

Struktura kluczowych pojęć rynku pracy u młodzieży wchodzącej na ten rynek

Bohdan Rożnowski*

Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin

THE STRUCTURE OF CENTRAL OF CONCEPTS OF LABOUR MARKET DURING YOUTHS TRANSITION FROM SCHOOL TO WORK

Psychologowie podkreślają, że to samo coś jest postrzegane przez inną osobę w różny sposób ze względu na różną strukturę poznawczą pojęć (Bruner, 1978; Nosofsky, 1986; Falkowski, 1995). Artykuł skupia się na analizie struktury poznawczej reprezentacji (pojęć) wśród różnych grup młodzieży przechodzącej z szkoły do pracy. Badanie zostało wykonane na próbie 5454 osób – uczniów różnych typów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i studentów. Wszyscy uczestnicy kończyli naukę i byli blisko opuszczenia szkoły. Wykorzystano analizę składową wielowymiarową, bibliotekę MINISSA i PINDIS. Liczba wymiarów i współczynniki ładunku pokazują złożoność i integrację pojęć na rynku pracy. Pojęcia są proste – mała liczba wymiarów i akceptowalny współczynnik obcości (G-L A). Struktura odkryta w badaniu pokazuje ważną rolę znaczenia i (self-) kontrolowania sytuacji jako głównych wymiarów strukturujących rynek pracy. Studenci z wykształceniem zawodowym używają bardziej złożonych struktur niż ogólna edukacja.

WPROWADZENIE

Poziom rozwój systemu poznawczego młodzieży w sytuacji tranzytu jest ważny z wielu powodów. Z jednej strony, ważne są zdolności poznawcze niezbędne do trafnego poznania nowej sytuacji, w którą wchodzi młodzi ludzie. Rozumienie sytuacji pracy jest ważnym elementem adaptacji w pracy na danym stanowisku i jest związane z satysfakcją z jej wykonywania (Harris i Daniels, 2007). Z drugiej strony, stopień rozwoju bazy pojęciowej dotyczącej pracy i rynku pracy jest podstawą podejmowania działań na tym rynku. Podejście regulacyjne w psychologii bazuje na tym założeniu od lat 60-tych XX w (Miller, Galanter i Pribram, 1980; Hockey, 1979; Hockey i Hamilton, 1983; Hockey, 2005).

Wiedza o świecie jest przechowywana w umyśle w postaci reprezentacji rzeczywistości i to one kierują działaniem ludzi (Schank i Abelson, 1977),

są podstawą budowania planów działania (Gollwitzer, 1999), decyzji (Biela, 1976; Tyszka 1986). Dla ogarnięcia psychologicznej sytuacji osoby przechodzącej z systemu edukacji do świata pracy trzeba w pierwszej kolejności dokonać analizy dynamicznej struktury pojęć, którą Chlewiński (1999) nazywa umysłem.

STRUKTURA WIEDZY – REPREZENTACJE POZNAWCZE

Murphy i Medin (1985) twierdzą, że ludzkie teorie o świecie zawierają wiedzę opartą na pojęciach. Tezę tę potwierdza Trzebiński (1985) podkreślając jej znaczenie dla reprezentacji świata społecznego. W literaturze wylicza się następujące zadania pełnione przez pojęcia w strukturze wiedzy o świecie:

1. Funkcje stabilizujące:
2. Funkcje lingwistyczne: znaczenie otwartych klas lingwistycznych.
3. Funkcje metafizyczne:

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Bohdan Rożnowski, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin.
e-mail: bohroz@kul.pl

4. Funkcje epistemologiczne (Rey, 1983; Chlewiński, 1999; Maruszewski, 2001; Falkowski, 2002).

Można powiedzieć, że pojęcia są odpowiedzialne za rozumienie i komunikowanie świata przez podmiot. W literaturze uznaje się, że reprezentacje poznawcze (schematy) nadają znaczenie informacji (Fiske i Taylor, 1991; Markus i Zajonc, 1985), pozwalają uprościć proces przetwarzania danych płynących ze zmysłów (Bartlett, 1932), a nawet pozwalają wychodzić poza dostarczone informacje (Bruner, 1978).

Istnienie reprezentacji poznawczej pełni wiele istotnych funkcji w poznaniu. Zajonc i Markus (1985) wymieniają tu następujące:

- w spostrzeganiu ukierunkowuje uwagę na te bodźce, których reprezentacje już istnieją;
- w pamięci organizuje procesy zapamiętywania schematów;
- we wnioskowaniu ustala reguły atrybucji;
- w wydawaniu sądów cenzuruje informacje tak, aby sąd był zgodny ze schematem.

Czapiński (1976) głosi tezę, że nie tylko treść, ale także właściwości formalne reprezentacji obiektów społecznych są powiązane z podejmowaniem działań na ich rzecz. Co wskazuje, że struktura poznawcza pojęć będzie miała znaczenie dla rozumienia świata i kształtowania reakcji podmiotu na bodźce zewnętrzne. Analizując strukturę pojęcia Ja Robert Zajonc (1960) w toku swoich badań wykrył dwie podstawowe charakterystyki, które moim zdaniem można uogólnić na wszystkie struktury poznawcze:

1. Zróżnicowanie, które definiowane jest jako liczba atrybutów przypisywanych pojęciu – zróżnicowanie oraz liczba grup i podgrup w które zostały włączone atrybuty – złożoność.
2. Integracja, której wskaźnikami jest stopień współzależności atrybutów wyrażony liczbą kontyngencji atrybutów oraz istnienie dominującej zasady patronującej całości.

SYSTEM EDUKACYJNY – ŚCIEŻKI TRANZYJCJI ZE SZKOŁY DO ŚWIATA PRACY

W Polsce proces „pierwszej tranzycji” – przejście młodzieży z segmentu edukacji do świata pracy, może dokonywać się w różnym wieku na różnych poziomach edukacji. Ścieżki tranzycji młodzieży są określone poprzez ramy organizacyjne systemu

edukacji (USTAWA z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty).

Najwcześniej na rynek pracy wchodzi absolwenci szkół gimnazjalnych. Są to uczniowie, którzy ukończyli 16 lat i nie podjęli nauki w szkołach ponadgimnazjalnych. Rynek pracy wymaga od nich nabycia stażu w wybranym zawodzie i zdania egzaminu kwalifikacyjnego lub czeladniczego (Rozporządzenie Ministra edukacji, 2005).

Druga ścieżka przejścia do świata pracy to droga absolwentów Zasadniczych Szkół Zawodowych, którzy nie zdecydowali się na kontynuację nauki. Jest to młodzież o kilka lat starsza niż przechodząca pierwszą ścieżkę, a więc i bardziej dojrzała poznawczo i emocjonalnie. Grupa ta jest dużo liczniejsza od poprzedniej. Jej perspektywy przejścia do świata pracy są też dużo lepsze. W trakcie nauki szkolnej zdobyli kwalifikacje zawodowe i doświadczenia na rynku pracy. Można powiedzieć, że są gotowi do podjęcia pracy natychmiast (Bańka 2006). W badaniach sondażowych młodzieży ta grupa ocenia najwyżej szanse na znalezienie pracy (Rożnowski i in., 2007), co potwierdzają też dane statystyczne (Monitoring Rynku Pracy GUS, 2007).

Trzecią ścieżką jest przejście absolwentów techników do świata pracy. Osoby, które kończą ją w terminie osiągają wiek 20 lat. Absolwenci tych szkół mają nie tylko zawód potwierdzony dyplomem, ale także wykształcenie średnie (zdaną maturę). Według danych monitoringu rynku pracy (GUS, 2007) absolwenci techników, pod względem liczby ofert związanych z tą ścieżką tranzycji w 2007 roku lokowali się na drugim miejscu w kraju – 15% (Popyt na pracę: GUS, 2007). Dzięki praktykom zawodowym i zajęciom praktycznym realizowanym w ramach programu kształcenia poznali realia świata pracy.

Czwarta ścieżka dotyczy uczniów liceów profilowanych. W momencie zakończenia nauki uczniowie mają 19 lat. Absolwenci najczęściej uzyskują gorsze niż liceach ogólnokształcących wykształcenie średnie wyrażone słabszymi wynikami na maturze. Choć w toku nauki uczestniczyli w zajęciach z przedmiotów zawodowych to jednak nie uzyskują oni uprawnień zawodowych. Rożnowski, Markowski, Łobocki i Konefał (2006 i 2007) wskazują na deklarowane przez samych uczniów poczucie bardzo słabego przygotowania do rynku pracy, niższe niż w innych typach szkół. Aby uzyskać kwalifikacje zawodowe muszą oni przepracować określony prawem okres i podejść do egzaminu czeladniczego lub zawodowego (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 października 2005 r.).

Piąta ścieżka dotyczy absolwentów liceów ogólnokształcących, którzy nie kontynuują nauki w szkołach wyższego poziomu. W momencie przejścia mają oni lat 19. Przytłaczająca większość z nich wybiera dalszą edukację w policealnych studiach zawodowych, czy na studiach wyższych. Uzyskanie kwalifikacji zawodowych wiąże się z odbyciem praktyki zawodowej i zdaniem egzaminów, podobnie jak w przypadku ścieżki czwartej.

Szоста ścieżka obejmuje absolwentów policealnych studiów zawodowych. Ta grupa nie jest liczna, ponieważ także szkoły tego typu są nieliczne. Sytuacja absolwentów jest podobna do osób przechodzących z techników do świata pracy – posiadają zawód. Dokonywana przez nich w badaniach sondażowych subiektywna ocena własnego przygotowania do rynku pracy jest wysoka (Rożnowski i in., 2007).

Siódma ścieżka dotyczy absolwentów szkół wyższych (studiów) zawodowych. Są to osoby, które uzyskały tytuł inżyniera (nauki techniczne) lub licencjata (nauki społeczne i humanistyczne). Samoocena przygotowania do wejścia na rynek pracy należy do wyników przeciętnych i jest porównywalna z ocenami absolwentów liceów ogólnokształcących (Rożnowski i in., 2007).

Ósma ścieżka to droga absolwentów studiów magisterskich. W chwili ukończenia wyższej uczelni są w wieku około 24 lat. Posiadają oni wykształcenie wyższe oraz kwalifikacje zawodowe, które z racji długiej tradycji w Polsce wyższego wykształcenia w stopniu magistra cieszą się dużą popularnością zarówno wśród pracobiorców, jak i pracodawców. Ich samoocena przygotowania do rynku pracy jest jednak dość niska (Rożnowski i in., 2007).

Z przeglądu ścieżek wynika, że tranzyt z systemu świata edukacji do świata pracy dokonują ludzie w wieku od lat 16 do 28. Są możliwe oczywiście opóźnienia związane z przedłużaniem nauki – brak promocji lub urlopy. Jest to zatem szeroki przedział wiekowy. Z punktu widzenia liczebności osób dokonujących tranzytu, ścieżka pierwsza i dziewiąta stanowią tylko margines zjawiska i można je potraktować jako wyjątki. Termin tranzytu odnosi się do przejścia z systemu edukacji do świata pracy młodzieży kończącej szkoły ponadgimnazjalne oraz szkoły wyższe. Zawęża to przedział wieku do obszaru od 17(18) do 24 roku życia.

METODOLOGIA BADAŃ

W literaturze podkreśla się znaczenie ogólnych zdolności poznawczych jako predyktora rozwoju struktur poznawczych (Strelau i Zawadzki, 2008). Badania

Herrnsteina i Murraya (1994) wskazują na silną zależność pomiędzy poziomem zdolności poznawczych (inteligencja) a powodzeniem nauki w szkole. Również w badaniach Ceci i Williams (1997) ustalono korelacje pomiędzy poziomem inteligencji a długością edukacji. Wskazuje to, że poziom ukończonej szkoły jest powiązany ze zdolnościami poznawczymi danej osoby. Osoby z wyższym wykształceniem mają zazwyczaj lepsze zdolności poznawcze niż osoby, które nie mogły ukończyć szkoły średniej czy wyższej. Chlewiński, Falkowski i Francuz (1995) wykazali, że bogata wiedza pozwala na sprawniejsze wnioskowania przez analogię czyli dostrzeganie nowych możliwości będących dalekimi konsekwencjami posiadanej wiedzy. Co wskazuje na większą łatwość operowania i wykorzystania posiadanej wiedzy w praktyce. Badania wskazują, że przekłada się to na sytuację na rynku pracy. Wyższe wykształcenie i dłuższy czas nauki korelują ze zwiększonymi szansami na zatrudnienie i utrzymanie pracy (Hammer, 1999). Dlatego stawiam hipotezę, że:

1. Młodzież opuszczająca szkoły wyższe będzie posiadać inaczej zorganizowane struktury reprezentacji poznawczych dotyczących rynku pracy niż młodzież ze szkół ponadgimnazjalnych. Struktury te będą bardziej zróżnicowane i lepiej zintegrowane u młodzieży bardziej wykształconej.

Badania Chlewińskiego, Falkowskiego i Francuza (1995) pokazują, że eksperci posiadają bardzo bogaty system poznawczy dotyczący tylko dziedziny, w której są specjalistami. Nie towarzyszy temu rozwój poznawczy w innych dziedzinach. Można mówić o modułowym charakterze systemu poznawczego (Wyer, 2007; Fodor, 1998), w którym systemy pojęć (wiedzy) z niektórych dziedzin są lepiej rozwinięte, a inne słabiej. Chi, Fletovitch i Glaser (1981) w swoich badaniach wykazali, że eksperci tworzyli mniejszą liczbę większych klas niż laicy. U laików granice kategorii były ostre (Murphy i Wright (1984), co sugeruje wykorzystanie pojęć o strukturze klasycznej. Laicy operowali na zewnętrznych (powierzchnowych) podobieństwach, gdy tymczasem eksperci docierają głębiej (Falkowski, 2003). Podobnie rzecz ujmuje teoria społeczno-poznawcza (Bandura, 2001). Mischel i Shoda (1999) uważają, że osoba kompetentna w jednej sytuacji może nie być kompetentna w innym kontekście. W tej pracy kontekstem jest zadanie życiowe – wejście na rynek pracy i poszukiwanie zatrudnienia w określonej sytuacji panującej na tym rynku.

Środowisko kształcenia rozumiane jako profil klasy okazywał się czynnikiem istotnie różnicują-

cym sposób rozwiązywania analogii czyli wykorzystywania posiadanej wiedzy w nowych obszarach (Falkowski, 2003). Ponieważ pomimo wspólnych zadań rozwojowych (Super, Savickas i Super, 1996) część młodzieży jest silniej związana z rynkiem pracy poprzez praktyczny charakter kształcenia, można mówić o rozwoju systemu poznawczego na bazie bogatszych doświadczeń. Dlatego stawiam następującą hipotezę, że:

2. System pojęć dotyczący świata pracy jest bardziej rozwinięty u osób kończących edukację w szkołach zawodowych, w których spotykają się z większym naciskiem na treści związane z rynkiem pracy w programach kształcenia realizowanych przez te szkoły niż u osób kończących edukację w szkołach słabo wysycanych treściami zawodowymi (np. licea, studia magisterskie).

Ludzie skupiają się na tych dążeniach, które: są ważniejsze w danej sytuacji (Schlenker i Pontari, 2004). Można więc przyjąć, że obszary wiedzy wyznaczane przez najważniejsze dążenia będą w większym stopniu przedmiotem zainteresowań. Prowadzi to do zbierania większej ilości informacji, ich dogłębnierzego przetwarzania i, co za tym idzie, większej dojrzałości systemu poznawczego w ramach tego obszaru. Bliskość czasowa zadania powoduje, że staje się ono subiektywnie ważne dla podmiotu (Zaleski, 1991, 1997). Włączenie jakiegoś zdarzenia w bliską perspektywę czasową intensyfikuje przetwarzanie informacji na jej temat i zwiększa ocenę ich ważności (Zaleski, 1988). Dlatego można postawić też hipotezę, że:

3. Bliskość realizacji zadania wpływa na przyspieszenie rozwoju reprezentacji poznawczych – zwiększenia zróżnicowania i podniesienia integracji obszaru, którego zadanie dotyczy (tu wejścia na rynek pracy).

PROCEDURA BADAŃ

Badania zostały zaprojektowane tak, by przebiegały w warunkach najbardziej zbliżonych do naturalnych. Stąd miejsce badania zostało ulokowane w szkole. Badania przeprowadziłem w okresie bezpośrednio poprzedzającym zakończenie roku szkolnego na przestrzeni marca/maja. Respondenci znajdowali się więc w bezpośredniej bliskości zakończenia szkoły i wyjścia z systemu edukacji szkolnej.

Badania zostały przeprowadzone w dwóch turach, rok po roku. Pierwszy raz w roku 2005 i powtórzone na podobnej grupie w 2006 r. W tym czasie

sytuacja na rynku pracy stopniowo się poprawiała. Wzięcie pod uwagę obu badań pozwala zmniejszyć wpływ sytuacji na rynku pracy na opinie młodzieży o tymże rynku.

Badania populacji młodzieży przeprowadziłem w formie grupowego wypełniania kwestionariusza badawczego jednocześnie przez całą klasę. Podobną metodologię wykorzystano również w badaniach przygotowujących „Białą księgę młodzieży polskiej”. W ich metodologii sposób ten nazwano „ankietą audytoryjną” (Fatyga, 2005, s. 20).

Nauczyciele dokonując wprowadzenia tematyki zajęć przedstawiali je jako lekcję z przedsiębiorczości – przygotowania do rynku pracy, podczas których uczniowie dokonują pogłębionej refleksji nad swoją sytuacją w perspektywie bliskiego wejścia na rynek pracy. Na początku każdy z obecnych dostawał do wypełnienia kwestionariusz badawczy. Po rozdaniu kwestionariuszy prowadzący badania wyjaśniał wątpliwości respondentom, co do sposobu wypełniania kwestionariusza i interpretacji treści poszczególnych pytań. Respondenci często skarżyli się na rozległość kwestionariusza. Najczęściej jednak wypełniali go w czasie krótszym niż 45 minut. Młodzież ze szkół średnich ogólnokształcących i studenci wypełniali kwestionariusze szybciej niż uczniowie szkół zawodowych. Zbieraniu ankiet od respondentów często towarzyszyła dyskusja z uczniami na temat rynku pracy, ich szans na pracę i planów na przyszłość itp.

Aby dane zebrane od uczniów móc porównywać między sobą, badania młodzieży uzupełniono o badanie osób znajdujących się na rynku pracy – pracowników. Wyniki tej grupy wykorzystałem jako punkt odniesienia (*target*) w analizach PINDIS. Struktura systematyzacyjna badanych grup respondentów jest umieszczona w przestrzeni, której centralnym punktem są opinie wyrażone przez aktualnych pracowników. Relacje pomiędzy ścieżkami tranzyjacji są wyznaczane punktem odniesienia – strukturą występującą u pracowników. Wymagało to jednak tego by respondenci z grupy pracowników odpowiadali na takie same pytania jak i młodzież. Badania w tej grupie prowadzone były w postaci wywiadu kwestionariuszowego prowadzonego w zakładzie pracy przez profesjonalną firmę ankieterską według operatu badawczego gwarantującego kontrolę zmiennych zakłócających.

NARZĘDZIE BADAWCZE

Analiza kluczowych pojęć związanych z rozumieniem rynku pracy dotyczyła następujących kwestii:

- A. Praca.
- B. Zatrudnialność.
- C. Poszukiwanie pracy – sposoby znajdowania pracy.

Ad. A. Sformułowane pytanie dotyczące pojęcia praca brzmiało następująco: Jak ważne są dla Ciebie następujące aspekty pracy:

- zajmowanie kierowniczego stanowiska
- możliwość szybkiego awansu
- dobre warunki socjalne
- ciekawa praca
- dobre zarobki
- pewność pracy bez obawy o zwolnienie
- możliwość decydowania o sposobie wykonywania zadań w pracy
- możliwość decydowania o czasie (godzinach) pracy
- wyjazdy na kontrakty zagraniczne
- możliwość udziału w dodatkowych szkoleniach
- bliskość miejsca zamieszkania do miejsca pracy
- zgodność wykonywanych zadań z wyuczonym zawodem
- korzystna forma umowy o pracę.

Podobny sposób badania społecznej percepcji pracy prowadzony był przy okazji „Diagnozy społecznej 2007¹ r.” (Czapiński i Panek 2007).

Ad. B. Teorie rynku pracy zakładają, że podstawowym wskaźnikiem szans na otrzymanie angażu jest wysoka zatrudnialność kandydata. Szczególnie w czasach szybkich zmian rynku pracy jest to ważny aspekt (Castells, 2000; Allvin 2004). Jest ona rozumiana jako zespół kompetencji i cech poszukującego pracy, które są poszukiwane na rynku i pomagają w znalezieniu zatrudnienia (Fugate, Kunicki i Ashforth, 2004; Bernston, Naswall i Swerke, 2008). Dlatego młodzież wchodząca na rynek pracy powinna wiedzieć, co jest na tym rynku ważne w sytuacji poszukiwania pracy. Respondentom zadano pytanie w brzmieniu: Na ile w Twojej ocenie poniższe czynniki poprawiają szanse na znalezienie pracy?

- kursy, szkolenia umiejętności specjalistycznych (zawodowych, technicznych), np. rachunkowość

- kursy, szkolenia umiejętności psychologicznych, np. asertywność, komunikacja
- wyższe wykształcenie
- studia podyplomowe
- znajomość języka obcego
- znajomość obsługi komputera
- praktyki i staże
- znajomości
- możliwość zmiany miejsca zamieszkania
- odpowiednia prezencja
- cechy charakteru
- stan zdrowia
- posiadanie odpowiedniego zawodu
- angażowanie się w wolontariat.

Wymienione charakterystyki powszechnie pojawiają się też w innych badaniach rynku pracy (Różnowski i in., 2007). W trakcie pilotażu nie budziły one wątpliwości osób badanych. Jedynym aspektem trudnym do oszacowania przez osoby pracujące (w grupie młodzieży nie pojawiał się ten problem) było zrozumienie – co to jest wolontariat.

Ad. C. Następnym ważnym elementem wiedzy o rynku pracy jest to, jak można znajdować pracę. W teorii Gollwitzer (1999; Gollwitzer i Schaal, 1999) wiedza o konkretnych działaniach, które trzeba podjąć, by osiągnąć cel, jest uważana za bardzo ważny predyktor skuteczności działania. W przypadku przejścia z edukacji do rynku pracy jest to wiedza na temat konkretnych sposobów poszukiwania pracy. Chodzi zarówno o wiedzę, że jest taki sposób, jak i o to, czy zdaniem badanego warto byłoby z niego skorzystać, ponieważ daje szansę na znalezienie pracy. W kwestionariuszu badawczym zostało to sformułowane w następujący sposób: W jakim stopniu, Twoim zdaniem, jest prawdopodobne znalezienie pracy za pomocą następujących sposobów:

- poprzez Urząd Pracy
- odpowiedzi na ogłoszenia prasowe
- odpowiedzi na ogłoszenia internetowe
- poprzez prywatne firmy pośrednictwa pracy
- wykorzystanie znajomości
- osobiste odwiedzanie pracodawców
- telefoniczne kontakty z pracodawcami
- zamieszczenie własnego ogłoszenia prasowego
- zamieszczenie własnego ogłoszenia w Internecie

Lista ta moim zdaniem wyczerpuje główne sposoby starania się o pracę.

Odpowiedzi na wszystkie pytania kwestionariusza były udzielane na skali 100 stopniowej przyjmującej wartości od zera, co dziesięć, aż do wartości maksymalnej równej 100. Skala ta silnie zakotwi-

¹ We wcześniejszych badaniach nie były stawiane pytania o społeczną percepcję pracy zawodowej ani o rozwiązania dotyczące równowagi praca-dom.

cza badanych w systemie dziesiętnym. Dodatkowo odwołuje się do zrozumiałego wszystkim uczniom systemu procentowego. Dzięki temu odpowiedzi można traktować jako udzielane na silnej skali interwałowej (Brzeziński, 1996). Przykład pozycji testowej przedstawiono poniżej na Rycinie 1.

nej lub behawioralnej. Tworząc obraz struktury poznawczej jakiegoś pojęcia program statystyczny wylicza wzajemne usytuowanie pozycji testowych w przestrzeni. Pozwala to na nazwanie – identyfikację wymiarów porządkujących daną strukturę. Analiza treściowa bodźców usytuowanych na

Jak ważne są dla Ciebie następujące warunki pracy? (przy każdym oceń ważność w procentach, gdzie 0 – zupełnie nieważne a 100 – maksymalnie ważne)		
zajmowanie kierowniczego stanowiska	0–10–20–30–40–50–60–70–80–90–100	NW

Ryc. 1. Graficzne przedstawienie pytań w kwestionariuszu badawczym

SPOSÓB OPRACOWANIA DANYCH

Do odkrycia ukrytej struktury poznawczej pojęć dotyczących świata pracy wykorzystałem metodę skalowania wielowymiarowego. Struktura poznawcza pojęcia w skalowaniu wielowymiarowym charakteryzuje się dwoma ważnymi wskaźnikami – współczynnikiem dopasowania struktury o danej liczbie wymiarów do rozkładu empirycznego oraz informacją o położeniu danego bodźca w n -wymiarowej przestrzeni psychologicznej. Pozwala to rozpoznać wzajemne relacje poszczególnych bodźców. Wskaźniki te są rezultatem zastosowania analizy MINISSA (Biela, 2001). Wskaźniki dopasowania do n -wymiarowego rozwiązania traktuję jako wskaźniki integracji pojęcia. Wzajemna odległość punktów w przestrzeni systematyzacyjnej oddaje uporządkowanie struktury (Biela, 1995).

Istotne wskaźniki, które są moim zdaniem ciekawe w analizie zagadnienia, to wskaźniki dopasowania danych empirycznych do modelu. W wykorzystanych analizach są to: Guttmana-Lingousa wskaźnik alienacji (GUTTMAN-LINGOUES' COEFFICIENT OF ALIENATION – G-LA) oraz wskaźnik stresu Kruskala (KRUSKAL'S STRESS – KS). W literaturze przedmiotu podaje się, że wskaźnik alienacji na poziomie $G-LA=2$ jest wielkością krytyczną (Biela, 1992; Lingoes, 1973; Rożnowski, 1992). Wartości wyższe od kryterialnej sugerują potrzebę zastosowania analiz z większą liczbą wymiarów.

Dodatkowo cenną informacją jest treść ujawnionych wymiarów. Związek zawartości treściowej wymiarów, poprzez odwołanie się do teorii psychologicznych, wskazuje konsekwencje wynikające z takiej, a nie innej, struktury poznawczej pojęcia. Skutki te ujawniają się w sferze emocjonalno-motywacyj-

krańcach wymiarów pozwala zrozumieć treść tego wymiaru i go odpowiednio zinterpretować. Analiza lokalizacji punktów w przestrzeni pozwala również na wydawanie sądów dotyczących podobieństwa poszczególnych pozycji testowych, analogicznie jak w analizie skupień (patrz Marek i Noworol, 1987), wskazywaniu charakterystyk traktowanych jako bardzo podobne do siebie czyli umiejscowionych bardzo blisko siebie w wykreślanej n -wymiarowej przestrzeni oraz identyfikację charakterystyk traktowanych jak odmienne (niepodobne, niezwiązane ze sobą itp.), a umiejscawianych daleko od siebie.

OPIS PRÓBY BADAWCZEJ

Przyjąłem, że badając uczniów i studentów tuż przed ukończeniem przez nich szkoły docieram do reprezentacji poznawczych młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Typ kończącej przez respondenta szkoły wyznacza ścieżkę tranzycji (Tabela 1).

Ze względu na zróżnicowanie w świecie pracy ról zawodowych i społecznych wynikających z płci w badaniach kontrolowałem jej wpływ poprzez zbadanie podobnej liczby mężczyzn i kobiet. Pod względem płci próba wykazuje duże zrównoważenie. Zjawisko to ilustruje Tabela 2. Pokazuje, że zmienna płci nie będzie zakłócała wyników. Wpływu tej zmiennej nie będę tu analizował. Zainteresowanych odsyłam do książki (Rożnowski i in., 2006, 2007).

INTEGRACJA REPREZENTACJI POZNAWCZYCH ZWIĄZANYCH Z RYNKIEM PRACY U MŁODZIEŻY

A. PRACA

Zastosowana analiza MINISSA ujawniła, że struktura poznawcza pojęcia praca jest we wszystkich

Tabela 1

Liczebności respondentów w poszczególnych kategoriach szkół/uczelni

Typy szkół/uczelni	2005		2006	
	N	%	N	%
Zasadnicze. Szkoły Zawodowe (ZSZ)	211	7.53	229	8.89
Technika (Tech)	890	31.74	690	26.79
Licea Profilowane (LP)	532	18.98	560	21.74
Licea Ogólnokształcące (LO)	574	20.48	553	21.47
Studium Pomaturalne (SP)	102	3.64	100	3.88
Studia Licencjackie (SL)	341	12.17	274	10.64
Studia magisterskie (SM)	153	5.46	170	6.60
Ogółem młodzież	2803	100.00	2576	100.00

Tabela 2

Liczebności przedstawicieli poszczególnych płci w badanej grupie

Płeć	N	%
Kobiety	2756	50.53
Mężczyźni	2555	46.85
Brak danych	143	2.62

grupach badanej młodzieży zorganizowana wokół dwóch wymiarów. Wskaźniki alienacji dla rozwiązań jednowymiarowych we wszystkich szkołach przekraczają wartość kryterialną dla jednego wymiaru ($G-LA > .2$) i są niższe od kryterium przy rozwiązaniu dwuwymiarowym. Tabela 3. zawiera zestawienie współczynników dopasowania dla tego pojęcia.

Najbardziej uporządkowana struktura pojęcia praca występuje w grupie studentów kończących studia magisterskie ($G-LA = .116$). Mamy tu do czynienia ze złożeniem dwóch warunków – wysokiego poziomu ogólnych zdolności poznawczych i bliskości wejścia na rynek pracy. Najgorsze dopasowanie deklaracji respondentów do rozwiązania dwuwymiarowego występuje w grupach uczniów przedostatniej klasy studium policealnego ($G-LA = .173$), przedostatniej klasy zasadniczych szkoły zawodowej ($G-LA = .168$), przedostatniej klasy liceum profilowanego ($G-LA = .161$). Wskazuje to na gorszą organizację wewnątrz struktury poznawczej w tych grupach. Uwidacznia to wpływ odległości czasowej wejścia na rynek pracy na schematy poznawcze podmiotu. Brak integracji jest czynnikiem istotnym w procesie uporządkowania ram interpretacyjnych służących do rozumienia pracy. W klasach przedostatnich integracja jest słabsza.

B. ZATRUDNIALNOŚĆ (CECHY PRACOBIORCY PODNOSZĄCE JEGO ATRAKCYJNOŚĆ NA RYNKU PRACY)

W przypadku analizy pojęcia zatrudnialność, rozumianego jako cechy pracobiorcy podnoszące jego atrakcyjność na rynku pracy, połowie grupy badanej młodzieży wystarczy jeden wymiar by je uporządkować. Wyliczone wskaźniki dopasowania przedstawiono w Tabeli 3. Prostsze struktury charakteryzują uczniów liceów ogólnokształcących i profilowanych oraz ostatnich klas studium policealnego, studiów magisterskich i licencjackich. Złożone – dwuwymiarowe struktury charakteryzują przede wszystkim uczniów szkół zawodowych: ZSZ i techników oraz przedostatnich klas studium policealnego studiów magisterskich i licencjackich. Wydaje się, że profil zawodowy edukacji wiąże się z większym zróżnicowaniem przestrzeni psychologicznej rozumienia tego pojęcia wśród młodzieży.

Wprowadzenie drugiego wymiaru porządkującego struktury pozwala ujednolicić poziom analiz całej młodzieży, jednak trzeba pamiętać, że wymiar ten jest w części grup słabo rozwinięty. Oznacza to, że jego rozpiętość jest mała, a bodźce są położone dość blisko siebie. Jednowymiarowe rozwiązania wskazują na uproszczone rozumienie pojęcia zatrudnialność, co może mieć negatywne konsekwencje dla rozumienia całości zjawiska przez tę grupę młodzieży.

W przypadku tego pojęcia wpływ perspektywy czasowej jest dość wyraźny. Bliskość przejścia do rynku pracy i lepsze uporządkowanie występują najczęściej razem. Wyjątek stanowi grupa uczniów z zasadniczych szkół zawodowych.

Tabela 3
Zestawienie współczynników dopasowania MINISSA dla poszczególnych pojęć

nr	Szkoła	Klasa	Praca			Zatrudnialność			Sposoby poszukiwania pracy				
			rozwiązanie jednowymiarowe KS	rozwiązanie dwuwymiarowe G-LA	KS	rozwiązanie jednowymiarowe KS	rozwiązanie dwuwymiarowe G-LA	KS	rozwiązanie jednowymiarowe KS	rozwiązanie dwuwymiarowe G-LA	KS		
1		ostatnia	.322	.254	.152	.131	.001	.033	.026	.141	.107	.055	.037
2	LO	przedostatnia	.304	.237	.143	.117	.001	.033	.026	.153	.115	.052	.036
3		ostatnia	.293	.246	.141	.117	.001	.032	.024	.133	.103	.050	.038
4	LP	przedostatnia	.318	.273	.161	.130	.204	.083	.065	.153	.108	.090	.077
5		ostatnia	.308	.244	.132	.107	.225	.075	.056	.167	.121	.044	.033
6	Tech	przedostatnia	.338	.275	.143	.111	.192	.117	.088	.122	.084	.041	.029
7		ostatnia	.291	.252	.150	.122	.327	.162	.129	.213	.159	.063	.045
8	ZSZ	przedostatnia	.530	.436	.168	.137	.332	.135	.114	.219	.153	.090	.067
9		ostatnia	.308	.269	.120	.091	.001	.021	.017	.174	.132	.073	.049
10	SP	przedostatnia	.342	.292	.173	.137	.428	.122	.096	.232	.173	.128	.102
11		ostatnia	.245	.204	.116	.093	.001	.029	.022	.180	.130	.097	.083
12	Mgr	przedostatnia	.284	.229	.138	.116	.302	.090	.072	.194	.142	.031	.018
13		ostatnia	.269	.216	.122	.095	.001	.036	.027	.148	.118	.051	.038
14	SL	przedostatnia	.257	.219	.135	.112	.213	.156	.127	.156	.124	.016	.012

C. POSZUKIWANIE PRACY
– SPOSOBY ZNAJDOWANIA PRACY

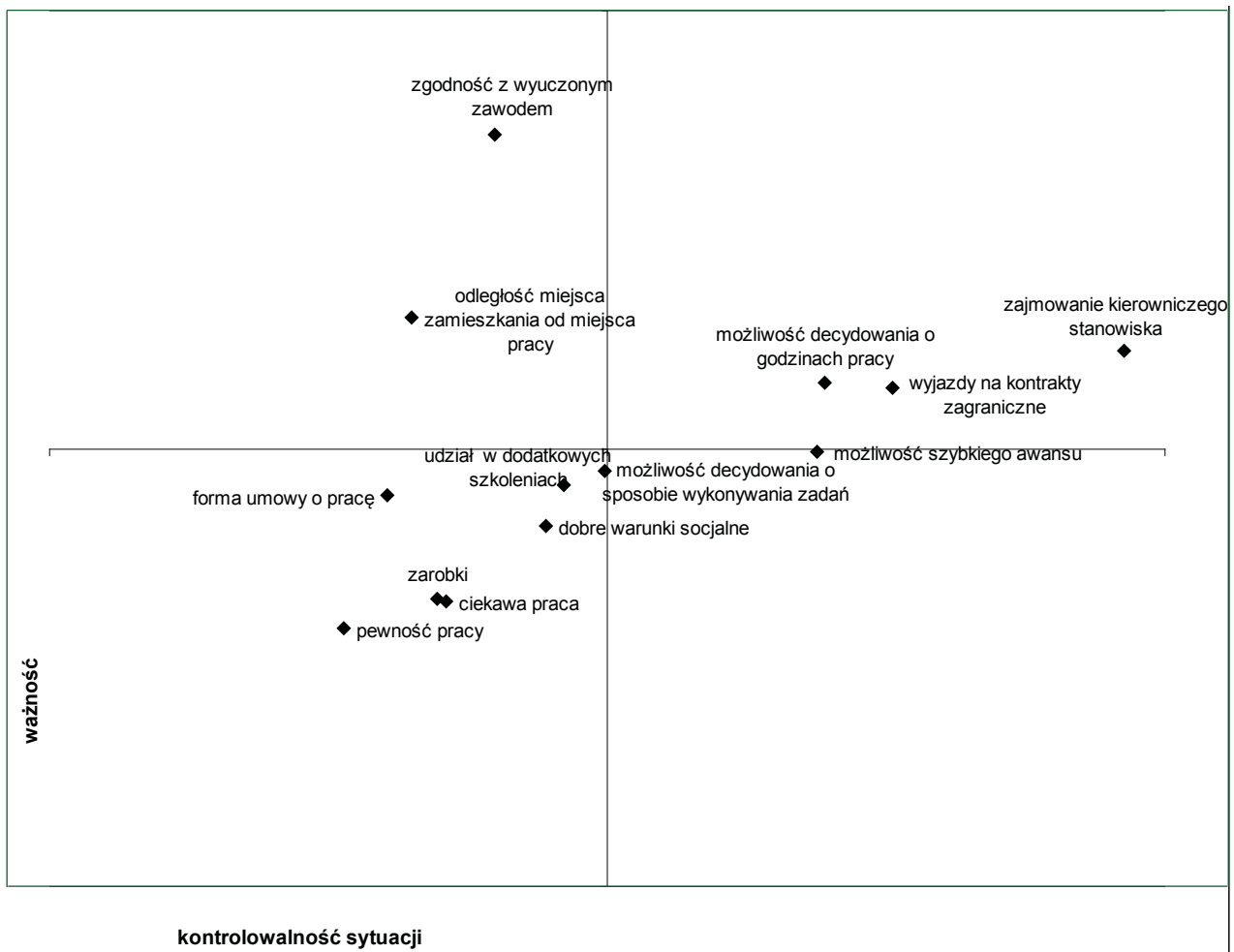
W przypadku analizy wskaźników dopasowania wyliczonych dla pojęcia sposoby znajdowania pracy, które przedstawiono w Tabeli 3, można mówić o dużym podobieństwie struktur w całej grupie młodzieży. Tylko uczniowie będący w dalszej perspektywie czasowej tranzycji – uczniowie studium policealnego ($G-LA=,232$) oraz przechodzący na rynek pracy z zasadniczej szkoły zawodowej ($G-LA=,213$; $G-LA=,219$) uzyskują współczynniki wyższe od kryterialnego ($G-LA=,2$). Można przyjąć, że struktura poznawcza tego pojęcia dla większości młodzieży jest jednowymiarowa.

Warto zwrócić uwagę, że bliskość tranzycji wiąże się z prostszymi strukturami ($G-LA<,20$). W przypad-

ku magistrantów wielkość tego wskaźnika jest bardzo niska – struktura poznawcza jest silnie uproszczona.

Podsumowując należy wskazać, że spośród badanych reprezentacji poznawczych tylko jedna ma strukturę dwuwymiarową. Zjawisko dwuwymiarowości dotyczy reprezentacji poznawczej praca. Pozostałe mają strukturę uproszczoną – większość młodzieży posługuje się tylko jednym wymiarem. Zastanawia fakt, że strukturę taką ma też pojęcie zatrudnialność, które w świetle teorii rynku pracy pełni kluczową rolę.

Czasowa bliskość wejścia młodzieży na rynek pracy współwystępuje z lepszym uporządkowaniem poznawczym. Wyraża się to lepszymi wskaźnikami dopasowania w klasach ostatnich w stosunku do przedostatnich. Zjawisko to występuje w większości analizowanych ścieżek tranzycji. Przekłada się



Ryc. 2. Analiza struktury pojęcia praca

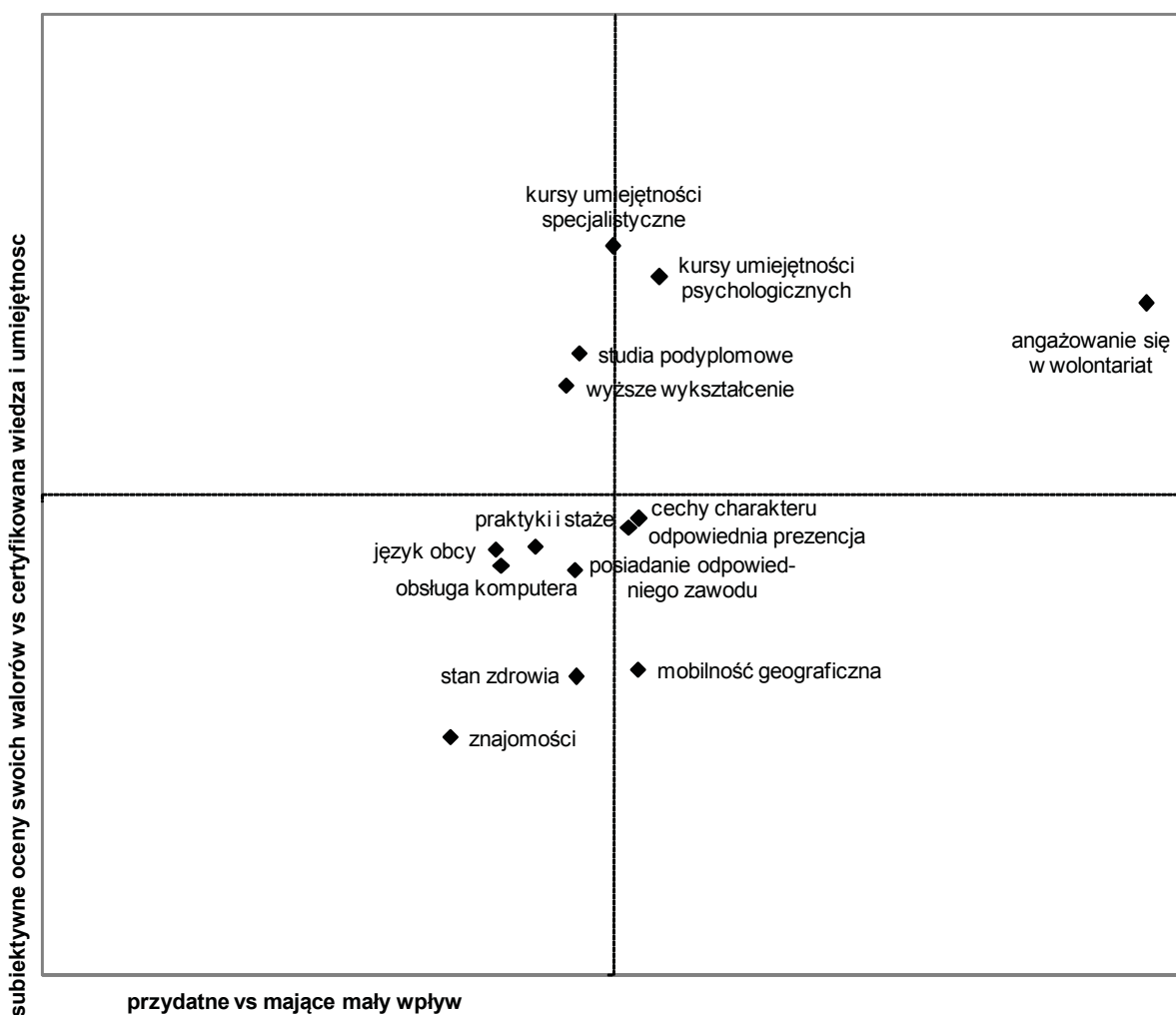
to na uproszczenie przetwarzania sygnałów płynących z rynku pracy oraz szybką kategoryzację sytuacji, nie zapewnia jednak skuteczności działania w różnorodnej sytuacji zmieniającego się rynku pracy.

STRUKTURA POZNAWCZA POJĘĆ DOTYCZĄCYCH RYNKU PRACY U MŁODZIEŻY

Aby ujednoczyć poziom analiz wszystkich pojęć, w tej części artykułu korzystam tylko ze dwuwymiarowych przestrzeni systematyzacyjnej badanych reprezentacji poznawczych. Pozwala to w sposób metodologicznie uzasadniony analizować wszystkie grupy młodzieży łącznie. Jest to postępowanie nie tylko uzasadnione matematycznie, ale także psychologicznie.

A. PRACA

Młodzież charakteryzując swoje rozumienie pojęcia praca korzysta z dwóch wymiarów. Rycina 2. przedstawia strukturę poznawczą pojęcia pracy. Wymiar pierwszy, na którego krańcach z jednej strony zostały ulokowane: pewność, ciekawość pracy oraz zarobki, zaś zgodność z wykonywanym zawodem oraz odległość od miejsca zamieszkania z drugiej, jest wymiarem ważności poszczególnych charakterystyk. Pewność pracy, ciekawa praca i zarobki należą do aspektów pracy ocenionych przez młodzież jako najważniejsze. Ich bliskie wzajemne położenie wskazuje na podobieństwo traktowania ich przez młodzież. Warto zwrócić uwagę, że w teoriach motywacji pracy odnoszących się do



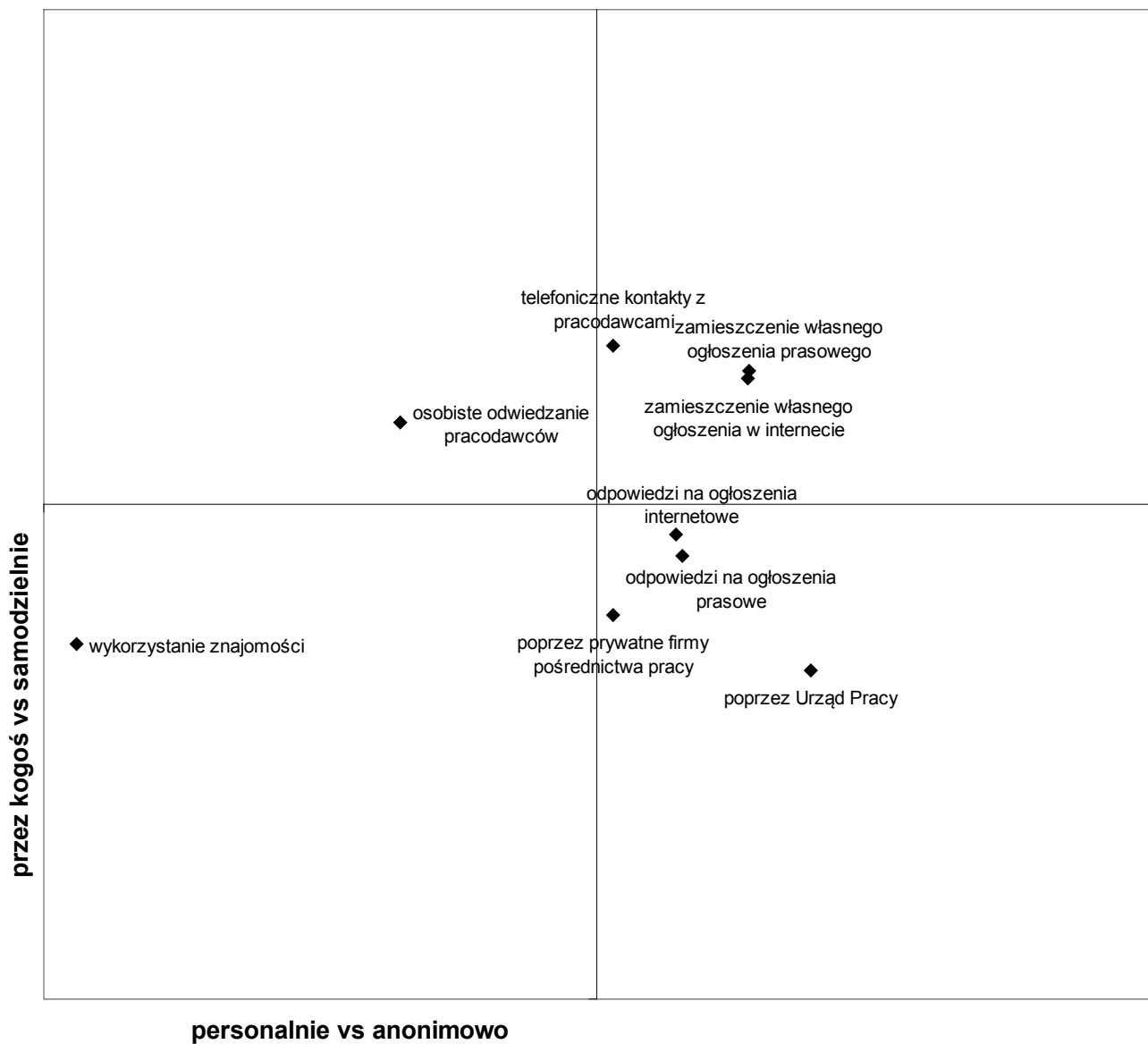
Ryc. 3. Wymiary pojęcia zatrudnialność

potrzeb należą one do bardzo różnych klas motywatorów. Dla Masłowa (1970) charakterystyki te dotyczą potrzeby bezpieczeństwa (pewność pracy), potrzeb fizjologicznych (zarobki) oraz potrzeby rozwoju (ciekawa praca). W teorii Herzberga (1968; 1974) charakterystyki te są klasyfikowane zarówno jako motywatory (ciekawa praca), jak i czynniki higieny (płaca i pewność umowy).

Na przeciwległym biegunie wymiaru lokują się aspekty pracy ocenione jako mało ważne. Ich nieduże znaczenie potwierdzają badania pracowni-

ków, które wskazują na duży odsetek ludzi pracujących w innym niż wyuczony zawód (33% za CBOS, XII.2006) oraz na znaczną ilość osób zatrudnionych w dużych ośrodkach miejskich, poza miastem, regionem pochodzenia. Wymiar ten nazwałbym kontinuum ważności poszczególnych cech pracy.

Drugi wymiar rozciągający się od pozycji testowych: pewność pracy, forma umowy o pracę, odległość od miejsca zamieszkania do bodźców: zajmowanie kierowniczego stanowiska, wyjazdy na kontrakty zagraniczne, możliwość decydowania



Ryc. 4. Analiza struktury poznawczej: metody poszukiwania pracy

o godzinach pracy, czy możliwość awansu wskazuje, że wymiar ten opisuje stopień kontrolowalności warunków pracy. Awans, decydowanie o czasie pracy, czy wyjazd zagraniczny, to aspekty silnie kontrolowane przez podmiot. Może on odrzucić ofertę i pracować w dotychczasowych warunkach. Z drugiej strony decyduje pracodawca o zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony (najwyżej preferowana forma zatrudnienia w Polsce) jest w nikłym stopniu zależna od podmiotu. Podobnie jest z miejscem, w którym ma być świadczona praca.

B. ZATRUDNIALNOŚĆ

Struktura przestrzeni psychologicznej pojęcia zatrudnialność jest bardzo silnie rozciągnięta wzdłuż jednego wymiaru (patrz Rycina 3. Oś X: wymiar przydatność). Dzieje się to za sprawą wolontariatu, który ulokowany został w dużej odległości od pozostałych. Świadczy to, że idea wolontariatu jest obca młodzieży, z tego też powodu została pominięta w dalszych analizach.

Pierwszy z wymiarów układa się od pozycji testowej: znajomości. Wyniki prowadzonych badań (Rożnowski i in., 2006) wskazują, że pracodawcy prowadząc rekrutację kierują się informacją z kręgu znajomych z branży oraz własnych pracowników. Potwierdza to opinię, że znajomości są istotnym zasobem w staraniu się o pracę. Znajomości są elementem kapitału społecznego kandydata (Bańka, 2006), który jest istotny przy zatrudnianiu pracowników również w innych krajach europejskich (Kivinen i Ahaola, 1999). Raport „Młodzież 2005” także podkreśla, że zjawisko to jest obecne w kolejnych badaniach młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Kolejne pozycje zajmują: język obcy i obsługa komputera oraz praktyki, staże. W badaniach pracodawców właśnie te charakterystyki są najczęściej wskazywane jako istotne w procesie selekcji kandydatów (Rożnowski i in., 2007; Rożnowski, 2007). Na przeciwnym biegunie wymiaru lokuje się: zaangażowanie w wolontariat oraz ukończenie kursów umiejętności psychologicznych. Można powiedzieć, że wymiar ten odwzorowuje stopień przydatności poszczególnych charakterystyk kandydata w kwestii otrzymania pracy.

Wymiar drugi, o znacznie mniejszej rozpiętości, charakteryzują następujące określenia: ukończenie kursów zawodowych lub psychologicznych, wyższe wykształcenie, z jednej strony i z drugiej znajomości, mobilność geograficzna i stan zdrowia. Można by określić, że jednym z biegunów jest posiadanie udokumentowanej dyplomami i zaświadczeniami

wiedzy, a z drugiej charakterystyki miękkie, bardziej subiektywne i relatywne.

C. SPOSOBY ZNAJDOWANIA PRACY

Mapę przestrzeni pojęcia sposoby poszukiwania pracy obrazuje Rycina 4. Na biegunach wymiaru głównego leżą takie sposoby poszukiwania pracy jak wykorzystanie znajomości, osobiste odwiedzanie pracodawców, z drugiej strony zaś: zdanie się na urząd pracy, zamieszczanie własnego ogłoszenia w prasie lub Internecie.

Wymiar ten można nazwać personalnym – anonimowym występowaniem wobec pracodawcy. W rejestrach urzędu pracy młody człowiek szukający pracy jest jednym z wielu klientów, najczęściej standardowo wysyłanych, by potwierdzić swoją gotowość do podjęcia pracy. Nawet ogłoszenie zamieszczane w prasie lub Internecie nie daje szans osobistego przedstawienia siebie jako potencjalnego pracownika. Jest się jednym z wielu. Jesteśmy w zupełnie innej sytuacji gdy spotykamy się osobiście z pracodawcą, który dodatkowo jeszcze dostał od naszych wspólnych znajomych jakąś informację na nasz temat. Podobnie stajemy się konkretną osobą, gdy osobiście odwiedzamy pracodawcę, w krótkim czasie stajemy się już mu znani. Nawiązując bezpośrednio interpersonalną relację, zmieniamy cały kontekst psychologiczny sytuacji (Aronson, 1987; Brown i Turner, 1981).

DYSKUSJA

Dotychczas to treść reprezentacji poznawczych a nie ich cechy formalne były brane pod uwagę w analizach tranzykcji przejścia młodzieży z systemu edukacji do rynku pracy (Savickas, 1999; Tchibozo, 2002).

Przeprowadzone badania wskazują, że młodzież z poszczególnych typów szkół różni się między sobą strukturą posiadanych reprezentacji poznawczych. Reprezentacje poznawcze młodzieży wchodzącej na rynek pracy są uproszczone – zorganizowane według jednego (zatrudnialność, sposoby poszukiwania pracy) lub dwóch wymiarów (praca). Zgodnie z badaniami Goldstone, Medin i Halberstadt (1997) większą wagę w procesach poznawczych standardu ma ta cecha, która jest bardziej zróżnicowana – wymiar.

Warto zwrócić uwagę, że w innych badaniach nad strukturą reprezentacji poznawczych, np. opisach osób, badacze wykryli 5 wymiarów (Norman, 1976; Costa i McCrea 2005), trzy czynniki (Eysenck, 1994, Perwin i John, 2002). Badania innych

zjawisk ujawniły struktury o trzech wymiarach w opisach grup społecznych (Rożnowski, 1992). Także w analizach Osgooda, Suci i Tannenbauma (1957) były to trzy wymiary. Inne badania wykryły struktury skalowanie wielowymiarowe i jednowymiarowe w sytuacji analizy dóbr konsumpcyjnych (Falkowski, Rożnowski i Witkowski, 1996; Falkowski, Mackiewicz i Podrażka, 1991/1992; Kida, 2008). Wskazuje to na schematyzm sposobu spostrzegania swojej sytuacji na rynku pracy przez młodzież, która tam wchodzi. Słabo rozwinięte struktury reprezentacji poznawczych będą ograniczały możliwości wykorzystania wiedzy w procesach analogii codziennych sytuacji życiowych (Biela, 1991).

Treść głównego wymiaru zawsze odnosi się do ważności, przydatności danego aspektu. Drugi, słabiej rozwinięty wymiar jest związany z kontrolą nad rzeczywistością, własnym sprawstwem (Bandura, 2001). W tym świetle aspektem porządkującym treść reprezentacji poznawczych jest to, które z desygnatów pojęcia podlegają mojej kontroli i mogę mieć na nie wpływ oraz te, które są zastane i nie poddają się wpływowi podmiotu. Ten drugi rzadziej jest stosowany przez młodzież.

Ujawnione wymiary dotyczące pracy dobrze korespondują z wymienionymi przez De Cuyper i De Witte (2008) aspektami pracy podnoszonymi przez pracowników z dużym – małym poczuciem bezpieczeństwa. Według tych autorów część pracowników, dla których bezpieczeństwo pracy jest bardzo ważne, akcentuje w swojej ocenie pracy ryzyko zatrudnienia. Z drugiej strony część pracowników akceptująca niepewność pracy koncentruje się na korzyściach, które uzyskuje dzięki zgodzie na elastyczność. Korzyścią jest głównie zwiększenie elastyczności związku z pracodawcą i poszerzenie zakresu wolności w sytuacji pracy.

Osie ujawnione w analizie MINISSA można odnieść także do podziału sytuacji na dwie grupy: mające charakter losowy oraz te, które mają charakter sprawnościowy. W tych pierwszych osobisty wkład jest mało istotny, gdyż wynik przewidywany nie jest spostrzegany jako zależny od działań podmiotu (lub zależny w małym stopniu). W sytuacjach sprawnościowych – wynik zależy od podmiotu, można mówić o oczekiwaniach, które stanowią znaczący czynnik motywacyjny (Lewin, 1951). W analizie pojęcia praca u młodzieży ten wymiar nazwał kontrolowalnością sytuacji. Ponieważ sfera poznawcza przekłada się na mechanizmy motywacyjne (Oettingen, 1996) należy przyjąć, że inne mechanizmy motywacyjne występują, gdy młodzież posiada wie-

lowymiarowe struktury a inne gdy porządkuje rzeczywistość według jednego wymiaru. Tym bardziej, że ten drugi wymiar dotyczy możliwości posiadania wpływu.

Systematycznie we wszystkich pojęciach młodzież bliższa tranzycji charakteryzowała się bardziej uporządkowaną strukturą reprezentacji poznawczych. Potwierdza to postawioną hipotezę o wpływie perspektywy czasowej na strukturę poznawczą pojęć dotyczących świata pracy, na który wchodzi badana młodzież.

Ścieżki przejścia z edukacji do pracy ze szkół zawodowych tylko w przypadku jednego pojęcia – zatrudnialności charakteryzowały się innym poziomem integracji niż w przypadku pozostałych ścieżek tranzycji. W grupie uczniów ZSZ i techników współczynniki dopasowania wskazują na konieczność przyjęcia rozwiązania dwuwymiarowego. W przypadku pojęcia praca wszystkie grupy charakteryzują się dwuwymiarową strukturą i nie ma między nimi znaczących różnic. W przypadku pojęcia sposoby poszukiwania pracy tylko uczniowie ZSZ uzyskali wskaźnik dopasowania sugerujący rozwiązanie dwuwymiarowe. Można więc mówić o częściowym potwierdzeniu drugiej hipotezy badawczej.

Wpływ poziomu wykształcenia na struktury poznawcze uwidacznia się w przypadku pojęć praca i zatrudnialność. Młodzież studiująca i posiadająca wykształcenie ogólne ma struktury lepiej uporządkowane. Zjawisko to nie występuje w przypadku pojęcia bardziej konkretnego jakim jest metody poszukiwania pracy. Można mówić o częściowym potwierdzeniu hipotezy dotyczącej wpływu wyższego poziomu wykształcenia w zakresie pojęć bardziej abstrakcyjnych. Wskazuje to na związek pomiędzy poziomem edukacji – typem szkoły, z której dokonywana jest tranzycja na rynek pracy a większą złożonością spostrzegania rynku pracy.

LITERATURA

- Allvin, M. (2004). The individualization of Labour. W: C. Garsten i K. Jacobson (red.), *Learning to be employable: New agenda on work, responsibility, and learning in a globalizing world* (s. 23–41). New York: Palgrave Macmillan.
- Aronson, E. (1987). *Człowiek istota społeczna*. Warszawa: PWN.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.
- Bańka, A. (2006). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.

- Bartlett, F.C. (1932). *Remembering*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Bernston, E., Naswall, K., Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 413–425.
- Biela, A. (1992). *Skalowanie wielowymiarowe jako metoda badań naukowych*. Lublin: TN KUL.
- Biela, A. (1995). *Skalowanie wielowymiarowe w analizach behawioralnych i ekonomicznych*. Lublin: Norbertinum.
- Biela, A. (1991). *Analogy in science*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Biela, A. (2001). *Wymiary decyzji menedżerskich*. Lublin: TN KUL.
- Biela, A., (1976). *Informacja a decyzja*. Warszawa: PWN.
- Borg, I., Lingoes, J. (1978). What weight should weights have in individual differences scaling? *Quality and Quantity*, 12, 223–237.
- Brown, R.J., Turner, J.C. 1981. Interpersonal and intergroup behaviors, W: J.C. Turner, Giles, H., (red.), *Intergroup behavior* (s. 35–65), Oxford, Basil Blackwell.
- Bruner, J.S. (1978). *Poza dostarczone informacje, studia z psychologii poznania*. Warszawa: PWN.
- Brzeziński, J. (1996). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: PWN.
- Castells, M. (2000). *The information age: Economy, society and culture*. Oxford, UK: Blackwell Publishers.
- CBOS (2003). *Młodzież 2003*, 2–12 grudnia 2003.
- Ceci, S. J., Williams, W.M. (1997). Schooling, intelligence, and income. *American Psychologist*, 52, 10, 1051–1058.
- Chlewiński, Z. (1999). *Umysł – dynamiczna organizacja pojęć*. Warszawa: PWN.
- Chlewiński, Z., Falkowski A. (1992). Cechy i relacje w prototypowym i egzemplarzowym modelu kategoryzacji. *Praktyczna psychologia*, 3–4, 49–77.
- Chlewiński, Z., Falkowski, A., Francuz, P. (1995). *Wnioskowanie przez analogię w procesach kategoryzacji*. Lublin: TN KUL.
- Chi, M., Fletovitch, P., Glaser, R. (1981). Categorization and representation of physics problem by expert and novices. *Cognitive Science*, 5, 121–152.
- Czapiński, J., Panek, T. (2007). *Diagnoza społeczna 2007*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
- Czapiński, J. (1976). Właściwości formalne reprezentacji obiektów społecznych a działania na rzecz tych obiektów, *Studia Psychologiczne*, 14.
- De Cuyper, N. De Witte, H. (2008). Volition and reasons for accepting temporary employment: Association with attitudes, well-being, and behavior intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 17, 3, 363–387.
- Eysenck, H.J. (1994). Wymiary osobowości. W: A. Januszewski, P. Oleś, T. Witkowski (red.), *Wykłady z psychologii w KUL* (t.7, s. 273–296). Lublin: RW KUL.
- Falkowski, A. (1990). *Relacje podobieństwa w procesach poznawczych. Ekologiczne i informacyjne podejście w psychologii*. Lublin: RW KUL.
- Falkowski, A. (1995). *A similarity relation in cognitive processes: An ecological and information processing approach*. Delft: Eburon.
- Falkowski, A. (2003). Decyzja, Analogia i Wiedza: podejście konstruktywistyczne. W: Z. Piskorz, T. Zaleśkiewicz (red.), *Psychologia umysłu* (s. 114–130). Gdańsk: GWP.
- Falkowski, A. (2002). *Praktyczna psychologia poznawcza: marketing i reklama*. Gdańsk: GWP.
- Falkowski, A., Mackiewicz R., Podrażka P. (1991/1992). Znak towarowy a percepcja wartości towaru: Eksperymentalne badania wyborów. *Roczniki Filozoficzne: Psychologia*, 39, 81–95.
- Falkowski, A., Rożnowski B., Witkowski T. (1996) Etnocentryzm konsumencki a poznawczo-emocjonalne determinanty wyborów rynkowych. *Przegląd Psychologiczny*, 39, 133–150.
- Falkowski, A., Tyszka T. (2001). *Psychologia zachowań konsumenckich*. Gdańsk: GWP.
- Fatyga, B. (red.). (2005). *Biała księga młodzieży polskiej: dwie prawdy o aktywności*. Warszawa: MEN.
- Fiske, S.T., Taylor, S.E. (1991). *Social cognition* (2 wydanie). New York: McGraw-Hill.
- Fodor, J.A. (1998). *Concepts: Where cognitive science went wrong?* New York: Oxford University Press.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1, 14–38.
- Goldstone, R.L., Medin, D.L., Halberstadt, J. (1997). Similarity in context. *Memory & Cognition*, 25, 2, 237–255.
- Gollwitzer P.M. (1999). Implementation Intentions: Strong Effects of Simple Plans. *American Psychologist*, 54, 7, 493–503.
- Gollwitzer, P.M., Schaal, B. (1999). Metacognition in Action: The Importance of Implementation Intention. *Personality and Social Psychology Review*, 2, 2, 124–136.
- Hammer, T. (1999). The influence of different compensation levels of unemployment benefits on job changes among unemployed youth: A comparative study of the Nordic countries. *Acta Sociologica*, 42, 2, 123–134.
- Harris, C., Daniels, K. (2007). The role of appraisal-related beliefs in psychological well-being and physical symptom reporting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 4, 407–431.
- Herrnstein, R.J., Murray, Ch. (1994). *The bell curve: Intelligence and class structure in American life*. New York: The Free Press.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46, 1, 53–62.
- Herzberg, F. (1974). Motivator-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 29, 18–29.
- Hockey, G.R.J. (1979) Stress and the components of skilled performance w: V. Hamilton, D.M. Warburton (red.), *Human stress and cognition*. Chichester: Wiley.
- Hockey, G.R.J. (2005). Środowisko pracy a wykonanie pracy. W: N. Chmiel (red.), *Psychologia pracy i organizacji* (s. 231–258). Gdańsk: GWP.
- Hockey, G.R.J., Hamilton, P. (1983). The cognitive patterning of stress states. W: G.R.J. Hockey (red.), *Stress and fatigue in human performance*. Chichester: Wiley.
- Kida, G. (2008). *Psychologiczna percepcja własności a wewnętrzność i zewnętrzność u członków społeczności mieszkaniowych*. Nie opublikowana rozprawa doktorska. Lublin: Katolicki Uniwersytet Lubelski.
- Kivinen, O., Ahaola, S. (1999). Higher education as human risk capital. *Higher Education*, 38, 191–208.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper and Row.

- Lingoes, J.C. (1973). *The Guttman-Lingoes nonmetric program series*. Ann Arbor: Mathesis Press.
- Marek, T., Noworol, Cz. (1987). Zarys analizy skupień – niehierarchiczne i hierarchiczne techniki skupiania. W: J. Brzeziński (red.), *Wielozmiennowe modele statystyczne w badaniach psychologicznych* (s. 184–204). Warszawa: PWN.
- Markus, H. Zajonc, R.B. (1985). The cognitive perspective in social psychology W: G. Lindzey, E. Aronson (red.), *The handbook of social psychology* (3 wyd., t. 1, s. 137–230). New York: Random House.
- Maruszewski, T. (2001). *Psychologia poznania*. Gdańsk: GWP.
- Maslow, A. (1970). *Motywacja i osobowość*. Warszawa: PAX.
- McCrea, R., Costa, P. (2005). *Osobowość dorosłego człowieka: Perspektywa teorii pięcioczynnikowej*. Kraków: WAM.
- Miller, G.A., Galanter, E., Pribram, K.H. (1980). *Plany i struktura zachowania*. Warszawa: PWN.
- Mischel, W., Shoda, Y. (1999). Integrating dispositions and processing dynamics within a unified theory of personality: The Cognitive Affective Personality System (CAPS). W: L.A. Pervin, O. John (red.), *Handbook of personality: Theory and research* 2e (s. 197–218). New York: Guilford.
- Monitoring Rynku Pracy GUS* (2007).
- Murphy, G.L., Medin, D.L., (1985). The role of theories in conceptual coherence. *Psychological Review*, 92, 289–316.
- Murphy, G. L., Wright, J. C. (1984). Changes in conceptual structure with expertise: Differences between real-world experts and novices. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 10, 144–155.
- Norman, W. T. (1967). *2800 personality trait descriptors: normative operating characteristics for University Populations*. Michigan, University Press.
- Nosofsky, R.M. (1986). Attention similarity and the identification – categorization relationship. *Journal of Experimental Psychology: General*, 115, 39–57.
- Oettingen, G. (1996). Positive fantasy and motivation. W: P.M. Gollwitzer, J.A. Bargh (red.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (s. 236–259). New York: Guilford Press.
- Osgood, Ch.E., Suci, G., Tannenbaum, P. (1957). *The measurement of meaning*. Illinois: University of Illinois Press.
- Perwin, L.A., John, O.P. (2002) *Osobowość: teoria i badanie*. Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Popyt na pracę*. (2007). GUS.
- Rey, G. (1983). Concepts and stereotypes. *Cognition*, 15, 237–262.
- Rożnowski, B. (1992). Stereotypowe spostrzeganie tożsamości społecznej członków grup wyznaniowych. W: Z. Chlewiński, I. Kurcz (red.), *Kolokwia Psychologiczne*, 1, 137–150.
- Rożnowski, B. (1993). Wymiary pola percepcji różnych grup społecznych u młodzieży akademickiej. *Przegląd Psychologiczny*, 36, 2, 249–257.
- Rożnowski, B. (2007). Sytuacja psychologiczna młodzieży wchodzącej na rynek pracy w perspektywie doradztwa zawodowego. W: A. Biela (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży* (s. 107–117). Warszawa: Kancelaria Senatu.
- Rożnowski, B., Markowski, K., Łobocki, J., Konefał, K. (2006). *Lokalne rynki pracy województwa lubelskiego w opiniach pracodawców, pracowników i młodzieży*. Lublin: Instytut Rynku Pracy.
- Rożnowski, B., Markowski, K., Łobocki, J., Konefał, K. (2007). *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*. Lublin: Instytut Rynku Pracy.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 października 2005 r. w sprawie egzaminów na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych. Dziennik Ustaw z 2005 r. Nr 215 poz. 1820, Dz. U. z dnia 31 października 2005 r.
- Savickas, M.L., (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326–336.
- Schank, R.C., Abelson, R.P. (1977). *Scripts, plans, goals, and understanding*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Schlenker, B.R. Pontari, B.A. (2004). Strategiczna kontrola informacji: kierowanie wrażeniem i autoprezentacja w życiu codziennym. W: A. Taster, R.B. Felson, J.M. Suls (red.), *Ja i tożsamość* (s. 183–214). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Strelau, J., Zawadzki, B. (2008). Psychologia różnic indywidualnych. W: J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia: Podręcznik akademicki* (t. 1. s. 765–846) Gdańsk: GWP.
- Super, D.E., Savickas, M.L., Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approaches to careers. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (wyd. 3, s. 121–178). San Francisco: Jossey-Bass Publishers,
- Tchibożo, G. (2002). Meta-functional criteria and school-to-work transition. *Journal of Education and Work*, 15, 3, 337–350.
- Trzebiński, J. (1985). Rola schematów poznawczych w zachowaniach społecznych, W: M. Lewicka (red.), *Psychologia spostrzegania społecznego* (s. 257–346), Warszawa: KiW.
- Tyszka, T. (1986). *Analiza decyzyjna i psychologia decyzji*. Warszawa: PWN.
- USTAWA z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, [Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, Nr 273, poz. 2703 i Nr 281, poz. 2781, z 2005 r. Nr 17, poz. 141, Nr 94, poz. 788, Nr 122, poz. 1020, Nr 131, poz. 1091, Nr 167, poz. 1400 i Nr 249, poz. 2104, z 2006 r. Nr 144, poz. 1043, Nr 208, poz. 1532 i Nr 227, poz. 1658 oraz z 2007 r. Nr 42, poz. 273, Nr 80, poz. 542, Nr 115, poz. 791, Nr 120, poz. 818, Nr 180, poz. 1280 i Nr 181, poz. 1292], ogłoszono dnia 2 grudnia 2004 r.)
- Wciórka, B. (2006). *Zmiany opinii o rynku pracy i bezpieczeństwie zatrudnienia*. Warszawa CBOS (komunikat nr 3601).
- Wyer, R.S. (2007). Principles of mental representation. W: A. Kruglansky, E.T Higgins (red.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (2 wyd., a. 231–285). New York: The Guilford Press.
- Zajonc, R.B. (1960). The process of cognitive tuning in communication. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61, 159–167.
- Zajonc, R.B., Markus, H. (1985). Must all affect be mediated by cognition? *Journal of Consumer Research*, 12, 363–364.
- Zaleski, Z. (1988). Spostrzeganie przyczyn przyszłych sukcesów i niepowodzeń w realizacji osobistych celów: Ujęcie

atrybucyjne (Perception of causes of future success and failure in the realization of personal goals: attributional approach). *Przegląd Psychologiczny*, 31, 827–845.

Zaleski, Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych*. Warszawa: PWN.

Zaleski, Z. (1997). *Motywacyjna funkcja celów w działaniu człowieka. Studium psychologiczne*. Lublin: RW KUL.