na poziomie wyższym. Zmiany te nie pozostaną bez wpływu na międzynarodową pozycję szkolnictwa wyższego w Polsce.
	Struktura popytu globalnego	Zmiany wielkości popytu globalnego na edukację na poziomie wyższym będą się przyczyniać również do zmian w strukturze globalnych oczekiwań co do oferowanych kierunków studiów, form studiowania itp. To z kolei będzie wpływać na globalną atrakcyjność SW w Polsce.
	Mobilność popytu globalnego	Zmiany w międzynarodowej mobilności studentów determinują w znacznym stopniu potencjał napływu studentów do polskich uczelni.
Globalna podaż edukacji na poziomie wyższym	Wielkość i struktura podaży (konkurencja zagraniczna)	Zmiany w liczbie uczelni wyższych na świecie przekładają się na poziom konkurencji na tym rynku, w tym także na poziom konkurencji napotykaną przez polskie uczelnie. Poza samą liczbą uczelni wyższych na świecie, ważnym czynnikiem determinującym poziom konkurencji na tym rynku są takie czynniki, jak struktura uczelni wyższych w zależności od ich: typu (np. uniwersytety, szkoły zawodowe), oferty dydaktycznej, dostępnych metod kształcenia, jakości edukacji, kosztu studiowania itp.
	Mobilność podaży	Zmiany w zakresie zagranicznej oferty edukacyjnej świadczonej na odległość będą istotnie wpływać na skalę globalnej mobilności studentów, a także na skalę konkurencji dla polskich uczelni na rynku lokalnym (np. zagraniczna oferta e-learningowa może stanowić alternatywę dla studiowania w Polsce).
Napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) do Polski	Skala i struktura napływu bezpośrednich inwestycji zagranicznych	Zarówno skala, jak i struktura napływających do Polski bezpośrednich inwestycji zagranicznych mają wpływ na oczekiwania dotyczące kwalifikacji pracowników (na krajowym i regionalnym rynku pracy).

## 2.1. Rynek pracy w Polsce w perspektywie globalnej i lokalnej

OBSZAR ANALIZY	UWARUNKOWANIA	UZASADNIENIE ZNACZENIA DANEGO OBSZARU DLA SZKOLNICTWA WYŻSZEGO
<b>Demografia</b>		
Struktura wiekowa populacji – starzenie się społeczeństwa	Liczba osób w wieku 18–24 lata	Przedział wiekowy 18–24 lata to „tradycyjny” okres rozpoczynania nauki na poziomie wyższym. Kształtowanie się liczby ludności w tej grupie wiekowej będzie miało istotny wpływ na liczbę studentów w Polsce.
	Struktura wiekowa populacji	Zmiana udziału osób starszych w populacji może wpływać na szkolnictwo wyższe w Polsce szczególnie mocno poprzez: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dostępność finansowania,</li> <li>▪ ekonomiczne bodźce do podejmowania kształcenia,</li> <li>▪ strukturę popytu na towary i usługi,</li> <li>▪ strukturę wiekową osób zatrudnionych w sektorze szkolnictwa wyższego.</li> </ul>
<b>Uwarunkowania społeczno-gospodarcze w Polsce</b>		
Kierunki rozwoju polskiej gospodarki	Wkład wiedzy i innowacyjności w tworzenie wartości dodanej	Zmiana udziału sektorów opartych na wiedzy i innowacyjności w wartości dodanej gospodarki będzie wpływać na wielkość popytu na usługi świadczone przez szkolnictwo wyższe.
	Struktura zatrudnienia i oczekiwania wobec pracowników	Zmieniająca się struktura zatrudnienia w Polsce będzie wpływać na oczekiwania pracodawców co do rodzaju wykształcenia i specjalizacji absolwentów uczelni wyższych. Ponadto, wraz ze wzrostem znaczenia wiedzy i informacji w przedsiębiorstwach, zmieniać się będzie zestaw ogólnych, niezależnych od specjalizacji kompetencji wymaganych od pracowników (np. umiejętność pozyskiwania nowej wiedzy, wyszukiwania informacji).
Rozwój regionów	Skala zróżnicowania tempa rozwoju regionalnego	Od tego, jak silne będzie zróżnicowanie rozwoju poszczególnych regionów w Polsce, zależeć będzie regionalne zróżnicowanie popytu na usługi edukacyjne, w tym na edukację na poziomie wyższym.

Źródło: *Uwarunkowania przyszłego rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce: globalizacja, demografia i zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce* (2009). Warszawa: Ernst & Young Business Advisory, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, s. 6–7.

tę ścieżkę edukacyjną, już jako osiemnastolatki wyjdą na rynek pracy w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia (absolwenci uczelni wyższych najwcześniej w wieku 22 lat, po zdobyciu licencjatu). Kolejnym powodem

masowego odpływu chętnych do studiowania było z pewnością wycofanie przez Ministerstwo Obrony Narodowej obowiązku odbycia zasadniczej służby wojskowej z dniem 1 stycznia 2010 roku<sup>138</sup> i zanik, wynikającego z niego, proceduru odraczania lub całkowitego zawieszania tego obowiązku poprzez rozpoczęcie studiów.

Powracając do zadanego wcześniej pytania, czy uczelnie powinny kłaść większy nacisk na kształtowanie kompetencji kluczowych (ogólnych, wspierających indywidualny rozwój), czy zawodowych (kompetencje i kwalifikacje konieczne do pracy w zawodzie), warto wziąć pod uwagę całościową kondycję polskiego szkolnictwa wyższego. W sytuacji, gdy następuje znaczący odwrót od studiowania a rynek pracy został nasycony specjalistami w większości dziedzin i, przez to, nie docenia w należyty sposób osób posiadających wyższe wykształcenie, przynajmniej najlepsze polskie uczenie, jak się zdaje, ponownie powinny dążyć do uzyskania statusu „kuźni elit”. Ten poziom osiągnąć mogą powracając do rzetelnego selekcionowania kandydatów na studia (egzamininy wstępne, rozmowy kwalifikacyjne) oraz układania planów i programów kształcenia uwzględniających osoby będące w stanie opanować materiał obejmujący pełne przygotowanie do dorosłego życia (tj. samodzielności – zwłaszcza finansowej, ale, przede wszystkim, do ciągłego doskonalenia się i funkcjonowania w płynnym środowisku, które wymagać może częstego przekwalifikowywania się) i do wykonywania wybranego zawodu (zdobycie możliwie pełnego zestawu kompetencji i kwalifikacji zawodowych).

Pamiętajmy przy tym, że dalekie miejsca polskich uczelni w rankingach światowych (m.in. ranking Szanghajska<sup>139</sup>) wynikają nie tylko z niedociągnięć organizacyjnych, ale – i to jest w mojej opinii główny i oczywisty powód „zacofania” polskich uczelni – z rażącego niedofinansowania. Budżet Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na rok 2018 wynosi około 13,3 miliarda złotych<sup>140</sup>. Dla porównania, roczny budżet światowego lidera w branży technologicznej – tj. Massachusetts Institute of Technology – wynosi około 11 miliardów dolarów (tj. około 40 miliardów złotych), a budżet najbogatszej uczelni świata – Harvard University – ponad 32 miliardy dolarów (ponad 120 miliardów złotych). Podsumowując, 22 najbogatsze amerykańskie uczelnie, rekrutujące zaledwie około 5% wszystkich studentów

---

<sup>138</sup> J. Gutowski (2012). *Działalność promocyjna współczesnych Sił Zbrojnych RP*. W: H. Spustek (red.), *Obywatel w mundurze. Aksjologiczny wymiar funkcjonowania nowoczesnych sił zbrojnych*. Wrocław: Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. Gen. Tadeusza Kościuszki.

<sup>139</sup> <http://www.shanghai ranking.com/> (dostęp: 13.08.2018).

<sup>140</sup> [https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2018\\_02/eff986c2071718e7ea54fceb74bc331.pdf](https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2018_02/eff986c2071718e7ea54fceb74bc331.pdf) (dostęp: 13.08.2018).

w Stanach Zjednoczonych, otrzymują połowę wszystkich przekazywanych uczelniom pieniędzy – około 223 miliardy dolarów<sup>141</sup>. Dokonując prostej operacji matematycznej, możemy przyjąć, że budżet na szkolnictwo wyższe w USA wynosi około 450 miliardów dolarów, tj. około 1,75 biliona złotych, co czyni go – ostrożnie szacując – 130 razy większym od budżetu MNiSW. Nie trzeba już przy tym wspominać, że dzięki tak wysokim budżetom uczelnie są w stanie, między innymi, zatrudniać laureatów nagrody Nobla czy prowadzić badania naukowe z prawdziwego zdarzenia i, dzięki temu, awansować w rankingach. W tym miejscu warto również pokazać finansowanie polskiego szkolnictwa wyższego (na tle większego budżetu, nazywanego zbiorczo – Badania + Rozwój) w odniesieniu do innych krajów Unii Europejskiej. Średnia unijna w tym zakresie wynosi 1,9% PKB (dla porównania, średnia dla wszystkich krajów OECD – 2,4% PKB) a Polska, mimo zapewnień decydentów, że ich celem jest budowa nowoczesnego (innowacyjnego) i samodzielnego państwa, przeznaczają na ten cel jedynie 0,9% PKB. W ramach Unii Europejskiej tylko Grecja (0,8%) i Rumunia (0,4%) przeznaczają na ten cel mniej. Światowymi liderami są kraje, znane z tego, że zależy im na rozwoju i dobrobycie obywateli – Korea Południowa (4,3% PKB), Izrael (4,1%), Japonia (3,6%) i Szwecja (3,2%)<sup>142</sup>.

Niski budżet polskich uczelni nie tylko skazuje je na egzystencję na peryferiach świata badań i nauki, ale również sprawia, że polscy naukowcy i dydaktyczni pracownicy uczelni są niedofinansowani, często zmuszani do samodzielnego opłacania badań czy wyjazdów na konferencje (w ramach wymaganego przez uczelnie rozwoju zawodowego). W takiej sytuacji ich frustracja może odbijać się pośrednio na zaangażowaniu w pracę naukową i dydaktyczną, czego objawem jest przekazywanie niewłaściwych postaw i ignorowanie konieczności kształcenia kompetencji miękkich. Dzieje się tak z prostego powodu – kształtowanie kompetencji miękkich jest nie tylko najtrudniejszym zadaniem, przed jakim stoi dydaktyk – wykładowca akademicki, ale również jest obszarem bardzo często niezauważanym przez uczelnie<sup>143</sup> (czego wyrazem jest chociażby pobieżne opisywanie w programach kształcenia efektów kształcenia z tego zakresu i metod oceny postępów studentów) i samych studentów, niezdających sobie najwidoczniej sprawy z ich znaczenia na rynku pracy.

---

<sup>141</sup> <https://www.forbes.pl/kariera/najbogatsze-uczelnie-w-usa/wm7v2f1> (dostęp: 13.08.2018).

<sup>142</sup> <http://www.compareyourcountry.org/science-and-technology> (dostęp: 13.08.2018).

<sup>143</sup> Por. S.T. Kwiatkowski (2018). *Uwarunkowania skuteczności zawodowej kandydatów na nauczycieli wczesnej edukacji. Studium teoretyczno-empiryczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe ChAT, s. 805–813.

Znaczenie kompetencji miękkich dla społeczno-zawodowego obszaru życia człowieka najlepiej obrazują przywoływane już wcześniej kompetencje kluczowe. Przyjmując za pewnik stwierdzenie, że współcześnie postrzegana praca wymaga od pracownika, przede wszystkim, posiadania kompetencji niezbędnych w procesie uczenia się, staje się jasne, że rynek pracy – przynajmniej w dłuższej perspektywie czasowej – preferował będzie osoby posiadające zwłaszcza kompetencje umożliwiające ciągłe doszkąlanie i doskonalenie się. Unia Europejska dostrzega wagę ustawicznego kształcenia dorosłych, co znajduje swe odbicie w rekomendacjach zawartych w *Monitorze kształcenia i szkolenia 2015*<sup>144</sup>. Znalazł się tam zapis, mówiący, że *podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowanie zawodowe są konieczne, aby zapewnić powiązanie umiejętności ludności w wieku produkcyjnym ze zmieniającym się rynkiem pracy. (...) państwa członkowskie będą musiały przemyśleć podejmowane przez siebie interwencje w zakresie uczenia się dorosłych, aby zwiększyć uczestnictwo w szkoleniach po zakończeniu kształcenia formalnego – obecnie ten wskaźnik dla Europy wynosi 10,7%*<sup>145</sup>. W tym kontekście Polska ma powody do niepokoju, związanego z niedostatecznym stopniem dostosowania szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku pracy. Ponadto niski poziom uczestnictwa dorosłych w uczeniu się oraz niskie poziomy umiejętności wśród dorosłych, szczególnie w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, staną się w przyszłości barierą rozwoju<sup>146</sup>.

Rozważania na temat obecnej i przyszłej kondycji rodzimego oraz globalnego rynku pracy zmuszają do refleksji na temat pożądanego profilu absolwenta uczelni wyższej. W jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne należy „wypoasać” młodych ludzi, by byli w stanie samodzielnie funkcjonować i odnosić sukcesy w szybko zmieniającym się otoczeniu? Czy celem uczelni wyższych powinno być kształcenie ogólnie wykształconych ludzi bez konkretnego zawodu, czy posiadających zawód ludzi o wąskich horyzontach?

Odpowiedzi na te pytania można znaleźć w, opisanych w *zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej*, a wspomnianych już kilkakrotnie, kompetencjach kluczowych, wyodrębnionych w celu stanowienia podstawy wszelkich nowych programów edukacyjnych. W ramach tego przedsięwzięcia wyróżniono osiem kompetencji – a raczej grup kompetencji – niezbędnych do sprawnego funkcjonowania

---

<sup>144</sup> *Monitor kształcenia i szkolenia 2015. Polska* (2015). Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, pobrany 13.08.2018 z: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-poland\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-poland_pl.pdf).

<sup>145</sup> Tamże, s. 18.

<sup>146</sup> Tamże, s. 23.

we współczesnych realiach społeczno-gospodarczych. Oznacza to, że wszystkie kraje członkowskie Unii Europejskiej powinny uwzględniać te właśnie kompetencje w tworzonych programach edukacyjnych na każdym etapie kształcenia, ze szczególnym uwzględnieniem szkolnictwa wyższego. Zaliczają się do nich:

1. porozumiewanie się w języku ojczystym;
2. porozumiewanie się w językach obcych;
3. kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne;
4. kompetencje informatyczne;
5. umiejętność uczenia się;
6. kompetencje społeczne i obywatelskie;
7. inicjatywność i przedsiębiorczość;
8. świadomość i ekspresja kulturalna<sup>147</sup>.

Tak określony zbiór grup kompetencji zdaje się w dużej mierze odpowiadać nie tylko na dzisiejsze potrzeby pracodawców, ale również stanowi kapitał mogący posłużyć pracownikom do samodoskonalenia się w dłuższej perspektywie czasowej. Jako że praktycznie wszystkie spośród nich mogą być kształtowane lub doskonalone w ramach zajęć akademickich, włączanie ich do programów studiów, zwłaszcza na studiach I stopnia, jest bardzo uzasadnione. Szczególnie, że zakresy wielu spośród tych kompetencji częściowo się pokrywają i są ze sobą wzajemnie powiązane – aspekty niezbędne w jednej dziedzinie wspierają kompetencje w innej. Dla przykładu, dobre opanowanie podstawowych umiejętności językowych, czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) stanowi podstawę, współcześnie rozumianego, uczenia się. W takim ujęciu podstawową rolą uczelni wyższej jest kształtowanie kompetencji ponadzawodowych, mogących znaleźć zastosowanie w każdym zawodzie oraz, co nie mniej istotne, w życiu codziennym. Baumanowska niepewność przyszłości skutkuje więc w tym przypadku wzrostem roli kształcenia akademickiego, nastawionego na możliwie szeroki rozwój ucznia/studenta.

W raporcie *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie – Europejskie Ramy Odniesienia*<sup>148</sup>, obok kompetencji kluczowych, wskazano kompetencje mające zastosowanie we wszystkich elementach ram

---

<sup>147</sup> Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=LT> (dostęp: 20.04.2018).

<sup>148</sup> *Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie Ramy Odniesienia* (2007). Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich.



*odniesienia: krytyczne myślenie, kreatywność, inicjatywność, rozwiązywanie problemów, ocena ryzyka, podejmowanie decyzji i konstruktywne kierowanie emocjami są istotne we wszystkich ośmiu kompetencjach kluczowych*<sup>149</sup>. Ponadto każda z tych kompetencji jest niezbędna myślącemu człowiekowi, a takimi powinni być wszyscy studenci i absolwenci uczelni wyższych. Wskazane kompetencje mają na celu pośredniczyć w zdobywaniu kompetencji kluczowych, stanowiąc jednocześnie zestaw narzędzi analityczno-sprawczych, który może być wykorzystywany z pożytkiem dla jednostki w wielu innych, niezwiązanych ze zdobywaniem kompetencji kluczowych, sytuacjach. Co ważne, fakt posiadania lub nieposiadania omawianych kompetencji wynika bardziej z predyspozycji psychicznych i intelektualnych oraz doświadczenia życiowego niż z odbytej nauki. Nie są one również bezpośrednim przedmiotem nauczania, choć stanowią ważną część treści pracy w zawodach wymagających wyższego wykształcenia.

Przygotowywanie do wykonywania zawodu polega na kształtowaniu odpowiednich kompetencji zawodowych. W akademickim rozumieniu kompetencja to konglomerat opanowanej wiedzy z danego zakresu (wiem co), umiejętności (wiedza proceduralna, czyli wiem jak i potrafię), postaw i kompetencji społecznych (chcę i jestem gotów wykorzystać swą wiedzę)<sup>150</sup>. W przypadku kompetencji i kwalifikacji zawodowych mówimy natomiast o zdolności do wykonania konkretnych zadań zawodowych, wyszczególnionych chociażby w standardach kwalifikacji zawodowych<sup>151</sup>, które także dzielą kompetencje na te same trzy komponenty. Podstawową różnicą pomiędzy kompetencjami akademickimi a kompetencjami zawodowymi jest, w moim rozumieniu, zdecydowanie większa użyteczność w konkretnym działaniu tych drugich. Kompetencje akademickie (w tym kluczowe) służą natomiast wypracowywaniu idei, wspomagają samorozwój oraz rozumienie świata.

Możemy więc przyjąć, że oba typy kompetencji – kluczowe (prorozwajowe) i zawodowe – są równie istotne z punktu widzenia europejskiego rynku pracy, zarówno w dniu dzisiejszym, jak i, w dającej się przewidzieć, przyszłości. Rolą uczelni jest zatem wypracowanie balansu pomiędzy tymi dwoma obszarami kształcenia w programach nauczania i takie zorganizowanie pracy w ich ramach, by możliwe było skuteczne kształtowanie kompetencji społecznych i postaw, niezbędnych do właściwego funkcjonowania

---

<sup>149</sup> Tamże, s. 3.

<sup>150</sup> M. Kossowska, I. Sołtysińska (2002). *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

<sup>151</sup> H. Bednarczyk, I. Woźniak, S.M. Kwiatkowski (2007). *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych...*, dz. cyt., s. 41–45.

człowieka dorosłego w życiu osobistym i zawodowym. Wykorzystując obecne trendy rynkowe i demograficzne, skutkujące zmniejszeniem liczby studentów i reorganizacją pracy, polskie uczelnie powinny przygotować się do wyzwań, jakie niesie przyszłość. W centrum tych zmian powinien stać student, który pod wpływem przemysłanych oddziaływań dydaktycznych przeobrazić się ma w dorosłego człowieka, gotowego do codziennej pracy nad sobą i zmienianiem otaczającego go świata.

### 2.1.3. PORADNICTWO ZAWODOWE, KSZTAŁCENIE USTAWICZNE I PROJEKTY UNIJNE JAKO CZYNNIKI WSPOMAGAJĄCE PRZEJŚCIE Z UCZELNI NA RYNEK PRACY

Zdobycie dyplomu szkoły wyższej jest dopiero początkiem przygody młodych ludzi na rynku pracy. Rozpoczynając poszukiwania pierwszej pracy lub podejmując się otwarcia własnej działalności gospodarczej, absolwenci uczelni wyższych mogą skorzystać z pomocy wykwalifikowanych pracowników Akademickich Biur Karier, z oferty szkoleniowej uczelni wyższych i innych wyspecjalizowanych instytucji oraz z licznych programów krajowych i unijnych, wspomagających transfer: uczelnia–rynek pracy. Na potrzeby charakterystyki tego obszaru dokonajmy podziału istniejących projektów i działań wspierających na dwie sfery: kształcenia ustawicznego (zdobywanie i/lub doskonalenie kompetencji zawodowych, przekwalifikowywanie się) oraz wsparcia w strategiach podejmowanych na rynku pracy (otwieranie własnej działalności gospodarczej, przeciwdziałanie bezrobociu itp.). Obie sfery niejako łączy osoba doradcy zawodowego, którego zadaniem jest, zgodnie ze słowami Doroty Pisuli, niesienie pomocy *nie tylko przez udzielanie porad (wskazówek, instrukcji, informacji, itp.), ale także przez ich realizację, wpływanie na modyfikację sytuacji i zachowania radzącego się. Doradca taki pracuje w oparciu o działania wychowawcze, optymalizujące, naprawcze lub korekcyjne. Może on dostarczać również oparcia psychologicznego, może sugerować pewne rozwiązania problemów, a także udzielać wskazówek, instrukcji, informacji*<sup>152</sup>. Doradca może być zatem osobą, która, pracując ze studentem lub absolwentem, dostarcza mu wiedzy i motywacji do działania, niezbędnych w procesie stawania się pełnowartościowym profesjonalistą w wybranym przez siebie zawodzie.

Najogólniej mówiąc, podstawowym zadaniem stojącym przed pracownikami Akademickich Biur Karier jest ułatwianie studentom przejścia

---

<sup>152</sup> D. Pisula (2009). *Poradnictwo kariery przez całe życie*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, s. 17.

z uczelni na rynek pracy. Taki punkt widzenia podzielają autorzy Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego, pisząc, że *działające na większości uczelni akademickie biura karier (ABK) starają się pomagać studentom i absolwentom we wchodzeniu na rynek pracy, m.in. przez działania w zakresie doradztwa zawodowego. Jednakże potencjał ABK jest bardzo często ograniczony z uwagi na brak odpowiednich zasobów ludzkich i finansowych oraz pozostawienie ABK na uboczu życia uczelni, w oderwaniu od systemu kształcenia*<sup>153</sup>. Doskonale rozumiem problemy, z jakimi mierzą się w codziennej pracy pracownicy ABK, gdyż sam miałem okazję prowadzić Biuro w jednej z warszawskich uczelni. Z jednej strony uczelni zależy, by takowe istniało, z drugiej – nie przykładają należytej wagi do promowania go wśród studentów, szkolenia pracowników, wyposażania w niezbędne sprzęty i materiały oraz szerszego włączania w życie uczelni. Wydaje się, że również studentom nie zależy na uzyskiwaniu wsparcia w poszukiwaniu pracy czy przygotowywaniu do, usankcjonowanego przez rynek pracy, procesu rekrutacji. Rzadko zdarzało mi się również udzielać porad dotyczących uzupełniania posiadanego wykształcenia o formy edukacyjne dające uprawnienia do wykonywania zawodu innego niż typowy dla studentów kierunków społecznych. Niewykluczone, że moje doświadczenia w tym zakresie są specyficzne i na ich podstawie nie chcę dokonywać ani oceny, ani uproszeń, ale obawiam się, że ograniczenia organizacyjne i finansowe sprawiają, że oferta ABK jest mało atrakcyjna i, w ocenie studentów, mało skuteczna. Idea wspierania zarówno wyborów edukacyjnych, jak i zawodowych młodych ludzi jest jednak na tyle ważna w dzisiejszym, wielowymiarowym świecie, że warto zastanowić się nad nadaniem jej nowego kształtu, który poprzez, wykorzystywane przez współczesną młodzież, kanały informacji dotrze do nich w atrakcyjnej, skłaniającej do refleksji nad swoim życiem, formie.

Zgodnie z danymi zawartymi w raporcie przygotowanym przez Rzecznika Praw Absolwenta, w 2014 roku funkcjonowało w Polsce 346 Akademickich Biur Karier<sup>154</sup>, które realizowały następujące zadania:

- pośrednictwo w organizacji staży, praktyk studenckich wraz z pośrednictwem pracy;
- prowadzenie badań losów absolwentów;
- świadczenie usług z zakresu poradnictwa zawodowego – indywidualnych i grupowych;

---

<sup>153</sup> *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego* (2013). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 20.

<sup>154</sup> B. Banaszak (2014). *Raport: Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju*, prezentacja przedstawiona na ogólnopolskiej konferencji ABK (Politechnika Łódzka, 15–16 maja 2014 r.). [https://www.biurokarier.p.lodz.pl/upload/Rybus/Konferencja%202014/Prezentacja\\_RPA\\_Raport.pdf](https://www.biurokarier.p.lodz.pl/upload/Rybus/Konferencja%202014/Prezentacja_RPA_Raport.pdf) (dostęp: 17.08.2018).

- działania wspierające dla osób chcących założyć własną działalność gospodarczą;
- organizowanie szkoleń – dodatkowe kompetencje, zwłaszcza interpersonalne;
- prowadzenie zajęć ze studentami z zakresu poradnictwa zawodowego<sup>155</sup>.

Docenianym przez uczelnie obszarem działalności Akademickich Biur Karier jest, od wejścia w życie pierwszych zapisów reformy szkolnictwa wyższego z roku 2012, monitorowanie losów absolwentów – ich dalszej edukacji (w tym szkoleń, kursów i studiów podyplomowych) oraz przebiegu karier zawodowych. Obowiązek ten uczelnie chętnie cedują na ABK, które zyskują dzięki temu możliwość wglądu w sytuację ekonomiczno-zawodową absolwentów i planowania działań bieżących na podstawie uzyskanych w ten sposób informacji. Uczelnie zyskują natomiast cenne punkty w odpowiednich kryteriach oceny jakości kształcenia, dokonywanej przez Polską Komisję Akredytacyjną<sup>156</sup>. Ta swoista symbioza powinna swym zasięgiem objąć także pozostałe, wymienione wcześniej, obszary działania, sprawiając, że studenci od samego początku studiów byłiby informowani o kondycji wybranego zawodu (a częścię zawodów), który można wykonywać po ukończeniu danego kierunku studiów i, w razie potrzeby, mieliby możliwość podnoszenia swych kwalifikacji w zgodzie ze zmieniającym się zapotrzebowaniem rynku. Rolą doradców powinno być również wspieranie tych, którzy – z bardzo różnych względów, często osobistych – chcą zmienić albo kierunek studiów, albo przyszły zawód.

Absolwenci uczelni wyższych, podobnie jak wszyscy pozostali uczestnicy rynku pracy, zdani są na uczelnie wyższe i instytucje szkoleniowe różnych typów, świadczące usługi edukacyjne rozumiane jako element całościowego uczenia się. Istotę i znaczenie kształcenia ustawicznego w dobie dynamicznych zmian na rynku pracy dostrzegają politycy i osoby odpowiedzialne za politykę zatrudnienia. W związku z tym kształcenie ustawiczne, jako niezwykle istotny element unowocześniania i rozwoju kraju, osadzone jest prawnie i organizacyjnie w licznych strategiach i dokumentach rządowych. Zaliczają się do nich:

1. Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015 – w dokumencie tym znajdują się bezpośrednie odniesienia do rozwoju edukacji – postuluje się zwiększenie dostępności do szkół wyższych, ciągłe wzbogacanie i uaktualnianie oferty programowej szkół oraz różnych instytucji świadczących

---

<sup>155</sup> *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju* (2014). Warszawa: Rzecznik Praw Absolwenta.

<sup>156</sup> Tamże, s. 25–27.

- usługi edukacyjne, rozwój kompetencji i kwalifikacji zawodowych w miejscu pracy, opracowanie i wdrożenie systemu informacji o możliwościach kształcenia ustawicznego w Polsce oraz stworzenie strategii, której celem jest zwiększenie inwestycji prywatnych w edukację<sup>157</sup>.
2. Strategia Rozwoju Kraju 2020 – w dokumencie zawarto ideę kapitału ludzkiego, jako czynnika decydującego o jakości życia społeczeństwa. Jak napisali jego autorzy, *rozwój (ilościowy i jakościowy) kapitału ludzkiego to rozwój krajowego i lokalnych rynków pracy oraz wzrost produktywności pracowników, a w konsekwencji wzrost produkcji i usług, rozwój innowacji, podnoszenie produktywności gospodarki – w rezultacie poziomu i jakości życia wszystkich mieszkańców*<sup>158</sup>. Strategia ta oparta została na: zwiększaniu aktywności zawodowej mieszkańców, poprawie jakości kapitału społecznego, zwiększaniu mobilności zawodowej i przestrzennej oraz zwiększaniu wykorzystania technologii cyfrowych<sup>159</sup>.
  3. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) 2014–2020 – *PO WER swoim zakresem obejmuje działania w obszarach zatrudnienia, włączenia społecznego, edukacji, szkolnictwa wyższego, zdrowia, dobrego rządzenia. Ponadto wspierał będzie innowacje społeczne i współpracę ponadnarodową ww. obszarach oraz inicjatywy na rzecz zatrudnienia młodych osób*<sup>160</sup>.
  4. Perspektywa uczenia się przez całe życie – dokument ten obejmuje pięć celów operacyjnych:
    - kreatywność i innowacyjność osób;
    - przejrzysty i spójny krajowy system kwalifikacji;
    - różnorodna i dostępna oferta form wczesnej opieki i edukacji;
    - kształcenie i szkolenie dopasowane do potrzeb zrównoważonej gospodarki, zmian na rynku pracy i potrzeb społecznych;
    - środowisko pracy i zaangażowania społecznego sprzyjające uczeniu się przez całe życie<sup>161</sup>.
  5. Polska Rama Kwalifikacji (PRK) – w tym dokumencie zamieszczono opis kwalifikacji, które można uzyskać w Polsce (wszystkie typy

---

<sup>157</sup> *Informacja o realizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015 w roku 2011* (2012). Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

<sup>158</sup> *Strategia Rozwoju Kraju 2020* (2012). Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, s. 100.

<sup>159</sup> Tamże, s. 100–113.

<sup>160</sup> *Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym* (2015). Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, s. 9.

<sup>161</sup> *Perspektywa uczenia się przez całe życie* (2013). Warszawa: Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r., s. 4.

szkół i instytucji edukacyjnych) wraz z rozbudowaną charakterystyką hierarchii poziomów kwalifikacji. PRK ma, w założeniu, zapewnić spójność i kompletność efektów uczenia się, które opisano w trzech kategoriach: wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne<sup>162</sup>.

Lektura wymienionych dokumentów pozwala na dokonanie pozytywnej oceny przygotowania państwa do szerokiego wspierania kształcenia ustawicznego. Mimo że część zawartych w nich postulatów nie doczekała się jeszcze praktycznej realizacji (np. rozwój kapitału społecznego, który można rozumieć jako poziom zaufania do państwa i jego instytucji, z pewnością nie wzrósł przez wzgląd na bezrefleksyjne działania polityków, skutkujące powstaniem głębokich podziałów w społeczeństwie), większość założeń udało i nadal udaje się wcielić w życie. Wydaje się natomiast, że obszarem wymagającym największego zaangażowania służb zatrudnienia jest promocja samej idei kształcenia przez całe życie (*LifeLong Learning*) i opracowanie sposobów dotarcia do ludzi oraz skutecznego motywowania ich do ciągłego rozwoju – największą barierą w upowszechnieniu kształcenia ustawicznego są bowiem sami ludzie (pracownicy), niezdający sobie sprawy z jego znaczenia dla jakości ich życia, bojący się poddawać ocenie i niewierzący we własne możliwości. Ci, którym zależy na podnoszeniu kwalifikacji, z pewnością znajdują, odpowiednie do swych potrzeb, kursy, szkolenia czy studia podyplomowe. Chodzi tu zatem o przełamywanie w ludziach tzw. wyuczonej bezradności, którą psychologowie definiują jako wyuczony stan wywoływany przez *szkodliwe, nieprzyjemne sytuacje, które nie dają możliwości ucieczki lub uniknięcia*<sup>163</sup>, skutkujący niechęcią do szukania rozwiązań i zmiany swojej sytuacji (jest to specyficzne uwarunkowanie klasyczne). Na szczęście, pozostałe obszary – dostępność, oferta kierunków i jakość usług edukacyjnych świadczonych w ramach całościowego uczenia się – nie budzą większych zastrzeżeń i dają nadzieję na spopularyzowanie takich działań w przyszłości. Możemy więc przyjąć, że absolwenci uczelni wyższych, o ile czują taką potrzebę i dysponują odpowiednimi funduszami, mogą bez przeszkód korzystać z oferty kształcenia ustawicznego i w ten sposób zdobywać lub rozwijać kompetencje i kwalifikacje zawodowe lub, w razie potrzeby, przekwalifikowywać się. Osoby mniej majątne zmuszone są korzystać z darmowych lub symbolicznie płatnych form szkoleniowych, prowadzonych, między innymi, przez Zakłady Doskonalenia Zawodowego (ZDZ). Obowiązująca w ZDZ struktura kształcenia obejmuje:

---

<sup>162</sup> *Polska Rama Kwalifikacji* (2017). Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

<sup>163</sup> A.S. Reber (2000). *Słownik psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 849–850.

- *praktyczną naukę zawodu młodocianych we wciąż istniejących warsztatach szkoleniowo-produkcyjnych,*
- *prowadzenie różnych typów szkół przewidzianych ustawą o systemie oświaty,*
- *prowadzenie kształcenia pozaformalnego, mającego własne programy nauczania,*
- *prowadzenie i dalszy rozwój kształcenia w szkołach wyższych, uwzględniający studia podyplomowe*<sup>164</sup>.

Dwa ostatnie punkty obejmują działania edukacyjne adresowane zarówno do studentów, jak i absolwentów uczelni wyższych, chcących rozwijać swe kompetencje i kwalifikacje. Jak podkreśla Wanda Surosz, *zagadnieniem dotyczącym wszystkich ZDZ jest stworzenie polityki wspierania wszystkich szczebli edukacji usługami doradczymi, uwzględniającymi rozwój indywidualny ludzi w kontekście potrzeb regionu i lokalnego rynku pracy*<sup>165</sup>. Położenie nacisku na ograniczenie przypadkowości w wyborze zawodu, poprzez wzbogacenie kształcenia o usługi z zakresu poradnictwa zawodowego i informacje o aktualnym zapotrzebowaniu lokalnego rynku pracy jest tym, co najsilniej wyróżnia ZDZ na tle innych (niebędących uczelniami) instytucji edukacyjnych.

Przez wzgląd na niełatwą sytuację młodych ludzi na rynku pracy i często występujące problemy ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie, część z nich decyduje się na uruchomienie własnej działalności gospodarczej. Motywy, którymi kierują się przy tym, można podzielić na dwie grupy – pozytywne oraz negatywne<sup>166</sup>. Wśród powodów pozytywnych wyróżnia się:

- nowy start;
- otwarcie możliwości;
- dostrzeżenie interesujących możliwości i podjęcie próby ich wykorzystania;
- ciekawość;
- potrzeba poprawienia „własnego losu”;
- potrzeba sprawdzenia się w biznesie;
- nieoczekiwany dopływ kapitału;
- celowe działanie związane z realizacją pragnień, marzeń.

---

<sup>164</sup> W. Surosz (2010). *Szkolnictwo w Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego*. Warszawa: Zarząd Główny Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego, s. 10–11. <http://zzdz.pl/wp-content/uploads/2016/02/Szkolnictwo-w-Zwiazku-ZDZ.pdf> (dostęp: 18.08.2018).

<sup>165</sup> Tamże, s. 11.

<sup>166</sup> J. Duraj, M. Papiernik-Wojdera (2010). *Przedsiębiorczość i innowacyjność*. Warszawa: Difin, s. 46.

Natomiast do negatywnych powodów podejmowania działań przedsiębiorczych zaliczyć można:

- brak środków na utrzymanie;
- brak satysfakcji z wykonywanej dotychczas pracy;
- utrata pracy i bezrobocie;
- ogólne problemy w firmie;
- obawa przed utratą pracy;
- niechęć do emigracji;
- zmiana sytuacji rodzinnej<sup>167</sup>.

Przyjmując, jak się wydaje, bezpieczne założenie, że większość absolwentów uczelni wyższych kieruje się pozytywnymi przesłankami (co znalazło odbicie w wynikach badań<sup>168</sup>), można oczekiwać, że działalność biznesowa tej grupy ludzi ma zwykle wysokie szanse powodzenia. Szanse te wynikają bardziej z dobrego pomysłu na biznes i młodego zaangażowania niż z faktycznych umiejętności prowadzenia własnej firmy. Dobry pomysł to jednak nie wszystko co jest niezbędne, by osiągnąć sukces rynkowy – potrzeba jeszcze kompetentnego doradztwa prawno-finansowego (w tym także podatkowego) oraz budżetu pozwalającego na zakup niezbędnego wyposażenia czy promocję. Naprzeciw tak sformułowanym oczekiwaniom młodych przedsiębiorców wychodzą Unia Europejska i państwo polskie, które za pośrednictwem wyspecjalizowanych instytucji doradzają im i wspierają organizacyjnie oraz finansowo.

Interesująco, w tym zakresie, prezentuje się sfera poradnictwa biznesowego, której przejawem są internetowe poradniki, zawierające szczegółowe instrukcje, jak uruchomić własną działalność gospodarczą – publikowane, między innymi, na stronach internetowych Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości<sup>169</sup> czy Wojewódzkich Urzędów Pracy<sup>170</sup>. Początkujący przedsiębiorca dowiedzieć się z nich może, czym są biznesplan, segmentacja rynku czy strategia marketingowa, ale najważniejsze informacje, jakie w nich zawarto, dotyczą technicznej strony funkcjonowania firmy – okre-

---

<sup>167</sup> M. Szarucki, B. Ericsson, P. Larsson (2007). *Motywy przedsiębiorczości w Polsce i w Szwecji*. „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*”, nr 10, s. 32.

<sup>168</sup> K. Leszczewska (2007). *Mikro- i makroprzedsiębiorstwa*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*”, nr 9.

<sup>169</sup> I. Jackowska (2013). *Poradnik dla nowo powstałych firm*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

<sup>170</sup> *Bądź sobie szefem. Poradnik dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą* (2017). Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie; B. Kujszczyk (2015). *Pierwsze kroki w biznesie. Przewodnik początkującego przedsiębiorcy*. Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.



ślania jej statusu prawnego i podatkowego, tajników rejestracji działalności, zasad opłacania składek ZUS, podstaw prawa pracy oraz możliwości finansowania pierwszych dni działania firmy z pieniędzy unijnych i krajowych (tj. z projektów i dotacji).

Korzystanie z usług, szeroko pojmowanego, poradnictwa biznesowego jest zazwyczaj wstępem do podjęcia działań, których celem jest otwarcie własnej działalności gospodarczej. I w tym właśnie obszarze funkcjonuje większość programów, których zadaniem jest ułatwienie tranzytu uczelnia-rynek pracy, oferujących młodym ludziom niskooprocentowane pożyczki lub bezzwrotne dotacje, które, przynajmniej w założeniu, mają być przeznaczone na otwarcie i opłacenie pierwszych miesięcy funkcjonowania działalności gospodarczej. Przykładem takiego programu (w tym przypadku – rządowego) jest „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”, zrealizowany od 2014 roku przez Bank Gospodarstwa Krajowego<sup>171</sup>. Jego celem jest wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzenie nowych miejsc pracy jako elementów rozwoju rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu i promowania zatrudnienia – dlatego właśnie główną formą pomocy jest udzielanie niskooprocentowanych pożyczek, przeznaczonych na podjęcie działalności gospodarczej i/lub utworzenie miejsca pracy dla osoby bezrobotnej. Osobnym nurtem programu jest opieka doradcza, spełniająca dwojaką rolę – wpierającą (planowanie, strategię) i kontrolującą wydatkowanie pieniędzy z pożyczki. Na podobnych zasadach działają inne programy, do których zaliczyć można:

1. „Rozwój start-upów w Polsce Wschodniej”, realizowany przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości<sup>172</sup>.
2. Program „Starter” (PFR Starter FIZ), który został powołany do życia przez Polski Fundusz Rozwoju<sup>173</sup>.
3. „Otwarte Innowacje FIZ”, program prowadzony przez Polski Fundusz Rozwoju<sup>174</sup>.
4. „Środki na podjęcie działalności gospodarczej”, program realizowany przez Wojewódzkie Urzędy Pracy<sup>175</sup>.

---

<sup>171</sup> <http://wsparciestarcie.bgk.pl/program/> (dostęp: 22.08.2018).

<sup>172</sup> <https://popw.parp.gov.pl/poddzialanie-1-1-2/poddzialanie-1-1-2-rozwoj-startupow-w-polsce-wschodniej> (dostęp: 22.08.2018).

<sup>173</sup> <https://www.pfrventures.pl/pl/fundusze/1/pfr-starter-fiz/> (dostęp: 22.08.2018).

<sup>174</sup> <https://www.pfrventures.pl/pl/fundusze/3/pfr-otwarte-innowacje-fiz/> (dostęp: 22.08.2018).

<sup>175</sup> <https://www.up.warszawa.pl/index.php/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/finansowe-formy-wsparcia-dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/srodki-na-podjecie-dzialalnosci-gospodarczej> (dostęp: 22.08.2018).

Wspomnieć należy, że są to jedynie najbardziej popularne – przez wzgląd na instytucje je prowadzące – programy skierowane do młodych przedsiębiorców (do 30. roku życia). Co istotne, w każdym z wymienionych programów duży nacisk jest kładziony na innowacyjność, rozumianą nie tylko jako wytwarzanie nowoczesnych dóbr lub świadczenie takich też usług, ale również jako unikalne rozwiązania z zakresu zarządzania firmą, jej zasobami ludzkimi i materialnymi, wiedzą czy procesem produkcji.

Absolwenci uczelni wyższych mogą również korzystać z tzw. aktywnych programów kształtujących podaż pracy. Zaliczają się do nich:

1. Szkolenia zawodowe, które inicjują, organizują i finansują z Funduszu Pracy starości powiatowi, w celu zwiększenia szans bezrobotnego na uzyskanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, w przypadku:
  - a) braku kwalifikacji zawodowych;
  - b) konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniej pracy;
  - c) utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
  - d) braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy<sup>176</sup>.
2. Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, które ma na celu nabycie nowych lub podwyższenie posiadanych kwalifikacji zawodowych lub zmianę tych kwalifikacji z powodu braku propozycji odpowiedniej pracy bądź utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie. Przygotowanie zawodowe dorosłych odbywa się w formie:
  - a) praktycznej nauki zawodu dorosłych umożliwiającej przystąpienie do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł zawodowy lub egzaminu czeladniczego;
  - b) przyuczenia do pracy dorosłych mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy<sup>177</sup>.
3. Staże zawodowe, na które starosta może skierować bezrobotnego absolwenta uczelni wyższej, który nie ukończył 27 lat, do odbycia

---

<sup>176</sup> *Leksykon rynku pracy* (1997). Warszawa: Krajowy Urząd Pracy, s. 79.

<sup>177</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20040991001> (dostęp: 20.08.2018).

u pracodawcy stażu przez okres nieprzekraczający 12 miesięcy, a od 2009 roku przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy<sup>178</sup>.

4. Kontynuacja nauki, przysługująca bezrobotnemu absolwentowi, który w okresie 12 miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy podjął dalszą naukę w szkole wyższej w systemie studiów wieczorowych lub zaocznych. Starosta, na wniosek bezrobotnego, przyznaje stypendium w wysokości 50% kwoty zasiłku podstawowego (a od 2009 roku 100% zasiłku), które jest wypłacane przez okres 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia nauki. Stypendium przysługuje pod warunkiem nieprzekroczenia wysokości dochodu na osobę w rodzinie, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej uprawniających do świadczeń z pomocy społecznej. Podstawą wypłaty stypendium jest zaświadczenie wystawione przez uczelnię, potwierdzające kontynuowanie nauki<sup>179</sup>.

W tym newralgicznym momencie, jakim w życiu każdego studenta jest ukończenie studiów i rozpoczęcie poszukiwań pierwszej pracy, liczyć on może na pomoc uczelnianych biur karier i zatrudnionych w nich doradców zawodowych, na wsparcie ze strony programów państwowych i unijnych czy szeroką ofertę kształcenia ustawicznego. Niemniej sukces bądź porażka odniesione w pierwszych miesiącach aktywnego udziału w rynku pracy zależą najmocniej od samego studenta/absolwenta – jego nastawienia, cech osobowości, komunikatywności, kreatywności, wytrwałości w dążeniu do postawionych sobie celów i od wielu innych czynników osobowych i środowiskowych oraz, co potwierdzają biografie ludzi sukcesu, od odrobiny szczęścia. Pełniące rolę pomocniczą działania instytucji państwowych i unijnych z pewnością ułatwiają transfer uczelnia – rynek pracy, ale ich udział w, całościowo rozpatrywanym, procesie „stawania się pracownikiem” nie jest decydujący, co potwierdzają, między innymi, opisane w dalszej części książki badania.

#### 2.1.4. RYNEK PRACY W POLSCE Z PERSPEKTYWY REPREZENTANTÓW POKOLENIA Y

Zaprezentowane do tej pory właściwości rynku pracy i instytucji na nim działających lub intensywnie współpracujących (uczelnie) nie wyczerpują problematyki związanej z funkcjonowaniem na nim reprezentantów pokolenia Y. W tej części przybliżę nieco podstawowe statystyki

---

<sup>178</sup> Tamże.

<sup>179</sup> Tamże.

dotyczące rynku pracy, takie jak poziom bezrobocia, średnie zarobki, zawody przyszłości i te bez przyszłości oraz spróbuję przewidzieć, jak będzie wyglądał rynek pracy w perspektywie 10–20 lat, gdy automatyzacja produkcji i sztuczna inteligencja (*Artificial Intelligence, AI*) sprawią, że tylko najlepiej wykształceni ludzie pozostaną aktywni zawodowo. Podsumowaniem tego fragmentu uczynię rozważania koncentrujące się wokół koncepcji prekariatu i postaram się znaleźć odpowiedź na pytanie, czy pokolenie Y ma szansę stać się czymś więcej niż pokoleniem owego prekariatu (podrozdział 2.2).

W celu przybliżenia podstawowych właściwości polskiego rynku pracy najlepiej posłużyć się statystykami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Głównego Urzędu Statystycznego. Mianowicie w raporcie *Rynek pracy w Polsce w 2015 roku* zaprezentowano wyniki analizy danych zebranych w ciągu lat 2000–2015, wyraźnie ukazujących nie tylko same dane statystyczne, ale również zarysowujące się trendy. Najistotniejsze z nich wskazują na:

1. Utrzymujący się wzrost produktu krajowego brutto – w roku 2015 wzrósł on o 3,6% w porównaniu do roku 2014.
2. Wzrost liczby pracujących w gospodarce narodowej – liczba ta wzrosła w 2015 roku o 2,0% do 14 850 tys. osób. Wzrost liczebności pracujących zanotowano trzeci rok z rzędu, przy czym w 2015 roku był on nieco słabszy niż w 2014 roku, kiedy to wyniósł 2,2%.
3. Wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw – w 2015 roku wyniosło ono 5601,6 tys. osób, a najbardziej wzrosło (w porównaniu z rokiem 2014) w sekcjach:
  - informacja i komunikacja (o 7,6%);
  - administrowanie i działalność wspierająca (o 4,2%).Natomiast najbardziej spadło w sekcjach:
  - górnictwo i wydobywanie (o 7,1%);
  - budownictwo (o 5,8%);
  - zakwaterowanie i gastronomia (o 5,0%);
  - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 4,4%);
  - obsługa nieruchomości (o 1,9%).
4. Wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw – o 3,5% w porównaniu do roku 2014. W 2015 roku wyniosło ono 4121,41 złotych. Wzrost zanotowano we wszystkich sekcjach PKD, a najbardziej zwiększyło się w działalności:
  - profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 5,6%);
  - administracyjnej i działalności wspierającej (o 5,3%);
  - budowlanej (o 4,9%).

Warto dodać, że siła nabywcza przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw w 2015 r. była o 4,5% wyższa niż rok wcześniej (w 2014 r. wzrost wyniósł o 3,7%)<sup>180</sup>.

5. Utrzymujący się wzrost przeciętnej liczby emerytów i rencistów – w 2015 roku liczba ta wyniosła 8879,4 tys. osób i była o 9,1 tys. osób wyższa niż rok wcześniej – wzrost o 0,1%<sup>181</sup>.
6. Trwający od 2013 roku spadek odsetka osób bezrobotnych – we wrześniu 2013 roku wynosił on rekordowe w XXI wieku 20,5%, natomiast w połowie roku 2018 wynosił jedynie 3,7% i był znacząco niższy od średniej dla Unii Europejskiej (6,9%)<sup>182</sup>.

Na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej, mierzących się obecnie z podobnymi problemami, tj. starzeniem się społeczeństw oraz powolną ewolucją struktury rynku pracy, Polska wyróżnia się in minus przede wszystkim pod względem zarobków. Przeciętne wynagrodzenie w naszym kraju, wynoszące w III kwartale 2017 roku 4473,06 złotych brutto (około 3200 złotych netto), jest jednym z najniższych w Unii Europejskiej. Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone w 2013 roku przez pracownię Sedlak&Sedlak<sup>183</sup> sytuuje Polskę na 21. miejscu spośród 26 krajów Unii Europejskiej biorących udział w badaniu, ze średnim miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 865 euro. Dla porównania, prowadzący w tym rankingu mieszkańcy Luksemburga zarabiają w analogicznym okresie 4663 euro, a bliscy nam pod względem kultury i poziomu rozwoju Czesi – 970. Dodając do tego niską wartość miesięcznych emerytur brutto z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych (które wynosiły w 2015 roku 2037,29 złotych<sup>184</sup>) oraz rent (z tytułu niezdolności do pracy – 1590,33 złotych brutto; rodzinne – 1825,03 złotych brutto<sup>185</sup>), rysuje się obraz uboższego, choć zapracowanego społeczeństwa – mało atrakcyjnego chociażby dla obcokrajowców, szczególnie z Europy Zachodniej oraz imigrantów szukających dostatniego życia i wysokich świadczeń socjalnych. Potwierdzeniem tego są stawki za godzinę pracy w Polsce, które (przy

---

<sup>180</sup> Rynek pracy w Polsce w 2015 roku (2016). Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, s. 1.

<sup>181</sup> Tamże, s. 2.

<sup>182</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/lfs/statistics-illustrated> (dostęp: 23.08.2018).

<sup>183</sup> <http://wynagrodzenia.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen> (dostęp: 13.08.2018).

<sup>184</sup> Raport *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2015r.* <http://www.zus.pl/files/Wa%C5%BCniejsze%20informacje%20z%20zakresu%20ubezpiecze%C5%84%20spo%C5%82ecznych%202015%20r.pdf> (dostęp: 4.09.2017).

<sup>185</sup> Tamże, s. 35.

założeniu, że średni czas pracy w miesiącu wynosi 168 godzin) wynoszą około 27 złotych brutto (średnia dla wszystkich zawodów; w przeliczeniu na euro około 6,20). Dla porównania w tabeli 9 zamieszczono przykładowe stawki za godzinę pracy w krajach z zachodu Europy.

**Tabela 9.** Przykładowe stawki za godzinę pracy w krajach Europy Zachodniej

KRAJ	STANOWISKO	MINIMALNA STAWKA GODZINOWA BRUTTO (W EURO)
Francja	malarz	9,76
Francja	repcjonista	9,77
Belgia	tylnkarz	14,12
Belgia	operator wózka widłowego	11,66
Islandia	kolporter gazet	13,57
Islandia	stolarz budowlany	11,50
Niemcy	magazynier	9,23
Niemcy	pielęgniarka	18,06
Holandia	Pokojówka	9,43
Holandia	Kierowca	11,66

Źródło: <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Zagraniczne-oferty-pracy-kusza-Polakow> (dostęp: 16.07.2018).

Optymizmem nie napawają również dane demograficzne. Wstępne dane GUS wskazują na dalszy spadek liczby ludności Polski<sup>186</sup>. W końcu 2015 roku liczba ludności wyniosła 38 446 tysięcy osób i była o 33 tysiące niższa niż w końcu 2014 roku. Różnica pomiędzy liczbą urodzeń żywych i liczbą zgonów była ujemna, co oznacza wystąpienie ubytku naturalnego. Istotny wpływ na procesy demograficzne ma liczba urodzeń – niska ich liczba nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń. Od roku 1989 utrzymuje się w Polsce okres depresji urodzeniowej. W roku 2014 współczynnik dzietności wynosił 1,29, tj. na 100 kobiet w wieku 15–49 lat przypadało tylko 129 urodzonych dzieci (w miastach 122, na wsi 139). W roku 2016 współczynnik ten wzrósł do poziomu 1,36 i dał Polsce pod tym względem 215 miejsce spośród 228 krajów prowadzących takie

<sup>186</sup> Raport *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2015 r. Stan w dniu 31 XII*. GUS. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-ludnosc-i-oz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stan-w-dniu-31-grudnia-2015-roku,6,19.html> (dostęp: 14.09.2017).

statystyki<sup>187</sup>. Wspomnieć należy, że najkorzystniejszą sytuację demograficzną określa współczynnik kształtujący się na poziomie 2,1–2,15. Równocześnie obserwuje się w Polsce nieprzerwany wzrost średniej długości życia. W 2014 roku przeciętne trwanie życia wynosiło 73,8 lat dla mężczyzn i 81,6 lat dla kobiet. W stosunku do początku lat 90. XX wieku wydłużyło się trwanie życia zarówno mężczyzn, jak i kobiet, ale mimo to w Polsce występuje zjawisko wysokiej nadumieralności mężczyzn, związane z podejmowaniem przez nich ryzykownej pracy, wykonywanej często w trudnych warunkach (m.in. w górnictwie, hutnictwie czy budownictwie). W obecnej sytuacji najważniejszym zadaniem stojącym przed podmiotami kształtującymi rodzimy rynek pracy jest zachowanie wzrostu PKB oraz utrzymanie wypłacalności systemu ubezpieczeń społecznych – osiągnąć to można jedynie poprzez zwiększenie liczby ludzi w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym. W tym celu państwo wprowadziło w roku 2016 program 500+, którego celem jest zwiększenie dzietności polskich rodzin<sup>188</sup>. Pomijając polityczne, gospodarcze i psychologiczne konsekwencje wprowadzenia tego programu, z punktu widzenia rynku pracy program ten trudno jest ocenić jednoznacznie pozytywnie, gdyż jego wpływ na liczbę narodzin jest niewielki, a koszty społeczne, związane choćby z rezygnacją z wykonywania jakiegokolwiek pracy przez ponad 100 tysięcy kobiet, są istotne<sup>189</sup>. Drugim, skuteczniejszym w perspektywie krótkoterminowej, sposobem na zwiększenie liczby osób w wieku produkcyjnym w skali kraju jest umożliwienie podejmowania pracy i osiedlania się na terenie Polski osobom pochodzącym z krajów spoza Unii Europejskiej oraz promowanie inwestycji.

Polska jest atrakcyjnym krajem dla zagranicznych inwestorów, szczególnie ze względu na relatywnie dobrze przygotowane kadry i, czego do pozytywów zaliczyć nie można, ich niskie zarobki. Postulowany przez praktycznie wszystkich pracowników, ze wszystkich grup zawodów, wzrost płac jest konieczny, by zatrzymać emigrację (i zastopować depopulację kraju), zwiększyć dostęp do nauki (a dzięki dofinansowaniu z pieniędzy uczących się – poprawić jej jakość) i podnieść innowacyjność gospodarki poprzez mądre inwestycje w kapitał ludzki. Przypuszczam, że

---

<sup>187</sup> Raport *The World: Total Fertility rate 2016*. <http://www.geoba.se/population.php?pc=world&type=010&year=2016&st=rank&asde=&page=3> (dostęp: 12.06.2018).

<sup>188</sup> Raport *Rodzina 500+* (2016). Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

<sup>189</sup> I. Magda, A. Kiełczewska, N. Brandt (2018). *The „family 500+” child allowance and female labour supply in Poland*. IBS Working Paper, no. 01.

wzrost płac pozytywnie wpłynąłby również na zwiększenie dzietności polskich rodzin.

Przez wzgląd na niskie zarobki Polska w Unii Europejskiej cieszy się marką „montowni Europy”, co słusznie zauważają związki zawodowe<sup>190</sup>. Taka sytuacja sprawia, że w Polsce i innych krajach naszego regionu otwierane są fabryki, w których obcy kapitał składa, rękoma Polaków, swoje wysoko przetworzone produkty i pod swoją marką sprzedaje je na całym świecie, nie płacąc tu podatku, czyli korzystając z licznych ulg inwestycyjnych, chętnie im przyznawanych. Zyskujemy, jako społeczeństwo, tylko to, co zarobią pracownicy – oni sami w formie pensji, państwo w formie ściąganego z ich zarobków podatku. Nie warto nawet dociekać, ile na tym procederze zyskują zagraniczne firmy. Dlatego właśnie tylko stymulowanie wzrostu zarobków może odwrócić ten niekorzystny trend.

Leszek Tarasiński wskazuje na mechanizmy stojące za inwestowaniem w kapitał ludzki w Chinach, mówiąc, że *prosta praca, tania siła robocza niewątpliwie jest jakimś atutem w rozwoju ekonomicznym, ale nie zawsze, i nie w każdym z przypadków gospodarek narodowych. Nawet najbardziej ludne, o największym potencjale zmian demograficznych gospodarki świata, takie jak chińska, indyjska, gospodarki Azji Południowo-Wschodniej, czy Ameryki Łacińskiej, zdają się już dziś doceniać wagę jakości tego czynnika [kapitału ludzkiego – dop. M.S.K.]. W rezultacie czynią skuteczne wysiłki, które mają na celu kształcenie młodych pokoleń, w tym na najlepszych uczelniach świata. Jednak z pewnością są na etapie, w którym czynnikiem sterującym ich rozwojem jest jeszcze tania siła robocza. Przykład Chin, dziś drugiej co do wielkości gospodarki świata, pokazuje, że dzięki taniej sile roboczej można od z górką dziesięcioleci utrzymywać dwucyfrowe tempo wzrostu gospodarczego, systematycznie, dzięki wybitnie proeksportowemu rozwojowi, powiększać nadwyżkę w bilansie płatniczym i być najbardziej znaczącym na świecie krajem goszczącym bezpośrednio inwestycje zagraniczne (w skrócie: BIZ). W rezultacie Chiny niewątpliwie odnotowują postęp w swej strukturze gospodarczej. Są coraz bardziej znaczącym światowym konkurentem w sektorze technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ang. skrót ICT)*<sup>191</sup>.

Mimo znaczącej odmienności, Chiny i Polskę łączy to, że znajdują się na zbliżonym poziomie rozwoju, i choć chiński efekt skali przyćmiewa

---

<sup>190</sup> [http://www.solidarnosc.org.pl/spspoz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1006:polska-montowni-europy](http://www.solidarnosc.org.pl/spspoz/index.php?option=com_content&view=article&id=1006:polska-montowni-europy) (dostęp: 24.08.2018)

<sup>191</sup> L. Tarasiński (2011). *Współczesne uwarunkowania wzrostu i rozwoju gospodarczego – kapitał ludzki i innowacje – w świetle koncepcji zrównoważonego rozwoju*, „Studies & Proceedings of Polish Association for Knowledge Management”, nr 40, s. 323–324.



dokonania polskiej gospodarki, to największą różnicę zdaje się stanowić odmienne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim. Odnoszę bowiem wrażenie, że Chińczycy skutecznie wdrażają zacytowane rozwiązania, a Polacy prześcigają się w tworzeniu licznych i nigdy nierealizowanych w pełni strategii. I w ten sposób zaprzepaszczamy szansę, by w przyszłości stać się krajem, w którym firmy nie konkurują na arenie międzynarodowej, produkując tanie i średniej jakości (także technologicznie) dobra, ale przykładają należyłą staranność do poprawy ich jakości poprzez postęp technologiczny i inwestycje w kapitał ludzki.

Inwestycje w kapitał ludzki dobrze obrazuje kondycja szkolnictwa wyższego i sytuacja absolwentów na rynku pracy. Obecnie promowany trend sprawił, że więcej osób zdobywa zawód dopiero po ukończeniu 3- lub 5-letnich studiów niż po ukończeniu szkoły średniej. Wyniki badania BKL (Badanie Ludności) z 2013 roku wyraźnie pokazują, że ponad połowę (52%) wychodzących na rynek absolwentów wszystkich typów szkół stanowią absolwenci uczelni wyższych<sup>192</sup>. Jednocześnie poziom bezrobocia absolwentów uczelni wyższych, liczony na koniec pierwszego roku poszukiwań pracy, jest również najniższy – w I kwartale 2014 roku wynosił 23,7% przy średniej 35,6% (dla porównania, 60% absolwentów liceów ogólnokształcących nie znalazło pracy w analogicznym okresie).

Potencjalnie korzystna sytuacja absolwentów uczelni wyższych może w nadchodzących latach ulec pogorszeniu, chociażby przez wzgląd na renesans Zasadniczych Szkół Zawodowych (branżowych)<sup>193</sup>. Nie zmienia to jednak faktu, że niemal co czwarty absolwent przez pierwszy rok po ukończeniu studiów pozostaje bez pracy. Można założyć, że znaczna część z nich, po roku bezskutecznych poszukiwań pracy w wyuczonym zawodzie, rezygnuje z tego pomysłu i zatrudnia się na stanowiskach niezwiązanych z ukończonym kierunkiem studiów. Jest to oczywista strata – zarówno dla samych absolwentów, jak i dla państwa, które nie potrafi odpowiednio zagospodarować energii młodych i wykształconych ludzi. Jeżeli osoby te dotyka tzw. bezrobocie strukturalne, czyli *rodzaj bezrobocia, które występuje, gdy umiejętności, wiedza i poziom wykształcenia bezrobotnych nie odpowiadają potrzebom rynku*<sup>194</sup>, to część odpowiedzialności ponoszą rów-

---

<sup>192</sup> S. Czarnik, K. Turek (2012). *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 74.

<sup>193</sup> A. Chłoń-Domińczak, H. Dębowski, E. Drogosz-Zabłocka, M. Dybaś, D. Holzer-Żelaźewska, A. Maliszewska, W. Paczyński, K. Podwójcic, M. Rucińska, W. Stęchły, M. Tomasiak, K. Trawińska-Konador, G. Ziewiec (2012). *Edukacja zawodowa w Polsce*, dz. cyt., s. 175–185.

<sup>194</sup> <https://rynekpracy.pl/slownik/bezrobocie-strukturalne> (dostęp: 24.08.2018).

nież uczelnie, świadomie kształcące specjalistów w zawodach, którymi rynek pracy już się nasycił. Odwołując się do własnego przykładu – a jako reprezentant pokolenia Y znam również historie moich rówieśników, potwierdzające mój punkt widzenia – w momencie rozpoczęcia studiów na kierunku psychologia zapewniano nas, że w wielu firmach i instytucjach brakuje psychologów i że bez przeszkód znajdziemy pracę po ukończeniu studiów. Gdy wyszliśmy na rynek pracy z dyplomami magistrów w rękę, okazało się, że pracodawcy nie czekają na nas z otwartymi ramionami, mało tego – tylko nieliczni z nas znaleźli pracę w zawodzie. Podobnej sytuacji doświadczyli wszyscy studiujący na kierunkach humanistycznych i społecznych, absolwenci kierunków technicznych znacznie częściej – nierzadko już podczas studiów, zwłaszcza praktyk – rozpoczęli pracę w zawodzie zgodnym z ich wykształceniem. Stąd pomysł, by dokonać empirycznego porównania tych dwóch grup pod kątem oczekiwań względem rynku pracy i natężenia szkodliwych, dla holistycznie pojmowanego zdrowia, czynników psychologicznych.

Urszula Jeruszka zauważa, że *praca jest kluczowym czynnikiem dobrej jakości życia i zdrowia, a dobra kondycja i sprawność warunkują charakter oraz efekty pracy. Z kolei brak pracy działa na człowieka destrukcyjnie i podważa podstawy egzystencji jednostek i rodzin*<sup>195</sup>. Jest to stanowisko podzielane powszechnie, funkcjonujące w świadomości zbiorowej osób w wieku produkcyjnym z każdego zakątka świata. Niepewność pracy – i, co za tym idzie, brak ciągłości w zapewnianiu sobie i swojej rodzinie bezpieczeństwa bytowego – a w skrajnym przypadku długotrwałe pozostawanie bez pracy (ponad 12 miesięcy), ma bezpośredni wpływ na zdrowie psychiczne (depresja, niska samoocena) oraz poziom kompetencji zawodowych<sup>196</sup>.

Najmocniej niepokoi fakt, że niepewność pracy lub niemożliwość znalezienia pracy w zawodzie specjalistycznym (wymagającym ukończenia studiów wyższych), dotyczy często osoby młode, absolwentów uczelni wyższych, bez względu na ukończony kierunek. Osoby młode są bowiem często odrzucane przez rynek pracy przez wzgląd na brak doświadczenia i, wynikającej z niego, tzw. wiedzy ukrytej. W raporcie *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku* autorzy wskazują, że w końcu 2016 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25 r. ż. najliczniejszą populację stanowiły

---

<sup>195</sup> U. Jeruszka (2008). *Przemiany pracy we współczesnym świecie w kontekście potrzeby edukacji permanentnej*. W: R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, s. 271.

<sup>196</sup> J.M. Nunley, A. Pugh, N. Romero, R.A. Seals (2017). *The effects of unemployment and underemployment opportunities: results from a correspondence audit of the labor market for college graduates*, „ILR Review”, no. 70(3), s. 642–669.

osoby bez stażu pracy – 77,1 tys. osób (43% młodych bezrobotnych), następnie bezrobotni ze stażem do 1 roku – 58 tys. osób (32,4%) oraz od 1 do 5 lat – 42,9 tys. osób (23,9%)<sup>197</sup>. Należy jednak pamiętać, że przytoczone dane dotyczą wszystkich Polaków, którzy nie ukończyli 25 lat. Niemniej poziom bezrobocia absolwentów jest alarmujący. Według danych Eurostat *zharmonizowana stopa bezrobocia młodzieży w grudniu 2016 r. wyniosła w Polsce 15,1% (w UE 18,1%), czyli była blisko 2-krotnie wyższa niż zharmonizowana stopa bezrobocia ogółem w kraju (8,2%)*<sup>198</sup>.

Absolwenci, wchodzący po raz pierwszy na rynek pracy, mogą potwierdzić swój potencjał jedynie poprzez zdobyte wykształcenie. Osoby lepiej wykształcone są postrzegane przez pracodawców jako dysponujące wyższymi kwalifikacjami, większą samodzielnością, nastawieniem na sukces, umiejętnościami dostosowawczymi<sup>199</sup>. Z krótkookresowej perspektywy patrząc, o konkurencyjności pracobiorców na rynku pracy decyduje dopasowanie posiadanej wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych do potrzeb pracodawców<sup>200</sup>. W związku z tym, w lepszej sytuacji zawodowej mogą znajdować się osoby o niższym nominalnym poziomie wykształcenia, dysponujące w zamian konkretnymi, pożądanymi przez pracodawców umiejętnościami zawodowymi. W perspektywie długoterminowej, w lepszej sytuacji na rynku pracy są osoby lepiej wykształcone, pozostające przejściowo bezrobotne, ale posiadające perspektywicznie wartościowe kwalifikacje i chętne do samorozwoju, niż zatrudnieni, ale słabo wykwalifikowani pracownicy. Wzrost poziomu wykształcenia zwykle zwiększa możliwości znalezienia zatrudnienia i znacząco zmniejsza ryzyko długookresowego pozostawania bezrobotnym<sup>201</sup>. Najszybciej stałe zatrudnienie znajdują więc osoby z wyższym wykształceniem, a najtrudniej znaleźć pracę osobom bez wykształcenia.

Szkolnictwo zawodowe w kraju nie jest dostosowane do szybko zachodzących zmian na rynku pracy, dlatego też zaczyna się na bieżąco łączyć wymagania pracodawców z programem nauczania zawodowego. Prowadzi

---

<sup>197</sup> *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, raport Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4846584/Sytuacja%20m%C5%82odych%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20r.pdf/2fc3284e-9dc4-4d99-86d3-4dc24d795dd8?t=1496232077000> (dostęp: 15.03.2018), s. 3.

<sup>198</sup> Tamże, s. 10.

<sup>199</sup> M. Socha, U. Sztanderska (2002). *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 112.

<sup>200</sup> E. Kryńska (2012). *Edukacja – sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy*. W: E. Kryńska (red.), *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*. Warszawa: IPiSS, s. 103.

<sup>201</sup> M.-H. Gensbittel, Ch. Mainguet (1995). *Transition from School to Employment*. W: *Indicators of Education System. Education and Employment*. Paris: OECD, s. 71.

się różnego rodzaju działania prewencyjne, które mają na celu wzbogacanie wiedzy o świecie pracy już od pierwszych klas szkoły podstawowej. Mają one także uczyć młodzież elastyczności zachowań, reagowania na zmiany, a nie działania według, często przestarzałych i nieaktualnych, schematów. Zwiększa się rola specjalistów, szczególnie doradców zawodowych, którzy w chwili obecnej są do dyspozycji uczniów już w szkołach podstawowych (w zgodzie z obowiązującą podstawą programową świadczą usługi z zakresu poradnictwa zawodowego uczniom klas VII–VIII, a uczniom klas I–VI z zakresu orientacji zawodowej<sup>202</sup>). Przeprowadzają oni na terenie placówek szereg akcji edukacyjnych mających na celu zapoznanie uczniów z zagadnieniami rynku pracy oraz pomagają w określeniu indywidualnych predyspozycji zawodowych. Zajęcia przeprowadzane są w różny sposób: indywidualnie bądź grupowo, w zależności od ich charakteru. Należy również zauważyć, że wśród samych uczniów rośnie zainteresowanie zapotrzebowaniem pracodawców i pod tym kątem zaczynają oni planować swoją karierę zawodową<sup>203</sup>.

Jak dowodzi Marta Makuch, *teza, że ukończenie studiów wyższych chroni przed brakiem pracy, odeszła w niepamięć, a znaczącym wyzwaniem dla instytucji rynku pracy są dziś poszukujący pracy absolwenci szkół wyższych. Żadne państwo nie może sobie pozwolić, aby w dłuższej perspektywie osoby młode, wykształcone, a więc i ambitne rozpoczynały swoją „karierę zawodową” od statusu bezrobotnego. To strata jednostkowa (kapitału ludzkiego), ale i społeczna. Zwłaszcza w dobie problemów demograficznych. Generuje to również liczne zagrożenia, jakie stanowią grupy osób wykluczonych społecznie*<sup>204</sup>. Wykluczenie to, rozumiane jako *wynik pozbawienia pracy, który jednocześnie powoduje utratę tożsamości*<sup>205</sup> prowadzi, szczególnie w przypadku osób młodych, do deficytów w poczuciu pewności siebie, postawienia poza nawias środowiska rówieśniczego i, de facto, pozbawia ich możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, przez wzgląd na problemy finansowe towarzyszące osobom bezrobotnym. To rodzi ryzyko przyjęcia biernej postawy wobec życia i uznania obecnego stanu za optymalny,

<sup>202</sup> Dokumentacja szkoleniowa z zakresu rozwiązań zawartych w nowej podstawie programowej. <https://www.ore.edu.pl/2018/03/nowa-podstawa-programowa-materialy-szkoleniowe/> (dostęp: 28.04.2018).

<sup>203</sup> A. Wawrzonek (2014). *Młodzi dorośli wobec zmian na rynku pracy*, „Studia Edukacyjne”, nr 33.

<sup>204</sup> M. Makuch (2014). *Wprowadzenie. Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku*. W: M. Makuch (red.), *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*. Wrocław: Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o., s. 10.

<sup>205</sup> W. Drzeżdżon (2010). *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość”, t. VIII, s. 243.

a więc niewarty zmiany (że nie wspomnę o problemach wynikających ze stanu psychiki – uzależnieniach, chorobach psychicznych wynikających z zaburzonego obrazu siebie).

Przechodzenie młodzieży z poziomu edukacji na rynek pracy jest w obecnej sytuacji bardzo utrudnione. Pomimo faktu, że absolwenci są bardzo dobrze wykształceni i znają języki obce, mają problemy ze znalezieniem zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Wynika to między innymi z tego, że pracodawcy szukają pracowników starszych, a przez to bardziej doświadczonych. Jedną z przyczyn tej sytuacji jest niedostosowanie programów nauczania w szkołach do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców. Polskie szkolnictwo zbyt wolno reaguje na zmiany, jakie zachodzą w dynamicznie rozwijającej się gospodarce. Młodym ludziom, kończącym szkołę, brakuje kompetencji społecznych i emocjonalnych<sup>206</sup>. Ponadto, w związku z niestabilną sytuacją ekonomiczną na rynkach światowych, mało firm w najbliższym czasie planuje zwiększyć poziom zatrudnienia. Wszystkie te czynniki mają wpływ na to, że młodzież coraz później podejmuje pracę. Od roku 2008 przeciętny wiek, w którym podejmuje się pierwszą pracę, przekracza 22 lata. Podsumowując aktywność zawodowa Polaków kształtuje się poniżej przeciętnej dla 27 krajów UE<sup>207</sup>. W tym miejscu warto zaznaczyć, że wskaźnik bezrobocia dla osób w wieku poniżej 25. roku życia w 2010 roku wynosił 21,4% a w I kwartale 2018 roku ponad dwukrotnie mniej, bo 10,2%<sup>208</sup>.

Lektura raportu przygotowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych, dotyczącego zależności między systemem edukacji a rynkiem pracy, wyraźnie wskazuje, że największe szanse zatrudnienia mają osoby z wyższym wykształceniem, szczególnie w sektorze publicznym czy w usługach<sup>209</sup>. Najniższe z zawodowym, ponieważ często pracują w takich sektorach jak: budownictwo czy przetwórstwo przemysłowe, które nie zapewniają ciągłości zatrudnienia i są bardzo wrażliwe na zmiany koniunktury. Zaprezentowane wyniki z lat 2000–2009 pokazują, że Polska młodzież wchodzi na rynek pracy w wieku podobnym jak w południowej części Europy. Ponadto potwierdzają się wcześniej prezentowane wyniki badań, wskazujące na powszechność łączenia edukacji z aktywnością zawodową. Kolejnym

---

<sup>206</sup> A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł (2012). *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, „e-mentor”, nr 4, s. 4–17.

<sup>207</sup> Tamże, s. 147.

<sup>208</sup> I. Pasierowska, R. Strużyńska, A. Cendrowska (2018). *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2018 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.

<sup>209</sup> <http://eduentuzjasci.pl/component/itpgooglesearch/search.html?q=absolwenci> (dostęp: 18.09.2017).

problemem związanym z podjęciem zatrudnienia przez absolwentów jest brak wiedzy na temat kwalifikacji pożądaných przez pracodawców. Małe firmy potrzebują pracowników wszechstronnych, ponieważ ze względu na koszty nie mogą sobie pozwolić na ich długie doksztalcanie. Natomiast duże firmy mają środki, plany kadrowe i szkoleniowe, i często zdecydują się na dłuższy okres przygotowania pracownika do wykonywania określonych zadań.

Biorąc pod uwagę przedstawione tutaj różnorodne uwarunkowania rynku pracy, widać, iż polscy przedsiębiorcy zdają sobie sprawę z tego, że sama edukacja nie przygotowuje absolwentów do pracy. W związku z tym baczniejszą uwagę zwracają na, wskazane już wcześniej, kompetencje miękkie: umiejętność współpracy w grupie, motywację (w tym motywację do ciągłego doksztalcania się), odporność na stres czy chęć do pracy, których nie są w stanie sami nauczyć. Dlatego też osoby posiadające umiejętności z tego zakresu często szybciej znajdują pracę pomimo innych braków formalnych.

Poznanie kontekstu, w jakim obecnie definiowana jest praca, stanowi klucz do zrozumienia sieci powiązań pomiędzy elementami poszczególnych wymiarów życia społecznego. Inspirujące spojrzenie odnaleźć można w pracach dziennikarza i bystrego obserwatora rzeczywistości, Thomasa L. Friedmana. Pisze on, że *outsourcing* [czyli zlecenie zadań podmiotom zewnętrznym – uzup. M.S.K.] *jest tylko jednym z wymiarów fundamentalnego procesu, który zachodzi dziś na świecie. (...) W ciągu [kilku] ostatnich lat zainwestowano ogromne pieniądze w nowe technologie, zwłaszcza w czasie giełdowego boomu na akcje firm internetowych. Setki milionów dolarów wydano na szerokopasmowe łącza na całym świecie, kable podmorskie i tym podobne sprawy. Zarazem (...) potaniały komputery i stały się dobrem powszechnym na całym świecie. Pojawiło się także mnóstwo nowych programów – obsługujących pocztę elektroniczną, wyszukujących informacje, jak Google, oraz specjalistyczne oprogramowanie, które potrafi podzielić każdą pracę na zadania i wysłać jedno z nich do wykonania w Bostonie, drugie do Bangaluru, a trzecie do Pekinu, dzięki czemu można zdalnie koordynować realizację przedsięwzięcia. Kiedy około roku 2000 pojawiły się nagle wszystkie te możliwości, (...) powstała platforma, dzięki której dostawca pracy intelektualnej i kapitału intelektualnego może się znajdować gdziekolwiek na świecie. Pracę można rozbić na zadania, dostarczyć w określone miejsca, rozdysponować je tam do wykonania, wykonać, po czym z powrotem złożyć w całość, co daje nam zupełnie nowy stopień swobody w sposobie wykonywania pracy, zwłaszcza o charakterze intelektualnym*<sup>210</sup>.

---

<sup>210</sup> T.L. Friedman (2006). *Świat jest płaski. Krótka historia XXI wieku*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis, s. 16–17.

Mamy tu zatem do czynienia ze swobodnym przepływem informacji (kapitału intelektualnego), kierowanym do hal produkcyjnych w najtańszych, spośród gwarantujących wysoką jakość wykonania określonego produktu, krajach świata. Rolą pracownika jest więc produkowanie dóbr bądź świadczenie usług (lub fragmentów dóbr i usług) zgodnie z wytycznymi płynącymi z centrali firmy, która zleca firmie zatrudniającej pracownika wykonanie określonego zadania. Pomijając stałość pracy, bo przecież w takiej sytuacji zdarzać się będą przestoje (spowodowane np. brakiem zamówień), pracownik nie wie, jakie zadania będzie wykonywać w przyszłym tygodniu, czy na rzecz jakiej firmy będzie pracował. Nie bez znaczenia jest w tej sytuacji także sposób zabezpieczenia pracownika (a w rzeczywistości – częściej pracodawcy) przed skutkami przerw w produkcji lub świadczeniu usług. Powszechność tzw. umów śmieciowych, nie gwarantujących pracownikowi ani emerytury, ani pewności zatrudnienia, wzięła się z takiego właśnie postrzegania pracy – jako usługi świadczonej jedynie w czasie zapotrzebowania na nią.

Daniel Fic właściwie podsumował ogół mechanizmów sterujących obecnym rynkiem pracy, stwierdzając, że *mechanizm globalizacji opierający się na outsourcingu, offshoringu i networkingu zapomina o człowieku pracującym*<sup>211</sup>. Takie podejście do rozumienia pracy i, nieodłącznie z nią związanej, sytuacji ludzi wykonujących ją, jest właściwe dla zglobalizowanego świata międzynarodowych korporacji. Włączenie świadczenia pracy w bezosobowy obieg wiedzy i dóbr, przy niestąbnącym kulcie pieniądza oraz oderwaniu polityków i włodarzy korporacyjnych od problemów dotyczących masy, powoduje widoczne gołym okiem odhumanizowanie pracy. Wspomniany kult pieniądza, przejawiający się materializmem i konsumpcjonizmem, sprawia, że ludzie stają się jedynie trybikami maszyn korporacyjnych, które po zużyciu są wyrzucane i zastępowane nowymi.

Uznając za pewnik, że jakość i poziom wykształcenia pracowników przekładają się wprost na zyski zatrudniającej ich firmy<sup>212</sup>, nie dziwi, że absolwentom uczelni wyższych jest relatywnie łatwo znaleźć pracę. W tym miejscu nasuwa się pytanie, czy częściej pracują oni w wyuczonym zawodzie, czy wykonują pracę z nim niezwiązaną? Badanie przeprowadzone przez pracownię Sedlak & Sedlak w 2012 roku<sup>213</sup> dało mało optymistyczne

---

<sup>211</sup> D. Fic (2010). *Homo faber w epoce globalizacji*. W: B. Pietrullewicz (red.), *Edukacja. Praca. Rynek pracy*. Zielona Góra: Wydawnictwo Naukowe PTP Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej Uniwersytet Zielonogórski, s. 44.

<sup>212</sup> B. Plawgo, J. Kornecki (2010). *Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 9–10.

<sup>213</sup> *Wykształcenie a praca zawodowa Polaków* (2013). Kraków: Sedlak & Sedlak.

wyniki. Na pytanie „Czy Pani/Pana praca jest zgodna z Pani/Pana kierunkiem wykształcenia?” uzyskano następujące odpowiedzi:

- zdecydowanie tak – 33%;
- raczej tak – 22%;
- ani tak, ani nie – 12%;
- raczej nie – 11%;
- zdecydowanie nie – 22%.

Możemy zatem przyjąć, że niewiele ponad połowa badanych pracuje w wyuczonym zawodzie (55%). Badania te wykazały również, że osoby, które pracują w wyuczonym zawodzie, osiągają wyższe wynagrodzenie niż pozostali ankietowani. Im wyższa płaca badanych pracowników, tym wyższy odsetek osób wykonujących pracę zgodną z ich wykształceniem. Przykładowo, wśród osób zarabiających ponad 8 tysięcy złotych, 44% uznało, że ich praca jest „zdecydowanie zgodna” z ich zawodem, a 20%, że „raczej zgodna” – co daje łącznie około 2/3 wszystkich badanych osiągających najwyższe zarobki, którzy pracują w „swoim” zawodzie. Z kolei połowa osób mających najniższe zarobki – do 2 tysięcy złotych – nie wykonuje „wyuczonego” zawodu. Aż 40% respondentów z tej grupy uznało, że wykonywana przez nich praca „zdecydowanie nie jest zgodna” z ich wykształceniem. Czego można się było spodziewać, najczęściej zgodność edukacji z wykonywanym zawodem zadeklarowały osoby piastujące stanowiska specjalistyczne (wybór zawodu – ze względu na studia wyższe – nastąpił w nieco późniejszym okresie życia).

Biorąc pod uwagę zmiany charakteru pracy, wynikające z rozwoju technologii, widoczne jest coraz mniejsze zapotrzebowanie na pracę ludzkich rąk. Skutkować to prawdopodobnie będzie upowszechnieniem problemów, których źródłem będzie zarówno bieda, jak i nadmiar wolnego czasu. Psychologowie pracy<sup>214</sup> wskazują na niezwykle istotne skutki długoterminowej utraty pracy, takie jak rozstrój emocjonalny i, trudne do przewidzenia, społeczne koszty związane ze zubożeniem lwiej części zwolnionych ludzi. W związku z postępującą informatyzacją gospodarki znaczenia nabiera kształtowanie umiejętności informacyjnych, takich jak obsługa komputera, wyszukiwanie informacji w Internecie czy obsługa nowoczesnych

---

<sup>214</sup> Por. D.P. Schultz, S.E. Schultz (2011). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN; W.F. Cascio (1995). *Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work?*, „American Psychologist”, no. 50; A.H. Church (1995). *Organizational downsizing: What is the role of the practitioner?*, „The Industrial-Organizational Psychologist”, no. 33(1); K.S. Cameron, S.J. Freeman, A.K. Mishra (1991). *Best practices in white-collar downsizing: Managing contradictions*, „Academy of Management Executive”, no. 5(3).



urządzeń, które mogą pomóc w utrzymaniu pracy lub znalezieniu nowej, odpowiadającej zapotrzebowaniu pracodawców<sup>215</sup>.

W raporcie, opublikowanym przez Kancelarię Rady Ministrów, Młodzi 2011<sup>216</sup> możemy zapoznać się z obrazem współczesnej młodzieży – ich potrzeb i oczekiwań. Zdecydowana większość młodzieży ceni sobie udane życie rodzinne, mimo że na dalszy plan zesłała instytucja małżeństwa. Rosną oczekiwania związane z pracą, od której wymagają, aby była mało stresująca i stabilna oraz wiązała się z wysokim wynagrodzeniem. Środkiem, który ma doprowadzić do wysokiego standardu życia i prestiżu, jest wykształcenie. Odgrywa ono bardzo dużą rolę w przypadku aspiracji życiowych i zawodowych. Dlatego młodzi ludzie uważają, że lepiej inwestować w naukę niż przedwcześnie podejmować pracę. Raport pokazuje również, że zmiany zachodzące na rynku pracy wymuszają mobilność zawodową i przestrzenną, która jest związana z przekwalifikowaniem pracowników, zmianą pracodawcy i miejsca zamieszkania. Najmniejsze problemy budzą dwa pierwsze aspekty (życie rodzinne i praca zawodowa), natomiast najtrudniejszy do przezwyciężenia jest ten związany z zamieszkaniem w innym mieście czy kraju. Wiąże się to, między innymi, z przywiązaniem do rodziny i środowiska rówieśniczego. Młodzi ludzie cenią możliwość rozwoju osobistego i wykonywanie pracy zgodnej z posiadanymi umiejętnościami, ale musi ona umożliwiać znalezienie czasu na własne zainteresowania. Równowaga ta została nazwana *work-life balance*, w której spełnianie się zawodowe jest tak samo ważne jak życie rodzinne oraz własne pasje<sup>217</sup>.

Podjmując próbę podsumowania sytuacji młodych Polaków na rodzimym rynku pracy, chciałbym zauważyć, że niektóre obszary ulegają poprawie (obiektywna kondycja rynku pracy), a niektóre – znacząco pogorszeniu (mam tu na myśli coraz większe koszty psychiczne ponoszone przez – głównie młodych – uczestników rynku pracy). Jako, że czasy liniowego wzrostu gospodarczego zdają się dobiegać końca, a sytuacja międzynarodowa jest skomplikowana, trudno jest pokusić się o sformułowanie oczekiwań dotyczących przyszłości, szczególnie we fragmencie rzeczywistości tak podatnym na wpływy działań i emocji człowieka, jak rynek pracy i gospodarka. Z pewnością możemy jednak oczekiwać zmian wywołanych przez coraz szersze zastosowanie technologii już nie tylko w produkcji, lecz także usługach, dzięki coraz sprawniej funkcjonującej (i napawającej

---

<sup>215</sup> D.P. Schultz, S.E. Schultz (2011). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, dz. cyt., s. 34.

<sup>216</sup> [http://www.nck.pl/media/study/mlodzi\\_2011.pdf](http://www.nck.pl/media/study/mlodzi_2011.pdf) (dostęp: 17.09.2017).

<sup>217</sup> A. Smoder (2012). *Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance*, „Polityka Społeczna”, nr 1, s. 14–19.

mieszanią podziwu i lęku<sup>218</sup>) sztucznej inteligencji (AI)<sup>219</sup>. Nadchodzące przeobrażenia całej struktury rynku pracy przesuną człowieka z jednostki pracującej do roli beneficjenta, czerpiącego korzyści (w nieznanym nam jeszcze sposób) z pracy maszyn. Widoczne już dzisiaj efekty automatyzacji, zwłaszcza produkcji dóbr, zostaną rozszerzone również na rynek usług, gdzie androidy wspierane sztuczną inteligencją (a w tym: bieżącą aktualizacją wiedzy, rozpoznawaniem emocji ludzi i „dostrajaniem się” do nich) wyprą, w perspektywie najbliższych lat, ludzi i pracę ludzkich rąk<sup>220</sup>.

Napływające z rynku pracy dane pozwalają ocenić, które grupy zawodów powoli zanikają, a w których dynamika wzrostu, napędzana przez zmiany technologiczne i powstawanie nowych zawodów, zwiększa się z roku na rok. Zawody wymierające są zwane w literaturze mianem, między innymi, zawodów niszowych, czyli takich, które produkują dobra lub świadczą usługi wąskiej, posiadającej określone potrzeby grupie ludzi<sup>221</sup>. Przykładowo – zakładając, że w dobie mody na produkty jednorazowego użytku nikt nie zaprzęta sobie myśli ich naprawą – zapotrzebowanie na tego typu usługi staje się pewnego rodzaju niszą, opierającą swe istnienie na niewielkim odsetku osób, które wyłamują się z głównego nurtu. Jednocześnie zawodami wymierającymi są te, które ze względu na postęp technologiczny (lub zmianę powszechnie wykorzystywanej technologii) przestają mieć rację bytu, jak to się powoli dzieje z górnikami. Wśród zawodów wymierających można znaleźć i takie, które pod wpływem zmieniającej się koniunktury przeobraziły się w swoją własną mutację – taki los spotkał np. zawód kowala, który z braku zapotrzebowania na typowe usługi przekształcił się w kowala artystycznego. Nie jest to jednak przedmiotem moich bezpośrednich rozważań, ale dynamika zmian zachodzących na rynku pracy z pewnością dotyka osoby, które na ten rynek wkraczają.

W raporcie *Barometr zawodów 2017*, jako zawody deficytowe w województwie mazowieckim, czyli takie, w których nie możliwe jest znalezienie

---

<sup>218</sup> Na co uwagę zwraca Elon Musk. <https://www.youtube.com/watch?v=z3E-Qqjn-ELs&t=0s&list=WL&index=3> (dostęp: 12.09.2018).

<sup>219</sup> B. Herold (2017). *Facing an Uncertain Future: Automation and artificial intelligence are disrupting the labor market. What do K-12 educators and policymakers need to know?*, „Education Week”, vol. 37, no. 7.

<sup>220</sup> S. Makridakis (2018). *Forecasting the Impact of Artificial Intelligence. Part 3 of 4: The Potential Effects of AI on Businesses, Manufacturing, and Commerce*. Foresight: The International Journal of Applied Forecasting, Spring 2018. <https://foresight.forecasters.org/> (dostęp: 27.08.2018).

<sup>221</sup> M. Moszkowicz (2005). *Zarządzanie strategiczne. Systemowe koncepcje biznesu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 158.

odpowiedniej na potrzeby rynku pracy liczby osób go wykonujących, wskazano następujące profesje:

- fryzjer;
- kierowca autobusów;
- kierowca samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych;
- kucharz;
- pielęgniarka i położna;
- spawacz<sup>222</sup>.

Natomiast do zawodów nadwyżkowych – gdzie podaż wykwalifikowanych pracowników przewyższa popyt rynku pracy – zaliczono:

- ekonomista;
- filozof, historyk, politolog i kulturoznawca;
- pedagog;
- specjalista administracji publicznej;
- specjalista technologii żywienia i żywności<sup>223</sup>.

Wyraźnie widoczna jest na terenie województwa mazowieckiego nadprodukcja absolwentów uczelni wyższych – każdy z zawodów nadwyżkowych wymaga ukończenia co najmniej 3-letnich studiów licencjackich. Zarazem zawody deficytowe (z wyjątkiem pielęgniarki) są zawodami prostymi, niewymagającymi posiadania dyplomu uczelni wyższej. Możemy więc przyjąć, że polskie szkoły i uczelnie kształcą młode pokolenia – co stwierdzam z żalem – w oderwaniu od realiów panujących na rynku pracy. Potwierdza to również zasadność badań, których celem jest możliwie szerokie porównanie sytuacji osobistej i zawodowej studentów oraz absolwentów, z jednej strony kierunków społecznych, a z drugiej – kierunków technicznych i lekarskich (zawody, które można po ich ukończeniu wykonywać, mieszczą się w *Bilansie zawodów 2017* w kategorii „równowaga”, czyli znalezienie pracy w takich zawodach nie powinno nastarczać problemów<sup>224</sup>). Autorzy raportu wskazują przyczyny nadwyżki w kształceniu na kierunkach nierynkowych – zaliczają do nich:

- *Niedostosowanie oferty edukacyjnej do realiów rynku pracy – „nadprodukcja” absolwentów na danym terenie oraz kształcenie w obszarze, w którym są małe szanse na uzyskanie zatrudnienia (np. specjaliści*

---

<sup>222</sup> *Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w Polsce* (2016). Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, s. 29.

<sup>223</sup> Tamże.

<sup>224</sup> Tamże.

*administracji publicznej, filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy, pedagodzy, nauczyciele).*

- *Bardzo duża liczba chętnych do pracy w danym zawodzie – przede wszystkim dotyczy to pracy biurowej, ciągle ocenianej przez wiele osób jako „praca marzeń”. Pracownicy powiatowych urzędów pracy podkreślają, że do tego typu pracy bardzo szybko znajdują chętne osoby. Inną sprawą jest to, że wiele osób nie posiada podstawowych kwalifikacji wymaganych w tego typu pracy, czyli m.in. obsługi komputera, odpowiedniej kultury osobistej oraz często komunikatywnej znajomości języka angielskiego.*
- *Zmniejszające się zapotrzebowanie na dany zawód – w przyszłym roku może to dotyczyć w szczególności nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących, z powodu ciągłego niżu demograficznego. Ponadto wiele osób wskazuje mniejsze zapotrzebowanie na ekonomistów, ponieważ zawód pod taką nazwą już praktycznie nie występuje na rynku pracy. Innym zawodem, na który zmniejsza się zapotrzebowanie, jest malarz budowlany – ten zawód nie występuje w formie samodzielnej i najczęściej jest on powiązany bezpośrednio z tzw. robotnikami budowlanymi lub technologami robót wykończeniowych w budownictwie<sup>225</sup>.*

Pamiętając, że trudności w znalezieniu pracy w wyuczonym zawodzie mogą powodować u absolwentów uczelni wyższych szereg problemów natury psychologicznej, społecznej i finansowej – których nie tylko nie można lekceważyć, ale które wymagają szczególnej troski państwa, szkół i uczelni oraz pracodawców – należy zastanowić się nad rozwiązaniami, które będą, przede wszystkim, wykonalne (w obecnie panującym porządku prawnym i społecznym) i w krótkim czasie odwrócą niekorzystne dla młodych ludzi trendy. Pierwszym krokiem do silniejszego powiązania uczelni z rynkiem pracy było z pewnością wprowadzenie tzw. kierunków zamawianych<sup>226</sup>, czyli finansowe wynagradzanie młodzieży decydującej się na studiowanie kierunków deficytowych w danym województwie. Wydaje się jednak, że motywacja do podjęcia studiów na konkretnym kierunku powinna wpływać z osobowości studenta – jego zainteresowań, możliwości intelektualnych i poznawczych, zdolności kierunkowych itp., a nie z motywatora w postaci pieniędzy (tj. stypendium). W ten sposób nie wykształci się nowego pokolenia aktywnych, kreatywnych i wewnątrzsterownych specjalistów, tylko – mam nadzieję, że wyciągam zbyt pochopne wnioski – oportunistów, czekających na okazje podsuwane przez życie.

---

<sup>225</sup> Tamże, s. 19.

<sup>226</sup> <https://www.nauka.gov.pl/kierunki-zamawiane/> (dostęp: 29.08.2018).

Wracając na moment do zawodów deficytowych, warto – dla równowagi – wskazać przyczyny braku rąk do pracy w tej grupie zawodów. I ponownie, autorzy raportu (*Barometr...*) jako powody tego stanu rzeczy wymieniają:

- *Brak doświadczenia zawodowego – ciągle jest to podstawowy wymóg przy rekrutacji w większości branż. W niektórych zawodach, nawet w przypadku posiadania uprawnień i certyfikatów, nie są zatrudniane osoby, które mają pełne przygotowanie zawodowe oraz skończone kursy i certyfikaty. Pracodawcy są niechętni, by powierzać drogi sprzęt i odpowiedzialne zadania osobom bez potwierzonego doświadczenia. Taka sytuacja dotyczy np. spawaczy i operatorów maszyn. Z drugiej strony są branże, które bardzo szybko wchłaniają niedoświadczonych pracowników, jeszcze w trakcie kształcenia, ponieważ pracodawcy zdają sobie sprawę z występującego deficytu na rynku. Wolą sami zainwestować w umiejętności nowego pracownika, niż mieć później problem z rekrutacją (np. branża IT, inżynierowie budownictwa).*
- *Niewielka liczba kandydatów dostępnych na rynku – brakuje przede wszystkim specjalistów (np. samodzielni księgowi, szefowie kuchni) oraz robotników wykwalifikowanych (np. spawacze, zawody budowlane). Zdarza się, że pomimo wielu zgłoszeń żaden kandydat nie spełnia oczekiwań pracodawcy, szczególnie na stanowiskach kierowniczych.*
- *Brak lub wygasające uprawnienia – w wielu branżach wymaga się konkretnych uprawnień do wykonywania zawodu dany zawód. Kursy często są kosztowne oraz czasochłonne. Nie dają również gwarancji zatrudnienia, gdy osobie brakuje doświadczenia (np. spawacze). Ponadto są zawody, w których przerwa wiąże się z dezaktualizacją uprawnień (przede wszystkim pielęgniarce).*
- *Nieatrakcyjne wynagrodzenie w stosunku do wykonywanej pracy – jest to bardzo częsty powód niepodejmowania przez bezrobotnych zatrudnienia. Stąd coraz częstsze zatrudnianie osób ze Wschodu oraz większe problemy w takich obszarach, jak rolnictwo i leśnictwo czy przetwórstwo spożywcze. Są również zawody, w których płaca nominalna jest relatywnie wysoka, lecz charakter zajęcia powoduje, że osoba wykwalifikowana uzna ją za zbyt niską (np. kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych). Bardzo wiele osób zdaje sobie sprawę z problemów pracodawców, stąd często liczą na wyższe zarobki niż do tej pory.*
- *Praca poza miejscem zamieszkania (delegacje) oraz problemy z mobilnością – wiele osób nie jest skłonnych do podjęcia zatrudnienia, jeśli wiąże się to z częstymi wyjazdami i przebywaniem poza miejscem zamieszkania (np. kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych,*

*zawody budowlane). Innym problemem, szczególnie w mniejszych miejscowościach, jest brak infrastruktury komunikacyjnej. Często nie ma możliwości dojazdu do pracy w innej miejscowości niż ta, w której dana osoba mieszka (brak wystarczającej oferty komunikacji publicznej) lub nie jest to dla niej opłacalne.*

- *Nieatrakcyjne lub szkodliwe warunki pracy – dotyczy to przede wszystkim miejsc pracy, w których występują następujące czynniki: praca zmianowa (np. w godzinach nocnych), niskie lub wysokie temperatury (np. w chłodni lub w hucie), praca na wysokościach, praca „na akord” (np. krawcy i pracownicy produkcji odzieży).*
- *Luka pokoleniowa – brak ciągłego kształcenia w niektórych zawodach lub niepopularność kierunków. Dotyczy to zarówno prac prostych (np. krawcy i pracownicy produkcji odzieży), jak i zawodów specjalistycznych, tj. pielęgniarki i położne.*
- *Nieumiejętność zarządzania wiekiem – budowanie zespołów pracowniczych złożonych z osób w tym samym wieku, co utrudnia przekazywanie i zatrzymywanie wiedzy w firmie oraz zapewnienie ciągłości pokoleniowej w zakładach<sup>227</sup>.*

Wskazane powody deficytu pracowników jednoznacznie wskazują na brak współpracy pomiędzy państwem i jego instytucjami a pracodawcami. Podnoszone przez pracodawców problemy dotyczące jakości praktyk zawodowych, lokowania studentów na kierunkach nierynkowych, wygaszania przez szkoły kształcenia w zawodach deficytowych (i powodowanie luki pokoleniowej – widocznej chociażby w kolejnictwie), braku umiejętności zagospodarowania ludzi starszych, posiadających bogate doświadczenie zawodowe (tzw. wiedzę ukrytą<sup>228</sup>) czy niskiego wynagrodzenia wydają się w tym przypadku w pełni uzasadnione. I to właśnie brak odpowiednich ludzi do pracy sprawia, że pracodawcy lobbują u przedstawicieli państwa, by umożliwili (często także ułatwili) zatrudnianie pracowników z krajów spoza Unii Europejskiej (czego przykładem jest obecnie negocjowane porozumienie w tym zakresie z Filipinami i Indiami<sup>229</sup>). Dzieje się tak również z powodu ograniczenia bezrobocia do rekordowego poziomu – w czerwcu 2018 roku wynosiło ono 3,7% dla całego kraju, a na terenie województwa mazowieckiego 5,1% (w samej Warszawie jedynie 1,7%)<sup>230</sup>.

---

<sup>227</sup> *Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w Polsce...*, dz. cyt., s. 17–18.

<sup>228</sup> I. Nonaka, H. Takeuchi (2000). *Kreowanie wiedzy w organizacji. Jak spółki japońskie dynamizują procesy Innowacyjne*. Warszawa: Poltext.

<sup>229</sup> <https://businessinsider.com.pl/finanse/pracownicy-z-filipin-w-polsce-komentarz-zpp/0sfby8z> (dostęp: 29.08.2018).

<sup>230</sup> <http://warszawa.stat.gov.pl/> (dostęp: 29.08.2018).

To właśnie dlatego obecną sytuację specjaliści rynku pracy i wtórujące im media nazywają „rynkem pracownika”<sup>231</sup>, który – dzięki brakowi realnej konkurencji – może dyktować warunki pracodawcy, obejmujące, między innymi, wysokość zarobków.

## 2.2. PRZYSZŁOŚĆ ZAWODOWA MILENIALSÓW W DYNAMICZNIE EWOLUJĄCYM ŚWIECIE – PROGNOZY

Znając realia polskiego rynku pracy i specyfikę, pojmowanych globalnie, przeobrażeń zachodzących zarówno na nim, jak i w całościowo ujętym społeczeństwie, można się pokusić o sformułowanie bardzo ostrożnych prognoz dotyczących przyszłości. Zgodnie z zapowiedzią spróbuję odpowiedzieć na pytanie, czy polscy reprezentanci pokolenia Y mogą osiągnąć więcej, niż wskazują na to statystyki i – patrząc szerzej – trendy gospodarczo-społeczne.

Biorąc pod uwagę przewidywania futurologów i specjalistów od rynku pracy, najbliższa przyszłość (10–20 lat) przyniesie fundamentalne zmiany zarówno w funkcjonowaniu rynku pracy, jak i całych społeczeństw. Benjamin Herold opisuje badanie, w którym wzięło udział 1896 ekspertów z dziedziny rynku pracy i gospodarki, którzy jednoznacznie potwierdzają tak sformułowane oczekiwania względem przyszłości. Według niego (a swe zdanie formułował na podstawie wyników badania) przyszłość, w której roboty i inne urządzenia cyfrowe pozbawią pracy znaczną część ludzkości, jest nie do uniknięcia, a związane z tym koszty społeczne – obejmujące niespotykane dotąd rozwarstwienie społeczne (wzrost różnic w zarobkach między najbogatszymi a najbiedniejszymi), zabranie masom możliwości podjęcia pracy i zmiany swej sytuacji życiowej oraz zaburzenie ładu społecznego – będą bardzo trudne, o ile możliwe, do rozwiązania<sup>232</sup>.

Taka wizja przyszłości nie napawa optymizmem, tym bardziej, że zbiegnie się ona z kolejną cyfrową ewolucją, czyli wdrożeniem urządzeń i robotów kierowanych sztuczną inteligencją – według znanego futurologa i dyrektora pionu inżynierii Google Raya Kurzweila stanie się to około 2045 roku<sup>233</sup>. Jakim zmianom ulegnie wtedy rynek pracy? Spekulacje na ten temat, choć interesujące, byłyby już tylko czystą fantastyką naukową. Nie

---

<sup>231</sup> *Rynek pracy w Polsce. Jak wygrać trwającą rewolucję?* (2017). Poznań: Efficient Consumer Response, s. 2.

<sup>232</sup> B. Herold (2017). *Facing an Uncertain Future...*, dz. cyt.

<sup>233</sup> <https://futurism.com/kurzweil-claims-that-the-singularity-will-happen-by-2045/> (dostęp: 30.08.2018).

ulega jednak wątpliwości, że czekają nas (jako ludzkość) fundamentalne zmiany w praktycznie każdej dziedzinie życia – niektóre z nich można dziś przewidzieć, a innych nie. Trzymając się maksymy pisarza science fiction, Lesa Martina, *oczekuj tego, co nieoczekiwane i bądź na to przygotowany. (...) Ale jak możesz być przygotowany na coś, czego nie jesteś sobie nawet w stanie wyobrazić?*<sup>234</sup> Mimo że nie znajdujemy się jeszcze w aż tak dramatycznej sytuacji, warto na bieżąco śledzić statystyki mówiące o strategicznych dla ludzkości obszarach oraz formułować wizje ich przeobrażeń w dającej się przewidzieć przyszłości. Tylko wtedy to nieoczekiwane nie będzie wymykało się naszej wyobraźni i, jeszcze przed szkodą, zdążymy przygotować się na to, co nieuchronnie nas czeka.

Wskazane w tym rozdziale właściwości polskiego rynku pracy nie wyczerpują jego obrazu, gdyż celem moich rozważań było spojrzenie na niego z perspektywy osoby, która dopiero zaczyna brać w nim udział. Podejmując próbę przewidzenia przyszłości reprezentantów pokolenia Y na rodzimym rynku pracy, należy wziąć również pod uwagę szereg czynników niezwiązanych wprost z tym obszarem – ogólny stan zdrowia Polaków, warunki środowiskowe czy dostępność surowców. Zakładając, że w tych obszarach nie zajdą znaczące zmiany a sytuacja geopolityczna i, co za tym idzie, gospodarcza utrzymają swój obecny kształt, możemy spodziewać się przeobrażeń, które liniowo będą przybliżać rynek pracy do wcześniej scharakteryzowanej postaci. Powolne odchodzenie od pracy ludzkich rąk na rzecz maszyn trwa co prawda od rewolucji przemysłowej przełomu XVIII i XIX wieku<sup>235</sup>, ale w ostatnich 30–40 latach znacznie przyspieszyło i przyspiesza nadal. W najbliższych dekadach dojdzie do sytuacji, że za globalną produkcję dóbr (w tym żywności) odpowiadać będą, przede wszystkim, roboty, a i w usługach (formie pracy, która wydaje się typowo ludzka, często oparta na emocjach) przejmą znaczną część rynku – na masową skalę to zjawisko upowszechni się dopiero po zaimplementowaniu AI (sztucznej inteligencji) możliwości odczytywania i reagowania na emocje człowieka.

Człowiek natomiast, pozbawiony możliwości decydowania o własnym losie, którego egzystencja będzie zależna od, przyjętego wówczas za normę, sposobu redystrybucji dóbr (a nie oszukujmy się, właściciele robotów będą niewspółmiernie bogatsi od reszty ludzkości), nie tylko mierzył się będzie z nadmiarem wolnego czasu i niedostatku materialnego, ale również (co jest pochodną wskazanych) z całym szeregiem problemów natury psychologicznej i zdrowotnej.

---

<sup>234</sup> L. Martin (1997). *Dowód rzeczowy*, „Czasopismo Z archiwum X”, nr 9, s. 87.

<sup>235</sup> K. Beyer (2012). *Od epoki agrarnej po gospodarkę opartą na wiedzy*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 30, Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.



Federico Mayor i jego współpracownicy zwrócili już na to uwagę w 1999 roku, pisząc w swej słynnej książce *Przyszłość świata*, że *globalizacja finansowa zwiększa nierówności strukturalne, gdyż prowadzi do nowego rozdziału zysków i płac, na niekorzyść tych drugich, przynajmniej w krajach uprzemysłowionych. Jednocześnie globalizacja rynków wzmaga dynamiczne nierówności płac i miejsc pracy, pogłębiając przepaść, która dzieli pracowników wykwalifikowanych i pracowników niskowyzkwalifikowanych*<sup>236</sup>. Dziś już mamy w pełni do czynienia z globalnym rynkiem, który premiuje kapitał – co działa wedle zasady, że im bogatszy jesteś, tym więcej masz możliwości zarabiania (tzn. pieniądź rodzi pieniądź) – sprawiając, że rozwarstwienie społeczne osiągnęło nienotowane dotąd rozmiary<sup>237</sup>. W Polsce jest ono najwyższe w Europie i wynosi 13,5:1 (najbogatsi zarabiają średnio 13,5 razy więcej od przeciętnego człowieka)<sup>238</sup>.

Najłatwiej wyjaśnić to zjawisko posiłkując się pojęciem merytokracji, którą Andrzej Łuczyszyn i Agnieszka Chołodecka definiują w następujący sposób: *W podejściu tym przyjmuje się, że nierówności są uzasadnione i sprawiedliwe społecznie o tyle, o ile są efektem własnych zasług. Zasada równych szans, na których opiera się model merytokracyjny, w praktyce nie jest jednak realizowana, jednostki bowiem nie startują z tych samych pozycji w wyścigu o wyższy status społeczny i związane z nimi przywileje. O powodzeniu decyduje w dużej mierze nie osobisty wysiłek, ale dziedziczone bogactwo, dostęp do edukacji czy środowisko rodzinne, które przekazując dziecku określony kapitał kulturowy, różnicuje jego życiowe szanse*<sup>239</sup>. Możemy się zatem spodziewać, że w przyszłości powstaną dwie, mocno zróżnicowane wewnętrznie, grupy ludzi, a o przynależności do nich decydować będzie bogactwo i, ściśle z nim związane, wykształcenie i kapitał społeczny rodziny. Pierwszą z grup będzie więc arystokracja (elita), którą należy rozumieć jako klany rodzinne posiadające majątek i w możliwie pełny sposób decydujące o swym losie. Drugą stanowić będzie biedota, która przez wzgląd na swój status będzie całkowicie zależna od kaprysów arystokracji. Proszę przy tym zauważyć, że w przyszłości dzisiejsza klasa średnia nie będzie miała racji bytu, a jej powolne zanikanie staje się widoczne już

---

<sup>236</sup> F. Mayor (red.) (2001). *Przyszłość świata*. Warszawa: Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych, s. 72. Książka w oryginale ukazała się w 1999 roku.

<sup>237</sup> *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*. <https://www.oecd.org/els/soc/41527936.pdf> (dostęp: 30.08.2018).

<sup>238</sup> A. Łuczyszyn, A. Chołodecka (2016). *Nierówności i rozwarstwienie społeczne jako dylematy społeczeństwa zdolnego do przetrwania*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 443, s. 155–156.

<sup>239</sup> Tamże, s. 155.

teraz – istnienie załączków tego trendu pokazują dane dotyczące polaryzacji ekonomicznej<sup>240</sup>.

Nim to się jednak stanie (i o ile się stanie), doświadczymy stanów pośrednich, w których drugą grupę (wtedy nawet najbardziej majątną jej część) stanowić będzie prekariat – odrębna grupa społeczna (socioekonomiczna), której nazwa jest wynikiem połączenia słów „proletariat” i „niepewny” (ang. *precarious*)<sup>241</sup>. Te dwa słowa celnie oddają istotę prekariatu, którą rozumieć należy jako niepewność pracy (a w związku z tym swej wielowymiarowo postrzeganej przyszłości) dotyczącą klasę robotniczą, która ima się każdego możliwego zajęcia, gdy tylko nadarzy się okazja (czyli z przymusu akceptuje elastyczne formy zatrudnienia i wyzysk). Guy Standing, twórca idei prekariatu, definiuje go jako globalną grupę społeczną (lub raczej klasę społeczną – jedną z siedmiu opisanych w wykorzystywanej tu książce) pozbawioną pakietu zabezpieczeń (ang. *securities*), który tworzy siedem pozycji:

1. Zabezpieczenie rynku pracy (*labour market security*) – równe szanse na rynku pracy w kontekście pracy i zarobków. W skali makro – dążenie przez państwo do pełnego zatrudnienia.
2. Zabezpieczenie zatrudnienia (*employment security*) – ochrona przeciw arbitralnemu (samowolnemu) zwalnianiu pracowników, prawodawstwo dające wzory procedur zatrudniania i zwalniania pracowników, karanie pracodawców łamiących te procedury.
3. Zabezpieczenie pracy (*job security*) – zdolność i możliwość do pozostania (utrzymania) w niszy zatrudnienia oraz ograniczenia w obniżaniu wartości rynkowej umiejętności zawodowych i możliwość dokonania awansu społecznego w zakresie statusu i zarobków.
4. Bezpieczeństwo w pracy (*work security*) – ochrona prawna przeciwko wypadkom i chorobom spowodowanym przez pracę, dla przykładu, bezpieczeństwo i regulacje zdrowotne (BHP), limity czasu pracy, ograniczenie przymusu pracy w godzinach nietypowych i pracy kobiet w nocy oraz odszkodowania za wypadki w czasie wykonywania obowiązków zawodowych.
5. Zabezpieczenie reprodukcji umiejętności (*skill reproduction security*) – okazje do zdobycia nowych umiejętności, poprzez praktyczną naukę zawodu, szkolenia zawodowe oraz okazje do praktycznego wykorzystania umiejętności zawodowych.

---

<sup>240</sup> T. Panek (2017). *Polaryzacja ekonomiczna w Polsce*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 668, s. 55–59.

<sup>241</sup> G. Standing (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic, s. 7.

6. Zabezpieczenie dochodu (*income security*) – zapewnienie stałych i adekwatnych dochodów, chronione przez – przykładowo – ustalenie płacy minimalnej, indeksację płac, powszechne ubezpieczenia społeczne (renty i emerytury), progresywne opodatkowanie, którego celem jest niwelowanie nierówności w dochodach.
7. Zabezpieczenie reprezentacji (*representation security*) – posiadanie zbiorowego głosu na rynku pracy, które przejawia się możliwością udziału w związkach zawodowych czy prawie do strajku<sup>242</sup>.

Można bezpiecznie przyjąć, że na polskim rynku pracy funkcjonuje rzesza ludzi pozbawionych wskazanych zabezpieczeń. Paweł Wojciechowski (główny ekonomista Zakładu Ubezpieczeń Społecznych) podejmuje się szacunkowego określenia liczby osób pracujących na tzw. umowach śmieciowych (niezabezpieczających pracowników), stwierdzając, że *liczba zatrudnionych na umowach innych niż umowa o pracę jest trudna do określenia i waha się od ok. 1 mln do ok. 1,5 mln pracowników (nie wliczając 2–3 mln umów o pracę na czas określony). Problemem jest duża różnorodność form zatrudnienia, ale też rozdrobnienie w ramach każdej z form (np. umów zlecenia), a także fakt, że są one różnie opodatkowane i oskładkowane, a więc gromadzone w różnych rejestrach i zbiorach. Według danych ZUS na umowach zlecenia pracuje obecnie ok. 950 tys. osób. Jeśli dodane zostaną do tego również nieozusowane umowy o dzieło oraz tzw. samozatrudnienie, to szacowana wielkość rynku „śmieciówek” wynosi od 1,2 do 1,4 mln pracowników, co stanowi od 7% (według OECD) do 9% (według Banku Światowego) wszystkich zatrudnionych*<sup>243</sup>.

Bazując na wyliczeniach Wojciechowskiego, od 7% do 9% pracujących Polaków zaliczyć należy – zgodnie z definicją Standinga – do prekariatów. Jest to o tyle uprawnione działanie, że grupie tej z pewnością brakuje pewności, stałości i stabilności zatrudnienia oraz zapewnienia minimalnej ochrony pracy, czyli takich jej cech, które Standing uważa za typowe dla prekariuszy<sup>244</sup>.

Standing zwraca również uwagę na niezwykle ważną kwestię, która wymyka się łatwej klasyfikacji, a mianowicie – prekariusze są pozbawieni tożsamości zawodowej. Jego zdaniem są oni zatrudnieni, często w wolnych zawodach, bez tradycji, pamięci społecznej i poczucia, że należą do społeczności zawodowej, przesiąkniętej stabilnymi praktykami, kodeksami etycznymi i normami zachowania, takimi jak wzajemność i braterstwo. Prekariat nie czuje się częścią solidarnej społeczności robotniczej. To potęguje

---

<sup>242</sup> Tamże, s. 10 (tłum. wł.).

<sup>243</sup> P. Wojciechowski (2015). *W poszukiwaniu kompromisu wokół problemu umów śmieciowych*. Ubezpieczenia społeczne, „Teoria i Praktyka”, nr 3 (126), s. 98.

<sup>244</sup> G. Standing (2011). *The precariat...*, dz. cyt., s. 7–13.

poczucie alienacji i wzмага instrumentalne podejście do pracy (myślenie o pracy jedynie jako o zadaniach do wykonania). Działania i postawy, wynikające z niepewności, ciągną ich w kierunku oportunistu<sup>245</sup>. Prekariusze ponoszą więc wymierne straty natury psychologicznej, polegające na ograniczonym myśleniu o przyszłości (zarówno w kategoriach pracy, jak i życia osobistego), tożsamości (rozumianej jako utożsamianie się z wykonywanym zawodem i innymi ludźmi go wykonującymi) i więziach społecznych (przywiązanie do pracodawcy, zaufanie i współpraca). Tak zakreślone deficyty, w przełożeniu na język psychologii, dotyczą obszarów, które szerzej opisane zostały w kolejnym rozdziale książki – samooceny, umiejscowienia poczucia kontroli, stresu, postaw życiowych, poczucia własnej skuteczności, nadziei podstawowej, nadziei na sukces czy satysfakcji z życia. Należy w tym miejscu podkreślić, że zmiany we wskazanych obszarach mogą się również przekładać na dyskretne zmiany osobowości.

Prekariat jest klasą (nieformalną klasą społeczną) zrzeszającą głównie ludzi młodych, którzy, przez wzgląd na brak doświadczenia zawodowego, nie mogą liczyć na zatrudnienie w ramach stałej (bezterminowej) umowy o pracę. Problem ten poruszyła Anna Niewiadomska, autorka interesujących badań z tego zakresu. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdziła, że *zakres stosowania mniej stabilnych form pracy jest skorelowany z wiekiem, co potwierdzają dane obrazujące udział osób młodych w wieku do 24 lat pracujących na umowy czasowe. W przypadku Polski dotyczyło to w 2015 roku ponad 64% pracujących w tym przedziale wiekowym, tj. o ponad 24 punkty procentowe więcej, niż wynosiła średnia dla państw członkowskich UE. W pewnym stopniu jest to zjawisko naturalne, gdyż osoby w tym przedziale wiekowym są na etapie kształcenia, w którym praca ma charakter czasowy i stanowi raczej sposób na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych aniżeli pełnowymiarowej aktywności zawodowej. Natomiast nie ulega wątpliwości, że osoby młode, wchodzące na rynek pracy, w praktyce doświadczają mniejszej ochrony zatrudnienia, świadcząc pracę w oparciu o umowy odmienne niż dająca największą stabilność umowa o pracę na czas nieokreślony*<sup>246</sup>.

Nasilenie tego zjawiska na polskim rynku pracy jest mocno niepokojące, a specyfika polskiej gospodarki, stanowiącej niestety zaplecze pracownicze (robotnicze) dla Unii Europejskiej, nie daje dużych nadziei na zmianę tej sytuacji. Scharakteryzowany już wcześniej, globalny rynek pracy wymaga od pracowników elastyczności w podejściu do czasu pracy, gotowości na przeszoje spowodowane brakiem zamówień (czy spadkiem popytu na określone

---

<sup>245</sup> Tamże, s. 12.

<sup>246</sup> A. Niewiadomska (2017). *Prekariat na polskim rynku pracy – próba identyfikacji zjawiska*, „Gospodarka w praktyce i teorii”, nr 2(47), s. 67.

dobra lub usługi) czy częstego przekwalifikowywania się (by produkować pożądane na rynku dobra lub świadczyć także usługi). Nie powinno zatem dziwić, że jego współczesna specyfika premiuje w oczach pracodawców osoby, które są skłonne zrezygnować z zabezpieczenia przyszłości, byle tylko móc utrzymać się tu i teraz. Jest to, oczywiście, wyzysk mas pracujących, odbywający się w majestacie obowiązującego prawa, ale również uzasadniona konieczność z punktu widzenia organizacji walczących o przetrwanie na konkurencyjnym, globalnym rynku dóbr i usług. W nadchodzących latach możemy się więc spodziewać – w najlepszym przypadku – utrzymania tej tendencji, o ile nie radykalnego (wymuszonego przez rozwój technologiczny) wzrostu liczby osób zaliczających się do prekariatu.

Elastyczne formy zatrudnienia, o ile ich akceptacja wypływa z potrzeb pracownika a nie z przymusu, mogą być również odpowiedzią na styl życia dzisiejszych społeczeństw. Ruchome godziny pracy, szczególnie w sytuacji, gdy to pracownik (przynajmniej częściowo) wybiera, kiedy chce pracować, mogą ułatwić wychowywanie dzieci i prowadzenie innych aktywności (np. studenci studiów dziennych mogą pracować przed lub po pracy i już w czasie studiów zdobywać doświadczenie zawodowe<sup>247</sup>). Jak wskazuje Monika Mazurkiewicz, elastyczne formy zatrudnienia mogą być również uważane za skuteczną formę aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, niepełnosprawnych czy osób młodych, szukających doświadczenia zawodowego<sup>248</sup>. Do ich negatywnych stron zalicza się natomiast niższe zarobki wynikające z pracy na część etatu, niższe świadczenia społeczne (renty i emerytury), mniejszy zakres ochrony prawami pracowniczymi oraz wspomniany już brak bezpieczeństwa w zakresie zatrudnienia, wysokości zarobków czy możliwości rozwoju zawodowego<sup>249</sup>.

Pamiętajmy przy tym, że przydzielenie standardowej lub niestandardowej (elastycznej) formy zatrudnienia w odniesieniu do poszczególnych pracowników zależy, przede wszystkim, od stanowisk pracy, jakie zajmują. Pracownicy, którzy są niezbędni w procesie realizacji podstawowych funkcji przedsiębiorstwa, są zwykle zatrudnieni na umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy (cały etat). Elastyczne formy zatrudnienia adresowane są do pracowników wykonujących zadania mniej istotne dla

---

<sup>247</sup> M. Świątkowska, D. Stangierska (2011). *Kształtowanie tożsamości i wizerunku firmy usługowej jako pracodawcy na przykładzie firmy McDonald's*, „Studies & Proceedings of Polish Association for Knowledge Management”, nr 50, s. 308.

<sup>248</sup> M. Mazurkiewicz (2016). *Elastyczne formy zatrudnienia – poziom wiedzy, opinie oraz stopień ich wykorzystania przez pracodawców*, „Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej”, nr 16, s. 36.

<sup>249</sup> Z. Wiśniewski (2001). *Deregulacja rynku pracy – wybrane rozwiązania europejskie*. Poznań–Wrocław: Wydawnictwo Forum Naukowe, s. 73–75.

osiągnięcia celów przedsiębiorstwa<sup>250</sup>. Nie zmienia to jednak faktu, że osoby młode, nieposiadające bogatego doświadczenia zawodowego lub, mówiąc wprost, znajomości mogących ułatwić im start kariery zawodowej, są spychane na margines pracowników i, w niesprzyjających okolicznościach, mogą na stałe pozostać – funkcjonującymi na zasadach prekariatu – pracownikami drugiej kategorii, pracującymi na stanowiskach niewymagających specjalnego wykształcenia (praca poniżej posiadanych kwalifikacji, ograniczony dostęp do kształcenia ustawicznego i możliwości podnoszenia kwalifikacji).

Odpowiadając na pytanie postawione we wstępie do tego rozdziału, reprezentanci pokolenia Y są mocno narażeni na niedające stabilizacji zawodowej formy zatrudnienia i istnieje duże prawdopodobieństwo, że nie mają lub nie będą mieli zagwarantowanych zabezpieczeń socjalnych, co – zgodnie z założeniami Standinga – pchnie ich w stronę prekariatu. Szansę na uniknięcie takiego scenariusza stanowi co prawda wyższe wykształcenie, ale ono samo, bez proaktywnej postawy<sup>251</sup> samych zainteresowanych, objawiającej się chęcią ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i, szeroko pojmowanym, dążeniem do stawiania się lepszą wersją siebie, może nie być wystarczające. Obawiam się, że szczególnie narażeni na prekariat są absolwenci kierunków humanistycznych i społecznych, którzy – jak udowaśniałem wcześniej – mają mniejsze szanse na znalezienie pracy w wyuczonym zawodzie, a ich praca jest zasadniczo niżej opłacana, co zwiększa dynamikę płynności kadry. Absolwenci kierunków technicznych mają natomiast więcej możliwości działania, polegających na różnych formach spieniężania ich umiejętności, co pokazuje chociażby przykład start-upów technologicznych. Biorąc pod uwagę niepewną sytuację polityczno-gospodarczą Polski i świata oraz wspomniany wielokrotnie rozwój technologiczny, można się spodziewać, w dłuższej perspektywie czasowej, pogorszenia sytuacji zawodowej absolwentów wszystkich kierunków studiów.

---

<sup>250</sup> A. Poczowski (2001). *Dział zasobów ludzkich wobec nowych wyzwań*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4, s. 11.

<sup>251</sup> J. Wierzejska (2016). *Proaktywność w budowaniu kariery zawodowej młodzieży kończącej studia wyższe*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika”, nr 13, s. 121–123.

# 3

## DYNAMICZNA TEORIA ROZWOJU KARIERY DONALDA SUPERA NA TLE KLASYCZNYCH TEORII WYBORU ZAWODU

Pedagogika, a w szczególności pedagogika pracy i poradnictwo zawodowe funkcjonujące w jej ramach, stanowi bazę teoretyczną, służącą do opisu rzeczywistości w dwóch, uzupełniających się aspektach – pracy (rozumianej również jako wychowanie do życia w społeczeństwie) i edukacji. Osadzenie rozważań na temat absolwentów uczelni wyższych (reprezentantów pokolenia Y) w pedagogicznych teoriach pracy i rozwoju zawodowego wydaje się więc naturalnym krokiem w drodze do – sprofilowanego i spłyconego, ale jednocześnie możliwie pełnego w ramach metodologii nauk społecznych (badań ilościowych) – zrozumienia specyfiki funkcjonowania młodych ludzi, wchodzących na rynek pracy po ukończeniu studiów magisterskich. Etap ten, słusznie dostrzegany w teoriach pracy, zwłaszcza w dynamicznej teorii rozwoju kariery Donalda Supera<sup>252</sup>, wydaje się decydujący dla dalszych losów zawodowych. Szczególnie w przypadku absolwentów studiów magisterskich, których początek właściwej pracy zawodowej przypada na przełom wskazanych przez Supera stadiów – eksploracji i tworzenia. To symboliczne porzucenie dzieciństwa i wkroczenie w świat dorosłej pracy jest dla wielu absolwentów pierwszym doświadczeniem niczym nieskrępowanej wolności decydowania o sobie (następuje uniezależnienie od rodziców w wymiarach emocjonalnym i finansowym) – od tego, czy przejście pomiędzy stadiami przebiegnie bez zakłóceń, zależy może nie tylko fizyczna przyszłość jednostki, ale również jej podejście do pracy i dalszego rozwoju zawodowego (aspekty motywacyjne i – szerzej – psychologiczne). Powodzenie lub niepowodzenie odniesione na starcie kariery zawodowej, wynikające z dopasowania posiadanych predyspozycji

---

<sup>252</sup> D.E. Super (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row; D.E. Super, M.L. Savickas, C.M. Super (1996). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (wyd. 3). San Francisco: Jossey-Bass, s. 121–178.

(właściwości fizycznych i psychologicznych jednostki) do zawodu, motywacji do pracy (w tym pracy nad sobą) i cech środowiska (w tym środowiska rodzinnego), w jakim funkcjonują, zdaje się determinować ich dalsze losy zawodowe. Problem ten zauważają doradcy zawodowi, wskazując, że *młody człowiek kończąc swoją edukację wchodzi na rynek pracy, którego zasady funkcjonowania często są mu obce, a wiedza wyniesiona ze szkoły okazuje się w tym momencie niewystarczająca. Bariery, jakie napotyka wówczas, mogą doprowadzić do zmiany jego postaw. Jest zatem niezwykle ważne, by barier tych było jak najmniej*<sup>253</sup>.

Na podobne bariery napotykają również dzieci i młodzież, stając chociażby przed wyborem szkoły ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej, często już sprofilowanej pod konkretne grupy zawodów. W sytuacji, gdy młody człowiek ma problemy ze zdefiniowaniem siebie jako jednostki funkcjonującej – jak już wielokrotnie wspominałem – w skomplikowanym i niedającym jednoznacznych informacji zwrotnych świecie<sup>254</sup>, wybór przyszłej ścieżki zawodowej w wieku 15 (wybór szkoły ponadgimnazjalnej – obecnie też ponadpodstawowej) lub 19 (wybór kierunku studiów) lat z dużą dozą prawdopodobieństwa będzie niewłaściwy z perspektywy czasu. Dokładając do tego niewystarczające (lub – w przypadku rodziców – często zbyt „życzeniowe”, tj. „chcę, by moje dziecko zostało ...” bez wzięcia pod uwagę oczekiwań dziecka) zaangażowanie rodziców i nauczycieli/doradców zawodowych w podejmowanie tak istotnych dla dziecka decyzji<sup>255</sup>, rysuje się obraz, w którym – stosując pewne uogólnienie – znaczna część dzieci nie rozumie ani wagi tego wyboru, ani nie ma pojęcia, jaką pracę chciałyby wykonywać po ukończeniu nauki. Wybór jest zatem dziełem przypadku, którego konsekwencje ponoszone będą już w dorosłym życiu i które skutkować mogą całą gamą zaburzeń, takich jak wypalenie zawodowe czy depresja (by wymienić jedynie te najczęstsze)<sup>256</sup>. O problemie

---

<sup>253</sup> H. Sobocka-Szczapa (2006). *Młodzież na rynku pracy w Polsce*. W: S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*. Warszawa: Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, s. 211.

<sup>254</sup> Z. Bauman (2009). *Konsumowanie życia*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.

<sup>255</sup> M. Kwiatkowski (2009). *Uwarunkowania wyboru kierunku studiów przez uczniów liceów ogólnokształcących*, niepublikowana rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem prof. Janusza Gęsickiego, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, s. 166, 168–169; A. Kargulowa (2012). *Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej*, „Studia Poradownicze”, vol. 1, s. 19–34.

<sup>256</sup> M. Kwiatkowski (2015). *Konsekwencje podjęcia studiów – między sukcesem a porażką edukacyjną*. W: J. Wiśniewska (red.), *Sytuacje graniczne w biegu ludzkiego życia*. Warszawa–Radom: Akademia Pedagogiki Specjalnej, Wydawnictwo Naukowe ITeE-PIB.



tym pisał między innymi Super, który w książce pt. *Psychologia zainteresowań*, wydanej oryginalnie prawie 70 lat temu, ujął to tak: *Obraz samego siebie czy pojęcie o sobie samym jest potężnym wyznacznikiem zainteresowań i wyboru czynności, jest to siła organizująca zainteresowania. Z pewnością można i nawet trzeba zapytać: skąd się bierze ten obraz samego siebie? Pytanie kłopotliwe, jak wszystkie pytania o pochodzenie, gdyż trzeba raz jeszcze rozważyć rolę doświadczenia i tego, co w nie wnosi organizm, który go doznaje; a jest to organizm zdolny do uczenia się z doświadczenia, wnoszący do doświadczeń późniejszych to, czego nauczył się poprzednio, obraz samego siebie*<sup>257</sup>. Można niestety odnieść wrażenie, mimo niewątpliwego rozwoju nauki (w tym przypadku zwłaszcza pedagogiki, psychologii czy zawodoznawstwa), że w tym obszarze niewiele się zmieniło na lepsze od lat 60. XX wieku, że wzrost skomplikowania świata pracy nie pociągnął za sobą adekwatnych do sytuacji działań, których celem byłaby poprawa warunków decydowania przez dzieci i młodzież o swojej własnej przyszłości.

Praca, w tym jej szczególnie, sformalizowany i uprawomocniony typ – praca zawodowa (zarobkowa) – jest niezwykle ważnym i wielopłaszczyznowo oddziałyującym na jednostkę elementem życia we współczesności. Celem szkół podstawowych, ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych oraz uczelni wyższych jest, przede wszystkim, przygotowanie dziecka (a potem i młodego dorosłego) do pełnego udziału w życiu społecznym, w którym wykonywanie pracy jest rozumiane jako obowiązek każdego pełnoletniego i odpowiedzialnego człowieka. Posiłkując się słowami Waldemara Furmanka, *praca człowieka stanowi swoisty fenomen kulturowy i cywilizacyjny. Z jednej strony jest bowiem formą aktywności człowieka, formą bytowania człowieka na ziemi, z drugiej zaś strony jest wartością, jaką człowiek – podmiot i twórca pracy – dzieli się z innymi ludźmi, przy czym jednocześnie doskonalili siebie i świat. W tym znaczeniu praca człowieka jako osoby stanowi zjawisko fundamentalne dla zrozumienia człowieka. Ponieważ praca jest zjawiskiem czysto ludzkim, wyróżniającym jej podmiot (homo laborans) spośród innych istot żywych, nie można zrozumieć jej istoty i sensu bez zrozumienia człowieka, tak jak nie można zrozumieć człowieka, pominiwszy jego pracę*<sup>258</sup>.

Wskazany przez Furmanka silny związek pomiędzy pracą a człowiekiem może wydawać się truizmem, ale wzięwszy pod uwagę pełne spektrum oddziaływań pracy na człowieka i człowieka na pracę możemy przyjąć, że praca (rozumiana tu jako celowe i przemyślane działanie, którego celem jest zmiana rzeczywistości fizycznej, psychicznej lub społecznej)

---

<sup>257</sup> D.E. Super (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN, s. 59–60.

<sup>258</sup> W. Furmanek (2006). *Zarys humanistycznej teorii pracy*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s. 15.

kształtuje światopogląd (np. motywację do pracy, psychologiczny koncept „ja”, samoocenę czy wyznawane wartości) i odpowiada za nastawienie wobec świata (poprzez treść wykonywanej pracy, wysokość wynagrodzenia za wykonanie pracy, relacje z innymi ludźmi w sytuacji podległości, równości i nadrzędności). Same efekty pracy zmieniają natomiast świat (fizyczny, subiektywny i społeczny), który – poprzez psychologiczne oddziaływanie na człowieka – powoduje modyfikację jego relacji z pracą. Związek człowiek–praca jest więc niezwykle dynamiczną i niepodważalnie jedną z najważniejszych relacji człowieka ze światem zewnętrznym, obok – bardzo szeroko rozumianych – relacji międzyludzkich (które, co oczywiste, stanowią również o jakości relacji człowiek–praca).

Podsumowując wątek, powodzenia lub niepowodzenia odniesione na początku kariery zawodowej najsilniej kształtują tożsamość zawodową i są odpowiedzialne za adekwatność obrazu własnej osoby. Odpowiadają one również za stopień identyfikacji z określoną grupą społeczną (zawodową), jaki odczuwa jednostka<sup>259</sup>. Możemy zatem przyjąć, że efektem sukcesu bądź porażki w tym zakresie jest, dostrzegana dopiero z perspektywy czasu, jakość relacji łączącej człowieka z pracą oraz, co nie mniej istotne, ogólne nastawienie do wykonywania pracy.

Próby teoretycznego uporządkowania relacji człowiek–praca, podejmowane przez licznych badaczy w ciągu lat, nie powiodły się na tyle, by powstała jedna, spójna koncepcja, wyjaśniająca związek między pracą i jej następstwami a człowiekiem, postrzeganym jako niezwykle złożony wewnętrznie i funkcjonujący równolegle w licznych wymiarach osobistych i społecznych organizm. Stąd istniejące teorie pracy (wyboru zawodu) sklasyfikowane zostały, według metodologii Samuela T. Gladdinga, w cztery grupy:

- cechy i czynnika;
- psychodynamiczne;
- rozwoju;
- poznawczo-społeczne<sup>260</sup>.

Warto w tym miejscu dodać, że tożsame klasyfikacje teorii opracowali również inni badacze, na których powołuje się Anna Paszkowska-Rogacz, autorka licznych książek i podręczników z zakresu poradnictwa

---

<sup>259</sup> H.R. Markus, S. Kitayama (1993). *Kultura i ja: implikacje dla procesów poznawczych, emocji i motywacji*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 3, s. 5–70.

<sup>260</sup> S.T. Gladding (1994). *Poradnictwo zawodowe – zajęcia wszechstronne*. Warszawa: Wydawnictwo Urzędu Pracy.

**Tabela 10.** Klasyfikacje teorii wyboru zawodowego według pięciu źródeł

AUTORZY KLASYFI- KACJI	HERR I CRAMER (1984)	SUPER (1981, 1994)	BROWN I BROOKS (1984)	OSIPOW (1983)	GLADDING (1994)
<b>Twórcy teo- rii wyboru zawodu</b>					
<b>Parsons</b>	Cechy i czynnika	Dopasowa- nia/ różnic indywidual- nych	Wyboru za- wodowego	Cechy i czynnika	Cechy i czynnika
<b>Holland</b>	Cechy i czynnika	Dopasowa- nia/ zaintere- sowania	Wyboru za- wodowego	Cechy i czynnika; wyboru i osobowo- ści zawodo- wej	Cechy i czynnika
<b>Roe</b>	Cechy i czyn- nika; psy- chologiczno- rozwojowa/ osobowości	Rozwoju	Wyboru za- wodowego	Wyboru i osobowo- ści zawodo- wej	Psychody- namiczna
<b>Bordin</b>	Psychologicz- no-rozwojowa/ psychodyna- miczna		Wyboru za- wodowego	Wyboru i osobowo- ści zawodo- wej	Psychody- namiczna
<b>Ginzberg, Ginzburg, Axelrad i Herma</b>	Psychologicz- no-rozwojowa/ rozwojowa	Rozwoju	Rozwoju za- wodowego	Rozwojowa/ rozwoju znaczenia własnej osoby	Rozwoju
<b>Super</b>	Psychologicz- no-rozwojowa/ rozwojowa	Różnic indy- widualnych/ rozwojowa/ społeczno/ fenomenolo- giczna		Rozwojowa/ rozwoju znaczenia własnej osoby	Rozwoju
<b>Mitchel, Jones, Krumboltz</b>	Podjmwowa- nia decyzji/ teorii uczenia się	Podjmwowa- nia decyzji	Podjmwowa- nia decyzji	Wyboru i osobowo- ści zawodo- wej	Kognitywna i społeczno- -behawio- ralna
<b>Dawis, Lofquist, Weiss</b>	Cechy i czynnika			Wyboru i osobowo- ści zawodo- wej	

### 3.1. Teorie cechy i czynnika

AUTORZY KLASYFI- KACJI	HERR I CRAMER (1984)	SUPER (1981, 1994)	BROWN I BROOKS (1984)	OSIPOW (1983)	GLADDING (1994)
<b>Tiedeman, O'Hara, Miller-Tie- deman</b>			Podjemowa- nia decyzji	Rozwojowa/ rozwoju znaczenia własnej osoby	Kognitywna i społeczna

Źródło: A. Paszkowska-Rogacz (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: KOWEziU, s. 26–27.

zawodowego<sup>261</sup>. Zalicza do nich Edwina L. Herra i Stanleya H. Cramera<sup>262</sup>, Donalda E. Supera<sup>263</sup>, Duane'a Browna i Lindy Brooks<sup>264</sup>, Samuela H. Osipowa<sup>265</sup> oraz, wspominanego już, Gladdinga. Opracowane przez nich klasyfikacje są zbliżone do podziału zaproponowanego przez Gladdinga, różni je jedynie odmiennosc dopasowania poszczególnych teorii do grup (patrz tab. 10). W tym rozdziale zostaną zaprezentowane teorie: cechy i czynnika (Parsons, Holland), psychodynamiczna (Roe) i rozwojowa (Super). Wyłączenie z tego grona teorii poznawczo-społecznych (kognitywnych), jako nazbyt psychologicznych, motywuję chęcią utrzymania możliwie pedagogicznej narracji rozdziału i mało istotnym związkiem z badaniem opisanym w dalszych rozdziałach.

## 3.1. TEORIE CECHY I CZYNNIKA

Pierwszą grupę teorii, nazwaną obrazowo przez Gladdinga grupą cechy i czynnika, tworzą teorie Franka Parsonsa i Johna L. Hollanda. Zakładają one, iż każdy człowiek posiada zespół indywidualnych cech (niezmiennych, niepowtarzalnych właściwości intelektu i osobowości) oraz że wybór kariery

<sup>261</sup> A. Paszkowska-Rogacz (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, s. 20–28.

<sup>262</sup> E.L. Herr, S.H. Cramer (1979). *Career guidance and counseling through the life span*. Boston, Toronto: Little, Brown & Company.

<sup>263</sup> D.E. Super (1994). *A life span, life space perspective of convergence*. W: M.L. Savickas, R.W. Lent (red.), *Convergence in career development theories: implications for science and practice*. Palo Alto: CPP BOOKS, s. 63–74.

<sup>264</sup> D. Brown, L. Brooks (1984). *Introduction to career development: origins, evolution and current approaches*. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*. San Francisco–Washington–London: Jossey-Bass Publishers, s. 1–7.

<sup>265</sup> S.H. Osipow (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.

zawodowej jest zdominowany przez te cechy. Polegają one na konieczności korekty jednostki o określonych cechach i atrybutach z pracą, która odpowiada jej uzdolnieniom<sup>266</sup>. W tak scharakteryzowanym podejściu teoretycznym podstawą wyboru zawodu jest dokonanie autodiagnozy (lub lepiej – diagnozy pod okiem doradcy zawodowego, rodziców, nauczycieli itd.) predyspozycji zawodowych i na jej podstawie znalezienie odpowiedniej szkoły (też uczelni wyższej) oraz zawodu, bądź grupy zawodów, do wykonywania których posiadamy odpowiednie predyspozycje – w uproszczeniu, tak właśnie wygląda współczesne poradnictwo edukacyjno-zawodowe<sup>267</sup>.

Koncepcja doradztwa zawodowego Parsonsa, stanowiąca obecnie podstawę rozumienia istoty poradnictwa zawodowego, wywodzi się z głęboko praktycznego podejścia jej autora do kwestii uwarunkowań wyboru zawodu, mającego swe źródło w burzliwej biografii badacza<sup>268</sup>. Dlatego właśnie postuluje on – w pośmiertnie wydanej książce *Choosing a vocation*, we fragmentach napisanych wraz ze swoim bliskim współpracownikiem, Ralfem Albertsonem<sup>269</sup> – by stosować się do pięciu podstawowych reguł postępowania w poradnictwie zawodowym:

1. Lepiej jest samodzielnie wybrać zawód, niż zaledwie „polować na jakąkolwiek pracę”.
2. Nikt nie powinien wybierać zawodu bez wcześniejszej, szczegółowej autodiagnozy posiadanych predyspozycji, która odbywać się powinna pod czujnym i życzliwym okiem odpowiedniego doradcy.
3. Młodzież powinna posiadać szeroką wiedzę o zawodach i rynku pracy, by w jak najmniejszym stopniu dokonywać przypadkowych wyborów.
4. Porada eksperta lub osoby mającej szeroką wiedzę o zawodach i warunkach, w jakich odnosi się w nich sukces zawodowy, powinna być przez człowieka odbierana jako ważniejsza/skuteczniejsza/bezpieczniejsza niż własne opinie i poglądy na ten temat (lub całkowity brak wiedzy w tym zakresie).

---

<sup>266</sup> I. Zaborowska (2005). *Współczesne teorie poradnictwa zawodowego*. W: W. Kreft, S. Pakulniewicz-Błońska (red.), *Podręcznik szkolnego doradcy zawodowego*. Warszawa: Fundacja Realizacji Programów Społecznych, s. 55.

<sup>267</sup> E. Drogosz-Zabłocka i in. (2003). *Szkolny doradca zawodowy*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, s. 8–9.

<sup>268</sup> L.K. Jones (1994). *Frank Parsons' contribution to career counseling*, „Journal of Career Development” (Springer Science & Business Media B.V.), vol. 20, issue 4, s. 287–294; M. Pope, M. Sveinsdottir (2005). *Frank, we hardly knew ye: the very personal side of Frank Parsons*, „Journal of Counseling & Development”, vol. 83, issue 1, s. 105–115.

<sup>269</sup> A. Paszkowska-Rogacz (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu...*, dz. cyt., s. 33.

5. Spisywanie ustaleń podjętych z doradcą zawodowym pomaga w realizacji poszczególnych zadań, wynikających z przyjętego planu działania<sup>270</sup>.

Badacze i doradcy zawodowi, zainspirowani pracami Parsonsa (m.in. Lawrence K. Jones czy Donald G. Zytowski, opisujący szeroko wywiad doradczy wg Parsonsa<sup>271</sup>), dostrzegli w jego pracach (a dokładniej we wspomnianej już książce *Choosing a vocation*) kolejne, przeważnie niewyartykułowane wprost, reguły postępowania w poradnictwie zawodowym:

6. Nikt nie powinien decydować za nikogo, jaki zawód powinien wybrać – należy tak wspomagać ludzi w procesie wyboru zawodu, aby sami mogli oni dojść do właściwych wniosków.
7. Rozsądny wybór zawodu powinien być oparty o trzy czynniki, dość szeroko rozumiane:
  - a. *dokładne poznanie siebie, własnych zdolności i umiejętności, zainteresowań, ambicji, zasobów, ograniczeń i ich przyczyn,*
  - b. *wiedza na temat wymagań i warunków sukcesu, zalet i wad, wynagrodzenia, możliwości i perspektyw związanych z wykonywaniem określonego rodzaju pracy,*
  - c. *logiczne rozważenie (true reasoning) zależności pomiędzy dwoma pozostałymi czynnikami.*
8. Doradca powinien jak najbardziej szczerze i życzliwie pomóc klientowi, by zrozumiał jak jest postrzegany przez otoczenie i, jeśli jest to konieczne, pomóc skorygować te aspekty jego funkcjonowania, które mogą uniemożliwiać jego rozwój.
9. Szczególnym zadaniem doradcy jest stymulowanie klienta tak, by rozwinął on zdolności analitycznego myślenia (analizowania danych).
10. Osoba, która chce pełnić funkcję doradcy zawodowego, powinna posiadać zaawansowaną wiedzę na temat zawodów i rynku pracy, w szczególności na temat:
  - a. *list i klasyfikacji zawodów,*
  - b. *warunków sukcesu w poszczególnych zawodach,*
  - c. *aktualnych informacji o rynku pracy – raczej z gazet niż książek,*
  - d. *możliwości doszkalania się w zawodzie doradcy zawodowego,*

---

<sup>270</sup> F. Parsons (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, s. 8. Przytoczona za: L.K. Jones (1994). *Frank Parsons' contribution to career counseling*, „Journal of Career Development” (Springer Science & Business Media B.V.), vol. 20, issue 4, s. 290.

<sup>271</sup> D.G. Zytowski (2001). *Frank Parsons and the progressive movement*, „Career Development Quarterly”, vol. 50, issue 1.

- e. *możliwości doskonalenia zawodowego, które można zaoferować klientom,*
- f. *możliwości zatrudnienia, w szczególności poprzez biura i agencje pracy*<sup>272</sup>.

Pomysły zawarte w przytoczonych regułach – będące, w momencie ich publikacji w 1909 roku, niezwykle odkrywcze – na stałe weszły do kanonu teorii i praktyki doradczej. Jak zauważa Paszkowska-Rogacz, postulaty zawarte w punkcie 7., tworzą *opis warunków efektywnego planowania wyboru zawodowego* [który – dop. M.S.K.] *pozostaje nadal standardową, choć często krytykowaną, procedurą wielu współczesnych doradców zawodowych*<sup>273</sup>.

Twórczym kontynuatorem idei Parsonsa – i, jednocześnie, twórcą powszechnie stosowanej nie tylko w poradnictwie zawodowym, ale również w pedagogice i psychologii pracy, teorii cechy i czynnika (inaczej zwanej *heksagonalnym modelem Hollanda*, na którym oparto powszechnie wykorzystywane w poradnictwie zawodowym narzędzie – Kwestionariusz Preferencji Zawodowych<sup>274</sup>) – jest amerykański badacz, John L. Holland.

Podstawą teorii Hollanda jest założenie, zgodnie z którym człowiek i środowisko pracy silnie oddziałują na siebie. Na tyle silnie, by niedopasowanie człowieka do środowiska lub odwrotnie dawało efekt w postaci niskiej efektywności pracy oraz niskiego zadowolenia z jej wykonywania, a dopasowanie – poczucie szczęścia i spełnienia w zawodzie<sup>275</sup>. W celu określenia dopasowania zawodowego, Holland wyróżnił sześć typów (obszarów) osobowości zawodowej (realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny), do których dopasował sześć analogicznych typów środowisk pracy. Obrazu tak zarysowanej teorii dopełnia założenie, zgodnie z którym każdy człowiek dąży (z sukcesem lub nie) do jak najpełniejszego wykorzystania swojego potencjału, czyli bę-

---

<sup>272</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 11–12.

<sup>273</sup> A. Paszkowska-Rogacz (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu...*, dz. cyt., s. 34–35.

<sup>274</sup> Polska adaptacja testu KPZ – Cz. Nosal, Z. Piskorz, K. Świątnicki (1997). *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych KPZ. Polska adaptacja skali Johna L. Hollanda. Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.

<sup>275</sup> J.L. Holland (1992). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (2nd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc, s. 2–5; J.L. Holland, G.D. Gottfredson (1992). *An evaluation of the hexagonal model (or the perils of stalking the perfect hexagon)*, „Journal of Vocational Behavior”, no. 40, s. 158–170.

dzie się starał – świadomie i/lub nieświadomie – znaleźć zawód zgodny z reprezentowanym typem osobowości zawodowej. Dodatkowo, *wiedzę o stopniu zgodności między preferencjami zawodowymi osoby a możliwościami oferowanymi przez środowisko wykorzystać można jako podstawę do przewidywania zachowania tej osoby w kontekście dokonywanych wyborów zawodowych, dróg edukacji i kariery*<sup>276</sup>.

Warunkiem niezbędnym dla prawdziwości teorii Hollanda Augustyn Bańka uczynił wykrystalizowanie się osobowości zawodowej (nazywanej przez niego orientacją personalną), podkreślając, że jeśli *jednostka posiada silną i dobrze wykrystalizowaną orientację, to większe jest prawdopodobieństwo, że znajdzie dla siebie satysfakcjonujące środowisko zawodowe. Jeżeli natomiast jest osobą niezdecydowaną o rozmytych preferencjach osobistych, to nikłe są jej szanse zrealizowania się w jakimkolwiek środowisku (zawodzie)*<sup>277</sup>. Możemy zatem rozszerzyć założenie Hollanda, zgodnie z którym człowiek nieposiadający zainteresowań, dryfujący z prądem poprzez życie nie tylko nie zrealizuje posiadanego potencjału, ale przez nieświadomość jego posiadania nie podejmie prób jego rozpoznania, rozwoju i konsumpcji (tj. wykorzystania go w pracy zawodowej). Oczywiście wydaje się, że podbudowana głębokimi przemyśleniami autodiagnoza własnych zainteresowań, prowadząca do wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej, zwiększa prawdopodobieństwo podjęcia właściwej decyzji<sup>278</sup>. Mniej oczywistą jest kwestia dotarcia do świadomości dzieci i młodzieży, ukierunkowująca ich na myślenie o przyszłej pracy w sposób, który nie tylko nie budzi jednoznacznych skojarzeń (nie jest odbierany np. jako próba narzucenia niechcianego tematu), ale też prowokuje do głębszych poszukiwań „na własną rękę”, z pomocą rodziców lub wyspecjalizowanych doradców.

Przedstawione relacje pomiędzy człowiekiem a pracą tworzą bazę, której pogłębieniu Holland poświęcił kolejne lata pracy. Zauważył on, podczas praktycznych testów teorii (tj. pracy doradczej), że poszczególne typy osobowości i środowiska pracy wchodzą w interakcję z pozostałymi typami – z jednymi silniej, z drugimi słabiej (silniej z tymi, które znajdują się na sąsiadujących wierzchołkach sześciokąta, będącego graficznym

---

<sup>276</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 34.

<sup>277</sup> A. Bańka (2005). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy – psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Wydawnictwo PRINT-B, s. 153.

<sup>278</sup> Z.V. Jackson, S.L. Wright, K.M. Perrone-McGovern (2010). *Work-family interface for men in nontraditional careers*, „Journal of Employment Counseling”, vol. 47, s. 158-160.



przedstawieniem *heksagonalnego modelu Hollanda*<sup>279</sup>) – oraz, że relacje wewnątrz par preferencji (typów osobowości i środowiska pracy) często odbiegają od oczekiwanych<sup>280</sup>.

Współcześnie spowodowane może być to odmiennym, od oczekiwań Hollanda, spojrzeniem młodych ludzi (mam tu na myśli zwłaszcza reprezentantów pokolenia Z) na znaczenie pracy w ich życiu, w którym treść pracy jest traktowana jako drugorzędna, w porównaniu ze stylem życia, który mogą prowadzić za zarobione pieniądze. Zaryzykowałbym stwierdzenie, że dająca się zaobserwować ignorancja tej grupy ludzi w stosunku do własnej przyszłości (świadczy o tym choćby opisane wcześniej zjawisko NEET) wynika z takiego rozumienia pracy – jako środka, niezbędnego by żyć według „własnych” reguł, czerpać z niej możliwie dużo przyjemności i nie martwić się za mocno o jutro. Tak ograniczona świadomość, skupiająca mocniej uwagę na przyjemnościach, niż – nieobcym przecież wielu żyjącym obecnie – poczuciu nieustannej walki o przetrwanie, powoduje, że mają oni błędne przekonanie o stałości wypracowywanego przez lata status quo, polegającego na dziedziczeniu dobrobytu i organizacji społeczeństwa (instytucji, procedur, praw itp.)<sup>281</sup>. Osadzenie tego zjawiska w szerokim kontekście kulturowym, szczególnie mocno koncentrującym się na wpływie mass mediów na kreowanie mód czy zapotrzebowania na wymyślne towary i usługi, dałoby zapewne odpowiedzi na pytanie o przychylny beztronski w tym zakresie.

Najsilniejszy wpływ na pracownika, w zgodzie z teorią Hollanda, ma środowisko pracy. To od jego właściwości w dużej mierze zależy satysfakcja z wykonywania pracy oraz jej efektywność<sup>282</sup>. Psychologowie pracy opracowali zbiór elementów, nazwanych wymiarami fizycznego otoczenia pracy, decydujących o nastawieniu pracowników do pracy:

1. Zaprojektowanie środowiska pracy, czyli przestrzeni fizycznej, w której człowiek realizuje zadania zawodowe.
2. Określenie, jakie udogodnienia – np. dotyczące przerw na posiłki – są potrzebne na danym stanowisku pracy.
3. Właściwa dla stanowiska organizacja pracy.

---

<sup>279</sup> Por. B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 40.

<sup>280</sup> Tamże, s. 35.

<sup>281</sup> W. Woźniak (2014). *Nierówności społeczne i ich dziedziczenie jako problem strukturalny i polityczny*. W: B. Kłos, J. Szymańczak (red.), *Nierówności społeczne w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe, s. 75–80.

<sup>282</sup> J.L. Holland (1966). *The psychology of vocational choice. A theory of personality types and model environments*. Waltham MA: Blaisdell Publishing Company, s. 11–12, 52–59, 72–78.

4. Wyposażenie stanowiska pracy w narzędzia i stosowne procedury (dotyczące np. użytkowania maszyn i urządzeń), niezbędne do właściwej realizacji zadań zawodowych.
5. Zadbanie o obszar, który w Polsce funkcjonuje pod nazwą Bezpieczeństwo i Higiena Pracy<sup>283</sup>.

Wskazane przez Jamesa Carlopia wymiary zdają się dawać możliwość dokonania rzetelnej charakterystyki dowolnego stanowiska pracy. Charakterystyka ta, wzbogacona o, wywodzący się z psychologii pracy i ergonomii, opis możliwych reakcji pracownika na środowisko pracy, pozwala określać wymagania, w tym wymagania psychologiczne, dla danego stanowiska<sup>284</sup>. Odniesienie tak szczegółowo przygotowanych informacji o środowisku pracy do wyników badania testem osobowości (niekoniecznie musi to być test opracowany przez Hollanda – Kwestionariusz Preferencji Zawodowych<sup>285</sup>) z pewnością umożliwi doradcy zawodowemu o przygotowaniu psychologicznym, wskazanie obszarów zawodowych (lub grup zawodów), w których klient doradcy powinien się sprawdzić. Trudności w określeniu obszarów zawodowych pojawić się mogą jedynie w przypadku, gdy wynik badania testem osobowości nie daje jednoznacznych wyników (co zdarza się relatywnie często) lub na preferencje zawodowe klienta wpływają czynniki przez niego przemilczane (związane z relacjami osobistymi, łączącymi go z konkretnymi ludźmi czy z doświadczeniami wyniesionymi z dzieciństwa itp.).

Teoria Hollanda na stałe weszła do kanonu najistotniejszych teorii wyboru zawodu i bez wątpienia stanowiła, jak na swoje czasy, rewolucyjne spojrzenie nie tylko na relację człowiek–środowisko pracy, ale również na znaczenie psychiki człowieka w subiektywnej percepcji pracy (w tym zwłaszcza środowiska pracy) i jej efektów. Jest również zwieńczeniem i najdoskonalszym wcieleniem teorii cechy i czynnika, prawidłowo opisującym relacje pomiędzy specyficznymi właściwościami jednostek a wieloaspektowo pojmowanym środowiskiem pracy. Wykorzystywany do dnia dzisiejszego przez doradców zawodowych Kwestionariusz Preferencji Zawodowych jest tego najlepszym przykładem.

---

<sup>283</sup> J.R. Carlopio (1996). *Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire*, „Journal of Occupational Health Psychology”, no. 1, s. 330–344.

<sup>284</sup> Ch.R. Walker, R.H. Guest (1952). *The Man on the Assembly Line*, „Harvard Business Review”, vol. 30, issue 3, s. 71–83.

<sup>285</sup> S. Retowski (2009). *Test preferencji zawodowych*. Sopot: WSPS – jest to uwspółcześniona wersja testu o nazwie JOB-6.

## 3.2. PSYCHODYNAMICZNA TEORIA ANNE ROE

W znaczeniu psychologicznym rozwinięciem teorii Hollanda (lub – wedle niektórych badaczy – inspiracją do jej opracowania<sup>286</sup>) jest *strukturalna teoria zainteresowań* autorstwa amerykańskiej psycholożki klinicznej Anne Roe. Należy w tym miejscu podkreślić, że teoria ta została uzupełniona drugą teorią – wywodzącą się wprost z psychoanalizy Freuda próbą opisaną *genezy zainteresowań i preferencji zawodowych*<sup>287</sup>. Oba punkty widzenia uzupełniają się wzajemnie, tworząc spójną i możliwie pełną wizję relacji człowiek–praca, której DNA Roe szuka w nieuświadomianych doświadczeniach dzieciństwa, zwłaszcza w jakości związku z rodzicami<sup>288</sup>. W celu obrazowego i chronologicznego (z punktu widzenia całego procesu) zaprezentowania teorii Roe pozwolę sobie rozpocząć od określenia genezy zainteresowań i preferencji zawodowych.

Zgodnie z przyjętymi przez Roe założeniami wstępnymi, każdy człowiek posiada genetycznie uwarunkowaną skłonność do, właściwego sobie, wykorzystywania – rozumianej za Freudem jako popęd – energii psychicznej<sup>289</sup>, którą współcześnie rozpatrywać możemy w kategoriach motywacji wewnętrznej. Co istotne, człowiek nie ma żadnego wpływu na sposób wykorzystywania rzeczony energii, jej kontrola wymyka się procesom świadomym, pozostając domeną nieświadomości, a nawet, na co wskazywała sama Roe, genów<sup>290</sup>.

Przyjęcie założenia o niezmienności czasowej preferowanego sposobu (strategii) działania stoi w opozycji do obecnie akceptowanego paradygmatu, zgodnie z którym rola genów sprowadza się do symbiotycznego współdziałania ze środowiskiem (w trudnych do ustalenia proporcjach), co jest widoczne choćby w procesie wychowania (socjalizacji)<sup>291</sup>. Według obecnego stanu wiedzy, jest dokładnie tak, jak zauważa Judith Harris – *środowisko*

---

<sup>286</sup> J. Guichard, M. Huteau (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowe*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”; R.L. Wrenn (1985). *The evolution of Anne Roe*. „Journal of Counseling and Development”, vol. 63, s. 267–275.

<sup>287</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 99.

<sup>288</sup> Tamże, s. 103–107.

<sup>289</sup> *Informacja zawodowa. Wybrane teorie rozwoju zawodowego i ich rola w doradztwie kariery* (2010). Warszawa: Komenda Główna OHP, s. 7–8.

<sup>290</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 103.

<sup>291</sup> B. Horwitz, K. Marceau, J.M. Neiderhiser (2011). *Family relationship influences on development: what can we learn from genetic research?* W: K. Kendler, S. Jaffee, D. Romer (red.), *The dynamic genome and mental health: The role of genes and environments in youth development*. Oxford: Oxford University Press, s. 128–144.

*odgrywa równie ważną rolę jak geny. To, co przeżywają dzieci, kiedy rosną i dojrzewają, jest równie ważne jak to, z czym się rodzą*<sup>292</sup>. Nie można dziś zatem bezkrytycznie przyjąć, że to geny decydują o ludzkich skłonnościach do określonych zachowań, że skłonności te są stałe w czasie i praktycznie niemożliwa jest ich korekta. Dynamika zmian zachodzących w ludzkiej psychice skłania raczej do przyjęcia modelu, zgodnie z którym geny tworzą odpowiedź organizmu na warunki zewnętrzne (środowisko), będące de facto motorem zmian. W szczególnych sytuacjach, gdy odpowiednie właściwości fizyczne ciała (przede wszystkim budowa mózgu i układu nerwowego) decydują o przydatności jednostki w danym zawodzie, możemy powiedzieć, że to geny decydują o tym, czy określona osoba może go wykonywać. Tak się dzieje w przypadku kosmonautów, pilotów, kontrolerów ruchu powietrznego i – uogólniając – ludzi wykonujących odpowiedzialne zadania zawodowe w uciążliwych bądź niebezpiecznych warunkach. Jednocześnie ograniczenia fizyczne (mające swe korzenie w genach) również zamykają drogę do wykonywania niektórych zawodów, na zasadzie: niski mężczyzna ma nikłe szanse, by zostać koszykarzem, a wysoki – dżokejem. Zdaje się więc, że to środowisko (w tym proces socjalizacji i wychowania oraz doświadczenia życiowe) pełni decydującą rolę (pomijając wskazane ograniczenia) w powstawaniu i kształtowaniu preferencji zawodowych, odpowiedzialnych za podejmowane przez ludzi decyzje w tym obszarze. W taki właśnie sposób teorię Roe opisuje Paszkowska-Rogacz, która rolę genów w kształtowaniu preferencji zawodowych spycha na margines, mówiąc, że *rozwój zainteresowań, postaw i innych cech osobowości w małym stopniu zależy od dziedziczności, a jest raczej zdeterminowany przez indywidualne doświadczenia życiowe, które ukierunkowują uwagę mimowolną lub nieświadomą. Kierunki tego oddziaływania są uwarunkowane satysfakcjami i frustracjami z okresu wczesnego dzieciństwa. Zainteresowania są wyznaczone przez energie psychiczne, które nadają uwadze określony kierunek*<sup>293</sup>.

Zaspokojenie lub niezaspokojenie przez matkę (rodziców) potrzeb dziecka (analizowanych w zgodzie z hierarchią analogiczną do zawartej w *teorii hierarchii potrzeb Maslowa*<sup>294</sup>) koncentruje jego świadomą uwagę na obszarach związanych z (skrajnie subiektywnie rozumianymi) zaburzeniami relacji łączącej je z matką, co do których czuje ono satysfakcję bądź dysonans poznawczy (negatywna emocja). Mechanizmu kierującego wyborem obsza-

---

<sup>292</sup> J.R. Harris (1998). *Geny czy wychowanie...*, dz. cyt., s. 20.

<sup>293</sup> A. Paszkowska-Rogacz (2013). *Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ). Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce. Podręcznik testowy*. Częstochowa: APUS, s. 14.

<sup>294</sup> A. Maslow (2009). *Motywacja i osobowość*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 62–76; R.L. Wrenn (1985). *The evolution of Anne Roe*, dz. cyt., s. 274.

ru, w którym zachodzą najistotniejsze – z punktu widzenia dziecka – procesy motywujące je do podejmowania określonego typu aktywności, Roe nie wyjaśniła w sposób zadowalający. Wydaje się, że tak zarysowany model kreacji pierwszych preferencji powinien być rozpatrywany w znacznie szerszym kontekście, odnoszącym się nie tylko do zainteresowań zawodowych, ale zwłaszcza do sposobu myślenia i strategii stosowanych w celu poznawania i przekształcania świata. W tym celu Roe opracowała kolejną teorię (*Formuła wyboru zawodowego*) wraz ze wzorem, który uwzględnia możliwie szerokie spektrum właściwości psychicznych i środowiskowych (oraz ich zmienność w czasie) w określaniu motywów wyboru kierunku edukacji i zawodu<sup>295</sup>. Określenie motywów wyboru tak scharakteryzowanej drogi życiowej, odbywającego się na tak wczesnym etapie życia, z pewnością wykracza jednak poza możliwości dzisiejszej nauki.

Znacznie mniej kontrowersji natomiast *strukturalna teoria zainteresowań* – jak Roe nazwała własną koncepcję wyboru zawodu, opartą na prezentowanym przez nią poglądzie na genezę preferencji i zainteresowań zawodowych. Podobnie jak u Hollanda, Roe podzieliła zawody na grupy, choć w jej teorii figuruje ich 8: usługi, kontakty biznesowe, organizacja, technologia, natura, nauka, kultura, sztuka i rozrywka. W toku dalszych badań (opisanych szerzej przez Paszkowską-Rogacz<sup>296</sup>) dopasowała tak scharakteryzowane grupy do dwóch, znacznie ogólniejszych kategorii (wymiarów): (1) Ludzie – Natura, (2) Celowa komunikacja – Wykorzystywanie zasobów<sup>297</sup>. Podział ten, opierający się na pierwotnych preferencjach wynikających z relacji matka–dziecko, różnicuje naturę zainteresowań. Z jednej strony mamy klasyczny podział na zawody związane z pracą z ludźmi i te, które częstego kontaktu z drugim człowiekiem nie wymagają (Ludzie – Natura), z drugiej (bardziej ukierunkowanej już na relacje w miejscu pracy, wynikające z podziału Celowa komunikacja – Wykorzystywanie zasobów) – na zawody, w których najważniejszym zadaniem stojącym przed pracownikiem, jest albo komunikowanie się z innymi (negocjowanie, nauczanie itp.), albo organizowanie czy ułatwianie życia i pracy innym (tworzenie nowych technologii, dbanie o przyrodę itp.).

Obraz teorii Roe uzupełnia gradacja, dokonana w ramach wszystkich ośmiu grup, polegająca na przypisaniu konkretnych zawodów do jednego z sześciu poziomów, opisujących skomplikowanie pracy, ponoszoną odpowiedzialność i wymaganą samodzielność (w kolejności, od najwyższego):

---

<sup>295</sup> A. Paszkowska-Rogacz (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu...*, dz. cyt., s. 69–70.

<sup>296</sup> Tamże, s. 64–65.

<sup>297</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 99–101.

1. Poziom profesjonalny i menedżerski I
2. Poziom profesjonalny i menedżerski II
3. Poziom półprofesjonalny i mała przedsiębiorczość
4. Poziom pełnych kwalifikacji
5. Poziom niepełnych kwalifikacji
6. Poziom braku kwalifikacji<sup>298</sup>.

Zaprezentowany podział jest pierwszym opisanym w literaturze przykładem różnicowania poziomu, zarówno skomplikowania pracy, jak i posiadanych kwalifikacji. Współczesną inkarnacją takiej klasyfikacji możemy znaleźć w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Kształcenia (ISCED), zakładającej opis poziomu posiadanego wykształcenia za pomocą cyfr 1–8, gdzie 1 oznacza wykształcenie podstawowe a 8 – ukończenie studiów doktoranckich lub ich odpowiedników<sup>299</sup>. Rozwinięciem i sprzężeniem podziału zaproponowanego w ISCED z rynkiem pracy jest Polska Rama Kwalifikacji. Zakłada ona, w nawiązaniu do teorii Roe, że niektóre zawody można wykonywać na różnym poziomie (np. informatykiem można być posiadając wykształcenie w przedziale 3–8, ale treść pracy jest zależna od poziomu – przy założeniu, że im wyższy poziom wykształcenia, tym bardziej skomplikowana treść pracy)<sup>300</sup>.

Powiązanie osobowości zawodowej (w rozumieniu zbieżnym z propozycją Hollanda) z wymaganiami stawianymi pracownikom na różnych szczeblach rozwoju zawodowego sprawiło, że teoria Roe była w latach 50. XX wieku nowatorskim spojrzeniem, nie tylko na psychologicznie uwarunkowaną genezę preferencji zawodowych, ale zwłaszcza na relację między osobowością zawodową i posiadanymi kompetencjami a zawodem – rozpatrywanym jako system hierarchicznie zorganizowanych stanowisk, premijujący osoby o wysokich kwalifikacjach.

## 3.3. TEORIA ROZWOJU DONALDA E. SUPERA

Odmienne spojrzenie na naturę preferencji zawodowych przedstawił Donald E. Super, którego *koncepcja rozwoju kariery zawodowej* zdobyła szerokie grono propagatorów w środowisku psychologów rozwojowych. Wraz z *teorią rozwoju zawodowego* Eliego Ginzberga, teoria Supera

---

<sup>298</sup> Tamże, s. 102.

<sup>299</sup> Dokument „Poland ISCED mapping”. <http://uis.unesco.org/en/search/site/isced?f%5B0%5D=type%3Adocument> (dostęp: 2.01.2019).

<sup>300</sup> G. Ziewiec-Skokowska, W. Stęchły, E. Danowska-Florczyk, A. Marszałek, S. Sławiński (2017). *Przypisywanie poziomu PRK do kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych, s. 9–30.

stanowi podstawę rozumienia kariery zawodowej jako następujących po sobie etapów, których specyfika zależna jest od wieku człowieka (momentu rozwojowego, w którym się znajduje). Należy tu jednak zaznaczyć, że w przeciwieństwie do Ginzberga, Super oparł swoją teorię na solidnych i wszechstronnych badaniach<sup>301</sup>. Jego celem było opracowanie teorii, która byłaby ściśle powiązana z rzeczywistością – na podstawie badań miały powstawać strategie działania praktycznego, które, po weryfikacji ich realnej skuteczności, wzbogacałyby teorię. Jedną z inicjatyw podjętych przez Supera było więc podłużne badanie studentów z Columbia University (Career Pattern Study), które rozpoczął w 1951 roku i kontynuował przez kolejne 20 lat – badanie to miało na celu praktyczną weryfikację teorii<sup>302</sup>. Co ważne, Super zawsze starał się, by jego badania miały możliwie obiektywny i uniwersalny wymiar (dlatego duży nacisk kładł m.in. na umiędzynarodowienie badań), by były jak najmocniej powiązane z prawdziwym życiem i by dzięki nim możliwa była prawdziwa zmiana świadomości zawodowej ludzi na całym świecie<sup>303</sup> – jest to podejście badawcze zasługujące na pochwałę, ale również stanowiące swoisty drogowskaz dla współczesnych badaczy, którzy coraz śmielej odgradzają naukę od rzeczywistości, zwłaszcza w mocno sprofilowanych badaniach ilościowych.

Podstawowym, i niezwerbalizowanym wprost przez Supera, założeniem koncepcji rozwoju kariery zawodowej jest zmienność człowieka na przestrzeni czasu. Magdalena Piorunek mówi, że *czas, obok przestrzeni, jest jednym z podstawowych wymiarów organizacji ludzkiego życia. Perspektywa czasu teraźniejszego, przeszłego i przyszłego przenikają się wzajemnie w zróżnicowanych proporcjach na każdym etapie biografii jednostkowej*<sup>304</sup>. Teraźniejszość jest zatem kształtowana przez przeszłość (zbiór doświadczeń) i przyszłość (plany, idee), pozostając jednocześnie jedyną płaszczyzną czasową, która dopuszcza korektę, zarówno interpretacji przeszłości, jak i formowania przyszłości (w takim rozumieniu

---

<sup>301</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 67–68, 82–85.

<sup>302</sup> J.F. Marques (2001). *Interaction of theory, research and applications in the work of Super: an international perspective*, „International Journal for Educational and Vocational Guidance”, no. 1, s. 15.

<sup>303</sup> A.G. Watts (2001). *Donald Super's influence in the United Kingdom*, „International Journal for Educational and Vocational Guidance”, no. 1, s. 77–84.

<sup>304</sup> M. Piorunek (2011). *(Bez)sens planowania przyszłości... Refleksje o adolescentycznym projektowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej*, „Studia Edukacyjne”, nr 18, s. 133–134.

teraźniejszości widoczne staje się jej podobieństwo do *freudowskiej koncepcji ego* oraz roli id i superego w formowaniu ego<sup>305</sup>).

Rozpatrując życie człowieka przez pryzmat kariery zawodowej (tj. procesu trwającego praktycznie całe życie człowieka), niemożliwe jest sformułowanie prawidłowości nim kierujących bez uwzględnienia perspektywy czasu. Janusz Trempała i Barbara Harwas-Napierała stwierdzają wprost, że każda zmiana o charakterze rozwojowym zachodzi w lepiej lub gorzej zdefiniowanej czasoprzestrzeni, tj. ma swoje miejsce (czas) oraz specyfikę, zależną od wielu, trudnych do sprecyzowania czynników, wynikających z natury (biologii) jednostki, jej psychiki i dotychczasowych doświadczeń. Wchodzenie w dorosłość jest natomiast *procesem rozgrywającym się powoli i stopniowo, w którym pewne zdarzenia życiowe mogą odegrać znaczącą, ale nie decydującą rolę*<sup>306</sup>. Zdarzenia te, według Trempały i Harwas-Napierały (opierających się na badaniach Arnetta Jensena<sup>307</sup>), mają charakter fundamentalny dla postrzegania siebie jako osoby dorosłej i zaliczają do nich: rozpoczęcie brania pełnej odpowiedzialności za podejmowane działania, podejmowanie w pełni samodzielnych decyzji, uniezależnienie się od rodziców i ustalenie partnerskich stosunków z rodzicami<sup>308</sup>. Zauważyć należy również, że obecni młodzi dorośli nie chcą definiować się przez zdarzenia, które w opinii starszych decydowały o byciu dorosłym – podjęcie pierwszej pracy, założenie rodziny, wyprowadzenie się z domu rodzinnego czy zostanie rodzicem. Tak wyraźne zmiany międzypokoleniowe w postrzeganiu i rozumieniu dorosłości wynikają prawdopodobnie z transformacji, jaka dokonuje się w kulturze masowej. Moda na bycie niezależną (fizycznie, finansowo, ale przede wszystkim – psychologicznie) jednostką powodować może nie tyle niechęć do tradycyjnie pojmowanych atrybutów dorosłości, ile do samej identyfikacji się z nimi (uważanej obecnie za „obciach”<sup>309</sup>).

Wracając do Supera, należy zaznaczyć, że bardzo istotnym celem jego pracy było skłonienie psychologów, by do opracowywanych wówczas

<sup>305</sup> A. Bodanko (2011). *Psychoanalityczny model strukturalny osobowości: rozwój osobowości i postaw według Zygmunta Freuda*, „Nauczyciel i Szkoła”, nr 2(50), s. 37–46; Y. Liang (2011). *The Id, Ego and Super-ego in Pride and Prejudice*, „International Education Studies”, vol. 4, no. 2, s. 177–181.

<sup>306</sup> B. Harwas-Napierała, J. Trempała (2002). *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 203.

<sup>307</sup> A.J. Jensen (1997). *Young peoples conception of transition to adulthood*, „Youth and Society”, no. 1, s. 3–23.

<sup>308</sup> B. Harwas-Napierała, J. Trempała (2002). *Psychologia rozwoju człowieka...*, dz. cyt., s. 203.

<sup>309</sup> <https://www.newsweek.pl/polska/spoleczenstwo/mlodzi-polacy-nie-chca-byc-dorosli-dlaczego/6h2p75c> (dostęp: 2.01.2019).



modeli teoretycznych dotyczących wyboru zawodu włączyli wątki z zakresu psychologii rozwojowej, dzięki którym możliwe stałoby się opisywanie kariery zawodowej jako procesu obejmującego większość czasu trwania ludzkiego życia. W tym celu sformułował koncepcję rozwoju kariery zawodowej (nazywaną na Zachodzie *life-span, life-space*<sup>310</sup>), czyli model, w którym – w zgodzie ze słowami swojego wieloletniego współpracownika, Marka Savickasa<sup>311</sup> – wyjaśnia zawiłości teoretyczne rozwoju kariery zawodowej, operacjonalizuje zapisy definicyjne i zadania przypisane do konkretnych faz rozwojowych oraz wskazuje zachowania, które wspierają wybór zawodu. Podkreśla on przy tym, że rozwój jednostki jest uwarunkowany także przez przyjęte przez nią role życiowe. W celu uporządkowania informacji z tego zakresu posłużę się listą też opracowanych przez Czesława Nosala i jego współpracowników:

1. Ludzie różnią się w zakresie swoich zdolności, zainteresowań, systemów wartości, potrzeb, cech osobowości i obrazu siebie oraz w zakresie wag przypisywanych różnym rolom społecznym.
2. Biorąc pod uwagę powyższe charakterystyki jednostki są mniej lub bardziej predestynowane do wykonywania określonych zawodów.
3. Każdy z zawodów wymaga od jednostki specyficznych cech osobowości, zdolności i zainteresowań. Oznacza to, że jedna osoba może wykonywać różne zawody, a jeden zawód – wiele różnych osób.
4. Preferencje i kompetencje zawodowe oraz sytuacje osobiste i zawodowe, a dodatkowo wytworzony obraz własnej osoby podlegają zmianom rozwojowym i pod wpływem zdobywanych nowych doświadczeń.
5. Cykl życiowy można przedstawić w postaci kolejnych faz życia: wzrostu, eksploracji, tworzenia, stabilizacji i schyłku. Wyróżnione fazy dzielą się na jeszcze mniejsze okresy, dla których charakterystyczne są pewne zadania rozwojowe.
6. Kariera zawodowa jest determinowana społeczno-ekonomicznym statusem rodziców, systemem kształcenia i wychowania, zdolnościami umysłowymi i umiejętnościami oraz osobowością jednostki (potrzeby, wartości, cechy, zainteresowania i obraz siebie), a także możliwościami zawodowymi i dojrzałością zawodową jednostki
7. Dojrzałość zawodowa jest definiowana jako zdolność jednostki do poradzenia sobie jednocześnie z wymaganiami własnymi i otoczenia.

---

<sup>310</sup> D.E. Super (1980). *A life-span, life-space approach to career development*, „Journal of Vocational Behavior”, no. 13, s. 282–298.

<sup>311</sup> M.L. Savickas (2001). *A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns, salience, and themes*, „International Journal for Educational and Vocational Guidance”, no. 1, s. 49–57.

8. Dojrzałość zawodowa stanowi konstrukcję psychospołeczną, która odnosi się do stopnia rozwoju zawodowego w stosunku do etapu życia. Z perspektywy społecznej można określić ją w wyniku porównania realizowanych zadań rozwojowych i zadań, których realizacji oczekuje się od jednostki z racji określonego wieku.
9. Rozwój zawodowy jednostki może być wspomagany poprzez ułatwienie rozwijania jej własnych umiejętności i zainteresowań, a także może pomóc w budowaniu obrazu siebie.
10. Proces rozwoju zawodowego polega na kształtowaniu i urzeczywistnianiu zawodowego obrazu siebie. Jest wynikiem wzajemnych oddziaływań odziedziczonych zdolności, doświadczeń edukacyjnych, możliwości odgrywania różnych ról społecznych oraz oceny kompetencji do odgrywania roli przez kolegów i przełożonych.
11. Kompromis między czynnikami indywidualnymi a społecznymi, pomiędzy obrazem siebie a rzeczywistością jest realizowany w procesie odgrywania ról społecznych w fantazji lub w rzeczywistych działaniach.
12. Zadowolenie jednostki z życia i z wykonywanej pracy zależy od zakresu, w jakim jednostka znajduje właściwy rynek dla swoich zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wartości. Zależą one od określenia pozycji jednostki w zawodzie, sytuacji w miejscu pracy i stylu życia zgodnym z rolami realizowanymi w fazie wzrostu i eksploracji, które jednostka uznała za odpowiednie i właściwe.
13. Stopień satysfakcji jednostki z życia jest proporcjonalny do stopnia, w jakim może ona urzeczywistnić obraz siebie.
14. *Aktywność zawodowa jest jednym z podstawowych czynników organizujących strukturę osobowości, podobnie jak inne aktywności, np. spędzanie wolnego czasu, zajęcia domowe. Zależność ta jest uwarunkowana przede wszystkim przez tradycyjne postrzeganie ról społecznych, stereotypów płci*<sup>312</sup>.

Z badawczego punktu widzenia – co szerzej zostanie opisane w rozdziale 5 – najistotniejsze są informacje dotyczące dojrzałości zawodowej i procesu rozwoju zawodowego. Przyjmując za Superem, że dojrzałość zawodowa jest specyficzną zdolnością jednostki, która odpowiada za radzenie sobie równocześnie z wymaganiami własnymi i otoczenia, a satysfakcja z wykonywanej pracy zależy najmocniej od doświadczeń zebranych przez jednostkę w fazach wzrostu i eksploracji, możemy również przyjąć, że studenci II roku studiów magisterskich (mający po 23–24

---

<sup>312</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 69–70.

lata) mają już ukształtowane preferencje zawodowe i ustalone oczekiwania względem pracy<sup>313</sup>. Znajdują się oni również na samym początku procesu, jakim jest z pewnością rozwój zawodowy, w związku z tym, prezentowany przez nich sposób widzenia pracy i siebie jako osoby pracującej nie jest jeszcze zainfekowany doświadczeniami zawodowymi (z wyłączeniem praktyk studenckich i pracy dorywczej). Możliwe jest zatem uchwycenie ich stanu psychologicznego (tzw. dobrostanu) w momencie kończącym fazę eksploracji.

Istotnym i wspomnianym elementem teorii Supera, podkreślającym procesualność rozwoju kariery, jest wyodrębnienie faz rozwoju (życia). Super dokonał podziału na 5, następujących po sobie, faz<sup>314</sup>:

1. *Wzrostu (growth stage)* – trwa od 4. do 14. roku życia. Według Savickasa ten etap życia dzieci poświęcają kształtowaniu nawyków i postaw adaptacyjnych oraz rozwijaniu pozytywnej samooceny, co ma je przygotować do pełnienia określonych ról zawodowych i społecznych<sup>315</sup>.
2. *Eksploracji (exploration stage)* – obejmuje młodzież i młodych dorosłych (15–24 lata). Faza eksploracji została najszerzej opisana w pracach Supera, gdyż najmocniej spośród wszystkich wyodrębnionych faz wpływa na relację człowiek–praca<sup>316</sup>. Jest to także kluczowa faza życia z perspektywy opisywanego w tej książce badania, ponieważ w tym okresie życia młodzi ludzie zaczynają poważnie myśleć o konieczności podjęcia pracy i, co ważniejsze, stania się produktywnymi, posiadającymi odpowiednie kwalifikacje zawodowe, pracownikami. Super nazywa tę fazę „okresem (procesem) przygotowawczym”, gdyż młodzież i młodzi dorośli eksplorują tematykę pracy poprzez rozmaite działania (np. praktyki zawodowe, zgłębianie wiedzy o zawodach zawartej w książkach, filmach i Internecie) oraz refleksyjne myślenie o pracy i sobie samym jako osobie wyznającej określone wartości, zainteresowania i zdolności

---

<sup>313</sup> M.L. Savickas (2002). *Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior*. W: D. Brown i in. (red.), *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco: Jossey-Bass, s. 159–160.

<sup>314</sup> Polskie nazwy faz rozwoju zawodowego zostały zaczerpnięte z: B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 76–77; źródło nazw w języku angielskim: D.E. Super (1980). *A life-span, life-space approach to career development*, dz. cyt., s. 282–298.

<sup>315</sup> M.L. Savickas (2001). *A developmental perspective on vocational behaviour...*, dz. cyt., s. 53.

<sup>316</sup> Tamże, s. 52–53.

zawodowe<sup>317</sup>. Rozumiejąc, że nie każdy młody człowiek musi być zainteresowany podejmowaniem tak intensywnych działań przygotowujących do wyboru zawodu, wyróżnił dwie ich grupy – „planowych” i „bezplanowych”. Planowi, w zgodzie z jego słowami, są świadomi tego, że wybory edukacyjne i zawodowe muszą być przemyślane, gdyż są ostateczne (trudne do późniejszej zmiany czy korekty). Bezplanowi dają się natomiast ponieść prądowi życia i swe wybory opierają na mniej istotnych przesłankach, związanych chociażby z wyborami dokonanymi przez rówieśników czy panującymi modami na określone zawody<sup>318</sup>.

3. *Tworzenia (establishment stage)* – jest charakterystyczna dla ludzi między 25. a 44. rokiem życia, którzy po ukończeniu szkół (zdobyciu odpowiednich kwalifikacji) rozpoczynają stałą pracę zawodową. W tym okresie następują stabilizacja, konsolidacja i postęp spójnie rozumianej pozycji zawodowej. Stabilizacja wymaga zarówno adaptacji do kultury organizacji, jak i adekwatności wydajności pracy do zajmowanego stanowiska. Konsolidacja (umocnienie pozycji w organizacji) jest oparta natomiast o przyjazne relacje ze współpracownikami oraz na ćwiczeniu (wzmacnianiu) produktywnych nawyków i postaw. Postęp wymaga ciągłego planowania działań sprzyjających rozwojowi zawodowemu oraz poszukiwania odpowiedniego miejsca dla siebie w miejscu pracy bądź poza nim – należy jednak zaznaczyć, że postęp nie musi dotyczyć wszystkich pracowników, ponieważ niektórzy mogą być zadowoleni z, zajmowanego od początku pracy, stanowiska<sup>319</sup>.
4. *Stabilizacji (maintenance stage)* – znajdują się w niej ludzie między 45. a 65. rokiem życia i składa się z trzech faz pomniejszych (*sub-stages*): utrzymywania, aktualizowania i wprowadzania innowacji (*holding, updating, innovating*). Podczas fazy utrzymywania ludzie są skoncentrowani na zachowaniu dotychczasowej pracy. W fazie aktualizowania są skoncentrowani na podnoszeniu i „unowocześnianiu” kompetencji poprzez udział w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego (wywodzącego się z idei LifeLong Learning – uczenia

---

<sup>317</sup> D.E. Super (1963). *The definition and measurement of early career behavior: A first formulation*, „Personnel and Guidance Journal”, no. 41, s. 775–779.

<sup>318</sup> D.E. Super (1974). *Vocational maturity theory: Toward implementing a psychology of careers in career education and guidance*. W: D. Super (red.), *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation*. Washington: National Career Development Association, s. 9–23.

<sup>319</sup> M.L. Savickas (2001). *A developmental perspective on vocational behaviour...*, dz. cyt., s. 54.

się przez całe życie). Faza wprowadzania innowacji jest natomiast czasem wprowadzania kreatywnych i podnoszących efektywność pracy rozwiązań<sup>320</sup>.

5. *Schyłku (disengagement stage)* – znajdują się w niej ludzie powyżej 65. roku życia, kończący już pracę zawodową i przechodzący na emeryturę (Super wskazuje właśnie ten specyficzny moment jako czas wejścia w fazę schyłku<sup>321</sup>). Składa się, podobnie jak faza stabilizacji, z trzech okresów pomniejszych: zwalniania, planowania emerytury i życia na emeryturze (*decelerating, retirement planning, retirement living*). W pierwszej z nich ludzie zaczynają myśleć o przejściu na emeryturę, powoli wycofują się z podejmowania nowych zadań i kończą rozpoczęte aktywności. W drugiej zaczynają planować przejście na emeryturę i dbają o finansowe przygotowanie się do niej (tj. przygotowują odpowiednią dokumentację, szukają możliwości podniesienia świadczeń). Trzecia obejmuje życie na emeryturze i ogół procesów zachodzących wówczas w życiu człowieka<sup>322</sup>.

Wydaje się, że wskazane przez Supera fazy rozwoju kariery zawodowej odpowiadają rzeczywistości postrzeganiu siebie i pracy (siebie w pracy) na przestrzeni życia. Przychodzące wraz z wiekiem i zdobywanym doświadczeniem życiowym (w tym zawodowym) przemyślenia, dotyczące tych dwóch obszarów, warunkują ocenę jakości i trafności (tj. odpowiedź na pytanie, czy wybrano właściwy zawód, czy ogólniej – ścieżkę kariery) kariery zawodowej. Nic więc dziwnego, że (stosując duże uproszczenie) młodym ludziom wydaje się, że życie jest pełne możliwości, a starszym, że ich czas przemija – przyjęcie tak zdefiniowanego punktu widzenia sprawia, że obiektywna (osiągnięcia, sukcesy, porażki) i subiektywna (określenie stopnia adekwatności odczuć w stosunku do obiektywnej rzeczywistości) ocena kariery zawodowej zbiegają się, tworząc jej spójną i wiarygodną wersję.

Sam Super mówił o karierze zawodowej, że jest *polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; serią stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną jednostkę od*

---

<sup>320</sup> N.R. Kosine, M.V. Lewis (2008). *Growth and Exploration: Career Development Theory and Programs of Study*, „Career and Technical Education Research”, no. 33(3), s. 230.

<sup>321</sup> D.E. Super (1980). *A life-span, life-space approach to career development*, dz. cyt., s. 293–294.

<sup>322</sup> K.M. Perrone, P.A. Gordon, J.C. Fitch, C.L. Civiletto (2003). *The adult career concerns inventory: development of a short form*, „Journal of Employment Counseling”, vol. 40, s. 174–175.

okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pracownika, czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy społeczeństwie. O karierze możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do jej rozwoju; kariery są osobocentryczne<sup>323</sup>. Nacisk, jaki położył Super na podkreślenie indywidualnego wymiaru kariery zawodowej, jest jak najbardziej prawomocny – tak jak nie ma dwóch identycznych osób, tak i biografie życiowe, a wraz z nimi kariery, są unikalne przez wzgląd na skomplikowanie świata i nieskończoność sposobów, na jakie można przeżyć życie.

Narracyjne<sup>324</sup>, ujęte w historiach ludzkiego życia, spojrzenie na karierę zawodową pozwala zrozumieć jednostkowe problemy, które najczęściej są związane z następstwami nieodpowiednich wyborów edukacyjnych i zawodowych<sup>325</sup>. Dzięki temu, jakościowemu w swej naturze, spojrzeniu na indywidualne doświadczenia, możliwe stało się opracowanie teorii opartej na rozwoju człowieka i wynikającym z niego płynnym zmianom postrzegania świata rzeczywistego i świata pracy. Tak rozumiany wkład narracji (przede wszystkim autonarracji) w powstanie wymienionych w tym rozdziale teorii wyboru zawodu, Herminia Ibarra uzupełnia o – znacznie szerszy – kontekst budowania obrazu siebie. Pisze, że *bez porywającej historii, która nadaje znaczenie, jedność i cel ludzkiemu życiu, czujemy się zagubieni i zawieszeni w próżni, jak łódka bez steru. Potrzebujemy dobrej historii, by upewnić się, że nasze plany mają sens, że prąc poprzez życie nie odrzucimy tego, co jest dla nas najważniejsze i czego osiągnięcie kosztowało nas wiele wysiłku i że samolubnie nie narazimy na szwank rodziny oraz jej bezpieczeństwa materialnego. To da nam motywację i pomoże uporać się z frustracją, cierpieniem i ciężką pracą*<sup>326</sup>. Budowanie narracji dotyczących kariery zawodowej, w sytuacji niepowodzenia na samym jej starcie, będzie zatem obarczone pesymistycznym i dającym małe nadzieje na lepszą przyszłość, obrazem świata i taką też oceną własnych możliwości (m.in. samooceną, nadzieją na sukces, nadzieją podstawową – czynnikami ujętymi w badaniu).

W tym kontekście **interesującym celem badań ukierunkowanych na wzbogacenie i uwspółcześnienie teorii wyboru zawodu, przede**

<sup>323</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 67–68, 71.

<sup>324</sup> W rozumieniu prezentowanym przez prof. Jerzego Trzebińskiego: J. Trzebiński (2001). *Narracja jako sposób rozumienia świata*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

<sup>325</sup> H. Ibarra (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston: Harvard Business School Press.

<sup>326</sup> Tłumaczenie własne fragmentu artykułu: H. Ibarra, K. Lineback (2005). *What's your story?*, „Harvard Business Review”, no. 83, s. 66.

**wszystkim teorii rozwojowej Supera, może być określenie dobrostanu psychospołecznego (opisanego w kolejnym rozdziale) studentów II roku studiów uzupełniających (tj. 23–24-latków) w momencie przełomowym z ich (i z obiektywnego) punktu widzenia – przejścia z fazy eksploracji w fazę tworzenia, czyli zakończenia młodzieńczej beztroski i rozpoczęcia poszukiwań pierwszej poważnej pracy oraz dorosłego życia na własny rachunek. Od tego, czy ta inicjacja przebiegnie pomyślnie zależy – patrząc z perspektywy wspomnianego dobrostanu – dalsza kariera zawodowa oraz, do pewnego stopnia, jakość życia wchodzących w dorosłość młodych ludzi. Wnioski płynące z badania pozwolą więc na wysnucie hipotez, dotyczących zarówno kolejnych faz z teorii Supera, jak również porządkujących spojrzenie na przyszłość zawodową i możliwości odniesienia sukcesu życiowego reprezentantów pokolenia Y. W tak zarysowanej problematyce odnajduję nie tylko pytania, które sam stawiam sobie niemal codziennie, ale też pytania studentów studiów uzupełniających i, co daje możliwość zestawienia dwóch różnych perspektyw, moich znajomych (rówieśników) – tj. najmłodszych i najstarszych przedstawicieli pokolenia Y. Pytania te krążą wokół szans i zagrożeń, jakie niesie przyszłość dla jednostek i, ujmując rzecz szerzej, ludzkości, Ziemi. Zauważyłem przy tym, że – mając okazję prowadzić zajęcia ze studentami obydwu grup kierunków – zdecydowanie więcej pytań tego typu pada ze strony studentów kierunków inżynierskich, że ich sposób patrzenia na świat jest dużo głębszy, nacechowany humanizmem (zaryzykuję stwierdzenie, wynikające z moich własnych doświadczeń dydaktycznych) mocniej niż u studentów kierunków społecznych i humanistycznych. Jednocześnie są oni również w znacznie lepszej sytuacji, gdyż po ukończeniu studiów łatwiej będzie znaleźć im pracę w wyuczonym zawodzie i osiągną (średnio) wyższe zarobki (o czym była mowa w rozdziale drugim). W związku z tym **istotna wydała się idea, by dodatkowo porównać dobrostan psychospołeczny studentów kierunków społecznych oraz inżynierskich i lekarskiego. Poznanie różnic w jego poziomie ogólnym oraz w różnych jego wymiarach (scharakteryzowanych w kolejnym rozdziale) pozwoli na wysnucie tezy, odnoszących się do percepcji studentów II roku studiów uzupełniających, dotyczących szansy pomyślnego rozwoju kariery zawodowej w obecnej rzeczywistości społeczno-gospodarczej.****

# 4

## WEWNĄTRZOSOBOWE I SPOŁECZNE CZYNNIKI WARUNKUJĄCE START ZAWODOWY

Wszelkie interakcje człowieka ze środowiskiem zmieniają zarówno rzeczywistość fizyczną, jak i psychologiczną charakterystykę jednostek biorących – szeroko rozumiany – udział we wprowadzaniu tych zmian. W dzisiejszym, skomplikowanym świecie wszystkie znaczące zmiany wymagają zaangażowania rzeszy, hierarchicznie zorganizowanych, ludzi o ściśle sprecyzowanych kompetencjach. Możemy więc przypuszczać, że dynamika relacji międzyludzkich, wzmocniona przez oddziaływania środowiska (m.in. rodzinnego, szkolnego, rówieśniczego, zawodowego, kulturalnego, globalnego, naturalnego czy prawnego) odpowiada w dużej mierze za kondycję psychologiczną (emocjonalną) zwłaszcza młodych ludzi, którzy nie posiadają jeszcze silnie uformowanego światopoglądu. Podlegają oni również presji stawania się „odpowiedzialnym dorosłym” – modelem człowieka bezrefleksyjnie lansowanym we wszystkich krajach rozwiniętych. Efektem tej idei jest powszechnie akceptowany model wychowywania dzieci na „ludzi sukcesu”, w którym za każdy odniesiony sukces dziecko jest nagradzane, a z porażką pozostawiane często same sobie. Skutkuje to problemami adaptacyjnymi, które objawiają się wzrostem poziomu agresji (zwłaszcza psychicznej), koncentracją na sobie (egoizm), lękiem przed byciem sobą, spadkiem samooceny, długotrwałym stresem (oraz jego fizycznymi następstwami), depresją, wycofaniem się z życia społecznego (NEET) i szeregiem innych zaburzeń na tle psychicznym, wynikających z indywidualnie postrzeganego poczucia niedopasowania do świata, takim jakim jest.

Młodzież wychodząca obecnie na rynek pracy jest narażona na działanie wielu czynników, od których zależne są dobrostan psychiczny i zdrowie fizyczne. W literaturze amerykańskiej wskazuje się, że efektem niepewności pracy i nietrafnego doboru zawodu jest nie tylko cały wachlarz schorzeń (psychicznych i fizycznych) wynikających



z długotrwałego poczucia silnego stresu<sup>327</sup>, ale również zaburzenia mięśniowo-szkieletowe (*musculoskeletal disorders, MSD*)<sup>328</sup> oraz problemy kardiologiczne<sup>329</sup>.

Australijscy badacze, Helen R. Winefield, Judith Saebel i Anthony H. Winefield, poddali badaniu szereg czynników decydujących o uznaniu przez pracodawcę (w tym przypadku rektorów australijskich uczelni wyższych) faktu, że pracownik odniósł w czasie wykonywania obowiązków zawodowych „psychologiczną kontuzję” (*psychological injury*). Zaliczyli do nich ogólną satysfakcję z wykonywanej pracy, zaangażowanie w życie organizacji, wysiłek psychologiczny wkładany w wykonywanie pracy, uczucie presji powodowanej przez pracę, konflikty na linii praca–życie osobiste, niepewność utrzymania pracy, poziom zaangażowania w pracę, autonomię w wykonywaniu zadań zawodowych, sprawiedliwe procedury, zaufanie do przełożonych, zaufanie do dyrektora oraz negatywną afektywność (definiowaną jako odczuwanie w czasie pracy negatywnych emocji, takich jak niepokój czy depresja)<sup>330</sup>. Tak skonfigurowany zestaw czynników stał się podstawą do przeprowadzenia badania podłużnego (trwającego 2 lata) pracowników australijskich uczelni wyższych. Otrzymane w toku badania wyniki wskazują na istnienie słabych, ale mogących zostać sklasyfikowanymi jako tendencje, zależności pomiędzy wskazanymi czynnikami a percepcją rektorów, dotyczącą zdrowia psychicznego pracowników ich uczelni<sup>331</sup>.

Utrata zdrowia psychicznego i/lub fizycznego kojarzona jest, przede wszystkim, z pogorszeniem sytuacji zawodowej pracownika. Susan Ashford, Cynthia Lee i Philip Bobko podeszli do badań z tego zakresu znacznie szerzej, nakładając na sytuację pracowników straty, jakie ponoszą z tego

---

<sup>327</sup> [https://www.researchgate.net/publication/267959542\\_Chronic\\_Stress\\_and\\_Its\\_Consequences\\_on\\_Subsequent\\_Academic\\_Achievement\\_among\\_Adolescents](https://www.researchgate.net/publication/267959542_Chronic_Stress_and_Its_Consequences_on_Subsequent_Academic_Achievement_among_Adolescents) (dostęp: 21.12.2018).

<sup>328</sup> F.R.H. Zijlstra (1999). *The measurement of mental effort: An indication of the psychological costs of work*. APA-NIOSH Work Stress and Health 99: Organization of Work in a Global Economy, s. 1–2; E. Yelin (1995). *The economic cost and social and psychological impact of musculoskeletal conditions*. *National Arthritis Data Work Groups*. Arthritis and Rheumatism [Arthritis Rheum], vol. 38 (10), s. 1351–1362.

<sup>329</sup> A.A. Kamal, M. Dammak, J.F. Caillard, M. Couzinet, C. Paris, I. Ragazzini (1991). *Relative cardiac cost and physical, mental and psychological work load among a group of post-operative care personnel*, „International Archives of Occupational and Environmental Health”, vol. 63(5), s. 353–358.

<sup>330</sup> H.R. Winefield, J. Saebel, A.H. Winefield (2010). *Employee Perceptions of Fairness as Predictors of Workers' Compensation Claims for Psychological Injury: an Australian Case-Control Study*, „Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress”, no 26, s. 6–7.

<sup>331</sup> Tamże, s. 8–10.

tytułu pracodawcy<sup>332</sup>. Wykorzystując teoretyczny opis (model) zagrożenia utratą pracy (*job insecurity*) Leonarda Greenhalgha i Zehava Rosenblatta<sup>333</sup> przyjęli, zgodnie z przywołanym modelem, pięć czynników decydujących o realności zagrożenia utratą pracy. Pierwsze cztery mają na celu określenie strat (i ich dotkliwości), jakie ponoszą osoby zagrożone utratą pracy, piąty służy natomiast określeniu poziomu bezsilności (*powerlessness*) wobec tego zjawiska<sup>334</sup>. Pomijając, niejednoznaczne i trudne do przełożenia na współczesne polskie realia, wyniki dotyczące strat ponoszonych przez pracodawców, badacze wyraźnie wskazują na istnienie silnego związku pomiędzy niepewnością pracy (dla wszystkich pięciu czynników) a pogorszającym się zdrowiem psychicznym pracowników i ich zaangażowaniem w pracę. Wyniki tych badań sugerują również, że reakcjom na postawy i emocje ważne dla organizacji towarzyszy zwykle poczucie niepewności zatrudnienia, co można wytłumaczyć lękiem przed zmianami, jaki odczuwają pracownicy<sup>335</sup>.

Claude Housemand i Raymond Meyer przeprowadzili badania, w których udowodnili, że istnieje związek między bezrobociem a zdrowiem psychicznym. Celem badania było sprawdzenie, w kontekście bardzo korzystnej sytuacji na rynku pracy, szkodliwości wpływu bezrobocia na zdrowie psychiczne i prognostycznej ważności zdrowia psychicznego w kontekście dalszego zatrudnienia. Badaniem objęto 384 zarejestrowanych bezrobotnych. Zdrowie psychiczne oceniano za pomocą czterech zmiennych: samooceny, stresu psychologicznego, postrzeganego stresu i objawów depresji. Za pomocą analizy wariancji dla powtarzanych pomiarów i regresji liniowej ustalono, że negatywne zmiany w zakresie zdrowia psychicznego nie dotyczyły osób bezrobotnych od 6 do 12 miesięcy – pojawiały się one dopiero powyżej 12 miesięcy pozostawania bez pracy<sup>336</sup>.

Valentina Vasile i Liviu Vasile (2011) przedstawili główne cechy rynku pracy młodzieży, ze szczególnym naciskiem na mobilność, możliwości rozwoju kariery i dochodów. Badanie to jest kontynuacją badania autorów na temat mobilności siły roboczej oraz umiejętności adaptacji, którą autorzy definiują jako odpowiednie zachowanie młodzieży na rynku pracy,

---

<sup>332</sup> S.J. Ashford, C. Lee, P. Bobko (1989). *Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test*, „The Academy of Management Journal”, vol. 32, no. 4, s. 803–829.

<sup>333</sup> L. Greenhalgh, Z. Rosenblatt (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*, „The Academy of Management Review”, vol. 9, no. 3, s. 438–448.

<sup>334</sup> S.J. Ashford, C. Lee, P. Bobko (1989). *Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity...*, dz. cyt., s. 804–805.

<sup>335</sup> Tamże, s. 820–824.

<sup>336</sup> C. Houssemand, R. Meyers (2011). *Unemployment and mental health in a favorable labor market*, „International Journal of Psychology”, vol. 46, issue 5, s. 377–385.

podkreślając rolę czynników, które wspierają decyzje dotyczące podejmowania pracy, rozwoju kariery zawodowej, motywacji do pracy, możliwości zawodowych i osobistego zadowolenia. Wskaźniki ilościowe i jakościowe są prezentowane na tle rynku pracy młodzieży rumuńskiej, w kontekście europejskim, w okresie przejściowym (kryzys ekonomiczny). Wpływ kryzysu na rynek pracy młodzieży jest analizowany przez pryzmat wyzwań i możliwości, specyfiki nowo utworzonych miejsc pracy, a przede wszystkim, wiedzy, umiejętności i kompetencji, które są wymagane przez pracodawców. Autorzy proponują poprawę systemów wskaźników dla określenia potencjału i stopnia obecności młodzieży na rynku pracy, gospodarczego i społecznego wpływu na zewnętrzną mobilność młodych absolwentów oraz zintegrowanego programu środków politycznych na rzecz wspierania integracji zdolności adaptacyjnych i wydajności na rumuńskim rynku pracy. Szczególną uwagę zwraca się na prezentację instrumentów polityki, w tym polityki społecznej, której celem jest powstrzymanie/zmniejszenie drenażu mózgow poprzez promowanie i stymulowanie podaży pracy w lokalnej gospodarce Rumunii. Autorzy podkreślają rolę funkcjonalnego powiązania między rynkiem edukacji (podaż siły roboczej) i rynkiem pracy (popyt zatrudnienia w otoczeniu biznesowym), na których opiera się wymóg zintegrowanego zarządzania potencjałem pracy w roku poprzedzającym ukończenie studiów. Zakładają również wprowadzanie wielokryterialnej analizy absolwentów i programów nauczania – głównie za pomocą śledzenia przebiegu karier<sup>337</sup>.

Przywołane badania mają na celu podkreślenie istoty związku pomiędzy pracą i jej współczesnymi inkarnacjami (oraz okolicznościami) a jakością życia psychicznego, rozumianą przez pryzmat jej uwarunkowań jako dobrostanu psychologicznego (*psychological well-being*). Janusz Czapiński, twórca powtarzanych cyklicznie (do niedawna) badań nad dobrostanem – *Diagnoza społeczna*<sup>338</sup> – zaznacza, że *w ostatnich latach przybiera szybko dowodów na to, że dobrostan psychiczny nie jest zwykłym epifenomenem czy tylko barometrem stanu rzeczy, lecz że pełni zarazem istotną funkcję jednego z najważniejszych zasobów umożliwiających kształtowanie jakości życia. Korzyści płynące z pozytywnych emocji, zadowolenia z życia i optymizmu są jak najbardziej wymierne, obiektywne i wielorakie. Życie człowieka szczęśliwego wygląda zupełnie inaczej niż nieszczęśliwego. Szczęście jest jak los wykupiony na loterii – daje szansę na wygraną. A wygraną mogą być dobre relacje z bliskimi, zdrowie, kariera zawodowa, pieniądze i wszystko inne, o czym ludzie*

---

<sup>337</sup> V. Vasile, L. Vasile (2011). *Youth labour market mobility, career development, incomes, challenges and opportunities*, „Annals of the University of Oradea, Economic Science Series”, s. 251–262.

<sup>338</sup> J. Czapiński, T. Panek (2015). *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.

marzą, o co zabiegają i co wydaje im się obietnicą „prawdziwego” szczęścia. Szczęśliwym wiedzie się lepiej<sup>339</sup>.

Polemizowanie z tak postawioną tezą wydaje się bezcelowe, nawet bez odwoływania się do zdobyczy nauki – każdy, prawidłowo funkcjonujący w społeczeństwie, człowiek może przyznać Czapińskiemu rację. Ubierając jednak jego słowa w naukowe szaty, nie sposób nie zauważyć związku między dobrostanem psychologicznym a szeregiem właściwości ludzkiej psychiki, których kształt jest formowany przez oddziaływania środowiska – rodziny, grup rówieśniczych i zainteresowań, kultury masowej, specyfiki miejsca pracy i wykonywanego zawodu oraz wielu innych. Takie rozumienie tego terminu wspiera Mariusz Trejtowicz, który mówi, że *jeśli rozumieć subiektywny dobrostan jako element samowiedzy stanowiący barometr zachowania jednostki w środowisku i skuteczności w dążeniu do szczęścia, jedynym wyjaśnieniem jego stabilności nie musi być atraktor na głębokim poziomie, determinowany genetycznie (lub głównie genetycznie). Możliwe jest również, że układ relacji, stanowiący podstawę struktur samowiedzy odpowiadających za subiektywny dobrostan, sam w swojej dynamice posiada atraktor, który niekoniecznie pozostaje na tym samym poziomie, co atraktor woli życia. Niekoniecznie musi to być również jeden atraktor – może istnieć ich więcej lub dynamika ich zmienności może być chaotyczna. Na możliwość takiego stanu samoorganizacji wskazywałoby funkcjonowanie dobrostanu w systemie zależności przyczynowych, cechującym się ujemną entropią, czyli dążeniem do charakterystycznego dla siebie uporządkowania, sterowanym przez własne cechy. Dla systemu relacji przyczynowych jest to możliwe, jeśli w jego obrębie istnieją pętle sprzężeń zwrotnych*<sup>340</sup>.

Atraktorem społecznym – dla rozróżnienia od atraktora determinowanego genetycznie – decydującym najmocniej o poziomie dobrostanu psychologicznego może być więc, przykładowo, osiągnięcie bogactwa, władzy, uznania i prestiżu czy indywidualnie pojmowanego szczęścia lub kilku z wymienionych komponentów naraz. Zgodnie ze słowami Trejtowicza każdy człowiek stara się organizować swoje życie w taki sposób, by zmaksymalizować szansę na osiągnięcie celu i im więcej pracy oraz zaangażowania emocjonalnego w to włoży, i im umiejętniej wykorzysta posiadane atuty osobowościowe (zwłaszcza rozumienie procesów zachodzących wewnątrz, jak i na zewnątrz jednostki), tym większą tę szansę ma. Idąc dalej, ujemną entropię możemy rozumieć w tym kontekście jako nadanie życiu sensu, poczucia misji, co stoi w opozycji do cech, prezentowanych niestety

---

<sup>339</sup> J. Czapiński (2012). *Ekonomia szczęścia i psychologia bogactwa*, „Nauka”, nr 1, s. 75.

<sup>340</sup> M. Trejtowicz (2007). *Dynamika dobrostanu psychicznego. Eksploracja danych z badań Diagnoza społeczna*, „Psychologia Społeczna”, nr 1(3), t. 2, s. 67.

nazbyt często w młodszej części populacji (kraj zamieszkania nie gra tu aż tak dużej roli), objawiających się poczuciem bezcelowości życia.

Tak humanistyczne w swej naturze podejście do najistotniejszych potrzeb człowieka, stawiające go de facto w centrum zdarzeń, prokuruje zmianę sposobu widzenia relacji człowiek–środowisko. W takim rozumieniu zadaniem środowiska jest nie tylko motywowanie do osiągnięcia celów życiowych (w zgodzie z opisanymi w dalszej części rozdziału wymiarami dobrostanu psychospołecznego), ale też stwarzanie odpowiednich warunków do zaistnienia wzrostu psychologicznego – lepszego rozumienia własnych emocji, katalizowania ich w sposób pozytywny, widzenia siebie jako części większej całości, kształtowania umiejętności społecznych i interpersonalnych. W związku z zaprezentowanym tu, szerszym niż w badaniach Czapińskiego, rozumieniem terminu „dobrostan psychologiczny”, dla odróżnienia używać będę terminu „dobrostan psychospołeczny”.

Martin Seligman i Mihaly Csikszentmihalyi, pionierzy psychologii pozytywnej<sup>341</sup>, mówią o niej, że jest nauką o szczęściu, promującą siłę charakteru jako warunek niezbędny, by stan szczęśliwości osiągnąć<sup>342</sup>. Widoczna zbieżność idei dobrostanu psychospołecznego z podstawowym rozumieniem psychologii pozytywnej na płaszczyźnie teoretycznej podkreślona przez nich została we fragmencie: *Dziedzina psychologii pozytywnej na poziomie subiektywnym polega na wartościowaniu doświadczeń: dobrego samopoczucia, zadowolenia i satysfakcji (w przeszłości); nadziei i optymizmu (na przyszłość), bycia na fali i szczęścia (w terażniejszości). Na poziomie indywidualnym chodzi o to, by posiadać pozytywne cechy: zdolność do miłości i powołania zawodowego, odwagę, umiejętności interpersonalne, wrażliwość estetyczną, wytrwałość, przebaczenie, pierwotność [rozumianą jako plemienność – dop. M.S.K.], pro-przyszłościową umysłowość, duchowość, wysoki talent i mądrość. Na poziomie grupy chodzi o cnoty obywatelskie i działania podejmowane przez instytucje, które sprawiają, że jednostki stają się lepszymi obywatelami, tj. posiadają następujące cechy: odpowiedzialność, opiekę, altruizm, uprzejmość, umiar, tolerancję i etykę pracy<sup>343</sup>. Podobnie jak, w opisanej wcześniej, teorii Supera, Seligman i Csikszentmihalyi ujmują uogólnione poczucie szczęścia w kategoriach czasu – przeszłości, terażniejszości i przyszłości – wskazując, że w ramach każdej z tych kategorii poczucie szczęścia jest rozumiane nieco inaczej.*

Podobny zabieg został zastosowany, by pokazać różnice w rozumieniu szczęścia z dwóch, uzupełniających się perspektyw społecznych

---

<sup>341</sup> Por. E. Trzebińska (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.

<sup>342</sup> M.E.P. Seligman, M. Csikszentmihalyi (2000). *Positive psychology: An introduction*, „American Psychologist”, no. 55(1), s. 5–14.

<sup>343</sup> Tamże, s. 5 (tłum. wł.).

– indywidualnej i grupowej. Stało się tak, ponieważ celem, jaki stawia przed sobą psychologia pozytywna, jest poznanie mechanizmów powstawania pozytywnych emocji i, dzięki temu, sformułowanie odpowiedzi na podstawowe pytania, które Bożena Gulla i Kinga Tucholska przedstawiły w taki sposób: *jak kształtować zalety i cnoty człowieka, jak ulepszać działanie „pozytywnych instytucji”, które sprzyjają rozwojowi jednostki – wszystko po to, by wzmacniać u człowieka poczucie szczęścia i czynić je nieprzemijającym*<sup>344</sup>. Możemy zatem przyjąć założenie, zgodnie z którym dobrostan psychospołeczny jest tożsamy z poczuciem szczęścia, rozumianym jako odczuwanie pozytywnych emocji i przyjemności, zaangażowania w życie oraz poczucia jego celowości<sup>345</sup>. W takim rozumieniu dobrostan psychospołeczny jest diagnozą stanu, a zadaniem stojącym przed psychologią pozytywną jest przygotowanie takich warunków (wewnętrznych i zewnętrznych), w których dobrostan będzie wzrastał<sup>346</sup>.

Mimo że jednostkowo rozpatrywanego dobrostanu nie sposób ująć w ramach żadnej rozsądnej teorii (z założenia sprowadzającej niezwykle różnorodne motywy do kilku stereotypowo ujętych grup), należy w tym miejscu przytoczyć opracowane przez Czapińskiego wymiary dobrostanu (lub precyzyjniej: umiejętności kluczowe dla prawidłowego radzenia sobie w życiu), pozwalające wnioskować o jakości życia jednostki teraz i perspektywie wieloletniej<sup>347</sup>:

1. Samoakceptacja – rozumiana jako odczuwanie pozytywnych emocji względem siebie („Ja”), mimo świadomości posiadania cech osobowości i właściwości (np. fizycznych) niechcianych, wstydliwych czy podłych. Jak podpowiada Czapiński, taka optyka jest zgodna z myślą Erika Eriksona (o kształtowaniu tożsamości społecznej)<sup>348</sup> i Carla Gustava Junga (dotyczącą struktury osobowości)<sup>349</sup>.

---

<sup>344</sup> B. Gulla, K. Tucholska (2007). *Psychologia pozytywna: cele naukowo-badawcze i aplikacyjne oraz sposób ich realizacji*, „Studia z psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim”, t. 14, s. 134.

<sup>345</sup> M.E.P. Seligman, T.A. Steen, N. Park, Ch. Peterson (2005). *Positive psychology progress. Empirical validation of interventions*, „American Psychologist”, vol. 60, no. 5, s. 413–414.

<sup>346</sup> M.E.P. Seligman (2005). *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a rzeczywistość naszych możliwości trwałego spełnienia*. Poznań: Media Rodzina, s. 19–35.

<sup>347</sup> J. Czapiński (2004). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 35.

<sup>348</sup> E.H. Erikson (2004). *Tożsamość a cykl życia*. Poznań: Wydawnictwo „Zysk i S-ka”.

<sup>349</sup> C.G. Jung (1997). *Typy psychologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Wrota KR; C.G. Jung (2009). *O rozwoju osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Wrota KR.

2. Cel życiowy – ukierunkowane na osiągnięcie celu (świadome i nieświadome) działania pozwalają nadać życiu sens i pokonywać przeciwności losu.
3. Rozwój osobisty – zdolność do zdobywania nowych i uaktualniania już posiadanych umiejętności, pozwalających lepiej radzić sobie z problemami, stratą. Można to rozumieć jako możliwie optymalne (dla jednostki o określonych właściwościach i funkcjonującej w zdefiniowanych warunkach zewnętrznych) wykorzystanie potencjału człowieka w walce o przetrwanie.
4. Panowanie nad otoczeniem – zbieżna z ideą przewodnią pedagogiki społecznej gotowość do przekształcania środowiska wedle aktualnych potrzeb (w celu doskonalenia siebie), w szerszym rozumieniu rozpatrywana być może jako niezwykle ważna cecha adaptacyjna, motywująca do podejmowania działań w pojedynkę i w grupie.
5. Autonomia<sup>350</sup> – rozumiana jako umiejętność lub motywacja (w skład których wchodzi własne przemyślenia i odwaga, by ich bronić) do zachowania własnego światopoglądu pod presją rodziny czy obowiązujących norm społecznych i kulturowych.
6. Pozytywne relacje z innymi – umiejętność nawiązywania, podtrzymywania i rozwijania głębokich relacji z ludźmi, opartych na pozytywnym przekazie emocjonalnym, poczuciu więzi, intymności czy nawet miłości. Co ważne, na podstawie pozytywnych informacji zwrotnych otrzymywanych od rozmówców budowana jest adekwatna wizja siebie. Jest to również umiejętność katalizowania emocji negatywnych.

W raporcie z badań *Diagnoza społeczna 2015* autorzy uszczegółowili i uzupełnili przywołany zestaw wymiarów dobrostanu psychospołecznego o:

7. Zadowolenie z poszczególnych dziedzin i aspektów życia.
8. Subiektywną ocenę materialnego poziomu życia.
9. Różne rodzaje stresu życiowego (w tym: stres administracyjny („kafkowski”) związany z kontaktami z administracją publiczną, stres zdrowotny, stres rodzicielski, stres finansowy, stres pracy, stres ekologiczny, stres małżeński, stresowe wydarzenia losowe, jak napad, włamanie, aresztowanie).
10. Objawy somatyczne (miara dystresu, traktowana jako ogólna miara stanu zdrowia).
11. Strategie radzenia sobie ze stresem.

---

<sup>350</sup> W teorii rozwoju psychospołecznego E. Ericksona poczucie autonomii stanowi efekt pozytywnego przejścia przez drugi kryzys rozwojowy.

12. Korzystanie z systemu opieki zdrowotnej.
13. Finanse osobiste (w tym: dochody osobiste i zaufanie do instytucji finansowych).
14. System wartości, styl życia oraz indywidualne zachowania i nawyki (m.in. palenie papierosów, nadużywanie alkoholu, używanie narkotyków, praktyki religijne, przestępstwa).
15. Postawy i zachowania społeczne, w tym kapitał społeczny.
16. Wsparcie społeczne.
17. Korzystanie z nowoczesnych technologii komunikacyjnych – komputera, Internetu, telefonu komórkowego.
18. Sytuację na rynku pracy i karierę zawodową.
19. *Bezrobocie, niepełnosprawność i inne aspekty wykluczenia społecznego*<sup>351</sup>.

W odróżnieniu od pierwszej grupy wymiarów, druga nie zawiera umiejętności, tylko koncentruje w sobie wątki związane z techniczną stroną funkcjonowania w społeczeństwie oraz z typowo biologiczną odpowiedzią organizmu na warunki życia. Z mojego punktu widzenia najistotniejsze są tu odniesienia do rynku pracy i kariery zawodowej, subiektywnej sytuacji finansowej, strategii radzenia sobie ze stresem oraz zadowolenia ze swojej sytuacji edukacyjno-zawodowej – tj. problemów ujętych przeze mnie w badaniu. Pozostałe wymiary dotyczą, pominiętej w rozważaniach teoretycznych i samym badaniu, problematyki zdrowia i, wymykającego się próbom empirycznej weryfikacji, stylu życia.

Podsumowując, **dobrostan psychospołeczny definiuję** – na potrzeby badania – **jako, wynikające z jakości adaptacji jednostki do życia we współczesnym świecie, poczucie szczęścia, zadowolenia z życia (w tym zwłaszcza z życia edukacyjno-zawodowego),** który mierzy się przy wykorzystaniu wymiarów opracowanych przez Czapińskiego: **samoakceptacji, celu życiowego, rozwoju osobistego, panowania nad otoczeniem, autonomii i pozytywnych relacji z innymi,** uzupełnionych o wymienione w *Diagnozie społecznej 2015* wymiary uzupełniające (dotyczące: **ryнку pracy i kariery zawodowej, subiektywnej sytuacji finansowej, strategii radzenia sobie ze stresem oraz zadowolenia ze swojej sytuacji edukacyjno-zawodowej**).

Szczegółowa prezentacja koncepcji teoretycznych i wykorzystanych w badaniu narzędzi zostanie przedstawiona w rozbiciu na wskazane wymiary.

---

<sup>351</sup> J. Czapiński, T. Panek (2015). *Diagnoza społeczna 2015*, dz. cyt., s. 14–15.



## 4.1. SAMOAKCEPTACJA – TEORETYCZNE I EMPIRYCZNE ROZUMIENIE POJĘCIA

To, w jaki sposób jednostka myśli o sobie samym, w zgodzie z poznawczym punktem widzenia osobowości, jest uwarunkowane napływającymi do niej informacjami (ze środowiska, jak i z własnej psychiki oraz samoobserwacji)<sup>352</sup>. Informacje te mogą nieść różną treść i, w związku z tym, mogą być wielorako interpretowane na poziomach poznawczym i emocjonalnym, a zdarza się często, że jednostka błędnie rozpoznaje ich znaczenie, kierunek czy natężenie. W celu ujęcia tej niedoskonałości ludzkiego umysłu w ramach teorii naukowych przyjęto, że ocena samego siebie (**samoocena**) może przyjmować trzy stany: być zaniżona, adekwatna i zawyżona<sup>353</sup>. Od sposobu postrzegania siebie zależy sposób widzenia rzeczywistości – czy będzie ona wroga i zamknięta (co wynika z negatywnej natury doświadczeń społecznych, np. agresji, stygmatyzacji społecznej, dyskryminacji, braku lub niewłaściwej relacji z rodzicami), czy będzie przyjazna, sprzyjająca rozwojowi „Ja” (co wynika z zaznania licznych pozytywnych wzmocnień, np. w postaci relacji z rodzicami opartej na miłości, dialogu, poszanowaniu godności i odrębności każdego człowieka)<sup>354</sup>. Im niższą samoocenę ma jednostka, tym uboższe jest jej życie (osobiste, zawodowe, uczuciowe), co wynika zarówno z małej wiary we własną skuteczność (wątek zostanie opisany szerzej we fragmencie poświęconym *Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności*, GSES), jak i z unikania sytuacji (w opinii jednostki) niebezpiecznych, mogących narażić ją na śmieszność itp. Odwracając sytuację, im wyższą (przy założeniu, że jest ona adekwatna) samoocenę ma jednostka, tym więcej widzi możliwości działania i współdziałania z innymi, tym chętniej angażuje się w działanie, podejmowanie nowych relacji i tym chętniej rozwija się i doskonali<sup>355</sup>. W mojej opinii taka charakterystyka procesów psychologicznych może być rozumiana zarówno jako samoakceptacja, jak i samoocena – są to pojęcia bardzo zbliżone. Aby wzmocnić jednak znaczenie samoakceptacji jako osobnego bytu teoretycznego, proponuję wzbogacić go o drugi składnik (samoocena jest pierwszym) – **nadzieję podstawową** (*basic hope*). Idea ta – autorstwa Eriksona<sup>356</sup> – znalazła na polskim gruncie propagatorów w osobach Jerzego Trzebińskiego i Mariusza Zięby, którzy piszą, że nadzieja podstawowa *jest*

---

<sup>352</sup> J. Kozielecki (1986). *Psychologiczna teoria samowiedzy*. Warszawa: PWN, s. 8–9.

<sup>353</sup> Por. P.A. Gindrich (2002). *Funkcjonowanie psychospołeczne uczniów dyslektycznych*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, s. 53.

<sup>354</sup> J. Reykowski (1970). *Obraz własnej osoby jako mechanizm regulujący postępowanie*, „Kwartalnik Pedagogiczny”, nr 3, s. 55.

<sup>355</sup> H. Hamer (2003). *Rozwój umiejętności społecznych*. Warszawa: VEDA, s. 60.

<sup>356</sup> E. Erikson (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Rebis.

szczególnym przeświadczeniem jednostki o dwóch ogólnych i powiązanych ze sobą właściwościach świata: że jest on uporządkowany i sensowny oraz że jest generalnie przychylny ludziom. Są to więc przekonania z repertuaru „prywatnej teorii świata” czy też światopoglądu. Zwykle są one słabo werbalizowane, a jeśli są werbalizowane, to w formie społecznie tworzonych i celebrowanych metafor oraz podtrzymujących je instytucji, przede wszystkim religii<sup>357</sup>. Połączenie umiarkowanie wysokiej i adekwatnej samooceny, z poczuciem (światopoglądem) sprawiedliwości i przyjazności świata z dużym prawdopodobieństwem skutkuje akceptacją siebie, gdyż odrzuca szereg możliwości niosących zagrożenie dla sposobu widzenia swojej osoby (wynikających chociażby z niesprawiedliwości i wrogości świata). Dodatkowo, co pozostaje w zgodzie z koncepcją psychologii pozytywnej, Trzebiński i Zięba wskazują na istotną rolę społecznie podzielanych wartości, które przyjmują z czasem formę zgodną z misją instytucji propagujących je (np. kościół), w budowaniu nadziei na przeżycie życia w sprzyjających warunkach zewnętrznych.

Przechodząc do szerszej analizy samooceny i nadziei podstawowej, psychologicznych konstruktów teoretycznych, których celem jest (przynajmniej w założeniu) możliwie wierne oddanie rzeczywistych procesów zachodzących w psychice człowieka i sposobu, w jaki postrzega świat i ludzi, warto skoncentrować się na koncepcjach stojących za wykorzystanymi, w badaniu tego fragmentu dobrostanu psychospołecznego, narzędziami pomiarowymi – skalą SES Morrisa Rosenberga<sup>358</sup> oraz Kwestionariuszem Nadziei Podstawowej (BHI-12)<sup>359</sup>.

Pierwsza wersja skali SES została opublikowana w 1965 roku pod nazwą *Appendix D-1*<sup>360</sup> i zawierała w sobie opracowanie psychometryczne testu, skonstruowane na podstawie badania ponad 5 tysięcy uczniów ze stanu Nowy Jork<sup>361</sup>. Jako że Rosenberg uważał, że samoocena jest cechą (osobowości), w jego koncepcji zmienność samooceny jest znikoma<sup>362</sup>. Stoi

<sup>357</sup> J. Trzebiński, M. Zięba (2003). *Kwestionariusz nadziei podstawowej – BHI-12. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 4.

<sup>358</sup> I. Dzwonkowska, K. Lachowicz-Tabaczek, M. Łąguna (2008). *Samoocena i jej pomiar. Polska adaptacja skali SES M. Rosenberga. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

<sup>359</sup> J. Trzebiński, M. Zięba (2003). *Kwestionariusz nadziei podstawowej – BHI-12...*, dz. cyt.

<sup>360</sup> M. Rosenberg (1965). *Society and adolescent self-image. Revised edition*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.

<sup>361</sup> I. Dzwonkowska, K. Lachowicz-Tabaczek, M. Łąguna (2008). *Samoocena i jej pomiar...*, dz. cyt., s. 30.

<sup>362</sup> Por. T. Totan (2014). *Distinctive characteristics of flourishing, self-esteem, and emotional approach coping to mood*, „International Online Journal of Educational Sciences”, no. 6(1), s. 30–32.

to w opozycji do podejścia, w którym wahania samooceny są czymś naturalnym w procesie interakcji człowieka ze środowiskiem<sup>363</sup>. Badania dotyczące płynności samooceny (mierzonej przy użyciu skali SES) wyraźnie pokazują, że istnieją znaczące różnice w jej poziomie w poszczególnych stadiach życia. Jak podkreślają autorki polskiego podręcznika do skali SES, wyniki wskazują *na jej wzrastanie pomiędzy późnym dzieciństwem (od 10 roku życia) a adolescencją. Następnie w okresie wczesnej adolescencji samoocena spada, ale znowu wzrasta w okresie późnej adolescencji i we wczesnym okresie dorosłości. Badania poprzeczne sugerują wzrastanie samooceny z wiekiem. Pokazują bowiem, że młodzi dorośli mają istotnie wyższą samoocenę niż młodzież, a starsi dorośli (od 70 do 80 lat i więcej) mają wyższą samoocenę niż grupa wiekowo od nich młodsza (od 14 do 34 lat)*<sup>364</sup>. Możemy zatem przyjąć, że badana grupa (23–24 lata) ma, z perspektywy całożyciowej, przeciętny poziom samooceny.

W opinii Diany Fecenec, autorki polskiej adaptacji *Wielowymiarowego Kwestionariusza samooceny MSEI* (narzędzia, z którego użycia w badaniu zrezygnowałem przez wzgląd na jego objętość i, wynikający z niej, zbyt długi czas wypełniania), samoocena jest ewaluatywnym składnikiem pojęcia „Ja”, ocenianym świadomie i nieświadomie na kilku poziomach szczegółowości (im częściej pewne zachowanie się powtarza, tym ogólniejszy jego obraz stanowi o samoocenie jednostki) – dlatego znamy z definicji dwa typy samooceny: globalną i specyficzną<sup>365</sup>. Dodatkowo, o istotności danego zachowania dla poziomu samooceny (specyficznej) decyduje to, do którego obszaru zachowań ono podlega – lubianych czy nielubianych (np. osoba o mentalności sportowca mocniej przeżyje porażkę w meczu piłki nożnej niż w konkursie wiedzy)<sup>366</sup>. Ten mechanizm działa również w odniesieniu do trafności (adekwatności) samooceny, sprawiając, że z im ważniejszego obszaru pochodzi zachowanie, z tym celniej jednostka jest w stanie ocenić swoją w nim sprawność<sup>367</sup>. Jak trafnie podsumowuje Fecenec, *uogólniony stosunek człowieka wobec samego*

---

<sup>363</sup> H.W. Marsh, R.G. Craven, A.J. Martin (2006). *What is the nature of self-esteem? Undimensional and multidimensional perspectives*. W: M.H. Kernis (red.), *Self-esteem: Issues and answers*. New York: Psychology Press, s. 16–24.

<sup>364</sup> I. Dzwonkowska, K. Lachowicz-Tabaczek, M. Łaguna (2008). *Samoocena i jej pomiar...*, dz. cyt., s. 11.

<sup>365</sup> D. Fecenec (2008). *Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny MSEI. Polska adaptacja*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 7–9.

<sup>366</sup> J. Crocker, L.E. Park (2005). *Seeking self-esteem: Construction, maintenance, and protection of self-worth*. W: M.R. Leary, J.P. Tangney (red.), *Handbook of self and identity*. New York: The Guilford Press, s. 291–313.

<sup>367</sup> J. Crocker, C.T. Wolfe (2001). *Contingencies of self-worth*, „Psychological Review”, no. 108, s. 593–623.

*siebie, czyli globalna samoocena, jest prawdopodobnie czymś więcej niż tylko sumą szczegółowych ewaluacji. W strukturze Ja stanowi raczej meta-poziom sądów wartościujących*<sup>368</sup>. Pokazuje tym samym, że mimo starań badaczy nie udało się stworzyć ani w pełni wiarygodnej teorii samooceny globalnej, ani narzędzia, które by było w stanie rzetelnie określić jej poziom.

Kolejnym czynnikiem istotnie wpływającym na zrozumienie koncepcji samooceny jest stopień jej dostępności w świadomych procesach psychicznych. Skala SES Rosenberga służy do pomiaru samooceny jawnej, dostępnej dla świadomości. W odróżnieniu od samooceny jawnej, ukryta *ujawnia spontaniczny afekt wobec własnej osoby i może aktywować się automatycznie, bez świadomej autorefleksji*<sup>369</sup>. Anthony Greenwald i Shelly Farnham wskazują, na podstawie badań przeprowadzonych przy użyciu Testu Niejawnych Powiązań (The Implicit Association Test) swego autorstwa, że samoocena ukryta umożliwia dokonywanie przewidywań (prognoz) w innych obszarach psychicznego funkcjonowania człowieka – zwłaszcza behawioralnie rozumianego lęku i specyfiki kreacji oraz zmiany nastrojów<sup>370</sup>. Dla przeciwwagi, w opinii Marka Leary’ego, teoria socjometryczna<sup>371</sup> wyjaśnia funkcje, jakie w psychice człowieka ma spełniać samoocena – ma być, przede wszystkim, lekiem na lęk<sup>372</sup>. Według teorii socjometrycznej, cytując Fecenec, *człowiek postrzegający siebie jako kompetentnego, moralnego, atrakcyjnego czy lubianego nie boi się odrzucenia przez otoczenie – dzięki wysokiej samoocenie może skutecznie radzić sobie z lękiem przed społeczną alienacją. Samoocena (gdy jest niska) jest swoistym czujnikiem alarmującym podmiot, kiedy grozi mu brak akceptacji społeczeństwa (wykluczenie) na skutek złych relacji interpersonalnych, lub też sygnałem wskazującym (jeśli jest wysoka) na akceptację otoczenia*<sup>373</sup>. W takim rozumieniu wysoka samoocena nie tylko ułatwia osiągnięcie celów (życiowych, zawodowych), ale też chroni człowie-

<sup>368</sup> D. Fecenec (2008). *Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny MSEI...*, dz. cyt., s. 8.

<sup>369</sup> Tamże, s. 10.

<sup>370</sup> A.G. Greenwald, S.D. Farnham (2000). *Using the Implicit Association Test to Measure Self-Esteem and Self-concept*, „Journal of Personality and Social Psychology”, vol. 79, no. 6, s. 1031–1035.

<sup>371</sup> M.R. Leary, E.S. Tambor, S.K. Terdal, D.L. Downs (1995). *Self-Esteem as an Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis*, „Journal of Personality and Social Psychology”, vol. 68, no. 3, s. 518–530.

<sup>372</sup> M.R. Leary (2004). *The function of self-esteem in terror management theory and sociometer theory: comment on Pyszczynski et al. (2004)*, „Psychological Bulletin”, no. 130(3), s. 478–482.

<sup>373</sup> D. Fecenec (2008). *Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny MSEI...*, dz. cyt., s. 10.

ka przed efektami odczuwania lęków społecznych, co czyni ją podobną – przynajmniej w ujęciu teoretycznym – do nadziei podstawowej.

W ujęciu Ericha Fromma nadzieja jest siłą, która ujawnia się we wszystkich, podejmowanych przez jednostkę działaniach – zwłaszcza w procesie formowania celów czy formułowania oczekiwań względem życia. Stanowi również niezbędny składnik zdrowych relacji międzyludzkich, bazujących na wymianie oczekiwań względem świata i ludzi<sup>374</sup>. Nadzieja jest więc przeświadczeniem o lepszej przyszłości, z którego wynika działanie ukierunkowane na osiągnięcie tak postawionego celu w perspektywie indywidualnej i grupowej. Charles Snyder przedstawia nadzieję w bardzo zbliżony sposób, mówiąc, że *jest rodzajem myślenia skierowanego na cel, w którym posiadający nadzieję spostrzegają siebie jako zdolnych do osiągnięcia pożądanego celu przez wypracowanie dróg do niego, wraz z motywacją do zainicjowania i podtrzymania użyteczności obranych strategii*<sup>375</sup>. Według niego nadzieja jest także istotnym czynnikiem w terapii osób dotkniętych, szeroko rozumianym, kryzysem życiowym<sup>376</sup>, co stanowić może – w zarysowywanej tu perspektywie badawczej – odniesienie do porażek odnoszonych przez młodych ludzi w sferze zawodowej i osobistej, w czasie stawiania pierwszych kroków na rynku pracy i w samodzielnym życiu.

Trzebiński i Zięba, wychodząc od wspomnianej wcześniej teorii Eriksona oraz potocznego rozumienia słowa „nadzieja”, sformułowali definicję nadziei podstawowej, według której jest *to fundamentalny składnik posiadanego przez jednostkę ogólnego schematu czy też raczej powiązanych schematów „rzeczywistego świata”. W tych poznawczych schematach reprezentowane jest rzeczywiste uniwersum, w którym dzieją się wszystkie zdarzenia przeszłe, aktualne i przyszłe, zarówno zaistniałe i prawdopodobne, jak i możliwe (alternatywne)*<sup>377</sup>. Zgodnie z zaprezentowanym podejściem nadzieja podstawowa jest tym większa, im pewniejsze subiektywnie są jego [człowieka – dop. M.S.K.] przekonania o sensownym i pozytywnym charakterze rzeczywistego świata<sup>378</sup>. W podręczniku *Kwestionariusz Nadziei Podstawowej – BHI-12* rozwijają oni tę myśl, pisząc, że nadzieja podstawowa jest względnie stabilną strukturą osobowości, która może jednak ulegać pewnym wahaniom na przestrzeni życia. Wahania te, z jednostkowego punktu widzenia, spowodowane mogą

---

<sup>374</sup> E. Fromm (2000). *Rewolucja nadziei. Ku ucłowieczonej technologii*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.

<sup>375</sup> C.R. Snyder (2000). *Handbook of Hope. Theory, Measures and Applications*. Lawrence, San Diego: Academic Press, s. 25–26.

<sup>376</sup> Tamże, s. 25–27.

<sup>377</sup> J. Trzebiński, M. Zięba (2003). *Nadzieja, strata i rozwój*, „Psychologia Jakości Życia”, t. 2, nr 1, s. 7.

<sup>378</sup> Tamże, s. 8.

być przez zwątpienie (lub wzmocnienie wiary) w co najmniej jeden z filarów nadziei (sensowność lub przychylność świata), wynikające z natury doświadczeń. Z tego powodu uważają oni, że nadzieję podstawową zaliczyć należy do grona kompetencji osobowości, wpływającej na zachowania (podejmowane działania) człowieka w obliczu przełomowych sytuacji życiowych. Jak zaznaczają (formułując przy okazji trafną uwagę *a propos* genetyzmów zmian światopoglądu), w sytuacji, gdy skala przełomu jest wyjątkowa, *zmianie ulec może podstawa samej tej kompetencji, gdyż zmienić się może treść posiadanej przez jednostkę wizji świata*<sup>379</sup>.

**Samoakceptację należy zatem rozumieć jako, wynikającą z postzegania świata w kategoriach miejsca przyjaznego i przychylnego człowiekowi, samoocenę własnej osoby, posiadanych właściwości i kompetencji** (dokonywaną na podstawie informacji zwrotnych płynących ze środowiska). Przekładając definicję na wyniki badania testami SES i BHI-12, w przypadku obu testów należy przyjąć, że im wyższy wynik badania testem, tym wyższy poziom samoakceptacji prezentuje osoba badana.

## 4.2. CEL ŻYCIOWY JAKO ELEMENT DOBROSTANU PSYCHOSPOŁECZNEGO

W przyjętej, na potrzeby *Diagnozy społecznej*, definicji **celu życiowego** (zawartej we wprowadzeniu do tego rozdziału) wskazano, że powinien on być rozumiany jako **nieustające dążenie do realizacji jednostkowych zamierzeń, często wymykające się świadomemu ukierunkowywaniu**. Podobnie jak w przypadku popędów, będących motorem działania jednostek w teoriach psychoanalitycznych, dążenie to nadaje życiu sens i pozwala mierzyć się z przeciwnościami losu – może być zatem rozumiane jako **naznaczone nadzieją na pozytywny bieg spraw, poczucie sprawstwa czy własnej skuteczności w działaniu**.

Pojęcie poczucia własnej skuteczności (*self-efficacy*) jako pierwszy opisał Albert Bandura w ramach teorii społecznego uczenia się (*Social Cognitive Theory*). Przekonanie o własnej skuteczności rozumie on jako jednostkowe sprawstwo, przekładające się na działanie – na potrzeby badania przyjęto, że takim działaniem jest realizacja celu (celów) życiowego, nawet wbrew pojawiającym się przeszkodom i ograniczeniom. Co ważne, powstaje ono w wyniku społecznego uczenia się, a objawia się tym, że działania jednostki znacząco zyskują na skuteczności. Dzieje się tak, ponieważ

---

<sup>379</sup> J. Trzebiński, M. Zięba (2003). *Kwestionariusz Nadziei Podstawowej – BHI-12...*, dz. cyt., s. 5–6.

wysokie poczucie własnej skuteczności umożliwia trafną ocenę własnych możliwości w konfrontacji ze znanymi i z nieznanymi dotąd sytuacjami<sup>380</sup>. Uprawnione jest zatem wnioskowanie, zgodnie z którym różnice w zakresie przekonania o własnej skuteczności przekładają się na zmiany sposobu myślenia, skutkujące redefinicją celów osobistych (ambicji) i sposobów ich realizacji (w tym emocji towarzyszących dążeniom jednostki w drodze do realizacji celu). Jak wskazują badacze tak zdefiniowanego fenomenu ludzkiej psychiki, osoby o wysokim poczuciu własnej skuteczności są skłonne – realizując swe cele – wybierać zadania trudne i konsekwentnie trzymają się dokonywanych wyborów<sup>381</sup>. Analogicznie – co tylko potwierdza związek poczucia własnej skuteczności z preferowanymi przez jednostkę sposobami myślenia – niskie przekonanie o własnej skuteczności powoduje wzmożone napięcie emocjonalne (rozumiane w kategoriach neurotyczności), przekładające się na widzenie świata w czarnych barwach (koncentracja na porażkach, nieprzychylności i wrogości świata, który nakłada ograniczenia). Takie interpretowanie rzeczywistości wpływa negatywnie na efektywność działania człowieka i sprawia, że nie jest on w stanie wykorzystać swojego potencjału (osiągnąć celu życiowego, ale też zrealizować potencjału rozwojowego, opisanego szerzej w podrozdziale 4.3), przez co cierpią jego psychika i zdrowie (nasila się odczuwanie bólu i negatywnych emocji, co skutkuje obniżeniem nastroju i pogorszeniem ogólnego funkcjonowania)<sup>382</sup>.

Drugim komponentem psychologicznie rozumianej podbudowy celu życiowego jest nadzieja na sukces. Została ona opisana przez Charlesa Snydera jako właściwość psychiczna zorientowana na osiągnięcie celów i zdobywanie nagród (gratyfikacji) i, dzięki temu, budująca dobrostan psychospołeczny, odporny na chwilowe niepowodzenia, jakich doznaje człowiek w drodze przez życie<sup>383</sup>. Badania tego wycinka ludzkiej psychiki wyraźnie wskazują na związek wysokiej nadziei na sukces z doświadczaniem

---

<sup>380</sup> A. Bandura (1989). *Social Cognitive Theory*. W: R. Vasta (red.), *Annals of child development*. Greenwich: JAI Press.

<sup>381</sup> A. Luszczynska, B. Gutiérrez-Dona, R. Schwarzer (2005). *General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries*, „International Journal of Psychology”, no. 40, s. 80–89; R. Schwarzer, M. Jerusalem (1995). *Generalized self-efficacy scale*. W: J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (red.), *Measures in health psychology: A user's portfolio causal and control beliefs*. Windsor, UK: NFER-NELSON, s. 35–37.

<sup>382</sup> L.S. Porter, F.J. Keefe, J. Garst i in. (2008). *Self-efficacy for managing pain, symptoms, and function in patients with lung cancer and their informal caregivers: associations with symptoms and distress*, „Pain”, no. 137, s. 306–315.

<sup>383</sup> C.R. Snyder (2002). *Hope theory: rainbows in the mind*, „Psychological Inquiry”, no. 13(4), s. 249–275.

przez osoby badane niższego poziomu lęku i depresji oraz uzyskiwaniem lepszych wyników w pracy i w domu<sup>384</sup>. Autorzy podręcznika *Kwestionariusz Nadziei na Sukces KNS* szerzej interpretują słowa Snydera, mówiąc, że nadzieja na sukces może być rozumiana i jako przekonanie i jako proces myślowy towarzyszący konkretnej sytuacji decyzyjnej i konkretnemu działaniu. Można powiedzieć, że przekonania, które są w miarę stabilne, uruchamiane są w postaci określonych myśli zorientowanych na konkretne sytuacje i konkretny cel. Nadzieja przejawia się wtedy w postaci myśli towarzyszących działaniu. Myśli te dotyczą siebie jako osoby, która potrafi, lepiej lub gorzej, (a) realizować to, co postanowiła, (b) wymyślać i odnajdywać sposoby rozwiązywania kłopotów, pojawiających się na drodze do celu<sup>385</sup>. Co istotne, wskazują oni również na podobieństwo teoretyczne poczucia własnej skuteczności i nadziei na sukces, choć pierwszy termin odnosi się raczej do zdolności działania, a drugi – do intencji działającego<sup>386</sup>. Nie zmienia to jednak faktu, że za pomocą obu konstruktów teoretycznych możliwy jest opis teoretyczny i weryfikacja empiryczna skuteczności, jaką posiada jednostka w realizacji celu życiowego.

Podając się operacjonalizacji pojęcia *cel życiowy*, należy podkreślić, że badaniu poddana zostanie raczej gotowość psychologiczna do jego realizacji niż sam cel – w zgodzie z przedstawionymi koncepcjami teoretycznymi i definicją celu życiowego jako składowej dobrostanu psychospołecznego. Przenosząc rozważania na wymiar badawczy, im wyższy wynik badania testami GSES i KNS (wynik ogólny i obie podskale – umiejętność znajdowania rozwiązań i siła woli) uzyska osoba badana, tym większą koncentracją na osiągnięciu celu życiowego będzie się ona charakteryzować.

## 4.3. ROZWÓJ OSOBISTY – PRZESŁANKI OSOBOWOŚCIOWE

Rozwój osobisty, rozumiany jako zdolność do zdobywania nowych i uaktualniania już posiadanych umiejętności, pozwalających lepiej radzić sobie z problemami czy stratą, wydaje się ważnym elementem dobrostanu

---

<sup>384</sup> S.J. Lopez, C.R. Snyder, J.L. Magyar-Moe, L.M. Edwards, J.T. Pedrotti, K. Janowski, J.L. Turner, C. Pressgrove (2004). *Strategies for accentuating hope*. W: P.A. Linley, S. Joseph (red.), *Positive Psychology in Practice*. Hoboken: Wiley; C.J. Snyder, S.J. Lopez (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. London: Sage.

<sup>385</sup> M. Łaguna, J. Trzebiński, M. Zięba (2005). *Kwestionariusz Nadziei na Sukces KNS. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 8.

<sup>386</sup> Tamże, s. 10.



psychospołecznego. Podstawą takiego wnioskowania uczynić można koncepcję całościowego uczenia się (LifeLong Learning), która – bazując na idei praw człowieka<sup>387</sup> – zakłada, że niezbywalnym prawem (i obowiązkiem) człowieka jest możliwość nieustannego rozwoju w sferach osobistej i zawodowej<sup>388</sup>. W takim rozumieniu czas nauki w szkołach i uczelni wyższej jest jedynie okresem przygotowującym człowieka do dalszej, sprofilowanej przez wykonywany zawód lub/i przyjęty styl życia, mniej sformalizowanej nauki<sup>389</sup>. Dlatego właśnie, Kazimierz Czarnecki definiuje rozwój osobisty w kategoriach procesu całościowych przemian ilościowych i jakościowych, dokonujących się w specyficznych warunkach, znajdujących swe odbicie w konkretnych formach zachowania się i działania człowieka<sup>390</sup>. Richard Dawkins, niejako uzupełniając słowa Czarneckiego, wskazuje, że *nasz gatunek, obdarzony dalekowzrocznością – produktem symulacyjnej rzeczywistości wirtualnej, zwanej potocznie „wyobraźnią” – może zaplanować działanie cechujące się przeciwnieństwem marnotrawstwa, a jeśli się uda, nawet minimalną niezdarnością*<sup>391</sup>. Możliwość zaplanowania działań, w tym przypadku działań prorozwojowych, wynikać może zatem z przyjętych celów życiowych, pod warunkiem, że są one skupione wokół doskonalenia własnej osoby, nawet gdy to skupienie wynika pośrednio z postawionych sobie celów (np. celem życiowym jednostki jest zostać pilotem samolotów pasażerskich, a więc celami pośrednimi i, jednocześnie, prorozwojowymi są: nauka pilotażu i odczytywania informacji z radaru czy zdobycie umiejętności porozumiewania się z wieżą kontrolną w językach obcych<sup>392</sup>). Dawkins, w przytoczonym fragmencie, nawiązuje także do drugiej części, przyjętej przeze mnie, definicji rozwoju osobistego – do tworzenia sobie możliwie optymalnych warunków wewnętrznych i zewnętrznych, sprzyjających adaptacji do dynamicznie fluktuującego środowiska. Tak rozumiany samorozwój zdaje się być jednak czymś więcej niż tylko przejawem darwinizmu – a dokładniej, teorii doboru naturalnego

---

<sup>387</sup> M. Gadotti (2011). *Adult Education as a Human Right: The Latin American Context and the Ecopedagogic Perspective*, „International Review of Education”, no. 57, s. 9–25.

<sup>388</sup> R. Barros (2012). *From lifelong education to lifelong learning. Discussion of some effects of today's neoliberal policies*, „European Journal for Research on the Education and Learning of Adults”, no. 3, s. 124–127.

<sup>389</sup> Tamże, s. 121–122.

<sup>390</sup> K.M. Czarnecki (2010). *Profesjologia*. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza Humanitas, s. 21.

<sup>391</sup> R. Dawkins (2014). *Kapłan diabła. Opowieści o nadziei, kłamstwie, nauce i miłości*. Gliwice: Wydawnictwo Helion, s. 21.

<sup>392</sup> Por. A.V. Sanchez, M.P. Ruiz (2008). *Competence-based learning. A proposal for the assessment of generic competences*. Bilbao: University of Deusto, s. 31–35.

(*survival of the fittest*)<sup>393</sup>. Zawiera bowiem w sobie pierwiastek ludzkiej celowości, przejawiającej się (w dużej mierze) świadomym organizowaniem, odpowiednich dla właściwego rozwoju osobistego i zawodowego, warunków zewnętrznych i wewnętrznych<sup>394</sup>. Warunki zewnętrzne rozpatrywać należy pod kątem możliwości rozwojowych, jakie dają jednostce, czyli liczby potencjalnych ścieżek (tj. wariantów rozwoju), którymi może podążać rozwój w – szeroko rozumianej – sytuacji życiowej jednostki. Warunki wewnętrzne stanowią natomiast potencjał rozwojowy jednostki, rozumiany tu jako posiadanie odpowiednich (tj. sprzyjających rozwojowi) cech osobowości.

Psychologia najczęściej określa osobowość, co znajduje odbicie w przyjętych definicjach tego fenomenu, w kategoriach wyjątkowości, czyli charakterystycznych dla jednostki wzorców zachowań. Zimbardo definiuje osobowość jako niezwykle złożony mechanizm psychiczny, którego działanie przekłada się wprost na przyjmowane przez jednostkę wzorce zachowań, które są trwałe w czasie i nie zależą od sytuacji, w jakiej się ona znajduje<sup>395</sup>. Wiesław Łukaszewicz twierdzi natomiast, że osobowość jest specyficzną organizacją świadomości, składającą się z reprezentacji rzeczywistości (tj. doświadczeń przełożonych na język wyobrażeń) i wyobrażeń dotyczących nieznanych stanów rzeczy<sup>396</sup>. Maria Ziemska pisze, że jest ona *dynamiczną, hierarchiczną, mniej lub bardziej spójną, względnie trwałą całością złożoną ze sprzężonych wzajemnie struktur, kształtującą się w relacjach społecznych i w wyniku rozwoju człowieka, w rezultacie pracy nad sobą*<sup>397</sup>.

Przytoczone definicje, a szczególnie ta autorstwa Ziemskiej, wskazują na istotną rolę osobowości w rozwoju człowieka. Co istotne, trwałość cech osobowości w czasie, zawarta w definicji Zimbardo, nie musi być rozumiana jako brak możliwości ich korekty w interakcji ze środowiskiem społecznym – jak twierdzą Maria Przetacznikowa i Grażyna Makiełło-Jarża na zmiany i rozwój osobowości wpływ mają:

1. wrodzone zadatki anatomiczno-fizjologiczne;
2. własna aktywność jednostki;

<sup>393</sup> K. Darwin (2001). *O powstawaniu gatunków drogą doboru naturalnego, czyli o utrzymaniu się doskonalszych ras w walce o byt*. Warszawa: De Agostini, Ediciones Altaya, s. 91–146.

<sup>394</sup> Por. K. Pujer (2017). *(Samo)rozwój w życiu dorosłego człowieka w sferze osobistej i zawodowej. Wybrane koncepcje*. W: D. Becker-Pestka, J. Kołodziej, K. Pujer (red.), *Rozwój osobisty i zawodowy – wybrane problemy teorii i praktyki*. Wrocław: Exante, s. 9–10.

<sup>395</sup> P.G. Zimbardo (1999). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 519.

<sup>396</sup> W. Łukaszewicz (1984). *Szanse rozwoju osobowości*. Warszawa: Wiedza i Książka, s. 198.

<sup>397</sup> M. Ziemska (1975). *Rodzina a osobowość*. Warszawa: Wiedza Powszechna, s. 11.

3. środowisko;
4. nauczanie i wychowanie<sup>398</sup>.

Na kształt osobowości człowieka niebagatelny wpływ mają czynniki zewnętrzne, co wyraźnie pokazują badania Carola Dwecka<sup>399</sup>. Zwraca on, przede wszystkim, uwagę na rolę nabywanych w kontakcie ze światem (obiektywnym i społecznym) przeświadczeń, wierzeń dotyczących siebie, które rozpatrywane w kategoriach „wiem o świecie wszystko” i „muszę się ciągle uczyć świata” nadają ludzkiemu życiu kształt (w pierwszym przypadku prowadzi to do stagnacji, w drugim – sprzyja rozwojowi osobistemu)<sup>400</sup>.

Wykorzystany w badaniu *Inwentarz Osobowości NEO-FFI*<sup>401</sup> ma zatem na celu określenie predyspozycji do podejmowania działań o charakterze samorozwojowym (inaczej: potencjału rozwoju osobistego i zawodowego). Stanowiący podbudowę teoretyczną *Inwentarza*, Pięcioletniowy Model Osobowości (tzw. Wielka Piątka) autorstwa Paula Costy Jr. i Roberta McCrae, pozwala na wyodrębnienie cech wspierających rozwój osobisty i zawodowy. Na tej samej zasadzie umożliwia on wskazanie cech będących potencjalnym powodem porażki w tym zakresie.

W literaturze psychologicznej panuje uzasadnione przekonanie o trafności, wywodzącego się z badań leksykalnych oraz podejścia kwestionariuszowego<sup>402</sup>, podziału osobowości na pięć podstawowych cech (czynników), przedstawionych tutaj w formie wymiarów (tj. przeciwnych biegunów natężenia cechy):

1. neurotyczność – stabilność emocjonalna;
2. ekstrawersja – introwersja;
3. otwarcie na doświadczenia – konwencjonalność (zamknięcie na doświadczenia);
4. ugodowość – egocentryzm (niska ugodowość);
5. sumienność – brak charakteru (niska sumienność)<sup>403</sup>.

---

<sup>398</sup> M. Przetacznikowa, G. Makiełło-Jarża (1989). *Psychologia ogólna*. Warszawa: WSiP, s. 178.

<sup>399</sup> C.S. Dweck (2008). *Can personality be changed? The role of beliefs in personality and change*, „Association for Psychological Science”, vol. 17, no. 6, s. 391–394.

<sup>400</sup> Tamże, s. 392.

<sup>401</sup> B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2010). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

<sup>402</sup> W. Strus, J. Ciecuch (2014). *Poza Wielką Piątkę – przegląd nowych modeli struktury osobowości*, „Polskie Forum Psychologiczne”, t. 19, nr 1, s. 18.

<sup>403</sup> R.R. McCrae, P.T. Costa Jr (2005). *Osobowość człowieka dorosłego*. Kraków: Wydawnictwo WAM.

Do każdej z cech podstawowych zostały dopasowane cechy szczegółowe:

1. lęk, agresywna wrogość, depresyjność, impulsywność, nadwrażliwość i nadmierny samokrytycyzm (są to cechy świadczące o neurotyczności);
2. towarzyskość, serdeczność, asertywność, aktywność, poszukiwanie doznań i emocjonalność w zakresie pozytywnych emocji (ekstrawersja);
3. wyobraźnia, estetyka, uczucia, działania, idee i wartości (otwartość na doświadczenia);
4. zaufanie, prostolinijność, altruizm, ustępliwość, skromność i skłonność do rozczulania się (ugodowość);
5. kompetencja, skłonność do utrzymywania porządku, obowiązkowość, dążenie do osiągnięć, samodyscyplina i rozważa (sumienność)<sup>404</sup>.

W analizowanej teorii zawarto również trzeci stopień szczegółowości, na który składają się, wyodrębnione w badaniach, cechy operacyjne<sup>405</sup>. Jak zaznaczają autorzy polskiej adaptacji testu, powołując się na Costę i McCrae, wyliczone cechy charakteryzują normalną osobowość, ale gdy ich poziom osiąga ekstremum, mogą stać się powodem zaburzeń zachowania i chorób psychosomatycznych. Rozpatrywanie cech osobowości w kategoriach wymiarów, których bieguny stanowią opozycyjne stany (np. introwersja – ekstrawersja), między którymi znajduje się pełne spektrum stanów pośrednich, stwarza również problemy we właściwej interpretacji wyników. Niekoniecznie bliskość pożądanego bieguna danej cechy (np. sumienności) niesie pozytywne skutki, zarówno dla osobowości jednostki, jak i jej otoczenia społecznego<sup>406</sup>. Z pewnością tak sformułowana obawa powinna skłonić każdego badacza do uważnej i refleksyjnej interpretacji wyników badań jakościowych, dotyczących tak rozumianej osobowości. Zważywszy na specyfikę podjętego badania, osadzonego głęboko w metodyce badań ilościowych, wskazany problem nie powinien powodować istotnych błędów w interpretacji wyników.

Przechodząc do operacjonalizacji pojęcia *rozwój osobisty*, rozpocząć należy od wskazania, jakie natężenie poszczególnych cech osobowości będzie świadczyć o wysokim potencjale rozwojowym. Przyjmując za Costę i McCrae charakterystyki poszczególnych biegunów pięciu wielkich czynników osobowości, ujęte w kategoriach zestawów cech<sup>407</sup>, proponu-

---

<sup>404</sup> B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2010). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae...*, dz. cyt., s. 12–17.

<sup>405</sup> Tamże, s. 12–17.

<sup>406</sup> Tamże, s. 17.

<sup>407</sup> R.R. McCrae, P.T. Costa Jr (2005). *Osobowość człowieka dorosłego*, dz. cyt., s. 72.

ję następującą definicję – **osoba o wysokim potencjale rozwojowym charakteryzuje się tym, że jej osobowość** (rozumiana jako umiejscowienie wyników badania testem NEO-FFI na pięciu wymiarach – cechach podstawowych) **znajduje się:**

1. **w przypadku wymiaru *neurotyczność – stabilność emocjonalna*, bliżej bieguna stabilność emocjonalna** (opisanego za pomocą cech: spokojny, odprężony, zadowolony z siebie, wyraźnie zarysowana osobowość, szczycący się swoją obiektywnością) **niż neurotyczność** (nadwrażliwy, lękliwy, drażliwy, skłonny do reagowania poczuciem winy);
2. **w przypadku wymiaru *ekstrawersja – introwersja*, bliżej bieguna ekstrawersja** (rozmowny, towarzyski, społecznie pewny siebie, zachowujący się asertywnie) **niż introwersja** (bezbarwny emocjonalnie, unika bliskich relacji, nadmierna kontrola impulsów, podporządkowany);
3. **w przypadku wymiaru *otwarcie na doświadczenia – konwencjonalność*, bliżej bieguna otwarcie na doświadczenia** (ceniący kwestie intelektualne, buntujący się, nonkonformistyczny, odznaczający się nietuzinkowym sposobem myślenia, introspektywny) **niż konwencjonalność** (opowiadający się za wartościami konserwatywnymi, osądzający w kategoriach konwencjonalnych, niepewny w obliczu trudności, moralizatorski);
4. **w przypadku wymiaru *ugodowość – egocentryzm*, bliżej bieguna ugodowość** (współczujący, taktowny, ciepły, pełen współczucia, wzbudzający sympatię, dający siebie) **niż egocentryzm** (krytyczny, sceptyczny, okazujący protekcyjność, usiłujący przekroczyć pewne granice, wyrażający swą wrogość bezpośrednio);
5. **w przypadku wymiaru *sumienność – brak charakteru*, bliżej bieguna sumienność** (zachowujący się etycznie, godny zaufania, odpowiedzialny, efektywny, o wysokim poziomie aspiracji) **niż brak charakteru** (przydający erotyzmu sytuacjom, niezdolny do odroczenia gratyfikacji, pobłażliwy wobec siebie, fantazjujący, żyjący marzeniami).

Tak zarysowana definicja w przełożeniu na wyniki badania testem oznacza niski wynik czynnika *neurotyczność* i wysokie w przypadku pozostałych czterech czynników.

## 4.4. PANOWANIE NAD OTOCZENIEM

Punktem wyjścia do rozważań o naturze człowieka, przejawiającej się – w opisywanym tutaj przypadku – dążeniem do pełnego kontrolowania otoczenia (środowiska), można uczynić *relacyjną koncepcję stresu*, która źródeł niepowodzeń w tym zakresie doszukuje się w stresie wynikającym z interakcji z drugim człowiekiem. Jak podkreśla Irena Heszen-Niejodek, *o uznaniu relacji za stresową rozstrzygać ma tu subiektywna ocena jej znaczenia przez osobę w niej uczestniczącą (podejście fenomenologiczno-poznawcze), a nie właściwości obiektywne*<sup>408</sup>. Zatem to, czy dana sytuacja lub relacja zostanie uznana za stresującą, zależy od subiektywnej oceny dokonywanej przez jednostkę. Jednocześnie – wspierając się *transakcyjną teorią stresu* autorstwa Richarda Lazarusa i Susan Folkman – stres powinien być rozumiany jako proces, wynikający z (również procesualnie postrzeganych) oceny stopnia zagrożenia dla własnej osoby i oceny zakresu, w jakim jednostka poradzi sobie (posiadając określone zasoby i umiejętności) z zagrożeniem lub wyzwaniem<sup>409</sup>. Widoczna w obu prezentowanych podejściach diagnoza źródeł stresu wyraźnie wskazuje na skrajnie indywidualny charakter jego interpretowania i przeżywania. Z tego, między innymi, powodu Lazarus i Folkman sformułowali autorską wersję (konkurencyjną dla własnej transakcyjnej teorii stresu) relacyjnej teorii stresu, według której radzenie sobie ze stresem jest poznawczą i behawioralną odpowiedzią jednostki na postrzegany przez nią stopień opanowania, stawianych sobie samej, wymagań. Wymagania te mogą mieć dwojaki charakter – wymagania wewnętrzne dotyczą własnych zachowań, zewnętrzne są natomiast wizją siebie w życiu codziennym. Stres pojawia się wówczas, gdy jednostka ocenia własne zachowania i jakość prowadzonego życia jako odbiegające od jej oczekiwań (stawianych sobie samej warunków). Czynnikiem wzmacniającym poczucie stresu jest natomiast wiedza lub jedynie przeczucie, że realizacja celów (rozumiana tu jako stanie się idealną wersją siebie – w ujęciach wewnętrznym i zewnętrznym) przekracza możliwości jednostki, prowadząc do obniżenia poczucia dobrostanu psychospołecznego (nazywanego w przywołanej książce *well-being*)<sup>410</sup>. Takie rozumienie poczucia stresu zdaje się być zbliżone (na poziomie procesów zachodzących w psychice jednostki) do odczuwania niskiej samooceny, dlatego war-

<sup>408</sup> I. Heszen-Niejodek (2000). *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie: główne kontrowersje*. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, Tom 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 470.

<sup>409</sup> R. Lazarus, S. Folkman (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

<sup>410</sup> Tamże.

to uzupełnić je o bardziej obiektywnie rozumiane (tj. zewnętrzne) źródła dyskomfortu psychicznego – stresory.

Przykładem tak definiowanego stresora może być niepewność pracy, która może dotknąć każdego człowieka w dowolnym momencie życia (jest to niepokój zbliżony do tego, który odczuwamy w stosunku do przyrody i możliwości ucierpienia wskutek kataklizmu naturalnego<sup>411</sup>). Teoria zachowania zasobów<sup>412</sup> autorstwa Stevana Hobfolla przedstawia stres jako *reakcję wobec otoczenia, w którym istnieje (a) zagrożenie utratą zasobów netto, (b) utrata zasobów netto, (c) brak wzrostu zasobów, następujący po ich zainwestowaniu*<sup>413</sup>, co zdaje się wskazywać nie tylko na dwoistość źródeł (obiektywne vs. subiektywne) stresu, ale również pozwala domniemywać, że już samo zagrożenie utratą zasobów powoduje obniżenie, skrajnie subiektywnie postrzeganego, poczucia panowania nad otoczeniem (powoduje je, przede wszystkim, lęk przed stratą<sup>414</sup>). Panowanie nad otoczeniem wzrastać może więc w sytuacjach obiektywnych i ich subiektywnych ocenach, dokonywanych przez jednostkę na podstawie własnych doświadczeń i informacji zwrotnych płynących ze środowiska w odpowiedzi na podejmowane przez nią działania, wskazujących na bezpieczeństwo posiadanych zasobów i, co stanowi punkt c przytoczonej definicji, możliwość ich pomnażania.

**Stres, w prezentowanym tu podejściu badawczym, powodować mogą zatem czynniki rozumiane jako presja psychologiczna otoczenia w warunkach niepewności (stresory subiektywne) lub jako realne zagrożenie, bądź dokonana utrata zasobów i/lub strata zysków z ich inwestowania (stresory obiektywne). Pod pojęciem „zasoby” rozumieć natomiast należy nie tylko posiadane przez jednostkę dobra materialne, ale również jej kwalifikacje zawodowe, znajomości (w tym relacje oparte na intymności i uczuciach), talenty i wszystkie te właściwości osobiste (cechy adaptacyjne), które pozwalając swobodnie poruszać się w świecie społeczno-ekonomicznym i budować zamożność (tj. gromadzić zasoby).**

---

<sup>411</sup> J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS. Podręcznik do polskiej normalizacji*. Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 6.

<sup>412</sup> S.E. Hobfoll (2002). *Social and Psychological Resources and Adaptation*, „Review of General Psychology”, no. 6(4), s. 307–324.

<sup>413</sup> S.E. Hobfoll (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*, „American Psychologist”, no. 44, s. 516; polskie tłumaczenie za: J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS...*, dz. cyt., s. 6.

<sup>414</sup> J.G. Woititz (2000). *Lęk przed bliskością. Jak pokonać dystans w związku*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 32–38.

Specyfika badań młodych dorosłych, którzy (w momencie badania) nie zakończyli jeszcze edukacji, sprawia, że bezcelowa wydaje się próba określenia poziomu stresu tej grupy ludzi, ponieważ jego źródła mogą znacząco odbiegać od przyjętych oczekiwań. Prawdopodobieństwo określenia, w takiej sytuacji, poziomu stresu w odniesieniu do przyszłości (zwłaszcza zawodowej) wydaje się zbyt niskie. W związku z tym chęć utrzymania jak najwyższej trafności skłaniać powinna do określenia właściwszej metody badania panowania nad otoczeniem (rozumianego jako fragment dobrostanu psychołecznego). Uznając, że stres jest czynnikiem zakłócającym równowagę organizmu, który – w efekcie – prowadzi do poważnych zaburzeń zdrowotnych (w tym do obniżenia dobrostanu psychospołecznego)<sup>415</sup>, istotne staje się określenie strategii, jakie przyjmują jednostki w celu stałego obniżania jego poziomu (prawie niezależnie od sytuacji będących źródłem stresu)<sup>416</sup>. W takim ujęciu radzenie sobie ze stresem jest procesem ciągłym, dynamiczną odpowiedzią organizmu na bodźce nań oddziałujące, a przyjęcie odpowiedniej strategii wynika z szerszego kontekstu psychologicznego, w jakim funkcjonuje jednostka<sup>417</sup>. To oznacza, że radzenie sobie ze stresem może być definiowane w kategoriach specyficznych dla cechy (*preferowany styl radzenia sobie*), a z *uwagi na fakt, że jest ono uruchamiane po wzbudzeniu emocji, to winno być uważane za integralną część procesów emocjonalnych*<sup>418</sup>. Ta dwuskładnikowa kompetencja umożliwi utrzymanie organizmu w stanie równowagi emocjonalnej, dzięki temu, że zdaje się odpowiadać na trzy, wskazywane przez badaczy, możliwości interpretowania stresu:

1. Stres jako bodziec – w takim rozumieniu stres wynika z faktu, że odbierane przez jednostkę bodźce odrywają ją od właściwego jej działania (lub wymuszają zmianę przyjętej, naturalnej dla jednostki strategii działania) i dekoncentrują.
2. Stres jako reakcja na bodziec – stres pojawia się jako reakcja na oddziaływujące na jednostkę bodźce, jest odpowiedzią organizmu jednostki na niespodziewane, niechciane czy przerastające ją wyzwania środowiska.

---

<sup>415</sup> H. Wrońska-Polańska (2008). *Zdrowie i jego psychobiologiczne mechanizmy*. W: H. Wrońska-Polańska (red.), *Zdrowie – stres – choroba*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, s. 17–36.

<sup>416</sup> N. Ogińska-Bulik, Z. Juczyński (2008). *Osobowość. Stres a zdrowie*. Warszawa: Difin, s. 53–55.

<sup>417</sup> Tamże, s. 58–83.

<sup>418</sup> E. Sygit-Kowalkowska (2014). *Radzenie sobie ze stresem jako zachowanie zdrowotne człowieka – perspektywa psychologiczna*, „Hygeia Public Health”, no. 49(2), s. 203.



3. Stres jako element dynamicznych relacji między jednostką a środowiskiem – stres jest nieodłącznym elementem oddziaływania środowiska na jednostkę i, jednocześnie, efektem działania jednostki w środowisku<sup>419</sup>.

Utrzymanie równowagi emocjonalnej (optymalnego, dla prawidłowego funkcjonowania jednostki, poczucia stresu), w zgodzie z teoretyczną podbudową *Kwestionariusza Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS*<sup>420</sup>, wymaga przyjęcia jednego z trzech stylów (strategii) radzenia sobie ze stresem:

- skoncentrowanego na zadaniu;
- skoncentrowanego na emocjach;
- skoncentrowanego na unikaniu<sup>421</sup>.

Wspierając się definicjami wskazanych stylów, opracowanymi przez zespół dokonujący polskiej adaptacji narzędzia (są to również nazwy skal służących do pomiaru, a właściwie określenia, preferowanych przez osoby badane stylów radzenia sobie ze stresem), można przyjąć, że:

1. ***Styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ)*** określa styl radzenia sobie ze stresem polegający na podejmowaniu zadań. Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali mają w sytuacjach stresowych tendencję do podejmowania wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji. Główny nacisk położony jest na zadanie lub planowanie rozwiązania problemu.
2. ***Styl skoncentrowany na emocjach (SSE)*** dotyczy stylu charakterystycznego dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do koncentracji na sobie, na własnych przeżyciach emocjonalnych, takich jak złość, poczucie winy, napięcie. Osoby te mają także tendencję do myślenia życzeniowego i fantazjowania. Działania takie mają na celu zmniejszenie napięcia emocjonalnego związanego z sytuacją stresową. Czasami jednak mogą powiększać poczucie stresu, powodować wzrost napięcia lub przygnębienie.

---

<sup>419</sup> J. Moryś, M. Jeżewska (2006). *Problematyka stresu. Historyczne, społeczne i medyczne aspekty problematyki stresu*. W: B. Borys, M. Majkowicz (red.), *Psychologia w medycynie*. Gdańsk: Akademia Medyczna, s. 67–79; E. Sygit-Kowalkowska (2014). *Radzenie sobie ze stresem jako zachowanie zdrowotne człowieka – perspektywa psychologiczna*, „Hygeia Public Health”, no. 49(2), s. 202–203.

<sup>420</sup> J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS...*, dz. cyt., s. 14–17.

<sup>421</sup> N.S. Endler, J.D.A. Parker (1990). *Coping Inventory for Stressful Situations (CISS): Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.

3. **Styl skoncentrowany na unikaniu (SSU)** określa styl radzenia sobie ze stresem charakterystyczny dla osób, które w sytuacjach stresowych wykazują tendencję do wystrzegania się myślenia, przeżywania i doświadczania tej sytuacji. Styl ten może przyjmować dwie formy: **angażowanie się w czynności zastępcze (ACZ)**, np. oglądanie telewizji, objadanie się, myślenie o sprawach przyjemnych, sen, albo **poszukiwanie kontaktów towarzyskich (PKT)**<sup>422</sup>.

Posiłkując się pojęciem proaktywnego radzenia sobie ze stresem, które, zgodnie ze słowami Ralpa Schwarzera i Steffena Tauberta, obejmuje *autonomiczne i samodzielne stawianie sobie celów będących wyzwaniem oraz ich konsekwentną realizację*<sup>423</sup>, możliwe jest dokonanie podziału wskazanych stylów na sprzyjający (proaktywność, czyli styl skoncentrowany na zadaniu), neutralny (efekty jego przyjęcia są trudne do przewidzenia – styl skoncentrowany na emocjach) i niesprzyjający (polegający na unikaniu) sprawowaniu kontroli nad otoczeniem. Takie przekonanie zdaje się wspierać, wskazywany w badaniach związek między emocjonalnością a pamięcią, polegający na selektywnym wyławianiu i zapamiętywaniu przez jednostkę wydarzeń potwierdzających i wzmacniających odczuwane przez nią emocje<sup>424</sup>. Tak opisana relacja między odczuwanymi emocjami a pamięcią (rozumianą tu szerzej jako mechanizmy poznawcze) może wskazywać na istnienie analogicznej relacji, łączącej emocjonalność z innymi właściwościami psychologicznymi, związanymi z przetwarzaniem rzeczywistości, w tym również poczuciem sprawstwa, kontroli otoczenia.

Dokonując operacjonalizacji zmiennych z zakresu sprawowania kontroli nad otoczeniem, wysoki wynik w skali SSZ świadczyć będzie o wysokim stopniu sprawowania tejże, tożsamy wynik na skali SSE interpretować należy jako stan pośredni – stopień sprawowania kontroli zależny jest od adekwatności interpretacji własnych emocji i umiejętności przekucia ich w działanie. Wysokie wyniki w skali SSU i jej składowych: ACZ i PKT, wskazywać będą natomiast na brak lub niskie poczucie kontroli nad otoczeniem.

<sup>422</sup> J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS...*, dz. cyt., s. 16–17.

<sup>423</sup> R. Schwarzer, S. Taubert (1999). *Radzenie sobie ze stresem: wymiary i procesy*, „Promocja Zdrowia. Nauki Społeczne i Medycyna”, nr 17, s. 86.

<sup>424</sup> M. Kopacz-Gocman, K. Woźniczko (2015). *Depresja a preferencje muzyczne*. W: A. Glińska-Lachowicz (red.), *Arteterapia w nauce i praktyce. Teoria – rozwój – możliwości*. Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, s. 117–119.

## 4.5. AUTONOMIA – SPOJRZENIE PRZEZ PRYZMAT UMIEJSCOWIENIA POCZUCIA KONTROLI

Ewolucyjne podejście do autonomii jednostki, prezentowane przez Franza Rupperta jako następstwo stopniowego komplikowania budowy organizmów żywych, skutkującego powstaniem ludzkiej świadomości i, będącej jej nieodłączną częścią, psychiki, pozwala wnioskować, że *pragnienie samodzielności i wolności osobistej powstaje na bazie zależności*<sup>425</sup>. W sensie rozwojowym potrzeba zachowania autonomii rośnie więc wraz z wiekiem, co spowodowane jest przez szereg czynników psychologicznych (np. jakość relacji dziecka z rodzicami), fizycznych (np. hormonalnych) czy społecznych (ogólnie natura doświadczeń społecznych), zmieniających zapotrzebowanie jednostki w tym zakresie. Odwołując się do koncepcji rozwoju kariery zawodowej Supera, przejście z fazy eksploracji do fazy tworzenia powoduje, że młody dorosły przystępuje do określenia siebie w kategoriach pełnej samodzielności i samowystarczalności, zainteresowań, wykonywanego zawodu itp.<sup>426</sup>, co oznacza, że powinien już być w pełni ukształtowaną, autonomiczną jednostką. *Prawdziwa autonomia, cytując ponownie Rupperta, polega na tym, że można bezwarunkowo zaakceptować siebie i przejąć pełną odpowiedzialność za swoje życie, niezależnie od tego, co się w tym życiu już wydarzyło. Własne życie nie jest wtedy „życiem na niby”, nie jest „graniem ról”, nie jest niczym, co się kiedyś „później” i „naprawdę” zacznie, lecz uznaniem, że „taki jestem”, „tak jest”, „tu i teraz”*<sup>427</sup>. Dodaje on jeszcze, że *na autonomię składa się również świadomość, że często nie da się zaakceptować bez zastrzeżeń okoliczności i osób, z którymi jesteśmy związani. Ponieważ nie można ich zmienić, trzeba pracować nad takim oddzieleniem się od otoczenia i innych ludzi, żeby nie musieć negocjować ani zdradzać swoich poglądów, uczuć i potrzeb. W przeciwnym wypadku zachodzi niebezpieczeństwo wewnętrznego rozszczepienia i prowadzenia podwójnego życia. Prawdziwą autonomię trzeba sobie wypracowywać codziennie*<sup>428</sup>. Wydaje się, że tak charakteryzowaną autonomią powinni wykazywać się wszyscy dorośli ludzie, potrafiący dokonywać rozróżnienia ja–inni, ale podkreślenie wagi codziennej pracy nad jej utrzymaniem, doświadczanie prawdziwej autonomii uzależnia od introspektywnego wglądu w swoją osobę i nieustannego budowania jej odrębności na tle innych. Świadczy o tym choćby opis pseudoautonomii,

---

<sup>425</sup> F. Ruppert (2012). *Symbioza i autonomia. Trauma symbiotyczna i miłość bez uwikłań*. Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca, s. 53.

<sup>426</sup> B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, Cz. Nosal (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych...*, dz. cyt., s. 76.

<sup>427</sup> F. Ruppert (2012). *Symbioza i autonomia...*, dz. cyt., s. 60.

<sup>428</sup> Tamże.

w którym Ruppert, dla kontrastu, tłumaczy, że *polega na tym, że wszystko, czego inni żądają, wydaje się takie, jak gdyby się to samemu wybrało*<sup>429</sup>.

Doskonale widoczne w przemysleniach Rupperta odgraniczenie prawdziwej autonomii od pseudoautonomii zdaje się mieć swą genezę (przyczynę) w, zbliżonym na poziomie teoretycznym, poczuciu umiejscowienia kontroli (*locus of control*). Autorzy podręcznika *Człowiek w pracy*, powołując się na Juliana Rottera (twórcę pojęcia), piszą, że *zgeneralizowane poczucie wewnętrznego lub zewnętrznego umiejscowienia kontroli może być uznane za cechę osobowości człowieka, odgrywającą ważną rolę regulacyjną, zwłaszcza w sytuacjach nowych, złożonych, niejasnych lub nieustrukturalizowanych*<sup>430</sup>. Jako że umiejscowienie poczucia kontroli może przyjąć dwa (trzecim jest stan nieokreślony, będący uśrednieniem stanów skrajnych) podstawowe stany (wewnętrzny i zewnętrzny), możliwość zestawienia koncepcji Rupperta z definicją Rottera wydaje się interesująca poznawczo. Przyjmując, że prawdziwa autonomia tego pierwszego jest tożsama z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli drugiego, a pseudoautonomia odpowiada zewnętrznemu umiejscowieniu poczucia kontroli, możliwe jest stwierdzenie, że **autonomiczne zachowania wypływają z, w miarę obiektywnie odbieranych przez jednostkę, własnych potrzeb, pragnień czy przymysłów. Przeciwwagą dla zachowań autonomicznych stanowią natomiast te, które są efektem** (lub których kształt jest efektem) **presji psychologicznej** (wywieranej przez innych ludzi i/lub środowisko – np. poprzez obowiązujące prawo czy reguły współżycia społecznego), **panujących mód czy słabości charakteru jednostki**.

Postrzeżenie procesów decyzyjnych w kategoriach motywacji do podejmowania działania jest szeroko obecne w literaturze psychologicznej<sup>431</sup>. Świadczą o tym, między innymi, prace Rottera, który wychodząc od teorii społecznego uczenia się i, mocno związanych z nimi, teorii warunkowania sprawczego, wnioskuje, że ludzie różnią się pod kątem przyjmowanych strategii interpretowania przyczyn zdarzeń (tzn. ludzie inaczej interpretują zdarzenia spotykające ich samych, a inaczej – innych ludzi)<sup>432</sup>. Wnioskowanie to uzupełniają słowa Anny Matczak i jej zespołu, którzy piszą, że *doświadczenia wywierania wpływu na bieg zdarzeń i uzyskiwane wzmocnienie*

<sup>429</sup> Tamże, s. 59.

<sup>430</sup> A. Matczak, A. Jaworowska, D. Fecenec, J. Stańczak, J. Bitner (2009). *Człowiek w Pracy. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 6.

<sup>431</sup> Por. R.Ł. Drwal (1995). *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

<sup>432</sup> J.B. Rotter (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, „Psychological Monographs: General and Applied”, no. 80(1), s. 1–28.

nia rodzą i utrwalają poczucie kontroli wewnętrznej, doświadczenia braku związku między własnym działaniem a konsekwencjami – poczucie kontroli zewnętrznej<sup>433</sup>. Zatem to natura doświadczeń, jakich doznała jednostka (która może zostać dodatkowo wzmocniona przez – tu genetycznie pojmowaną – specyfikę osobowości), pełni decydującą rolę w powstawaniu tak pojmowanej autonomii, decydując o przyjmowanych preferencjach atrybucji kontroli.

Odnosząc rozważania do specyfiki dobrostanu psychospołecznego, naturalne wydaje się stwierdzenie, że tak pojmowana **autonomia ma szczególne znaczenie dla odczuwania zadowolenia z jakości prowadzonego życia – decyduje bowiem ona o sposobie interpretacji zdarzeń, w których uczestniczy jednostka**. Dlatego można zastosować tu pewne uogólnienie, zgodnie z którym osoby o wewnętrznym poczuciu kontroli będą sprawniej zarządzać swoim życiem, uodporniając się na zagrożenia opisane w pozostałych podrozdziałach rozdziału 4 (co przejawiać się może np. preferowaniem zadaniowego podchodzenia do sytuacji stresowych czy wysokim poziomem samooceny). Osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli będą natomiast zagrożone obniżeniem pozostałych części składowych dobrostanu, ale też ambicji (potrzeby osiągnięć), która – w zgodzie z charakterystyką stylu radzenia sobie ze stresem skoncentrowanego na unikaniu – ucierpi przez wzgląd na to, że zewnętrzne umiejscowienie kontroli jest *bardziej tendencją do unikania porażek aniżeli osiągania sukcesów*<sup>434</sup>. Jako że wszelkich strategii działania opartych na unikaniu z pewnością nie można zaliczyć do sprzyjających wszechstronnemu rozwojowi jednostki, można przyjąć, że jedynie wewnętrzne umiejscowienie kontroli sprzyja wzrostowi dobrostanu psychospołecznego. Podejmując próbę podsumowania (i odniesienia przywoływanej teorii do planowanego badania) dotychczasowych rozważań o naturze autonomii / umiejscowienia poczucia kontroli, warto ponownie przytoczyć słowa autorów polskiej adaptacji testu *Człowiek w pracy*, które w formie haseł-kluczy pojawiają się w rozdziale poświęconym znaczeniu poczucia umiejscowienia kontroli z punktu widzenia pracy zawodowej. Zgodnie z nimi osoby o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli:

- są efektywniejszymi pracownikami,
- mają bardziej korzystne postawy wobec pracy,
- są bardziej zadowoleni z pracy.

---

<sup>433</sup> A. Matczak, A. Jaworowska, D. Fecenec, J. Stańczak, J. Bitner (2009). *Człowiek w Pracy...*, dz. cyt., s. 9.

<sup>434</sup> Tamże, s. 8.

Pierwsze 3 punkty są prawdziwe przy założeniu, że *rola poczucia kontroli jako wyznacznika funkcjonowania zawodowego jest jednak zależna od charakteru zawodu czy rodzaju pracy. Gdy praca wymaga wykonywania prostych i jasnych zadań, a posłuszeństwo jest ważniejsze niż inicjatywa, osoby z poczuciem kontroli zewnętrznej mogą być lepszymi pracownikami niż osoby z poczuciem kontroli wewnętrznej. Te drugie lepiej radzą sobie na stanowiskach pracy wymagających samodzielności, inicjatywy, podejmowania ryzyka i odpowiedzialności.*

- *mają większe predyspozycje kierownicze (osoby różniące się poczuciem umiejscowienia kontroli preferują odmienne style kierowania)*<sup>435</sup>.

Operacjonalizacja poruszonych tu wątków teoretycznych zakłada więc przyjęcie następujących założeń podstawowych:

1. Uzyskanie niskiego wyniku w zakresie *Poczucia Umiejscowienia Kontroli* (PUK) jest tożsame z wysokim poczuciem autonomii.
2. Uzyskanie wysokiego wyniku w zakresie PUK jest tożsame z niskim poczuciem autonomii.

Skale uzupełniające zawarte w kwestionariuszu Człowiek w Pracy uszczegółwiają naturę sprawowania kontroli (przy zachowaniu zasady – im niższy wynik, tym bardziej z wewnątrz wypływa potrzeba; im wyższy – tym mocniej potrzeba formowana jest przez oddziaływania z zewnątrz). Mianowicie:

1. Skala *Poczucie Braku Skuteczności* (PBS) odnosi się do stopnia, w jakim badany jest przekonany o tym, że jego kariera zawodowa i wyniki uzyskiwane w pracy nie zależą od jego kompetencji i motywacji<sup>436</sup>.
2. Skala *Poczucie Zależności od Losu* (PZL) bada stopień, w jakim badany jest przeświadczony o tym, że za rozwój zawodowy i powodzenie odpowiedzialny jest ślepy los oraz pech lub szczęście. Wymiar bada zatem tendencję do lokowania źródła kontroli w czynnikach zewnętrznych o charakterze niespołecznym<sup>437</sup>.
3. Skala *Poczucie Zależności od Innych* (PZI) mierzy przekonania dotyczące wpływu innych ludzi (np. zwierzchnika, współpracowników) na przebieg kariery zawodowej. Diagnoza dotyczy zatem umiejscawiania źródeł kontroli w czynnikach o charakterze społecznym<sup>438</sup>.
4. Skala *Kontrola Osobista* (KO) odnosi się do przekonania o możliwości kontrolowania przez siebie samego własnego losu (w pracy),

---

<sup>435</sup> Tamże, s. 15–20.

<sup>436</sup> Tamże, s. 67.

<sup>437</sup> Tamże.

<sup>438</sup> Tamże, s. 68.

*ograniczając konstrukt, jakim jest poczucie umiejscowienia kontroli, do wymiaru „prywatnego” związanego tylko z osobistymi doświadczeniami zawodowymi osoby badanej<sup>439</sup>.*

5. Skala *Ideologia Kontroli (IK)* pozwala zbadać nie tyle przekonania badanego dotyczące tego, czy on sam wpływa na własne życie i pracę, ile jego poglądy na temat kondycji „człowieka w ogóle”. Chodzi tu o zgeneralizowane wyobrażenie badanego o tym, czy i w jakim stopniu ludzie decydują o swoim losie<sup>440</sup>.
6. Skala *Sukcesy (S)* służy do diagnozy źródła kontroli pozytywnych wzmocnień w pracy – sukcesów<sup>441</sup>.

## 4.6. POZYTYWNE RELACJE Z OTOCZENIEM JAKO EFEKT WYSOKIEGO ZADOWOLENIA Z ŻYCIA I PRZYJĘCIA ODPOWIEDNIH POSTAW ŻYCIOWYCH

Umiejętność prowadzenia pozytywnych, opartych na wzajemnym szacunku i zrozumieniu, relacji z innymi ludźmi i, całościowo rzecz ujmując, ze środowiskiem społecznym, w jakim funkcjonuje jednostka, z pewnością wpływa na poczucie zadowolenia z życia i, do pewnego stopnia, decyduje o przyjmowanych przez nią postawach wobec życia czy pracy.

W udowodnieniu tak postawionej tezy pomocne mogą okazać się dane statystyczne, dotyczące zadowolenia z życia, jakie zebrało Centrum Badań Opinii Społecznej (CBOS) i podsumowało w raporcie *Zadowolenie z życia*<sup>442</sup>. Zgodnie z przedstawionymi tam danymi, 72% Polaków ocenia swoje życie pozytywnie, 24% – przeciętnie, a tylko 3% negatywnie<sup>443</sup>, co – wbrew stereotypowi „marudzącego Polaka” – pokazuje ogół rodaków jako osoby względnie szczęśliwe, zadowolone ze swojej sytuacji życiowej. Korelacja ogólnego zadowolenia z życia z różnymi jego aspektami dała wyniki przedstawione w tabeli 11.

Znaczna część wyszczególnionych w badaniu CBOS aspektów życia wymaga rozwiniętych już pozytywnych relacji z otoczeniem – zaliczyć do nich można zadowolenie z małżeństwa, z przyjaciół i najbliższych znajomych, z przebiegu pracy zawodowej, z wykształcenia i kwalifikacji oraz z dzieci. Wszystkie wskazane aspekty życia są powiązane, słabiej lub mocniej,

---

<sup>439</sup> Tamże.

<sup>440</sup> Tamże, s. 69.

<sup>441</sup> Tamże.

<sup>442</sup> K. Kowalczyk (2015). *Zadowolenie z życia. Komunikat z badań CBOS*. Warszawa: CBOS.

<sup>443</sup> Tamże, s. 6.

**Tabela 11.** Zadowolenie z różnych aspektów życia

ZADOWOLENIE Z RÓŻNYCH ASPEKTÓW ŻYCIA	WSPÓŁCZYNNIKI KORELACJI RANG SPEARMANA
Ze swoich perspektyw na przyszłość	0,53
Ze swojego małżeństwa	0,42
Z materialnych warunków życia	0,40
Ze stanu swojego zdrowia	0,38
Z przyjaciół, najbliższych znajomych	0,36
Z miejsca zamieszkania	0,35
Z dochodów i sytuacji finansowej	0,35
Z przebiegu pracy zawodowej	0,32
Ze swojego wykształcenia, kwalifikacji	0,31
Ze swoich dzieci	0,23

Źródło: K. Kowalczyk (2015). *Zadowolenie z życia. Komunikat z badań CBOS*. Warszawa: CBOS, s. 7.

z umiejętnością pozytywnego i konstruktywnego komunikowania się, a równolegle zaliczyć je można (wraz z niewskazanymi aspektami) do czynników kształtujących dobrostan psychospołeczny jednostki. W związku z tym najpopularniejsza definicja zadowolenia z życia opisuje je jako *ogólną ocenę jakości życia odniesioną do wybranych przez siebie kryteriów*<sup>444</sup>, co jeszcze mocniej łączy jej koncept z dobrostanem psychologicznym, wskazując nie tylko na podobieństwo ich efektów (z punktu widzenia jednostki), lecz także skrajnie subiektywny wymiar wyboru i oceny kryteriów decydujących o poczuciu zadowolenia z życia oraz poziomie odczuwanego dobrostanu.

Ed Diener, jeden z autorów wykorzystanego w badaniu narzędzia, **wyodrębnił trzy części składowe zadowolenia z życia: poziom satysfakcji z życia, pozytywne uczucia i brak uczuć negatywnych**<sup>445</sup>, które wspólnie składają się na skalę odnoszącą się, w polskiej adaptacji testu SWLS (The Satisfaction with Life Scale)<sup>446</sup>, wprost do uogólnionego poczucia zadowolenia z życia. O znaczącym zadowoleniu z życia świadczy więc wysoki poziom wszystkich jego części składowych<sup>447</sup>.

<sup>444</sup> D.C. Shin, D.M. Johnson (1978). *Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life*, „Social Indicators Research”, no. 5, s. 478.

<sup>445</sup> E. Diener (1984). *Subjective Well-Being*, „Psychological Bulletin”, no. 95, s. 542–575.

<sup>446</sup> E. Diener, R.A. Emmons, R.J. Larson, S. Griffin (1985). *The Satisfaction with Life Scale*, „Journal of Personality Assessment”, no. 49, s. 71–75. Polska adaptacja.

<sup>447</sup> Z. Juczyński (2012). *Narzędzia Pomiaru w Promocji i Psychologii Zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 128–132.



Jako że zadowolenie z życia zdaje się nie wyczerpywać wątków związanych z pozytywnymi relacjami, a bazując jedynie na pośrednim jego wpływie na ten fragment dobrostanu psychospołecznego, warto uzupełnić model teoretyczny o odpowiednie postawy wobec życia. Ich obecność w planowanym badaniu, w zgodzie z dokonaniem psychologii egzystencjalnej, pozwoli określić zestaw postaw (ujętych w 6 kategoriach, stanowiących podskale *Kwestionariusza Postaw Życiowych KPŻ*), niezbędnych dla pozyskiwania i utrzymywania zdrowych i pozytywnych relacji z otoczeniem<sup>448</sup>.

Piotr Oleś wyraźnie wskazuje na podobieństwo teoretyczne postaw życiowych do pozostałych czynników decydujących o ogólnym poczuciu dobrostanu psychospołecznego, pisząc, że *system osobistych wartości istotnie rzutuje na proces tworzenia znaczeń dotyczących siebie, świata i własnych relacji ze światem. Zaangażowanie w realizację celów i dążeń osobistych, które formułowane są jak wiadomo na podstawie systemu wartości, może stanowić podstawę dla poczucia sensu życia. Dlatego też spójność systemu wartości osobistych oraz efektywność indywidualnych kryteriów stosowanych w procesie wartościowania łączy się nie tylko z ogólnym samopoczuciem jednostki, ale również z integracją i dojrzałością osobowości*<sup>449</sup>. Seymour Epstein wyróżnia natomiast dwa poziomy interpretacji wartości – przeżywanie emocji (poziom przedświadomy) i ekspresja werbalna (tzw. poziom świadomy), uwypuklając przy tym rolę werbalizacji przyjmowanych postaw w ich utrwalaniu<sup>450</sup>. Można zatem przyjąć, że werbalizacja przyjmowanych postaw życiowych sprzyja rozwojowi umiejętności (kompetencji) komunikacyjnych, tym samym wpływając pozytywnie na trafność interpretacji własnych emocji<sup>451</sup>.

Przyjmując, że definicja pojęcia „komunikowanie się” – w zgodzie ze słowami Ewy Masłyk-Musiał – może przyjmować dwie podstawowe formy: jakościowe i ilościowe, gdzie forma jakościowa może być interpretowana jako przekazywanie treści jednej osobie przez drugą, czyli jako typowy sposób komunikacji interpersonalnej<sup>452</sup>, oczywistym wydaje się, że odnosi się

---

<sup>448</sup> R. Klamut (2010). *Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ. Podręcznik do polskiej adaptacji kwestionariusza Life Attitude Profile – Revised (LAP-R) Gary’ego T. Reker’a*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 5–8.

<sup>449</sup> P. Oleś (2002). *Z badań nad wartościami i wartościowaniem: niektóre kwestie metodologiczne*, „Roczniki Psychologiczne”, t. 5, s. 53–54.

<sup>450</sup> S. Epstein (1990). *Cognitive-Experiential Self-Theory*. W: L. Previn (red.), *Handbook of Personality Theory and Research*. New York: Guilford Press, s. 165–192.

<sup>451</sup> Tamże, s. 173–175.

<sup>452</sup> E. Masłyk-Musiał (2000). *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, s. 87–100.

ona zarówno do kodowania (nadanie komunikatu), jak i odkodowywania (odbierania komunikatu). Zestawiając podstawowe informacje z zakresu komunikacji z potrzebami społecznymi, które realizują jednostki przy jej wykorzystaniu, możliwe staje się opracowanie listy potrzeb (realizowanych równolegle podczas kodowania i odkodowywania komunikatów):

- *potrzeby przyłączenia – czyli posiadania poczucia, że jest się uczestnikiem jakiejś relacji społecznej;*
- *potrzeby posiadania kontroli nad otoczeniem – czy też możliwości wywierania wpływu w relacjach przełożony–podwładny oraz relacjach nieformalnych;*
- *potrzeby przywiązania – czyli pragnienia otoczenia opieką innych lub przeświadczenia, że inni opiekują się nami<sup>453</sup>.*

Druga ze wskazanych potrzeb (potrzeba posiadania kontroli nad otoczeniem) została szerzej opisana w podrozdziale 4.4, ale jej obecność tutaj świadczy o, wspomnianym wcześniej, przenikaniu się wątków teoretycznych dotyczących dobrostanu psychologicznego. Pozostałe dwie potrzeby odwołują się wprost do roli umiejętnej i pozytywnej komunikacji z otoczeniem w podnoszeniu jakości życia. Rozpatrując rolę postaw życiowych w procesie komunikowania się, spójrzmy na nie przez pryzmat potrzeby przyłączenia i potrzeby przywiązania.

Przedstawianie człowieka (w terminologii właściwej psychologii egzystencjalnej) jako podejmującego działania, aktywnego i wewnątrzsterownego podmiotu, wyraża jego nieskrępowaną chęć realizacji podjętych celów oraz zajmowania postaw wobec pełnego spektrum doświadczeń życiowych. Ryszard Klamut podkreśla, że najistotniejszy wpływ na przyjmowane postawy wobec życia mają zdarzenia trudne, przynoszące cierpienie – *jednostka ludzka żyje bowiem w świecie, w otoczeniu często niesprzyjającym, jest „wrzucona” w wpływający czas, różne okoliczności i uwarunkowania, nastawiona na przyszłość, której nie zna. Brak właściwego odniesienia do własnej rzeczywistości może być przyczyną doświadczanej niepewności, określanej jako lęk egzystencjalny<sup>454</sup>*. Wysoce prawdopodobnym wynikiem zderzenia wrodzonej chęci działania i konstruowania/rekonstruowania postaw wobec życia w następstwie negatywnych zdarzeń będzie zatem dążenie jednostki do nadania życiu sensu i, w efekcie, obniżenia poziomu lęku egzystencjalnego i utrzymania dynamiki społecznej (tj. działania) jednostki. Przyjęcie postaw sprzyjających nawiązywaniu i utrzymywaniu pozytywnych relacji międzyludzkich może być więc rozumiane jako

---

<sup>453</sup> J. Ober (2013). Funkcja i rola efektywnej komunikacji w zarządzaniu, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, Seria: Organizacja i zarządzanie, z. 65, s. 259–260.

<sup>454</sup> R. Klamut (2010). *Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ...*, dz. cyt., s. 10.

czynnik inicjujący rozwój kompetencji społecznych, tj., przede wszystkim, umiejętności komunikacyjnych i empatii.

Sens egzystencjalny, traktowany jako lekarstwo na lęk egzystencjalny, według Klamuta, *odnosi się do perspektywy całego życia. Zakłada proces nadawania sensu własnemu życiu poprzez odniesienie się do sensu konkretnych doświadczeń i realizowanych aktywności celowych. To one są podstawą do budowania globalnej subiektywnej oceny – nadawania sensu życiu. Istotne znaczenie w tym procesie ma poczucie stałości wewnętrznej, przekonanie o podstawowych racjach własnego istnienia oraz poczucie ukierunkowania i celowości własnego życia. W aspekcie tak rozumianego sensu (sensu egzystencjonalnego albo też, inaczej mówiąc: sensu życia) pojawiają się pytania o to, co jest właściwym celem życia oraz co warte jest życie konkretnego człowieka. Podstawą do poszukiwania sensu egzystencjonalnego – sensu życia – jest wola poszukiwania sensu czy też potrzeba sensu. To ona ma wpływ na to, w jaki sposób człowiek rozumie znaczenie doświadczeń życiowych i nadaje życiu sens<sup>455</sup>. Nie ulega jednak wątpliwości, że elementem najsilniej oddziałującym na tak rozumiany proces poszukiwania sensu życia, jest drugi człowiek i łączące obu relacje społeczne – stąd, kompetencje społeczne pełnią niezwykle istotną rolę w tym procesie. Wyszczególniona w zacytowanym fragmencie wola poszukiwania sensu sprawia, że człowiek, niezależnie od tworzących jego rzeczywistość okoliczności, będzie za wszelką cenę dążył do stworzenia ram, pozwalających mu systematyzować doświadczenia (czyli szukać sensu)<sup>456</sup>. Przyjęcie określonych ram spowoduje zatem konieczność dokonania konstrukcji/rekonstrukcji wyznawanych wartości (których zasięg zależy od stopnia realizacji potrzeb: przyłączenia i przywiązania).*

Gary Reker, kierując się zapewne podobnymi przesłankami teoretycznymi, wyróżnił sześć bazowych postaw egzystencjalnych<sup>457</sup> (a, jednocześnie, skal testu KPŻ<sup>458</sup>):

1. Cel życia (*life purpose*);
2. Pustka egzystencjalna (*existential vacuum*);
3. Kontrola życia (*life control*);
4. Akceptacja śmierci (*death acceptance*);

---

<sup>455</sup> Tamże, s. 10–11.

<sup>456</sup> G.T. Reker, J.B. Cousins (1979). *Factor structure, construct validity and reliability of the Seeking of Noetic Goals (SONG) and Purpose-in-Life*, „Clinical Psychology”, no. 35, s. 85–91.

<sup>457</sup> G.T. Reker (1981). *The Life Attitude Profile (LAP): A multidimensional instrument for assessing attitudes toward life*, „Canadian Journal of Behavioural Science”, no. 13(3), s. 266–267.

<sup>458</sup> R. Klamut (2010). *Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ...*, dz. cyt., s. 18–23.

5. Spójność wewnętrzna, koherencja (*will to meaning*);
6. Poszukiwanie celów (*goal seeking*).

Przyjęcie założeń, za autorem polskiej adaptacji KPŻ, zgodnie z którymi jedynie poczucie pustki egzystencjalnej jest rozumiane jako biegun negatywny wartości (tj. odwrotność mającego pozytywne działania dla ludzkiej psychiki braku poczucia pustki egzystencjalnej) a pozostałe 5 wartości znajduje się na pozytywnych biegunach wartości<sup>459</sup>, możliwe jest **zdefiniowanie sprzyjającego wzrostowi dobrostanu psychospołecznego (a dokładniej, pozytywnych relacji z otoczeniem) zestawu postaw egzystencjalnych**. Jest to więc **kombinacja postaw: cel życia, brak poczucia pustki egzystencjalnej, kontrola życia, akceptacja śmierci, spójność wewnętrzna i koherencja, poszukiwanie celów**. Im bliżej do skrajnie pozytywnych wyników, tym mocniej (pozytywniej) przyjęte postawy wpływają na poczucie sensu życia i, co za tym idzie, dobrostanu psychospołecznego.

---

<sup>459</sup> Tamże, s. 18.

# 5

## METODOLOGICZNE WPROWADZENIE W PROBLEMATYKĘ BADANIA DOBROSTANU PSYCHOSPOŁECZNEGO REPREZENTANTÓW POKOLENIA Y

Badanie własne ma charakter pedagogiczny, który uwypuklony zostanie zarówno w opisie otrzymanych w toku badania wyników, jak i we wnioskach, wskazujących pedagogiczne uwarunkowania dobrostanu psychospołecznego – jego wykształcania i dbania o nieustający wzrost. Interdyscyplinarnie rozumiana, w ramach nauk humanistycznych i społecznych, problematyka badań wymagała szerokiego uzasadnienia, opartego na dokonaniach pedagogów, psychologów, filozofów, socjologów oraz specjalistów z zakresu migracji, zdrowia, rynku pracy i zarządzania. Powstały w ten sposób teoretyczny obraz reprezentantów polskiego pokolenia Y (i, odnoszących się do ich sytuacji życiowej, właściwości osobistych) został empirycznie skonfrontowany z praktycznym (życiowym) wymiarem ich funkcjonowania społeczno-zawodowego w newralgicznym momencie życia (tj. ukończenia studiów i rozpoczęcia pracy zawodowej).

Tak zarysowane podejście do uprawiania badań wspiera Krzysztof Rubacha, według którego „czystość teoretyczna” badania jest ukryta w adekwatnym doborze teorii wyjściowej do oczekiwanego typu wyjaśnienia<sup>460</sup>, co oznacza, że najistotniejsza jest spójność przyjętych teorii i, w dużej mierze wynikającego z nich, modelu badawczego. Tym samym Rubacha nakierowuje na sposób myślenia podzielany przez Kazimierza Adjukiwicza, który związek między teorią (dotychczasowymi zdobyczami nauki) a metodologią (tj. tworzeniem nowej nauki) opisuje w następujący sposób: *teoria nauki zajmuje się nauką rozumianą jako system twierdzeń naukowych, a więc gotowych już rezultatów. Metodologia zaś zajmuje się sposobami postępowania, czyli metodami stosowanymi przy tworzeniu nauki. Teoria nauki zajmuje się elementami, z których nauka się składa (twierdzeniami, ter-*

---

<sup>460</sup> K. Rubacha (2013). *Standardy badań społecznych. Problematyzowanie praktyki edukacyjnej*, s. 46. <http://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/PBE/article/view/PBE.2013.004/1788> (dostęp: 27.02.2019).

*minami naukowymi) oraz strukturami z nich zbudowanymi (dowód, teoria itd.). Metodologia bada metody dowodzenia, eksperymentowania, rozwiązywania zagadnień, wyjaśniania, sprawdzania itd.*<sup>461</sup> Uprawnione wydaje się zatem stwierdzenie, zgodnie z którym osadzenie planowanego badania w interdyscyplinarnie rozumianych teoriach umożliwi (przy założeniu, że model badawczy nie tylko współgra z teorią, lecz także z obiektywną rzeczywistością) szerokie, wychodzące poza ramy jednostkowo rozpatrywanych dyscyplin naukowych, spojrzenie na problematykę „wchodzenia w dorosłość” i rozpoczynania tzw. kariery zawodowej. Założenie to uwzględnia zarówno złożoność sytuacji, w jakiej znajdują się młodzi ludzie (tu: reprezentanci pokolenia Y) przekraczający próg prawdziwej dorosłości (samodzielności), jak również niezwykle wielowątkowość, współcześnie rozpatrywanych, rynku pracy i świata społecznego (wraz z możliwościami psychologicznej odpowiedzi jednostek na panujące tam warunki).

Osadzenie badań własnych w paradygmacie ilościowym umożliwia, na co wskazują Adjukiewicz i Jerzy Brzeziński, ich powtórzenie (replikowanie) w odmiennych warunkach społeczno-gospodarczych. Brzeziński stwierdza wprost, że *badanie, którego nie da się powtórzyć (replikować), nie zasługuje na miano badania naukowego*<sup>462</sup>. Adjukiewicz odnosi się do tak sformułowanej myśli, pisząc, że *poznaniem naukowym jest tylko taka treść myślowa, która, po pierwsze – daje się drugiemu zakomunikować w słowach rozumianych dosłownie, tj. bez przenośni, porównań i innych półśrodków przekazywania myśli. Po drugie – do tytułu poznania naukowego rościć może sobie pretensje tylko takie twierdzenie, o którego słuszności lub niesłuszności może się w zasadzie przekonać każdy, jeśli się tylko znajdzie w odpowiednich warunkach zewnętrznych. Słowem, poznanie naukowe jest poznaniem intersubiektywnie komunikowalnym i intersubiektywnie kontrolowanym. To właśnie intersubiektywność jest – jak się zdaje – charakterystyczną cechą poznania racjonalnego*<sup>463</sup>. Możliwość dokonania replikacji badania i, co wydaje się równie istotne, umiejętność przekazania płynących z niego wniosków w formie zrozumiałej dla odbiorcy (często będącego laikiem), stanowi więc podstawę naukowego dochodzenia do prawdy o właściwościach rzeczywistości obiektywnej (ponieważ dzięki temu możliwa jest merytoryczna dyskusja dotycząca danej problematyki, skutkująca np. powtórzeniem badania). Celem praktycznym (popularyzatorskim) tak rozumianej nauki jest zatem przełożenie jej osiągnięć na język

<sup>461</sup> K. Adjukiewicz (2008). *Zagadnienia i kierunki filozofii (teoria poznania, metafizyka)*, s. 94, <https://azdoc.pl/k-ajdukiewicz-zagadnienia-i-kierunki-filozofii-pdf.html> (dostęp: 27.02.2019).

<sup>462</sup> J.M. Brzeziński (2011). *Metodologia badań społecznych. Wybór tekstów*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka, s. 10.

<sup>463</sup> K. Adjukiewicz (2008). *Zagadnienia i kierunki filozofii...*, dz. cyt., s. 63.

potoczny, powodujący zmiany w zakresie światopoglądu (a w efekcie – zachowań) zainteresowanych nią ludzi.

Empiryczne dochodzenie prawdy na temat rzeczywistości jest, zdaniem Mariana Nowaka, procesem tworzenia praw naukowych, skutkującym dopasowaniem rzeczywistości i umysłu ludzkiego. Dopasowanie to wynika z *intuicji, twierdzeń i autopoprawek, podejmowanych przy każdorazowym zderzeniu się z praktyką. W tym trudzie intelektualnym swój udział ma również zwątpienie, badanie, krytyczność (sceptycyzm, kryzys), walka o znaczenie i dzielenie się swoimi spostrzeżeniami z innymi*<sup>464</sup>. Można więc powiedzieć, że rolą tak definiowanej nauki (zwłaszcza nauk społecznych, podległych wpływom zmiennego środowiska zewnętrznego i, w związku z tym, nienoszących znamion uniwersalności) jest ciągłe podważanie swoich dotychczasowych osiągnięć, w celu nieustannej aktualizacji dopasowania ludzkiego punktu widzenia do obserwowalnej (a tym samym – dynamicznie ewoluującej przez wzgląd na subiektywny wymiar jej interpretacji) rzeczywistości.

## 5.1. PRZEDMIOT I CEL BADAŃ

**Przedmiotem badań**, opisanym szerzej w rozdziale 4, uczyniłem **dobrostan psychospołeczny, rozpatrywany jako suma sześciu jego wymiarów składowych: samoakceptacji, celu życiowego, rozwoju osobistego, panowania nad otoczeniem, autonomii oraz pozytywnych relacji z otoczeniem**. Tak definiowany (zgodnie z propozycją Czapińskiego) dobrostan psychospołeczny został w badaniu własnym ujęty jako specyficzna właściwość młodych dorosłych, którzy „chwilowo” znajdują się w zawieszeniu pomiędzy dwiema fazami rozwoju – eksploracji i tworzenia – oraz „za moment” rozpoczną w pełni dorosłe, samodzielne życie osobiste i zawodowe (badanie zostało przeprowadzone około dwa miesiące przed terminowym ukończeniem studiów II stopnia przez badaną populację – tj. w kwietniu i maju). Uchwycenie właściwości dobrostanu psychospołecznego tak sprecyzowanej grupy ludzi, znajdujących się dodatkowo w niezwykle ważnym momencie życia, wydaje się nie tylko interesującym poznawczo działaniem badawczym, ale również stanowić może podstawę do dalszych badań z tego zakresu oraz źródło wniosków praktycznych, ukierunkowanych na pomoc tej grupie ludzi w, możliwie bezkosztowym, transferze uczelnia wyższa–rynek pracy.

---

<sup>464</sup> M. Nowak (2008). *Epistemologiczne, aksjologiczne i metodologiczne podstawy badań pedagogicznych*. W: S. Palka (red.), *Podstawy metodologii badań w pedagogice*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 21.

Podkreślenie praktycznego, z pedagogicznego punktu widzenia, wymiaru badań własnych znajduje swe odbicie również w podziale celów badawczych na teoretyczny i praktyczny. Jako że badanie dobrostanu psychospołecznego przy wykorzystaniu testów psychologicznych jest, w zgodzie ze słowami Tadeusza Pilcha i Teresy Bauman, badaniem faktów i, zarazem, próbą odpowiedzi na pytanie „dlaczego tak jest” (w odróżnieniu od, również pojawiającego się w opisie badania, diagnostycznego – „jak jest”)<sup>465</sup> – to powody te pozwalają przypuszczać, że cele badania (a zwłaszcza cel teoretyczny) mają charakter wyjaśniający (a w części diagnostycznej – eksploracyjny), wiążący czyste poznanie naukowe z praktyką, rozumianą nie tylko jako zbiór określonych działań, ale również jako skoncentrowanie na uadekwatnianiu światopoglądu (tj. przejściu od praktyki i przemysła własnych na jej temat do rekonstrukcji teorii).

W związku z tym, **celem teoretycznym badania jest określenie różnic w poziomie dobrostanu psychospołecznego studentów kierunków technicznych i medycznych oraz społecznych**. Przyjmując założenie, zgodnie z którym studenci kierunków technicznych (inżynierskich) i medycznych mają mniej powodów do niezadowolenia z wybranego kierunku studiów (łatwiej im znaleźć pracę w wyuczonym zawodzie, osiągnąć zadowalające zarobki czy znaleźć zatrudnienie na lata u jednego pracodawcy – co wiąże się z większymi możliwościami awansu zawodowego czy silniejszą identyfikacją z zawodem i zakładem pracy), oczekiwać należy, że prezentowany przez nich poziom dobrostanu psychospołecznego będzie wyższy niż w przypadku studentów kierunków społecznych, pozbawionych zazwyczaj wymienionych powyżej ułatwień.

**Celem praktycznym jest natomiast opracowanie** – na podstawie wyników badania – **skutecznych form wspierania studentów podczas transferu uczelnia wyższa-rynek pracy**, czyli takie przedstawienie wyników i wniosków płynących z badania, by możliwe było zidentyfikowanie obszarów wrażliwych na zakłócenia transferu oraz zaproponowanie działań niwelujących skutki tychże zakłóceń.

**Cel uzupełniający (eksploracyjny)**, którego zadaniem jest wzbogacenie spojrzenia na poruszoną w książce problematykę, **stanowi poznanie (określenie) rodzinnych i społecznych uwarunkowań dobrostanu psychospołecznego**. Obszar ten wydaje się na tyle istotny, by poświęcić mu osobny fragment książki, ponieważ stanowi odrębny wycinek rzeczywistości (obok uczelni wyższej i rynku pracy), kształtujący najmocniej właściwości psychologiczne jednostek, składające się w spajający je koncept dobrostanu psychospołecznego.

<sup>465</sup> T. Pilch, T. Bauman (2001). *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”, s. 21–23.



## 5.2. PROBLEMY, PYTANIA I HIPOTEZY BADAWCZE

Podstawą zrozumienia znaczenia właściwego rozpoznania problemów badawczych jest definicja Pilcha i Bauman, która wskazuje, że *problem badawczy to pytanie o naturę badanego zjawiska, o istotę związków między zdarzeniami lub istotami i cechami procesów, cechami zjawiska, to mówiąc inaczej uświadomienie sobie trudności z wyjaśnieniem i zrozumieniem określonego fragmentu rzeczywistości, to mówiąc jeszcze inaczej deklaracja o naszej niewiedzy zawarta w gramatycznej formie pytania*<sup>466</sup>. Zrozumienie tak określonego procesu dochodzenia do wiedzy, podsumowującej stan niewiedzy badacza w poddawanym badaniu obszarze, pełni rolę intelektualnie rozumianego wstępu do planowania szczegółowych działań badawczych. Problemy badawcze powinny zatem zawsze pełnić nadrzędną rolę względem hipotez (wysnuwanych na ich podstawie) i, przede wszystkim, metod, technik i narzędzi badawczych, których celem – zakładając właściwe przygotowanie teoretyczne badacza – jest uzyskanie nieznanych mu odpowiedzi, czyli – w mniejszym lub większym stopniu – rozwiązanie postawionych problemów badawczych. Psychologowie, chcąc mieć pewność, że zdobyte w toku działań empirycznych wyniki można wprost przełożyć na teorie, czyli uniwersalne prawa dotyczące natury ludzkiej psychiki, dodatkowo stosują metodę *systematycznie modyfikowanej autoreplikacji*, co oznacza, że wielokrotnie powtarzają badania, modyfikując próbę badawczą, metody pomiaru i przyjęte zmienne (problemy badawcze pozostają niezmiennie)<sup>467</sup>. Uzyskują w ten sposób możliwie obiektywne odbicie badanej rzeczywistości i, dzięki temu, możliwie trafnie odpowiadają na, postawione przed rozpoczęciem badań, pytania dotyczące jej kształtu.

Mając na uwadze te rozważania definicyjne i odwołując się do teoretycznego uzasadnienia zawartego w rozdziałach 1–4, **podstawowym problemem badawczym badań własnych uczyniłem określenie znaczenia wybranego kierunku studiów i, wynikających z tego wyboru, uwarunkowań zewnętrznych (ekonomiczno-społecznych i zawodowych) dla poczucia dobrostanu psychospołecznego w momencie poprzedzającym ukończenie studiów i rozpoczęcie samodzielnego życia**. Dokonanie właściwych analiz umożliwi określenie kosztów psychologicznych ponoszonych przez osoby wybierające, niedające pewności realizacji posiadanej wizji (oczekiwań) kariery zawodowej (tj. niegwarantujące odpowiedniej szansy na podjęcie pracy w zawodzie, rozwój zawodowy, awanse

---

<sup>466</sup> Tamże, s. 43.

<sup>467</sup> B. Wojciszke (2011). *Systematycznie modyfikowane autoreplikacje: logika programu badań empirycznych w psychologii*. W: J.M. Brzeziński (red.), *Metodologia badań społecznych. Wybór tekstów*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka, s. 19–54.

i adekwatne do podejmowanego wysiłku wynagrodzenie), kierunki studiów oraz przez osoby studiujące na kierunku wybranym przypadkowo, np. w wyniku niepowodzenia na egzaminach wstępnych na pierwotnie pożądanym kierunku czy z powodów ekonomicznych, podejmujących studia na mniej obciążających budżet czesnym kierunkach.

Przyjmując, że część szczegółowych problemów badawczych umożliwia określenie oczekiwań wstępnych względem wyników badania, zanim przejdę do ich prezentacji, chciałbym się na chwilę skupić na znaczeniu formułowania hipotez. Przyjmując, za Pilchem i Bauman jako wzorcową definicję Tadeusza Kotarbińskiego można w istocie uznać, że *hipotezę nazywa się wszelkie twierdzenia częściowo tylko uzasadnione, przeto także wszelki domysł, za pomocą którego tłumaczymy dane faktyczne, a więc też i domysł w postaci uogólnienia, osiągniętego (...) na podstawie danych wyjściowych*<sup>468</sup>. Najistotniejszym warunkiem zasadności i trafności stawianych hipotez jest natomiast wiedza o przedmiocie badań i ogóle procesów zachodzących w człowieku i w ramach jego relacji z drugim człowiekiem i środowiskiem<sup>469</sup>. Bywa jednak, że i badacze posiadający rozległą wiedzę w testowanej empirycznie problematyce ulegają – świadomie lub nieświadomie – presji własnych oczekiwań względem wyników, a bardziej chęci potwierdzenia własnej nieomyślności w zakresie ich przewidywania, czy, uogólniając, rozumienia mechanizmów kierujących człowiekiem w relacjach społecznych. Efektem tego są badania (piętnowane w *kodeksie etyki pracownika naukowego* opracowanym przez Polską Akademię Nauk<sup>470</sup>), na podstawie których formułowany jest błędny (powstający na zafałszowanych wynikach lub nieuprawnionej interpretacji danych) ogląd rzeczywistości, rzutujący negatywnie na rozumienie zjawisk i celowość podejmowania określonych działań praktycznych.

Stosując się do tak określonych zaleceń, sformułowałem następujące **szczegółowe problemy badawcze, uzupełnione o hipotezy** (których niepotwierdzenie będzie równie istotne z badawczego punktu widzenia, co ich potwierdzenie):

1. Jakim poziomem dobrostanu psychospołecznego charakteryzują się studenci-reprezentanci pokolenia Y z warszawskich uczelni wyższych, na kilka miesięcy przed ukończeniem studiów magisterskich i rozpoczęciem w pełni dorosłej kariery zawodowej?

---

<sup>468</sup> T. Kotarbiński (1960). *Kurs logiki dla prawników*. Warszawa: PWN, s. 181.

<sup>469</sup> T. Pilch, T. Bauman (2001). *Zasady badań pedagogicznych...*, dz. cyt., s. 45.

<sup>470</sup> *Kodeks etyki pracownika naukowego*. [https://instytucja.pan.pl/images/2016/komisja\\_etyki/Kodeks\\_etyki\\_pracownika\\_naukowego\\_-\\_wydanie\\_II\\_-\\_2016\\_r.pdf](https://instytucja.pan.pl/images/2016/komisja_etyki/Kodeks_etyki_pracownika_naukowego_-_wydanie_II_-_2016_r.pdf) (dostęp: 2.03.2019).

2. Czy studenci kierunków inżynierskich i medycznych różnią się poziomem dobrostanu psychospołecznego od studentów kierunków społecznych?

Hipoteza 1: Studenci kierunków inżynierskich i medycznych charakteryzują się wyższym poziomem dobrostanu psychospołecznego niż studenci kierunków społecznych.

3. Czy studenci, dla których studiowany kierunek był pierwszym wyborem, różnią się poziomem dobrostanu psychospołecznego od studentów, którzy na studiowany kierunek trafili przypadkowo, nie z własnego – wynikającego z posiadanych predyspozycji, zdolności i zainteresowań – wyboru?

Hipoteza 2: Studenci, którzy studiują na wybranym przez siebie (np. na podstawie posiadanych zainteresowań lub zdolności) kierunku, charakteryzują się wyższym poziomem dobrostanu psychospołecznego niż studenci studiujący na kierunkach przypadkowych, niedających im możliwości podjęcia pracy w „wymarzonej” zawodzie lub takim, który wykorzystywałby posiadane przez nich predyspozycje, zainteresowania czy zdolności.

4. Czy trafność wyboru kierunku studiów – z perspektywy 5 lat studiowania – decyduje o wysokim poczuciu dobrostanu psychospołecznego?

Hipoteza 3: Osoby, które z perspektywy czasu źle oceniają wybór kierunku studiów, będą się charakteryzowały niższym poziomem poczucia dobrostanu psychospołecznego niż osoby oceniające ten wybór pozytywnie.

5. W jakim zakresie uwarunkowania rodzinne i społeczne wpłynęły na wybór kierunku studiów?

Hipoteza 4: Czynniki rodzinne i społeczne, takie jak wykształcenie rodziców, wykonywany przez nich zawód i zamożność rodziny, mają istotne znaczenie dla wyboru kierunku studiów – im wyższe wykształcenie, majątność i pozycja zawodowa rodziców, tym częściej ich dzieci wybierają kierunki inżynierskie lub medyczne.

6. Które wymiary dobrostanu psychospołecznego są najbardziej podatne na obniżanie poziomu w momencie poprzedzającym start zawodowy?

Pytania badawcze 1 i 6 mają charakter diagnostyczny i przez swoją naturę, skoncentrowaną na poznaniu (zdiagnozowaniu) poziomu poczucia dobrostanu psychospołecznego, są pozbawione hipotez. Krzysztof Konarzewski wskazuje, że są dwa typy badań praktycznych: diagnostyczne i ewaluacyjne. Badania diagnostyczne zawierają pytania *o rodzaj, zasięg, źródła i otoczenie trudności*, natomiast badania ewaluacyjne mają na celu

określenie skutków działań praktycznych, podjętych w wyniku diagnozy<sup>471</sup>. Przyjmując takie rozróżnienie, pierwsze pytanie (problem) badawcze służyć może za, nieuwzględniającą pełnej palety czynników kształtujących dobrostan psychospołeczny (np. wyglądu fizycznego czy stanu zdrowia), diagnozę, którą w takim kształcie Konarzewski nazywa badaniami rozpoznawczymi<sup>472</sup>. Pytanie szóste rozumieć więc należy jako pogłębienie diagnozy, ukierunkowane na ocenę procesu startu zawodowego z punktu widzenia dobrostanu psychospołecznego, ujętego jako suma jego wymiarów składowych. Określenie, które wymiary dobrostanu wzrastają, a których poziom spada w czasie tranzytu uczelnia wyższa–rynek pracy, pozwoli na opracowanie wniosków dla praktyki, których ewentualne wdrożenie wiązać się będzie z koniecznością, po upływie określonego czasu, sprawdzenia efektów przyjętych działań, czyli z wykonaniem badania ewaluacyjnego.

### 5.3. ZMIENNE I ICH WSKAŹNIKI

Sformułowanie problemów i hipotez badawczych poprzedza operacjonalizację wykorzystanych pojęć teoretycznych, czyli wyszczególnienie zmiennych i, określających je, wskaźników. Mieczysław Łobocki definiuje zmienne jako *wszystko to, nad czym w szczególny sposób pragniemy skoncentrować się w naszych badaniach*<sup>473</sup>, co należy odczytywać jako (patrząc na badanie jako proces) konieczność dokonania takiej ekspozycji wykorzystanych teorii (zwłaszcza przedmiotu badań), by wyraźnie zarysowana została ich wzajemna odrębność i (zarazem) łączące je relacje, ujednocicone zostało rozumienie ich istoty w badaniu i, wreszcie, by możliwe było zoperacjonalizowanie ich do postaci zmiennych oraz, odwołujących się do (możliwie obiektywnej) badanej rzeczywistości, wskaźników. Zmienne są zatem empirycznym odbiciem teorii, których celem jest określenie różnic w zakresie realizacji tychże pomiędzy biorącymi udział w badaniu grupami lub zbiorami<sup>474</sup>. Zgodnie z opinią Konarzewskiego zmienne możemy podzielić na 4 typy: niezależne, zależne, parametry i błędy<sup>475</sup>.

---

<sup>471</sup> K. Konarzewski (2000). *Jak uprawiać badania oświatowe. Metodologia praktyczna*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, s. 89.

<sup>472</sup> Tamże.

<sup>473</sup> M. Łobocki (2010). *Metody i techniki badań pedagogicznych*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, s. 135–136.

<sup>474</sup> G.A. Ferguson, Y. Takane (2003). *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 29.

<sup>475</sup> K. Konarzewski (2000). *Jak uprawiać badania oświatowe*, dz. cyt., s. 40.

Zmienne niezależne *odnoszą się (...) do oddziaływań lub właściwości badanych obiektów, które pozostają pod kontrolą badacza*<sup>476</sup>. Są to więc zmienne, których oddziaływanie na zmienną zależną odbywa się z inicjatywy i pod okiem badacza, oceniającego siłę tego oddziaływania. Brzeziński dodaje, że zmienne niezależne tworzą *obraz przestrzeni zmiennych istotnych dla danej zmiennej zależnej*<sup>477</sup>. W badaniu własnym przyjąłem następujące zmienne niezależne:

1. Kierunek studiów;
2. Adekwatność (trafność) kierunku studiów do posiadanych zainteresowań i planów zawodowych;
3. Ocena wyboru kierunku studiów;
4. Sytuacja ekonomiczna rodziny;
5. Sytuacja edukacyjna i zawodowa rodziców.

Zmienne zależne definiowane są natomiast jako odnoszące się *do jawnego zachowania się lub jawnych cech obiektów scharakteryzowanych przez wartości zmiennych niezależnych*<sup>478</sup>. Albert Maszke dodaje, że są to zmienne, które są przedmiotem badania i które badacz chce w wyniku badania wyjaśnić<sup>479</sup>. Na potrzeby badania przyjąłem jedną zmienną zależną – dobrostan psychospołeczny, którego pomiar odbył się w specyficznym i przełomowym momencie życia osób badanych. Aby odpowiedzieć na 5 pytanie badawcze, rolę zmiennej zależnej przyjmuje również – będąca wcześniej zmienną niezależną – zmienna „kierunek studiów”.

Parametry i błędy w ich szacowaniu nie zostały ujęte w badaniu, ale odbiciem ich obecności są, ostrożnie wysuwane, wnioski. Jako że każde badanie ilościowe zrealizowane przy wykorzystaniu metody sondażu diagnostycznego jest obciążone niedoskonałością, wynikającą z niemożności pełnego oddania rzeczywistości za pomocą ankietowych pytań zamkniętych, należy uwzględnić to w interpretacji wyników i starać się nie wyciągać na ich podstawie zbyt kategoriycznych wniosków. Istnieje możliwość zmniejszenia wskazanej niedoskonałości badań ilościowych, poprzez zastosowanie metod jakościowych jako pogłębionego poszukiwania odpowiedzi na pytania badawcze, zwłaszcza te, dotyczące mniej fizykalnych

---

<sup>476</sup> Tamże.

<sup>477</sup> J.M. Brzeziński (2016). *O osobliwościach metodologicznych badań naukowych i diagnostycznych prowadzonych przez psychologów klinicznych*, „Roczniki Psychologiczne”, nr XIX, s. 441.

<sup>478</sup> K. Konarzewski (2000). *Jak uprawiać badania oświatowe...*, dz. cyt., s. 40.

<sup>479</sup> A.W. Maszke (2010). *Tok przygotowywania badań*. W: S. Palka (red.), *Podstawy metodologii badań w pedagogice*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 165.

właściwości świata (tj. kultury, za pośrednictwem której interpretujemy rzeczywistość)<sup>480</sup>.

Przyjmując za Konarzewskim, że tak określone zmienne niezależne i zależna spełniają warunki niezbędne, by móc zostać określonymi mianem nieobserwowalnych (możliwych do uchwycenia jedynie za pomocą zmiennych obserwowalnych) i ustalonych (których zmienność została ustalona decyzją badacza)<sup>481</sup>, rysuje się wyraźne oddzielenie modelu badania od obiektywnie postrzeganej rzeczywistości. Niemniej jednak, właściwy dobór wskaźników, definiowanych przez Stefana Nowaka jako *cecha, zdarzenie lub zjawisko, na podstawie zajścia którego wnioskujemy z pewnością, bądź z określonym prawdopodobieństwem, bądź wreszcie z prawdopodobieństwem wyższym od przeciętnego, iż zachodzi zjawisko, które nas interesuje*<sup>482</sup>, może znacząco zwiększyć synchronizację rzeczywistości badawczej i obiektywnej. Na rolę doświadczenia badawczego we właściwym doborze wskaźników wskazują słowa Nowaka, zgodnie z którymi *dobór właściwego wskaźnika zakłada (...) posiadanie określonej wiedzy o rzeczywistości badanej, znajomość pewnych zależności, którym ona podlega*<sup>483</sup>.

Mając na uwadze zachowanie przejrzystości prezentowanych treści, w tabeli 12 zawarłem pytania badawcze, do których dopasowałem zmienne i ich wskaźniki.

**Tabela 12.** Pytania badawcze, zmienne i wskaźniki

PYTANIE BADAWCZE	ZMIENNA	WSKAŹNIK
1. Jakim poziomem dobrostanu psychospołecznego charakteryzują się studenci-reprezentanci pokolenia Y z warszawskich uczelni wyższych, na kilka miesięcy przed ukończeniem	1. Dobrostan psychospołeczny: 1.1. Samoakceptacja – samoocena – nadzieja podstawowa	1.1. Wynik znormalizowany (podany w wartościach stenowych) uzyskany na odpowiadającej każdej ze zmiennych przedziałowej (interwałowej) skali pomiarowej SES (samoocena) i BHI-12 (nadzieja podstawowa).

<sup>480</sup> B. Smolińska-Theiss, W. Theiss (2010). *Badania jakościowe – przewodnik po labiryncie*. W: S. Palka (red.), *Podstawy metodologii badań w pedagogice*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 80–82.

<sup>481</sup> K. Konarzewski (2000). *Jak uprawiać badania oświatowe...*, dz. cyt., s. 39.

<sup>482</sup> S. Nowak (1970). *Metodologia badań socjologicznych. Zagadnienia ogólne*. Warszawa: PWN, s. 236.

<sup>483</sup> S. Nowak (2007). *Metodologia badań społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 51.

5. Metodologiczne wprowadzenie w problematykę badania dobrostanu...

PYTANIE BADAWCZE	ZMIENNA	WSKAŹNIK
studiów magisterskich i rozpoczęciem w pełni dorosłej kariery zawodowej?	1.2. Cel życiowy – ogólny wskaźnik poczucia własnej skuteczności – nadzieja na sukces	1.2. Wynik znormalizowany (podany w wartościach stenowych) uzyskany na odpowiadającej każdej ze zmiennych przedziałowej (interwałowej) skali pomiarowej GSES (poczucie własnej skuteczności) i KNS (nadzieja na sukces).
	1.3. Rozwój osobisty – neurotyczność – ekstrawertyczność – otwartość na doświadczenia – ugodowość – sumienność	1.3. Wynik znormalizowany (podany w wartościach stenowych) uzyskany na odpowiadającej każdej ze zmiennych przedziałowej (interwałowej) skali pomiarowej NEO-FFI.
	1.4. Panowanie nad otoczeniem – styl skoncentrowany na zadaniu – styl skoncentrowany na emocjach – styl skoncentrowany na unikaniu	1.4. Wynik znormalizowany (podany w wartościach stenowych) uzyskany na odpowiadającej każdej ze zmiennych przedziałowej (interwałowej) skali pomiarowej CISS.
	1.5. Autonomia – poczucie umiejscowienia kontroli – poczucie braku skuteczności – poczucie zależności od losu – poczucie zależności od innych – kontrola osobista – ideologia kontroli – sukcesy – porażki	1.5. Wynik znormalizowany (podany w wartościach stenowych) uzyskany na odpowiadającej każdej ze zmiennych przedziałowej (interwałowej) skali pomiarowej CwP.
	1.6. Pozytywne relacje z otoczeniem – cel – spójność wewnętrzna – kontrola życia – akceptacja śmierci – pustka egzystencjalna – poszukiwanie celów – osobowy sens	1.6. Wynik znormalizowany (podany w wartościach stenowych) uzyskany na odpowiadającej każdej ze zmiennych przedziałowej (interwałowej) skali pomiarowej KPŻ (postawy życiowe) i SWLS (satysfakcja z życia).

### 5.3. Zmienne i ich wskaźniki

PYTANIE BADAWCZE	ZMIENNA	WSKAŹNIK
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– równowaga postaw życiowych</li> <li>– satysfakcja z życia</li> </ul>	
2. Czy studenci kierunków inżynierskich i medycznych różnią się poziomem dobrostanu psychospołecznego od studentów kierunków społecznych?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dobrostan psychospołeczny</li> <li>2. Kierunek studiów – inżynierski i medyczny – społeczny</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analogicznie jak w punkcie 1.</li> <li>2. Informacja z metryczki Ankiety własnej</li> </ol>
3. Czy studenci, dla których studiowany kierunek był pierwszym wyborem, różnią się poziomem dobrostanu psychospołecznego od studentów, którzy na studiowany kierunek trafili przypadkowo, nie z własnego – wynikającego z posiadanych predyspozycji, zdolności i zainteresowań – wyboru?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dobrostan psychospołeczny</li> <li>2. Okoliczności wyboru kierunku studiów</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analogicznie jak w punkcie 1.</li> <li>2. Odpowiedzi na pytania nr 1, 2, 4 z Ankiety własnej</li> </ol>
4. Czy trafność wyboru kierunku studiów – z perspektywy 5 lat studiowania – decyduje o wysokim poczuciu dobrostanu psychospołecznego?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dobrostan psychospołeczny</li> <li>2. Trafność wyboru studiów</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analogicznie jak w punkcie 1.</li> <li>2. Odpowiedzi na pytania nr 11, 15, 16 z Ankiety własnej</li> </ol>
5. W jakim zakresie uwarunkowania rodzinne i społeczne wpłynęły na wybór kierunku studiów?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kierunek studiów – inżynierski i medyczny – społeczny</li> <li>2. Uwarunkowania rodzinne i społeczne – wykształcenie rodziców – doksztalcenie – okoliczności wyboru kierunku studiów – praworządność – zamożność rodziny</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informacja z metryczki Ankiety własnej</li> <li>2. Odpowiedzi na pytania z metryczki (wykształcenie) oraz odpowiedzi na pytania nr 9, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22 z Ankiety własnej</li> </ol>



PYTANIE BADAWCZE	ZMIENNA	WSKAŹNIK
	– miejsce pracy (miasto) – dziedziczenie zawodów	
6. Które wymiary dobrostanu psychospołecznego są najbardziej podatne na obniżanie poziomu w momencie poprzedzającym start zawodowy?	1. Dobrostan psychospołeczny 2. Kierunek studiów – inżynierski i medyczny – społeczny	Pogłębiona analiza danych wykorzystanych także w problemie badawczym 2, której celem jest identyfikacja obszarów dobrostanu psychospołecznego, podatnych na najsilniejsze wahania, wynikające ze startu zawodowego w, określonej kierunkiem studiów, rzeczywistości zawodowej i rynkowej.

#### 5.4. METODY, TECHNIKI I NARZĘDZIA BADAWCZE

Biorąc pod uwagę, że część problemów badawczych ma charakter diagnostyczny, skupiony na potwierdzeniu i, w dalszej kolejności, określeniu skali poszukiwanych zjawisk, a pozostałe problemy ukierunkowane są na poszukiwanie powiązań między sytuacją życiową i zawodową a poczuciem dobrostanu psychospołecznego ludzi kończących studia magisterskie, naturalnym wydaje się wybór **metody sondażu diagnostycznego**. Pilch i Bauman potwierdzają tak uzasadniony wybór metody badawczej, pisząc, że *badania sondażowe obejmują wszelkiego typu zjawiska społeczne o znaczeniu istotnym dla wychowania, ponadto stany świadomości społecznej, opinii i poglądów określonych zbiorowości, narastania badanych zjawisk, ich tendencji i nasilenia. Chodzi tu więc o wszystkie zjawiska, które nie posiadają instytucjonalnej lokalizacji, a wręcz odwrotnie są jakby rozproszone w społeczeństwie. Badania sondażowe mają na celu wykrycie ich istnienia oraz ukazanie wszystkich atrybutów strukturalnych i funkcjonalnych*<sup>484</sup>.

W takim rozumieniu, sondaż diagnostyczny powinien stanowić wstęp do szerzej zakrojonych badań, po którym następują kolejne, empiryczne próby uściślenia i pogłębienia poruszanej problematyki, polegające na wykorzystaniu innych metod, technik i narzędzi w celu odpowiedzi na te same lub zbliżone (uwzględniające wyniki sondażu) pytania badawcze. Odnosząc poczynione rozważania do badania własnego, które postrzegam bardziej jako rozpoznanie problemu niż próbę udowodnienia postawionych tez, metoda sondażu diagnostycznego wydaje się najskuteczniejsza, gdyż szerokie spojrzenie na problem, które ona umożliwia jest najbliższe

<sup>484</sup> T. Pilch, T. Bauman (2001). *Zasady badań pedagogicznych...*, dz. cyt., s. 79–80.

przyjętym przeze mnie założeniom dotyczącym *natury rzeczywistości*<sup>485</sup>. Celem badania nie jest głęboka analiza problematyki dobrostanu psychospołecznego, tylko diagnoza jego poziomu u studentów różnych – przede wszystkim z rynkowego punktu widzenia – kierunków studiów i odpowiedź na pytanie o podstawowe uwarunkowania dobrostanu psychospołecznego tej grupy ludzi w szczególnym momencie ich życia.

Wynikająca z przyjętej metody technika badania zakłada wykorzystanie ankiet, w zgodzie z definicją Aleksandra Kamińskiego, przyjętą przez Pilcha i Bauman, zgodnie z którą technika *to czynności praktyczne, regulowane starannie wypracowanymi dyrektywami, pozwalającymi na uzyskanie optymalnie sprawdzalnych informacji, opinii, faktów*<sup>486</sup>. Sama technika ankietowa definiowana jest przez Mirosława Krajewskiego *jako szczególny przypadek wywiadu, jest istotną techniką badawczą w naukach społecznych, w tym w szczególności w pedagogice. Ankieta jest techniką gromadzenia informacji, polegającą na samodzielnym wypełnianiu przez badanego specjalnych kwestionariuszy, na ogół o wysokim stopniu standaryzacji w obecności lub częściej bez obecności ankietera. Jest ona zbiorem specjalnie sformułowanych pytań zawartych w tzw. kwestionariuszu, na które badana osoba powinna udzielić odpowiedzi. Ankieta jest szczególnie użyteczna w badaniach pedagogicznych jako technika poznawania cech zbiorowości, zjawisk, opinii o wydarzeniach itp. Jej rola jest nie do przecenienia szczególnie w początkowym etapie badań. Wyniki zebrane przy pomocy ankiety wymagają konfrontacji i porównania z materiałem zebrany przy użyciu innych metod badawczych*<sup>487</sup>.

Ankieta może być zatem rozumiana jako specyficzna forma wywiadu, którego przeprowadzenie nie wymaga od badacza skupienia uwagi na jednym badanym, pozwalając na równoległe badanie dowolnie licznych grup, zachowując przy tym pozory wywiadu. Z tego powodu przyjęcie techniki ankietowej świadczy o ilościowym charakterze badań. Taką optykę wspierają Pilch i Bauman, wyróżniając trzy zasadnicze różnice pomiędzy ankietą a wywiadem: *a) stopień standaryzacji pytań, b) zakres i „głębokość” problematyki, c) zasady jej przeprowadzania i związane z tym różnice dystansu społecznego między badanym a badającym*<sup>488</sup>. O ile dwie pierwsze różnice zostały

<sup>485</sup> S. Nowak (2007). *Metodologia badań społecznych*, dz. cyt., s. 50–51.

<sup>486</sup> T. Pilch, T. Bauman (2001). *Zasady badań pedagogicznych...*, dz. cyt., s. 85; cyt. za: A. Kamiński (1970). *Metoda, technika, procedura badawcza w pedagogice empirycznej*. W: T. Pilch, R. Wroczyński (red.), *Metodologia środowiskowych badań pedagogicznych*, „Studia Pedagogiczne”, t. XIX, s. 25–48.

<sup>487</sup> M. Krajewski (2006). *Badania pedagogiczne. Wybór bibliograficzny druków zwartych, czasopism pedagogiczno-przedmiotowych i witryn internetowych z wprowadzaniem*. Płock: Wydawnictwo Naukowe „Novum”, s. 19–20.

<sup>488</sup> T. Pilch, T. Bauman (2001). *Zasady badań pedagogicznych...*, dz. cyt., s. 96.

ujęte w procesie planowania badania (wykorzystałem standaryzowane testy psychologiczne oraz określiłem badanie jako zasadniczo diagnostyczne – czyli szerokie i stosunkowo „płytkie”), o tyle trzecia różnica sprawia istotną trudność w interpretacji skali wpływu badania ankietowego na podejście badanych do wypełniania wykorzystanych w badaniu narzędzi. Nie można jednoznacznie założyć, że badanie ankietowe, poprzez umożliwienie zachowania anonimowości osobom badanym, sprawia, że badani udzielają bardziej zgodnych ze stanem faktycznym odpowiedzi. Tak samo nie można przyjąć za pewnik, że bliskość społeczna (a często i emocjonalna) badanego i badacza podczas przeprowadzania wywiadu sprawia, że badany zdobywa się na pełną szczerość. Jako że badacz nie ma wglądu w procesy psychiczne i myślowe osób badanych, w swych dociekaniach prawdy opiera się na, możliwie najbardziej wiarygodnych, dostępnych informacjach – w badaniu ankietowym, na tym, co osoby badane zechcą mu przekazać (dla kontrastu – wywiad daje jeszcze możliwość interpretacji mowy ciała osoby badanej).

Wynikającymi z przyjętej techniki badania narzędziami badawczymi są, w tym przypadku, kwestionariusze ankiet – 1 autorski i 9 standaryzowanych testów psychologicznych (scharakteryzowanych w następnym akapicie). Narzędzia badawcze służą bezpośredniemu zdobywaniu danych, na co uwagę zwracają i, jednocześnie, uzupełniają w definicji Pilch i Bauman, pisząc, że *jest przedmiotem służącym do realizacji wybranej techniki badań*<sup>489</sup>. Test psychologiczny jako narzędzie badawcze *jest w istocie obiektywną i wystandardyzowaną miarą próbki zachowania. (...) Wartość diagnostyczna lub prognostyczna testu psychologicznego zależy od stopnia, w jakim jego wyniki są wskaźnikami informującymi o stosunkowo szerokiej i ważnej klasie zachowań. Pomiar tego zachowania, które jest bezpośrednio uwzględnione w teście, rzadko, jeśli w ogóle, stanowi cel badania testowego*<sup>490</sup>. Przytoczona definicja potwierdza zasadność wykorzystania baterii testów psychologicznych jako narzędzi służących do pomiaru dobrostanu psychospołecznego, ponieważ wskazuje, że w taki niebezpośredni sposób należy badać jego złożoną i, przez to, trudną do wyrażenia wprost koncepcję.

W badaniu własnym wykorzystałem następujące narzędzia (zachowując kolejność kwestionariuszy, które w postaci baterii dostawały osoby rozpoczynające swój udział w badaniu):

1. **Kwestionariusz autorski** – w skład którego wchodzi 22 pytania – oraz metryczka służąca określeniu: wieku, płci, miasta i województwa pochodzenia, wykształcenia i zawodów wykonywanych przez

---

<sup>489</sup> Tamże, s. 71.

<sup>490</sup> A. Anastasi, S. Urbina (1999). *Testy psychologiczne*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 21.

- oboje rodziców osób badanych – których celem jest określenie (na podstawie samooceny badanych) edukacyjnych, ekonomicznych i zawodowych uwarunkowań dobrostanu psychospołecznego. Odpowiedzi na pytania udzielone zostały w formie zaznaczenia najwłaściwszej spośród podanych w kafeterii (skale Likerta – nominalne i przedziałowe) lub jako wypowiedź pisemna (odpowiedzi na pytania otwarte). Kwestionariusz autorski został zamieszczony do wglądu w Aneksie 1.
2. **Skala SES Rosenberga** – narzędzie przeznaczone do pomiaru poziomu ogólnej samooceny. W jego skład wchodzi 10 stwierdzeń diagnostycznych – osoby badane wskazują, wykorzystując w tym celu czterostopniową skalę, stopień, w jakim zgadzają się z nimi. W badaniu wykorzystano polską adaptację narzędzia, autorstwa Ireny Dzwonkowskiej, Kingi Lachowicz-Tabaczek i Marioli Łaguny<sup>491</sup>.
  3. **KNS – Kwestionariusz Nadziei na Sukces** – nadzieja na sukces odnosi się do siły oczekiwania pozytywnych efektów własnych działań. Składają się na nią dwa komponenty: przekonanie o posiadaniu silnej woli, czyli świadomość własnej skuteczności ujawniana w inicjowaniu dążenia do celu i trwaniu w nim, oraz przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań, czyli świadomość własnej wiedzy i kompetencji intelektualnych, ujawniana w sytuacjach wymagających wymyślenia lub poznania nowych sposobów prowadzących do osiągnięcia celu<sup>492</sup>.
  4. **BHI-12 – Kwestionariusz Nadziei Podstawowej BHI-12** – narzędzie służące do pomiaru nadziei podstawowej (w ramach teorii E. Eriksona), która rozumiana jest jako przeświadczenie jednostki o uporządkowaniu i sensowności świata oraz jego przychylności ludziom. Przeświadczenie to stanowi czynnik warunkujący konstruktywne reagowanie człowieka na zmiany i przełomowe wydarzenia, zwłaszcza na sytuacje ponoszenia nieodwracalnych strat<sup>493</sup>.
  5. **SWLS – Skala Satysfakcji z Życia** – skala zawiera pięć stwierdzeń. Badany ocenia w jakim stopniu każde z nich odnosi się do jego dotychczasowego życia. Wynikiem pomiaru jest ogólny wskaźnik poczucia zadowolenia z życia<sup>494</sup>.

---

<sup>491</sup> I. Dzwonkowska, K. Lachowicz-Tabaczek, M. Łaguna (2008). *Samoocena i jej pomiar...*, dz. cyt.

<sup>492</sup> M. Łaguna, J. Trzebiński, M. Zięba (2005). *Kwestionariusz Nadziei na Sukces...*, dz. cyt.

<sup>493</sup> J. Trzebiński, M. Zięba (2003). *Kwestionariusz Nadziei Podstawowej. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

<sup>494</sup> Z. Juczyński (2012). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, dz. cyt., s. 128–136.

6. **CISS – Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych** – narzędzie służące do określenia stylu radzenia sobie ze stresem. Wyróżniono w nim 3 style: SSZ – styl skoncentrowany na zadaniu; SSE – styl skoncentrowany na emocjach; SSU – styl skoncentrowany na unikaniu<sup>495</sup>.
7. **CwP – Skala Człowiek w Pracy** – test przeznaczony do pomiaru poczucia umiejscowienia kontroli odnoszącego się do pracy. Poczucie kontroli rozumiane tu jest jako przewaga motywacji wewnętrznej lub zewnętrznej. Pozycje kwestionariusza tworzą dwie skale główne: Skala Kontrolna i skala Poczucia Umiejscowienia Kontroli. Ta ostatnia składa się dodatkowo z siedmiu podskal: trzech empirycznych – Poczucie Braku Skuteczności, Poczucie Zależności od Losu, Poczucie Zależności od Innych oraz czterech teoretycznych – Kontrola Osobista, Ideologia Kontroli, Sukcesy i Porażki<sup>496</sup>.
8. **NEO-FFI – Inwentarz Osobowości** – kwestionariusz do diagnozy cech osobowości uwzględnionych w popularnym modelu pięcioczynnikowym, określanym jako model Wielkiej Piątki. W jego skład wchodzi pięć skal mierzących: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność<sup>497</sup>.
9. **GSES – Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności** – narzędzie służące do mierzenia siły ogólnego przekonania jednostki o skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami<sup>498</sup>.
10. **KPŻ – Kwestionariusz Postaw Życiowych** – jest to polska adaptacja LAP-R (Life Attitudes Profile – Revised) Gary’ego T. Requera. Test służy do badania poczucia sensu życia. Twierdzenia, zawarte w teście, dotyczą poczucia sensu życia i tworzą sześć skal prostych, odnoszących się do poszczególnych postaw egzystencjalnych (Cel, Spójność wewnętrzna, Kontrola życia, Akceptacja śmierci, Pustka egzystencjalna i Poszukiwanie celów) oraz dwie skale złożone – Osobowego sensu i Równowagi Postaw Życiowych. Ta ostatnia stanowi łączny wynik kwestionariusza<sup>499</sup>.

---

<sup>495</sup> J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych...*, dz. cyt.

<sup>496</sup> A. Matczak, A. Jaworowska, D. Fecenec, J. Stańczak, J. Bitner (2009). *Człowiek w Pracy*, dz. cyt.

<sup>497</sup> B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2010). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Paula T. Costy i Roberta R. McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.

<sup>498</sup> Z. Juczyński (2012). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, dz. cyt., s. 89–94.

<sup>499</sup> R. Klamut (2010). *Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ*, dz. cyt.

## 5.5. TEREN BADAŃ WRAZ Z CHARAKTERYSTYKĄ I DOBREM PRÓBY BADAWCZEJ

Określenie terenu badań pozwala na osadzenie rozważań teoretyczno-badawczych w ściśle określonej rzeczywistości społecznej, gospodarczej czy edukacyjnej. Podnosi również wiarygodność badania, umożliwiając, przy zachowaniu świadomości wszelkich okoliczności mu towarzyszących, jego replikację, np. w odmiennych warunkach. W ten sposób teren badań staje się nie tylko zdefiniowaną (np. przez granice terytorialne) przestrzenią fizyczną, ale – tak jak w przypadku opisywanego tu badania własnego – płaszczyzną dialogu i współdziałania zamieszkujących ją ludzi, efektem istnienia której jest powstanie rzeczywistości o określonych właściwościach (dotyczących np. jakości życia społecznego, gospodarczego i edukacyjnego). Jak pisze Pilch, *wybór terenu badań to przede wszystkim typologia wszystkich zagadnień, cech i wskaźników, jakie muszą być zbadane, odnalezienie ich na odpowiednim terenie, u odpowiednich grup społecznych lub w układach i zjawiskach społecznych i następnie wytypowanie rejonu, grup zjawisk i instytucji jako obiektów naszego zainteresowania*<sup>500</sup>.

Przez wzgląd na wskazane właściwości rzeczywistości i ich znaczenie dla problematyki dobrostanu psychospołecznego młodych ludzi, wchodzących po ukończeniu studiów na rynek pracy, istotne wydaje się osadzenie badań w optymalnej (z punktu widzenia poruszanej problematyki) rzeczywistości – tj. posiadającej możliwie rozwinięte właściwości, umożliwiające uchwycenie znaczenia ich specyfiki w procesie formowania dobrostanu psychospołecznego. Miastem, w największym stopniu spełniającym tak sformułowany postulat, jest Warszawa, która z tego właśnie powodu pełni rolę terenu badań własnych. Posiada największy, rozumiany lokalnie, rynek pracy w Polsce, jest wiodącym ośrodkiem edukacyjnym i gospodarczym<sup>501</sup>, a dzięki licznym instytucjom kultury, sztuki czy polityki, zapewnia swym mieszkańcom wysoki poziom życia społecznego.

Poddaną badaniu populację stanowili studenci II roku studiów II stopnia (magisterskich) z warszawskich uczelni wyższych: Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej (APS), Politechniki Warszawskiej (PW) oraz Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego (WUM), studiujący na kierunkach: pedagogika, psychologia, socjologia, mechatronika, informatyka i systemy informacyjne, elektronika, mechanika pojazdów i maszyn roboczych oraz lekarski. Zaznaczyć należy, że na kierunku lekarskim

---

<sup>500</sup> T. Pilch (1995). *Zasady badań pedagogicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”, s. 178.

<sup>501</sup> <https://finanse.wp.pl/rynek-pracy-mazowska-warszawa-i-dlugo-dlugo-nic-6114337023293569a> (dostęp: 10.03.2019).

w badaniu wzięli udział studenci szóstego (tj. ostatniego) roku jednolitych studiów magisterskich. Można zatem przyjąć, że dobór uczelni biorących udział w badaniu miał charakter celowy, ukierunkowany na uzyskanie odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Dobór próby badawczej, spośród społeczności studentów ostatniego roku studiów magisterskich, odbył się zgodnie ze wskazówkami Konarzewskiego<sup>502</sup> – nastąpiło losowanie kierunków studiów dostępnych na wybranych celowo uczelniach (za wyjątkiem celowo dobranego z oferty WUM kierunku lekarskiego – w tym przypadku wylosowano wydział realizujący kierunek – tj. Wydział Lekarski 2) i, w drugim losowaniu, konkretnych grup z wylosowanych uprzednio kierunków. Dzięki zastosowaniu takiej strategii doboru uczestników badania możliwe jest (aczkolwiek wymagające ostrożności w formułowaniu wniosków) uogólnienie wyników badania na całą populację studentów II roku studiów magisterskich<sup>503</sup>. Przyjmuje się, za Bruce'em Kingiem i Edwardem Miniumem, że próbę można uznać za losową wtedy, gdy została wybrana w sposób, który zapewnia, że wszystkie próby o tej samej liczebności mają taką samą szansę na wyselekcjonowanie z populacji<sup>504</sup>. George Ferguson i Yoshio Takane sugerują natomiast, że, przy zachowaniu losowości doboru próby, każda statystyka obliczona na podstawie pomiarów pochodzących z próby, stanowi estymator odpowiadającej jej wartości populacyjnej albo inaczej parametru populacji<sup>505</sup>. Zważywszy na specyfikę terenu badań i chęć utrzymania trafności teoretycznej i praktycznej wniosków, przyjmijmy jednak, że jest tu mowa o populacji zawężonej do osób studiujących w Warszawie.

Losowanie uczestników badania odbyło się w uporządkowany sposób, dający równe szanse na wyselekcjonowanie każdemu kierunkowi i, w dalszej kolejności, każdej grupie z wylosowanych wcześniej kierunków – takie stwierdzenie uprawomocnia zastosowanie właściwego operatu losowania<sup>506</sup>, czyli wykazu wszystkich kierunków prowadzonych przez APS, PW i WUM. Zgodnie z informacjami zawartymi na stronach internetowych wybranych uczelni, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej prowadzi studia na sześciu kierunkach<sup>507</sup> a Politechnika Warszawska

---

<sup>502</sup> K. Konarzewski (2000). *Jak uprawiać badania oświatowe...*, dz. cyt., s. 101.

<sup>503</sup> T. Pilch, T. Bauman (2001). *Zasady badań pedagogicznych...*, dz. cyt., s. 257.

<sup>504</sup> B.M. King, E.W. Minium (2009). *Statystyka dla psychologów i pedagogów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 36.

<sup>505</sup> G.A. Ferguson, Y. Takane (2003). *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*, dz. cyt., s. 163.

<sup>506</sup> K. Konarzewski (2000). *Jak uprawiać badania oświatowe...*, dz. cyt., s. 104.

<sup>507</sup> <http://www.aps.edu.pl/ksza%C5%82cenie/kierunki-studi%C3%B3w/> (dostęp: 14.03.2019).

kształci na 64 kierunkach<sup>508</sup>. W związku z niedopasowaniem pozostałych kierunków kształcenia (lub ich bardzo wąską specjalizacją) w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym (poza lekarskim) do profilu badania<sup>509</sup>, zdecydowałem się wylosować wydział (Wydział Lekarski 1 lub 2) prowadzący kierunek lekarski. Do przeprowadzenia samego losowania użyłem internetowego programu losującego<sup>510</sup>.

Analogiczną procedurę zastosowałem w losowaniu konkretnych grup – z powstałej macierzy grup wylosowałem po dwie grupy z każdego kierunku technicznego i lekarskiego oraz, w związku z zaistnieniem dysproporcji w liczbie kierunków (5 do 3 na korzyść technicznych i lekarskich) i ograniczoną liczbą studentów II roku studiów magisterskich na kierunkach psychologia i socjologia (APS), po dwie grupy studentów psychologii i socjologii wraz z czterema grupami z kierunku pedagogika. W tym przypadku zastosowałem grupowy dobór próby (losowałem bowiem grupy a nie pojedynczych studentów), pozwalający na zawężenie liczby badanych grup poprzez wylosowanie próbki stanowiącej wycinek ich całkowitej liczby, czyli tzw. reprezentację<sup>511</sup>.

## 5.6. HARMONOGRAM BADAŃ WRAZ Z CHARAKTERYSTYKĄ PROCEDURY BADAWCZEJ

Badanie zostało przeprowadzone w kwietniu i maju 2015 roku na próbie 410 studentów z trzech warszawskich uczelni publicznych – APS, PW i WUM (planowałem przebadać około 500 studentów z czterech warszawskich uczelni publicznych, ale jedna z nich nie wyraziła zgody na przeprowadzenie badań). W każdym przypadku badanie wylosowanych uprzednio grup odbyło się w trakcie trwania zajęć dydaktycznych i (zważywszy na liczbę i objętość zastosowanych narzędzi) trwało 1,5 godziny, czyli całą długość typowego wykładu, seminarium magisterskiego czy ćwiczeń. Poddane badaniu grupy były (zazwyczaj tydzień przed umówionym terminem badania) informowane przez prowadzących zajęcia, że takie badanie się odbędzie – nie byli więc zaskoczeni moją obecnością, mimo że nie przekazano im informacji dotyczących zakresu badania (prowadzący zajęcia nie byli obecni w salach w trakcie badania). Dodać należy, że badanie

---

<sup>508</sup> <https://www.pw.edu.pl/Kandydaci/Studia-stacjonarne-I-stopnia/Oferta-studiow-stacjonarnych-2019-2020> (dostęp: 14.03.2019).

<sup>509</sup> <https://rekrutacja-info.wum.edu.pl/rekrutacja-20182019/kierunki-na-wydzialach> (dostęp: 14.03.2019).

<sup>510</sup> <http://www.losowe.pl/liczba> (dostęp: 14.03.2019).

<sup>511</sup> M. Łobocki (2010). *Metody i techniki badań pedagogicznych*, dz. cyt., s. 170.



odbywało się zawsze we wczesnych godzinach popołudniowych (12–16), by wykluczyć udział czynników związanych ze stanem psychofizycznym (np. niewyspanie) w powstawaniu różnic w poziomie dobrostanu psychospołecznego między badanymi grupami (wybór pory podyktowany był rozkładem zajęć na PW i WUM, gdzie najważniejsze zajęcia kierunkowe odbywają się rano, a nie dostałem zgody by je zaburzać). Zadbalem również, by wszystkie grupy miały odpowiednie warunki, by móc właściwie skupić się na badaniu – tj. ciszę i odpowiednie oświetlenie sali, w której odbywało się badanie (termin badania przypadł na bardzo słoneczny okres).

Samo badanie rozpoczynało się od przedstawienia (niezawierającego informacji o celach badawczych) poruszonej w nim problematyki i reguł postępowania w badaniu (dotyczących zwłaszcza wypełniania narzędzi w określonej kolejności) wraz z informacją o dobrowolnym i anonimowym w nim udziale. Takie wprowadzenie, odnoszące się do obecnej sytuacji osób badanych (tj. przypomnienie im, że niedługo skończą studia i rozpoczną poszukiwania pracy), może być rozumiane jako swoisty priming treści (torowanie)<sup>512</sup>, którego celem jest skoncentrowanie uwagi badanych na problemach związanych z transferem uczelnia wyższa–rynek pracy. Temu służyło również ułożenie (kolejność) narzędzi w baterii testów – jako pierwsze badani wypełniali ankietę autorską, w której znajdują się liczne odniesienia do jakości (prawie) zdobytego wykształcenia i jego znaczenia (oraz czynników rodzinnych, ekonomicznych i społecznych) w procesie poszukiwania pracy. Pozostałe narzędzia – tj. testy psychologiczne – ułożone były w kolejności podanej w podrozdziale 5.4.

Badanie, na każdym etapie osobiście przeze mnie nadzorowane, przebiegło bez zakłóceń, których natura mogłaby dodatkowo zafałszować obraz sprawdzanych relacji. Nie zidentyfikowałem ani sytuacji zaburzających przebieg badania, ani obecności zmiennych zakłócających (dystraktorów)<sup>513</sup>, innych niż wskazane powyżej: pora przeprowadzania badań i warunki zewnętrzne (cisza i nasłonecznienie sali).

---

<sup>512</sup> Por. K.D. Vohs, N.L. Mead, M.R. Goode (2006). *The psychological consequences of money*, „Science”, no. 314(5802), s. 1154–1156; W. Baryła, M. Parzuchowski, K. Bocian (2012). *Aktywizacja stereotypu osoby niemoralnej nasila motyw czystości*, „Psychologia Społeczna”, nr 4 (23), s. 297–306.

<sup>513</sup> Por. A.S. Reber (2000). *Słownik psychologii*, dz. cyt., s. 169.

# 6

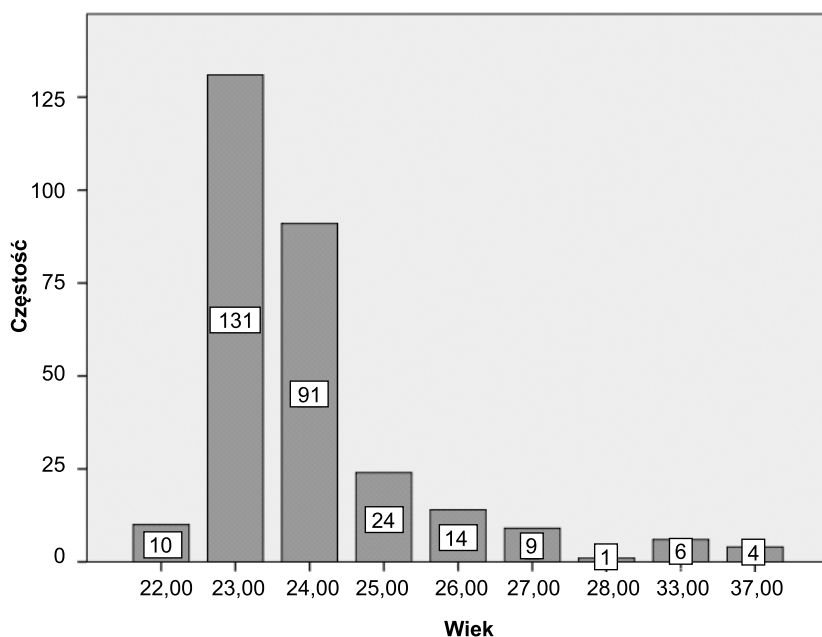
## EMPIRYCZNA CHARAKTERYSTYKA PROBLEMATYKI DOBROSTANU PSYCHOSPOŁECZNEGO STUDENTÓW II ROKU STUDIÓW MAGISTERSKICH – ANALIZA WYNIKÓW BADANIA WŁASNEGO

Założenia metodologiczne, które przyjęto w rozdziale 5, zostały w pełni zrealizowane w badaniu – otwarte pozostaje pytanie, czy umożliwiły one właściwe, trafne rozpoznanie wybranego do badania fragmentu rzeczywistości. Odpowiedź na nie może nie być możliwa, gdyż – zgodnie z punktem widzenia zaprezentowanym w poprzednim rozdziale – osiągnięcia nauk społecznych niezwykle szybko dezaktualizują się w nieustannie ewoluującym i funkcjonującym w niezliczonych kontekstach świecie stworzonym przez człowieka. Niemniej badanie własne stanowi uzasadnioną teoretycznie próbę zmierzenia się z tak rozległą problematyką, w obliczu złożoności której badacz jest zmuszony konstruować prostsze, możliwe do objęcia myślami, modele rzeczywistości. Zdaję sobie sprawę, że – znajdując się w takiej właśnie sytuacji – nie uniknąłem pewnych uproszczeń, które skutkować mogą (i zapewne będą) błędną interpretacją rzeczywistości, wynikającą z niedoskonałości przyjętego modelu, zwłaszcza w obszarze empirii. Poznanie pełnej złożoności drobnego wycinka współczesnego świata społecznego za pomocą, nawet możliwie najlepiej skonstruowanych, narzędzi diagnostycznych zawsze będzie opatrzone błędem – wynikającym z konieczności przełożenia eterycznego przeczucia (powstającego zapewne w wyniku przenikania wrażeń z podświadomości do świadomości) badacza, dotyczącego jakiejś właściwości świata, na model badawczy, umożliwiający takie zbadanie tej właściwości, by możliwe było jej scharakteryzowanie w postaci teorii. O ile w przypadku nauk ścisłych, rządzonych – przynajmniej z obecnej perspektywy – niezmiennymi prawami natury, takie podejście ma sens, o tyle w przypadku nauk społecznych zafałszowania (wynikające z przyjętego przez badacza punktu widzenia – tj. subiektywnie akceptowanego wyjaśnienia danego zjawiska), do jakich dochodzi zwykle podczas tworzenia modelu badawczego i, w dalszej kolejności, teorii, powinny przemawiać za daleko idącą ostrożnością w interpretacji wyników badań.

Przedstawione w tym rozdziale analizy wyników badania przeprowadziłem przy wykorzystaniu programu statystycznego SPSS.

## 6.1. CHARAKTERYSTYKA PODDANEJ BADANIU POPULACJI

Przeanalizowanie częstości informacji z metryczki, stanowiącej wstęp do Ankiety własnej, umożliwiło opracowanie wstępnej charakterystyki zbadanej populacji. W badaniu wzięło udział 410 studentów: 201 mężczyźn, 162 kobiety i 47 osób, które nie zdecydowały się podać informacji dotyczącej płci. Ścisłe określona próba badawcza, składająca się wyłącznie ze studentów kończących ostatni rok studiów magisterskich, okazała się dosyć jednolita pod względem wieku, a zdecydowana większość (76,6% spośród tych, którzy udzielili odpowiedzi) badanych znajduje się w przedziale wiekowym 23–24 lata (rys. 3).



**Rysunek 3.** Wiek osób badanych

Pomimo stwierdzenia faktu, że nie wszyscy badani idealnie wpisują się w założenie Supera (opisane w podrozdziale 3.3), określające moment przejścia z fazy eksploracji do fazy tworzenia pomiędzy 24. a 25. rokiem życia (założenie to spełnia 39,7% badanych), za istotniejszy wskaźnik

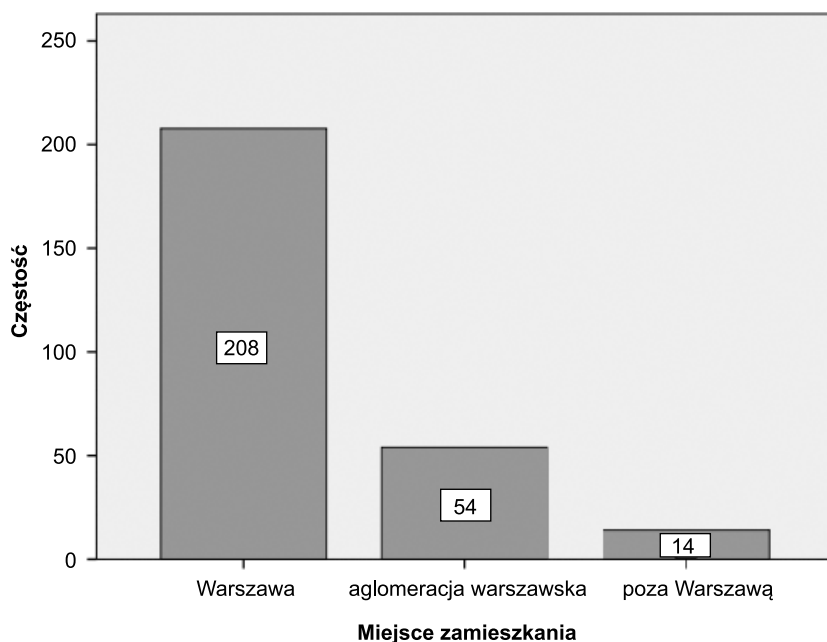
rozpoczęcia fazy tworzenia – zgodnie z ideą powracającą w jego pracach<sup>514</sup> – uznać można rozpoczęcie właściwej kariery zawodowej. Przemawia za tym także trudność, jaką sprawia dokładne oszacowanie wieku osób badanych – badanie było przeprowadzone w kwietniu i maju, a więc przed 24. urodzinami (statystycznie rzecz biorąc) co najmniej 58,3% reprezentantów właściwego rocznika. Dodatkowo część badanych stanowili studenci VI roku medycyny, o rok starsi od reprezentantów pozostałych kierunków kształcenia. Należy również dodać, że informacji dotyczącej wieku nie udzieliło 120 osób, co stanowi 29,3% próby badawczej i może znacząco wpływać na trafność interpretacji w tym zakresie. Przyjmując więc za obowiązującą interpretację wskazującą nie wiek, a moment rozpoczęcia przez młodego dorosłego właściwej kariery zawodowej jako symbolicznego zakończenia fazy eksploracji i rozpoczęcia fazy tworzenia, faktyczny wiek badanych nie powinien mieć znaczącego czy rozstrzygającego znaczenia dla interpretacji wyników badania. Niemniej jednak wyłączenie z dalszych analiz osób powyżej 30. roku życia (a jest ich 10) nie tylko zaokrągli całkowitą liczbę badanych do 400 osób, lecz także pozwoli uniknąć przekłamań w poziomie dobrostanu psychospołecznego, spowodowanych odmienną sytuacją osobistą i zawodową tej grupy wiekowej.

Miasto, które osoby badane wskazywały najczęściej jako miejsce zamieszkania, to oczywiście Warszawa (75,4% udzielonych odpowiedzi) lub, ujęte jako jeden organizm, miasta wchodzące w skład aglomeracji warszawskiej (19,6%). Jedynie 5,1% badanych dojeżdża na studia z bardziej oddalonych miejscowości (rys. 4).

Określenie poziomu wykształcenia rodziców osób badanych ma na celu diagnozę ich sytuacji rodzinnej, ukierunkowanej na obszar związany edukacją (tj. zdobywaniem wykształcenia). Przyjmując założenie, zgodnie z którym Polacy, częściej niż społeczeństwa zachodnie, dziedziczą poziom wykształcenia i, nierzadko, wykonywane zawody po rodzicach<sup>515</sup>, niezwykle istotne wydaje się zbadanie tej zależności i jej uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Marek Kwiek, zajmujący się problematyką dziedziczenia wykształcenia i zawodów, sugeruje, że *międzypokoleniowe wzorce przekazywania wykształcenia wciąż okazują się niezwykle sztywne we wszystkich systemach europejskich – dzieci osób słabo wykształconych same są zazwyczaj słabo wykształcone, zaś dzieci osób dobrze wykształconych w większości uzyskują wyższe wykształcenie. Podobne wzorce struktu-*

<sup>514</sup> Por. D.E. Super (1980). *A life-span, life-space approach to career development*, dz. cyt., s. 282–298.

<sup>515</sup> M. Kwiek (2015). *Międzypokoleniowa ruchliwość społeczna. Szkolnictwo wyższe a drabina edukacyjna i zawodowa w Polsce*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 2(46), s. 184–187.



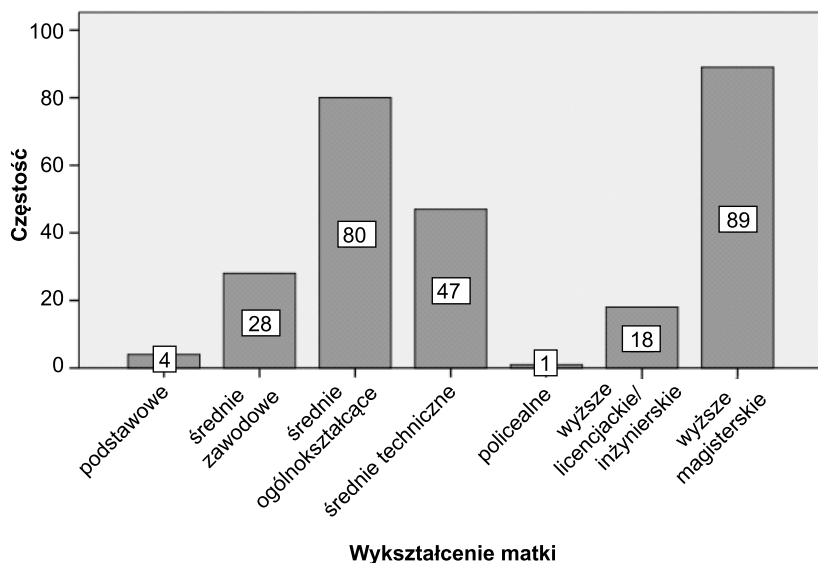
**Rysunek 4.** Miejsce zamieszkania osób badanych

ralne można dostrzec w obszarze wykonywanych zawodów – dzieci osób pracujących w najlepszych i najlepiej płatnych zawodach w większości wchodzi do najlepszych zawodów, zaś dzieci tych zajmujących się gorszymi i gorzej płatnymi pracami znajdują zatrudnienie w gorszych zawodach<sup>516</sup>. Takie spojrzenie na kwestie związane z wykształceniem i zawodem, odwołując się do prognoz zawartych w podrozdziale 2.2, uprawomocnia stwierdzenie, zgodnie z którym mechanizmy (mam tu zwłaszcza na myśli te, które są odpowiedzialne za zaburzenie równości dostępu do edukacji) kierujące popytem na pracę i podażą odpowiednio przygotowanej kadry faworyzują jedne (uprzywilejowane) grupy kosztem drugich (nieuprzywilejowanych). W takim znaczeniu wykształcenie rodziców może okazać się kluczowe dla jakości transferu uczelnia–rynek pracy w percepcji dzieci.

Wziąwszy pod uwagę specyfikę terenu badań, nie powinien dziwić relatywnie wysoki poziom wykształcenia rodziców osób badanych. Mianowicie matki najczęściej legitymowały się dyplomem uczelni wyższej (41% uzyskanych odpowiedzi – studia licencjackie i magisterskie) lub świadectwem maturalnym (30%), wykształceniem podstawowym i średnim zawodowym pochwalić się mogło jedynie 12% matek (rys. 5).

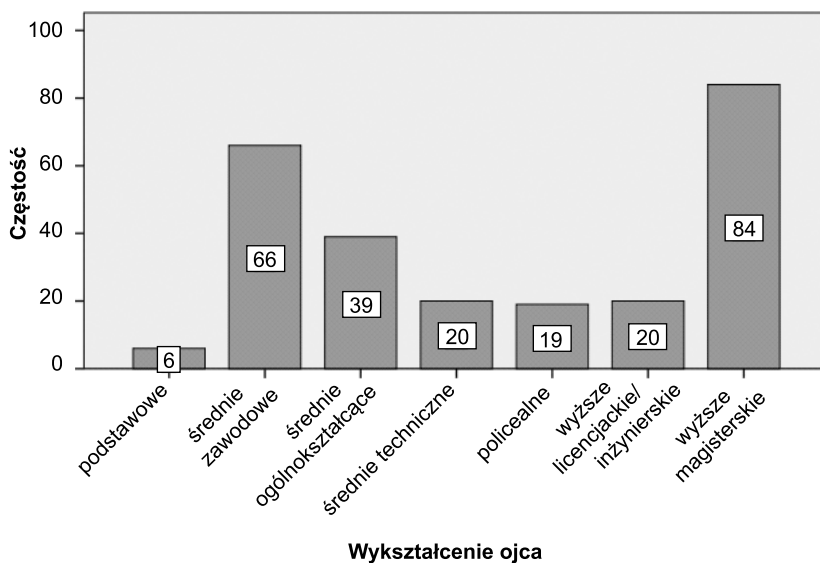
<sup>516</sup> Tamże, s. 185.

## 6.1. Charakterystyka poddanej badaniu populacji



**Rysunek 5.** Wykształcenie matek osób badanych

Ojcowie osób badanych, podobnie jak matki, poszczycić się mogli wykształceniem wyższym (40% uzyskanych odpowiedzi – studia licencjackie i magisterskie), ale częściej byli absolwentami średnich szkół zawodowych (26%) niż liceów ogólnokształcących (15,4%). Zestawiając wykształcenie matek i ojców osób badanych, zauważyć również można interesującą



**Rysunek 6.** Wykształcenie ojców osób badanych

dysproporcję w zakresie odsetka absolwentów techników – matki znacznie częściej kończyły ten typ szkoły średniej (17,6%) niż ojcowie (7,9%). Wynika to prawdopodobnie ze specyfiki oferowanych przez technika kierunków kształcenia, sprofilowanych często pod duże grupy zawodowe (np. pielęgniarstwa) lub zawody (np. księgowość, weterynaria) wykonywane powszechnie przez kobiety.

Podsumowując tę krótką charakterystykę poddanej badaniu populacji, trzeba zaznaczyć, że uczestnicy badania niechętnie wypełniali metryczkę, pozostawiając ją często zupełnie pustą. Na pytanie o wykształcenie matki odpowiedzi nie udzieliły 143 osoby, a o wykształcenie ojców (rys. 6) – 156. Niemniej jednak zebrane dane dają ogólne pojęcie o wyszczególnionych wcześniej charakterystykach i tworzą właściwe tło do dalszych rozważań.

## 6.2. DOBROSTAN PSYCHOSPOŁECZNY – DIAGNOZA STANU

Zgodnie z opracowanym modelem badawczym dobrostan psychospołeczny jest postrzegany przez pryzmat swoich części składowych: samoakceptacji, celu życiowego, rozwoju osobistego, panowania nad otoczeniem, autonomii i pozytywnych relacji z otoczeniem – w takiej kolejności będą prezentowane wyniki badania. W tym rozdziale skupię się na przedstawieniu wyników dotyczących całej badanej populacji, tworząc tym samym obraz dobrostanu psychospołecznego studentów II roku studiów magisterskich z warszawskich uczelni – tzw. diagnozę stanu. Umożliwi ona dokonanie oceny jakości funkcjonowania psychologicznego młodych ludzi, mających w najbliższej perspektywie rozpocząć aktywny i pełnowymiarowy udział w warszawskim (lokalnym), krajowym czy globalnym rynku pracy.

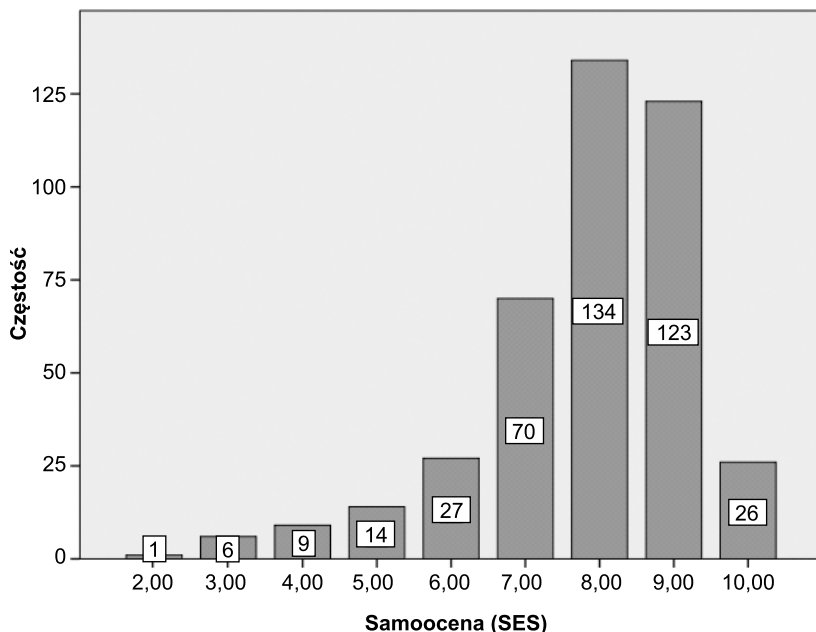
Pierwszym poddanym analizom czynnikiem jest **samoakceptacja**, w której skład wchodzi dwie części: samoocena i nadzieja podstawowa.

Badanie samooceny, przeprowadzone przy wykorzystaniu skali SES Rosenberga<sup>517</sup>, dało optymistyczne wyniki, ponieważ średnia (wyrażona w stenach) samoocena osób badanych wynosi 7,85. Autorki polskiej adaptacji skali, opisując posiadane przez nią właściwości psychometryczne, podkreślają jednak, że *tak jak w większości krajów, przeważająca liczba*

---

<sup>517</sup> I. Dzwonkowska, K. Lachowicz-Tabaczek, M. Łąguna (2008). *Samoocena i jej pomiar...*, dz. cyt.

badanych uzyskuje wyniki wyższe niż teoretyczny, środkowy punkt skali<sup>518</sup>. Wyniki wskazujące, że przeciętny student II roku studiów magisterskich ma samoocenę na poziomie 8. stena (mediana) nie oznaczają więc, że odbiega ona znacząco od średniej dla całego społeczeństwa. Niemniej jednak wnioskować można, że zaobserwowany poziom samooceny jest wyższy niż tak ogólnie pojmowana średnia. Na rysunku 7 zilustrowano wyraźną skośność (w kierunku wysokich wartości) rozkładu wyników.



**Rysunek 7.** Rozkład wyników badania samooceny skalą SES Rosenberga

Interesujące wnioski wyciągnąć można z przedstawienia wyników badania skalą SES w rozbiciu na studiowane przez osoby badane kierunki studiów (tab. 13).

Wyraźnie widoczna różnica w średnim poziomie samooceny pomiędzy studentami kierunków pedagogika, socjologia oraz psychologia a studentami mechatroniki, elektroniki, medycyny, mechaniki pojazdów i maszyn roboczych oraz informatyki i systemów informacyjnych wskazuje, że może ona wynikać z oczekiwanych przeze mnie różnic w poziomie dobrostanu psychospołecznego pomiędzy studentami kierunków

<sup>518</sup> I. Dzwonkowska, K. Lachowicz-Tabaczek, M. Łąguna (2007). *Skala samooceny SES Morrisa Rosenberga – polska adaptacja metody*, „Psychologia społeczna”, t. 2, nr 02(04), s. 167.



**Tabela 13.** Wyniki badania skalą SES Rosenberga w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	7,5983	117	1,55397	8,0000
socjologia	7,3333	18	1,68034	8,0000
psychologia	7,6296	27	1,64429	8,0000
mechatronika	8,0000	78	1,34840	8,0000
elektronika	8,0189	53	1,37967	8,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	7,8667	30	1,38298	8,0000
medycyna	8,0333	30	1,35146	8,0000
informatyka i systemy informacyjne	8,0638	47	1,27525	8,0000
Ogółem	7,8300	400	1,45133	8,0000

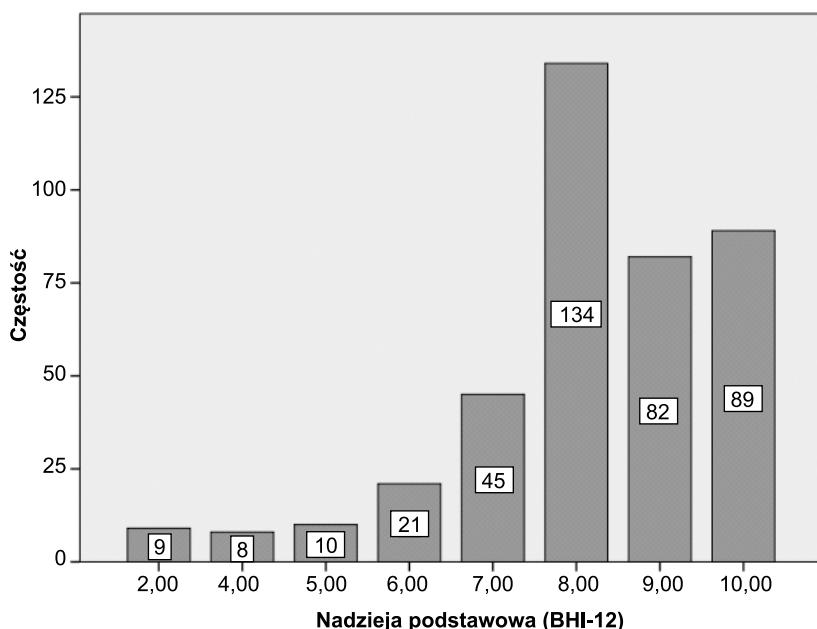
inżynierskich i lekarskich a tymi, którzy studiują na kierunkach społecznych. Można nawet odnieść wrażenie, że wyniki są odzwierciedleniem subiektywnie postrzeganych szans na udany start zawodowy, rozumiany tu jako szybkie (do pół roku od ukończenia studiów, by uniknąć długotrwałego bezrobocia i jego następstw<sup>519</sup>) znalezienie satysfakcjonującej pracy. Najniższą średnią samooceną charakteryzują się studenci kończący socjologię (7,33), co wynikać może nie tylko z mniej optymistycznych (w porównaniu z pozostałymi badanymi) oczekiwań względem rozpoczęcia kariery zawodowej i możliwości odniesienia sukcesu w jej ramach<sup>520</sup>, ale również – posiłkując się słowami Kazimierza Kotlarskiego – z natury dotychczasowych doświadczeń edukacyjnych i zawodowych. *Na podstawie samowiedzy i informacji o sukcesach i porażkach w poszczególnych dyscyplinach szkolnych i działalności pozaszkolnej [tu np. praktyki zawodowe lub praca w niepełnym wymiarze czasu – dop. M.S.K.] tworzy się przekonanie o posiadaniu lub braku określonych zdolności. To przekonanie może wywrzeć duży wpływ na dalsze koleje życia, odgrywając rolę generatora lub hamulca rozwoju. Sukcesy i porażki są również źródłem silnych emocji, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych. Przeżywanie ich*

<sup>519</sup> Por. A. Bronk, Z. Wiśniewski, M. Wojdyło-Preisner (2014). *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnoza i metody zapobiegania. Raport z prac badawczo-rozwojowych*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

<sup>520</sup> <https://kontostudenta.pl/matura/studia-po-ktorych-nie-ma-pracy.html> (dostęp: 12.03.2019).

odgrywa dużą rolę osobowotwórczą, a z pewnością wpływa na poziom aspiracji<sup>521</sup>. Taka optyka wydaje się właściwa, by podjąć się interpretacji otrzymanych wyników, ponieważ uwzględnia możliwe szerokie spojrzenie na edukacyjno-zawodowy aspekt samooceny.

Badanie poziomu nadziei podstawowej Kwestionariuszem Nadziei Podstawowej BHI-12 również wykazało, że osoby badane legitymują się wysokim jej poziomem – średnia 8,14 (wyrażona w stenach) jest tego potwierdzeniem. Przyjmując, że przeciętny student II roku studiów magisterskich plasuje się w 8. stenie (mediana), przewidywać można, że jest on w stanie konstruktywnie reagować na nowe sytuacje i wierzy w sensowność oraz przychylność świata<sup>522</sup>. Widoczna na rysunku 8 skośność stanowi potwierdzenie wysokiego poziomu nadziei podstawowej.



**Rysunek 8.** Rozkład wyników badania nadziei podstawowej Kwestionariuszem Nadziei Podstawowej BHI-12

Przedstawienie wyników badania testem BHI-12 w rozbiu na kierunki studiów nie dało jednoznacznych wyników (tab. 14).

<sup>521</sup> K. Kotlarski (2006). *Wybrane podmiotowe i środowiskowe korelaty karier edukacyjnych*. Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, s. 65.

<sup>522</sup> Por. J. Trzebiński, M. Zięba (2003). *Kwestionariusz Nadziei Podstawowej...*, dz. cyt., s. 5.

**Tabela 14.** Wyniki badania testem BHI-12 w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	8,3846	117	1,36991	8,0000
socjologia	7,8333	18	1,46528	8,0000
psychologia	8,5556	27	0,89156	8,0000
mechatronika	7,7662	77	2,02547	8,0000
elektronika	8,0755	53	1,89989	8,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	7,6897	29	2,00185	8,0000
medycyna	8,5333	30	1,16658	8,5000
informatyka i systemy informacyjne	8,1489	47	1,74429	8,0000
Ogółem	8,1432	398	1,66520	8,0000

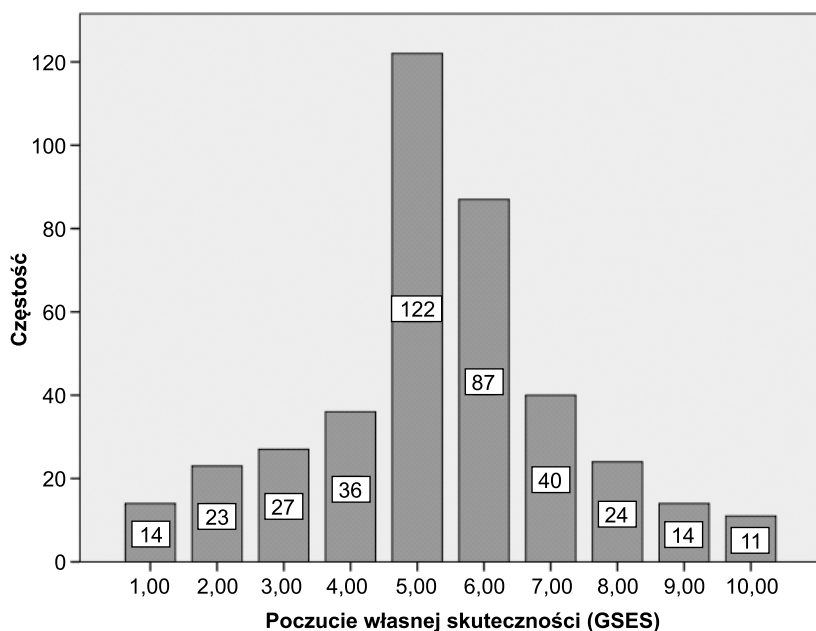
Najwyższe średnie wyniki w zakresie nadziei podstawowej uzyskali studenci psychologii, medycyny i pedagogiki, co trudno jest wytłumaczyć sytuacją panującą na rynku pracy. Możliwe, że wysoki poziom nadziei podstawowej zawdzięczają oni specyfice studiowanego kierunku, sprzyjającego, w każdym wymienionym przypadku, zmienianiu świata na lepsze poprzez udzielanie pomocy ludziom jej potrzebującym. Niewykluczone, że perspektywa pracy w zawodzie „pomocowym” oddziałuje na światopogląd badanych w taki sposób – łącząc wątki związane ze wsparciem drugiego człowieka z postrzeganiem świata jako miejsca dobrego i sprawiedliwego (w zgodzie z definicją nadziei podstawowej<sup>523</sup>).

Podsumowując ten fragment analiz, **badani charakteryzują się względnie wysokim (w obu przypadkach mieszczącym się w 8. stenie) poziomem samoakceptacji**, wyrażonej jako kombinacja samooceny i nadziei podstawowej.

Badanie **celu życiowego** odbyło się przy wykorzystaniu dwóch narzędzi – testów psychologicznych – Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES oraz Kwestionariusza Nadziei na Sukces KNS. Wyniki badania testem GSES ujawniły, że badani charakteryzują się przeciętnym poziomem poczucia własnej skuteczności, tj. kontroli własnych działań<sup>524</sup> (rys. 9) – średni wynik mieści się w granicach 5. stena (5,34), tak samo jak przeciętny student II roku studiów magisterskich (mediana).

<sup>523</sup> Tamże, s. 4–6.

<sup>524</sup> Z. Juczyński (2012). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, dz. cyt., s. 89.



**Rysunek 9.** Rozkład wyników badania poczucia własnej skuteczności Skalą Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES

Zaprezentowane w tabeli 15 wyniki badania testem GSES w podziale na kierunki studiów wskazują, że najwyższy poziom poczucia własnej skuteczności mają studenci pedagogiki, mechaniki pojazdów i maszyn roboczych oraz psychologii (średnia powyżej 5,5), a najniższy studenci kierunku lekarskiego (4,83), wyniki pracy których nie zależą w pełni od nich samych, a porażki zawodowe wracają często w postaci natychmiastowych i jednoznacznych informacji zwrotnych (np. śmierć pacjenta). Uogólniając natomiast całokształt wyników badania poczucia własnej skuteczności, można domniemywać, że za względnie niskim poziomem tej właściwości psychiki stoi funkcjonowanie w zindywidualizowanym społeczeństwie, które – zgodnie z wizją Baumana – jest siecią skomplikowanych relacji międzyludzkich, idei, reguł postępowania, ale też jest pełne wrogości lub zimnej obojętności wobec drugiego człowieka<sup>525</sup>. W takich okolicznościach trudno o wypracowanie pewności siebie, przejawiającej się poczuciem sprawowania kontroli nad podejmowanym działaniem.

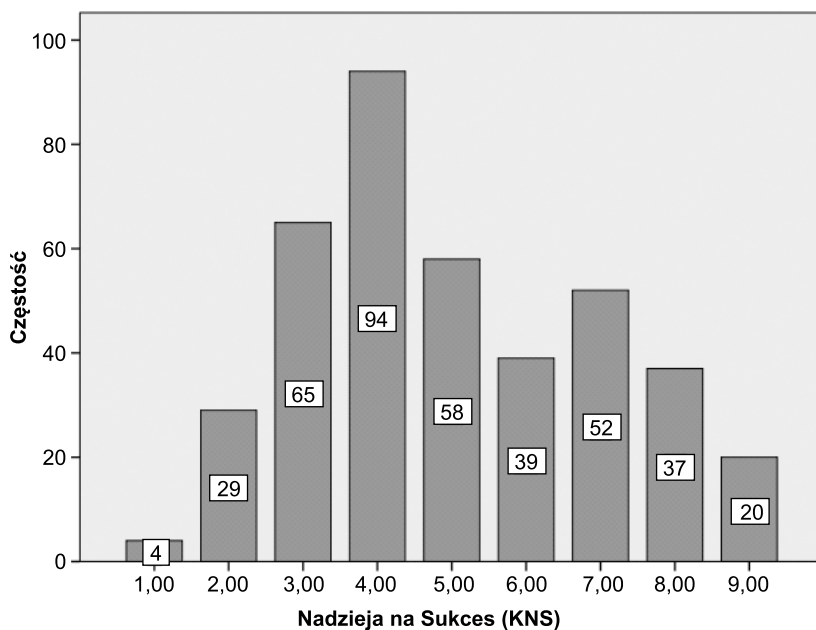
Wyniki badania kwestionariuszem KNS ujawniły, że osoby badane mają przeciętną nadzieję na sukces (średnia 5,02 wyrażona w stenach),

<sup>525</sup> Z. Bauman (2008). *Zindywidualizowane społeczeństwo*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

**Tabela 15.** Wyniki badania testem GSES w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	5,8291	117	2,07319	6,0000
socjologia	5,0556	18	1,92422	4,5000
psychologia	5,5926	27	1,80297	6,0000
mechatronika	5,0260	77	1,93291	5,0000
elektronika	5,0377	53	1,84976	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,6552	29	1,26140	5,0000
medycyna	4,8333	30	1,93129	5,0000
informatyka i systemy informacyjne	5,0638	47	1,93822	5,0000
Ogółem	5,3392	398	1,93809	5,0000

a typowy ich przedstawiciel znajduje się również w 5. steniu (mediana). Zaprezentowany na rysunku 10 rozkład wyników badania ogólnego poziomu nadziei na sukces pozwala zauważyć, że badani najczęściej uzyskiwali wyniki w zakresie 4. stena (dominanta). Odwołując się do definicji opracowanej przez autorów kwestionariusza można wnioskować, że oba

**Rysunek 10.** Rozkład wyników badania nadziei na sukces Kwestionariuszem Nadziei na Sukces

jej komponenty – przekonanie o posiadaniu silnej woli oraz przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań – również przedstawią osoby badane jako przeciętne w tym zakresie (właściwe analizy znajdują się w dalszej części tego podrozdziału).

Przedstawiony w tabeli 16 rozkład wyników ogólnego pomiaru nadziei na sukces w rozbiciu na kierunki studiów zdaje się wskazywać, że studenci kierunków technicznych charakteryzują się wyższym jej poziomem niż studenci kierunków społecznych i medycyny. Najwyższą średnią uzyskali studenci kierunku mechanika pojazdów i maszyn roboczych (5,48 wyrażona w stenach), a najniższą studenci kierunku socjologia (4,00). Przypuszczać zatem można, zważywszy na względnie dużą rozpiętość wyników, że dalsze analizy ujawnią istnienie różnic w poziomie nadziei na sukces w oczekiwanym kierunku i o istotnym statystycznie znaczeniu.

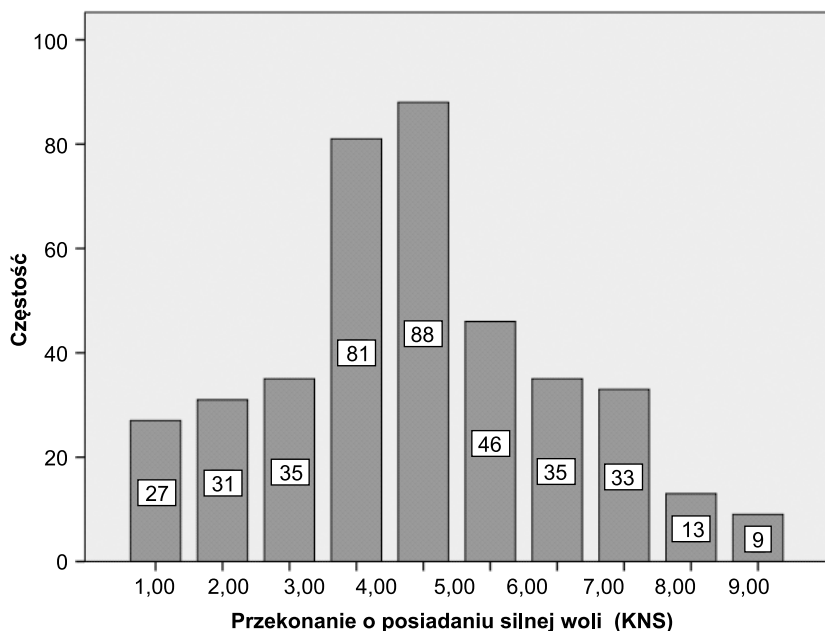
**Tabela 16.** Wyniki badania kwestionariuszem KNS w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	4,9829	117	2,32669	4,0000
socjologia	4,0000	18	2,11438	4,0000
psychologia	4,5185	27	2,31002	4,0000
mechatronika	5,3506	77	1,79008	5,0000
elektronika	5,0566	53	1,80187	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,4828	29	1,45457	5,0000
medycyna	4,8000	30	1,60602	4,5000
informatyka i systemy informacyjne	5,0426	47	1,79319	4,0000
Ogółem	5,0176	398	1,99425	5,0000

Teoretyczne ujęcie nadziei na sukces wyróżnia dwie, wspomniane wcześniej, części składowe tej koncepcji: przekonanie o posiadaniu silnej woli oraz przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań<sup>526</sup>. Uzyskane w toku badania wyniki wskazują, że badani posiadają przeciętne (średnia 4,90, wyrażona w stenach) przekonanie o posiadaniu silnej woli (rys. 11), która jest rozumiana jako *energia wynikająca z przekonania o własnej skuteczności jako wykonawcy (...)* [która – dop. M.S.K.] *w obliczu zwątpienia, przeszkód i zmęczenia (...) pomaga utrzymać wybraną do realizacji najlepszą drogę do celu*<sup>527</sup>.

<sup>526</sup> M. Łąguna, J. Trzebiński, M. Zięba (2005). *Kwestionariusz Nadziei na Sukces KNS...*, dz. cyt. s. 7-8.

<sup>527</sup> Tamże, s. 7.



**Rysunek 11.** Rozkład wyników badania przekonania o posiadaniu silnej woli Kwestionariuszem Nadziei na Sukces

Przyjmując, że przeciętny badany prezentuje przekonanie o posiadaniu silnej woli na poziomie 5. stena (mediana), uprawniona jest interpretacja, że studenci II roku studiów magisterskich nie posiadają ponadprzeciętnie silnej woli i, w związku z tym, istnieje realne zagrożenie, że mogą oni nie sprostać wymaganiom zawodowym i, co nawet bardziej niepokojące, życiowym (związanym chociażby z wychowywaniem potomstwa). Interesujące, z punktu widzenia dalszych badań z tego zakresu, mogłoby się okazać skorelowanie przekonania o posiadaniu silnej woli z zachorowalnością na depresję i inne tego typu choroby cywilizacyjne. Można podejrzewać, że istnieje taki związek i, co już nie jest tak oczywiste, że badanie kwestionariuszem KNS mogłoby posłużyć jako narzędzie diagnostyczne, służące wczesnemu wykrywaniu skłonności do depresji i podejmowaniu prewencyjnej terapii osób podatnych na tego typu schorzenia.

Przedstawienie wyników badania przekonania o posiadaniu silnej woli w podziale na kierunki (tab. 17) studiów wyraźnie wykazuje podobieństwo do ogólnego poziomu nadziei na sukces, ponieważ najniższe wartości średniej uzyskali studenci kierunków społecznych – uszczegółowiając: pedagogika (średnia 4,38, wyrażona w stenach), socjologia (4,78) i psychologia (4,48). Niewiele wyższy poziom osiągnęli w tym względzie studenci kierunku lekarskiego (4,90).

**Tabela 17.** Wyniki badania przekonania o posiadaniu silnej woli kwestionariuszem KNS w podziale na kierunki studiów

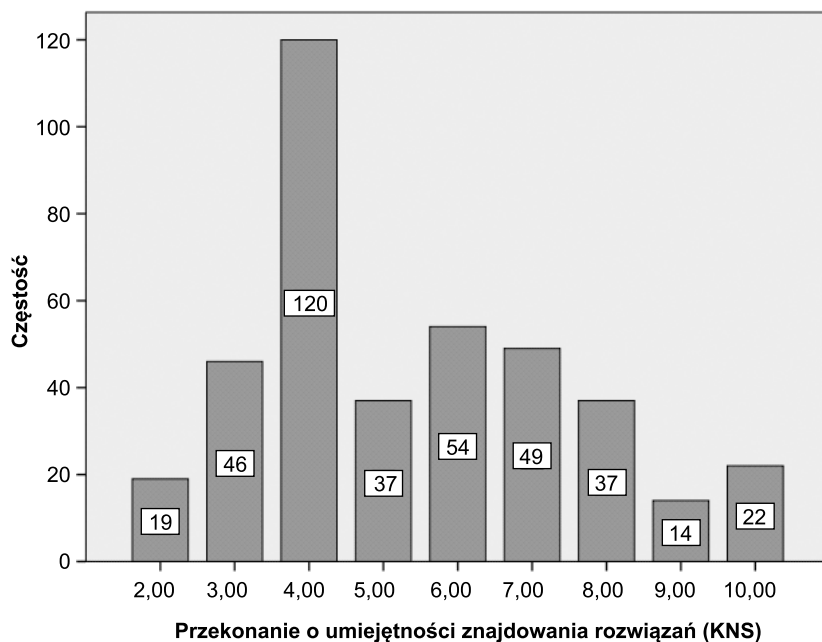
KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	4,3761	117	2,26946	4,0000
socjologia	4,7778	18	1,59247	5,0000
psychologia	4,4815	27	2,10074	4,0000
mechatronika	5,4935	77	2,17415	5,0000
elektronika	5,0755	53	2,22615	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,3103	29	1,96584	5,0000
medycyna	4,9000	30	1,86344	5,0000
informatyka i systemy informacyjne	5,0638	47	2,03667	5,0000
Ogółem	4,8995	398	2,15518	5,0000

Przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań jest drugim składnikiem ogólnie postrzeganej nadziei na sukces. Autorzy kwestionariusza KNS definiują je jako spostrzeganie siebie *jako osoby zdolnej i zaradnej, a przez to będącej w stanie wymyślić lub poznać jeden lub więcej skutecznych sposobów prowadzących do osiągnięcia celu*<sup>528</sup>. Analiza częstości wykazała, że osoby badane osiągnęły w tym zakresie przeciętne wyniki (średnia 5,40, wyrażona w stenach), a przeciętny wynik mieści się w 5. stenie (mediana). Warto w tym miejscu zauważyć, że są to i tak wyniki znacząco wyższe niż w przypadku przekonania o posiadaniu silnej woli (średnia 4,90). Ilustrację rozkładu wyników dla skali stanowi rysunek 12.

Analiza uwzględniająca kierunek studiowany przez osoby badane nie dała jednoznacznych wyników (tab. 18). Spośród kierunków społecznych najniższą średnią uzyskali studenci socjologii (4,44, wyrażona w stenach), ale studenci pozostałych dwóch kierunków – pedagogiki (5,33) i psychologii (5,18) – uzyskali wyniki nieodbiegające od tych, które uzyskali studenci kierunków technicznych i lekarskiego. Najwyższą średnią wartość przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań osiągnęli natomiast studenci kierunku mechanika pojazdów i maszyn roboczych (6,07). Odwołując się do przytoczonej wcześniej definicji przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań, możemy przyjąć, że poddana badaniu populacja nie jest ponadprzeciętnie predysponowana do wymyślania nietypowych, autorskich rozwiązań dla problemów (rozumianych również jako przeszkody w realizacji przyjętych celów) zawodowych i osobistych, których doświadczają w codziennym życiu.

<sup>528</sup> Tamże, s. 7.





**Rysunek 12.** Rozkład wyników badania przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań Kwestionariuszem Nadziei na Sukces

**Tabela 18.** Wyniki badania przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań kwestionariuszem KNS w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	5,3333	117	2,34153	4,0000
socjologia	4,4444	18	1,68810	4,0000
psychologia	5,1852	27	2,21944	4,0000
mechatronika	5,6234	77	2,05861	5,0000
elektronika	5,4528	53	2,00544	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	6,0690	29	1,85031	6,0000
medycyna	5,0667	30	1,79911	4,5000
informatyka i systemy informacyjne	5,4468	47	2,06217	5,0000
Ogółem	5,4020	398	2,11012	5,0000

Podsumowując, **poddana badaniu populacja studentów nie wyróżnia się pod względem właściwości ujętych zbiorczo jako cel życiowy.** Wyniki badania testami GSES i KNS dały zbliżone, przeciętne w odniesieniu do norm, wyniki. Otwarte pozostaje pytanie o przyczyny takiego

stanu rzeczy – czy funkcjonowanie społeczne młodych ludzi powoduje, że nie widzą oni głębszego celu w życiu, czy odpowiedzialna za to jest dynamika przestrzeni społecznej, pchająca ich do nieustannego redefiniowania celów życiowych? Przyjmując za Mirosławem Mylikiem, że ostatecznym celem życia człowieka jest poczucie zupełnej szczęśliwości i że szczęśliwość ta jest jednocześnie skrajnie subiektywną projekcją pożądanego wersji rzeczywistości<sup>529</sup>, można dojść do wniosku, że powszechna szczęśliwość jest niemożliwa do osiągnięcia (przez wzgląd na sprzeczność interesów jednostek), a człowiek realizuje się raczej poprzez mniejsze cele, np. sukces zawodowy lub rodzinny. Wydaje się więc – zestawiając filozoficzny i społeczny punkt widzenia – że zmienne środowisko zewnętrzne uniemożliwia realizację jasno zdefiniowanego (tj. sztywnego) celu życiowego, ponieważ istotna (subiektywnie i obiektywnie) zmiana warunków (np. społecznych – takich jak zmiana ustroju państwa z roku 1989) spotyka się z odpowiedzią jednostek, polegającą nie na prostej redefinicji samego celu, ale odmiennej definicji subiektywnego poczucia szczęśliwości, wymuszającej w naturalny sposób korektę celu. Niewykluczone, że tak scharakteryzowany mechanizm kieruje współczesnymi młodymi dorosłymi, z tym, że – wspomniane wielokrotnie – nieuporządkowanie świata widziane ich oczyma może skutkować niewykształceniem się ostatecznego celu życiowego. Relacje człowieka ze środowiskiem zewnętrznym, zwłaszcza te związane z wykształcaniem się (uwarunkowaniami tego procesu) i dynamiką (zmiennością w czasie) ostatecznego celu życiowego stanowią interesującą i niezwykle ważną przestrzeń badawczą leżącą w zakresie pedagogiki. Wydaje się bowiem, że w środowisku wychowawczym pokoleń Y i Z zaszły fundamentalne zmiany w stosunku do pokoleń starszych, których objawem jest bezcelowość życia i jej liczne następstwa. Szczegółowe zbadanie tak zarysowanych zależności może pozwolić na identyfikację momentów kluczowych w procesie formowania ostatecznego celu (celów) życiowego oraz opracowanie rozwiązań praktycznych, ukierunkowanych na pedagogiczne i psychologiczne wspomaganie dzieci i młodzieży w tak istotnych dla ich (szeroko rozumianej) motywacji do życia chwilach.

Poziom **rozwoju osobistego**, trzeciego spośród wymiarów dobrostanu psychospołecznego, rozumianego w zgodzie z konkluzją podrozdziału 4.3 jako potencjał rozwoju osobistego i zawodowego, określono przy wykorzystaniu Inwentarza Osobowości NEO-FFI. Przyjęcie za teoretyczną podstawę pięcioczynnikowego modelu osobowości Costy i McCrae<sup>530</sup> wymusiło

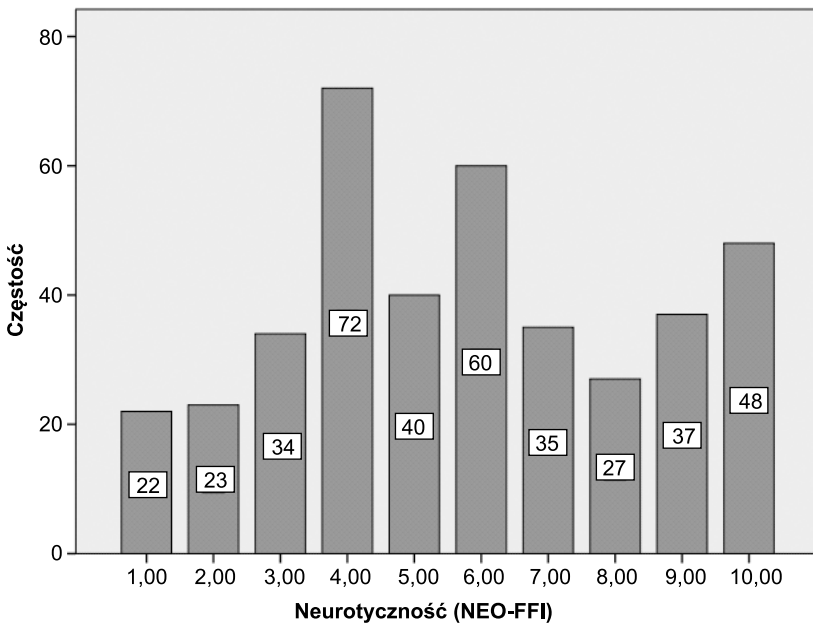
---

<sup>529</sup> M. Mylik (1995). *Czy istnieje ostateczny cel życia ludzkiego?*, „Człowiek w Kulturze”, nr 6–7.

<sup>530</sup> B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2010). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae...*, dz. cyt.

przedstawienie wyników w rozbiciu na pięć wymiarów – neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenia, ugodowość i sumienność – spiętych w całość krótkim podsumowaniem.

Pierwszym analizowanym wymiarem osobowości jest neurotyczność (a dokładniej, pełne spektrum możliwości zawarte pomiędzy skrajnościami: neurotyczność – stabilność emocjonalna), jedyny spośród nich, którego pożądane wartości ciążyą ku niskim wynikom testu (tj. im niższy wynik, tym bliżej bieguna *stabilność emocjonalna*). Poddana badaniu populacja uzyskała w tym fragmencie badania średnią 5,76 (wyrażona w stenach), a przeciętny badany osiągnął 6. sten (mediana), co oznacza, że uzyskane wyniki są odrobinę bliższe bieguna *neurotyczność* (rozkład wyników przedstawiono na rys. 13).



**Rysunek 13.** Rozkład wyników badania neurotyczności Inwentarzem Osobowości NEO-FFI

Porównanie średnich uzyskanych przez reprezentantów poszczególnych kierunków dało interesujące wyniki (tab. 19). Najbliżej bieguna *neurotyczność* znaleźli się studenci kierunku lekarskiego (średnia 6,47), najbliżej bieguna *stabilność emocjonalna* uplasowali się natomiast studenci psychologii (5,07) i pedagogiki (5,08). Przyjmując, że specyfika pracy w zawodzie lekarza wymaga od chętnych do wykonywania zawodu odporności emocjonalnej (rozumianej jako stabilność emocjonalna i ekstrawersja), a ze względu na *podwyższony konstytucjonalny poziom pobudzenia efektywne wykonanie zadań poznawczych przez introwertyków i neurotyków jest*

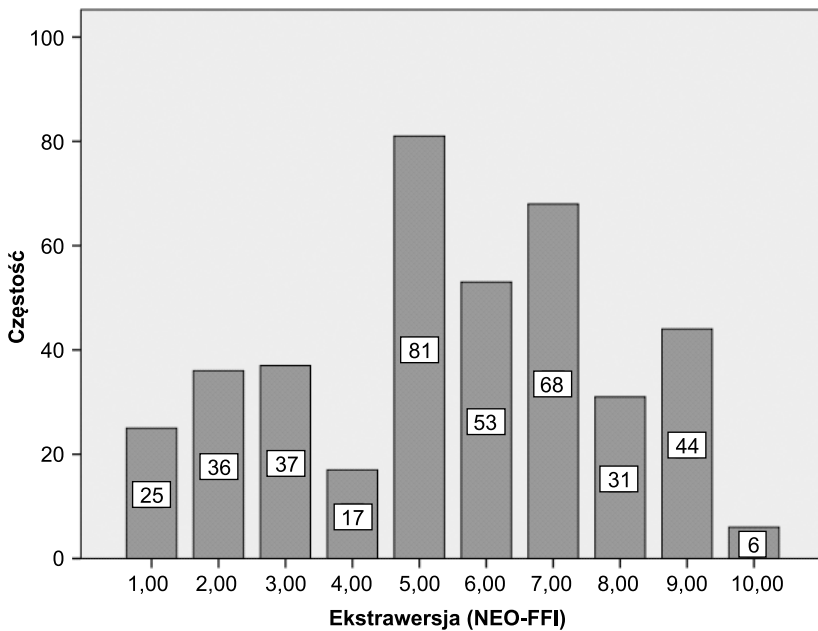
możliwe jedynie w przypadku zadań prostych, niosących ze sobą niewielki ładunek aktywacji. W zadaniach trudnych, a co za tym idzie – bardziej stymulujących, introwertycy i neurotycy osiągają zbyt wysoki poziom pobudzenia, aby efektywnie przetwarzać informacje<sup>531</sup>. Uprawnione wydaje się zatem wnioskowanie, że przygotowanie emocjonalne kandydatów na lekarzy może okazać się niewystarczające do długotrwałej pracy w warunkach silnego stresu. Zbliżone wyniki do studentów kierunku lekarskiego uzyskali studenci informatyki i systemów informacyjnych (6,38) oraz elektroniki (6,34), co również może wynikać ze specyfiki dostępnych po tych kierunkach zawodów, ukierunkowanych bardziej na pracę z rzeczami niż ludźmi (tj. nieobciążających dużą liczbą stresogennych bodźców). Na drugim biegunie znaleźli się studenci kierunków społecznych, przede wszystkim studiujący psychologię i pedagogikę. Niewykluczone, że za niższy poziom neurotyczności u tej grupy młodych dorosłych odpowiada, wpisana w specyfikę zawodów społecznych, konieczność bezpośredniego kontaktu z drugim człowiekiem, empatycznego wczuwania się w jego sytuację i proponowanie rozwiązań osadzonych w tejże sytuacji. Są to tylko przypuszczenia niemające potwierdzenia w zebranych danych statystycznych, ale mogą stanowić wstęp do szerszych badań z tego zakresu.

**Tabela 19.** Wyniki badania neurotyczności Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	5,0769	117	2,57023	4,0000
socjologia	5,8889	18	2,47074	6,0000
psychologia	5,0741	27	2,31925	4,0000
mechatronika	5,9481	77	2,76204	6,0000
elektronika	6,3396	53	2,72413	6,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,7586	29	1,92085	5,0000
medycyna	6,4667	30	2,72578	7,0000
informatyka i systemy informacyjne	6,3830	47	2,78625	6,0000
Ogółem	5,7588	398	2,64282	6,0000

Drugim poddanym badaniu wymiarem osobowości jest ekstrawersja (introwersja – ekstrawersja). Badanie ujawniło, że populacja studentów

<sup>531</sup> B. Szymura, A. Waluszko, D. Stachów (2003). *Neurotyzm i lęk jako determinanty przebiegu procesów przetwarzania informacji*, „Przegląd Psychologiczny”, t. 46, nr 2, s. 197–198.



**Rysunek 14.** Rozkład wyników badania ekstrawersji Inwentarzem Osobowości NEO-FFI

II roku studiów magisterskich znajduje się, prosto rzecz ujmując, w równej odległości od skrajności – średnia na poziomie 5,47 (wyrażona w stenach). Przeciętny badany charakteryzuje się ekstrawersją na poziomie 6. stena (mediana). Można więc przypuszczać, że to właśnie *jakość i ilość interakcji społecznych oraz poziom aktywności, energii i zdolność do odczuwania pozytywnych emocji*<sup>532</sup> cierpią najmocniej w, ukierunkowanym na rywalizację (i wynikającą z niej niechęć do dzielenia się efektami własnej pracy) oraz przedmiotowe traktowanie ucznia/studenta, procesie kształcenia (rys. 14). Stąd prawdopodobnie biorą się znaczące braki w zakresie kompetencji społecznych absolwentów polskich szkół i uczelni wyższych, na które od lat wskazują pracodawcy jako na jeden z głównych hamulców rozwoju gospodarki<sup>533</sup>.

Przedstawienie wyników badania wymiaru *ekstrawersja* w rozbiciu na kierunki studiów umożliwi zaobserwowanie oczekiwanego związku – studenci kierunków społecznych charakteryzują się wyższym średnim poziomem ekstrawersji niż studenci pozostałych kierunków (tab. 20).

<sup>532</sup> B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2010). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae...*, dz. cyt., s. 13.

<sup>533</sup> Por. I. Lipiec (2015). *Diagnoza poziomu kompetencji młodzieży i zapotrzebowania pracodawców...*, dz. cyt.

**Tabela 20.** Wyniki badania ekstrawersji Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	6,0256	117	1,99768	6,0000
socjologia	5,7222	18	2,49247	6,0000
psychologia	5,9630	27	2,19232	6,0000
mechatronika	5,1558	77	2,61103	5,0000
elektronika	5,0000	53	2,42582	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,9655	29	2,54225	6,0000
medycyna	4,7333	30	2,40593	5,0000
informatyka i systemy informacyjne	4,9574	47	2,51912	5,0000
Ogółem	5,4749	398	2,38448	6,0000

Poza studentami kierunków społecznych relatywnie wysoki poziom ekstrawersji posiadają studenci kierunku mechanika pojazdów i maszyn roboczych (średnia 5,96 wyrażona w stenach). Warto również odnotować, że spośród kierunków społecznych najniższym poziomem ekstrawersji charakteryzują się studenci socjologii (5,72), znacząco odstający od studentów pedagogiki (6,02) i psychologii (5,96). Niemniej jednak przeciętni studenci wymienionych wcześniej kierunków (mediana) znajdują się w 6. stenie, co pozwala domniemywać, że w zachowaniu, zwłaszcza wynikającym wprost z obowiązków zawodowych, przejawiać będą częściej skłonności ekstrawertyczne. Najniższy, i jednocześnie wyraźnie wskazujący na przewagę w zachowaniu wzorców o charakterze introwertycznym, poziom ekstrawersji osiągają studenci kierunku lekarskiego (4,73). Wy tłumaczenia tego stanu rzeczy szukać należy zapewne w obciążeniu psychologicznym dotyczącym lekarzy wszystkich specjalności, objawiającym się chociażby wycofaniem z pełnego życia społecznego (funkcjonowanie w poprawnych, opartych na zrozumieniu stosunkach tylko z innymi lekarzami) czy skojarzeniem rozmowy z pacjentem z koniecznością zakomunikowania mu, często przykryj, diagnozy. Tak zarysowana problematyka może również posłużyć jako pole pogłębionych badań, ale nawet powierzchowna analiza pozwala zauważyć, że istnieje (bliżej jeszcze niezidentyfikowany) związek, nie tylko w zakresie ekstrawersji, pomiędzy specyfiką zawodów, które student może wykonywać po ukończeniu studiów a jego osobowością i szeregiem innych właściwości psychologicznych. Podstawowym pytaniem, jakie należy sobie w tym punkcie zadać, jest to dotyczące perspektywy – czy młodzi ludzie trafnie identyfikują posiadane predyspozycje, czy może poczucie nieuchronności

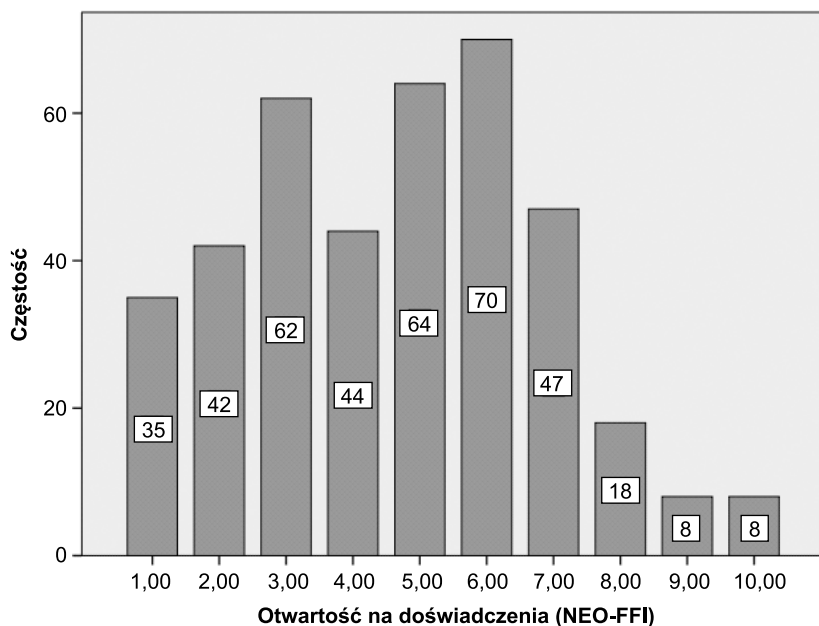
rozpoczęcia pracy zawodowej, w określonym kierunku studiów obszarze, powoduje daleko idącą transformację psychiki człowieka w kierunku wyobrażeń jej dotyczących? Wstępnej odpowiedzi na tak postawione pytanie należy szukać w dalszych analizach.

Kolejnym, poddanym analizom, wymiarem osobowości jest otwartość na doświadczenia (otwarcie na doświadczenia – konwencjonalność). Jest ona *wymiarem opisującym tendencję jednostki do poszukiwania i pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, tolerancję wobec nowości i ciekawość poznawczą*<sup>534</sup>. Zdaje się więc, że założenie o fundamentalnym znaczeniu tego wymiaru osobowości dla – całościowo postrzeganego – rozwoju osobistego (jako części dobrostanu psychospołecznego) jest nie tyle uprawnione, ile wskazane. Otrzymane wyniki wskazują jednak, że poddana badaniu populacja studentów charakteryzuje się względnie niską otwartością na doświadczenia (średnia 4,64, wyrażona w stenach), a przeciętny student (mediana) znajduje się w 5. stenie (rys. 15). Ciężenie ku skrajności, jaką jest konwencjonalność, oznacza zamknięcie na nowe, nieznane bodźce i, w efekcie, spowolnienie lub nawet zatrzymanie rozwoju osobistego. Jak sugeruje Monika Szyszko, *główną przyczyną niskiej otwartości na doświadczenia, która przejawia się postawą obronną wobec napływających bodźców, jest brak bezwarunkowej akceptacji i miłości ze strony rodziców lub opiekunów we wczesnym dzieciństwie. Jeśli dziecko nie jest w pełni akceptowane, a miłość jest mu okazywana tylko w odpowiedzi na spełnianie oczekiwań rodziców, dziecko uczy się odbierać tylko te doświadczenia, które są zgodne z warunkami i wartościami rodziców. Wszystkie pozostałe doświadczenia, nawet jeśli są dobre dla procesu samorealizacji, są przez jednostkę postrzegane jako zagrożenie i w konsekwencji zniekształcane lub wypierane ze świadomości. „Ja idealne”, które jest obrazem jednostki samorealizującej się, jest znacząco różne od „ja realnego”, które jest kształtowane przez warunki rodzicielskiej miłości. Rozbieżność ta wiąże się z brakiem bezwarunkowej samoakceptacji. Jednostka akceptuje siebie o tyle, o ile zachowuje się zgodnie z oczekiwaniami rodziców. Przestaje ufać swojemu organizmowi i trafnie odbierać wszelkie bodźce*<sup>535</sup>. Przyjmując, że takie jest faktyczne podłoże niskiego poziomu otwartości na doświadczenia badanej grupy, należy zastanowić się głębiej nad rozwiązaniami praktycznymi (wychowawczymi), ukierunkowanymi na poprawę stanu rzeczy (o czym szerzej w kolejnym rozdziale).

---

<sup>534</sup> B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2010). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 14.

<sup>535</sup> M. Szyszko (2007). *Otwartość na doświadczenia jako kompetencja poznawcza*, „Studia Psychologica”, nr 7, s. 212.



**Rysunek 15.** Rozkład wyników badania otwartości na doświadczenia Inwentarzem Osobowości NEO-FFI

Przedstawienie średnich wyników dla wymiaru *otwartość na doświadczenie* w rozbiciu na kierunki studiów daje niejednoznaczne rezultaty. Najwyższą średnią wartość uzyskali studenci kierunków socjologia (5,39, wyrażona w stenach) oraz mechanika pojazdów i maszyn roboczych (5,17). Studenci pozostałych kierunków nie osiągnęli średniej powyżej 5, a studenci kierunków lekarski (4,10) i pedagogika (4,22) uzyskali w tym względzie najniższe wartości (tab. 21). Pojawienie się studentów pedagogiki w gronie reprezentujących najniższe wyniki z zakresu otwartości na doświadczenia jest o tyle niebezpieczne, że brak otwartości pedagogów szkolnych czy wychowawców rzutuje na poziom tejsze u ich wychowanków, zwłaszcza w pierwszych latach nauki. Mówiąc krótko, konwencjonalnie myślący i działający nauczyciele (i rodzice!) swoją postawą wobec rzeczywistości manifestują pewną strategię działania (nieświadomie, na zasadzie samospełniającego się proroctwa<sup>536</sup>), którą w procesie socjalizacji dziecko przyjmuje za właściwą i nieświadomie powiela.

<sup>536</sup> S. Trusz, *Zjawisko samospełniającego się proroctwa w klasie szkolnej: przyczyny, mechanizmy i konsekwencje*. <http://rep.up.krakow.pl/xmlui/bitstream/handle/11716/1640/06--Zjawisko-samospelniajacego-sie-proroctwa--Trusz.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (dostęp: 24.03.2019).



**Tabela 21.** Wyniki badania otwartości na doświadczenia Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów

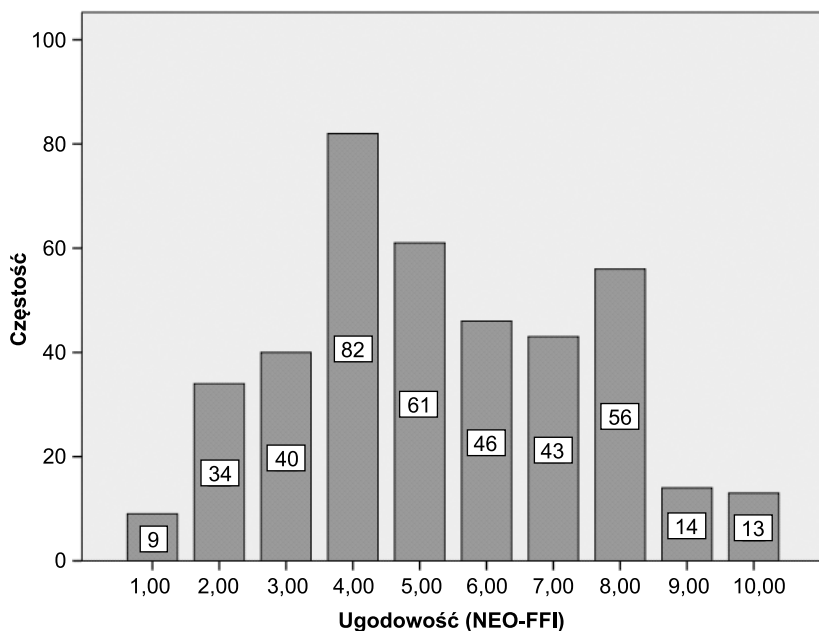
KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	4,2222	117	1,84349	4,0000
socjologia	5,3889	18	1,64992	6,0000
psychologia	4,5926	27	1,84514	5,0000
mechatronika	4,8961	77	2,43648	5,0000
elektronika	4,7547	53	2,39314	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,1724	29	2,39149	5,0000
medycyna	4,1000	30	2,39756	4,0000
informatyka i systemy informacyjne	4,8723	47	2,40124	5,0000
Ogółem	4,6382	398	2,20253	5,0000

Czwartym wymiarem osobowości jest ugodowość (ugodowość – egocentryzm), którą za autorami narzędzia rozumieć należy jako pozytywne lub negatywne *nastawienie do innych ludzi, orientację interpersonalną przejawiającą się w altruizmie (...) doświadczanym w uczuciach, myślach i działaniu*<sup>537</sup>. Co istotne, wysoka ugodowość świadczy również o dużym zaufaniu do innych ludzi, wrażliwości na ich sprawy i podejściu kooperacyjnym do rozwiązywania problemów<sup>538</sup>. Poddana badaniu populacja studentów prezentuje przeciętny (średnia 5,30, wyrażona w stenach) poziom ugodowości a typowy student (mediana) znajduje się w 5. steniu (rys. 16). Można więc ostrożnie przyjąć, że uzyskane wyniki są bliższe drugiemu biegunowi ugodowości – egocentryzmowi. Widoczne w polskich szkołach i uczelniach wyższych nastawienie na rywalizację i pracę indywidualną może nie tylko decydować o poziomie ugodowości uczniów i studentów (jako jednostek), ale również – pod postacią kapitału społecznego<sup>539</sup> – całego społeczeństwa. Dlatego właśnie jest to kolejny już obszar, który zdaje się wymagać, zbudowanego na solidnych fundamentach empirycznych, świeżego i prorozwojowego podejścia praktycznego, zakładającego zwiększenie nacisku na uczenie w szkołach i uczelniach wyższych na trening umiejętności kooperacyjnych (kolektywne rozwiązywanie problemów).

<sup>537</sup> B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2010). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae...*, dz. cyt., s. 15.

<sup>538</sup> Tamże.

<sup>539</sup> K. Sierocińska (2011). *Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy*, „Studia Ekonomiczne”, nr 1(68).



**Rysunek 16.** Rozkład wyników badania ugodowości Inwentarzem Osobowości NEO-FFI

Rozbijając średni poziom ugodowości na średnie specyficzne dla biorących udział w badaniu kierunków studiów (tab. 22), zauważyć można, że studenci kierunków społecznych są bardziej ugodowi od studentów kierunków technicznych i lekarskiego. Najbardziej ugodowi są studenci studiujący na kierunkach socjologia (średnia 6,39, wyrażona w stenach), psychologia (5,89) i pedagogika (5,56), a najmniej studenci kierunków lekarski (4,80), mechatronika (5,00), elektronika (5,04) oraz informatyka i systemy informacyjne (5,04). Wyraźnie widoczna różnica średnich znajduje również swe odbicie w medianach, wynoszących od 4 (kierunki lekarski oraz informatyka i systemy informacyjne) do 7 (socjologia). Uogólniając, wydaje się, że studenci kierunków społecznych ciążą ku ugodowości, a studenci kierunków technicznych i (zwłaszcza) lekarskiego – ku egocentryzmowi. Przyjęcie takiego punktu widzenia dodatkowo uzasadniają różnice w zakresie zadań zawodowych i częstości nawiązywania kontaktów z drugim człowiekiem w pracy w zawodach społecznych oraz inżynierskich i medycznych. Wydaje się zatem, że poziom ugodowości pełnić może jakąś rolę w procesie orientacji zawodowej i podejmowania decyzji edukacyjnych oraz zawodowych. Im wyższy poziom ugodowości, czyli również wrażliwości społecznej, reprezentuje człowiek, tym mocniej predysponowany się czuje do zawodu społecznego i odwrotnie, im

**Tabela 22.** Wyniki badania ugodowości Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów

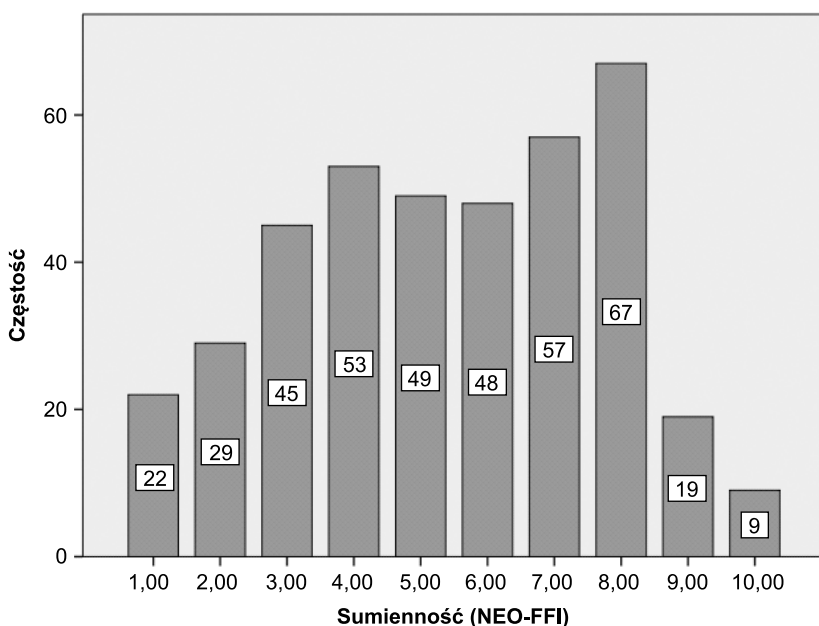
KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	5,5641	117	2,09426	6,0000
socjologia	6,3889	18	2,27877	7,0000
psychologia	5,8889	27	1,96769	6,0000
mechatronika	5,0000	77	2,16430	5,0000
elektronika	5,0377	53	2,29516	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,2759	29	2,05107	5,0000
medycyna	4,8000	30	2,36934	4,0000
informatyka i systemy informacyjne	5,0426	47	2,36788	4,0000
Ogółem	5,3040	398	2,20271	5,0000

większy egocentryzm, tym znaczniejsze odkrywa w sobie predyspozycje do pracy w pojedynkę, ograniczając kontakty z drugim człowiekiem do niezbędnego minimum.

Przejście nad tym do porządku dziennego, czy nawet zaakceptowanie, oznaczałoby zignorowanie istotnej właściwości współczesnego świata, a mianowicie jego niebywałego skomplikowania. Zakładanie, że nawet najzdolniejszy inżynier jest w stanie rozwiązać palący problem współczesnego świata w pojedynkę jest utopią i, w związku z tym, ograniczanie rozwoju społeczno-emocjonalnego inżynierów i lekarzy prowadzić może jedynie do zastoju w rozwoju nauki i praktyki. Brak umiejętności kooperacyjnych, budowania zespołów czy tworzenia relacji ze współpracownikami stanowi barierę, której przekroczenie nie jest oczywiste dla człowieka, który, podczas nauki w szkołach, nie miał okazji, by zmienić perspektywę z egocentrycznej na otwartą na innych i na samą współpracę. Tylko taka praktyka szkolna, która zakłada pracę metodą projektów czy innych aktywności grupowych, w których nauczyciel pełni rolę obserwatora i doradcy, przyniesie efekty w postaci zwiększenia ugodowości i otwarcia na kooperację zamiast rywalizacji. Jest to oczywiście tylko jedna z możliwych interpretacji opisywanego zjawiska, być może problem wynika wprost z relacji człowieka ze środowiskiem zewnętrznym, a wybór ścieżki edukacyjnej i zawodowej jest tylko efektem tej relacji.

Ostatnim wymiarem osobowości jest sumienność (sumienność – brak charakteru), którą autorzy narzędzia definiują jako *stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na*

*cel, czy – inaczej mówiąc – opisuje stosunek człowieka do pracy*<sup>540</sup>. Poddana badaniu populacja studentów osiągnęła średnią sumienność na poziomie 5,42 (wyrażoną w stenach), a przeciętny student (mediana) mieści się w 6. steniu (rys. 17). Interpretacja tak wyrażonych wyników nie jest prosta, gdyż trudno jest określić, w kierunku którego bieguna ciężą – sumienności czy braku charakteru. Przenosząc rozważania na stosunek badanych do pracy, można założyć (uogólniając pozostałe wyniki badania inwentarzem NEO-FFI), że łączy on w sobie cechy typowe dla wysokiej sumienności (zorganizowanie, wytrwałość i motywację) z tymi, które świadczą o braku charakteru (niestałość celów). Taka interpretacja wydaje się trafna, zważywszy na opisane w pierwszym rozdziale właściwości reprezentantów pokolenia Y – dobre wykształcenie i brak wyższych celów w życiu.



**Rysunek 17.** Rozkład wyników badania sumienności Inwentarzem Osobowości NEO-FFI

Porównanie średnich w podziale na kierunki pozwoliło na zidentyfikowanie kolejnej interesującej zależności – ponownie studenci kierunków społecznych osiągnęli wyższe średnie wyniki od studentów kierunków technicznych i lekarskiego. Studenci kierunków pedagogika (średnia 5,93, wyrażona w stenach), socjologia (5,72) i psychologia (5,70) okazali

<sup>540</sup> B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska (2010). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae...*, dz. cyt., s. 16.

się bardziej sumienni od swoich koleżanek i kolegów z informatyki i systemów informacyjnych (4,98), elektroniki (4,98), medycyny (5,17), mechatroniki (5,17) oraz mechaniki pojazdów i maszyn roboczych (5,31). Przyjmując za środek skali wartość 5,5 stena, możemy założyć, że studenci kierunków społecznych ciążą ku biegunowi pozytywnemu (wysoka sumienność), a studenci kierunków technicznych i lekarskiego – ku biegunowi negatywnemu (brak charakteru). Taka interpretacja wyników badania sumienności jest jednak krzywdząca dla tych drugich, ponieważ uproszczenie ich sytuacji do stwierdzenia, że mają negatywny stosunek do pracy (lub nie wykazują się zorganizowaniem, wytrwałością i motywacją) ma swe źródło w niezrozumieniu specyfiki współczesnych zawodów technicznych. O ile treść pracy lekarzy nie uległa drastycznym zmianom, o tyle praca inżyniera – dzięki szerokiemu zastosowaniu technologii – w znacznie większej mierze jest obecnie związana z pracą zespołową i kontaktem z drugim człowiekiem niż samodzielnym projektowaniem, programowaniem czy planowaniem. Niewykluczone, że niski poziom zaangażowania w pracę studentów kierunków technicznych (a możliwe, że również lekarskiego) wynika z niechęci do tak zbilansowanej treści pracy. Zarazem potoczne skojarzenia wskazują raczej, że studenci kierunków społecznych powinni być mniej uporządkowani i zmotywowani do działania niż studenci kierunków ścisłych, opartych na w pełni weryfikowalnych podstawach empirycznych i pozostawiających mniej swobody w interpretacji rzeczywistości. Być może zawody społeczne, „pomocowe” są na tyle angażujące wyobraźnię młodych ludzi i/lub postrzegane w kategoriach misji (lub mody), że praca w jednym z nich jawi się im jako spełnienie marzenia

**Tabela 23.** Wyniki badania sumienności Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	5,9316	117	2,43086	7,0000
socjologia	5,7222	18	2,27015	5,0000
psychologia	5,7037	27	2,09054	6,0000
mechatronika	5,1688	77	2,40286	5,0000
elektronika	4,9811	53	2,31625	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,3103	29	2,18932	5,0000
medycyna	5,1667	30	2,15092	5,5000
informatyka i systemy informacyjne	4,9787	47	2,33582	5,0000
Ogółem	5,4171	398	2,34589	6,0000

o samorealizacji zawodowej – pamiętajmy, że badanymi są osoby kończące studia i nieposiadające w swej masie bogatego doświadczenia zawodowego (studenci studiów dziennych).

Podjmując próbę podsumowania trzeciego spośród wymiarów dobrostanu psychospołecznego – **rozwoju osobistego** – powinno się pamiętać, że studenci stanowią jedynie wycinek całej populacji w danym przedziale wiekowym. Wycinek, przynajmniej w założeniu, chcący się dalej rozwijać poprzez pracę nad sobą i zdobywanie możliwie szerokich doświadczeń życiowych i zawodowych. **Uzyskane przez studentów wyniki badania Inwentarzem Osobowości NEO-FFI są nie tyle rozczarowujące, ile przedstawiające tę grupę jako przeciętną pod względem natężenia pożądanych w procesie rozwoju osobistego cech osobowości (tj. posiadającą przeciętny potencjał rozwojowy).** Co ciekawe, studenci kierunków społecznych okazali się mieć większy potencjał rozwojowy w 4 spośród 5 wymiarów osobowości – charakteryzowali się wyższym poziomem stabilności emocjonalnej, ekstrawersji, ugodowości i sumienności. Badanie otwartości na doświadczenia nie pozwoliło na dokonanie takiego wartościowania, ale w zamian wyraźnie pokazało jak niskim poziomem tak rozumianej otwartości cechują się wszyscy (uśredniając) poddani badaniu studenci.

Katarzyna Klimkowska, podsumowując badania własne z zakresu aspiracji osobistych i zawodowych, stwierdza wprost, że *w związku z dość niskim poziomem dążeń edukacyjnych studentów, niezbędne jest większe zaangażowanie środowisk akademickich, aby rozbudzać w tych młodych ludziach aspiracje edukacyjne oraz kształtować nawyki i postawy samokształceniowe*<sup>541</sup>. W pełni zgadzam się z tak postawioną diagnozą aspiracji edukacyjnych i zawodowych młodych dorosłych, z tym że odpowiedzialność za właściwe wychowanie dzieci i rozbudzenie w nich ambicji (aspiracji) edukacyjnych i zawodowych powinni wziąć na siebie zwłaszcza rodzice i nauczyciele przedszkolni oraz szkół podstawowych, mających realny wpływ na kształtowanie się osobowości dziecka w procesie socjalizacji pierwotnej<sup>542</sup>. Wydaje się, że to zaniedbania rodzicielskie i brak czasu (lub chęci) na prawdziwe wychowywanie dzieci, często wynagradzane im przy zastosowaniu przekupstwa (z moich obserwacji i doświadczeń wynika, że jest to zachowanie powszechne), zmieniają strategię poznawcze i deformują widzenie świata społecznego w sposób uniemożliwiający dziecku stawianie sobie celów długofa-

<sup>541</sup> K. Klimkowska (2010). *Funkcjonowanie społeczne młodzieży akademickiej*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, s. 151.

<sup>542</sup> A. Zduniak (2013). *Socjalizacja w kontekście nowoczesnego społeczeństwa*, „Zeszyty Naukowe KUL”, nr 56.

lowych oraz konsekwentną ich realizację. Dorastając, wychowany w ten sposób młody dorosły miota się pomiędzy swoją „sielankową” wizją pracy a twardymi realiami rynku pracy, nie potrafiąc podjąć odpowiednio ukierunkowanego wysiłku, by – przynajmniej wstępnie – spełnić oczekiwania pracodawcy i stać się wydajnym oraz gotowym do nieustannego rozwoju osobistego i zawodowego pracownikiem (a także w pełni dorosłym i odpowiedzialnym człowiekiem). A to, że nie potrafi pokonać swoich słabości, zdaje się wynikać wprost z właściwości dzisiejszego świata – względnego dobrobytu i powszechnego bezpieczeństwa (przynajmniej w świecie zachodnim) – sprawiającej, że reprezentanci pokoleń Y i Z, którzy nie doświadczyli życia w innych realiach gospodarczo-społecznych, stali się roszczeniowi i leniwi. A lenistwo może być rozumiane *jako sposób manifestowania przez jednostkę normy* [i – dop. M.S.K.] *może być związane z niemożliwością realizowania ideału pracowitości*<sup>543</sup>. Dzieje się tak prawdopodobnie dlatego, że proces wychowania „Igreków” i „Zetów” polega z jednej strony na przyzwoleniu na lenistwo, a z drugiej na stworzeniu z dziecka dorosłego pracownika – pracowitego, odpowiedzialnego i niezawodnego. Taki chaos oczekiwań może powodować, że młody dorosły nie jest w stanie określić, czyje i jakie oczekiwania powinien spełnić, by odnieść sukces, czyli udanie wystartować w dorosłe życie i w karierę zawodową. W związku z tym nie jest również zdolny do trafnego określenia pożądaných kierunków własnego rozwoju.

Kolejny, czwarty wymiar dobrostanu psychospołecznego stanowi **panowanie nad otoczeniem**, którego poziom zbadano Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS<sup>544</sup>. Wyniki badania testem CISS zostaną przedstawione w rozbiciu na trzy części, odpowiadające stylom radzenia sobie ze stresem skoncentrowanym na: działaniu, emocjach i unikaniu.

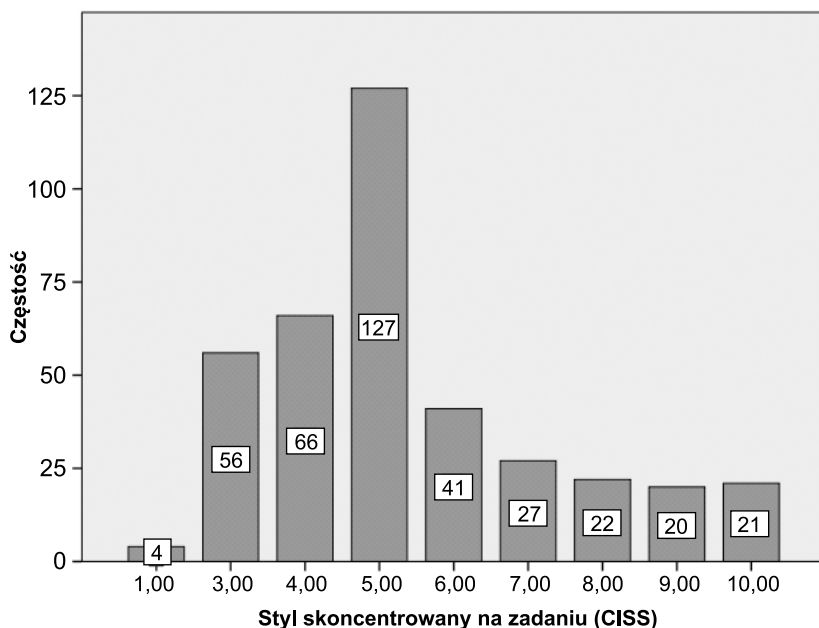
Styl skoncentrowany na zadaniu charakteryzuje osoby rozwiązujące problemy *poprzez poznawcze przekształcenia lub próby zmiany sytuacji*<sup>545</sup>, czyli podejmujące działania zmierzające do rozwiązania problemów. Poddana badaniu populacja studentów zdaje się wykorzystywać ten styl radzenia sobie ze stresem dosyć oszczędnie – uzyskana średnia (5,39, wyrażona w stenach) i mediana (5) wyraźnie na to wskazują (rys. 18).

Przedstawienie wyników w rozbiciu na kierunki studiów wykazało, że częściej z tego stylu korzystają studenci kierunków technicznych

<sup>543</sup> H. Mielicka (1999). *Lenistwo jako zjawisko społeczne*, „Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne”, nr 12, s. 37.

<sup>544</sup> J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS...*, dz. cyt.

<sup>545</sup> Tamże, s. 17.



**Rysunek 18.** Rozkład wyników badania stylu skoncentrowanego na zadaniu Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS

**Tabela 24.** Wyniki badania stylu skoncentrowanego na zadaniu Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS w podziale na kierunki studiów

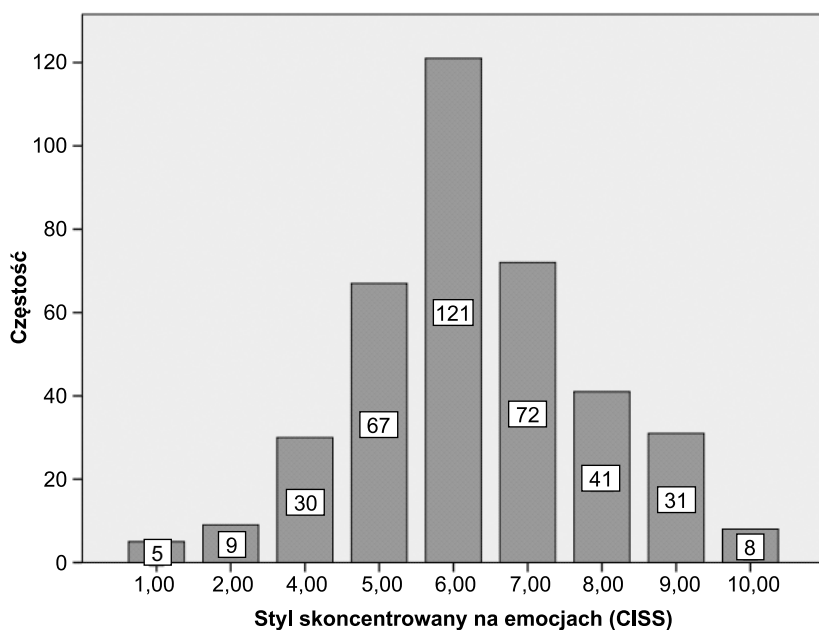
KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	5,1150	113	1,56839	5,0000
socjologia	4,7778	18	1,00326	5,0000
psychologia	5,3846	26	1,72225	5,0000
mechatronika	5,6164	73	2,27077	5,0000
elektronika	5,5882	51	2,25545	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,6071	28	2,02465	5,0000
medycyna	5,4828	29	2,06364	5,0000
informatyka i systemy informacyjne	5,5870	46	2,30532	5,0000
Ogółem	5,3958	384	1,96963	5,0000

i lekarskiego niż studenci kierunków społecznych (tab. 24). Najwyższe średnie wyniki osiągnęli studenci kierunków mechatronika (5,62), mechanika pojazdów i maszyn roboczych (5,61), elektronika (5,59) oraz



informatyka i systemy informacyjne (5,59). Najniższe natomiast studenci kierunków socjologia (4,78), pedagogika (5,11), psychologia (5,38) i lekarski (5,48). Nie są to, jak widać, znaczące różnice, ale mogą wskazywać na istnienie tendencji do preferowania tego stylu bardziej przez studentów kierunków technicznych niż społecznych i lekarskiego.

Styl skoncentrowany na emocjach opisuje osoby, które w sytuacji stresowej koncentrują się na swoich wrażeniach emocjonalnych, by zredukować napięcie emocjonalne powstałe w wyniku sytuacji stresowej<sup>546</sup>. Poddana badaniu grupa studentów zdaje się chętniej wykorzystywać ten styl niż styl skoncentrowany na zadaniu (rys. 19) – świadczą o tym podstawowe statystyki badania stylu skoncentrowanego na emocjach, takie jak średnia (6,24, wyrażona w stenach) i mediana (6). Pamiętając, na co uwagę zwracają autorzy narzędzia, że wykorzystywanie tego stylu jest związane z ryzykiem zwiększenia (zamiast zredukowania) stresu i innych negatywnych stanów emocjonalnych<sup>547</sup>, nie należy traktować względnie wysokiego wyniku badania jako jednoznacznie pozytywnego.



**Rysunek 19.** Rozkład wyników badania stylu skoncentrowanego na emocjach Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS

<sup>546</sup> Tamże, s. 17.

<sup>547</sup> Tamże.

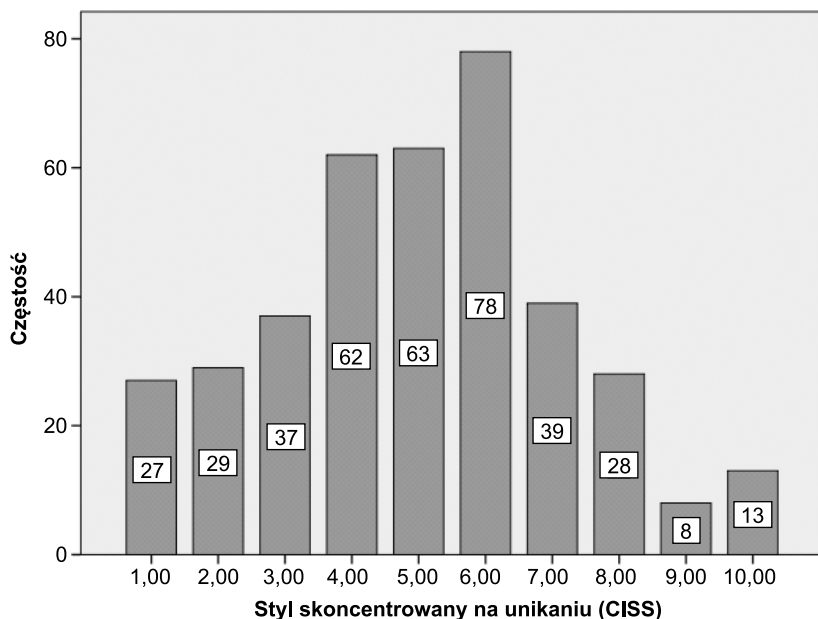
Porównanie średnich uzyskanych przez reprezentantów poszczególnych kierunków studiów dało dość zaskakujące wyniki. Wbrew moim oczekiwaniom studenci kierunków społecznych, przez wzgląd na specyfikę studiów skupioną na człowieku i relacjach, które tworzy, nie okazali się bardziej skłonni do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na emocjach – wręcz przeciwnie, studenci psychologii (5,85), pedagogiki (5,90) i socjologii (6,28) zdają się najrzadziej sięgać po ten styl. Może to paradoksalnie wynikać z tego, że znajomość podstawowych zasad funkcjonowania psychiki człowieka, szczególnie tych odpowiadających za powstawanie i ekspresję emocji sprawia, że strategie emocjonalne odbierane są jako mniej skuteczne. Najchętniej styl skoncentrowany na emocjach wykorzystują natomiast studenci kierunku lekarskiego (średnia 6,69, mediana 7).

**Tabela 25.** Wyniki badania stylu skoncentrowanego na emocjach  
Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	5,9027	113	1,84180	6,0000
socjologia	6,2778	18	1,63799	6,0000
psychologia	5,8462	26	1,59229	6,0000
mechatronika	6,3151	73	1,65728	6,0000
elektronika	6,5294	51	1,62915	6,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	6,2857	28	1,56008	6,0000
medycyna	6,6897	29	1,22776	7,0000
informatyka i systemy informacyjne	6,5000	46	1,62959	6,0000
Ogółem	6,2370	384	1,67724	6,0000

Styl skoncentrowany na unikaniu sprowadza się do unikania sytuacji stresowych i może przyjmować dwie formy: angażowanie się w czynności zastępcze i poszukiwanie kontaktów towarzyskich<sup>548</sup>. Poddana badaniu populacja studentów uzyskała niskie wyniki dla tego stylu – średnia 5,01 (wyrażona w stenach), mediana w 5. stenie (rys. 20). W rozbiciu na podskale: angażowanie się w czynności zastępcze – średnia 4,95, poszukiwanie kontaktów towarzyskich – 4,48. Można zatem przyjąć, że badani studenci niezbyt chętnie (tj. poniżej przeciętnej) wykorzystują w życiu osobistym i zawodowym strategie oparte na unikaniu.

<sup>548</sup> Tamże.



**Rysunek 20.** Rozkład wyników badania stylu skoncentrowanego na unikaniu Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS

Porównanie średnich wyników badania stylu skoncentrowanego na unikaniu u studentów poszczególnych kierunków studiów nie wskazuje na istnienie żadnych istotnych zależności (tab. 26).

**Tabela 26.** Wyniki badania stylu skoncentrowanego na unikaniu Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	5,1327	113	1,93421	5,0000
socjologia	5,5000	18	1,50489	5,0000
psychologia	5,0000	26	1,76635	5,0000
mechatronika	4,6301	73	2,50836	4,0000
elektronika	4,8039	51	2,34963	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,4643	28	2,42643	5,5000
medycyna	5,4483	29	2,22945	6,0000
informatyka i systemy informacyjne	4,8478	46	2,34727	5,0000
Ogółem	5,0156	384	2,19298	5,0000

**Odnosząc uzyskane wyniki badania poziomu panowania nad otoczeniem Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS do założeń wstępnych (zawartych w podsumowaniu podrozdziału 4.4) można przyjąć, że poddana badaniu populacja studentów:**

- **charakteryzuje się przeciętną skłonnością do radzenia sobie ze stresem przy wykorzystaniu stylu skoncentrowanego na zadaniu;**
- **preferuje styl skoncentrowany na emocjach;**
- **niechętnie wykorzystuje strategie właściwe dla stylu skoncentrowanego na unikaniu.**

Przewaga skłonności emocjonalnej w radzeniu sobie ze stresem nie sprzyja nabywaniu poczucia panowania nad otoczeniem z prostego powodu – to od stanów emocjonalnych, w jakich znajduje się jednostka, zależy, pozytywny lub negatywny, wynik zmierzenia się z problemem. A jako że stany emocjonalne są bardzo podatne na kształtowanie przez środowisko zewnętrzne i innych ludzi (zarażenie emocjonalne i zarażenie nastrojem)<sup>549</sup>, to można wnioskować, że efekt emocjonalnego podejścia do rozwiązywania problemów jest najczęściej przypadkowy. Zakładając, że styl ten jest skuteczny tylko wtedy, gdy odczuwana akurat emocja jest zbieżna ze specyfiką napotykanego problemu, wysnuć można hipotezę, zgodnie z którą jedynie niewielki odsetek problemów jest skutecznie rozwiązywany w ten sposób. Relatywnie niska skłonność do stosowania stylu skoncentrowanego na zadaniu może być natomiast symptomem wzrastającej niechęci młodych ludzi do podejmowania wysiłku (i w zamian stosowania, typowych dla stylu emocjonalnego, myślenia życzeniowego czy fantazjowania<sup>550</sup>). Nie należy tego rozumieć jako unikanie problemów (co zdają się potwierdzać wyniki badania), ale raczej jako bagatelizowanie ich i spychanie na obrzeża świadomości. Takie lekceważące traktowanie problemów lub podejmowanie prób rozwiązania ich przy zastosowaniu stylu skoncentrowanego na emocjach może tworzyć dość specyficzne poczucie panowania nad otoczeniem – problemy dotyczące „Ja” są analizowane i oceniane na poziomie emocjonalnym, co prowadzi często do podjęcia odpowiednich działań lub redefinicji danego fragmentu rzeczywistości, problemy niedotyczące „Ja” są rozwiązywane w działaniu (poczucie obowiązku), bagatelizowane lub – rzadziej – jednostka ich unika.

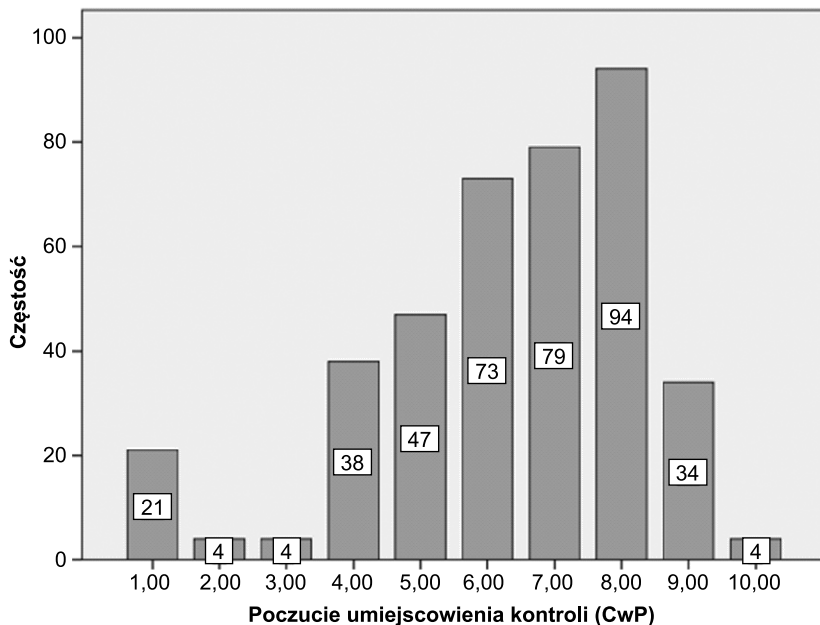
**Autonomia**, rozumiana jako umiejętność lub motywacja do zachowania i obrony własnej odrębności światopoglądowej, została teoretycznie

---

<sup>549</sup> M. Wróbel (2008). *O transferze emocji i nastrojów między ludźmi – mechanizm i psychologiczne wyznaczniki zarażenia afektywnego*, „Psychologia Społeczna”, t. 3, nr 3(8), s. 211–214.

<sup>550</sup> J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS...*, dz. cyt., s. 17.

utożsamiona z poczuciem umiejscowienia kontroli, której badania dokonałem testem Człowiek w Pracy<sup>551</sup>. Pamiętać należy, że skalę główną (poczucie umiejscowienia kontroli) uzupełniają 7 skal szczegółowych (oraz skala kontrolna), które w analizach zostaną przedstawione w skróconej formule, i że im niższy wynik (podany w stenach), tym bardziej z wewnątrz wpływa potrzeba, a im wyższy – tym mocniej potrzeba formowana jest przez oddziaływania z zewnątrz.



**Rysunek 21.** Rozkład wyników badania poczucia umiejscowienia kontroli testem Człowiek w Pracy

Badanie poczucia umiejscowienia kontroli wskazało, że poddana badaniu populacja studentów przejawia, jako masa, zewnętrznie umiejscowione poczucie kontroli (rys. 21) – średnia 6,32 (wyrażona w stenach) i mediana (7. sten). Na poziomie interpretacyjnym przyjmijmy bezpieczne założenie, że jest to wartość wskazująca jedynie na istnienie tendencji, choć otrzymane wyniki wyraźnie wskazują, że poddana badaniu populacja studentów nie charakteryzuje się wysoką autonomią i może powszechnie ulegać wpływom środowiskowym w zakresie kierunku i jakości dokonywanych osądów. Dokonując, co prawda nieuprawnionego empirycznie, uogólnienia

<sup>551</sup> A. Matczak, A. Jaworowska, D. Fecenec, J. Stańczak, J. Bitner (2009). *Człowiek w Pracy...*, dz. cyt.

otrzymanych wyników na całą populację młodych Polaków, możemy przyjąć punkt widzenia, zakładający, że powszechnie akceptowane w naszym społeczeństwie warunki wychowawcze (rodzinne, szkolne i rówieśnicze) oraz społeczno-gospodarcze (np. zapewnianie dzieciom względnego dostatku i dostępu do edukacji), ukierunkowane są na kształtowanie ludzi zewnątrzsterownych, pozbawionych autonomii w stosunku do innych i, w efekcie, do całego społeczeństwa (stąd częste uleganie naciskom rodziny czy obowiązujących normom społecznym oraz konformizm społeczny). Przyjmując, za filozofem Alainem Renaut, że autonomia jest oparta na pojęciach wzajemności i prawa, jesteśmy też zmuszeni przyjąć, że oba te pojęcia podlegają subiektywnemu osądowi, a więc również, że autonomia wynika z intersubiektywnie postrzeganych relacji międzyludzkich<sup>552</sup>. To od inicjatywności jednostki zależy więc, czy będzie aktywną, czy bierną stroną relacji i czy – pozostając w licznych relacjach z innymi – będzie w stanie zbudować odrębny światopogląd. Obserwacje świata społecznego, zwłaszcza relacji człowieka i polityki, pozwalają wnioskować, że na autonomii obywateli nie zależy nie tylko politykom, czerpiącym wymierne korzyści z braku tejże u wyborców (akceptujących bezmyślnie „pakiety przekonań” sprzedawane przez partie polityczne)<sup>553</sup>, ale i samym obywatelom, którzy, chyba z wygody i lenistwa intelektualnego, wolą skorzystać z gotowego światopoglądu, niż tworzyć swój własny. Ten mechanizm da się zaobserwować w praktycznie każdej dziedzinie życia – nieliczni kreatorzy świata społecznego (i fizycznego, choć w mniejszym stopniu) otwierają nowe możliwości (np. interpretacyjne, dotyczące świata zewnętrznego) przed masami, które tylko przejmują gotowe rozwiązania. Za przykład kreatora może tu posłużyć Albert Einstein, twórca m.in. szczególnej teorii względności, którego idee dotyczące relacji czasu i przestrzeni nie tylko zmieniły postrzeganie rzeczywistości przez fizyków, matematyków czy chemików<sup>554</sup>, ale przedostały się do popkultury, kształtując światopogląd znacznej części ludzkości. Jednakże rozumienie porządku świata społecznego w kategoriach kreatorów i mas ludzkich, choć interesujące poznawczo i zapewne bliskie obiektywnej rzeczywistości, stoi w sprzeczności z ideą dobrostanu psychospołecznego, zakładającą powszechne dążenie jednostek do wzrostu psychospołecznego – w tym do wzrostu autonomii.

<sup>552</sup> A. Renaut (2001). *Era jednostki. Przyczynek do historii podmiotowości*. Wrocław–Warszawa–Kraków: Wydawnictwo Ossolineum.

<sup>553</sup> A. Titkow (2014). *Wewnątrzsterowność i zewnątrzsterowność a orientacje polityczne Polaków: lata 1984 i 1989*. W: W. Adamski (red.), *Fenomen „Solidarności” i zmiana ustroju: Polacy 1980–2011*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

<sup>554</sup> Por. C. Kiefer (2018). *Kwantowykosmos. Od wczesnego świata do rozszerzającego się uniwersum*. Kraków: Copernicus Center Press.

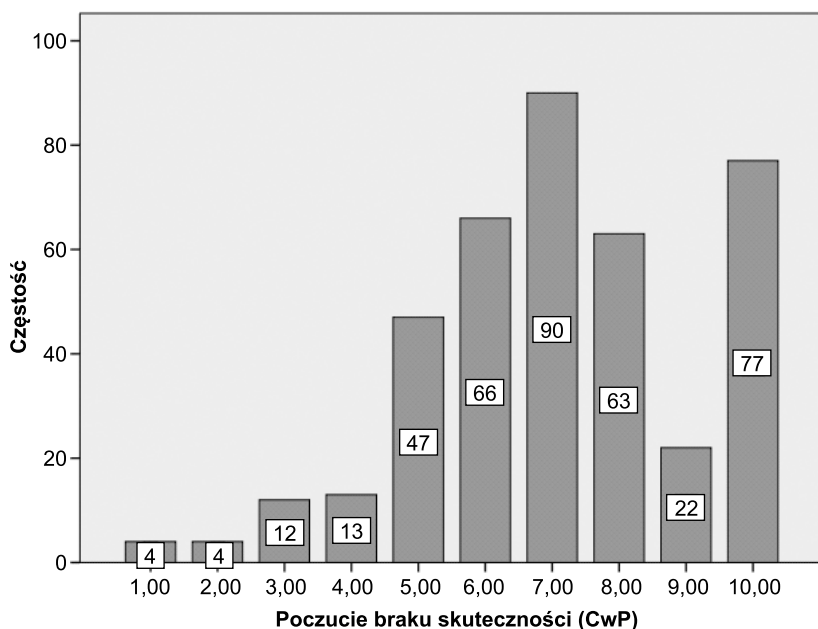
**Tabela 27.** Wyniki badania poczucia umiejscowienia kontroli testem Człowiek w Pracy w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	6,9573	117	1,18462	7,0000
socjologia	6,8889	18	1,18266	7,0000
psychologia	7,2963	27	0,86890	7,0000
mechatronika	5,8052	77	2,52898	6,0000
elektronika	5,6226	53	2,32235	6,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	6,6897	29	1,79490	7,0000
medycyna	6,1333	30	2,08001	6,0000
informatyka i systemy informacyjne	5,5106	47	2,36710	6,0000
Ogółem	6,3241	398	2,01205	7,0000

Analiza średnich wyników poczucia umiejscowienia kontroli uzyskanych dla każdego z kierunków biorących udział w badaniu (tab. 27) zdaje się potwierdzać rozważania dotyczące genyzy zewnątrzsterowności. Najniższe wyniki (a więc najbliższe wewnątrzsterowności) osiągnęli studenci kierunków (tj. grup zawodów dla nich specyficznych) niewymagających częstych kontaktów z drugim człowiekiem: informatyki i systemów informacyjnych (średnia 5,51, wyrażona w stenach), elektroniki (5,62) i mechatroniki (5,80). Najwyższe zaś (i jednocześnie najbliższe zewnątrzsterowności) studenci kierunków społecznych, dla których kontakt z drugim człowiekiem czy głęboka rozmowa z nim stanowią o treści wykonywanych przez nich później zawodów: psychologii (7,30), pedagogiki (6,96) i socjologii (6,89). Różnice pomiędzy tak zarysowanymi grupami kierunków wydają się znaczne, można więc wnioskować o ich istotności statystycznej w dalszych analizach. Pozwalają one także na wnioskowanie o społecznym wymiarze poczucia umiejscowienia kontroli, zgodnie z którym ilość i jakość utrzymywanych relacji decyduje w dużej mierze o poczuciu wewnątrz- (mało relacji o niskiej jakości) lub zewnątrzsterowności (dużo relacji o wysokiej jakości). W tej sytuacji całkiem prawdopodobna wydaje się hipoteza, zgodnie z którą istnieje mechanizm zarażenia światopoglądem, tożsamy z przytoczonymi wcześniej mechanizmami zarażenia emocjonalnego i zarażenia nastrojem<sup>555</sup>, działający na zasadzie, że w im więcej relacji wchodzi jednostka, tym więcej ma okazji do przejścia obcych (nie własnych) fragmentów światopoglądu.

<sup>555</sup> M. Wróbel (2008). *O transferze emocji i nastrojów między ludźmi...*, dz. cyt., s. 211–214.

Taką optykę zdają się również potwierdzać wyniki uzyskane dla 7 skal szczegółowych, zwłaszcza PBS (Poczucie Braku Skuteczności), odnoszącej się do stopnia, w jakim badany jest przekonany o tym, że jego kariera zawodowa i wyniki uzyskiwane w pracy nie zależą od jego kompetencji i motywacji<sup>556</sup>. Zakładając, że takie przekonanie może być kluczowe dla postrzegania „Ja” (przede wszystkim zawodowego), czyli że może ono znacząco wpływać na poziom dobrostanu psychospołecznego, warto bliżej przyrzeć się skali PBS. Poddana badaniu populacja studentów uzyskała dość wysoką średnią wyników (7,12), a przeciętny badany (mediana) osiągnął 7. sten natężenia tej właściwości (rys. 22).



**Rysunek 22.** Rozkład wyników badania poczucia braku skuteczności testem Człowiek w Pracy

Zawarta na rysunku 22 anomalia (19,3% badanych osiągnęło 10. sten), nie tylko zaburza normalność rozkładu wyników na wykresie (krzywej) Gaussa<sup>557</sup>, ale przede wszystkim wskazuje, jak duży odsetek poddanych badaniu studentów kompletnie nie wierzy w siłę własnych kompetencji i motywacji, rozumianych tu jako wyznaczniki sukcesu zawodowego. To,

<sup>556</sup> A. Matczak, A. Jaworowska, D. Fecenec, J. Stańczak, J. Bitner (2009). *Człowiek w Pracy...*, dz. cyt., s. 67.

<sup>557</sup> B.M. King, E.W. Minium (2009). *Statystyka dla psychologów i pedagogów*, dz. cyt., s. 144–163.



**Tabela 28.** Wyniki badania poczucia braku skuteczności testem Człowiek w Pracy w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	7,7265	117	1,44809	7,0000
socjologia	7,6667	18	1,57181	7,0000
psychologia	8,2593	27	1,40309	8,0000
mechatronika	6,4935	77	2,30345	6,0000
elektronika	6,4340	53	2,17953	6,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	7,3448	29	2,22447	7,0000
medycyna	7,2333	30	2,02882	7,0000
informatyka i systemy informacyjne	6,3191	47	2,23710	6,0000
Ogółem	7,1181	398	2,03586	7,0000

na pozór stoickie płynięcie z prądem życia, zdaje się wynikać z bezradności wchodzących w dorosłość młodych ludzi, miotających się między niespójnymi oczekiwaniami, jakie wobec nich formułują rozmaite grupy nacisku oraz oni sami. Wysokie średnie wyniki dla skali PBS rozszerzają ten tok myślenia na całą poddaną badaniu populację.

Przedstawienie wyników w postaci zestawienia średnich dla każdego z biorących udział w badaniu kierunku studiów (tab. 28) pozwala zauważyć istotną zależność. Mianowicie studenci kierunków społecznych uzyskali wyższe średnie wyniki niż studenci kierunków technicznych i lekarskiego. Niewykluczone więc, że różnice w poczuciu braku skuteczności wynikają z percepcji świata pracy w kategoriach uporządkowania (jasne reguły – dotyczyć to może zarówno reguł organizacyjnych, np. awansu, jak i reguł myślenia premiowanych w zawodzie, np. dostrzeganie związków przyczynowo-skutkowych, obiektywizm ocen) lub uznaniowości (niejasne reguły – organizacyjne i myślowe, subiektywizm ocen). Takie spojrzenie wymaga poczynienia założenia, zgodnie z którym zawody społeczne (czy nawet nacechowany wrażliwością społeczną sposób widzenia świata) są uznaniowe, przez wzgląd na nieodgadnioną dotąd naturę człowieka i, wynikającą z tego, trudność wartościowania pracy z drugim człowiekiem (w kategoriach mierzalności efektywności pracy)<sup>558</sup>. Praca z przedmiotami cechuje się w tym względzie większym obiektywizmem czy schematycznością – jest więc, w wystarczającej mierze, uporządkowana. Jest to

<sup>558</sup> A. Pyszka (2015). *Istota efektywności. Definicje i wymiary*, „Studia Ekonomiczne”, nr 230.

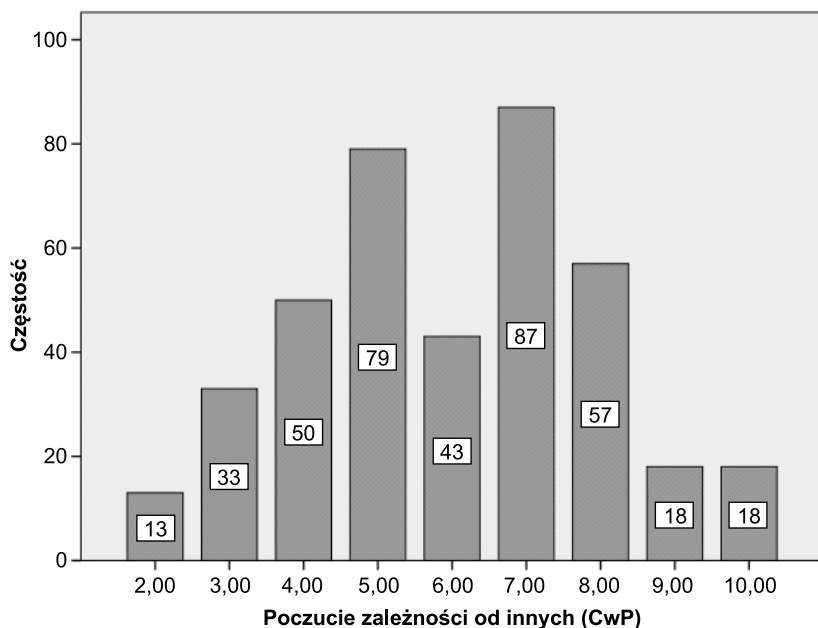
oczywiście tylko hipoteza, wymagająca dalszej weryfikacji empirycznej, ale wydaje się, że ten kierunek myślenia o wpływie specyfiki wykonywanego zawodu na subiektywnie odbieraną ocenę adekwatności przebiegu kariery zawodowej do oczekiwań własnych jej dotyczących jest bliski rzeczywistości.

Zbliżone wyniki (średnia 6,87 stena, mediana 7) poddana badaniu populacja studentów uzyskała dla skali PZL (Poczucie Zależności od Losu), której szersza charakterystyka zawarta jest w podrozdziale 4.5, ale zdaje się nie wnosić nowej jakości (w stosunku do skali PBS) do interpretacji wyników z zakresu autonomii – pokazuje jedynie, że badani studenci zdają się być przeświadczeni o wiodącej roli szczęścia i przypadku w życiu osobistym i zawodowym.

Kolejna skala szczegółowa – PZI (Poczucie Zależności od Innych) – ma na celu zmierzenie przekonania dotyczącego *wpływu innych ludzi (np. zwierzchnika, współpracowników) na przebieg kariery zawodowej. Diagnoza dotyczy zatem umiejscawiania źródeł kontroli w czynnikach o charakterze społecznym*<sup>559</sup>. Otrzymane wyniki (rys. 22) wskazują na przeciętne natężenie tego typu poczucia (średnia 5,99, wyrażona w stenach, mediana – 6. sten), o lekkim ciężeniu w stronę wyników wysokich. Przyjmując, że źródło kontroli nie jest w pełni tożsame ze środowiskiem zewnętrznym *per se*, a jego rolę może pełnić również, co prawda wywodzące się z kultury, ale pozostające często w świadomości jednostek bytem nieosobowym, poczucie wyższej konieczności (kodeks moralny, wiara), naturę zewnętrznego źródła kontroli należy rozumieć dwojako. Taki punkt widzenia potwierdza Władysław Chaim, mówiąc, że *przekonanie jednostki o umiejscowieniu kontroli prowadzi do różnic w percepcji tej samej (obiektywnie) sytuacji i wyzwala jej zachowanie, które również kształtuje strukturę danej sytuacji*<sup>560</sup>. Odnosząc to stwierdzenie do realiów życia zwykłych ludzi, stwierdzić można, że to inni ludzie (społeczeństwo, normy moralne, prawne i społeczne) i poczucie wyższej skuteczności zdają się stanowić o sile nacisków zewnętrznych, odbieranych przez jednostkę jako zewnętrzne źródło kontroli. Przeciętny średni wynik skali PZI na poziomie 5,99 sugeruje jednak, że w licznych, choć nieprzeważających, sytuacjach (o nieokreślonych parametrach) ujawnia się wewnętrzne źródło kontroli. Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że poziom poczucia zależności od innych zależy od symbiotycznie pojmowanych (i zależnych od rodzaju sytuacji) zależności pomiędzy impulsami płynącymi z zewnątrz i z wewnątrz jednostki (rys. 23).

<sup>559</sup> A. Matczak, A. Jaworowska, D. Fecenec, J. Stańczak, J. Bitner (2009). *Człowiek w Pracy...*, dz. cyt., s. 68.

<sup>560</sup> W. Chaim, (1996). *Umiejscowienie poczucia kontroli a nasilenie potrzeb, lęku i mechanizmów obronnych*, „*Studia Philosophiae Christianae*”, nr 32/2, s. 275.



**Rysunek 23.** Rozkład wyników badania poczucia braku skuteczności testem Człowiek w Pracy

Porównanie średnich wyników skali PZI dla poszczególnych kierunków studiów (tab. 29) pozwala na uchwycenie kolejnej interesującej zależności – studenci kierunków społecznych osiągnęli średnio znacznie wyższe wyniki niż studenci pozostałych kierunków. Prawdopodobnie różnica ta wynika ponownie z ilości i jakości relacji z drugim człowiekiem, które są zobowiązani nawiązywać przedstawiciele reprezentowanych w badaniu grup zawodów (tj. społecznych, technicznych i lekarskich). Dlatego właśnie studenci kierunków lekarskiego (średnia 5,80, wyrażona w stenach) i mechaniki pojazdów oraz maszyn roboczych (5,86), jako ci, którzy spośród reprezentantów przyszłych pracowników zawodów technicznych będą mieli okazję do najczęstszych kontaktów z drugim człowiekiem (pacjentem czy klientem), uzyskali znacząco wyższe wyniki dla skali PZI niż przedstawiciele typowo technicznych (tj. nie wymagających częstych kontaktów z drugim człowiekiem) kierunków (zawodów): informatyka i systemy informacyjne (5,23), elektronika (5,26) oraz mechatronika (5,32). Stosując pewne uogólnienie, można założyć, że im więcej głębokich relacji nawiązuje i utrzymuje jednostka, tym mocniejsze jest jej przekonanie o zewnętrznym umiejscowieniu źródła kontroli, w postaci innych osób lub wyższej konieczności.

Kolejne skale szczegółowe – KO (Kontrola Osobista) i IK (Ideologia Kontroli) – pozwoliły na zbadanie „prywatnych” wartościowań, opartych

**Tabela 29.** Wyniki badania poczucia zależności od innych testem Człowiek w Pracy w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	6,7521	117	1,40139	7,0000
socjologia	7,0556	18	1,76476	7,0000
psychologia	7,0000	27	1,56893	7,0000
mechatronika	5,3247	77	2,14256	5,0000
elektronika	5,2642	53	2,03007	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,8621	29	1,99507	6,0000
medycyna	5,8000	30	2,04096	6,5000
informatyka i systemy informacyjne	5,2340	47	2,09775	5,0000
Ogółem	5,9925	398	1,97527	6,0000

jedynie na własnych doświadczeniach zawodowych badanego lub wyznaczanym przez niego światopoglądzie, dotyczących przekonania o kontrolowaniu własnego losu w perspektywie jednostkowej i globalnej<sup>561</sup>.

Wyniki otrzymane dla skali KO (średnia 6,94, wyrażona w stenach, mediana – 8) zdają się sugerować, że poddani badaniu studenci bliscy są *zdania, że to, co im się przydarza w pracy, jest efektem działania różnorodnych czynników zewnętrznych, zarówno czynników społecznych (inni ludzie), jak i niespołecznych (przypadek, los). Nie wiążą uzyskiwanych wzmocnień z czynnikami podmiotowymi czy z własnymi działaniami*<sup>562</sup>. Dla porównania, wyniki dla skali IK (średnia 3,52, mediana 3) przemawiają za znaczącą przewagą wewnątrznie umiejscowionego źródła kontroli i *sugerują przekonanie badanego, że wszyscy ludzie mogą być „kowalami swojego losu” i że jedynie czynniki zależne bezpośrednio od pracownika, a więc to, co sobą reprezentuje i jak się zachowuje w pracy, decydują o przebiegu jego ścieżki zawodowej*<sup>563</sup>. Co niezwykle interesujące, pierwsza perspektywa (KO) stanowi skrajnie subiektywną samoocenę sprawowania kontroli, a druga (IK) – zgeneralizowaną hipotezę dotyczącą ogółu ludzi oraz możliwych sytuacji, w których sprawowanie kontroli wynika z wewnętrznych predyspozycji jednostki. Ta niespodziewana różnica w postrzeganiu siebie i innych w perspektywie umiejscowienia poczucia kontroli zdaje się prezentować poddaną badaniu populację jako niewierzącą we własne możliwości i mającą poczucie niż-

<sup>561</sup> A. Matczak, A. Jaworowska, D. Fecenec, J. Stańczak, J. Bitner (2009). *Człowiek w Pracy...*, dz. cyt., s. 68–69.

<sup>562</sup> Tamże, s. 68.

<sup>563</sup> Tamże, s. 69.

szości wobec innych – np. absolwentów odmiennych kierunków studiów, starszych od siebie czy obcokrajowców. Zaprezentowane w tabeli 30 średnie wyniki dla obu skal w podziale na kierunki studiów wyraźnie pokazują, że efekt ten jest znacznie silniejszy w przypadku studentów kierunków społecznych (o czym świadczą, widoczne gołym okiem, znacząco większe różnice pomiędzy średnią dla skali KO a średnią dla skali IK).

**Tabela 30.** Wyniki badania Kontroli Osobistej i Ideologii Kontroli testem Człowiek w Pracy w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW		KO	IK
pedagogika	Średnia (steny)	7,7692	2,7094
socjologia	Średnia (steny)	8,0000	2,5556
psychologia	Średnia (steny)	8,2963	2,8889
mechatronika	Średnia (steny)	6,0000	4,0260
elektronika	Średnia (steny)	6,2075	3,9811
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	Średnia (steny)	6,9310	3,9310
medycyna	Średnia (steny)	7,0000	4,3667
informatyka i systemy informacyjne	Średnia (steny)	6,0213	4,1064
Ogółem	Średnia (steny)	6,9397	3,5176

Dwie ostatnie skale szczegółowe – S (Sukcesy) i P (Porażki) – umożliwiły zbadanie źródeł kontroli sukcesów i porażek zawodowych<sup>564</sup>. Uzyskane przez poddaną badaniu populację studentów średnie dla obu skal (odpowiednio: 5,40 i 5,16) nie pozwalają na wyciągnięcie konstruktywnych wniosków dotyczących związku badanych przez nie właściwości z dobrostanem psychospołecznym.

Analiza materiału statystycznego zebranego w badaniu testem Człowiek w Pracy ujawniła szereg prawidłowości, które mogą być odpowiedzialne za poczucie umiejscowienia kontroli, utożsamione na poziomie teoretycznym z poczuciem autonomii. Najistotniejszą spośród nich i, jednocześnie, najogólniejszą – odnoszącą się do skali głównej, czyli poczucia umiejscowienia kontroli – uczyniłbym **wykazanie znaczących różnic w umiejscowieniu źródła kontroli między studentami kierunków społecznych a technicznych i lekarskiego**. Uświadamia ona, w jakim stopniu jednostka zależna jest od sposobu interpretacji okoliczności zewnętrznych, w jakich funkcjonuje w życiu zawodowym i osobistym. A co

<sup>564</sup> Tamże, s. 69–70.

potwierdza badanie poczucia braku skuteczności (skala szczegółowa PBS) – **studenci z wszystkich kierunków studiów, a zwłaszcza ci z kierunków społecznych, zdają się nie wierzyć w siłę własnych kompetencji i motywacji, rozumianych jako wyznaczniki sukcesu zawodowego.** Dodatkowo, co pokazała analiza wyników dla skal KO i IK, **istnieje znacząca rozbieżność w zakresie postrzegania siebie i innych w perspektywie umiejscowienia poczucia kontroli, która pozwala scharakteryzować poddanych badaniu studentów jako niewierzących we własne możliwości i, jednocześnie, mających nieuzasadnione poczucie niższości wobec innych (efekt jest silniejszy w przypadku studentów kierunków społecznych).**

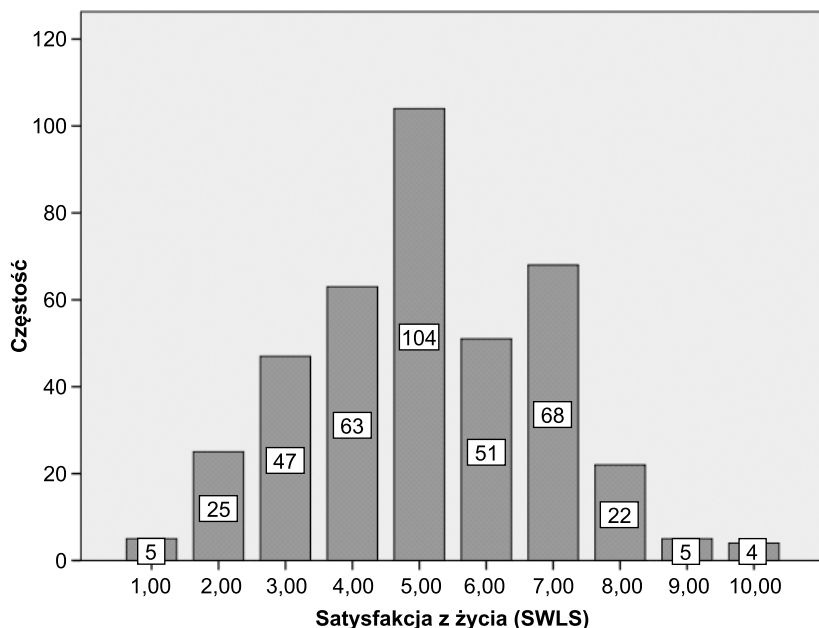
Ostatnim wymiarem dobrostanu psychospołecznego jest umiejętność nawiązywania i utrzymywania **pozytywnych relacji z otoczeniem**, który empirycznie wyrażony został w badaniu Skalą Satysfakcji z Życia SWLS oraz Kwestionariuszem Postaw Życiowych KPŻ.

Satysfakcja z życia, definiowana jako dobre samopoczucie i odczuwanie satysfakcji podczas refleksji nad własnym życiem<sup>565</sup>, u poddanej badaniu populacji studentów osiąga wyniki przeciętne (rys. 24) – średnia wynosi 5,10 (w stenach), a przeciętny badany (mediana) znajduje się w 5. steniu<sup>566</sup>.

Pomimo osiągnięcia przeciętnego ogólnego poziomu satysfakcji z życia, poddana badaniu grupa jest niejednorodna wewnątrznie – studenci kierunków społecznych uzyskali bowiem znacznie niższe przeciętne wyniki od studentów kierunków technicznych i lekarskiego (tab. 31). Zdecydowanie najniższym poziomem satysfakcji z życia wykazują się studenci kierunku socjologia (3,72, wyrażona w stenach). Na ich tle studenci psychologii (4,74) i pedagogiki (4,85) prezentują się jako usatysfakcjonowani z kształtu swojego życia, a pamiętać należy, że te wyniki znajdują się również poniżej przeciętnej (i średniej dla całej badanej populacji). Studenci kierunków technicznych i lekarskiego uzyskiwali wyniki w przedziale 5,14 (lekarski) – 5,52 (mechanika pojazdów i maszyn roboczych), co czyni ich niemal doskonale przeciętną grupą pod względem natężenia badanej właściwości psychicznej. Można więc przyjąć, że **studenci II roku studiów magisterskich z warszawskich publicznych uczelni wyższych nie wyróżniają się pod względem poczucia satysfakcji z życia.** Oczekiwane różnice średnich pomiędzy studentami obu grup kierunków zostaną szczegółowo przeanalizowane i opisane w dalszej części rozdziału 6.

<sup>565</sup> Z. Juczyński (2012). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, dz. cyt., s. 128.

<sup>566</sup> Tamże, s. 132.



**Rysunek 24.** Rozkład wyników badania satysfakcji z życia Skalą Satysfakcji z Życia SWLS

**Tabela 31.** Wyniki badania satysfakcji z życia Skalą Satysfakcji z Życia SWLS w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW	ŚREDNIA	N	ODCHYLENIE STANDARDOWE	MEDIANA
pedagogika	4,8462	117	1,79374	5,0000
socjologia	3,7222	18	2,02355	3,0000
psychologia	4,7407	27	1,76706	5,0000
mechatronika	5,4805	77	1,78156	5,0000
elektronika	5,3269	52	1,80110	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	5,5185	27	1,42425	6,0000
medycyna	5,1379	29	1,35552	5,0000
informatyka i systemy informacyjne	5,3617	47	1,81090	5,0000
Ogółem	5,1041	394	1,78539	5,0000

Badanie postaw, jakie jednostka przyjmuje wobec świata Kwestionariuszem Postaw Życiowych KPŻ, jest kolejnym fragmentem badania umiejętności utrzymywania pozytywnych relacji z otoczeniem. Wykorzystane narzędzie grupuje postawy w 6 kategorii podstawowych – cel (C), spójność

wewnętrzna (SW), kontrola życia (KŻ), akceptacja śmierci (AŚ), pustka egzystencjalna (PE) i poszukiwanie celów (PC) – które zostaną zbiorczo przedstawione i, wraz z analizą dwóch skal złożonych (osobowy sens – OS i równowaga postaw życiowych – RPŻ)<sup>567</sup>, bazujących na wskazanych kategoriach podstawowych, podsumowane.

Analiza częstości wykazała, że poddana badaniu populacja notuje dla wszystkich 6 kategorii podstawowych wyniki przeciętne (tab. 32), których średnie oscylują w przedziale 4,73 (spójność wewnętrzna) – 6,32 (pustka egzystencjalna). Pamiętając z podrozdziału 4.6, że pustka egzystencjalna jest czynnikiem negatywnym, tj. że im wyższy wynik uzyska osoba badana, tym większą pustkę odczuwa i tym niższy jest, w założeniu, jej dobrostan psychospołeczny, najwyższe wartości średniej badani osiągnęli w kategorii *kontrola życia* (średnia 5,67, wyrażona w stenach).

**Tabela 32.** Wyniki badania 6 kategorii postaw życiowych Kwestionariuszem Postaw Życiowych KPŻ

		C	SW	KŻ	AŚ	PE	PC
N	Ważne	389	389	389	389	389	389
	Braki danych	11	11	11	11	11	11
		4,9589	4,7301	5,6735	5,5887	6,3213	5,2468
		5,0000	5,0000	6,0000	6,0000	7,0000	5,0000

Jak już wspomniałem, badani studenci osiągnęli wyniki ponadprzeciętne w kategorii *pustka egzystencjalna*, co nie jest dobrym prognostykiem dla całościowego spojrzenia na rolę postaw życiowych w formowaniu pozytywnych relacji z otoczeniem. Przyjmując, za autorem polskiej adaptacji narzędzia, że pustka egzystencjalna *określa poziom niedostatku sensu w życiu, brak celów, brak ukierunkowania w życiu, nudę, apatię, odczuwanie obojętności*<sup>568</sup>, możemy podejrzewać, że, za łatwo obserwowalnym w świecie społecznym, znużeniem życiem i poczuciem jego bezcelowości u młodych ludzi (o czym była mowa w pierwszych czterech rozdziałach książki) stoi brak odpowiednich – motywujących do aktywności życiowej czy poszukiwania szczęścia – wartości. Niewykluczone, że mechanizm międzypokoleniowej zmiany (redefinicji) wartości, wynikający z przeobrażeń rzeczywistości (zwłaszcza na płaszczyźnie społecznej) sprawia, iż tak niepokojący symptom jak poczucie braku celowości życia wchodzącego w dorosłość pokolenia jest naturalnym efektem zmiany społecznej. Taki pogląd zdaje się dzielić Mirosław J. Szymański,

<sup>567</sup> R. Klamut (2010). *Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ*, dz. cyt., s. 38–40.

<sup>568</sup> Tamże, s. 39.



który pisze, że zmiana społeczna oznacza pojawianie się kolejnych pokoleń, które rozwijają się w nowych warunkach życiowych. Im bardziej dynamiczna i radykalna jest ta zmiana, w tym większym stopniu świat postrzegany i przeżywany przez młodych staje się coraz mniej podobny do tego, w którym wzrastali rodzice, a tym bardziej dziadkowie. Obniża to znaczenie transmisji doświadczeń życiowych i wartości ważnych dla poprzednich pokoleń, które przez wieki stanowiły główną treść procesów socjalizacyjnych w społeczeństwie<sup>569</sup>. Nie oznacza to bynajmniej, że problem ten wystarczy skategoryzować jako naturalny i uznać za rozwiązany – stwierdzenie, że zmiana wartości młodych ludzi została niejako wymuszona przez ewolucję świata społecznego, wyraźnie wskazuje winnych tej sytuacji. Są nimi najprawdopodobniej współcześni kreatorzy życia społecznego, wywodzący się z mainstreamowej kultury popularnej spece od tworzenia sztucznego zapotrzebowania na „niezbędne w życiu każdego człowieka sukcesu” towary, którzy swoimi działaniami (np. badaniami z zakresu neuromarketingu<sup>570</sup>) obejmują już kilkuletnie dzieci, tworząc z nich, za pośrednictwem mediów (poprzez reklamy i product placement czy tworzenie „odpowiedniej” wizji modnego stylu życia), emocjonalnie ubogie istoty, których celem życia jest nieustanna konsumpcja (współczesność jest zaprawdę rajem behawiorystów). Wychowanie dzieci w tak skrótowo scharakteryzowanych warunkach sprawia, że jako dorośli wyznają jedynie wartość pieniądza, relacje z drugim człowiekiem spychając na dalszy plan. I w nielicznych momentach zadumy, refleksji nad własnym życiem, dostrzegają, że to wszystko nie ma sensu, że to nie pieniądze się w życiu liczą najbardziej, ale drugi człowiek i to, co może się zadziać między nimi. Tyle, że nie potrafią już wyrwać się z wypracowanych przez lata schematów zachowania (w czym skutecznie utrwalają ich media). Dostrzegają to często ich dzieci i to one, przez wzgląd na ubogie wartości, jakie przekazali im rodzice i nauczyciele w procesie socjalizacji, najmocniej cierpią z powodu bezcelowości życia (w związku z tym, nazwałbym ich drugim pokoleniem dobrobytu – cierpiącym nie tylko z powodu emocjonalnie pustego środowiska życiowego, ale też tożsamego środowiska wychowawczego, stworzonego przez rodziców, będących pierwszym pokoleniem dobrobytu). Myślę, że poddani badaniu studenci są właśnie często takimi dziećmi, na co wskazują relatywnie niskie wyniki dla pozostałych (poza poczuciem pustki egzystencjalnej) kategorii wartości.

---

<sup>569</sup> M.J. Szymański (2012). *Przemiany wartości w zmieniającym się społeczeństwie*, „Debata Edukacyjna”, nr 5, s. 9.

<sup>570</sup> <http://www.national-geographic.pl/nauka/producenci-smieciowego-jedzenia-wlamuja-sie-do-mozgow-dzieci-tak-dziala-neuromarketing> (dostęp: 29.03.2019).

Na pytanie, co zrobić, by zbudować w nich odpowiedni, tj. sprzyjający rozwojowi dobrostanu psychospołecznego, system wartości postaram się odpowiedzieć we wnioskach z niniejszego badania.

**Tabela 33.** Wyniki badania 6 kategorii postaw życiowych Kwestionariuszem Postaw Życiowych KPŻ w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW		C	SW	KŻ	AŚ	PE	PC
pedagogika	Średnia	5,0085	5,1624	5,4615	4,8547	6,0000	4,3846
	N	117	117	117	117	117	117
	Mediana	5,0000	5,0000	5,0000	5,0000	6,0000	4,0000
socjologia	Średnia	4,0000	4,1111	4,7778	4,7778	6,7222	5,3889
	N	18	18	18	18	18	18
	Mediana	4,0000	4,5000	5,0000	4,5000	7,0000	5,5000
psychologia	Średnia	4,6296	5,2222	5,2222	4,8889	5,8519	5,0370
	N	27	27	27	27	27	27
	Mediana	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	6,0000	5,0000
mechatronika	Średnia	4,9726	4,5890	6,1233	6,2329	6,3151	5,4521
	N	73	73	73	73	73	73
	Mediana	5,0000	5,0000	6,0000	7,0000	6,0000	5,0000
elektronika	Średnia	5,0000	4,4118	5,8824	6,0784	6,5686	5,7255
	N	51	51	51	51	51	51
	Mediana	5,0000	5,0000	6,0000	6,0000	7,0000	6,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	Średnia	5,5862	4,4483	6,0345	5,8621	6,0345	5,7586
	N	29	29	29	29	29	29
	Mediana	6,0000	4,0000	6,0000	6,0000	6,0000	5,0000
medycyna	Średnia	4,9310	4,3793	5,2414	6,0690	7,1034	6,2414
	N	29	29	29	29	29	29
	Mediana	5,0000	4,0000	5,0000	6,0000	7,0000	6,0000
informatyka i systemy informacyjne	Średnia	4,9556	4,5556	5,9333	6,1556	6,6889	5,7111
	N	45	45	45	45	45	45
	Mediana	5,0000	5,0000	6,0000	6,0000	7,0000	5,0000
Ogółem	Średnia	4,9589	4,7301	5,6735	5,5887	6,3213	5,2468
	N	389	389	389	389	389	389
	Mediana	5,0000	5,0000	6,0000	6,0000	7,0000	5,0000

Dające się zaobserwować delikatne różnice w średnich wynikach 6 skal testu KPŻ pomiędzy studentami kierunków społecznych a studentami kierunków technicznych i lekarskiego (tab. 33) zdają się wskazywać, że studenci pierwszej grupy kierunków mają mniej sprecyzowane wartości

(czyli w mniejszym stopniu rozwijające poczucie dobrostanu psychospołecznego) w kategoriach: kontroli życia i akceptacji śmierci (wyniki dla pozostałych kategorii są zbliżone). Zdecydowanie wyróżniają się w tym gronie studenci socjologii (nie wykluczam, że wynika to z faktu, że przebadałem ich stosunkowo niedużo – 18 osób), którzy osiągnęli najniższe (a w przypadku pustki emocjonalnej – drugi najwyższy) średnie w kategoriach: cel, spójność wewnętrzna, kontrola życia oraz akceptacja śmierci.

Analizy dotyczące skal złożonych kwestionariusza KPŻ – Osobowy sens (OS) i Równowaga postaw życiowych (RPŻ) – wykazały, że poddana badaniu populacja studentów w obu przypadkach nie osiąga wartości średnich (średnie: OS – 4,86; RPŻ – 4,92 wyrażone w stenach). Badanych (w kategoriach skali OS) przedstawić zatem można jako osoby, które nie wykształciły (jeszcze?) osobistego poczucia sensu życia, czyli nie posiadają jasno zdefiniowanego celu życiowego oraz nie potrafią spójnie rozumieć złożonych problemów, za jakie uznać należy postrzeganie *siebie, innych i życia w ogólności*<sup>571</sup>. Średni wynik uzyskany przez badanych dla skali RPŻ wskazuje natomiast, że nie osiągnęli oni stanu *ogólnego zadowolenia z życia, z posiadania i realizowania ważnych dla siebie zadań, oraz rozumienia i akceptacji siebie i życia w ogólności*<sup>572</sup>. Taka diagnoza wydaje się niepokojąco zbieżna z wcześniejszymi, których pesymistyczne spojrzenie na kondycję psychologiczno-społeczną młodych ludzi koncentruje się wokół niewłaściwej, powodującej utratę motywacji do życia oraz poczucia jego celowości, percepcji świata i określania możliwości, jakie stwarza.

Przedstawienie średnich wyników dla skal OS i RPŻ w rozbiciu na kierunki studiów nie wykazało żadnych istotnych dla interpretacji tego fragmentu dobrostanu psychospołecznego zależności (tab. 34). Wyraźnie niższe wyniki, jakie uzyskali studenci kierunku socjologia, wynikają najprawdopodobniej z niedostatecznej reprezentacji studentów tego kierunku w próbie badawczej.

Podsumowując, **badanie ostatniego wymiaru dobrostanu psychospołecznego – utrzymywanie pozytywnych relacji z otoczeniem – ujawniło, że osoby badane:**

- **charakteryzują się przeciętną satysfakcją z życia (badanie skalą SWLS);**
- **w przeciętnym zakresie przejawiają postawy prorozwojowe (badanie kwestionariuszem KPŻ);**
- **niepokojąco mocno odczuwają pustkę egzystencjalną (badanie kwestionariuszem KPŻ), której efektem jest niemożność**

---

<sup>571</sup> R. Klamut (2010). *Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ*, dz. cyt., s. 39.

<sup>572</sup> Tamże, s. 40.

**określenia siebie i, w związku z tym, kierunku w jakim prowadzić życie (cel życiowy).**

Podjęcie próby całościowego spojrzenia na wyniki badania dobrostanu psychospołecznego studentów II roku studiów uzupełniających z warszawskich uczelni wymaga połączenia wątków, w tej części rozdziału podzielonych na kategorie (wymiary dobrostanu), w holistycznie pojmowaną całość. Wydaje się bowiem, że odpowiedź na pierwsze pytanie badawcze

**Tabela 34.** Wyniki badania skal złożonych postaw życiowych Kwestionariuszem Postaw Życiowych KPŻ w podziale na kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW		OS	RPŻ
pedagogika	Średnia	5,0171	4,9915
	N	117	117
	Mediana	5,0000	5,0000
socjologia	Średnia	3,7778	3,6111
	N	18	18
	Mediana	4,0000	3,5000
psychologia	Średnia	4,8519	4,7778
	N	27	27
	Mediana	5,0000	5,0000
mechatronika	Średnia	4,8493	5,1507
	N	73	73
	Mediana	5,0000	5,0000
elektronika	Średnia	4,8235	4,9412
	N	51	51
	Mediana	5,0000	5,0000
mechanika pojazdów i maszyn roboczych	Średnia	5,0345	5,2069
	N	29	29
	Mediana	4,0000	6,0000
medycyna	Średnia	4,8276	4,6207
	N	29	29
	Mediana	5,0000	4,0000
informatyka i systemy informacyjne	Średnia	4,8222	4,9333
	N	45	45
	Mediana	5,0000	5,0000
Ogółem	Średnia	4,8560	4,9177
	N	389	389
	Mediana	5,0000	5,0000

– *Jakim poziomem dobrostanu psychospołecznego charakteryzują się studenci-reprezentanci pokolenia Y z warszawskich uczelni wyższych, na kilka miesięcy przed ukończeniem studiów magisterskich i rozpoczęciem w pełni dorosłej kariery zawodowej?* – jest najistotniejszą spośród ogółu odpowiedzi zawartych w tej książce. I odpowiedź ta, w znacznej mierze odbiegająca od moich wstępnych oczekiwań, prokuruje kolejne pytania – tym razem o fundamentalnym znaczeniu dla przyszłości nie tylko absolwentów uczelni wyższych, ale tak naprawdę dla przyszłości całych społeczeństw – dotyczące kondycji psychospołecznej ludzkości, rozumianej jako odpowiedź psychologiczna (a w szerszym znaczeniu i fizyczna – np. stopień realizacji obiektywnych kryteriów sukcesu życiowego) jednostek na, będące jej udziałem, warunki zewnętrzne (zwłaszcza na otoczenie społeczno-gospodarcze). Przekładając wnioski z tego zakresu na język pedagogiki społecznej, przestrzeń społeczna, w jakiej obecnie funkcjonują młodzi ludzie, zdaje się nie spełniać nie tylko podstawowego założenia o potrzebie jej wychowawczego i prorozwojowego wpływu na jednostki na przestrzeni życia<sup>573</sup>, ale, co gorsza, zdaje się wspierać patologiczne widzenie rzeczywistości, polegające na przejawianiu światopoglądu nacechowanego nihilizmem (brakiem celów) i doczesnością życia (m.in. brak silnej woli, by realizować te cele, krótkowzroczność).

Uzyskane w toku badania wyniki jednoznacznie umiejscawiają poddaną badaniu populację jako posiadającą co najwyżej przeciętne poczucie dobrostanu psychospołecznego, rozumiane jako suma wyników odnoszących się do jego poszczególnych wymiarów. Jedynie, trudne do uogólnienia, wyniki dotyczące samoakceptacji mogą wskazywać, że środowisko zewnętrzne pozytywnie kształtuje ten wymiar dobrostanu. Pytanie tylko, czy wysoki poziom samoakceptacji przy dość niskim poziomie pozostałych wymiarów nie świadczy o nieadekwatności samooceny i nadziei podstawowej, wynikającej np. z dzieckocentrycznego modelu wychowania stosowanego przez ich rodziców, skutkującego wykształceniem narcyzmu i poczucia bycia kimś wyjątkowym. Mechanizm ten trafnie przedstawiła Anna Błasiak, pisząc, że *w centrum znajduje się los konkretnej osoby i jej dobro staje się najważniejsze, a głównym celem życia jest osobisty rozwój. Nastawienie indywidualistyczne jest dziś obowiązkiem. Skutkiem tego jest nasilenie się autonomii i wolności jednostki, odrzucanie wszelkich autorytetów, wyobcowanie człowieka. Wzrost potrzeby samorealizacji i samowystarczalności w społeczeństwie*

---

<sup>573</sup> Por. A. Przeclawska, W. Theiss (1996). *Pedagogika społeczna: nowe zadania i szanse*. W: A. Przeclawska (red.), *Pedagogika społeczna. Kręgi poszukiwań*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”; S. Kawula (2007). *Pedagogika społeczna i jej wyzwania na początku XXI w.* W: E. Marynowicz-Hetka (red.), *Pedagogika społeczna*, t. 2. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

łączy się z wolnością od dziecka. Współczesny człowiek często rodzicielstwu mówi „nie”, rezygnuje z niego. W konsekwencji następuje dzisiaj przejście od modelu społeczeństw familiarnych do modelu społeczeństw indywidualistycznych<sup>574</sup>. Postępujące rozluźnianie więzi i relacji międzyludzkich, jakie obserwujemy w praktycznie wszystkich społeczeństwach rozwiniętych, wynika prawdopodobnie z nałożenia się na siebie dwóch czynników – upowszechnieniu opisanego powyżej nastawienia indywidualistycznego z rozwojem technologii (wątek ten został szerzej opisany w rozdziale 1). Efektem tego zamknięcia się na drugiego człowieka jest zazwyczaj poczucie samotności, które z biegiem czasu przekształcić się może w poczucie lęku przed ludźmi i światem, skutkując często deformacją ścieżki życiowej i, co oczywiste w takim przypadku, również zawodowej. Potwierdzenie takiego punktu widzenia znaleźć możemy w podsumowaniu fragmentu badania dotyczącego percepcji osób bezrobotnych przez doradców zawodowych autorstwa Ewy Sarzyńskiej. Píše ona, że *doradcy częściej postrzegali swoich klientów jako zrezygnowanych, niezaradnych, pesymistycznych, rozszczeniowych, rozgoryczonych, zestresowanych, z niską samooceną, niż jako: niewykazujących się wiedzą zawodową, nieukierunkowanych, niezorientowanych, niewykształconych, niechętnych do zmian. To wskazywałoby, że w bezpośrednich kontaktach z osobą bezrobotną jej samopoczucie odgrywa bardzo istotne znaczenie*<sup>575</sup>. Umiejscowienie genezy problemów zawodowych jednostek w (szeroko rozumianej) sferze psychologicznie postrzeganego dobrostanu oraz ich wzrastająca powszechność wśród młodych dorosłych powinny wreszcie stać się sygnałem dla pedagogów, by wszelkimi możliwymi kanałami promować idee zrównoważonego rozwoju dzieci i młodzieży, uwzględniającą (co najmniej na równi z wiedzą i umiejętnościami) kompetencje społeczne, zwłaszcza te, które odpowiadają za niwelowanie wskazanych w analizach obszarów deficytowych. Wydaje się bowiem, że tylko kompleksowa zmiana podejścia do procesu wychowania i kształcenia kolejnych pokoleń może odwrócić zaobserwowany trend<sup>576</sup>.

<sup>574</sup> A. Błasiak (2015). *Współczesne rodzicielstwo – tendencje zmian i ich uwarunkowania*. W: J. Karbowniczka, A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Dziecko, rodzina, wychowanie. Wybrane konteksty*. Kraków: Wydawnictwo WAM, s. 56.

<sup>575</sup> E. Sarzyńska (2010). *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, s. 192.

<sup>576</sup> Inspiracji do działań w tym zakresie szukać można np. w książce: K. Robinson (2012). *Uchwycić żywioł. O tym, jak znalezienie pasji zmienia wszystko*. Kraków: Element.

### 6.3. KIERUNEK STUDIÓW A DOBROSTAN PSYCHOSPOŁECZNY

Odpowiedź na drugie pytanie badawcze (i weryfikacja hipotezy 1) – *Czy studenci kierunków inżynierskich i medycznych różnią się poziomem dobrostanu psychospołecznego od studentów kierunków społecznych?* – wymagała analiz statystycznych, których dokonałem przy użyciu testu t-Studenta dla prób niezależnych. W przypadku gdy rozkład wyników znacząco odbiegał od normalnego (tj. wynik testu jednorodności wariancji Levene’a okazywał się istotny statystycznie), odpowiednio interpretowałem uzyskane wyniki<sup>577</sup>. W celu przejrzystej prezentacji wyników zmienną „kierunek studiów”, w której skład wchodziło wszystkie 8 kierunków uwzględnionych w badaniu, przekształciłem w zmienną dwukategoryjną – określającą jedynie, czy osoba badana studiuje na kierunku społecznym, czy na technicznym lub lekarskim. Tak określonym analizom statystycznym poddałem średnie wyniki dla podstawowych skal wykorzystanych w badaniu narzędzi, wyrażone w stenach.

Analizy zmierzające do **określenia siły relacji pomiędzy kierunkiem studiów a samoakceptacją badanych**, uwzględniające istotny statystycznie wynik testu Levene’a ( $F = 5,284, p < 0,05$ ), **wykazały istotną statystycznie różnicę w poziomie samooceny (skala SES) w badanych grupach ( $t = -2,847, p < 0,01$ )**. Studenci kierunków technicznych i lekarskiego prezentują więc istotnie wyższy poziom samooceny od studentów kierunków społecznych (tab. 35).

**Tabela 35.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a samoocena

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-2,847	307,183	0,005	-0,43013	0,15106	-0,72738	-0,13288

Analogiczne analizy, przeprowadzone w celu określenia związku pomiędzy kierunkiem studiów a nadzieją podstawową (BHI), niezakładające równości wariancji (istotny wynik testu Levene’a –  $F = 6,222, p < 0,05$ ), **wykazały istotną statystycznie różnicę w poziomie nadziei podstawowej ( $t = 2,210, p < 0,05$ )**. Można zatem przyjąć, że studenci kierunków społecznych cechują się wyższym poziomem nadziei podstawowej (tab. 36).

<sup>577</sup> Jak zalecają dla takiej konstrukcji badania: B.M. King, E.W. Minium (2009). *Statystyka dla psychologów i pedagogów*, dz. cyt., s. 294–398.

**Tabela 36.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a nadzieja podstawowa

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
2,210	395,439	0,028	0,35185	0,15919	0,03889	0,66481

Podsumowując, zaobserwowano istotne różnice w średnich wynikach badania samooceny i nadziei podstawowej, z tym, że znacząco wyższy poziom samooceny osiągnęli studenci kierunków technicznych i lekarskiego, a nadziei podstawowej – studenci kierunków społecznych. Przyjąć zatem należy, że **poziom samoakceptacji** (rozumianej jako jeden z wymiarów dobrostanu psychospołecznego) **jest zależny od kierunku studiów, ale kierunek tej różnicy nie pokrywa się w pełni z oczekiwaniami badawczymi sformułowanymi w hipotezie 1.**

Do uchwycenia **relacji pomiędzy studiowanym kierunkiem studiów a celem życiowym** wykorzystałem dwa testy psychologiczne – GSES i KNS. Analizy materiału statystycznego zebranego w badaniu testem GSES ujawniły, że nie można przyjąć założenia o równości wariancji (test Levene'a okazał się istotny statystycznie –  $F = 6,096$ ,  $p < 0,05$ ) i należy właściwie zinterpretować wyniki. Mianowicie kierunek studiów istotnie różnicuje średnie wyniki uzyskane przez badane grupy (tab. 37) – **studenci kierunków społecznych uzyskali znacząco wyższe wyniki ( $t = 3,091$ ,  $p < 0,01$ ) w zakresie kontroli własnych działań.**

**Tabela 37.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a poczucie uogólnionej własnej skuteczności

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
3,091	325,232	0,002	0,61472	0,19888	0,22347	1,00597

Analizy materiału zebranego przy wykorzystaniu KNS pokazały natomiast (przy znaczącej istotności testu Levene'a –  $F = 26,709$ ,  $p < 0,001$ ), że różnica w poziomie średnich pomiędzy obydwooma grupami wskazuje na **istnienie tendencji** (tab. 38), zgodnie z którą **studenci kierunków**



**technicznych i lekarskiego legitymują się wyższym poziomem nadziei na sukces niż studenci kierunków społecznych** ( $t = -1,746$ ,  $p = 0,082$ ).

**Tabela 38.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a nadzieja na sukces

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-1,746	280,504	0,082	-0,37320	0,21377	-0,79400	0,04761

Przechodząc do krótkiego podsumowania, studenci kierunków społecznych okazali się skuteczniejsi w kontrolowaniu własnych działań, a studenci kierunków technicznych i lekarskiego charakteryzują się wyższą (na poziomie tendencji) nadzieją na sukces – co ponownie przeczy sformułowanym przeze mnie w hipotezie 1 oczekiwaniom badawczym.

Rozpatrywanie wymiaru **rozwój osobisty** zacząć należy od przypomnienia, że badany on był Inwentarzem Osobowości NEO-FFI, opartym na teorii osobowości zwanej Wielką Piątką i, w związku z tym, konieczne jest przedstawienie wszystkich pięciu wymiarów osobowości w osobnych analizach.

**Analiza różnic w poziomie neurotyczności** pomiędzy studentami obu grup kierunków **wykażała, że studenci kierunków społecznych znajdują się istotnie bliżej pożądanego bieguna tej cechy (tj. stabilności emocjonalnej)** –  $t = 3,764$ ,  $p < 0,001$  (tab. 39).

**Tabela 39.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a neurotyczność

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-3,764	396	0,000	-0,99859	0,26528	-1,52013	-0,47705

Analogiczna **analiza różnic w poziomie ekstrawersji** wykazała natomiast, że (mimo niespełnienia założenia o równości wariancji –  $F = 9,218$ ,  $p < 0,01$ ) **studenci kierunków społecznych znajdują się istotnie bliżej pożądanego bieguna cechy (tj. ekstrawersji) niż studenci kierunków technicznych i lekarskiego** (tab. 40) –  $t = 3,692$ ,  $p < 0,001$ .

**Tabela 40.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a ekstrawersja

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
3,692	382,860	0,000	0,85436	0,23141	0,39937	1,30935

Te same analizy przeprowadzone zostały **w celu określenia związku pomiędzy studiowanym jeszcze kierunkiem studiów a otwartością na doświadczenia**. Badanie jednorodności wariancji wykazało, że nie można przyjąć założenia o równości wariancji (test Levene'a okazał się istotny statystycznie –  $F = 17,290$ ,  $p < 0,001$ ), a interpretacja wyników pozwala na przyjęcie założenia, zgodnie z którym **studenci kierunków technicznych i lekarskiego legitymują się wyższym (na poziomie tendencji) średnim poziomem otwartości na doświadczenia** (tab. 41) –  $t = -1,772$ ,  $p = 0,077$ .

**Tabela 41.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a otwartość na doświadczenia

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-1,772	390,881	0,077	-0,37879	0,21371	-0,79897	0,04138

**Analiza różnic w średnim poziomie ugodowości między studentami obu grup kierunków wykazała natomiast, że studenci kierunków społecznych są znacznie bardziej ugodowi (tj. znajdują się istotnie bliżej pożądanego bieguna cechy) niż ich rówieśnicy z kierunków technicznych i lekarskiego** (tab. 42) –  $t = 3,078$ ,  $p < 0,01$ .

**Tabela 42.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a ugodowość

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
3,078	396	0,002	0,68445	0,22238	0,24726	1,12165

Ostatnim, poddanym badaniu wymiarem osobowości jest **sumienność**. Wynikiem przeprowadzonych analiz jest stwierdzenie, że **studenci kierunków społecznych charakteryzują się istotnie wyższym (tj. bliższym właściwego bieguna) poziomem sumienności niż studenci kierunków technicznych i lekarskiego** (tab. 43) –  $t = 3,232$ ,  $p < 0,01$ .

**Tabela 43.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a sumienność

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
3,232	396	0,001	0,76444	0,23655	0,29938	1,22950

Przechodząc do podsumowania tej części badania, należy zwrócić uwagę, że wbrew oczekiwaniom badawczym, które sformułowałem w hipotezie 1, to studenci kierunków społecznych okazali się posiadać znacząco większy potencjał rozwoju osobistego w 3 spośród 5 wymiarów osobowości zdających się tworzyć ów potencjał.

Kolejnym wymiarem dobrostanu psychospołecznego jest **panowanie nad otoczeniem**, rozpatrywane w trzech oddzielnych częściach – style skoncentrowane na zadaniu, emocjach i unikaniu zostały poddane osobnym analizom.

**Analiza wyników otrzymanych dla skali „styl skoncentrowany na działaniu” wykazała, że studenci kierunków technicznych i lekarskiego są istotnie bardziej skłonni do wykorzystywania tego stylu niż studenci kierunków społecznych** (tab. 44) –  $t = -2,434$ ,  $p < 0,05$ . Dość należy, że nie zostało spełnione założenie o równości wariancji (test Levene’a –  $F = 39,737$ ,  $p < 0,001$ ).

**Tabela 44.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a skłonność wykorzystywania stylu skoncentrowanego na działaniu

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-2,434	381,933	0,015	-0,46488	0,19100	-0,84043	-0,08934

**Analogiczne analizy przeprowadziłem także dla stylu skoncentrowanego na emocjach – wykazały one ponownie, że to studenci**

**kierunków technicznych i lekarskiego znaczenie chętniej wykorzystują ten styl (tab. 45) –  $t = 2,951$ ,  $p < 0,01$ .**

**Tabela 45.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a skłonność wykorzystywania stylu skoncentrowanego na emocjach

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-2,951	382	0,003	-0,50863	0,17237	-0,84755	-0,16971

**Analizy, których celem było określenie różnic między obydwooma grupami kierunków w zakresie wykorzystywania stylu opartego na unikaniu, nie pozwoliły na określenie, która z nich chętniej stosuje strategie radzenia sobie ze stresem oparte na unikaniu (tab. 46) –  $t = 1,068$ ,  $p = 0,286$  (przy istotnym wyniku testu Levene'a –  $F = 14,295$ ,  $p < 0,001$ ).**

**Tabela 46.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a skłonność wykorzystywania stylu skoncentrowanego na unikaniu

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
1,068	377,038	0,286	0,23216	0,21747	-0,19544	0,65976

Podsumowując, ten fragment badania różnic w poziomie dobrostanu psychospołecznego nie daje jednoznacznych informacji o przewadze studentów kierunków technicznych i lekarskiego w zakresie panowania nad otoczeniem. Uzyskanie przez tę grupę młodych ludzi znacząco wyższych wyników dla stylów skoncentrowanych na działaniu i emocjach zdaje się wskazywać, że to specyfika sytuacji pełni decydującą dla wyboru odpowiedniej strategii panowania nad otoczeniem. Niemniej jednak można przyjąć, że ten fragment badania przynajmniej częściowo potwierdza przyjęte na potrzeby hipotezy 1 założenia wstępne.

Fragment analiz poświęciłem również piątemu wymiarowi dobrostanu psychospołecznego – **autonomii** – którego badanie przeprowadziłem, wykorzystując test Człowiek w Pracy. Jako że z punktu widzenia analiz wystarczy porównanie średnich wyników dla skali głównej (poczucie umiejscowienia kontroli), a wyniki dla poszczególnych skal zostały szeroko

opisane w poprzednim podrozdziale, zrezygnowałem z nich podczas analiz dotyczących hipotezy 1.

Analiza przeprowadzona przy wykorzystaniu testu Levene'a ujawniła, że nie ma podstaw do założenia o równości wariancji ( $F = 70,799$ ,  $p < 0,001$ ), a **studenci kierunków społecznych są istotnie bardziej zewnątrzsterowni (posiadają zewnętrzne źródło kontroli) niż studenci kierunków technicznych i lekarskiego (którzy również ciążą ku zewnątrzsterowności)** –  $t = 6,540$ ,  $p < 0,001$  (tab. 47).

**Tabela 47.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a poczucie umiejscowienia kontroli

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
6,540	363,238	0,000	1,15024	0,17588	0,80438	1,49610

Podsumowując ten krótki fragment badania, można przyjąć, że studenci kierunków technicznych i lekarskiego, przez wzgląd na mniejszą zewnątrzsterowność, lepiej wpasowują się w model osób o wysokim poczuciu dobrostanu psychospołecznego, choć uznanie, że charakteryzują się wysoką autonomią, byłoby, jak się zdaje, mocnym nadużyciem.

Ostatnim poddanym analizom wymiarem dobrostanu psychospołecznego była umiejętność **utrzymywania pozytywnych relacji z otoczeniem**, którą zbadałem przy użyciu skali SWLS i kwestionariusza KPŻ.

Analiza wyników badania skalą SWLS wykazała, że nie ma podstaw do założenia o równości wariancji (test Levene'a –  $F = 4,851$ ,  $p < 0,05$ ) oraz, **że studenci kierunków technicznych i lekarskiego odczuwają istotnie wyższą satysfakcję z życia niż studenci kierunków społecznych** (tab. 48) –  $t = -3,728$ ,  $p < 0,001$ .

**Tabela 48.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a poczucie satysfakcji z życia

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd standardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-3,728	328,534	0,000	-0,67992	0,18236	-1,03865	-0,32118

Analizy z badania kwestionariuszem KPŻ ograniczyłem, zgodnie z przyjętą w podrozdziale 4.6 definicją, do 6 skal podstawowych, które przedstawie w ustalonej we wcześniejszych analizach kolejności.

**Analiza danych zebranych dla zbadania celu – pierwszej skali KPŻ – nie wykazała istotnych różnic pomiędzy grupami kierunków –  $t = -0,959$ ,  $p = 0,338$  (tab. 49).**

**Tabela 49.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a cel

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-0,959	305,986	0,338	-0,21512	0,22427	-0,65644	0,22619

**Analiza wyników badania spójności wewnętrznej wykazała natomiast (nie przyjmując założenia o równości wariancji –  $F = 6,144$ ,  $p < 0,05$ ) istotną statystycznie różnicę średnich na korzyść studentów kierunków społecznych (tab. 50) –  $t = 2,362$ ,  $p < 0,05$ .**

**Tabela 50.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a spójność wewnętrzną

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
2,362	320,900	0,019	0,55776	0,23615	0,09316	1,02236

**Analiza wyników badania kontroli życia wykazała, że istotnie wyższy jej poziom studenci kierunków technicznych (tab. 51) –  $t = -2,458$ ,  $p < 0,05$ .**

**Tabela 51.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a kontrola życia

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-2,458	387	0,014	-0,56181	0,22859	-1,01125	-0,11237

**Analiza wyników otrzymanych dla akceptacji śmierci ujawniła, że studenci kierunków technicznych i lekarskiego znacznie silniej przejawiają postawy związane z tym obszarem psychiki niż studenci kierunków społecznych (tab. 52) –  $t = -5,859$ ,  $p < 0,001$ .**

**Tabela 52.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a akceptacja śmierci

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-5,859	387	0,000	-1,26269	0,21553	-1,68644	-0,83893

**Analiza wyników badania poczucia pustki egzystencjalnej – pamiętajac, że im niższy średni wynik, tym bardziej sprzyjające wzrostowi dobrostanu psychospołecznego prezentuje grupa – ujawniła, że studenci kierunków społecznych istotnie rzadziej przejawiają postawy z tego zakresu (tab. 53) –  $t = -2,075$ ,  $p < 0,05$ . Zaznaczyć przy tym należy, że nie przyjęto założenia o równości wariancji (test Levene'a –  $F = 11,763$ ,  $p < 0,001$ ).**

**Tabela 53.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a pustka egzystencjalna

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-2,075	287,871	0,039	-0,45546	0,21953	-0,88755	-0,02337

Ostatnią, poddaną analizom skalą kwestionariusza KPŻ jest **poszukiwanie celów** – w tym przypadku to studenci kierunków technicznych i lekarskiego osiągnęli istotnie wyższe średnie wyniki (tab. 54) –  $t = -4,784$ ,  $p < 0,001$ .

Podjmując próbę stosownego podsumowania odpowiedzi na drugi problem badawczy i, zarazem, weryfikacji hipotezy 1, należy zaznaczyć, że uzyskane w toku badania wyniki są niezwykle zróżnicowane. **Zróżnicowanie to nie pozwala na potwierdzenie hipotezy 1, ale w zamian pokazuje obszary dobrostanu psychospołecznego, które zdają się być wrażliwe na oddziaływania związane z wyborem ścieżki**

**Tabela 54.** Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a poszukiwanie celów

TEST T RÓWNOŚCI ŚREDNICH						
t	df	Istotność (dwustronna)	Różnica średnich	Błąd stan- dardowy różnicy	95% przedział ufności dla różnicy średnich	
					Dolna granica	Górna granica
-4,784	387	0,000	-1,09991	0,22992	-1,55195	-0,64787

**edukacyjno-zawodowej.** Wydaje się bowiem, że to specyfika studiowanego kierunku oraz perspektywy zawodowe na najbliższe miesiące (tj. start zawodowy po ukończeniu studiów) najmocniej oddziaływać mogą na poziom dobrostanu odczuwany przez studentów obydwu grup kierunków.

## 6.4. OKOLICZNOŚCI WYBORU KIERUNKU STUDIÓW A DOBROSTAN PSYCHOSPOŁECZNY

Określenie znaczenia okoliczności wyboru kierunku studiów – koncentrujących się wokół pytań: czy był to pierwszy wybór? czy wybrany kierunek daje możliwość pracy w wymarzonym zawodzie? i czy wybór kierunku podyktowany został niepowodzeniem na egzaminach na inny, wymarzony kierunek? – dla budowania poczucia dobrostanu psychospołecznego u studentów kończących naukę wydaje się niezwykle ważnym obszarem badania, wskazującym na ranę, jaką w tym procesie pełnią wybory dokonywane w wieku 18–19 lat (lub wcześniej), często chaotyczne i oderwane od realiów panujących na współczesnym rynku pracy.

Biorąc pod uwagę liczbę koniecznych do wykonania analiz, zaprezentuję je w skrótowej formie odpowiedzi na pytania stanowiące zmienne niezależne w, przyjętej na potrzeby tego fragmentu badania, hipotezie 2:

1. Czy wybrany przez Ciebie kierunek studiów jest tym, na którym chciałaś/eś studiować w pierwszej kolejności?
2. Czy wybrany przez Ciebie kierunek studiów daje możliwość pracy w wybranym przez Ciebie zawodzie?
3. Czy wybrałaś/eś studia na obecnie studiowanym kierunku w wyniku niepowodzenia na innej uczelni/innym kierunku?

Analizy, w których rolę zmiennej niezależnej pełniło pytanie 1, wykazały:

- **w wymiarze samoakceptacji** – istotną statystycznie różnicę średniego poziomu samooceny na korzyść osób, które na pytanie 1



- odpowiedziały „tak” ( $t = 2,416, p < 0,05$ ); brak istotnych różnic w poziomie nadziei podstawowej ( $t = -0,288, p = 0,773$ );
- **w wymiarze celu życiowego** – brak istotnych różnic w zakresie poczucia uogólnionej własnej skuteczności ( $t = -1,544, p = 0,124$ ); wyniki wskazujące na istnienie tendencji, zgodnie z którą osoby, które na pytanie 1 odpowiedziały „nie”, charakteryzują się istotnie wyższą nadzieją na sukces ( $t = -1,643, p = 0,102$ );
  - **w wymiarze rozwoju osobistego** – istotną statystycznie różnicę średniej neurotyczności, wskazującą, że osoby, które na pytanie 1 odpowiedziały „nie”, znajdują się zdecydowanie bliżej bieguna *stabilność emocjonalna* ( $t = 2,088, p < 0,05$ ); istotną statystycznie różnicę średniej ekstrawersji, wskazującą, że osoby, które na pytanie 1 odpowiedziały „nie”, znajdują się zdecydowanie bliżej bieguna *ekstrawersja* ( $t = 3,563, p < 0,001$ ); brak istotnych różnic w średnim poziomie otwartości na doświadczenia ( $t = 0,322, p = 0,748$ ); istotną statystycznie różnicę średniej ugodowości, wskazującą, że osoby, które na pytanie 1 odpowiedziały „nie”, znajdują się zdecydowanie bliżej bieguna *ugodowość* ( $t = -2,655, p < 0,01$ ); brak istotnych różnic w zakresie sumienności ( $t = -0,788, p = 0,431$ );
  - **w wymiarze panowania nad otoczeniem** – istotną statystycznie różnicę w chęci wykorzystywania stylu skoncentrowanego na zadaniu, wskazującą, że osoby, które na pytanie pierwsze odpowiedziały „tak”, stosują go znacznie częściej ( $t = 2,791, p < 0,01$ ); brak istotnych różnic w chęci stosowania stylu skoncentrowanego na emocjach ( $t = 1,558, p = 0,120$ ); brak istotnych różnic w chęci stosowania stylu skoncentrowanego na unikaniu ( $t = -0,901, p = 0,368$ );
  - **w wymiarze autonomii** – istotną statystycznie różnicę w średnich dla skali *poczucie umiejscowienia kontroli*, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 wybrały odpowiedź „nie”, są zdecydowanie bardziej zewnątrzsterowne ( $t = -5,954, p < 0,001$ );
  - **w wymiarze pozytywnych relacji z otoczeniem** – brak istotnych różnic w średniej satysfakcji z życia ( $t = 1,131, p = 0,259$ ); brak istotnych różnic w poczuciu celu ( $t = -0,373, p = 0,710$ ); brak istotnych różnic w spójności wewnętrznej ( $t = 0,277, p = 0,782$ ); istotną statystycznie różnicę w średnich dla skali *kontrola życia*, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 wybrały odpowiedź „tak”, zdają się mocniej kontrolować swoje życie ( $t = 4,194, p < 0,001$ ); istotną statystycznie różnicę w średnich dla skali *akceptacja śmierci*, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 wybrały odpowiedź „tak”, zdają się mocniej akceptować w swym życiu wątki związane ze śmiercią i przemijaniem ( $t = 4,508, p < 0,001$ ); brak istotnych różnic w poczuciu pustki egzystencjalnej ( $t = 1,262, p = 0,208$ );

silną tendencję wskazującą, że osoby, które na pytanie 1 zaznaczyły odpowiedź „tak”, uzyskiwały wyższe wyniki na skali *poszukiwanie celów* ( $t = 1,851, p = 0,065$ ).

Analizy, w których rolę zmiennej niezależnej pełniło pytanie 2, wykazały:

- **w wymiarze samoakceptacji** – brak istotnych różnic w poziomie samooceny ( $t = -0,406, p = 0,685$ ); brak istotnych różnic w poziomie nadziei podstawowej ( $t = -0,093, p = 0,926$ );
- **w wymiarze celu życiowego** – brak istotnych różnic w poziomie poczucia uogólnionej własnej skuteczności ( $t = 0,089, p = 0,929$ ); istotną statystycznie różnicę w poziomie nadziei podstawowej na korzyść osób, które w odpowiedzi na pytanie 2 zaznaczyły odpowiedź „tak” ( $t = 2,440, p < 0,05$ );
- **w wymiarze rozwoju osobistego** – brak istotnych różnic w poziomie neurotyczności ( $t = -0,970, p = 0,335$ ); brak istotnych różnic w poziomie ekstrawersji ( $t = -1,389, p = 0,166$ ); brak istotnych różnic w poziomie otwartości na doświadczenia ( $t = -0,478, p = 0,633$ ); istotną statystycznie różnicę w poziomie ugodowości na korzyść osób, które w odpowiedzi na pytanie 2 zaznaczyły odpowiedź „nie” ( $t = -2,006, p < 0,05$ ); brak istotnych różnic w poziomie sumienności ( $t = -0,273, p = 0,785$ );
- **w wymiarze panowania nad otoczeniem** – istotną statystycznie różnicę w gotowości do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na działaniu na korzyść osób, które w odpowiedzi na pytanie 2 zaznaczyły odpowiedź „tak” ( $t = 2,342, p < 0,05$ ); brak istotnych różnic w gotowości do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na emocjach ( $t = -1,495, p = 0,138$ ); brak istotnych różnic w gotowości do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na unikaniu ( $t = -1,209, p = 0,227$ );
- **w wymiarze autonomii** – istotną statystycznie różnicę w średnich dla skali *poczucie umiejscowienia kontroli*, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 2 wybrały odpowiedź „nie”, są zdecydowanie bardziej zewnątrzsterowne ( $t = -4,753, p < 0,001$ );
- **w wymiarze pozytywnych relacji z otoczeniem** – istotną statystycznie różnicę średniego poziomu satysfakcji z życia na korzyść osób, które na pytanie 2 odpowiedziały „tak” ( $t = 4,173, p < 0,001$ ); istotną statystycznie różnicę średniego poziomu poczucia celu faworyzującą osoby, które na pytanie 2 odpowiedziały „tak” ( $t = 5,369, p < 0,001$ ); brak istotnych różnic w zakresie spójności wewnętrznej ( $t = 0,881, p = 0,379$ ); istotną statystycznie różnicę średniego poziomu kontroli życia na korzyść osób, które na pytanie 2 odpowiedziały

„tak” ( $t = 3,256, p < 0,001$ ); istotną statystycznie różnicę w średnich dla skali *akceptacja śmierci*, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 2 wybrały odpowiedź „nie”, zdają się mocniej akceptować w swym życiu wątki związane ze śmiercią i przemijaniem ( $t = -1,998, p < 0,05$ ); istotną statystycznie różnicę w poczuciu pustki egzystencjalnej, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 2 zaznaczyły odpowiedź „nie”, uzyskały znacząco wyższe wyniki ( $t = -2,556, p < 0,05$ ); brak istotnych różnic w zakresie poszukiwania celów ( $t = 0,584, p = 0,560$ ).

Analizy, w których rolę zmiennej niezależnej pełniło pytanie 3, wykazały:

- **w wymiarze samoakceptacji** – brak istotnych różnic w poziomie samooceny ( $t = -1,271, p = 0,206$ ); brak istotnych różnic w poziomie nadziei podstawowej ( $t = -0,502, p = 0,616$ );
- **w wymiarze celu życiowego** – brak istotnych różnic w poziomie uogólnionego poczucia własnej skuteczności ( $t = -1,469, p = 0,143$ ); istotną statystycznie różnicę średnich, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 3 zaznaczyły „nie”, charakteryzują się wyższą nadzieją na sukces ( $t = -4,722, p < 0,001$ );
- **w wymiarze rozwoju osobistego** – brak istotnych różnic w średnich z zakresu neurotyczności ( $t = 0,442, p = 0,659$ ); brak istotnych różnic w średnich wynikach badania ekstrawersji ( $t = 0,478, p = 0,633$ ); brak istotnych różnic w średnich wynikach badania otwartości na doświadczenia ( $t = -0,209, p = 0,835$ ); brak istotnych różnic w średnich wynikach badania ugodowości ( $t = 1,065, p = 0,288$ ); istotną statystycznie różnicę średnich, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 3 zaznaczyły „nie”, charakteryzują się wyższym poziomem sumienności ( $t = -4,218, p < 0,001$ );
- **w wymiarze panowania nad otoczeniem** – istotną statystycznie różnicę w gotowości do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na działaniu na korzyść osób, które w odpowiedzi na pytanie 3 zaznaczyły odpowiedź „nie” ( $t = -7,755, p < 0,001$ ); tendencję wskazującą, że wyższą gotowością do stosowania stylu skoncentrowanego na emocjach cechują się osoby, które w odpowiedzi na pytanie 3 zaznaczyły „tak” ( $t = 1,884, p = 0,060$ ); istotną statystycznie różnicę w gotowości do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na unikaniu na korzyść osób, które w odpowiedzi na pytanie 3 zaznaczyły odpowiedź „tak” ( $t = 2,061, p < 0,05$ );
- **w wymiarze autonomii** – istotną statystycznie różnicę w średnich dla skali *poczucie umiejscowienia kontroli*, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 3 wybrały odpowiedź „tak”, są zdecydowanie bardziej zewnątrzsterowne ( $t = 6,740, p < 0,001$ );

- **w wymiarze pozytywnych relacji z otoczeniem** – istotną statystycznie różnicę w średniej satysfakcji z życia, faworyzującą osoby, które w odpowiedzi na pytanie 3 wybrały odpowiedź „nie” ( $t = -7,586$ ,  $p < 0,001$ ); istotną statystycznie różnicę w średnich dla skali *cel*, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 3 wybrały odpowiedź „nie”, mają znacznie mocniejsze poczucie celu, przejawiające się w wykształceniu postaw zorientowanych na cel ( $t = -5,325$ ,  $p < 0,001$ ); istotną statystycznie różnicę w spójności wewnętrznej, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 3 zaznaczyły odpowiedź „nie”, uzyskały znacząco wyższe wyniki ( $t = -5,132$ ,  $p < 0,001$ ); istotną statystycznie różnicę w zakresie kontroli życia, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 3 zaznaczyły odpowiedź „nie”, uzyskały znacząco wyższe wyniki ( $t = -5,506$ ,  $p < 0,001$ ); brak istotnych różnic w średnich dotyczących akceptacji śmierci ( $t = -1,605$ ,  $p = 0,109$ ); istotną statystycznie różnicę w poczuciu pustki egzystencjalnej na niekorzyść osób, które w odpowiedzi na pytanie 3 zaznaczyły odpowiedź „tak” ( $t = 5,343$ ,  $p < 0,001$ ); brak istotnych różnic dla skali *poszukiwanie celów* ( $t = -1,510$ ,  $p = 0,132$ ).

**Podsumowując, nie ma podstaw, by uznać, że na podstawie zebranego materiału statystycznego udało się pozytywnie zweryfikować hipotezę 2.** Momentami można nawet odnieść wrażenie, że wykryte w analizach zależności są zupełnie przypadkowe, co świadczyć może o braku ustrukturalizowanego przełożenia okoliczności, w jakich osoby badane podejmowały decyzję o wyborze kierunku studiów, na poczucie dobrostanu psychospołecznego lub o przyjęciu niewłaściwej strategii badania tak subtelnej relacji. Niewykluczone też, że nawet nietrafne wybory, po co najmniej pięciu latach studiowania ulegają transformacji, wynikającej z „oswojenia się” ze studiowaną problematyką i możliwościami rozpoczęcia kariery zawodowej, a przez to – wywodzącej się wprost ze zmian zachodzących w światopoglądach (świadomości) jednostek pod wpływem określonego typu środowiska (życia, pracy). Myślę, że poruszona w tym podrozdziale problematyka badawcza, odnosząca się bezpośrednio do idei stojących za poradnictwem zawodowym, stanowi interesujące pole do dalszych działań badawczych. Ciekawe wydaje się np. powiązanie jakości wyborów edukacyjnych (szkoły publiczne vs. szkoły prywatne) z poczuciem dobrostanu psychospołecznego dzieci kończących szkołę podstawową i na tej podstawie obserwowanie procesu budowania (najlepiej w formule badań podłużnych) biografii edukacyjno-zawodowej obu grup badawczych. Przyjmując założenie, że dzieci kończące szkoły prywatne cechują się wyższym poczuciem dobrostanu (przez wzgląd na – uogólniając – wyższy standard życia i bogatsze doświadczenia), wykorzystywane przez nie

strategie działania w zakresie dokonywania wyborów edukacyjno-zawodowych powinny znacząco się różnić od tych, które przyjmują (ponownie uogólniając) mniej majątne dzieci kończące szkoły publiczne. Możliwości podjęcia rozsądnych (tj. wzbogacających teorię i/lub praktykę) badań z tego zakresu jest oczywiście więcej, co oznacza tylko, że jest to problematyka istotna z naukowego i społecznego punktu widzenia oraz, że nie została jeszcze wyeksploatowana.

## 6.5. TRAFNOŚĆ WYBORU STUDIÓW A DOBROSTAN PSYCHOSPOŁECZNY

Analizy z badania związku pomiędzy subiektywną oceną wyboru kierunku studiów (dokonywaną z perspektywy 5 lat studiowania) a dobrostanem psychospołecznym opisane zostaną w analogiczny sposób, jak analizy zawarte w podrozdziale 6.4. Ponownie, biorąc pod uwagę liczbę koniecznych do wykonania analiz, zaprezentuję je w skrótovej formie odpowiedzi na pytania stanowiące zmienne niezależne w, przyjętej na potrzeby tego fragmentu badania, hipotezie 3:

1. Czy w chwili obecnej chciałabyś/chciałbyś zmienić kierunek studiów?
2. Jak oceniasz swoje szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy?
3. Jak oceniasz, w oderwaniu od Twojej osoby, szanse na znalezienie pracy po Twoim kierunku studiów?

Analizy, w których rolę zmiennej niezależnej pełniło pytanie 1, wykazały:

- **w wymiarze samoakceptacji** – brak istotnych różnic w poziomie samooceny ( $t = -0,410$ ,  $p = 0,682$ ); brak istotnych różnic w poziomie nadziei podstawowej ( $t = -0,479$ ,  $p = 0,632$ );
- **w wymiarze celu życiowego** – istotnie statystycznie wyższe wyniki w badaniu poczucia uogólnionej własnej skuteczności uzyskali studenci, którzy w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyli odpowiedź „nie” ( $t = -3,600$ ,  $p < 0,001$ ); istotną statystycznie różnicę w średnich poziomach nadziei na sukces, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 wybrały odpowiedź „nie”, charakteryzują się zdecydowanie wyższym jej poziomem ( $t = -4,177$ ,  $p < 0,001$ );
- **w wymiarze rozwoju osobistego** – istotną statystycznie różnicę w średnich dla neurotyczności, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 wybrały odpowiedź „tak”, znajdują się bliżej bieguna *neurotyczność* ( $t = 3,370$ ,  $p < 0,01$ ); brak istotnych różnic w zakresie ekstrawersji ( $t = -0,351$ ,  $p = 0,726$ ); brak istotnych różnic

w zakresie otwartości na doświadczenia ( $t = -0,894$ ,  $p = 0,373$ ); tendencję wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły odpowiedź „nie”, charakteryzują się wyższą ugodowością ( $t = -1,706$ ,  $p = 0,089$ ); istotną statystycznie różnicę w średnich dla sumienności, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 wybrały odpowiedź „nie”, znajdują się bliżej bieguna *sumienność* ( $t = -4,937$ ,  $p < 0,001$ );

- **w wymiarze panowania nad otoczeniem** – istotną statystycznie różnicę w gotowości do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na działaniu na korzyść osób, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły odpowiedź „nie” ( $t = -3,887$ ,  $p < 0,001$ ); istotną statystycznie różnicę w gotowości do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na emocjach na korzyść osób, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły odpowiedź „tak” ( $t = 5,412$ ,  $p < 0,001$ ); tendencję przejawiającą się gotowością do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na unikaniu u osób, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły odpowiedź „tak” ( $t = 1,752$ ,  $p = 0,081$ );
- **w wymiarze autonomii** – brak istotnych różnic w poczuciu umiejscowienia kontroli ( $t = -0,543$ ,  $p = 0,588$ );
- **w wymiarze pozytywnych relacji z otoczeniem** – istotną różnicę, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły „nie”, charakteryzują się wyższą satysfakcją z życia ( $t = -4,580$ ,  $p < 0,001$ ); istotną różnicę w średnim poziomie poczucia celu, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły „nie”, charakteryzują się wyższym poczuciem celu ( $t = -9,526$ ,  $p < 0,001$ ); istotną różnicę w średnim poziomie spójności wewnętrznej, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły „nie”, charakteryzują się wyższą spójnością ( $t = -4,593$ ,  $p < 0,001$ ); istotną różnicę w średnim poziomie kontroli życia, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły „nie”, charakteryzują się wyższym jej poziomem ( $t = -4,828$ ,  $p < 0,001$ ); istotną różnicę w średnim poziomie akceptacji śmierci, wskazującą, że osoby, które w odpowiedzi na pytanie 1 zaznaczyły „nie”, charakteryzują się wyższym jej poziomem ( $t = -3,188$ ,  $p < 0,01$ ); istotną różnicę w średnich wynikach badania pustki egzystencjalnej, ujawniającą, że osoby, które zaznaczyły odpowiedź „nie”, charakteryzują się niższym jej poziomem ( $t = 3,381$ ,  $p < 0,01$ ); brak istotnych różnic w zakresie poszukiwania celów ( $t = 1,000$ ,  $p = 0,318$ ).

Analizy, w których rolę zmiennej niezależnej pełniło pytanie 2 (odpowiedź, na które zaznaczana była na pięciostopniowej skali Likerta i po wyłączeniu trudnych do właściwego sklasyfikowania wyników środkowych

– wartość wyniku = 3 – otrzymałem dwie kategorie wyników – niskie i wysokie), wykazały:

- **w wymiarze samoakceptacji** – brak istotnych różnic w poziomie samooceny ( $t = 0,065$ ,  $p = 0,949$ ); brak istotnych różnic w poziomie nadziei podstawowej ( $t = -1,361$ ,  $p = 0,179$ );
- **w wymiarze celu życiowego** – istotną statystycznie różnicę w poczuciu uogólnionej własnej skuteczności, wskazującą, że osoby, które zaznaczyły niskie wartości na skali dołączonej do pytania 2, charakteryzują się wyższym jego poziomem ( $t = 2,134$ ,  $p < 0,05$ ); brak istotnych różnic w poziomie nadziei na sukces ( $t = 0,364$ ,  $p = 0,717$ );
- **w wymiarze rozwoju osobistego** – brak istotnych różnic w poziomie neurotyczności ( $t = -0,055$ ,  $p = 0,956$ ); istotną statystycznie różnicę średnich wyników z zakresu ekstrawersji, wskazującą, że osoby, które zaznaczyły niskie wartości skali dołączonej do pytania 2, znajdują się bliżej bieguna *ekstrawersja* ( $t = 2,028$ ,  $p < 0,05$ ); brak istotnych różnic w poziomie otwartości na doświadczenia ( $t = 0,666$ ,  $p = 0,506$ ); brak istotnych różnic w średnich wynikach badania ugodowości ( $t = 0,528$ ,  $p = 0,598$ ); brak istotnych różnic w zakresie sumienności ( $t = 1,523$ ,  $p = 0,133$ );
- **w wymiarze panowania nad otoczeniem** – brak istotnych różnic w przejawianiu chęci do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na działaniu ( $t = -0,258$ ,  $p = 0,797$ ); brak istotnych różnic w przejawianiu chęci do wykorzystywania stylu skoncentrowanego na emocjach ( $t = -0,488$ ,  $p = 0,628$ ); istotną różnicę w zakresie stosowania stylu skoncentrowanego na unikaniu – osoby, które zaznaczyły niższe wartości na skali odpowiedzi do pytania 2, znacznie częściej wykorzystują techniki radzenia sobie ze stresem oparte na unikaniu ( $t = 3,306$ ,  $p < 0,01$ );
- **w wymiarze autonomii** – istotną różnicę w zakresie poczucia umiejscowienia źródła kontroli – osoby, które zaznaczyły niższe wartości na skali odpowiedzi do pytania 2, okazały się bardziej zewnątrzsterowne ( $t = 3,364$ ,  $p < 0,01$ );
- **w wymiarze pozytywnych relacji z otoczeniem** – tendencję wskazującą, że osoby, które zaznaczyły na skali dołączonej do pytania 2 wysokie wartości, czują większą satysfakcję ze swojego życia ( $t = -1,657$ ,  $p = 0,099$ ); brak istotnych różnic w poczuciu celu ( $t = -0,161$ ,  $p = 0,872$ ); brak istotnych różnic w zakresie spójności wewnętrznej ( $t = -0,933$ ,  $p = 0,351$ ); silną tendencję wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 2, cechują się wyższą kontrolą życia ( $t = -1,972$ ,  $p = 0,054$ ); istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie

wartości na skali odpowiedzi do pytania 2, cechują się wyższą akceptacją śmierci ( $t = -2,250$ ,  $p < 0,05$ ); istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 2, cechują się niższym poczuciem pustki egzystencjalnej ( $t = 2,344$ ,  $p < 0,05$ ); istotną zależność wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 2, cechują się mocniejszymi postawami z zakresu poszukiwania celów ( $t = -2,887$ ,  $p < 0,01$ ).

Analizy, w których rolę zmiennej niezależnej pełniło pytanie 3 (odpowiedź, na które zaznaczana była również na pięciostopniowej skali Likerta i po wyłączeniu trudnych do właściwego sklasyfikowania wyników środowiskowych, otrzymałem dwie kategorie wyników – niskie i wysokie), wykazały, że istnieje:

- **w wymiarze samoakceptacji** – tendencję wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, cechują się wyższym poziomem samooceny ( $t = -1,663$ ,  $p = 0,099$ ); brak istotnych różnic w poziomie nadziei podstawowej ( $t = 1,021$ ,  $p = 0,309$ );
- **w wymiarze celu życiowego** – brak istotnych różnic w zakresie uogólnionego poczucia własnej skuteczności ( $t = -1,538$ ,  $p = 0,125$ ); istotne różnice wskazujące, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, cechują się wyższym poziomem nadziei na sukces ( $t = -5,571$ ,  $p < 0,001$ );
- **w wymiarze rozwoju osobistego** – brak istotnych różnic w zakresie neurotyczności ( $t = 1,052$ ,  $p = 0,294$ ); brak istotnych różnic w zakresie ekstrawersji ( $t = 1,108$ ,  $p = 0,269$ ); brak istotnych różnic w zakresie otwartości na doświadczenia ( $t = -1,412$ ,  $p = 0,159$ ); brak istotnych różnic w zakresie ugodowości ( $t = 0,050$ ,  $p = 0,960$ ); istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły niskie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, cechują się wyższym poziomem sumienności ( $t = 2,575$ ,  $p < 0,05$ );
- **w wymiarze panowania nad otoczeniem** – istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, mocniej preferują styl skoncentrowany na działaniu ( $t = -4,127$ ,  $p < 0,001$ ); brak istotnych różnic w zakresie stylu skoncentrowanego na emocjach ( $t = 0,228$ ,  $p = 0,820$ ); brak istotnych różnic w zakresie stylu skoncentrowanego na unikaniu ( $t = 1,542$ ,  $p = 0,125$ );
- **w wymiarze autonomii** – istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, są bardziej zewnątrzsterowne ( $t = 9,920$ ,  $p < 0,001$ );



- **w wymiarze pozytywnych relacji z otoczeniem** – istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, są bardziej usatysfakcjonowane swoim życiem ( $t = -5,864, p < 0,001$ ); istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, częściej przejawiają postawy związane z celem ( $t = -5,799, p < 0,001$ ); tendencję wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, cechują się wyższą spójnością wewnętrzną ( $t = -1,654, p = 0,099$ ); istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, cechują się wyższym poziomem kontroli życia ( $t = -5,714, p < 0,001$ ); istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, ujawniają wyższą akceptację śmierci ( $t = -6,258, p < 0,001$ ); brak różnic w zakresie pustki egzystencjalnej ( $t = -0,881, p = 0,380$ ); istotną różnicę wskazującą, że osoby, które zaznaczyły wysokie wartości na skali odpowiedzi do pytania 3, charakteryzują się wyższym poziomem poszukiwania celów ( $t = -3,395, p < 0,01$ ).

Przechodząc do krótkiego podsumowania tej części badań, chciałbym zauważyć, że hipoteza 2 wydaje się mieć mocniejsze poparcie w zebranych materiale statystycznym niż hipoteza 1. Nie oznacza to jednak, że została ona jednoznacznie potwierdzona, gdyż wiele analiz składowych wskazuje na odwrotny od oczekiwanego kierunek badanej zależności. Często pojawiające się silne sprzeczności w wynikach testów składających się na konkretny wymiar dobrostanu również nie ułatwiają całościowej interpretacji zebranego, na potrzeby weryfikacji hipotezy 2, materiału statystycznego. Niemniej jednak można przyjąć, że **ocena wybranego (i już prawie ukończonego) kierunku studiów i zawodów, jakie można po nim wykonywać, wpływa na poczucie dobrostanu psychospołecznego, ale w bliżej nieokreślonym zakresie.**

## 6.6. RODZINNE I SPOŁECZNE UWARUNKOWANIA WYBORU KIERUNKU STUDIÓW

Określenie rodzinnych i społecznych uwarunkowań wyboru kierunku studiów jest poniekąd kontynuacją prac badawczych, które rozpocząłem w roku 2008 pod kierunkiem Janusza Gęsickiego i zakończyłem rok później obroną doktoratu. Co prawda, pojedyncze wątki z tego zakresu przeżywały się w większości moich prac, ale dopiero teraz miałem okazję włączyć tę problematykę w ramy większego badania.

Celem tego fragmentu badania jest weryfikacja hipotezy 4 – *czynniki rodzinne i społeczne, takie jak wykształcenie rodziców, wykonywany przez nich zawód i zamożność rodziny, mają istotne znaczenie dla wyboru kierunku studiów – im wyższe wykształcenie, majątność i pozycja zawodowa rodziców, tym częściej ich dzieci wybierają kierunki inżynierskie lub medyczne.*

Analizy materiału statystycznego zebranego podczas badania rodzinnego i społecznego podłoża wyborów edukacyjnych, przez wzgląd na nominalny i porządkowy charakter zmiennych, dokonałem przy wykorzystaniu testu chi-kwadrat.

Widoczny w analizie istotny związek, między poziomem wykształcenia matek badanych a wybranym kierunkiem studiów (tab. 55), umożliwia postawienie wstępnej (opartej na podstawie rozkładu wyników) tezy, zgodnie z którą, **im wyższym wykształceniem legitymują się matki, tym częściej ich dzieci wybierają kierunki techniczne i lekarski.**

**Tabela 55.** Wykształcenie matek a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	137,043	42	0,000
Iloraz wiarygodności	147,642	42	0,000
Test związku liniowego	51,644	1	0,000
N Ważnych obserwacji	257		

**Potwierdzeniem tak sformułowanej tezy są wyniki analogicznego badania, którego celem było określenie zależności pomiędzy wykształceniem ojców a wybranym przez ich dzieci kierunkiem studiów (tab. 56).**

**Tabela 56.** Wykształcenie ojców a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	71,261	35	0,000
Iloraz wiarygodności	76,353	35	0,000
Test związku liniowego	10,388	1	0,001
N Ważnych obserwacji	244		

Wstępnie przyjąłem założenie, zgodnie z którym im wyższe wykształcenie mają rodzice, tym częściej ich dziecko wybiera kierunek studiów dający duże szanse na udany start zawodowy i, patrząc perspektywicznie,

na wysokie zarobki i prestiż. Jest to, jak się wydaje, uprawomocnione wnioskowanie, którego podstawą jest przyjęcie za fakt istnienia mechanizmów społecznych, sprawiających, że dzieci wykształconych rodziców znacznie częściej niż pozostałe zdobywają również wysokie (a w opisywanym przypadku – dające większe szanse na korzystny start zawodowy) wykształcenie. Przyczyn tego stanu rzeczy Wojciech Woźniak szuka w polityce społecznej realizowanej przez wszystkie kolejne rządy po 1989 roku. Mówi, że *analiza dyskursu politycznego poświęconego nierównościom i ich reprodukcji w Polsce okresu transformacji wskazuje, że traktowano tę problematykę lekceważąco*<sup>578</sup>. Lekceważąco – co oznacza w tych okolicznościach rynkowych (rynek edukacyjny i rynek pracy), że nie podejmowano skutecznych działań systemowych, ukierunkowanych na trwałą aktywizację edukacyjno-zawodową najsłabszych grup społecznych. W ten sposób pielęgnowano transmisję pokoleniową deficytów w zakresie zasobów, które Piotr Szukalski określa *jako znajdujący się w realnym posiadaniu (tj. możliwy do uruchomienia) danej jednostki bądź grupy rodzinnej kapitał genetyczny (dziedziczne predyspozycje), materialny (zasoby istniejące „fizycznie” i tytuły własności), kulturowy (kompetencje niezbędne do funkcjonowania w społeczeństwie), społeczny (relacje z innymi) i ludzki (zdrowie, wiedza, umiejętności, system wartości). W rozumieniu praktyki z dziedziczeniem nierówności mamy do czynienia przede wszystkim wtedy, gdy dzieci pochodzące z ubogich rodzin w zdecydowanej większości wyrastają na ubogich dorosłych, jednak przymiotnik „ubogi”, choć bezpośrednio ukształtowany pod wpływem oceny statusu materialnego, jest związany również z innymi wymiarami statusu*<sup>579</sup>. Odnośząc te słowa do rozważań o przyszłości rynku pracy i o nieuniknionym wzroście liczby osób zaliczanych do prekariatu (patrz: podrozdział 2.2), założyć pesymistycznie możemy, że wzrost liczby osób nieposiadających zasobów lub tracących je w transmisji międzypokoleniowej (poprzez np. nieudolne rodzicielstwo czy brak środków na właściwą edukację dziecka) przełoży się na symetryczne zwiększenie różnic nie tylko w poziomie wykształcenia, lecz także całościowo pojmowanej jakości funkcjonowania (w tym również poczucia dobrostanu psychospołecznego). Jak już wspominałem, polaryzacja świata społecznego jest widoczna już dzisiaj, a skutkować ona będzie w perspektywie 40–50 lat powstaniem dwóch

---

<sup>578</sup> W. Woźniak (2014). *Nierówności społeczne i ich dziedziczenie jako problem strukturalny i polityczny*, dz. cyt., s. 93.

<sup>579</sup> P. Szukalski (2008). *Dziedziczenie nierówności społecznych we współczesnej Europie – refleksje na marginesie uczestnictwa w realizacji projektu PROFIT*. W: A. Rączaszek (red.), *Polityka społeczna. Badania, dydaktyka, rozwój*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, s. 217.

odrębnych światów społecznych, które ścierać się będą w bardzo prawdopodobnej wówczas walce o zasoby i – generalnie – przetrwanie.

Związku z tak rozumianym wpływem rodziny na decyzje edukacyjne zdaje się natomiast nie mieć częstotliwość uczęszczania na korepetycje (rozumiana jako zaangażowanie rodziców – ich uwagi i finansowe – w edukację dziecka na poziomie szkoły średniej i wcześniej, zawarta w pytaniu 13. z Ankiety własnej) – niewykluczone, że korepetycje są obecnie tak powszechną formą dokształcania, że nie różnicują dalszych wyborów edukacyjnych w znaczącym stopniu (tab. 57).

**Tabela 57.** Częstotliwość uczęszczania na korepetycje a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	13,808	28	0,988
Iloraz wiarygodności	16,202	28	0,963
Test związku liniowego	3,104	1	0,078
N Ważnych obserwacji	387		

Istotnego statystycznie związku nie zaobserwowałem również dla pary zmiennych *pomoc rodziców w poszukiwaniu pracy* (pytanie 14. z Ankiety własnej) i studiowany kierunek (tab. 58).

**Tabela 58.** Pomoc rodziców w poszukiwaniu pracy a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	11,619	7	0,114
Iloraz wiarygodności	11,426	7	0,121
Test związku liniowego	5,851	1	0,016
N Ważnych obserwacji	387		

Związek na poziomie tendencji istnieje natomiast dla zmiennych *przeświadczenie o byciu osobą praworządną* i studiowany kierunek (tab. 59). Co ciekawe, osoby, które uważają się za mniej praworządne (tj. zaznaczające niższe wartości na pięciostopniowej skali odpowiedzi) zdają się częściej wybierać kierunki społeczne – pedagogikę, psychologię i socjologię (taką prawidłowość widać w uzyskanym rozkładzie wyników). Wynikać to może z przyjęcia przez część badanych pozy osoby niewrażliwej na innych i na jakość życia społecznego, a nie z faktycznego poczucia (lub po prostu wiedzy),

że jest się kimś takim. Nie wykluczam, że samo poczucie praworządności, które powinno cechować wszystkich absolwentów szkół wyższych (gdyż są osobami wykształconymi, które – niezależnie od studiowanego kierunku – przynajmniej w założeniu, rozumieć powinny ludzi i procesy między nimi zachodzące), a zwłaszcza tych, których zadaniem jest pomoc innym ludziom, w żaden sposób nie różnicuje wyborów edukacyjnych i zawodowych.

**Tabela 59.** Poczucie praworządności a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	40,074	28	0,065
Iloraz wiarygodności	43,207	28	0,033
Test związku liniowego	2,981	1	0,084
N Ważnych obserwacji	387		

Interesujący związek zaobserwowałem również w bardzo istotnym obszarze, dotyczącym relacji między zamożnością rodziny a studiowanym kierunkiem studiów (tab. 60).

**Tabela 60.** Zamożność rodziny a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	38,333	14	0,000
Iloraz wiarygodności	43,148	14	0,000
Test związku liniowego	17,895	1	0,000
N Ważnych obserwacji	387		

Na podstawie analiz, uzyskanych w badaniu danych statystycznych, testem chi-kwadrat Pearsona zarysować można wstępną tezę, zgodnie z którą **im zamożniejsza jest rodzina, tym chętniej dziecko wybiera kierunki techniczne i lekarski, zwłaszcza te bardziej prestiżowe z nich** (w związku ze znaczeniem tej relacji, procentowy rozkład wyników zawarłem w tab. 61) – **medycynę, informatykę i systemy informacyjne oraz elektronikę.**

Wiążąc uzyskane dane z wykształceniem rodziców, uzyskać możemy taką oto fragmentaryczną diagnozę mechanizmów dokonywania wyborów edukacyjnych – im lepiej wykształcona i zamożniejsza (posiadająca więcej zasobów) rodzina, tym częściej dzieci wybierają kierunki

**Tabela 61.** Procentowy rozkład wyników dla relacji między zamożnością rodziny a studiowanym kierunkiem

		PYT19			
		ZAMOŻNIEJSZY OD PRZECIĘTNEJ	PRZECIĘT- NIE ZAMOŻNY	MNIEJ ZAMOŻNY OD PRZECIĘTNEJ	OGÓŁEM
Kierunek studiów	pedagogika	3,6%	85,5%	10,9%	100,0%
	socjologia		100,0%		100,0%
	psychologia	3,8%	84,6%	11,5%	100,0%
	mechatronika	17,1%	75,0%	7,9%	100,0%
	elektronika	23,1%	69,2%	7,7%	100,0%
	mechanika pojazdów i maszyn roboczych	13,3%	83,3%	3,3%	100,0%
	medycyna	36,7%	56,7%	6,7%	100,0%
	informatyka i systemy informacyjne	23,9%	67,4%	8,7%	100,0%
	Ogółem	14,5%	77,3%	8,3%	100,0%

techniczne i lekarski. Kierują się przy tym chęcią zdobycia wykształcenia niezbędnego, by po ukończeniu studiów podjąć pracę w prestiżowym i dającym właściwą gratyfikację finansową (ale też osobistą) zawodzie. To zjawisko nie tylko unaocznia istnienie nierówności społecznych, ale pozwala też scharakteryzować edukacyjny wymiar procesu powstawania elit. Transponując słowa Agnieszki Gromkowskiej-Melosik<sup>580</sup> na grunt polskiego szkolnictwa wyższego, elitarne kierunki studiów grupują ludzi aspirujących lub zaliczających się do kręgu elit. Teresa Olearczyk zaznacza, że *podstawą wyróżniania elit mogą być zarówno kryteria obiektywne (np. pozycja w strukturze społecznej), jak i subiektywne (opinie różnych grup społecznych)*. I, w związku z tym, wyróżnia następujące rodzaje elit:

- *elita walorów (fizycznych, intelektualnych) – taką elitą jest merytokracja;*
- *elita posiadania – wyznaczana przez wielkość i rodzaj majątku posiadanego przez jednostki;*

<sup>580</sup> A. Gromkowska-Melosik (2015). *Brytyjskie elitarne szkolnictwo średnie dla chłopców. Studium socjopedagogiczne*, „Labor et Edicatio”, nr 3.

- *elita pochodzenia – rodowa; do której przynależność zależy od „dobrego urodzenia”, czyli bycia potomkiem członków elity;*
- *elita ustosunkowanych – czyli osób pozostających w dobrych stosunkach z osobami wybitnymi;*
- *elita umysłowa – inteligencja;*
- *elita funkcji – decydują o niej role pełnione przez daną jednostkę: politycy, urzędnicy, lekarze, prawnicy, naukowcy, wojskowi;*
- *elita zasług – wyznaczana przez wybitne zasługi wobec społeczności*<sup>581</sup>.

Pomijając marginalną, przynajmniej na omawianym poziomie rozważań, elitę pochodzenia, wyraźnie widać, że ukończenie prestiżowego kierunku studiów sprzyja awansowi do pozostałych rodzajów elity lub utrzymaniu w jej ramach dotychczasowego statutu (co akurat dotyczy również elity pochodzenia).

Mocno związane z tym jest miejsce, w którym studenci, już jako absolwenci uczelni wyższej, planują podjąć pracę i rozpocząć dorosłe życie (rys. 25). Rozkład częstości nie pozostawia wątpliwości, że zdecydowana większość (72,6%) badanych studentów zamierza pozostać w Warszawie, ale niepokoi za to ciągle wysoki odsetek osób planujących dorosłe życie poza granicami Polski (14,6%).

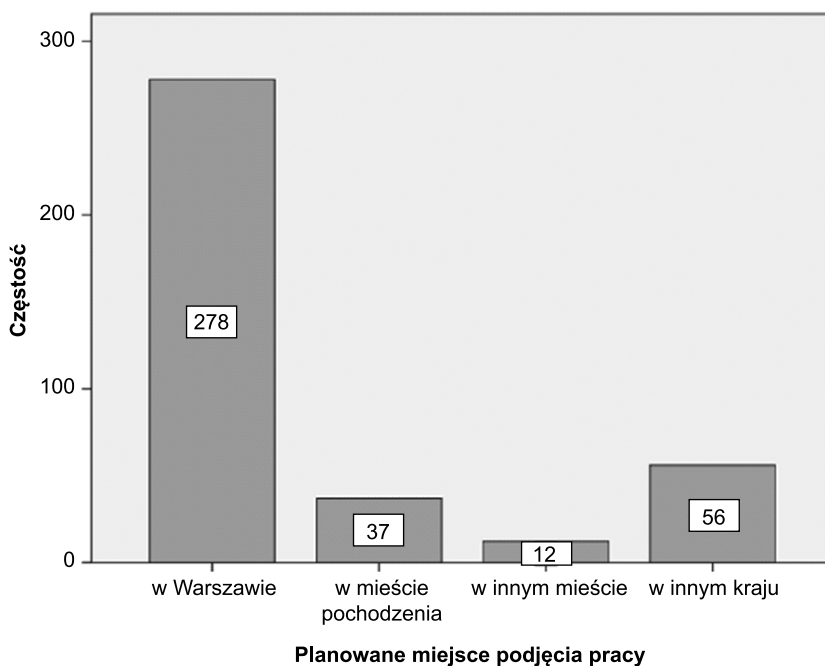
Określenie relacji między studiowanym kierunkiem a miejscem, w którym badani zamierzają rozpocząć karierę zawodową i dorosłe życie, wydaje się również niezwykle istotnym obszarem dociekań. Analiza zebranych w badaniu danych statystycznych testem chi-kwadrat Pearsona ujawniła istotną zależność (tab. 62), wskazującą, że studenci kierunków technicznych i lekarskiego znacznie częściej planują wyjazd zagranicę (co wyraźnie widoczne jest w rozkładzie wyników).

**Tabela 62.** Kierunek studiów a plany dotyczące miejsca podjęcia pracy – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	68,279	21	0,000
Iloraz wiarygodności	79,027	21	0,000
Test związku liniowego	7,418	1	0,006
N Ważnych obserwacji	383		

Kolejna relacja – której celem było określenie skali dziedziczenia zawodów po członkach rodziny – okazała się nieistotna ze statystycznego

<sup>581</sup> T. Olearczyk (2015). *Między kształceniem egalitarnym a elitarnym – dylematy współczesności*, „Państwo i Społeczeństwo”, nr 4, s. 13.



**Rysunek 25.** Miejsce, w którym badani zamierzają podjąć pracę

punktu widzenia (tab. 63), czyli nie istnieją znaczące różnice w dziedziczeniu zawodów między studentami z biorących udział w badaniu kierunków. Należy jednak zaznaczyć, że aż **24,5% osób badanych zadeklarowało, że inspiracją do podjęcia studiów i, w perspektywie, podjęcia pracy w konkretnym zawodzie były wcześniejsze doświadczenia (i idące za nimi ułatwienia dla startującego w zawodzie krewnego) członka najbliższej rodziny.**

**Tabela 63.** Wybory zawodowe członków rodziny a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	11,625	7	0,114
Iloraz wiarygodności	15,057	7	0,035
Test związku liniowego	0,289	1	0,591
N Ważnych obserwacji	387		

Kolejne analizy dotyczą 7 skal wchodzących w skład pytania 22. z Ankiety własnej i ich związku z wybranym kierunkiem studiów.



Analizy przeprowadzone dla zbadania stopnia zgodności pomiędzy zainteresowaniami a wybranym kierunkiem studiów ujawniły istotność statystyczną na poziomie  $p < 0,05$  (tab. 64).

**Tabela 64.** Zainteresowania a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	39,047	21	0,010
Iloraz wiarygodności	44,492	21	0,002
Test związku liniowego	11,253	1	0,001
N Ważnych obserwacji	383		

Niemniej jednak to analiza rozkładu wyników (tab. 65) pozwoliła na określenie kierunku wykrytej zależności – **studenci kierunków inżynierskich i lekarskiego znacznie częściej wybierali kierunek zgodny z ich zainteresowaniami.**

**Tabela 65.** Procentowy rozkład wyników dla relacji między zainteresowaniami a studiowanym kierunkiem

		ZGODNOŚĆ Z MOIMI ZAINTERESOWANIAM I				
		TEN CZYNNIK RACZEJ NIE MIAŁ WPŁYWU NA MÓJ WYBÓR	TRUDNO OKREŚLIĆ	TEN CZYNNIK MIAŁ WPŁYW NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK MIAŁ DECYDUJĄCY WPŁYW NA MÓJ WYBÓR	OGÓŁEM
Kie- runek studiów	pedagogika	14,8%	20,4%	42,6%	22,2%	100,0%
	socjologia	23,5%	11,8%	29,4%	35,3%	100,0%
	psychologia	16,7%	16,7%	33,3%	33,3%	100,0%
	mechatronika	2,6%	19,7%	52,6%	25,0%	100,0%
	elektronika		15,4%	57,7%	26,9%	100,0%
	mechanika pojazdów i ma- szyn roboczych	6,7%	23,3%	50,0%	20,0%	100,0%
	medycyna		16,7%	56,7%	26,7%	100,0%
	informatyka i systemy infor- macyjne		13,0%	58,7%	28,3%	100,0%
	Ogółem	7,3%	18,0%	49,1%	25,6%	100,0%

Zbliżone, istotne wyniki analiz testem chi-kwadrat (tab. 66) potwierdzają, że związek pomiędzy prestiżem zawodu a wybranym kierunkiem studiów jest zgodny z oczekiwaniami sformułowanymi w hipotezie 4 (tab. 67).

**Tabela 66.** Prestiż zawodu a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	99,937	28	0,000
Iloraz wiarygodności	129,150	28	0,000
Test związku liniowego	55,059	1	0,000
N Ważnych obserwacji	383		

**Tabela 67.** Procentowy rozkład wyników dla relacji między prestiżem zawodu a studiowanym kierunkiem

		PRESTIŻ WYBRANEGO PRZEZE MNIE ZAWODU					
		TEN CZYNNIK NIE MIAŁ WPŁYWU NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK RACZEJ NIE MIAŁ WPŁYWU NA MÓJ WYBÓR	TRUDNO OKREŚLIĆ	TEN CZYNNIK MIAŁ WPŁYW NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK MIAŁ DECYDUJĄCY WPŁYW NA MÓJ WYBÓR	OGÓŁEM
Kie- runek studiów	pedagogika	15,7%	22,2%	25,9%	36,1%		100,0%
	socjologia	11,8%	23,5%	29,4%	35,3%		100,0%
	psychologia	8,3%	33,3%	25,0%	33,3%		100,0%
	mechatronika	2,6%	3,9%	21,1%	36,8%	35,5%	100,0%
	elektronika	1,9%	9,6%	17,3%	40,4%	30,8%	100,0%
	mechanika pojazdów i maszyn roboczych		16,7%	13,3%	46,7%	23,3%	100,0%
	medycyna		20,0%	10,0%	33,3%	36,7%	100,0%
	informatyka i systemy informacyjne	2,2%	8,7%	15,2%	39,1%	34,8%	100,0%
	Ogółem	6,5%	15,4%	20,4%	37,6%	20,1%	100,0%

Przyjmując, że prestiż zawodu jest czynnikiem wpływającym (a prawdopodobnie, w licznych przypadkach – decydującym) na wybór kierunku studiów, w taki sposób, że wybierany jest kierunek prowadzący do właściwego, prestiżowego zawodu, który z dużym prawdopodobieństwem (sięgającym 24,5% osób dziedziczących zawody) jest również wykonywany przez członka bliskiej rodziny, możemy również przyjąć, że w określonych okolicznościach dochodzi również do zjawiska, które roboczo nazwać można dziedziczeniem prestiżu – rozumianego tu szerzej, jako styl życia wynikający z, historycznie i społecznie pojmowanych, atrybutów prestiżu<sup>582</sup>.

Związek pomiędzy zarobkami osiąganymi w zawodzie a kierunkiem studiów także okazał się istotny statystycznie (tab. 68).

**Tabela 68.** Zarobki w zawodzie a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	212,120	28	0,000
Iloraz wiarygodności	256,803	28	0,000
Test związku liniowego	133,296	1	0,000
N Ważnych obserwacji	383		

Zaprezentowany w tabeli 69 procentowy rozkład wyników dla relacji zarobki w „wymarzonym” zawodzie a studiowany kierunek studiów wyraźnie wskazuje, że osoby studiujące na kierunkach technicznych i lekarskim znacznie większą wagę przywiązują do wysokiej gratyfikacji, jaką otrzymywać mają w przyszłości za wykonywaną pracę. Studenci kierunków społecznych, pogodzeni zapewne z przeciętnymi zarobkami w dostępnych dla nich zawodach, dużo częściej deklarują, że ten czynnik nie miał żadnego wpływu na ich wybory edukacyjne.

Związek między udziałem bliskich i/lub znajomych w podejmowaniu wyboru a wybranym ostatecznie kierunkiem studiów również okazał się istotny statystycznie (tab. 70).

<sup>582</sup> M. Kuniński (2018). *Elity i elitarność a liberalno-demokratyczny model społeczeństwa*, „Debaty Polskiej Akademii Umiejętności”, t. V, s. 68–77.

**Tabela 69.** Procentowy rozkład wyników dla relacji między zarobkami w zawodzie a studiowanym kierunkiem

		WYSOKIE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W WYBRANYM ZAWODZIE					
		TEN CZYNNIK NIE MIAŁ WPLYWU NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK RACZEJ NIE MIAŁ WPLYWU NA MÓJ WYBÓR	TRUDNO OKREŚLIĆ	TEN CZYNNIK MIAŁ WPLYW NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK MIAŁ DECYDUJĄCY WPLYW NA MÓJ WYBÓR	OGÓŁEM
Kie- runek studiów	pedagogika	32,4%	15,7%	28,7%	23,1%		100,0%
	socjologia	23,5%	17,6%	29,4%	29,4%		100,0%
	psychologia	20,8%	29,2%	25,0%	25,0%		100,0%
	mechatronika	1,3%		5,3%	48,7%	44,7%	100,0%
	elektronika	1,9%		5,8%	50,0%	42,3%	100,0%
	mechanika pojazdów i maszyn roboczych	3,3%		13,3%	43,3%	40,0%	100,0%
	medycyna			10,0%	50,0%	40,0%	100,0%
	informatyka i systemy informacyjne	2,2%		6,5%	45,7%	45,7%	100,0%
Ogółem		12,5%	7,0%	15,4%	38,6%	26,4%	100,0%

**Tabela 70.** Namowa bliskich lub znajomych a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	56,914	28	0,001
Iloraz wiarygodności	60,942	28	0,000
Test związku liniowego	25,229	1	0,000
N Ważnych obserwacji	383		

Kierunek tej zależności jest zbieżny z dotychczas przybliżonymi (tab. 71), czyli można przyjąć, że studenci kierunków społecznych dokonywali bardziej samodzielnych wyborów, podczas gdy studenci kierunków technicznych i lekarskiego często konsultowali swe decyzje z innymi.

**Tabela 71.** Procentowy rozkład wyników dla relacji między samodzielnością wyboru kierunku a studiowanym kierunkiem

		NAMOWA BLISKICH LUB ZNAJOMYCH					
		TEN CZYNNIK NIE MIAŁ WPŁYWU NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK RACZEJ NIE MIAŁ WPŁYWU NA MÓJ WYBÓR	TRUDNO OKREŚLIĆ	TEN CZYNNIK MIAŁ WPŁYW NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK MIAŁ DECYDUJĄCY WPŁYW NA MÓJ WYBÓR	OGÓŁEM
Kie- runek studiów	pedagogika	53,7%	17,6%	8,3%	13,0%	7,4%	100,0%
	socjologia	52,9%	41,2%	5,9%			100,0%
	psychologia	41,7%	29,2%	4,2%	16,7%	8,3%	100,0%
	mechatronika	23,7%	26,3%	7,9%	30,3%	11,8%	100,0%
	elektronika	21,2%	23,1%	13,5%	30,8%	11,5%	100,0%
	mechanika pojazdów i maszyn roboczych	20,0%	30,0%	20,0%	23,3%	6,7%	100,0%
	medycyna	26,7%	13,3%	6,7%	36,7%	16,7%	100,0%
	informatyka i systemy informacyjne	21,7%	26,1%	8,7%	32,6%	10,9%	100,0%
Ogółem	33,9%	23,5%	9,4%	23,5%	9,7%	100,0%	

Brak zależności pomiędzy chęcią doskonalenia siebie i pozyskiwania nowych kompetencji a studiowanym kierunkiem (tab. 72) zdaje się potwierdzać moją diagnozę dotyczącą elit – wybieranie kierunków prestiżowych i dających możliwość pracy w prestiżowych i dobrze płatnych zawodach odbywa się przy zaangażowaniu rodziny (planowanie kariery) i ma na celu aspirowanie bądź utrzymanie pozycji w elicie. Tyle, że kierunek studiów jest tu postrzegany bardziej jako środek konieczny do osiągnięcia celu, a nie jako cel sam w sobie (tj. doskonalenie się). To, dosyć płytkie, przedstawienie współczesnych elit przeczy jednak klasycznej ich definicji, którą obrazowo wyłożył historyk, Janusz Tazbir: *na miano prawdziwych elit zasługuje jedynie grupa ludzi spełniających następujące trzy warunki: odpowiednie przygotowanie do sprawowania władzy w państwie, zdolność wzniesienia się ponad partykularne interesy stronnictw, z których wyszli, i wreszcie poczucie obywatelskiej odpowiedzialności za aktualne i przyszłe*

*losy kraju*<sup>583</sup>. Porównanie dzisiejszych elit do celebrytów, a nie artystów czy postaci wybitnych z innych dziedzin (jak – założmy – onegdaj bywało), jest więc jak najbardziej uzasadnione i w teorii i w praktyce obserwacji codzienności.

**Tabela 72.** Chęć doskonalenia siebie i pozyskiwania nowych kompetencji a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	21,312	28	0,812
Iloraz wiarygodności	23,630	28	0,701
Test związku liniowego	0,182	1	0,670
N Ważnych obserwacji	383		

Wykrycie tendencji wskazującej na istnienie zależności pomiędzy bliskością i dostępnością potencjalnego miejsca pracy a studiowanym kierunkiem (tab. 73) zdaje się charakteryzować studentów kierunków społecznych jako mniej mobilnych w tym względzie.

**Tabela 73.** Bliskość i dostępność potencjalnego miejsca pracy a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	40,597	28	0,058
Iloraz wiarygodności	42,974	28	0,035
Test związku liniowego	2,046	1	0,153
N Ważnych obserwacji	383		

Interesujące wyniki dała analiza zależności pomiędzy chęcią sprawowania władzy a studiowanym kierunkiem – okazuje się bowiem, że **istotna statystycznie różnica** (tab. 74) **może być podstawą do scharakteryzowania studentów kierunków społecznych jako tych, dla których sprawowanie władzy zdaje się nieodłącznym atrybutem pracy w zawodach opartych na kontakcie z drugim człowiekiem** (tab. 75).

<sup>583</sup> J. Tazbir (2005). *Polskie elity polityczne – ongiś i dzisiaj*. W: *Jakie elity są potrzebne Polsce? Wydanie z okazji Kongresu Obywatelskiego*. Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, s. 23–24.

**Tabela 74.** Chęć sprawowania władzy a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat

	WARTOŚĆ	DF	ISTOTNOŚĆ ASYMPTOTYCZNA (DWUSTRONNA)
Chi-kwadrat Pearsona	45,724	28	0,019
Iloraz wiarygodności	45,689	28	0,019
Test związku liniowego	11,695	1	0,001
N Ważnych obserwacji	383		

**Tabela 75.** Procentowy rozkład wyników dla relacji między chęcią sprawowania władzy a studiowanym kierunkiem

		PYT22G					
		TEN CZYNNIK NIE MIAŁ WPŁYWU NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK RACZEJ NIE MIAŁ WPŁYWU NA MÓJ WYBÓR	TRUDNO OKREŚLIĆ	TEN CZYNNIK MIAŁ WPŁYW NA MÓJ WYBÓR	TEN CZYNNIK MIAŁ DECYDUJĄCY WPŁYW NA MÓJ WYBÓR	OGÓŁEM
Kie- runek studiów	pedagogika	29,6%	27,8%	18,5%	12,0%	12,0%	100,0%
	socjologia	35,3%	11,8%	17,6%	11,8%	23,5%	100,0%
	psychologia	25,0%	29,2%	8,3%	25,0%	12,5%	100,0%
	mechatronika	44,7%	27,6%	14,5%	11,8%	1,3%	100,0%
	elektronika	48,1%	25,0%	7,7%	17,3%	1,9%	100,0%
	mechanika pojazdów i maszyn roboczych	36,7%	33,3%	16,7%	10,0%	3,3%	100,0%
	medycyna	60,0%	16,7%	6,7%	16,7%		100,0%
	informatyka i systemy informacyjne	45,7%	26,1%	8,7%	17,4%	2,2%	100,0%
	Ogółem	39,9%	26,1%	13,3%	14,4%	6,3%	100,0%

Widoczny w tabeli 75 procentowy rozkład wyników pokazuje studentów psychologii jako tych, dla których sprawowanie władzy nad drugim człowiekiem wydaje się najistotniejsze, ale też przewagę w skrajności pozytywnej cechy (tj. wysoka chęć sprawowania władzy) wszystkich

studentów kierunków społecznych i, dla symetrii – znaczącą przewagę studentów kierunków technicznych i lekarskiego w negatywnych wartościach cechy. Świadczy to prawdopodobnie o różnicach wynikających ze specyfiki pracy w obu typach zawodów i, wspomianej już wielokrotnie w tym rozdziale, liczby i jakości kontaktów z drugim człowiekiem, niezbędnymi, by skutecznie realizować zadania zawodowe. Nie wykluczam jednak, że u części osób przeważają w tym względzie motywacje osobiste, a wysoka chęć sprawowania władzy wynika z natury doświadczeń społecznych lub posiadanych cech osobowości (np. niskiej ugodowości), temperamentu i innych.

Podsumowując analizy zebrane w podrozdziale 6.6 i odnosząc je do hipotezy 4, chciałbym zauważyć, że mimo nietrafności części cząstkowych oczekiwań badawczych, większość z nich wskazuje na **istnienie zwerbalizowanego przeze mnie w hipotezie 4 oczekiwania, zgodnie z którym to studenci kierunków technicznych i lekarskiego pochodzą z rodzin posiadających więcej, szeroko rozumianych, zasobów**. Problematyka wyborów edukacyjnych i zawodowych jest jednakże bardziej rozległa, a wnioskowanie na podstawie pojedynczych analiz o istniejących w rzeczywistości obszarach wpływających na dokonywanie tychże powinno stanowić jedynie rozpoznanie terenu pod dalsze, pogłębione i inaczej sprofilowane badania. I tak też traktuję ten fragment badań, licząc, że zainspiruje on innych badaczy – pedagogów i psychologów pracy – do podjęcia własnych badań z tego zakresu. Wydaje mi się bowiem, że jest to problematyka niezwykle istotna ze społecznego punktu widzenia. A im szybciej nauczymy się, jako ludzkość, odpowiedzialnie dysponować dostępnymi zasobami (w tym przypadku ludzkimi), tym większe będą nasze szanse na przetrwanie w niepewnym świecie zewnętrznym.

## 6.7. DOBROSTAN PSYCHOSPOŁECZNY – RYZYKA W MOMENCIE POPRZEDZAJĄCYM START ZAWODOWY

Powiązanie problematyki wahań poziomu dobrostanu psychospołecznego w przeddzień nagłej zmiany stylu życia i zakresu odpowiedzialności, jakie bez wątpienia są związane z ukończeniem studiów i rozpoczęciem kariery zawodowej, ze specyfiką zawodów, jakie można wykonywać po ukończonym kierunku studiów, wydaje się właściwą drogą, by choć spróbować odpowiedzieć na ostatnie pytanie badawcze – *które wymiary dobrostanu psychospołecznego są najbardziej podatne na obniżanie poziomu w momencie poprzedzającym start zawodowy?* W związku z tym w podrozdziale tym



skupię się na pogłębionej analizie danych, które przedstawione zostały w podrozdziale 6.3, odwołując się do zaprezentowanych tam analiz statystycznych. Powstanie w ten sposób wstępna diagnoza, dotycząca obszarów (wymiarów) dobrostanu psychospołecznego podatnego na niekorzystne wahania związane ze zbliżającym się końcem studiów na określonym kierunku (określonej grupie kierunków).

Badanie skalą SES wykazało, że to studenci kierunków technicznych i lekarskiego uzyskują wyższe wyniki w badaniu samooceny (tab. 35). Uprawione wydaje się zatem założenie, że studiowanie kierunków technicznych i lekarskiego sprzyja wykształcaniu i/lub utrzymywaniu względnie wysokiej samooceny. Wynikać to może z samego procesu studiowania na takim kierunku (np. budowania klimatu elitarności na uczelni i na rynku pracy) lub z jakości perspektyw zawodowych, jakie czekają absolwentów. Przyjmując takie założenie, to właśnie perspektywy zawodowe powinny mocniej kształtować poziom samooceny, ponieważ studenci kierunków społecznych również często zdają się być przeświadczeni o elitarności swojego kierunku (o czym wnioskuje na podstawie prywatnych obserwacji).

Zależność o odwrotnym kierunku wykryłem w drugim czynniku składowym wymiaru samoakceptacji – nadziei podstawowej (tab. 36). Wydaje się zatem, że studenci kierunków społecznych charakteryzują się wyższym poziomem nadziei podstawowej, co przekłada się na mocniejsze poczucie, że świat jest uporządkowany i sensowny oraz przychylny ludziom<sup>584</sup>. I tu również przyczyn tego stanu rzeczy dopatrywałbym się w specyfice procesu studiów i perspektyw zawodowych, ale spojrzalbym na nie przez pryzmat treści pracy. Przyjąć bowiem można, że celem pracy w zawodach społecznych jest dążenie do porządkowania świata i nieustannego przeobrażania go w nową, coraz przychylniejszą jednostkom rzeczywistość społeczną. Idąc dalej, treścią pracy jest natomiast podejmowanie działań ukierunkowanych na osiągnięcie tego celu metodą „małych kroków”, tj. właściwą realizację zadań zawodowych. Zatem zarówno proces kształcenia do zawodów społecznych, jak i doświadczana później treść pracy mają prawdopodobnie pozytywny związek z poziomem nadziei podstawowej.

Trudna do logicznego wytłumaczenia jest kolejna, wykryta w analizach materiału statystycznego, zależność. Mianowicie, studenci kierunków społecznych charakteryzować się mają wyższą kontrolą własnych działań niż studenci kierunków technicznych i lekarskiego (tab. 37), którzy są kształceni do pracy w zawodach wymagających precyzji, skupienia czy opanowania – stanów wymagających utrzymywania siebie (w wymiarach fizycznym i psychicznym) pod kontrolą. Nie umniejszam tu studentom

---

<sup>584</sup> J. Trzebiński, M. Zięba (2003). *Kwestionariusz nadziei podstawowej – BHI-12. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 4.

kierunków społecznych, gdyż z osobistych doświadczeń zawodowych wiem, że osiągnięcie analogicznych stanów jest niezbędne w pracy pedagoga czy psychologa pracującego bezpośrednio z klientem (m.in. umiejętność aktywnego słuchania czy szukania właściwych dla okoliczności rozwiązań). Niewykluczone więc, że istnieje zmienna zakłócająca, której nie udało się zidentyfikować, a która zaburza obraz wyników badania testem GSES. Przyjmijmy jednak literalnie otrzymane wyniki i załóżmy, że specyfika studiów na kierunkach społecznych i perspektywy zawodowe osadzone w tym obszarze sprzyjają wzrostowi kontroli własnych działań.

Badanie wymiaru *cel życiowy* zamykają analizy materiału zebranego w badaniu kwestionariuszem KNS. Wykazało ono istnienie tendencji, zgodnie z którą studenci kierunków technicznych i lekarskiego posiadają wyższą nadzieję na sukces niż studenci kierunków społecznych (tab. 38). Wierzą zatem mocniej, że odniosą w życiu sukces i *że sukces ten związany będzie z własnymi kompetencjami*<sup>585</sup>. Odwracając nieco sytuację, wynik badania kwestionariuszem KNS potraktować można jako – sformułowaną pośrednio – ocenę jakości zdobytego w czasie studiów wykształcenia. Odwołując się do badań z tego zakresu<sup>586</sup>, można zauważyć podobieństwo wynikające z przeciętności dokonanych w obu przypadkach ocen.

Badanie wymiaru *rozwój osobisty*, dokonane przy wykorzystaniu inwentarza NEO-FFI, ujawniło znaczące różnice w zakresie cech osobowości między studentami wyłonionych do badania grup kierunków. Mianowicie studenci kierunków społecznych zdają się być bardziej zrównoważeni emocjonalnie (tab. 39), co wynikać może z konieczności wchodzenia w liczne interakcje z innymi ludźmi (wymagające chociażby kontroli własnych zachowań – co może tłumaczyć ich przewagę w tym zakresie). Tym samym tłumaczyć można istotnie wyższy poziom ekstrawersji tej grupy studentów (tab. 40). Zaskakuje natomiast przewaga studentów kierunków technicznych i lekarskiego w zakresie otwartości na doświadczenia, a zwłaszcza bardzo niski jej poziom u studentów pedagogiki (tab. 41). Przypuszczam, że dzisiejsze rozumienie otwartości mocniej jest związane z łatwością asymilacji zdobytych techniki niż ze zwiększaniem bazy doświadczeń odbywającej się w klasyczny sposób – poprzez przeżywanie życia. Jeżeli się myślę, to za niski poziom otwartości na doświadczenia odpowiadać też może sama technologia – Internet sprawiający, że wszystko zdaje się być na wyciągnięcie ręki i, przy okazji, zabijający kreatywność

<sup>585</sup> M. Łąguna, J. Trzebiński, M. Zięba (2005). *Kwestionariusz Nadziei na Sukces KNS. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 5.

<sup>586</sup> K. Klimkowska, A. Dudak (2012). *Studenci pedagogiki o swoich studiach*. Białystok: Wydawnictwo Niepaństwowej Wyższej Szkoły Pedagogicznej, s. 99–109.

i inicjatywność mas ludzkich<sup>587</sup>. Uwagę zwraca również, istotnie wyższy u studentów kierunków społecznych, poziom ugodowości (tab. 42) – najprawdopodobniej oznacza to, że kształcenie w tego typu specjalnościach, oparte często na pracy metodą projektów grupowych i pracy zespołowej, pozytywnie wpływa – w odróżnieniu od, przede wszystkim, indywidualnie rozumianego kształcenia inżynierów i lekarzy – na poziom ugodowości, czyli gotowości do negocjowania warunków kooperacji z innymi. Nieoczekiwany był również wynik analiz z zakresu sumienności, ponieważ to studenci kierunków społecznych charakteryzują się wyższym jej poziomem (tab. 43). Wynikać to może np. z silniejszej identyfikacji z kierunkiem/zawodem, związanej z ich misyjnym i pomocowym charakterem.

Kolejny wymiar dobrostanu psychospołecznego – *panowanie nad otoczeniem* – różnicuje studentów obu grup kierunków w następujący sposób (na podstawie wyników badania kwestionariuszem CISS):

- styl skoncentrowany na działaniu chętniej wykorzystują studenci kierunków technicznych i lekarskiego (tab. 44);
- styl skoncentrowany na emocjach chętniej wykorzystują również studenci kierunków technicznych i lekarskiego (tab. 45);
- styl skoncentrowany na unikaniu jest w podobnym (relatywnie niskim) stopniu wykorzystywany przez obie grupy studentów (tab. 46).

Podjmując się próby interpretacji tak sprecyzowanych wyników, chciałbym zauważyć, że – całościowo patrząc – studenci kierunków technicznych i lekarskiego wydają się chętniej przyjmować skuteczne lub neutralne (emocjonalne) strategie radzenia sobie ze stresem.

Do zbadania poziomu autonomii wykorzystałem test CwP, a analizy otrzymanych w toku badania wyników dały podstawę do stwierdzenia, że studenci kierunków społecznych są istotnie bardziej zewnątrzsterowni (tab. 47), czyli, że za ich poczynaniami częściej stoją naciski innych osób, grup, norm społecznych czy prawa. Ta diagnoza odnosi się również do studentów kierunków technicznych i lekarskiego, gdyż i oni okazali się zewnątrzsterowni (choć istotnie słabiej – ze statystycznego punktu widzenia). Możemy więc przyjąć, że istnieje pilna potrzeba wzmocnienia, wypływającego z wnętrza jednostki, przekonania o słuszności jej własnych motywów – potrzeba trudna w realizacji i raczej szkodliwa ze społecznego punktu widzenia.

W ramach analiz dotyczących utrzymywania pozytywnych relacji z otoczeniem przeprowadziłem badanie skalą SWLS oraz kwestionariuszem KPŻ. Badanie skalą satysfakcji z życia ujawniło, że studenci kierunków

---

<sup>587</sup> Por. G.M. Johnson (2010). *Internet use and child development: The techno-microsystem*, „Australian Journal of Educational & Developmental Psychology”, vol. 10.

technicznych i lekarskiego odczuwają istotnie silniejszy ten ogólny rodzaj satysfakcji niż studenci kierunków społecznych (tab. 48). Hipotetycznie wynikać to może z prostego faktu – bliskość ukończenia trudnego (w porównaniu z kierunkami społecznymi) kierunku sprawia, że czują się oni zadowoleni z siebie i swoich perspektyw zawodowych (niewykluczone, że część z nich miała w momencie badania już zapewnioną posadę).

Analiza wyników badania kwestionariuszem KPŻ pokazała natomiast, że studenci kierunków społecznych wykazują istotnie większą spójność wewnętrzną (tab. 50) oraz mniejsze poczucie pustki egzystencjalnej (tab. 53). Studenci kierunków technicznych i lekarskiego natomiast – istotnie wyższy poziom kontroli życia (tab. 51), akceptacji śmierci (tab. 52) oraz poszukiwania celów (tab. 54).

Wyniki badania kwestionariuszem KPŻ stanowią trafne podsumowanie tego fragmentu analiz, a mianowicie pokazują, że **poddana badaniu grupa studentów, pomimo wskazanych powyżej różnic, jest wyjątkowo przeciętna pod względem natężenia cech, świadczących – w zgodzie z przyjętymi założeniami teoretycznymi – o poziomie dobrostanu psychospołecznego**. Na podstawie wskazanych i scharakteryzowanych różnic zbudować można co prawda wstępną listę obszarów, które poprzez odpowiednio zaplanowanie oddziaływania dydaktyczno-wychowawcze udałoby się u uczniów i studentów wzmocnić, ale na najważniejsze pytania – jakim poziomem dobrostanu psychospołecznego w odniesieniu do całego społeczeństwa charakteryzują się studenci II roku studiów magisterskich? jakie czynniki (środowiskowe, wewnętrzne) najmocniej oddziałują na poszczególne wymiary dobrostanu? – odpowiedzieć można kolejnymi badaniami, skoncentrowanymi na zarysowaniu szerszego tła dla dalszych rozważań. Istotne jest również podkreślenie, że w celu wzmocnienia potencjału wzrostu dobrostanu psychospołecznego badanej populacji (i, uogólniając, wszystkich uczniów, od szkoły podstawowej począwszy) należałoby pracować nad wszystkimi właściwościami, które wchodzą w skład jego wymiarów.

# 7

## WNIOSKI I REKOMENDACJE

Całokształt analiz składających się diagnozę poziomu dobrostanu psychospołecznego studentów II roku studiów magisterskich i określenie jego podstawowych uwarunkowań pozwalają przyjąć, że cele badania zostały w pełni zrealizowane. Przedstawione w rozdziale 6 analizy wymagają jednak szerszego odniesienia ich do założeń stojących za celami – teoretycznym, praktycznym i eksploracyjnym.

Celem teoretycznym badania było określenie różnic w poziomie dobrostanu psychospołecznego studentów kierunków technicznych i lekarskiego oraz społecznych. Wprowadzeniem do tak złożonej problematyki powinno stać się zatem zarysowanie tła do dalszych rozważań, czyli komentarz dotyczący ogólnego poziomu dobrostanu psychospołecznego studentów II roku studiów magisterskich. Studentów, należy dodać, którzy są u progu startu zawodowego i z pewnością odczuwają już napięcie oraz formułują oczekiwania związane ze zmianami, jakie niebawem znajdą w ich życiu. Zbadanie poziomu dobrostanu tak ściśle zdefiniowanej grupy młodych ludzi stanowić może pierwszy krok ku całościowemu (czemu służy ujęcie problemu z różnych perspektyw badawczych oraz badanie różnych grup wiekowych, zawodowych czy społecznych) spojrzeniu z perspektywy pedagoga na tak istotny fragment funkcjonowania jednostek w społeczeństwie, umożliwiający projektowanie i wdrażanie rozwiązań sprzyjających wzrostowi odczuwanego przez nie dobrostanu w procesie kształcenia (w tym również kształcenia dorosłych i kształcenia całożyciowego) i wychowania. Wydaje mi się bowiem, że podstawowym zadaniem stojącym przed współczesnymi pedagogami jest pomoc dziecku (w każdy możliwy sposób) stać się możliwie „pełnym” dorosłym – radzącym sobie ze światem zewnętrznym i potrafiącym go kształtować, pozostając jednocześnie człowiekiem względnie szczęśliwym. I w takim układzie to właśnie dobrostan psychospołeczny – stanowiący przestrzeń dla dalszego rozwoju – spełnia w tym procesie kształtowania człowieka niezwykle istotną rolę.

Jak istotny zdaje się dla reprezentantów pokolenia Y (poddanej badaniu populacji) przedstawiłem w rozdziale 1, ale przypomnę jedynie, jak ważna jest dla tej grupy równowaga praca–życie (*life-work balance*)<sup>588</sup>. Przyjąć więc można, że odpowiednio wysoki poziom dobrostanu psychospołecznego stanowi idealne warunki psychologiczne i społeczne do wejścia w dorosłe życie, bez obciążeń związanych z niedostatkiem w zakresie kluczowych zasobów.

Diagnoza dobrostanu psychospołecznego (zawarta w podrozdziale 6.2) wykazała, że poddana badaniu populacja studentów w 5 z 6 ustalonych wymiarów uzyskała wyniki przeciętne. Jedynie poziom samoakceptacji, mierzonej jako wypadkowa samooceny i nadziei podstawowej, pozwala przypuszczać, że plasują się oni powyżej uniwersalnej (tj. zawartej w normach) średniej. Pozostałe wymiary dobrostanu psychospołecznego – cel życiowy, rozwój osobisty, panowanie nad otoczeniem, autonomia oraz pozytywne relacje z otoczeniem – zdają się natomiast charakteryzować poddanych badaniu studentów jako nieposiadających wyraźnie zarysowanych właściwości psychospołecznych (prawie wszystkie skale zawarte w wykorzystanych w badaniu narzędziach umiejscawiały ich w 5–6. stopniu pod względem natężenia danej cechy).

Wykorzystując opracowane przez Czapińskiego wymiary dobrostanu psychologicznego<sup>589</sup> (a w tej książce – psychospołecznego), możliwe jest dokonanie diagnozy opisowej studentów – reprezentantów pokolenia Y. Poddani badaniu studenci zdają się:

- odczuwać pozytywne emocje względem własnej osoby, mimo świadomości, że nie są doskonali (samoakceptacja), co sprzyja pozytywnemu budowaniu własnej tożsamości (osobistej i zawodowej);
- być przeciętnie ukierunkowani na osiągnięcie celów życiowych, w związku z czym odczuwać mogą często bezsensowność życia i niemoc w walce z przeciwnościami, jakie stawia przed nimi życie (cel życiowy);
- nie posiadać wysokiego potencjału rozwojowego (osobistego i zawodowego), co widoczne jest w przejawianych przez nich cechach osobowości – nieustalonej neurotyczności, nieustalonej ekstrawersji, konwencjonalności (tj. odwrotności otwartości na doświadczenia), nieustalonej (ale ciężającej ku egocentryzmowi) ugodowości oraz nieustalonej sumienności (rozwój osobisty). Mogą mieć zatem problemy

<sup>588</sup> Por. N. Howe, W. Strauss (2009). *Millennials rising*, dz. cyt.; R. Tomaszewska-Lipiec (2018). *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?* Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, s. 233–338.

<sup>589</sup> J. Czapiński (2004). *Psychologia pozytywna...*, dz. cyt., s. 35.

- ze zdobywaniem i uaktualnianiem wiedzy oraz umiejętności czy z radzeniem sobie ze stratą i, ogólnie, z sytuacjami trudnymi;
- stosować przeciętnie skuteczne strategie panowania nad otoczeniem, wykorzystujące najczęściej styl skoncentrowany na emocjach, a dopiero w drugiej kolejności – na działaniu. Takie, emocjonalne reagowanie na bodźce zewnętrzne może nie sprzyjać podejmowaniu działań (z powodu wysokiego poziomu odczuwanego stresu) ukierunkowanych na działanie, czyli przekształcanie świata według własnych potrzeb (panowanie nad otoczeniem);
  - ulegać zewnętrznym wpływom, o czym świadczyć się zdaje zewnętrzne umiejscowienie kontroli – uprawnione wydaje się zatem wnioskowanie, że nie charakteryzują się oni motywacją do podejmowania zachowań (działań) sprzyjających wzrostowi autonomicznego, niezależnego od przesadnych nacisków z zewnątrz, światopoglądu (autonomia);
  - przeciętnie radzić sobie z budowaniem i utrzymywaniem pozytywnych relacji z innymi ludźmi, co objawia się względnie niską satysfakcją z życia i przeciętnym natężeniem postaw sprzyjających otwartości na drugiego człowieka, czy – ogólnie rzecz ujmując – pozytywnemu nastawieniu do świata. Uprawnione wydaje się w tej sytuacji przypuszczenie, zgodnie z którym badani studenci mogą mieć poważne trudności w relacjach z innymi ludźmi, wynikające z braku umiejętności budowania więzi, intymności czy głębokiej relacji uczuciowej. Co istotne (zwłaszcza – jak przypuszczam – dla przyjmowanych strategii radzenia sobie ze stresem), studenci ci mogą nie mieć, wystarczająco jak na wyzwania współczesności, wykształconej umiejętności katalizowania negatywnych emocji.

Pesymistyczne w swej wymowie wyniki diagnozy poziomu dobrostanu psychospołecznego studentów II roku studiów II stopnia zdają się znajdować potwierdzenie w obserwowanej rzeczywistości społecznej. Wspomniane już kilkakrotnie zjawisko NEET jest tego najjaskrawszym przykładem, które przez wzgląd na dużą dynamikę wzrostu napędzaną niestabilną sytuacją na europejskim rynku pracy<sup>590</sup> może stać się poważnym problemem, z jakim mierzyć się będą społeczeństwa Unii Europejskiej.

Niechęć młodych ludzi do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, widoczna chociażby w niskim poziomie kapitału społecznego

---

<sup>590</sup> K. Warzecha (2017). *Pokolenie NEET na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, seria Organizacja i Zarządzanie”, z. 107, s. 131–141.

Polaków<sup>591</sup>, przekłada się na niewystarczające zaangażowanie jednostek w tworzenie i udział w nieformalnych sieciach i/lub w formalnych organizacjach, co z kolei skutkować może niemocą przy rozwiązywaniu problemów dotyczących całych grup lub społeczeństwa jako całości<sup>592</sup> – co zdaje się być już dostrzegalne w przestrzeni publicznej. Przyjmując, że poprzez udział w – dowolnie definiowanych – aktywnościach społecznych jednostki nie tylko budują kapitał społeczny, ale również doskonalą siebie w obszarach stanowiących o poziomie dobrostanu psychospołecznego, aktywności społeczne powinny być szeroko promowane i wprowadzane do szkół i uczelni pod postacią grupowych czy aktywizujących metod pracy z uczniem. Jeżeli tak sformułowane założenie jest prawdziwe, oznacza to, że szkoły i uczelnie wyższe nie dostrzegły w porę problemu obniżających się właściwości psychospołecznych uczniów i studentów oraz nie podjęły działań zmierzających do ich ustabilizowania i, w dalszej kolejności, stworzenia warunków do ich możliwie pełnego wzrostu. Przypuszczam, że dostrzeżenie tego procesu wymagało nabrania odpowiedniej perspektywy, ale w sytuacji, gdy kolejne badania potwierdzą dokonaną przeze mnie diagnozę poziomu dobrostanu psychospołecznego ludzi stojących u progu prawdziwej dorosłości, konieczne będzie poddanie tego problemu pod szerszą dyskusję. Jako odpowiedzialne i rozwinięte społeczeństwo nie możemy dopuścić do utrwalenia sytuacji, w której młodzi dorośli wchodzą w samodzielne życie z poczuciem beznadziei, bez sprecyzowanych celów czy ustalonych pozytywnych postaw wobec życia i ludzi<sup>593</sup>. Przypuszczać należy, że zaniedbania z tego zakresu objawić się mogą w postaci wyższej zapadalności na choroby cywilizacyjne czy wzrostu liczby samobójstw, ale z pewnością przyczynią się one – patrząc przez pryzmat gospodarki i polityki społecznej – do spadku wydajności pracy i, związanego z nim, ubożenia znacznej części społeczeństwa (w kierunku prekariatu – w myśl zasady „kiedy zdrowie, zwłaszcza psychiczne, pozwala ci pracować, pracujesz”).

---

<sup>591</sup> *Kapitał społeczny w województwie śląskim* (2014). Katowice: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego; *Kapitał społeczny województwa podlaskiego w kontekście funkcjonowania sektora non-profit* (2013). Białystok: Wojewódzki Urząd Pracy; *Budowa kapitału społecznego do wykorzystania w procesie zarządzania rozwojem kierowanym przez lokalną społeczność. Raport podsumowujący* (2015). Warszawa: Centrum Doradztwa Rolniczego.

<sup>592</sup> M. Theiss (2005). *Operacjonalizacja pojęcia kapitału społecznego w badaniach empirycznych*. W: H. Januszek (red.), *Kapitał społeczny we wspólnotach*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.

<sup>593</sup> Por. T. Strózik (2014). *System wartości a ocena jakości życia młodzieży akademickiej w świetle badań ankietowych studentów uczelni Poznania*, „Studia Oeconomica Posnanensia”, nr 2(263), s. 17.



Pozostając przy wynikach diagnozy, chciałbym mocniej zwrócić uwagę na, zasygnalizowany w podrozdziale 6.2, problem wynikający z niskiej otwartości na doświadczenia studentów kończących kierunek pedagogika. Przyjmując, że pozostałe właściwości psychospołeczne nie odstają znacząco od, uzyskanej w badaniu całej populacji, średniej, wynik badania kwestionariuszem NEO-FFI jednoznacznie przedstawia ich jako osoby myślące konwencjonalnie. Trempała, odnosząc się co prawda do rozwoju moralności, pisze, że jednostka prezentująca poziom konwencjonalny ocenia napotykaną sytuację z perspektywy ponadindywidualnej, ale typowej i prostej, zgodnej z normami społecznymi i nacechowanej lojalnością wobec grupy czy społeczeństwa. Konfrontuje z nią jednostkę na poziomie postkonwencjonalnym – wewnątrzsterowną, autonomiczną, o wyrażonych wartościach i postawach, funkcjonującą w grupie na zasadzie pełnej niezależności, ale akceptującą obowiązki wynikające z przynależności do określonej społeczności<sup>594</sup>. O ile myślenie konwencjonalne powinno cechować większość jednostek wchodzących w skład społeczeństwa (nadmiar jednostek otwartych na doświadczenia – myślących postkonwencjonalnie – prowadzić może do anarchii), o tyle ponadprzeciętność pedagogów w myśleniu konwencjonalnym nie rokuje dobrze i dla nich samych i, co znacznie istotniejsze, dla znajdujących się pod ich opieką (tj. wychowywanych i kształconych przez nich) dzieci. Proces socjalizacji w ujęciu Nowaka, definiowany jako uczenie wartości i norm moralnych, wydaje się niezwykle zbliżony do procesu wychowania<sup>595</sup>, co wskazuje nie tylko na podobieństwo teoretyczne tych dwóch terminów, ale pokazuje istotność prawidłowego kształtowania człowieka już od najmłodszych lat. Pozostawianie tego zadania do realizacji osobom myślącym kategoriami konwencjonalnymi wydaje się narażaniem dzieci na błędy w procesie socjalizacji, wynikające ze sposobu przekazywania im treści oraz z samych treści. Biorąc pod uwagę słowa Joanny Juszczyk-Rygałło, w *procesie tym określany jest system cech podstawowych (aspekty somatyczne, psychiczne, społeczne i intelektualne), których nośnikami są trzy poziomy cech osobowych: osobowość, struktura JA i tożsamość osobowa. Poprzez nie jednostka (osoba) jest postrzegana zarówno przez samą siebie, jak i przez innych*<sup>596</sup>. Nie ulega wątpliwości, że konwencjonalnie myślący pedagog czy nauczyciel przedstawia dziecku świat przetrawiony przez własne jego rozumienie i robi to sposób

<sup>594</sup> J. Trempała (1989). *Rozumowanie w okresie wczesnej dorosłości*. Warszawa-Poznań: PWN.

<sup>595</sup> M. Nowak (2000). *Podstawy pedagogiki otwartej. Ujęcie dynamiczne w inspiracji chrześcijańskiej*. Lublin: Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.

<sup>596</sup> J. Juszczyk-Rygałło (2016). *Socjalizacja dziecka jako proces kształtowania tożsamości*, „Edukacja Elementarna w Teorii i Praktyce”, nr 4(42), s. 18.

będący odbiciem wyznawanych przez niego wartości i przyjmowanych postaw – w ten sposób wychowuje dziecko w duchu zamkniętości na nowe bodźce, które to powinny stymulować do niekonwencjonalnego myślenia (tj. do rozwiązywania problemów) czy przełamywania barier (np. psychologicznych – związanych z autoprezentacją, wchodzeniem w relacje itp.). Potencjalnie zagrażające dziecku utrata lub upośledzenie możliwości szerszego poznania świata powinny zmotywować nas, pedagogów, do skutecznego nadrabiania zaległości (z lat wcześniejszych) w kształtowaniu otwartości na doświadczenia studentów pedagogiki. Nie jest to zadanie proste, gdyż wymaga szerszego zastosowania w procesie ich kształcenia metod aktywizujących i pracy metodą projektów, ukierunkowujących ich na samodzielne poszukiwanie wiedzy i rozwiązań zadanych problemów. Zlecenie tego typu pracy małym grupom studentów i rzetelne rozliczanie ich z dokonywanych postępów inicjuje dodatkowo wiele procesów grupowych, skutkujących podnoszeniem kompetencji społecznych oraz właściwości osobowościowych (ekstrawersji, ugodowości i sumienności)<sup>597</sup>. Myślę, że jest to niezwykle ważny i zarazem praktyczny wniosek płynący z przeprowadzonych badań, niemniej jednak chciałbym zachęcić innych badaczy zjawisk społecznych do zgłębienia tak zarysowanej problematyki we właściwy im sposób i wyciągnięcia własnych, być może pozytywniejszych w wymowie wniosków.

Wracając do celu teoretycznego, udało mi się wyodrębnić szereg obszarów ogólnego poziomu dobrostanu psychospołecznego, różnicujących studentów kierunków społecznych i technicznych oraz lekarskiego. Ich dokładne wyliczenie znajduje się w podrozdziale 6.7, skupię się zatem jedynie na wnioskach płynących z tego fragmentu badania.

Zakładając, że istnieją różnice w poziomie dobrostanu psychospołecznego między studentami kierunków społecznych a tymi, którzy studiuje na kierunkach technicznych i lekarskim, miałem na uwadze, że obie grupy, pomimo licznych podobieństw, wynikających chociażby z przynależności do pokolenia Y, różnić się powinny pod kątem samooceny własnych możliwości zawodowych, percepcji szans i zagrożeń związanych ze startem zawodowym czy sposobu widzenia świata, będącego odbiciem identyfikacji ze studiowanym kierunkiem (i odpowiednim stylem życia). Studia nad raportami pokazującymi statystyczny wymiar startu zawodowego absolwentów, przytoczone w rozdziale 2, utwierdziły mnie, w błędnym, jak się okazało, przekonaniu, że warunki studiowania i perspektywy zawodowe studentów kierunków technicznych i lekarskiego są korzystniejsze, niż te, których doświadczają studenci kierunków społecznych.

---

<sup>597</sup> R. Brown (2006). *Procesy grupowe. Dynamika wewnątrz i międzygrupowa*. Gdańsk: GWP.

Nie wykluczam, że nieujęte przeze mnie w badaniu czynniki silniej odpowiadają za poziom dobrostanu psychospołecznego niż wstępnie oczekiwałem. Z licznych wyników badań nad wartościami, którymi studenci kierują się w życiu, wynika, że praca (sukces zawodowy, kariera) nie stanowi dla nich wartości podstawowej (w hierarchii wartości osiąga co najwyżej pozycje 4–7 i pozostaje daleko za szczęściem rodzinnym, zdrowiem, przyjaciółmi czy bogactwem materialnym)<sup>598</sup>. W takim układzie podstawowym punktem odniesienia dla jednostki są rodzina oraz grono przyjaciół i prawdopodobnie to te grupy – wraz z marzeniem o dostatnim i zdrowym życiu – najsilniej definiują poziom dobrostanu psychospołecznego młodych dorosłych. Praca, wykształcenie czy rozwój osobisty stanowią ważną część ich życia, ale nie na tyle istotną, by widocznie wpływać na poziom odczuwanego dobrostanu. Z tego powodu zdecydowałem się wykorzystać w interpretacji wyników – pozornie niepasujące – odwołanie się do podziału szkół na elitarne i egalitarne<sup>599</sup>, przenosząc je na grunt wcześniejszych rozważań. W ten sposób powstała analogia przyrównująca kierunki społeczne do szkół egalitarnych, a kierunki techniczne i lekarski – do elitarnych. Analogia ta znalazła potwierdzenie w wynikach badań (podrozdział 6.6), gdyż zasoby (wykształcenie, zamożność) rodzin studentów kierunków technicznych i lekarskiego okazały się pokaźniejsze niż zasoby rodzin studentów kierunków społecznych. Jest to oczywiście nadużycie interpretacyjne, bo same studia powinny mieć mocno zaakcentowany elitarny charakter, wynikający z selekcji dokonywanych po ukończeniu każdego z wcześniejszych etapów nauki. Takie spojrzenie jest również krzywdzące dla studentów kierunków społecznych, którzy w żadnym aspekcie nie są gorsi od studentów medycyny czy kierunków technicznych. Uwypukla jednak ono istotne różnice w społecznie podzielanym spostrzeganiu poszczególnych kierunków i, z pewnością występujący, snobizm zamożniejszych rodzin, polegający na kierowaniu dzieci na studia dające możliwość pracy w prestiżowym i dającym duże szanse na wysokie zarobki zawodzie.

---

<sup>598</sup> A. Molesztak, *Wartości preferowane przez studentów pedagogiki*. <https://repozytorium.ukw.edu.pl/bitstream/handle/item/4970/Wartosci%20preferowane%20przez%20studentow%20pedagogiki.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (dostęp: 28.03.2019); J. Kędzior, *Wartości, którymi kierują się dzisiejsi studenci (na przykładzie Uniwersytetu Wrocławskiego)*. [http://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/89663/13\\_Kedzior\\_Jolanta\\_Wartosci\\_ktorymi\\_kieruja\\_sie\\_dzisiejsi\\_studenci\\_na\\_przykladzie\\_Uniwersytetu\\_Wroclawskiego.pdf](http://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/89663/13_Kedzior_Jolanta_Wartosci_ktorymi_kieruja_sie_dzisiejsi_studenci_na_przykladzie_Uniwersytetu_Wroclawskiego.pdf) (dostęp: 28.03.2019); E. Wiśniewska (2015). *Praca w hierarchii wartości studentów: na przykładzie Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku*, „Społeczeństwo. Edukacja. Język”, nr 3.

<sup>599</sup> Por. T. Olearczyk (2015). *Między kształceniem egalitarnym a elitarnym...*, dz. cyt., s. 11–12.

Pamiętać również musimy, czego dowodziłem wcześniej, że uzyskane w badaniu różnice międzygrupowe pojawiają się pomiędzy niskimi wartościami średnich wyników dla poszczególnych cech. Nie jest wcale tak, że wykryte różnice pozwalają stwierdzić, że pierwsza grupa ma wysoki poziom danej cechy, a druga niski – obie grupy osiągają wyniki przeciętne (5. sten), ewentualnie z pogranicza przeciętnych i wysokich (tj. 6–7. sten). Wykryte różnice mają więc charakter uporządkowujący spojrzenie na naturę dobrostanu psychospołecznego, jego uwarunkowań wynikających z profilu podjętych studiów i posiadanych perspektyw zawodowych.

Realizacja celu praktycznego przyjęła formę opracowania skutecznych form wspierania studentów podczas transferu uczelnia wyższa–rynek pracy. Podstawową rolą uczelni wyższych, niezależnie od ich profilu i prowadzonych kierunków, jest kształtowanie kolejnych pokoleń różnej klasy specjalistów na potrzeby krajowego, a w praktyce codzienności – globalnego, rynku pracy, ludzi wykształconych kierunkowo na wysokim poziomie, obytych ze światem, kulturą, technologiami i, do czego zmierzam, prezentujących pożądane społeczne postawy, potrafiących skutecznie zarządzać sobą i nawiązywać głębokie, oparte na wzajemnym zaufaniu i poszanowaniu relacje z innymi ludźmi. Skoro jakość kształcenia, przynajmniej na części kierunków, stale wzrasta, a dzięki pełnemu wnিকnięciu Polski w struktury Unii Europejskiej młodzi ludzie mają praktycznie nieograniczone możliwości poznawania innych kultur i ich osiągnięć naukowych, przyszła pora na uporządkowanie obszaru kompetencji psychospołecznych. Pod tym pojęciem rozumiem zestaw kompetencji niezbędnych do pracy nad sobą, uwzględniającej wszystkie sześć wymiarów dobrostanu psychospołecznego.

Odwołując się do zaproponowanego w postaci Krajowych Ram Kwalifikacji (rozumianych jako ważny efekt wdrożenia Procesu Bolońskiego) podziału efektów uczenia się (*learning outcomes*) na wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne<sup>600</sup>, chciałbym zaproponować, by termin „kompetencje społeczne” zastąpić szerszym – kompetencje psychospołeczne. Myślę, że w znacznie większym stopniu odpowiada on obecnemu zapotrzebowaniu studentów, pracodawców oraz społeczeństwa, ponieważ jego, prowadzona z odpowiednim namysłem i wyczuciem, praktyczna realizacja w procesie kształcenia pomoże wszystkim zainteresowanym skuteczniej współdziałać, a studentom umożliwi jeszcze zdobycie umiejętności rozwiązywania części osobistych problemów i rozterek, co powinno się przełożyć na obserwowalny wzrost dobrostanu psychospołecznego tej grupy.

---

<sup>600</sup> J. Biggs, C. Tang (2011). *Teaching for quality learning at University. Fourth edition*. London: Society for Research into Higher Education, Open University Press, s. 102–118.

Być może jestem naiwny, ale wydaje mi się, że ten pomysł nie jest trudny w realizacji, przyjmując założenie, że psychologiczny komponent kompetencji realizowany by był jedynie na odpowiednio dobranych zajęciach. Przykładowo, mam przyjemność prowadzić zajęcia na Wydziale Administracji i Nauk Społecznych Politechniki Warszawskiej, który to wydział deleguje mnie do prowadzenia zajęć fakultatywnych z zakresu psychologii na kilku wydziałach technicznych (studenci Politechniki mają obowiązek zaliczenia 60 godzin fakultetów społecznych w czasie studiów inżynierskich) i nie widzę przeszkód, by do programu zajęć włączyć szereg właściwych zagadnień czy ćwiczeń. Przy zaangażowaniu stosunkowo niedużych zasobów (ludzkich – pedagogów i psychologów, organizacyjnych – nieduże zwiększenie przestrzeni dla zajęć tego typu, czy finansowych – szkolenie wykładowców, koszt zwiększenia liczby godzin) możliwe jest więc wypracowanie modelu kształcenia kompetencji psychologicznych studentów, stanowiącego wartościowe uzupełnienie – klasycznie pojmowanego – kształcenia kompetencji społecznych, mającego miejsce na pozostałych przedmiotach. Wydaje się bowiem, że wprowadzenie zapisów o tym mówiących (w postaci kompetencji psychospołecznych) do planów i programów nauczania może odnieść jeszcze jeden istotny skutek – zmianę percepcji i wagi tego fragmentu kształcenia w powszechnej praktyce dydaktycznej. Impulsem do tego muszą się jednakże stać działania podjęte przez środowisko pedagogów i psychologów, najlepiej rozumiejących zasadność planowanych działań i potrafiących wcielić je w życie. Dalsze zmiany rozpoczną się samoczynnie, w efekcie odpowiedniego wykształcenia kolejnych pokoleń studentów, którzy poprzez swoją pracę – a mam tu na myśli przede wszystkim nauczycieli i wykładowców – przekażą odpowiednie wzorce i postawy swoim uczniom czy studentom. Potrzebna jest tu więc również edukacja *podmiotowa i ku podmiotowości*, która zgodnie ze słowami Ryszarda Gerlacha pozytywnie wpłynie na poziom identyfikacji z wykonywanym zawodem i zakładem pracy<sup>601</sup>. Pamiętajmy przy tym, że środowisko naukowe ma dość dużą możliwość kreowania świata społecznego i powinno znacznie częściej z niej korzystać, nie tylko w omawianym zakresie.

Równolegle, nie czekając na wykształcenie wystarczającej liczby nauczycieli potrafiących dbać o wzrost dobrostanu psychospołecznego uczniów, w szkołach podstawowych powinna znaleźć się przestrzeń przeznaczona na kształtowanie (socjalizowanie) osobowości i szeregu pozostałych właściwości psychicznych dzieci, a w szkołach średnich (każdego typu) – miejsce na refleksję nad emocjonalnością (rozpoznawaniem emocji,

---

<sup>601</sup> R. Gerlach (2016). *Podmiotowość człowieka uwikłana w przeobrażenia pracy*, „Labor et Educatio”, nr 4, s. 23–24.

nazywaniem ich i katalizowaniem poprzez właściwe działanie) i zaszczepianie postaw sprzyjających dalszemu rozwojowi<sup>602</sup>. Działania te mogą być realizowane np. przez pracowników naukowo-dydaktycznych rekrutujących się z wydziałów pedagogicznych i psychologicznych, realizujących część pensum dydaktycznego w szkołach podstawowych i średnich – taki pomysł jest podobno rozważany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Jednocześnie taka sytuacja stwarza również szansę na odpowiednie zagospodarowanie części absolwentów kierunków społecznych poprzez zaangażowanie ich (np. w formie staży) w realizację tego typu zadań. Najważniejsze jest jednak uporczywe budowanie takiej świadomości społecznej, w której sfera psychiki człowieka pełni centralną rolę, gdyż to od jakości jej funkcjonowania zależy i w coraz większym stopniu zależeć będzie pomyślność gospodarcza (mierzona innowacyjnością, wydajnością czy kapitałem społecznym) kraju<sup>603</sup>.

Cel eksploracyjny – poznanie (określenie) rodzinnych i społecznych uwarunkowań dobrostanu psychospołecznego – został zrealizowany zarówno w diagnozie (podrozdział 6.2), jak i poprzez analizy dotyczące uwarunkowań wyboru kierunku studiów (podrozdział 6.6). Na bazie danych statystycznych uzyskanych w toku badania potwierdziłem istnienie znaczących różnic w wykształceniu oraz zamożności rodziny, przekładających się na wybór kierunku studiów. Co interesujące, studiowanie na prestiżowych kierunkach (mam tu na myśli lekarstwo, elektronikę oraz informatykę i technologie informacyjne) nie wpływa pozytywnie na całościowo rozpatrywany poziom dobrostanu psychospołecznego. Ta niespodziewana relacja wymaga dalszych wyjaśnień empirycznych, co zdaje się tworzyć nową przestrzeń dla, mocno osadzonych w kontekście społecznym i kulturowym, badań z zakresu dobrostanu. Wydaje mi się bowiem, że jest on znacznie mocniej uzależniony, jak już wspominałem, od czynników wynikających z procesu socjalizacji i prowadzonego życia osobistego (wpływ społeczny) oraz z przyjmowanych wzorców zachowań i strategii obierania celów życiowych (wpływ kulturowy).

Wywołany w poprzednim akapicie prestiż kierunku studiów może być kolejnym sposobem interpretowania wycinka rzeczywistości, dotyczącego społecznych (zwłaszcza rodzinnych) mechanizmów kierujących

---

<sup>602</sup> Dopasowanie działań do wieku dzieci na podstawie: A. Brzezińska (2005). *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*. Gdańsk: GWP.

<sup>603</sup> P. Krawczyk (2017). *Kapitał ludzki i innowacyjność jako determinanty dalszego rozwoju sektora MSP w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, seria Organizacja i Zarządzanie, z. 113; W. Danielak, K. Gębska (2017). *Bariery rozwoju i kluczowe czynniki sukcesu małych i średnich przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze”, nr 7.

wyborami edukacyjnymi i, w dalszej kolejności, zawodowymi dzieci, młodzieży i młodych dorosłych. Zakładając, że każdy rodzic chce dla swojego dziecka jak najlepiej, możemy również przyjąć, że im więcej zasobów posiada, tym mocniej zależy mu na tym, by jego dziecko zdobyło porządne wykształcenie. Jest to nie tylko skuteczna strategia przetrwania, ale również budowany przez stulecia kulturowy wzorzec postępowania z dziećmi – polegający na przygotowywaniu ich do udziału w świecie opartym na nieustannej rywalizacji<sup>604</sup>. I w taki sposób wychowywane zdają się być współczesne dzieci, nawet te, które znajdują się już u progu pełnej dorosłości (tj. reprezentanci pokolenia Y). Nałożona na nie presja oczekiwań rodziców (lub kompletny brak tejże – powodujący inne odchylenia od normy), tym większa, im więcej zasobów posiada rodzina, powodować może u nich poczucie przytłoczenia, potęgowane wielokrotnie wspomnianą złożonością współczesnego świata i relacji międzyludzkich. Poczucie przymusu, by spełnić oczekiwania społeczne wynikać może również z braku kuszącej alternatywy dla powszechnie wyznawanych wartości i przyjętego stylu życia<sup>605</sup>. Nie ulega wątpliwości, że za zasadniczo niskim poziomem dobrostanu studentów II roku studiów magisterskich, reprezentantów pokolenia Y kryje się chaotyczność współczesnego świata, sprawiająca, że trudno jest przewidzieć co będzie jutro i jakie działania podjąć, by odnieść – subiektywnie definiowany – sukces życiowy czy zawodowy. Poczucie bezcelowości życia, jakie zdają się odczuwać, wynika wprost z tego, ale przełożenie tego mocno udokumentowanego przypuszczenia na praktyczne działania wychowawczo-edukacyjne będzie niezwykle trudne. Trudne, bowiem wymagać będzie zarówno zmiany rzeczywistości społecznej, jak i zmiany o charakterze psychologicznym, dotyczącej podstawowych dla psychiki człowieka obszarów.

Odwołując się do rozważań zawartych w podrozdziale 2.2 warto zauważyć, że uzyskany w badaniu poziom dobrostanu psychospołecznego wskazywać może na potencjalne zagrożenie tej grupy młodych ludzi dołączeniem do prekariatu, zwłaszcza w niesprzyjających okolicznościach gospodarczych. Mieszanka cech charakterystycznych dla pokolenia Y (rozdział 1), skutkująca brakiem koncentracji na karierze (obecnej u pokolenia X) oraz kształtowaniu, zidentyfikowanych w badaniu, właściwości psychospołecznych, może się dla tego procesu okazać kluczowa.

---

<sup>604</sup> H.L. Friedman (2013). *Playing to win: Raising children in a competitive culture*. Berkeley, CA: University of California Press.

<sup>605</sup> F. Shirani, C. Butler, K. Henwood et al. (2015). „I'm not a tree hugger, I'm just like you”: *changing perceptions of sustainable lifestyles*, „Environmental Politics”, no. 24(1).

Kolejnym, niezwykle istotnym wątkiem, podsumowującym poruszoną w książce problematykę, jest połączenie względnie niskiego poczucia dobrostanu psychospołecznego poddanych badaniu studentów z aspektem również poruszonym w rozważaniach teoretycznych (rozdział 1) – rozwojem technologii i jej wpływem na psychikę i zwyczaje społeczne człowieka<sup>606</sup>. Wydaje się bowiem, że technologia, obok wskazanego wpływu społeczno-kulturalnego, odpowiadać może za scharakteryzowane wcześniej deficyty psychospołeczne reprezentantów pokolenia Y. W wymiarze osobowościowym (rozwój osobisty) nadużywanie technologii może skutkować wzrostem introwersji, egocentryzmu czy braku charakteru (tj. odwrotności sumienności), a w wymiarze panowania nad otoczeniem – częstsze stosowanie stylu skoncentrowanego na emocjach, co nastąpić może w wyniku spłylenia i zredukowania liczby kontaktów międzyludzkich odbywających się twarzą w twarz. Jak widać, relacja technologia – dobrostan psychospołeczny młodych ludzi stanowi interesujący i warty szerszego zbadania obszar w naukach społecznych.

Podsumowując, problematyka startu zawodowego reprezentantów pokolenia Y stanowi niezwykle szeroką i interdyscyplinarnie definiowaną przestrzeń teoretyczno-empiryczną. Zaprezentowane przeze mnie podejście jest tylko jednym z wielu możliwych ujęć tak zarysowanej problematyki, dlatego chciałbym gorąco zachęcić wszystkich badaczy społecznych zajmujących się identyfikowaniem relacji człowieka ze środowiskiem do podjęcia własnych badań z tego zakresu.

---

<sup>606</sup> P. Howard-Jones (2011). *The impact of digital technologies on human wellbeing. Evidence from the sciences of mind and brain*. <https://static.lgfl.net/LgflNet/downloads/online-safety/LGfL-OS-Research-Archive-2011-Nominet-Impact-on-Wellbeing.pdf> (dostęp: 23.03.2019).



## BIBLIOGRAFIA

- Aagaard, J. (2015). *Media multitasking, attention, and distraction: A critical discussion*, „Phenomenology and the Cognitive Sciences”, vol. 14(4), s. 885–896.
- Adjukiewicz, K. (2008). *Zagadnienia i kierunki filozofii (teoria poznania, metafizyka)*. <https://azdoc.pl/k-adjukiewicz-zagadnienia-i-kierunki-filozofii-pdf.html> (dostęp: 27.02.2019).
- Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju* (2014). Warszawa: Rzecznik Praw Absolwenta.
- Anacka, M., Fihel, A., Kaczmarczyk, P. (2014). *Migration as an asset? Polish returnees at the time of the crisis*. W: M. Kahanec, K.F. Zimmermann (red.), *Migration, Crisis, and Adjustment in an Enlarged E(M)U*. Bonn: Springer Verlag.
- Anastasi, A., Urbina, S. (1999). *Testy psychologiczne*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Ashford, S.J., Lee, C., Bobko, P. (1989). *Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test*, „The Academy of Management Journal”, nr 32(4), s. 803–829.
- Bądź sobie szefem. Poradnik dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą* (2017). Lublin: Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., Nosal, Cz. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Balcerowicz, L. (1995). *Wolność i rozwój*. Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Banaszak, B. (2014). *Raport: Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju*, prezentacja przedstawiona na ogólnopolskiej konferencji ABK (Politechnika Łódzka, 15–16 maja 2014 r.). [https://www.biurokarier.p.lodz.pl/upload/Rybus/Konferencja%202014/Prezentacja\\_RPA\\_Raport.pdf](https://www.biurokarier.p.lodz.pl/upload/Rybus/Konferencja%202014/Prezentacja_RPA_Raport.pdf) (dostęp: 17.08.2018).
- Bandura, A. (1989). *Social Cognitive Theory*. W: R. Vasta (red.), *Annals of child development*. Greenwich: JAI Press.
- Bańka, A. (2005). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy – psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Wydawnictwo PRINT-B.
- Baran, D. (2013). *Internet w Polsce*. W: K. Pokorna-Ignatowicz (red.), *Polski system medialny 1989–2011*. Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM.

- Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w Polsce* (2016). Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.
- Barros, R. (2012). *From lifelong education to lifelong learning. Discussion of some effects of today's neoliberal policies*, „European Journal for Research on the Education and Learning of Adults”, no. 3, s. 124–127.
- Barwińska-Małajowicz, A. (2011). „Y Generation” on the contemporary labour market – dark fiction or completely new quality?, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy”, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, z. 19, s. 301–309.
- Baryła, W., Parzuchowski, M., Bocian, K. (2012). *Aktywizacja stereotypu osoby niemoralnej nasila motyw czystości*, „Psychologia Społeczna”, nr 4(23), s. 297–306.
- Bauman, Z. (2008). *Zindywidualizowane społeczeństwo*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bauman, Z. (2009). *Konsumowanie życia*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Bauman, Z. (2017). *Wyzwania dla edukacji w dobie płynnej nowoczesności*. W: R. Siemieńska (red.), *Uniwersytety, naukowcy i studenci w zglobalizowanym świecie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bednarczyk, H., Woźniak, I., Kwiatkowski, S.M. (2007). *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bencsik, A., Horvath-Csikos, G., Juhasz, T. (2016). *Y and Z generations at workplaces*, „Journal of Competitiveness”, vol. 8, issue 3, s. 90–106.
- Bencsik, A., Juhasz, T., Machova, R. (2017). *The Problems Created by the Arrival of Generations Z and Y in the Workplace*, Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance, s. 46–53.
- Bera, R. (2011). *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Beyer, K. (2012). *Od epoki agrarnej po gospodarę opartą na wiedzy*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 30, Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Biggs, J., Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at University. Fourth edition*. London: Society for Research into Higher Education, Open University Press.
- Biuletyn informacyjny. Kwiecień 2018* (2018). Warszawa: Urząd do Spraw Cudzoziemców.
- Błasiak, A. (2015). *Współczesne rodzicielstwo – tendencje zmian i ich uwarunkowania*. W: J. Karbowniczek, A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Dziecko, rodzina, wychowanie. Wybrane konteksty*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Bodanko, A. (2011). *Psychoanalityczny model strukturalny osobowości: rozwój osobowości i postaw według Zygmunta Freuda*, „Nauczyciel i Szkoła”, nr 2(50), s. 37–46.
- Broadbridge, A.M., Maxwell, G.A., Ogden, S.M. (2007). *Experiences, perceptions and expectations of retail employment for generation Y*, „Career Development International”, vol. 12(6), s. 523–544.
- Bronk, A., Wiśniewski, Z., Wojdyło-Preisner, M. (2014). *Ryzyko długotrwałego bezrobocia w Polsce. Diagnoza i metody zapobiegania. Raport z prac badawczo-rozwojowych*.

- Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
- Brosdahl, D.J., Carpenter, J.M. (2011). *Shopping orientations of US males: A generational cohort comparison*, „Journal of Retailing and Consumer Services”, no. 18, s. 545–554.
- Brown, D., Brooks, L. (1984). *Introduction to career development: origins, evolution and current approaches*. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*. San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Brown, R. (2006). *Procesy grupowe. Dynamika wewnątrz i międzygrupowa*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Brzezińska, A. (2005). *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Brzeziński, J.M. (2011). *Metodologia badań społecznych. Wybór tekstów*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Brzeziński, J.M. (2016). *O osobliwościach metodologicznych badań naukowych i diagnostycznych prowadzonych przez psychologów klinicznych*, „Roczniki Psychologiczne”, t. XIX, s. 441.
- Budnik, K.B. (2007). *Migration Flows and Labour Market in Poland*, National Bank of Poland, Working Paper no. 44.
- Budnikowski, A., Dabrowski, D., Gąsior, U., Macioł, S. (2012). *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania „e-mentor”*, nr 4, s. 4–17.
- Budowa kapitału społecznego do wykorzystania w procesie zarządzania rozwojem kierowanym przez lokalną społeczność. Raport podsumowujący* (2015). Warszawa: Centrum Doradztwa Rolniczego.
- Bukowski, M., Kolocho, G., Lewandowski, P. (2007). *Labour market macrostructure in NMS8 – shocks and institutions*. W: M. Bukowski (red.), *Employment in Poland 2007 – Safety on the flexible labour market*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Cameron, K.S., Freeman, S.J., Mishra, A.K. (1991). *Best practices in white-collar downsizing: Managing contradictions*, „Academy of Management Executive”, no. 5(3).
- Carlopio, J.R. (1996). *Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire*, „Journal of Occupational Health Psychology”, no. 1, s. 330–344.
- Cascio, W.F. (1995). *Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work?*, „American Psychologist”, no. 50.
- Chaim, W. (1996). *Umiejscowienie poczucia kontroli a nasilenie potrzeb, lęku i mechanizmów obronnych*, „Studia Philosophiae Christianae”, 32(2), s. 275.
- Chłoń-Domińczak, A., Dębowski, H., Drogosz-Zabłocka, E., Dybaś, M., Holzer-Żelazewska, D., Maliszewska, A., Paczyński, W., Podwójcic, K., Rucińska, M., Stęchły, W., Tomasik, M., Trawińska-Konador, K., Ziewiec, G. (2012). *Edukacja zawodowa w Polsce*. W: A. Wojciuk (red.), *Raport o stanie edukacji 2011*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Church, A.H. (1995). *Organizational downsizing: What is the role of the practitioner?*, „The Industrial-Organizational Psychologist”, no. 33(1).

- Cordiero, H.T.D., Albuquerque de, L.G. (2017). *Career Profiles of Generation Y and Their Potential Influencers*, „Brazilian Administration Review”, vol. 14, issue 3, s. 1–21.
- Crocker, J., Park, L.E. (2005). *Seeking self-esteem: Construction, maintenance, and protection of self-worth*. W: M.R. Leary, J.P. Tangney (red.), *Handbook of self and identity*. New York: The Guilford Press.
- Crocker, J., Wolfe, C.T. (2001). *Contingencies of self-worth*, „Psychological Review”, no. 108, s. 593–623.
- Czapiński, J. (2004). *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Czapiński, J. (2012). *Ekonomia szczęścia i psychologia bogactwa*, „Nauka”, nr 1, s. 75.
- Czapiński, J., Panek, T. (2015). *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Czarnecki, K.M. (2010). *Profesjologia*. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza Humanitas.
- Czarnik, S., Turek, K. (2012). *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Danielak, W., Gębska, K. (2017). *Bariery rozwoju i kluczowe czynniki sukcesu małych i średnich przedsiębiorstw*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze”, nr 7.
- Darwin, K. (2001). *O powstawaniu gatunków drogą doboru naturalnego, czyli o utrzymaniu się doskonalszych ras w walce o byt*. Warszawa: De Agostini, Ediciones Altaya.
- Darwin, K. (2001). *O powstawaniu gatunków*. Warszawa: Wydawnictwo De Agostini.
- Davies, N. (1999). *Boże Igrzysko*. Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Dawkins, R. (2014). *Kapłan diabła. Opowieści o nadziei, kłamstwie, nauce i miłości*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.
- Dencker, J.C., Joshi, A., Martocchio, J.J. (2007). *Employee benefits as context for inter-generational Conflict*, „Human Resource Management Review”, no. 17(2), s. 208–220.
- Dennett, D.C. (2016). *Świadomość*. Kraków: Copernicus Center Press.
- Diener, E. (1984). *Subjective Well-Being*, „Psychological Bulletin”, no. 95, s. 542–575.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larson, R.J., Griffin, S. (1985). *The Satisfaction With Life Scale*, „Journal of Personality Assessment”, no. 49, s. 71–75.
- Dokumentacja szkoleniowa z zakresu rozwiązań zawartych w nowej podstawie programowej*. <https://www.ore.edu.pl/2018/03/nowa-podstawa-programowa-materialy-szkoleniowe/> (dostęp: 28.04.2018).
- Drogosz-Zabłocka, E. i in. (2003). *Szkolny doradca zawodowy*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Drwal, R.Ł. (1995). *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Drzeżdżon, W. (2010). *Przeobrażenia polskiego rynku pracy u progu XXI wieku. Wyzwania dla pedagogiki pracy*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość”, t. VIII, s. 243.
- Duraj, J., Papiernik-Wojdera, M. (2010). *Przedsiębiorczość i innowacyjność*. Warszawa: Difin.
- Dweck, C.S. (2008). *Can personality be changed? The role of beliefs in personality and change*, „Association for Psychological Science”, no. 17(6), s. 391–394.

- Dzwonkowska, I., Lachowicz-Tabaczek, K., Łaguna, M. (2007). *Skala samooceny SES Morrisa Rosenberga – polska adaptacja metody*, „Psychologia Społeczna”, t. 2, nr 02(04), s. 167.
- Dzwonkowska, I., Lachowicz-Tabaczek, K., Łaguna, M. (2008). *Samoocena i jej pomiar. Polska adaptacja skali SES M. Rosenberga. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Edmunds, J., Turner, B.S. (2005). *Global generations: Social change in the twentieth century*, „The British Journal of Sociology”, no. 56(4), s. 559–577.
- Ellman, M. (2007). *The Rise and Fall of Socialist Planning*. W: S. Estrin, G.W. Kołodko, M. Uvalić (red.), *Transition and Beyond: Essays in Honour of Mario Nuti*. New York: Palgrave Macmillan.
- Endler, N.S., Parker, J.D.A. (1990). *Coping Inventory for Stressful Situations (CISS): Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Epstein, S. (1990). *Cognitive-Experiential Self-Theory*. W: L. Previn (red.), *Handbook of Personality Theory and Research*. New York: Guilford Press.
- Erikson, E.H. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Erikson, E.H. (2004). *Tożsamość a cykl życia*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Fazłagić, J. (2008). *Charakterystyka pokolenia Y, „e-mentor”*, nr 3. <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> (dostęp: 26.10.2017).
- Fecenec, D. (2008). *Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny MSEI. Polska adaptacja*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Feliksiak, M. (2010). *Postawy wobec transformacji ustrojowej i ocena jej skutków*. Warszawa: CBOS. [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K\\_094\\_10.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_094_10.PDF) (dostęp: 10.12.2017).
- Ferguson, G.A., Takane, Y. (2003). *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Fic, D. (2010). *Homo faber w epoce globalizacji*. W: B. Pietrulewicz (red.), *Edukacja. Praca. Rynek pracy*. Zielona Góra: Wydawnictwo Naukowe PTP, Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej Uniwersytet Zielonogórski.
- Flazłagić, J.A. (2008). *Charakterystyka pokolenia Y, „e-mentor”*, nr 3(25). <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/25/id/549> (dostęp: 25.06.2018).
- Fredro, A. (1915). *Antologia bajki polskiej*. Warszawa: Wydawnictwo Gebethner i Wolff.
- Frelak, J., Roguska, B. (2008). *Powroty do Polski. Wyniki badań*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Friedman, H.L. (2013). *Playing to win: Raising children in a competitive culture*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Friedman, T.L. (2006). *Świat jest płaski. Krótka historia XXI wieku*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Fromm, E. (2000). *Rewolucja nadziei. Ku uczyłowiecznej technologii*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Fromm, E. (2005). *Antropologia kultury. Zagadnienia i wybór tekstów*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Furmanek, W. (2006). *Zarys humanistycznej teorii pracy*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

- Gadotti, M. (2011). *Adult Education as a Human Right: The Latin American Context and the Ecopedagogic Perspective*, „International Review of Education”, no. 57, s. 9–25.
- Gensbittel, M.-H., Mainguet, Ch. (1995). *Transition from School to Employment. W: Indicators of Education System. Education and Employment*. Paris: OECD.
- Gerlach, R. (2016). *Podmiotowość człowieka uwikłana w przeobrażenia pracy*, „Labor et Educatio”, nr 4, s. 23–24.
- Gęsicki, J. (2017). *Status społeczny nauczyciela a ideały pedagogiczne*. W: S.T. Kwiatkowski, D. Walczak (red.), *Kompetencje interpersonalne w pracy współczesnego nauczyciela*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Gindrich, P.A. (2002). *Funkcjonowanie psychospołeczne uczniów dyslektycznych*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Gladding, S.T. (1994). *Poradnictwo zawodowe – zajęcia wszechstronne*. Warszawa: Wydawnictwo Urzędu Pracy.
- Górniak, J. (red.) (2014). *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 r.* Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*, „The Academy of Management Review”, no. 9(3), s. 438–448.
- Greenwald, A.G., Farnham, S.D. (2000). *Using the Implicit Association Test to Measure Self-Esteem and Self-concept*, „Journal of Personality and Social Psychology”, no. 79(6), 1031–1035.
- Gromkowska-Melosik, A. (2015). *Brytyjskie elitarne szkolnictwo średnie dla chłopców. Studium socjopedagogiczne*, „Labor et Educatio”, nr 3.
- Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*. <https://www.oecd.org/els/soc/41527936.pdf> (dostęp: 30.08.2018).
- Guichard, J., Huteau, M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Gulla, B., Tucholska, K. (2007). *Psychologia pozytywna: cele naukowo-badawcze i aplikacyjne oraz sposób ich realizacji*, „Studia z Psychologii w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim”, no. 14, s. 134.
- Gutowski, J. (2012). *Działalność promocyjna współczesnych Sił Zbrojnych RP*. W: H. Spustek (red.), *Obywatel w mundurze. Aksjologiczny wymiar funkcjonowania nowoczesnych sił zbrojnych*. Wrocław: Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. Gen. Tadeusza Kościuszki.
- Habermas, J. (1999). *Teoria działania komunikacyjnego*, t. 1. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hamer, H. (2003). *Rozwój umiejętności społecznych*. Warszawa: VEDA.
- Harris, J.R. (1998). *Geny czy wychowanie? Co wyrośnie z naszych dzieci i dlaczego*. Warszawa: Wydawnictwo Jacek Santorski & CO.
- Harwas-Napierała, B., Trempała, J. (2002). *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Herold, B. (2017). *Facing an Uncertain Future: Automation and artificial intelligence are disrupting the labor market. What do K-12 educators and policymakers need to know?*, „Education Week”, vol. 37, no. 7.

- Herr, E.L., Cramer, S.H. (1979). *Career guidance and counseling through the life span*. Boston, Toronto: Little, Brown & Company.
- Heszen-Niejodek, I. (2000). *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie: główne kontrowersje*. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, t. 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hobfoll, S.E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*, „American Psychologist”, no. 44, s. 516.
- Hobfoll, S.E. (2002). *Social and Psychological Resources and Adaptation*, „Review of General Psychology”, no. 6(4), s. 307–324.
- Holland, J.L. (1966). *The psychology of vocational choice. A theory of personality types and model environments*. Waltham MA: Blaisdell Publishing Company.
- Holland, J.L. (1992). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J.L., Gottfredson, G.D. (1992). *An evaluation of the hexagonal model (or the perils of stalking the perfect hexagon)*, „Journal of Vocational Behavior”, no. 40, s. 158–170.
- Horwitz, B., Marceau, K., Neiderhiser, J.M. (2011). *Family relationship influences on development: what can we learn from genetic research?* W: K. Kendler, S. Jaffee, D. Romer (red.), *The dynamic genome and mental health: The role of genes and environments in youth development*. Oxford: Oxford University Press.
- Houssemand, C., Meyers, R. (2011). *Unemployment and mental health in a favorable labor market*, „International Journal of Psychology”, no. 46(5), s. 377–385.
- Howard-Jones, P. (2011). *The impact of digital technologies on human wellbeing. Evidence from the sciences of mind and brain*. <https://static.lgfl.net/LgflNet/downloads/online-safety/LGfL-OS-Research-Archive-2011-Nominet-Impact-on-Wellbeing.pdf> (dostęp: 23.03.2019).
- Howe, N., Strauss, B. (2000). *Millennials rising: The next greatest generation*. New York: Vintage Books.
- <http://barbarakudrycka.natemat.pl/32591,uczelnie-sa-wspolodpowiedzialne-zaloz-absolwentow> (dostęp: 13.02.2017).
- <http://eduentuzjasci.pl/component/itpgooglesearch/search.html?q=absolwenci> (dostęp: 18.09.2017).
- [http://en.euabc.com/upload/rfConstitution\\_pl.pdf](http://en.euabc.com/upload/rfConstitution_pl.pdf) (dostęp: 15.02.2017).
- <http://sjp.pwn.pl/sjp/pokolenie;2503544.html> (dostęp: 14.02.2017).
- <http://uis.unesco.org/en/search/site/iscde?f%5B0%5D=type%3Adocument> (dostęp: 2.01.2019).
- <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002439/243938e.pdf> (dostęp: 10.09.2017).
- <http://warszawa.stat.gov.pl/> (dostęp: 29.08.2018).
- [http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14035258,Ekspert\\_ds\\_\\_rynku\\_pracy\\_\\_To\\_pokolenie\\_oszukane\\_przez.html](http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114871,14035258,Ekspert_ds__rynku_pracy__To_pokolenie_oszukane_przez.html) (dostęp: 13.02.2017).
- <http://wsparciewstarcie.bgk.pl/program/> (dostęp: 22.08.2018).
- <http://www.aps.edu.pl/ksztza%C5%82cenie/kierunki-studi%C3%B3w/> (dostęp: 14.03.2019).
- <http://www.compareyourcountry.org/science-and-technology> (dostęp: 13.08.2018).

- [http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/Analiza\\_danych\\_urzedowych\\_JKS.pdf](http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/Analiza_danych_urzedowych_JKS.pdf) (dostęp: 11.09.2017).
- [http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/materialy\\_doc/lipiec\\_2015.pdf](http://www.i-see.org.pl/strona/uploads/ngrey/Documents/materialy_doc/lipiec_2015.pdf) (dostęp: 24.01.2018).
- <http://www.losowe.pl/liczba> (dostęp: 14.03.2019).
- <http://www.national-geographic.pl/nauka/produccenci-smieciowego-jedzenia-wlamuja-sie-do-mozgow-dzieci-tak-dziala-neuromarketing> (dostęp: 29.03.2019).
- [http://www.nck.pl/media/study/mlodzi\\_2011.pdf](http://www.nck.pl/media/study/mlodzi_2011.pdf) (dostęp: 17.09.2017).
- <http://www.newsweek.pl/polska/pokolenie-30-latkow-trzydziestolatkowie-newsweek-pl,artykuly,281806,1.html> (dostęp: 13.02.2017).
- <http://www.newsweek.pl/swiat/uchodzcy-trzy-glowne-przyczyny-wielkiej-emigracji-z-afryki,artykuly,370503,1.html> (dostęp: 11.09.2017).
- <http://www.psz.pl/117-polityka/bogumil-terminski-wplyw-migracji-miedzynarodowych-na-bezpieczenstwo-panstw-unii-europejskiej> (dostęp: 12.09.2017).
- <http://www.shanghairanking.com/> (dostęp: 13.08.2018).
- [http://www.solidarnosc.org.pl/spspoz/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1006:polska-montowni-europy](http://www.solidarnosc.org.pl/spspoz/index.php?option=com_content&view=article&id=1006:polska-montowni-europy) (dostęp: 24.08.2018).
- <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Zagraniczne-oferty-pracy-kusza-Polakow> (dostęp: 16.07.2018).
- <http://www.wspolczesna.pl/praca/art/5676480,unijne-ryunki-pracy-otwarte-dla-polakow,id,t.html> (dostęp: 5.08.2018).
- <http://wynagrodzenia.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen> (dostęp: 13.08.2018).
- <https://businessinsider.com.pl/finanse/pracownicy-z-filipin-w-polsce-komentarz-zpp/0sfby8z> (dostęp: 29.08.2018).
- <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/lfs/statistics-illustrated> (dostęp: 23.08.2018).
- <https://finanse.wp.pl/rynek-pracy-mazowska-warszawa-i-dlugo-dlugo-nic-6114337023293569a> (dostęp: 10.03.2019).
- <https://futurism.com/kurzweil-claims-that-the-singularity-will-happen-by-2045/> (dostęp: 30.08.2018).
- <https://kontostudenta.pl/matura/studia-po-ktorych-nie-ma-pracy.html> (dostęp: 12.03.2019).
- <https://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/rejestry/szkolnictwo;jsessionid=78950B-CA3620CCD9725768214A733E80.NwsProdC?execution=e1s1> (dostęp: 2.02.2019).
- <https://popw.parp.gov.pl/poddzialanie-1-1-2/poddzialanie-1-1-2-rozwoj-startupow-w-polsce-wschodniej> (dostęp: 22.08.2018).
- <https://rekrutacja-info.wum.edu.pl/rekrutacja-20182019/kierunki-na-wydzialach> (dostęp: 14.03.2019).
- <https://rynekpracy.pl/slownik/bezrobocie-strukturalne> (dostęp: 24.08.2018).
- <https://www.forbes.pl/kariera/najbogatsze-uczelnie-w-usa/wm7v2f1> (dostęp: 13.08.2018).
- <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/12-wsparcie-osob-mlodych-na-regionalnym-ryнку-pracy-projekty-konkursowe-121-wsparcie-udzielane-z-europejskiego-funduszu-spolecznego-2/> (dostęp: 9.08.2018).
- <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (dostęp: 15.07.2018).



- [https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014\\_11/aebcaeb2b7989d4b1172a740e111f6ab.pdf](https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_11/aebcaeb2b7989d4b1172a740e111f6ab.pdf) (dostęp: 12.08.2018).
- [https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2018\\_02/eff986c2071718e7ea54fceb74bc331.pdf](https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2018_02/eff986c2071718e7ea54fceb74bc331.pdf) (dostęp: 13.08.2018).
- <https://www.nauka.gov.pl/kierunki-zamawiane/> (dostęp: 29.08.2018).
- <https://www.newsweek.pl/polska/spoleczenstwo/mlodzi-polacy-nie-chca-byc-dorosli-dlaczego/6h2p75c> (dostęp: 2.01.2019).
- <https://www.ottoworkforce.pl/wp-content/uploads/2017/04/Raport-OTTO-Work-Force-Opinia-pracownik%C3%B3w-z-Ukrainy-na-temat-pracy-w-Polsce-2017-2.pdf> (dostęp: 15.07.2018).
- <https://www.pfrventures.pl/pl/fundusze/1/pfr-starter-fiz/> (dostęp: 22.08.2018).
- <https://www.pfrventures.pl/pl/fundusze/3/pfr-otwarte-innowacje-fiz/> (dostęp: 22.08.2018).
- <https://www.pw.edu.pl/Kandydaci/Studia-stacjonarne-I-stopnia/Oferta-studiow-stacjonarnych-2019-2020> (dostęp: 14.03.2019).
- [https://www.researchgate.net/publication/267959542\\_Chronic\\_Stress\\_and\\_Its\\_Consequences\\_on\\_Subsequent\\_Academic\\_Achievement\\_among\\_Adolescents](https://www.researchgate.net/publication/267959542_Chronic_Stress_and_Its_Consequences_on_Subsequent_Academic_Achievement_among_Adolescents) (dostęp: 21.12.2018).
- <https://www.studia.net/poradnik-kandydata/7355-studia-w-polsce-kierunki-i-uczelnie> (dostęp: 12.08.2018).
- <https://www.studia.net/spis-wszystkich-kierunkow-studiow> (dostęp: 12.08.2018).
- <https://www.up.warszawa.pl/index.php/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/finansowe-formy-wsparcia-dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/srodki-na-podjecie-dzialalnosci-gospodarczej> (dostęp: 22.08.2018).
- <https://www.youtube.com/watch?v=z3EQjnlELs&t=0s&list=WL&index=3> (dostęp: 12.09.2018).
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ibarra, H., Lineback, K. (2005). *What's your story?*, „Harvard Business Review”, no. 83, s. 66.
- Immordino-Yang, M.H., Christodoulou, J.A., Singh, V. (2012). *Rest is not Idleness: Implications of the Brain's Default Mode for Human Development and Education*, „Perspectives on Psychological Science”, no. 7, s. 352–364.
- Informacja o realizacji Strategii Rozwoju Kraju 2007–2015 w roku 2011* (2012). Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.
- Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2016* (2017). Warszawa: GUS.
- Informacja zawodowa. Wybrane teorie rozwoju zawodowego i ich rola w doradztwie kariery* (2010). Warszawa: Komenda Główna OHP.
- Jackowska, I. (2013). *Poradnik dla nowo powstałych firm*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Jackson, Z.V., Wright, S.L., Perrone-McGovern, K.M. (2010). *Work-family interface for men in nontraditional careers*, „Journal of Employment Counseling”, no. 47, s. 158–160.
- Jagodziński, A. (2013). *Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów wyższych uczelni*, „Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku, Nauki Ekonomiczne”, t. XVII.

- Jayson, S. (2006). *Generation Y gets involved*, „USA Today” z 23.10.2006 r., [https://usatoday30.usatoday.com/news/nation/2006-10-23-gen-next-cover\\_x.htm](https://usatoday30.usatoday.com/news/nation/2006-10-23-gen-next-cover_x.htm) (dostęp: 30.11.2017).
- Jensen, A.J. (1997). *Young peoples conception of transition to adulthood*, „Youth and Society”, no. 1, s. 3–23.
- Jeruszka, U. (2008). *Przemiany pracy we współczesnym świecie w kontekście potrzeby edukacji permanentnej*. W: R. Gerlach (red.), *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Johnson, G.M. (2010). *Internet use and child development: The techno-microsystem*, „Australian Journal of Educational & Developmental Psychology”, vol. 10.
- Jones, L.K. (1994). *Frank Parsons' contribution to career counselling*, „Journal of Career Development (Springer Science & Business Media B.V.)”, vol. 20, no. 4, s. 287–294.
- Juczyński, Z. (2012). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Jung, C.G. (1997). *Typy psychologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Wrota KR.
- Jung, C.G. (2009). *O rozwoju osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Wrota KR.
- Juszczak-Rygałło, J. (2016). *Socjalizacja dziecka jako proces kształtowania tożsamości*, „Edukacja Elementarna w Teorii i Praktyce”, nr 4(42), s. 18.
- Kaczmarczyk, P. (2012). *Labour market impacts of post-accession migration from Poland*. W: *Free Movement of Workers and Labour Market Adjustment. Recent Experiences from OECD Countries and the European Union*. Paris: OECD.
- Kaczmarczyk, P. (2014). *Efekty migracji w odniesieniu do rynku pracy – przypadek polskich migracji poakcesyjnych*. Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych, Studia BAS, nr 4(40), 55–76.
- Kaczmarczyk, P., Okólski, M. (2008). *Demographic and labour market impacts of migration on Poland*, „Oxford Review of Economic Policy”, vol. 24, no. 3, s. 604 (tłum. wł.).
- Kamal, A.A., Dammak, M., Caillard, J.F., Couzinet, M., Paris, C., Ragazzini, I. (1991). *Relative cardiac cost and physical, mental and psychological work load among a group of post-operative care personnel*, „International Archives of Occupational and Environmental Health”, 63(5), 353–358.
- Kamiński, A. (1970). *Metoda, technika, procedura badawcza w pedagogice empirycznej*. W: T. Pilch, R. Wroczyński (red.), *Metodologia środowiskowych badań pedagogicznych*, „Studia Pedagogiczne”, nr XIX, s. 25–48.
- Kane, S. (2017). *Traditionalists (aka The Silent Generation). About Careers*. <http://legal-careers.about.com/od/practicetips/a/Traditionalists.htm> (dostęp: 14.03.2018).
- Kapitał społeczny w województwie śląskim* (2014). Katowice: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego.
- Kapitał społeczny województwa podlaskiego w kontekście funkcjonowania sektora non-profit* (2013). Białystok: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Kargulowa, A. (2012). *Poradnictwo ery komunikacji satelitarnej*, „Studia Poradodawcze”, nr 1, s. 19–34.
- Kawula, S. (2007). *Pedagogika społeczna i jej wyzwania na początku XXI w.* W: E. Marynowicz-Hetka (red.), *Pedagogika społeczna*, t. 2, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Kędzior, J., *Wartości, którymi kierują się dzisiejsi studenci (na przykładzie Uniwersytetu Wrocławskiego)*. [http://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/89663/13\\_Kedzior\\_Jolanta\\_Wartosci\\_ktorymi\\_kieruja\\_sie\\_dzisiejsi\\_studenci\\_na\\_przykladzie\\_Uniwersytetu\\_Wroclawskiego.pdf](http://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/89663/13_Kedzior_Jolanta_Wartosci_ktorymi_kieruja_sie_dzisiejsi_studenci_na_przykladzie_Uniwersytetu_Wroclawskiego.pdf) (dostęp: 28.03.2019).
- Kiefer, C. (2018). *Kwantowy kosmos. Od wczesnego świata do rozszerzającego się uniwersum*. Kraków: Copernicus Center Press.
- King, B.M., Minium, E.W. (2009). *Statystyka dla psychologów i pedagogów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Klamut, R. (2010). *Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ. Podręcznik do polskiej adaptacji kwestionariusza Life Attitude Profile – Revised (LAP-R) Gary'ego T. Reker*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Klimkowska, K., Dudak, A. (2012). *Studenci pedagogiki o swoich studiach*. Białystok: Wydawnictwo Niepaństwowej Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Kodeks etyki pracownika naukowego*. [https://instytucja.pan.pl/images/2016/komisja\\_etyki/Kodeks\\_etyki\\_pracownika\\_naukowego\\_-\\_wydanie\\_II\\_-\\_2016\\_r.pdf](https://instytucja.pan.pl/images/2016/komisja_etyki/Kodeks_etyki_pracownika_naukowego_-_wydanie_II_-_2016_r.pdf) (dostęp: 2.03.2019).
- Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie Ramy Odniesienia* (2007). Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich.
- Kompetencje kluczowe. Realizacja koncepcji na poziomie szkolnictwa obowiązkowego* (2002). Bruksela: Europejskie Biuro Eurydice.
- Konarzewski, K. (2000). *Jak uprawiać badania oświatowe. Metodologia praktyczna*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Konieczna-Sałamatin, J. (2015). *Imigracja do Polski w świetle danych urzędowych*. W: J. Konieczna-Sałamatin (red.), *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy. Raport z badań 2014–2015*. Warszawa: Wydawnictwo iSEE i Fundacja „Nasz Wybór”.
- Kopacz-Gocman, M., Woźniczko, K. (2015). *Depresja a preferencje muzyczne*. W: A. Glińska-Lachowicz (red.), *Arteterapia w nauce i praktyce. Teoria – rozwój – możliwości*. Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Koperek, A. (2011). *Socjalizacja jako społeczno-wychowawczy proces integracji jednostki ze społeczeństwem*, „Pedagogika Katolicka”, nr 8, s. 261–265.
- Kosine, N.R., Lewis, M.V. (2008). *Growth and Exploration: Career Development Theory and Programs of Study*, „Career and Technical Education Research”, nr 33(3), s. 230.
- Kossowska, M., Sołtysińska, I. (2002). *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Kotarbiński, T. (1960). *Kurs logiki dla prawników*. Warszawa: PWN.
- Kotlarski, K. (2006). *Wybrane podmiotowe i środowiskowe korelaty karier edukacyjnych*. Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Kowalczyk, K. (2015). *Zadowolenie z życia. Komunikat z badań CBOS*. Warszawa: CBOS.
- Kozielecki, J. (1986). *Psychologiczna teoria samowiedzy*. Warszawa: PWN.
- Krajewski, M. (2006). *Badania pedagogiczne. Wybór bibliograficzny druków zwartych, czasopism pedagogiczno-przedmiotowych i witryn internetowych z wprowadzaniem*. Płock: Wydawnictwo Naukowe „NOVUM”.
- Krause, E. (2016). *Zjawisko NEET, czyli o młodziuży trzy razy nic*, „Problemy profesjologii”, nr 2, s. 67–81.

- Krawczyk, P. (2017). *Kapitał ludzki i innowacyjność jako determinanty dalszego rozwoju sektora MSP w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, seria Organizacja i Zarządzanie, z. 113.
- Krishnan, S.K., Bopaiiah, S., Bajaj, D., Prasad, R. (2013). *Organization, Generation, and Communication – Infosys Experience*, „NHRD Journal”, vol. 10, s. 85–93.
- Król, R. (2009). *Autorefleksja w procesie adaptacji nauczyciela akademickiego*. W: J. Szempruch, M. Blachniak-Gęsiarz (red.), *Adaptacja zawodowa nauczyciela*. Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Lingwistycznej.
- Kryńska, E. (2012). *Edukacja – sposób na niedopasowania strukturalne na rynku pracy*. W: E. Kryńska (red.), *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*. Warszawa: IPiSS.
- Kujarczyk, B. (2015). *Pierwsze kroki w biznesie. Przewodnik początkującego przedsiębiorcy*. Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.
- Kuniński, M. (2018). *Elity i elitarność a liberalno-demokratyczny model społeczeństwa*, „Debaty Polskiej Akademii Umiejętności”, t. V, s. 68–77.
- Kupperschmidh, B. (2000). *Multigeneration employees: Strategies for effective management*, „The Health Care Manager”, no. 19, s. 65–76.
- Kwiatkowska, E.M. (2014). *Rozwój Internetu rzeczy – szanse i zagrożenia*, „Internetowy Kwartalnik Antymonopolowy i Regulacyjny”, nr 8(3), s. 60–70.
- Kwiatkowski, M. (2009). *Uwarunkowania wyboru kierunku studiów przez uczniów liceów ogólnokształcących*, niepublikowana rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem prof. Janusza Gęsickiego, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej.
- Kwiatkowski, M. (2015). *Konsekwencje podjęcia studiów – między sukcesem a porażką edukacyjną*. W: J. Wiśniewska (red.), *Sytuacje graniczne w biegu ludzkiego życia*. Warszawa–Radom: Akademia Pedagogiki Specjalnej, Wydawnictwo Naukowe ITeE-PIB.
- Kwiatkowski, M. (2015). *Między akademickością a przygotowaniem do aktywnego udziału w rynku pracy – rola uczelni wyższych w kształceniu kadr dla gospodarki*. W: M.J. Szymański, B. Przybylski (red.), *W kręgu współczesnych problemów edukacyjnych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Kwiatkowski, S.T. (2017). *Kształcenie społeczno-emocjonalne uczniów i nauczycieli w kontekście problematyki migracji*. W: J. Madalińska-Michlak, N.G. Piukła, K. Białyżyt (red.), *Edukacja i praca nauczyciela: ciężkość – zmiana – konteksty*. Kraków: Wydawnictwo „Scriptum”.
- Kwiatkowski, S.T. (2018). *Uwarunkowania skuteczności zawodowej kandydatów na nauczycieli wczesnej edukacji. Studium teoretyczno-empiryczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe ChAT.
- Kwiek, M. (2015). *Międzypokoleniowa ruchliwość społeczna. Szkolnictwo wyższe a drabina edukacyjna i zawodowa w Polsce*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, nr 2(46), s. 184–187.
- Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements* (2009). W: H. Brücker (red.), *Final Report*. Nürnberg: European Integration Consortium.
- Łaguna, M., Trzebiński, J., Zięba, M. (2005). *Kwestionariusz Nadziei na Sukces KNS. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.

- Leary, M.R. (2004). *The function of self-esteem in terror management theory and sociometer theory: comment on Pyszczynski et al. (2004)*, „Psychological Bulletin”, no. 130(3), s. 478–482.
- Leary, M.R., Tambor, E.S., Terdal, S.K., Downs, D.L. (1995). *Self-Esteem as an Interpersonal Monitor: The Sociometer Hypothesis*, „Journal of Personality and Social Psychology”, nr 68(3), s. 518–530.
- Leksykon rynku pracy* (1997). Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
- Lesińska, M. (2010). *Polityka państwa wobec migrantów powrotnych – rozważania wokół założeń teoretycznych*. W: M. Lesińska (red.), *Polityka państwa wobec migracji powrotnych własnych obywateli. Teoria i praktyka*, „CMR Working Papers”, nr 44(102), s. 10. <http://www.migracje.uw.edu.pl/publ/1286>.
- Lesińska, M. (2015). *Migracje powrotne Polaków*. Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych, Infos, nr 11(194), s. 2–3.
- Leszczewska, K. (2007). *Mikro- i makroprzedsiębiorstwa*. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 9.
- Liang, Y. (2011). *The Id, Ego and Super-ego in Pride and Prejudice*, „International Education Studies”, vol. 4, no. 2, s. 177–181.
- Lipiec, I. (2015). *Diagnoza poziomu kompetencji młodzieży i zapotrzebowanie pracodawców. Raport z badania opracowany w ramach projektu „Młodzi na rynku pracy” Program Erasmus + Partnerstwa strategiczne*. Lublin: Erasmus +. [http://www.eds-fundacja.pl/projekty/kompetentni/materialy/country\\_report\\_poland-pl.pdf](http://www.eds-fundacja.pl/projekty/kompetentni/materialy/country_report_poland-pl.pdf) (dostęp: 23.03.2019).
- Lopez, S.J., Snyder, C.R., Magyar-Moe, J.L., Edwards, L.M., Pedrotti, J.T., Janowski, K., Turner, J.L., Pressgrove, C. (2004). *Strategies for accentuating hope*. W: P.A. Linley, S. Joseph (red.), *Positive Psychology in Practice*. Hoboken: Wiley.
- Łobocki, M. (2010). *Metody i techniki badań pedagogicznych*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łuczyszyn, A., Chołodecka, A. (2016). *Nierówności i rozwarstwienie społeczne jako dylematy społeczeństwa zdolnego do przetrwania*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 443, s. 155–156.
- Łukaszewicz, W. (1984). *Szanse rozwoju osobowości*. Warszawa: Wiedza i Książka.
- Luszczynska, A., Gutiérrez-Dona, B., Schwarzer, R. (2005). *General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries*, „International Journal of Psychology”, no. 40, s. 80–89.
- Magda, I., Kiełczewska, A., Brandt, N. (2018). *The „family 500+” child allowance and female labour supply in Poland*. IBS Working Paper, no. 01.
- Makridakis, S. (2018). *Forecasting the Impact of Artificial Intelligence. Part 3 of 4: The Potential Effects of AI on Businesses, Manufacturing, and Commerce*. Foresight: The International Journal of Applied Forecasting, Spring 2018. <https://foresight.forecasters.org/> (dostęp: 27.08.2018).
- Makuch, M. (2014). *Wprowadzenie. Polityka społeczna wobec wyzwań rynku pracy w XXI wieku*. W: M. Makuch (red.), *Współczesny rynek pracy. Zatrudnienie i bezrobocie w XXI wieku*. Wrocław: Wydawnictwo CEdu Sp. z o.o.
- Markus, H.R., Kitayama, S. (1993). *Kultura i ja: implikacje dla procesów poznawczych, emocji i motywacji*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 3, s. 5–70.

- Marques, J.F. (2001). *Interaction of theory, research and applications in the work of Super: an international perspective*, „International Journal for Educational and Vocational Guidance”, no. 1, s. 15.
- Marsh, H.W., Craven, R.G., Martin, A.J. (2006). *What is the nature of self-esteem? Unidimensional and multidimensional perspectives*. W: M.H. Kernis (red.), *Self-esteem: Issues and answers*. New York: Psychology Press.
- Martin, L. (1997). *Dowód rzeczowy*, „Czasopismo Z archiwum X”, nr 9, s. 87.
- Martini, C. (2005). *From high maintenance to high productivity. What managers need to know about Generation Y*, „Industrial and Commercial Training”, vol. 37, no. 1, s. 39–44.
- Marynowicz-Hetka, E. (2015). *W stronę pedagogiki kompletnej Radlińskiej: studium recenzyjne trzech wymiarów analizy*, „Studia z Teorii Wychowania”, nr 6/2(11), s. 32.
- Maslow, A. (2009). *Motywacja i osobowość*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Masłyk-Musiał, E. (2000). *Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej.
- Maszke, A.W. (2010). *Tok przygotowywania badań*. W: S. Palka (red.), *Podstawy metodologii badań w pedagogice*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Matczak, A., Jaworowska, A., Fecenec, D., Stańczak, J., Bitner, J. (2009). *Człowiek w Pracy. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Materska, K. (2006). *Wiedza w organizacjach. Prolegomena do zarządzania wiedzą*. W: B. Sosińska-Kalata, E. Chuchro, W. Daszewski (red.), *Informacja w sieci. Problemy, metody, technologie*. Warszawa: Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich.
- Maxwell G., Ogdan S., Broadbridge A. (2010). *Generation Y's Career Expectations and Aspirations: Engagement in the Hospitality Industry*, „Journal of Hospitality and Tourism Management”, no. 17(1), s. 53–61.
- Mayor, F. (red.) (2001). *Przyszłość świata*. Warszawa: Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych.
- Mazurkiewicz, M. (2016). *Elastyczne formy zatrudnienia – poziom wiedzy, opinie oraz stopień ich wykorzystania przez pracodawców*, „Debiuty Naukowe Studentów Wyższej Szkoły Bankowej”, nr 16, s. 36.
- McCrae, R.R., Costa Jr, P.T. (2005). *Osobowość człowieka dorosłego*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- McQueen, M. (2016). *Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie? Nowe zasady komunikacji międzypokoleniowej*. Warszawa: Wydawnictwo „Studio Emka”.
- Melosik, Z. (2013). *Kultura popularna i tożsamość młodzieży. W niewoli władzy i wolności*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Mielicka, H. (1999). *Lenistwo jako zjawisko społeczne*, „Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne”, nr 12, s. 37.
- Mikoś, A. (2012). *Aroganci z generacji Y: niecierpliwi, pewni siebie, nieprzystosowani. Badanie GM Solutions*, „Personel Plus”, nr 3/2012, s. 2–3.
- Molesztak, A. *Wartości preferowane przez studentów pedagogiki*. <https://repozytorium.ukw.edu.pl/bitstream/handle/item/4970/Wartosci%20preferowane%20przez%20studentow%20pedagogiki.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (dostęp: 28.03.2019).

- Monitor kształcenia i szkolenia 2015. Polska.* (2015). Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, pobrany 13.08.2018 z: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-poland\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-poland_pl.pdf).
- Morrison, J. (2016). *DSM-5 bez tajemnic. Praktyczny przewodnik dla klinicystów*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Moryś, J., Jeżewska, M. (2006). *Problematyka stresu. Historyczne, społeczne i medyczne aspekty problematyki stresu*. W: B. Borys, M. Majkowicz (red.), *Psychologia w medycynie*. Gdańsk: Akademia Medyczna.
- Moszkowicz, M. (2005). *Zarządzanie strategiczne. Systemowe koncepcje biznesu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Mylik, M. (1995). *Czy istnieje ostateczny cel życia ludzkiego?*, „Człowiek w Kulturze”, nr 6–7.
- Niewiadomska, A. (2017). *Prekariat na polskim rynku pracy – próba identyfikacji zjawiska*, „Gospodarka w praktyce i teorii”, nr 2(47), s. 67.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (2000). *Kreowanie wiedzy w organizacji. Jak spółki japońskie dynamizują procesy Innowacyjne*. Warszawa: Poltext.
- Nosal, Cz., Piskorz, Z., Świątnicki, K. (1997). *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych KPZ. Polska adaptacja skali Johna L. Hollanda. Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Nowak, M. (2000). *Podstawy pedagogiki otwartej. Ujęcie dynamiczne w inspiracji chrześcijańskiej*. Lublin: Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Nowak, M. (2008). *Epistemologiczne, aksjologiczne i metodologiczne podstawy badań pedagogicznych*. W: S. Palka (red.), *Podstawy metodologii badań w pedagogice*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nowak, S. (1970). *Metodologia badań socjologicznych. Zagadnienia ogólne*. Warszawa: PWN.
- Nowak, S. (2007). *Metodologia badań społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Nowicki, J., Wiśniewski, P. (2015). *Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym*. Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.
- Nunley, J.M., Pugh, A., Romero, N., Seals, R.A. (2017). *The effects of unemployment and underemployment opportunities: results from a correspondence audit of the labor market for college graduates*, „ILR Review”, no. 70(3), s. 642–669.
- Ober, J. (2013). *Funkcja i rola efektywnej komunikacji w zarządzaniu*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, Seria: Organizacja i zarządzanie, z. 65, s. 259–260.
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2008). *Osobowość. Stres a zdrowie*. Warszawa: Difin.
- Olearczyk, T. (2015). *Między kształceniem egalitarnym a elitarnym – dylematy współczesności*, „Państwo i Społeczeństwo”, nr 4, s. 11–13.
- Oleś, P. (2002). *Z badań nad wartościami i wartościowaniem: niektóre kwestie metodologiczne*, „Roczniki Psychologiczne”, t. 5, s. 53–54.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of career development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Oświadczenia – rok 2017*. <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> (dostęp: 15.07.2018).

- Panek, T. (2017). *Polaryzacja ekonomiczna w Polsce*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 668, s. 55–59.
- Parry, E., Urwin, P. (2011). *Generational differences in work values: A review of theory and evidence*, „International Journal of Management Reviews”, no. 13(1), s. 79–96.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Pasierowska, I., Strużyńska, R., Cendrowska, A. (2018). *Bezrobocie rejestrowane I kwartał 2018 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Paszowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Paszowska-Rogacz, A. (2013). *Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ). Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce. Podręcznik testowy*. Częstochowa: APUS.
- Perrone, K.M., Gordon, P.A., Fitch, J.C., Civiletto, C.L. (2003). *The adult career concerns inventory: development of a short form*, „Journal of Employment Counseling”, vol. 40, s. 174–175.
- Perspektywa uczenia się przez całe życie* (2013). Warszawa: Załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013 r.
- Pilch, T. (1995). *Zasady badań pedagogicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Pilch, T., Bauman, T. (2001). *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Piorunek, M. (2011). *(Bez)sens planowania przyszłości... Refleksje o adolescencyjnym projektowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej*, „Studia Edukacyjne”, nr 18, s. 133–134.
- Pisula, D. (2009). *Poradnictwo kariery przez całe życie*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Plawgo, B., Kornecki, J. (2010). *Wykształcenie pracowników a pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw*. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Plomin, R., Asbury, K., Dunn, J. (2001). *Why are children in the same family so different? Nonshared environment a decade later*, „Canadian Journal of Psychiatry”, no. 46, s. 225–233.
- Plomin, R., Daniels, D. (1987). *Why are children in the same family so different from one another?*, „Behavioral and Brain Sciences”, no. 10, s. 1–22.
- Plomin, R., DeFries, J.C., McCleam, G.E., McGuffin, P. (2001). *Genetyka zachowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pocztowski, A. (2001). *Dział zasobów ludzkich wobec nowych wyzwań*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4, s. 11.
- Polska Rama Kwalifikacji* (2017). Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Pope, M., Sveinsdottir, M. (2005). *Frank, we hardly knew ye: the very personal side of Frank Parsons*, „Journal of Counseling & Development”, vol. 83, Issue 1, s. 105–115.
- Porter, L.S., Keefe, F.J., Garst, J. i in. (2008). *Self-efficacy for managing pain, symptoms, and function in patients with lung cancer and their informal caregivers: associations with symptoms and distress*, „Pain”, no. 137, s. 306–315.



- Prensky, M. (2001). *Digital Natives, Digital Immigrants*, „On the Horizon”, MCB University Press, vol. 9, no. 5, s. 1–6.
- Przećławska, A., Theiss, W. (1996). *Pedagogika społeczna: nowe zadania i szanse*. W: A. Przećławska (red.), *Pedagogika społeczna. Kręgi poszukiwań*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Przetacznikowa, M., Makiełło-Jarża, G. (1989). *Psychologia ogólna*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Akademickie.
- Pujer, K. (2017). *(Samo)rozwój w życiu dorosłego człowieka w sferze osobistej i zawodowej. Wybrane koncepcje*. W: D. Becker-Pestka, J. Kołodziej, K. Pujer (red.), *Rozwój osobisty i zawodowy – wybrane problemy teorii i praktyki*. Wrocław: EXANTE.
- Puzio-Wacławik, B. (2010). *Spółeczno-ekonomiczne skutki migracji Polaków po akcesji Polski do Unii Europejskiej*. Kraków: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe, nr 8, s. 180–184
- Pyszka, A. (2015). *Istota efektywności. Definicje i wymiary*, „Studia Ekonomiczne”, nr 230.
- Raczyńska, M. (2013). *Od elitarności do masowości – stan szkolnictwa wyższego w Polsce po transformacji ustrojowej z 1989 r.*, „Kultura, Religia, Edukacja”, nr 1, s. 225–226.
- Radlińska, H. (1935). *Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego. Szkice z pedagogiki społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo „Nasza Księgarnia”.
- Ramel, C. (1998). *Biodiversity and intraspecific genetic variation*, „Pure & Applied Chemistry”, vol. 70, no. 11, s. 2079–2084.
- Raport *Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2015r. Stan w dniu 31 XII*. GUS. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stand-i-struktura-ludnosc-i-oz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-stand-w-dniu-31-grudnia-2015-roku,6,19.html> (dostęp: 14.09.2017).
- Raport *Motywacje młodych 2015* opracowany na podstawie badań przez Enactus, Global Management Challenge i Bigram. <http://motywacjemlodych.pl/raport/mm2015.pdf> (dostęp: 10.10.2017).
- Raport *o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2011–2012* (2013). Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
- Raport *Rodzina 500+* (2016). Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- Raport *The World: Total Fertility rate 2016*. <http://www.geoba.se/population.php?p=c=world&type=010&year=2016&st=rank&asde=&page=3> (dostęp: 12.06.2018).
- Raport *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2015 r.* <http://www.zus.pl/files/Wa%C5%BCniejsze%20informacje%20z%20zakresu%20ubezpiecze%C5%84%20spo%C5%82ecznych%202015%20r.pdf> (dostęp: 14.09.2017).
- Reber, A.S. (2000). *Słownik psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Reker, G.T. (1981). *The Life Attitude Profile (LAP): A multidimensional instrument for assessing attitudes toward life*, „Canadian Journal of Behavioural Science”, no. 13(3), s. 266–267.
- Reker, G.T., Cousins, J.B. (1979). *Factor structure, construct validity and reliability of the Seeking of Noetic Goals (SONG) and Purpose-in-Life*, „Clinical Psychology”, no. 35, s. 85–91.

- Renaut, A. (2001). *Era jednostki. Przyczynek do historii podmiotowości*. Wrocław–Warszawa–Kraków: Wydawnictwo Ossolineum.
- Renfro, A. (2012). *Meet Generation Z. Getting Smart*. <http://gettingsmart.com/2012/12/meet-generation-z/> (dostęp: 14.03.2018).
- Retowski, S. (2009). *Test preferencji zawodowych*. Sopot: WSPS.
- Reykowski, J. (1970). *Obraz własnej osoby jako mechanizm regulujący postępowanie*, „Kwartalnik Pedagogiczny”, nr 3, s. 55.
- Robak, E. (2017). *Expectations of generation Y connected with shaping the worklife balance. The case of Poland*, „Oeconomia Copernicana”, no. 8(4), s. 574.
- Robinson, K. (2012). *Uchwycić żywioł. O tym, jak znalezienie pasji zmienia wszystko*. Kraków: Element.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image. Revised edition*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Rotter, J.B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*, „Psychological Monographs: General and Applied”, no. 80(1), s. 1–28.
- Rubacha, K. (2013). *Standardy badań społecznych. Problematyzowanie praktyki edukacyjnej*, s. 46. <http://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/PBE/article/view/PBE.2013.004/1788> (dostęp: 27.02.2019).
- Ruppert, F. (2012). *Symbioza i autonomia. Trauma symbiotyczna i miłość bez uwikłań*. Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.
- Rynek pracy w Polsce w 2015 roku* (2016). Departament Rynku Pracy. Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- Rynek pracy w Polsce. Jak wygrać trwającą rewolucję?* (2017). Poznań: Efficient Consumer Response.
- Sanchez, A.V., Ruiz, M.P. (2008). *Competence-based learning. A proposal for the assessment of generic competences*. Bilbao: University of Deusto.
- Sarzyńska, E. (2010). *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Savickas, M.L. (2001). *A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns, salience, and themes*, „International Journal for Educational and Vocational Guidance”, no. 1, s. 49–57.
- Savickas, M.L. (2002). *Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior*. W: D. Brown i in. (red.), *Career Choice and Development. Fourth Edition*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schroer, W. (2015). *Generations X,Y, Z and the Others*, <http://www.socialmarketing.org/newsletter/features/generation2> (dostęp: 18.12.2017).
- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2011). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). *Generalized self-efficacy scale*. W: J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (red.), *Measures in health psychology: A user's portfolio causal and control beliefs*. Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Schwarzer, R., Taubert, S. (1999). *Radzenie sobie ze stresem: wymiary i procesy*. *Pro-mocja Zdrowia*, „Nauki Społeczne i Medycyna”, nr 17, s. 72–92.

- Seligman, M.E.P. (2005). *Prawdziwe szczęście. Psychologia pozytywna a urzeczywistnienie naszych możliwości trwałego spełnienia*. Poznań: Media Rodzina.
- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*, „American Psychologist”, no. 55(1), s. 5–14.
- Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N., Peterson, Ch. (2005). *Positive psychology progress. Empirical validation of interventions*, „American Psychologist”, vol. 60, no. 5, s. 413–414.
- Shin, D.C., Johnson, D.M. (1978). *Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life*, „Social Indicators Research”, no. 5, s. 478.
- Shirani, F., Butler, C., Henwood, K. et al. (2015). „*I’m not a tree hugger, I’m just like you”: changing perceptions of sustainable lifestyles*, „Environmental Politics”, no. 24(1).
- Siemieńska, R., Walczak, D. (2017). *Szkolnictwo wyższe w Polsce: od systemu państwowego do rynkowego, od elitarności do masowości*. W: R. Siemieńska (red.), *Uniwersytety, naukowcy i studenci w zglobalizowanym świecie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Sierocińska, K. (2011). *Kapitał społeczny. Definiowanie, pomiar i typy*, „Studia Ekonomiczne”, nr 1(68).
- Smoblik-Jęczmień, A. (2013). *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, „Management Sciences”, nr 1(14), s. 92.
- Smoder, A. (2012). *Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance*, „Polityka Społeczna”, nr 1, s. 14–19.
- Smolbik-Jęczmień, A. (2013). *Rozwój kariery zawodowej przedstawicieli pokolenia X i Y w warunkach gospodarki opartej na wiedzy*, s. 229. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-9daee6ef-32b2-480d-aa83-b4fe-8ed50dda> (dostęp: 14.02.2017).
- Smolińska-Theiss, B., Theiss, W. (2010). *Badania jakościowe – przewodnik po labiryncie*. W: S. Palka (red.), *Podstawy metodologii badań w pedagogice*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Snyder, C.J., Lopez, S.J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. London: Sage.
- Snyder, C.R. (2000). *Handbook of Hope. Theory, Measures and Applications*. Laurence, San Diego: Academic Press.
- Snyder, C.R. (2002). *Hope theory: rainbows in the mind*, „Psychological Inquiry”, no. 13(4), s. 249–275.
- Sobocka-Szczapa, H. (2006). *Młodzież na rynku pracy w Polsce*. W: S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*. Warszawa: Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy.
- Socha, M., Sztanderska, U. (2002). *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stachowska, S. (2012). *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 2, s. 33–56.
- Standing, G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.
- Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego* (2013). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

- Strategia Rozwoju Kraju 2020* (2012). Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.
- Strelau, J., Jaworowska, A., Wrześniewski, K., Szczepaniak, P. (2009). *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych. Podręcznik do polskiej normalizacji*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Strózik, T. (2014). *System wartości a ocena jakości życia młodzieży akademickiej w świetle badań ankietowych studentów uczelni Poznania*, „*Studia Oeconomica Posenensia*”, nr 2(263), s. 17.
- Strus, W., Ciecuch, J. (2014). *Poza Wielką Piątkę – przegląd nowych modeli struktury osobowości*, „*Polskie Forum Psychologiczne*”, t. 19, nr 1, s. 18.
- Study in Poland. Studenci zagraniczni w Polsce* (2017). Warszawa: Fundacja Edukacyjna „Perspektywy”.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York, NY: Harper & Row.
- Super, D.E. (1963). *The definition and measurement of early career behavior: A first formulation*, „*Personnel and Guidance Journal*”, no. 41, s. 775–779.
- Super, D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.
- Super, D.E. (1974). *Vocational maturity theory: Toward implementing a psychology of careers in career education and guidance*. W: D. Super (red.), *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation*. Washington: National Career Development Association.
- Super, D.E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*, „*Journal of Vocational Behavior*”, no. 13, s. 282–298.
- Super, D.E. (1994). *A life span, life space perspective of convergence*. W: M.L. Savickas, R.W. Lent (red.), *Convergence in career development theories: implications for science and practice*. Palo Alto: CPP BOOKS.
- Super, D.E., Savickas, M.L., Super, C.M. (1996). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (wyd. 3). San Francisco: Jossey-Bass.
- Surosz, W. (2010). *Szkolnictwo w Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego*. Warszawa: Zarząd Główny Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego, s. 10–11. <http://zzdz.pl/wp-content/uploads/2016/02/Szkolnictwo-w-Zwiazku-ZDZ.pdf> (dostęp: 18.08.2018).
- Świątkowska, M., Stangierska, D. (2011). *Kształtowanie tożsamości i wizerunku firmy usługowej jako pracodawcy na przykładzie firmy McDonald's*, „*Studies & Proceedings of Polish Association for Knowledge Management*”, nr 50, s. 308.
- Sygit-Kowalkowska, E. (2014). *Radzenie sobie ze stresem jako zachowanie zdrowotne człowieka – perspektywa psychologiczna*, „*Hygeia Public Health*”, no. 49(2), s. 202–203.
- Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, raport Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/4846584/Sytuacja%20m%C5%82odych%20na%20rynku%20pracy%20w%202016%20r..pdf/2fc3284e-9dc4-4d99-86d3-4dc24d795dd8?t=1496232077000> (dostęp: 15.03.2018), s. 3.
- Szacka, B. (2003). *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Szafraniec, K. (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

- Szarucki, M., Ericsson, B., Larsson, P. (2007). *Motywy przedsiębiorczości w Polsce i w Szwecji*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*”, nr 10, s. 32.
- Szcześniak, M., Rondon, G. (2011). *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „*Psychologia Społeczna*”, t. 6, nr 3(18), s. 241–251.
- Szempruch, J. (2013). *Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Szkolnictwo wyższe w Polsce* (2013). Warszawa: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
- Szkolnictwo wyższe w roku akademickim 2016/2017 dane wstępne*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/skolnictwo-wyzsze-w-roku-akademickim-20162017-dane-wstepne,8,4.html> (dostęp: 12.08.2018).
- Szluz, B. (2018). „*Hikikomori*” – o problemie wycofania społecznego młodych ludzi, „*Seminare*”, t. 39, nr 1, s. 81–90.
- Sztompka, P. (2006). *Socjologia. Analiza społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo „Znak”.
- Szukalski, P. (2008). *Dziedziczenie nierówności społecznych we współczesnej Europie – refleksje na marginesie uczestnictwa w realizacji projektu PROFIT*. W: A. Rączaszek (red.), *Polityka społeczna. Badania, dydaktyka, rozwój*. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Szymański, M.J. (2012). *Przemiany wartości w zmieniającym się społeczeństwie*, „*Debata Edukacyjna*”, nr 5, s. 9.
- Szymura, B., Waluszko, A., Stachów, D. (2003). *Neurotyzm i lęk jako determinanty przebiegu procesów przetwarzania informacji*, „*Przegląd Psychologiczny*”, t. 46, nr 2, s. 197–198.
- Szyszko, M. (2007). *Otwartość na doświadczenia jako kompetencja poznawcza*, „*Studia Psychologica*”, nr 7, s. 212.
- Tarasiński, L. (2011). *Współczesne uwarunkowania wzrostu i rozwoju gospodarczego – kapitał ludzki i innowacje – w świetle koncepcji zrównoważonego rozwoju*, „*Studies & Proceedings of Polish Association for Knowledge Management*”, nr 40, s. 323–324.
- Tazbir, J. (2005). *Polskie elity polityczne – ongiś i dzisiaj*. W: *Jakie elity są potrzebne Polsce? Wydanie z okazji Kongresu Obywatelskiego*. Gdańsk: Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową.
- Theiss, M. (2005). *Operacjonalizacja pojęcia kapitału społecznego w badaniach empirycznych*. W: H. Januszek (red.), *Kapitał społeczny we wspólnotach*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Titkow, A. (2014). *Wewnątrzsterowność i zewnątrzsterowność a orientacje polityczne Polaków: lata 1984 i 1989*. W: W. Adamski (red.), *Fenomen „Solidarności” i zmiana ustroju: Polacy 1980–2011*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2018). *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?* Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Totan, T. (2014). *Distinctive characteristics of flourishing, self-esteem, and emotional approach coping to mood*, „*International Online Journal of Educational Sciences*”, no. 6(1), s. 30–32.

- Trejtowicz, M. (2007). *Dynamika dobrostanu psychicznego. Eksploracja danych z badań Diagnoza społeczna*, „Psychologia Społeczna”, t. 2, nr 1(3), s. 67.
- Trempała, J. (1989). *Rozumowanie w okresie wczesnej dorosłości*. Warszawa–Poznań: PWN.
- Trusz, S. *Zjawisko samospełniającego się proroctwa w klasie szkolnej: przyczyny, mechanizmy i konsekwencje*. <http://rep.up.krakow.pl/xmlui/bitstream/handle/11716/1640/06--Zjawisko-samospelniajacego-sie-proroctwa--Trusz.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (dostęp: 24.03.2019).
- Trzebińska, E. (2008). *Psychologia pozytywna*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Trzebiński, J. (2001). *Narracja jako sposób rozumienia świata*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Trzebiński, J., Zięba, M. (2003). *Kwestionariusz nadziei podstawowej – BHI-12. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Trzebiński, J., Zięba, M. (2003). *Kwestionariusz nadziei podstawowej – BHI-12. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Trzebiński, J., Zięba, M. (2003). *Nadzieja, strata i rozwój*, „Psychologia Jakości Życia”, t. 2, nr 1, s. 7.
- Tulgan, B. (2009). *Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y*. San Francisco: Wydawnictwo Jossey-Bass.
- Tyler, K. (2007). *The tethered generation*, „HR Magazine”, no. 52(5), s. 40–48.
- Uczymy się przez całe życie. Przewodnik po kształceniu ustawicznym* (2015). Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20040991001> (dostęp: 20.08.2018).
- Uwarunkowania przyszłego rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce: globalizacja, demografia i zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce. Organizacyjna i merytoryczna koordynacja procesu opracowania projektów sektorowej strategii rozwoju szkolnictwa wyższego do roku 2020, ze szczególnym uwzględnieniem okresu do 2015 roku*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Ernst & Young Business Advisory. [https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013\\_05/48d88a26c432b1692b8365e-2c1e3e482.pdf](https://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2013_05/48d88a26c432b1692b8365e-2c1e3e482.pdf) (dostęp: 12.08.2018).
- Vasile, V., Vasile, L. (2011). *Youth labour market mobility, career development, incomes, challenges and opportunities*, „Annals of the University of Oradea, Economic Science Series”, s. 251–262.
- Vohs, K.D., Mead, N.L., Goode, M.R. (2006). *The psychological consequences of money*, „Science”, No. 314 (5802), s. 1154–1156.
- Walker, Ch.R., Guest, R.H. (1952). *The Man on the Assembly Line*, „Harvard Business Review”, vol. 30, issue 3, s. 71–83.
- Warzecha, K. (2013). *Komputer z dostępem do Internetu jako nieodzowne wyposażenie we współczesnych gospodarstwach domowych – cele korzystania oraz zagrożenie uzależnieniem*, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie”, z. VII, s. 87–98.

- Warzecha, K. (2017). *Pokolenie NEET na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, seria Organizacja i Zarządzanie, z. 107, s. 131–141.
- Watts, A.G. (2001). *Donald Super's influence in the United Kingdom*, „International Journal for Educational and Vocational Guidance”, no. 1, s. 77–84.
- Wawrzonek, A. (2014). *Młodzi dorośli wobec zmian na rynku pracy*, „Studia Edukacyjne”, nr 33.
- Wiedmer, T. (2015). *Generations Do Differ: Best Practices in Leading Traditionalists, Boomers, and Generations X, Y, and Z*, „Delta Kappa Gamma Bulletin”, vol. 82, issue 1, s. 51–58.
- Wierzejska, J. (2016). *Proaktywność w budowaniu kariery zawodowej młodzieży kończącej studia wyższe*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Pedagogika”, nr 13, s. 121–123.
- Wieteska, M. (2015). *Intergenerational dialogue of cohabiting adult children and their parents – the socio-economic perspective*. W: E. Jurczyk-Romanowska, K. Gandecka (red. tomu). „Wychowanie w Rodzinie”, t. XI, nr (1), s. 155–178.
- Wilber, K. (2007). *Krótką historią wszystkiego*. Warszawa: Wydawnictwo Jacek Santorski & Co.
- Winefield, H.R., Saebel, J., Winefield, A.H. (2010). *Employee Perceptions of Fairness as Predictors of Workers' Compensation Claims for Psychological Injury: an Australian Case-Control Study*, „Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress”, no. 26, s. 6–7.
- Wiśniewska, E. (2015). *Praca w hierarchii wartości studentów: na przykładzie Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku*. „Społeczeństwo. Edukacja. Język”, nr 3.
- Wiśniewski, Z. (2001). *Deregulacja rynku pracy – wybrane rozwiązania europejskie*. Poznań–Wrocław: Wydawnictwo Forum Naukowe.
- Woititz, J.G. (2000). *Lęk przed bliskością. Jak pokonać dystans w związku*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Wojciechowski, P. (2015). *W poszukiwaniu kompromisu wokół problemu umów śmieciowych*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka”, nr 3 (126), s. 98.
- Wojciszke, B. (2011). *Systematycznie modyfikowane autoreplikacje: logika programu badań empirycznych w psychologii*. W: J.M. Brzeziński (red.), *Metodologia badań społecznych. Wybór tekstów*. Poznań: Wydawnictwo „Zys i S-ka”.
- Woźniak, W. (2014). *Nierówności społeczne i ich dziedziczenie jako problem strukturalny i polityczny*. W: B. Kłós, J. Szymańczak (red.), *Nierówności społeczne w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
- Wrenn, R.L. (1985). *The evolution of Anne Roe*, „Journal of Counseling and Development”, no. 63, s. 267–275.
- Wróbel, M. (2008). *O transferze emocji i nastrojów między ludźmi – mechanizm i psychologiczne wyznaczniki zarażenia afektywnego*, „Psychologia Społeczna”, t. 3, nr 3(8), s. 211–214.
- Wrońska-Polańska, H. (2008). *Zdrowie i jego psychobiologiczne mechanizmy*. W: H. Wrońska-Polańska (red.), *Zdrowie – stres – choroba*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Wybrane tablice dotyczące emigracji na pobyt czasowy powyżej 3 miesięcy – wyniki spisu ludności i mieszkań 2011 r.* (2013). Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Wykształcenie a praca zawodowa Polaków* (2013). Kraków: Sedlak & Sedlak.
- Yelin, E. (1995). *The economic cost and social and psychological impact of musculoskeletal conditions. National Arthritis Data Work Groups. Arthritis And Rheumatism [Arthritis Rheum]*, vol. 38 (10), s. 1351–1362.
- Zaborowska, I. (2005). *Współczesne teorie poradnictwa zawodowego*. W: W. Kreft, S. Pakulniewicz-Błońska (red.), *Podręcznik szkolnego doradcy zawodowego*. Warszawa: Fundacja Realizacji Programów Społecznych.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=LT> (dostęp: 20.04.2018).
- Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie* (2018). Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 189/1. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)) (dostęp: 2.02.2019).
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (2010). *Inwentarz Osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae. Adaptacja polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Ziemska, M. (1975). *Rodzina a osobowość*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Ziewiec-Skokowska, G., Stęchły, W., Danowska-Florczyk, E., Marszałek, A., Sławiński, S. (2017). *Przypisywanie poziomu PRK do kwalifikacji*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Zijlstra, F.R.H. (1999). *The measurement of mental effort: An indication of the psychological costs of work*. APA-NIOSH Work Stress and Health 99: Organization of Work in a Global Economy.
- Zimbardo, P.G. (1999). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zimbardo, P.G., Boyd, J. (2017). *Paradoks czasu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zimbardo, P.G., Johnson, R.L., McCann, V. (2010). *Psychologia. Kluczowe koncepcje. Tom IV – Psychologia osobowości*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zytowski, D.G. (2001). *Frank Parsons and the progressive movement*, „Career Development Quarterly”, vol. 50 issue 1.
- Żarczyńska-Dobiesz, A., Chomątowska, B. (2014). *Pokolenie Z na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 350, s. 405–415.



## SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1.	Polskie pokolenie Y jako hybryda tradycji i nowoczesności . . . .	31
Rysunek 2.	Podjęcie przedstawicieli pokolenia X i Y do kariery zawodowej	38
Rysunek 3.	Wiek osób badanych . . . . .	194
Rysunek 4.	Miejsce zamieszkania osób badanych . . . . .	196
Rysunek 5.	Wykształcenie matek osób badanych . . . . .	197
Rysunek 6.	Wykształcenie ojców osób badanych . . . . .	197
Rysunek 7.	Rozkład wyników badania samooceny skalą SES Rosenberga . .	199
Rysunek 8.	Rozkład wyników badania nadziei podstawowej Kwestionariuszem Nadziei Podstawowej BHI-12 . . . . .	201
Rysunek 9.	Rozkład wyników badania poczucia własnej skuteczności Skalą Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES . . . . .	203
Rysunek 10.	Rozkład wyników badania nadziei na sukces Kwestionariuszem Nadziei na Sukces . . . . .	204
Rysunek 11.	Rozkład wyników badania przekonania o posiadaniu silnej woli Kwestionariuszem Nadziei na Sukces . . . . .	206
Rysunek 12.	Rozkład wyników badania przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań Kwestionariuszem Nadziei na Sukces . .	208
Rysunek 13.	Rozkład wyników badania neurotyczności Inwentarzem Osobowości NEO-FFI . . . . .	210
Rysunek 14.	Rozkład wyników badania ekstrawersji Inwentarzem Osobowości NEO-FFI . . . . .	212
Rysunek 15.	Rozkład wyników badania otwartości na doświadczenia Inwentarzem Osobowości NEO-FFI . . . . .	215
Rysunek 16.	Rozkład wyników badania ugodowości Inwentarzem Osobowości NEO-FFI . . . . .	217
Rysunek 17.	Rozkład wyników badania sumienności Inwentarzem Osobowości NEO-FFI . . . . .	219
Rysunek 18.	Rozkład wyników badania stylu skoncentrowanego na zadaniu Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS . . . . .	223
Rysunek 19.	Rozkład wyników badania stylu skoncentrowanego na emocjach Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS . . . . .	224

Rysunek 20. Rozkład wyników badania stylu skoncentrowanego na unikaniu Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS . . . . .	226
Rysunek 21. Rozkład wyników badania poczucia umiejscowienia kontroli testem Człowiek w Pracy . . . . .	228
Rysunek 22. Rozkład wyników badania poczucia braku skuteczności testem Człowiek w Pracy . . . . .	231
Rysunek 23. Rozkład wyników badania poczucia braku skuteczności testem Człowiek w Pracy . . . . .	234
Rysunek 24. Rozkład wyników badania satysfakcji z życia Skalą Satysfakcji z Życia SWLS . . . . .	238
Rysunek 25. Miejsce, w którym badani zamierzają podjąć pracę . . . . .	271

## SPIS TABEL

Tabela 1.	Podstawowe różnice w postawach wobec pracy pokolenia X i Y ..	37
Tabela 2.	Różnice międzypokoleniowe – pokolenia Y i Z .....	40
Tabela 3.	Struktura zawodowa imigrantów w podziale na sekcje Polska Klasyfikacji Działalności (PKD) .....	49
Tabela 4.	Struktura zawodowa imigrantów w podziale na wielkie grupy zawodów i specjalności .....	51
Tabela 5.	Najpopularniejsze destynacje emigrantów z Polski (dane w tysiącach osób)c .....	52
Tabela 6.	Zestawienie cech polityki państwa wobec powrotów .....	57
Tabela 7.	Liczba szkół wyższych w Polsce (w podziale na typy) – początek roku akademickiego 2013/2014 .....	62
Tabela 8.	Czynniki, obszary analizy i uzasadnienie ich potencjalnego wpływu na rozwój szkolnictwa wyższego w Polsce .....	66
Tabela 9.	Przykładowe stawki za godzinę pracy w krajach Europy Zachodniej .....	85
Tabela 10.	Klasyfikacje teorii wyboru zawodowego według pięciu źródeł ..	114
Tabela 11.	Zadowolenie z różnych aspektów życia .....	167
Tabela 12.	Pytania badawcze, zmienne i wskaźniki .....	181
Tabela 13.	Wyniki badania skalą SES Rosenberga w podziale na kierunki studiów .....	200
Tabela 14.	Wyniki badania testem BHI-12 w podziale na kierunki studiów ..	202
Tabela 15.	Wyniki badania testem GSES w podziale na kierunki studiów ..	204
Tabela 16.	Wyniki badania kwestionariuszem KNS w podziale na kierunki studiów .....	205
Tabela 17.	Wyniki badania przekonania o posiadaniu silnej woli kwestionariuszem KNS w podziale na kierunki studiów .....	207
Tabela 18.	Wyniki badania przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań kwestionariuszem KNS w podziale na kierunki studiów .....	208
Tabela 19.	Wyniki badania neurotyczności Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów .....	211

---

Tabela 20. Wyniki badania ekstrawersji Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów . . . . .	213
Tabela 21. Wyniki badania otwartości na doświadczenia Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów . . . . .	216
Tabela 22. Wyniki badania ugodowości Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów . . . . .	218
Tabela 23. Wyniki badania sumienności Inwentarzem Osobowości NEO-FFI w podziale na kierunki studiów . . . . .	220
Tabela 24. Wyniki badania stylu skoncentrowanego na zadaniu Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS w podziale na kierunki studiów . . . . .	223
Tabela 25. Wyniki badania stylu skoncentrowanego na emocjach Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS w podziale na kierunki studiów . . . . .	225
Tabela 26. Wyniki badania stylu skoncentrowanego na unikaniu Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych CISS w podziale na kierunki studiów . . . . .	226
Tabela 27. Wyniki badania poczucia umiejscowienia kontroli testem Człowiek w Pracy w podziale na kierunki studiów . . . . .	230
Tabela 28. Wyniki badania poczucia braku skuteczności testem Człowiek w Pracy w podziale na kierunki studiów . . . . .	232
Tabela 29. Wyniki badania poczucia zależności od innych testem Człowiek w Pracy w podziale na kierunki studiów . . . . .	235
Tabela 30. Wyniki badania Kontroli Osobistej i Ideologii Kontroli testem Człowiek w Pracy w podziale na kierunki studiów . . . . .	236
Tabela 31. Wyniki badania satysfakcji z życia Skalą Satysfakcji z Życia SWLS w podziale na kierunki studiów . . . . .	238
Tabela 32. Wyniki badania 6 kategorii postaw życiowych Kwestionariuszem Postaw Życiowych KPZ . . . . .	239
Tabela 33. Wyniki badania 6 kategorii postaw życiowych Kwestionariuszem Postaw Życiowych KPZ w podziale na kierunki studiów . . . . .	241
Tabela 34. Wyniki badania skal złożonych postaw życiowych Kwestionariuszem Postaw Życiowych KPZ w podziale na kierunki studiów . . . . .	243
Tabela 35. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a samoocena	246
Tabela 36. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a nadzieja podstawowa . . . . .	247
Tabela 37. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a poczucie uogólnionej własnej skuteczności . . . . .	247
Tabela 38. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a nadzieja na sukces . . . . .	248
Tabela 39. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a neurotyczność . . . . .	248
Tabela 40. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a ekstrawersja . . . . .	249

---

Tabela 41. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a otwartość na doświadczenia . . . . .	249
Tabela 42. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a ugodowość . . . . .	249
Tabela 43. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a sumienność . . . . .	250
Tabela 44. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a skłonność wykorzystywania stylu skoncentrowanego na działaniu . . . . .	250
Tabela 45. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a skłonność wykorzystywania stylu skoncentrowanego na emocjach . . . . .	251
Tabela 46. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a skłonność wykorzystywania stylu skoncentrowanego na unikaniu . . . . .	251
Tabela 47. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a poczucie umiejscowienia kontroli . . . . .	252
Tabela 48. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a poczucie satysfakcji z życia . . . . .	252
Tabela 49. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a cel . . . . .	253
Tabela 50. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a spójność wewnętrzna . . . . .	253
Tabela 51. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a kontrola życia . . . . .	253
Tabela 52. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a akceptacja śmierci . . . . .	254
Tabela 53. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a pustka egzystencjalna . . . . .	254
Tabela 54. Wynik analiz testem t-Studenta – kierunek studiów a poszukiwanie celów . . . . .	255
Tabela 55. Wykształcenie matek a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	265
Tabela 56. Wykształcenie ojców a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	265
Tabela 57. Częstotliwość uczęszczania na korepetycje a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	267
Tabela 58. Pomoc rodziców w poszukiwaniu pracy a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	267
Tabela 59. Poczucie praworządności a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	268
Tabela 60. Zamożność rodziny a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	268
Tabela 61. Procentowy rozkład wyników dla relacji między zamożnością rodziny a studiowanym kierunkiem . . . . .	269
Tabela 62. Kierunek studiów a plany dotyczące miejsca podjęcia pracy – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	270
Tabela 63. Wybory zawodowe członków rodziny a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	271
Tabela 64. Zainteresowania a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat . . . . .	272

Tabela 65. Procentowy rozkład wyników dla relacji między zainteresowaniami a studiowanym kierunkiem .....	272
Tabela 66. Prestiż zawodu a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat .....	273
Tabela 67. Procentowy rozkład wyników dla relacji między prestiżem zawodu a studiowanym kierunkiem .....	273
Tabela 68. Zarobki w zawodzie a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat .....	274
Tabela 69. Procentowy rozkład wyników dla relacji między zarobkami w zawodzie a studiowanym kierunkiem .....	275
Tabela 70. Namowa bliskich lub znajomych a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat .....	275
Tabela 71. Procentowy rozkład wyników dla relacji między samodzielnością wyboru kierunku a studiowanym kierunkiem .....	276
Tabela 72. Chęć doskonalenia siebie i pozyskiwania nowych kompetencji a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat .....	277
Tabela 73. Bliskość i dostępność potencjalnego miejsca pracy a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat .....	277
Tabela 74. Chęć sprawowania władzy a kierunek studiów – wyniki analiz testem chi-kwadrat .....	278
Tabela 75. Procentowy rozkład wyników dla relacji między chęcią sprawowania władzy a studiowanym kierunkiem .....	278



# ANEKS

**Ankieta dla studentów V roku**

**dr Michał Kwiatkowski**

Wiek: ..... Płeć: kobieta/mężczyzna

Miejsce zamieszkania: .....

.....

Skąd pochodzisz:

miasto (podaj nazwę) .....

w województwie .....

wieś (podaj nazwę) .....

w województwie .....

Wykształcenie matki: .....

Zawód wykonywany przez matkę: .....

Wykształcenie ojca: .....

Zawód wykonywany przez ojca: .....

1. Czy wybrany przez Ciebie kierunek studiów jest tym, na którym chciałaś/chciałeś studiować w pierwszej kolejności?
  - tak
  - nie
2. Czy wybrany przez Ciebie kierunek studiów daje możliwość pracy w wybranym przez Ciebie zawodzie?
  - tak
  - nie
3. Jaki zawód chciałabyś/chciałbyś wykonywać po ukończeniu studiów?  
.....  
.....
4. Czy wybrałaś/wybrałeś studia na obecnie studiowanym kierunku w wyniku niepowodzenia na innej uczelni/innym kierunku?
  - tak
  - nie



5. Proszę ocenić ofertę kształcenia w Twojej uczelni. Twoim zdaniem jest ona (zaznacz właściwą odpowiedź):
- a) zdecydowanie wystarczająca
  - b) wystarczająca
  - c) trudno powiedzieć
  - d) niewystarczająca
  - e) zdecydowanie niewystarczająca
6. Czy uważasz, że Twoja uczelnia lepiej przygotowuje do pracy w wybranym przez Ciebie zawodzie niż inne warszawskie uczelnie (zaznacz właściwą odpowiedź)?
- a) zdecydowanie tak
  - b) tak
  - c) trudno powiedzieć
  - d) nie
  - e) zdecydowanie nie
7. Czy przy podejmowaniu decyzji o wyborze uczelni kierowałeś/kierowałaś się opiniami koleżanek i kolegów, którzy studiują na Twojej uczelni? Zaznacz odpowiedź na skali (1 – wcale się nie kierowałem, 5 – było to najważniejsze kryterium wyboru).
- 1     2     3     4     5
8. Jaka część kadry naukowej Twojej uczelni posiada zadowalające kompetencje do prowadzenia zajęć dydaktycznych (zaznacz właściwą odpowiedź)?
- a) wszyscy
  - b) przeważająca część
  - c) część posiada, część nie
  - d) niektórzy
  - e) zdecydowana mniejszość
9. Co miało, w Twoim odczuciu, największy wpływ na wybór uczelni (zaznacz wszystkie prawidłowe odpowiedzi)?
- a) dobra lokalizacja na mapie Warszawy
  - b) lokalizacja w Warszawie, która jest dużym rynkiem pracy
  - c) profesjonalny marketing (targi edukacyjne, dni otwarte itp.)
  - d) dobrze przygotowana kadra
  - e) podpowiedzi rodziny i znajomych
  - f) publikacje w prasie ogólnopolskiej
  - g) publikacje w prasie lokalnej
  - h) informacje w internecie
  - i) strona internetowa uczelni
  - j) niskie czesne
  - k) duży wybór kierunków
  - l) porada doradcy zawodowego

10. Jak, z perspektywy czasu, oceniasz wybór uczelni (zaznacz właściwą odpowiedź)?
- bardzo pozytywnie
  - pozytywnie
  - średnio
  - negatywnie
  - bardzo negatywnie
11. Czy w chwili obecnej chciałabyś/chciałbyś zmienić kierunek studiów?
- tak
  - nie
12. Mając możliwość zmiany kierunku, jaki byś wybrała/wybrał?
- .....
13. Czy w czasie nauki uczęszczałaś/uczęszczałeś na korepetycje i płatne zajęcia dodatkowe? Zaznacz odpowiedź na skali (1 – wcale nie uczęszczałem, 5 – nie wyobrażam sobie ukończenia szkoły bez dodatkowej nauki na korepetycjach).
- 1     2     3     4     5
14. Czy w poszukiwaniach pracy pomagają/zamierzają pomóc Ci rodzice?
- tak
  - nie
15. Jak oceniasz swoje szanse na znalezienie satysfakcjonującej Cię pracy? Zaznacz odpowiedź na skali (1 – bardzo nisko, 5 – bardzo wysoko).
- 1     2     3     4     5
16. Jak oceniasz, w oderwaniu od Twojej osoby, szanse na znalezienie pracy po Twoim kierunku studiów? Zaznacz odpowiedź na skali (1 – bardzo nisko, 5 – bardzo wysoko).
- 1     2     3     4     5
17. Czy jesteś przygotowany do ciągłego doksztalcania się, podnoszenia swoich kwalifikacji? Zaznacz odpowiedź na skali (1 – zdecydowanie nie, 5 – zdecydowanie tak).
- 1     2     3     4     5
18. Czy uważasz się za osobę praworządną? Zaznacz odpowiedź na skali (1 – zdecydowanie nie, 5 – zdecydowanie tak).
- 1     2     3     4     5
19. Na tle rówieśników jesteś (zaznacz prawidłową odpowiedź):
- zamożniejszy od przeciętnej
  - przeciętnie zamożny
  - mniej zamożny od przeciętnej

20. Po zakończeniu studiów zamierzasz pracować (wybierz jedną odpowiedź):

- w Warszawie
- w mieście pochodzenia
- w innym mieście, jakim? .....
- w innym kraju, jakim? .....

21. Czy ktoś z Twojej rodziny wybrał podobną drogę kariery zawodowej (studia na tym samym kierunku)?

- tak
- nie

Jeśli tak, to kto?

.....

22. W jakim stopniu poniższe czynniki miały wpływ na wybór przez Ciebie kierunku studiów i przyszłego zawodu? (odpowiedzi proszę zaznaczyć na skali, gdzie 1 oznacza „ten czynnik nie miał wpływu na mój wybór”, a 5 – „ten czynnik miał decydujący wpływ na mój wybór”)

- zgodność z moimi zainteresowaniami  
 1     2     3     4     5
- prestiż wybranego przeze mnie zawodu  
 1     2     3     4     5
- wysokie wynagrodzenie za pracę w wybranym przeze mnie zawodzie  
 1     2     3     4     5
- namowa bliskich lub znajomych  
 1     2     3     4     5
- chęć doskonalenia siebie, pozyskiwania nowych kompetencji  
 1     2     3     4     5
- bliskość, dostępność potencjalnego miejsca pracy  
 1     2     3     4     5
- chęć sprawowania władzy  
 1     2     3     4     5

*Dziękuję za wypełnienie ankiety*

Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
Wydanie pierwsze  
Arkuszy drukarskich 20,75  
Skład i łamanie: Grafini  
Druk ukończono w kwietniu 2019  
Druk i oprawa: Fabryka Druku

