

Ścieżki edukacyjne młodych kobiet i mężczyzn a struktura ich wartości zawodowych

Elżbieta Turska*

Uniwersytet Śląski, Katowice

Marta Stasiła-Sieradzka

Uniwersytet Śląski, Katowice

Agata Diec

Uniwersytet Śląski, Katowice

EDUCATIONAL PATHWAYS OF UNIVERSITY STUDENTS AND THE STRUCTURE OF THEIR PROFESSIONAL VALUES

The article presents the results of research concerning professional values preferred by young people who graduate from higher education institutions. The research is comparative in nature and distinguishes two pathways of an educational career: the so-called traditional pathway (referring to studies in one field only) and the non-traditional one (regarding studies in more than one field). The validity of the research results from the recently observed tendency among young people to realize a double educational pathway as a form of strengthening competitiveness in today's labor market. Basing on the research, there were presented the motives for choosing a new career pathway and the hierarchy of professional values in the selected groups, as well as the young people's plans for the nearest future were recognized.

Key words: values, education, career

WPROWADZENIE

Współczesny rynek pracy przenosi coraz większą odpowiedzialność za realizację zawodowej kariery na jednostkę. Oczekuje od niej zarówno wielu specjalistycznych kwalifikacji, jak również szeregu uniwersalnych kompetencji oraz różnorodnych zasobów, wśród których szczególnie podkreśla się rolę i znaczenie edukacji pozwalającej budować tzw. „kapitał edukacyjny” stanowiący obecnie zasadniczy czynnik przewagi konkurencyjnej. W zmieniającej się rzeczywistości „pracownik wiedzy” stał się pracownikiem najbardziej pożądanym, z posiadanej przez niego wiedzy korzystają zatrudniające go organizacje budując własny intelektualny kapitał, równocześnie wiedza oraz umiejętność zarządzania nią stała się fundamentem indywidualnego rozwoju zawodowego jednostki. Coraz większy popyt na wiedzę doprowadził do przekonania, że kluczem otwierającym drzwi rynku pracy, gwarancją dobrej posady i wysokiego wynagrodzenia jest wyższe wykształcenie, co dodatkowo w naszym kraju, potwierdziły szybkie i spektakularne kariery

„młodych po studiach” z początków przemian gospodarczych w latach 90. XX wieku.

Niespodziewany i niespotykany wcześniej „boom edukacyjny”, który nastąpił w Polsce w okresie ostatniej dekady XX w. i w pierwszym pięcioleciu XXI w. przejawiał się w procesie dynamicznego wzrostu liczby szkół wyższych,¹ gdzie kształci się dziś prawie 2 miliony studentów, co daje Polsce jeden z najwyższych na świecie wskaźników skolaryzacji.² Mimo, iż obecnie liczba studiujących systematycznie maleje (m.in. z powodu niżu demograficznego), to nadal bardzo wielu młodych ludzi podejmuje studia wyższe i tym samym rośnie odsetek osób legitymujących się dyplomem wyższej uczelni. Procesowi temu sprzyja przyjęta w 2000 roku przez nasz kraj oraz wszystkie kraje członkowskie Unii Europejskiej tzw. Strategia Lizbońska – długofalowy program społeczno-gospodarczy promujący podejmowanie działań

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Elżbieta Turska, Katedra Psychologii Pracy, Uniwersytet Śląski, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice.

e-mail: elaturska@poczta.onet.pl

¹ Wzrost o 48.4% w roku akademickim 2010/2011 w porównaniu do roku akademickiego 2000/2001, dane GUS, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, US Gdańsk, Ośrodek Statystyki Edukacji i Kapitału Ludzkiego, dane na temat studentów i absolwentów 2010/2011.

² Współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z 12.9% w roku akademickim 1990/1991 do 53.8% w roku akademickim 2010/2011, a netto – odpowiednio z 9.8% do 40.8%.

prowadzących do budowania społeczeństwa wiedzy m.in. poprzez realizację koncepcji uczenia się przez całe życie (*Life Long Learning*). Edukacja ma spowodować, że Europa stanie się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarką na świecie, zdolną do trwałego rozwoju, tworzącą większą liczbę lepszych miejsc pracy oraz charakteryzującą się większą spójnością społeczną (Nagórski, 2003).

Ponieważ w obecnej rzeczywistości praca ludzka jest coraz bardziej zależna nie tylko od posiadania rzetelnej wiedzy, ale przede wszystkim od procesu ciągłego jej doskonalenia, to powoduje to, iż umiejętność zdobywania i zarządzania wiedzą staje się podstawową kompetencją w procesie konstruowania zawodowej kariery. Współczesna gospodarka wymaga ludzi wykształconych, otwartych, mobilnych, zdolnych do szybkiego adaptowania się do zmiennego otoczenia. Prowadzi to do nowego modelu funkcjonowania edukacyjno-zawodowego – praca w jednym zawodzie i model karier liniowych zdecydowanie odeszły do przeszłości, obecnie pracownik powinien być przygotowany na wielokrotne zmiany miejsca (kraju, miasta), branży, rodzaju czy sposobu wykonywania pracy. Wyższe wykształcenie stało się nieodzownym warunkiem przygotowania się do tych zmian, równocześnie nie stanowi ono już gwarancji sukcesu i powodzenia na rynku pracy. Można to dostrzec w zwiększającej się liczbie bezrobotnych wśród osób z dyplomem wyższej uczelni, w ich coraz większych trudnościach w znalezieniu odpowiedniej pracy po zakończeniu edukacji, a także w podejmowaniu pracy niezgodnej z ukończonym kierunkiem studiów, ze zdobytym zawodem, czy też podejmowanie pracy nie wymagającej wykształcenia wyższego.

NOWY MODEL KARIERY EDUKACYJNEJ

Trudności w wejściu na rynek pracy bezpośrednio po zakończeniu określonego etapu edukacji, zmniejszenie się przejrzystości reguł, po spełnieniu których jednostka otrzymuje pracę i status społeczny osoby dorosłej spowodowały, że młodzi ludzie coraz bardziej wydłużają czas i sposoby tranzytacji do tego rynku. Bańka (2005) zwraca uwagę na dwie konsekwencje takiego stanu – pozytywną i negatywną. Pozytywna wiąże się z tym, że im dłuższa droga przechodzenia do realiów rynku pracy, tym wyższy poziom edukacji oraz jakościowo lepsze przygotowanie do działalności zawodowej, ponieważ jednostka ma więcej czasu na dopasowanie swojej wiedzy do oczekiwanych wymagań. Strona negatywna to „opóźnienie startu”, wydłużenie okresu, w którym jednostka pobiera naukę przysposabiającą ją do pracy zawodowej, wydłużenie czasu pobytu w strefie uczenia się, co zmniejsza szansę sukcesu w postaci znalezienia stałego zatrudnienia.

Procesowi wydłużonej edukacji sprzyja dziś ogromna różnorodność rodzajów i form uczenia się pozwalająca każdemu młodemu człowiekowi w sposób indywidualny, dostosowany do własnych potrzeb, budować ścieżkę edukacyjną. Młodzież ma do wyboru szkoły państwowe i niepaństwowe, studia zawodowe i magisterskie, dzien-

ne, wieczorowe, zaoczne, eksternistyczne, studia tzw. międzywydziałowe, a także kształcenie na odległość (*distance learning, distance education*).

Ogromne możliwości kształcenia oraz konkurencyjność rynku spowodowały, że młodzi ludzie zaczęli poszukiwać takich form edukacji, które nie tylko zwiększą ich szanse na pewną i satysfakcjonującą pracę w przyszłości, ale pozwolą także wyróżnić się w grupie studiujących. Jedną z takich, coraz popularniejszych form, jest studiowanie nie jednego, ale co najmniej dwóch kierunków studiów (Turska, 2010). Porównując ten model edukacji do oczekiwanego dziś modelu aktywności zawodowej, można zwrócić uwagę na interesujące podobieństwo – podjęcie więcej niż jednego kierunku studiów przygotowuje młodych ludzi do myślenia o sobie jako o podmiocie zewnętrznym w stosunku do organizacji (uczelni wyższej), stymuluje przejmowanie większej odpowiedzialności za swój rozwój. W odniesieniu do kariery proces ten określany jest pojęciem eksternalizacji i zakłada, iż przechodzenie z wewnętrznego do zewnętrznego rynku pracy wymaga zmiany koncentracji jednostki z zarządzania liniowego na organizację kariery opartą na projektach. Jednostka nastawiona jest na parcie pracy, wiązki zadań, uniwersalność w podejmowaniu ról (Bańka, 2006). Podobnie można postrzegać nową ścieżkę edukacji – studiowanie więcej niż jednego kierunku to uczenie się umiejętności budowania swoistego patchworka zajęć, projektów, zaliczeń, egzaminów itp. to stawianie się osobą mobilną, samodzielną w planowaniu swojej edukacyjno – zawodowej przyszłości. Dziś dodatkowe wykształcenie zaczyna stawać się regułą wśród menedżerów. Błaszczak (2009) przytacza wyniki badań, z których wynika, że obecnie co piąty z szefów ponad 520 dużych firm ukończył przynajmniej dwa kierunki studiów, wśród prezesów 50 największych przedsiębiorstw dodatkowe wykształcenie posiada prawie co drugi z top menedżerów, rekordziści ukończyli po trzy – cztery kierunki.

Wzrost liczby studentów podejmujących więcej niż jeden kierunek studiów obserwuje się szczególnie w ostatnich kilku latach. Są uczelnie, gdzie liczba ta wynosi blisko 30 procent wszystkich studiujących, rokrocznie wzrasta ona o około 10 procent³. O rosnącym zainteresowaniu studiami na drugim kierunku może świadczyć fakt ustalania przez uczelnie limitów osób, które mogą realizować naukę na takich zasadach. Nowy sposób realizacji kariery edukacyjnej stanowi interesujący obszar poznawczy, inspiruje do stawiania pytań o motyw, przebieg czy też o efektywność takiej strategii przygotowania się do rynku pracy. W niniejszym opracowaniu zaprezentowano badania przeprowadzone na grupie studentów realizujących tradycyjną i szerokoprofilową ścieżkę edukacji, w których podjęto próbę rozpoznania ich orientacji na wartości zawodowe. Wyniki mogą stanowić przyczynek do odpowiedzi na pytanie o uwarunkowania nowego sposobu funkcjonowania znacznej grupy ludzi

³ <http://praca.gazetaprawna.pl>, dostęp w dniu 20.07.2010.

młodych, studentów uczelni wyższych – czy wybór szeroko profilowej ścieżki edukacji ma wymiar indywidualny, jest zależny od wartości zawodowych, których realizacja związana jest istotnie z kapitałem edukacyjnym, takich jak autonomia, stymulacja intelektualna, kreatywność, osiągnięcia, czy jest to strategia coraz bardziej normatywna, oraz bardziej popularna wśród ludzi młodych, postrzegana raczej jako jeden ze sposobów zwiększania swoich szans na rynku pracy.

WARTOŚĆ PRACY I WARTOŚCI ZAWODOWE W ORIENTACJACH ŻYCIOWYCH POLAKÓW

Dla Polaków praca zawsze stanowiła istotną wartość, zajmowała (tak jak i rodzina) czołowe miejsce w hierarchii ich życiowych celów. Z jednej strony stan ten jest konsekwencją postrzegania pracy jako wartości samej w sobie, jako takiego rodzaju ludzkiego działania, które daje jednostce poczucie własnej wartości, satysfakcję, zaspakaja jej podstawowe potrzeby, daje pewność i poczucie bezpieczeństwa, na którym można budować stabilną przyszłość. Z drugiej strony, coraz większa koncentracja na pracy, poświęcanie jej dużej ilości energii i zaangażowania wynika z tego, iż pracy mamy dziś coraz mniej, osiągnięcie stabilizacji związanej z pewnością zatrudnienia, wysokością zarobków, zabezpieczeniem socjalnym staje się coraz trudniejsze. Stąd, coraz więcej czasu przeznaczamy także na przygotowanie się do przyszłej pracy, zabieganie o nią i na jej utrzymanie.

Liczne raporty, doniesienia, badania prowadzone w naszym kraju m.in. przez CBOS potwierdzają, że praca, niezależnie od jej rodzaju, dla Polaków pozostaje ważną wartością. I tak, badanie dążeń i celów życiowych naszych rodaków przeprowadzone przez CBOS w 2010 roku⁴, pokazało, iż 41% badanych wiąże je z pracą. Respondenci podkreślali ważność następujących jej aspektów – znalezienie lub zmiana pracy, stabilizacja zawodowa, zdobycie dobrze płatnej pracy oraz dążenie do rozpoczęcia (utrzymania, rozwoju) własnej działalności gospodarczej. Wartości ważne w pracy to głównie samorealizacja, awans i spełnienie zawodowych ambicji.

Inne badanie przeprowadzone przez CBOS w 2011 roku pokazuje stosunek Polaków do pracy.⁵ Zdecydowana większość respondentów zgadza się ze stwierdzeniami, że warto być pracowitym (95%), że każdą pracę należy wykonywać z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca (95%), że pracowitość to konieczny warunek do osiągnięcia sukcesu w życiu (92%) oraz że praca nadaje sens naszej egzystencji (92%). W nieco mniejszym stopniu Polacy są przekonani, że dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przyniesie nagrodę lub sukces (86%) oraz że praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych ludzi (85%). Ponad połowa ankietowanych (53%) nie zgadza się ze stwierdzeniem, że w pracę nie warto się zbytnio angażować, jeśli nie przynosi ona odpowiednich korzyści.

Badacze zwracają uwagę, iż na ważność pracy oraz na jej poszczególne aspekty mają wpływ takie czynniki jak

wiek i związany z nim etap zawodowej kariery, płeć czy indywidualne potrzeby. Badania przeprowadzone przez CBOS pokazały, że obecnie dla ludzi młodych, między 18 a 34 rokiem życia, najważniejsze jest zdobycie wykształcenia oraz znalezienie pracy i poprawa warunków mieszkaniowych (zdobycie własnego mieszkania bądź domu lub jego remont)⁶. Można założyć, że znalezienie pracy stanowi zasadniczy warunek realizacji celów życiowych związanych z usamodzielnieniem się, stwarza możliwość zamieszkania we własnym mieszkaniu. Inni autorzy wskazują, że dla młodzieży ważniejsza niż dla ludzi w średnim wieku jest sama praca, osiągnięcia i szanse awansu; ci ostatni z kolei bardziej cenią sobie zarobki. Dla starszych pracowników istotna jest pewność zatrudnienia, młodym najbardziej zależy na pracy ciekawej, zgodnej z wykształceniem i zainteresowaniami, wysokich zarobkach oraz sprawiedliwej ocenie (Makin, Cooper, Cox, 2000). Oczekiwania młodych ludzi względem pracy generalnie są wysokie, co powoduje, że zazwyczaj ta grupa pracowników w badaniach deklaruje najniższy poziom zadowolenia z pierwszej pracy.

W odniesieniu do płci zwykle podkreśla się, że kobiety częściej niż mężczyźni przywiązują wagę do poczucia bezpieczeństwa, stabilności i dobrych stosunków społecznych w pracy, rzadziej natomiast – do rodzaju wykonywanych czynności i osiągnięć zawodowych. Jednak w badaniach przeprowadzonych przez Czarnotę-Bojarską oraz Ładę (2004) okazało się, że różnice pomiędzy płciami nie dotyczą grupy o najkrótszym stażu pracy. Zdaniem autorek współcześni młodzi ludzie mają podobne ambicje i nadzieje zawodowe, a płeć przestaje być najważniejszą determinantą pełnionej roli społecznej i zawodowej. Podobnych danych dostarczają badania przeprowadzone przez Jezior (2005). W badaniach tych okazało się, iż wśród kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym nie stwierdzono różnic w orientacji na więzi, natomiast tendencja ta wyraźnie wystąpiła w grupie osób z niższym wykształceniem, gdzie badane kobiety dwukrotnie częściej podkreślały ważność w pracy aspektów społecznych (Jezior, 2005, s. 186). W obu grupach badanych (kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym) stwierdzono zwiększone prawdopodobieństwo ukierunkowane na rozwój intelektualny w pracy, na podnoszenie kwalifikacji, a zmniejszone na elementy zarobkowe. Ponadto u kobiet zajmujących samodzielne czy kierownicze stanowiska zaobserwowano większe niż w przypadku mężczyzn natężenie orientacji samorealizacyjnej. W konkluzji autorka wysuwa wniosek o osłabianiu, czy wręcz niwelowaniu różnic w wartościowaniu pracy ze względu

⁴ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (246) przeprowadzono w dniach 4 – 11 listopada 2010 roku na liczącej 999 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski. Warszawa, grudzień 2010; www.cbos.pl.

⁵ Stosunek Polaków do pracy i pracowitości; CBOS, BS/38/2011, Warszawa 2011, www.cbos.pl.

⁶ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (246), Warszawa, grudzień 2010; www.cbos.pl.

na płeć. Ten interesujący aspekt został podjęty także w naszych badaniach, gdzie założono i oczekiwano braku istotnych różnic w indywidualnej orientacji na wartości zawodowe w grupie badanych młodych kobiet i mężczyzn, co może być jednym z przejawów procesu ujednolicania się modeli współczesnych karier edukacyjno-zawodowych obu płci.

Natomiast wyniki wcześniejszych badań przeprowadzonych przez Turską (2010) inspirują do sformułowania hipotezy o odmiennej orientacji na wartości zawodowe w grupie osób realizujących tradycyjną vs nietradycyjną ścieżkę edukacji. Pokazały one, że osoby studiujące więcej niż jeden kierunek prezentowały istotnie wyższy poziom motywacji osiągnięć niż osoby studiujące w sposób tradycyjny, jako ważne motywy realizowania takiej strategii wskazywały potrzebę samorealizacji, postrzegały ją jako sposób na zdobycie dodatkowych kompetencji i zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy. Można założyć, że motywy te związane są z wartościami zawodowymi preferowanymi przez badanych. Kontynuując badania nad ścieżkami edukacyjnymi ludzi młodych i przyjmując, że karierę można postrzegać jako pewien sposób materializacji posiadanego przez osobę systemu celów i wartości (Suchar, 2010), podjęto i zrealizowano badania własne, celem których była diagnoza wartości zawodowych preferowanych przez osoby realizujące odmienne ścieżki edukacyjne.

WARTOŚCI ZAWODOWE W ŚCIEŻKACH KARIER EDUKACYJNYCH REALIZOWANYCH PRZEZ OSOBY MŁODE – BADANIA WŁASNE

ZAŁOŻENIE I PROBLEMATYKA BADAWCZA

Celem badań było poznanie struktury wartości zawodowych ludzi młodych – studentów kończących edukację w szkole wyższej. Badania miały charakter porównawczy, uwzględniono w nich dwie grupy badanych – jedną z nich stanowili studenci realizujący jeden kierunek studiów (nazwaliśmy ich ścieżką edukacji „tradycyjną”), druga grupa to osoby realizujące więcej niż jeden kierunek studiów (ścieżka „nietradycyjna”). W konsekwencji wcześniejszych rozważań we własnym modelu badawczym założono istnienie różnic w orientacji na wartości zawodowe w grupie osób realizujących tradycyjną vs nietradycyjną ścieżkę edukacji oraz brak takich różnic pomiędzy grupą kobiet i mężczyzn. Sformułowano następujące pytania i hipotezy badawcze:

1. Czy osoby młode realizujące odmienne ścieżki edukacyjne istotnie różnią się indywidualną orientacją na wartości zawodowe?
2. Czy płeć istotnie różnicuje indywidualną orientację na wartości zawodowe?

H1. Osoby młode realizujące odmienne ścieżki edukacyjne różnią się indywidualną orientacją na wartości zawodowe. Dla osób realizujących więcej niż jeden kierunek studiów istotnie ważniejsze niż dla osób realizujących jeden kierunek są wartości związane z gromadze-

niem kapitału edukacyjnego – stymulacja intelektualna, kreatywność, autonomia, osiągnięcia, natomiast istotne różnice nie dotyczą grupy wartości społecznych, warunków pracy, altruizmu.

H2. Płeć nie różnicuje istotnie indywidualnej orientacji na wartości zawodowe. Podobne znaczenie dla obu płci mają zarówno wartości tradycyjnie postrzegane jako „kobiece” – bezpieczeństwo, altruizm, orientacja na czas wolny, jak i wartości stereotypowo „męskie” – prestiż, awans, dochód. Ponadto przewiduje się, że w grupie kobiet realizujących szerokoprofilową ścieżkę edukacji może nasilać się grupa wartości stereotypowo częściej postrzeganych jako „męskie”.

NARZĘDZIA BADAWCZE

W badaniu zastosowano kwestionariusz Orientacja Na Wartości Zawodowe K.H. Seifert i C.Bergmann w polskiej adaptacji Zalewskiej (2000). Test ten mierzy 16 wartości diagnozowanych przy użyciu 48 twierdzeń. Każda wartość oceniana jest na skali: zupełnie nieważne, mało ważne, średnio ważne, ważne, bardzo ważne. Wskaźnikiem orientacji na daną wartość jest średnia ocen dla trzech twierdzeń. Odpowiedzi są odzwierciedleniem celów ważnych dla danej jednostki. Stopień ich ważności tworzy hierarchię wartości istotnych dla badanych osób w pracy zawodowej. W badaniach poproszono także respondentów o określenie swoich planów na najbliższą (do 1 roku) przyszłość.

ORGANIZACJA BADAŃ I CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od kwietnia do końca czerwca 2011 r. w województwie śląskim, wśród studentów uczelni wyższych, w tym m.in.: Uniwersytetu Śląskiego, Akademii Ekonomicznej im. K. Adamieckiego w Katowicach, Akademii Wychowania Fizycznego w Katowicach, Politechnice Śląskiej, Śląskiego Uniwersytetu Medycznego, Śląskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu, Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej.

W badaniu wzięło udział 211 młodych osób, studentów uczelni wyższych znajdujących się na ostatnim roku studiów, co dla osób studiujących jeden kierunek (ścieżka tradycyjna) oznacza, że znajdują się oni bezpośrednio przed wejściem na rynek pracy, natomiast dla większości osób studiujących więcej niż jeden kierunek (ścieżka nietradycyjna) oznacza, że ukończenie danego (obecnego) kierunku nie pozbawia ich jeszcze statusu studenta.

Grupa realizująca tradycyjną ścieżkę edukacji składała się ze 110 osób, wśród nich było 71 kobiet (64.5%) oraz 39 mężczyzn (35.5%). Większość to młodzi ludzie znajdujący się w przedziale wieku 20–25 lat (88.2%), pozostałe osoby miały powyżej 25 lat. Badani to głównie studenci studiów II stopnia (88.2%), 13 osób w momencie badania było na ostatnim roku studiów pierwszego stopnia, 63.6% badanych studiowało w trybie stacjonarnym, 25.5% w trybie zaocznym, natomiast 10.9% w trybie wieczorowym.

Studenci realizujący podwójną ścieżkę edukacji stanowili grupę 101 osób (w momencie badania znajdowali się na ostatnim roku jednego ze studiowanych kierunków). W badanej grupie było 70 kobiet (69,3%) oraz 31 mężczyzn (30,7%). Zdecydowana większość (85,1%) to młodzi ludzie znajdujący się w przedziale wieku 20–25 lat, pozostałe osoby miały powyżej 25 lat. Poniżej przedstawiono sytuację edukacyjną badanych uwzględniając poziom i tryb realizowanych (zrealizowanych) studiów. (Tabela 1)

Tabela 1
Sytuacja edukacyjna badanych

	Rodzaj studiów						Tryb studiów					
	pierwszego stopnia		drugiego stopnia		poddyplomowe		dzienne		zaoczne		wieczorowe	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Główny kierunek studiów	37	26.6	64	63.4	–	–	82	81.2	12	11.9	7	6.9
Drugi kierunek studiów	83	82.2	17	16.8	1	1	35	34.6	64	63.4	2	2

WYNIKI

Motywy podejmowania podwójnej ścieżki edukacji w szkole wyższej

Uczestniczący w badaniach dwu(wielu)fakultetowcy zwykle rozpoczynali swoją edukację na studiach dziennych drugiego stopnia, natomiast w ramach drugiego kierunku podejmowali najczęściej studia pierwszego stopnia w trybie zaocznym. W Tabeli 2 przedstawiono kategorie motywów realizowania studiów na więcej niż jednym kierunku w badanej grupie.

Młodzi ludzie postrzegają studia na drugim kierunku przede wszystkim jako inwestycję w siebie, sposób na samorealizację oraz szansę na skuteczne wejście i efektywne funkcjonowanie na rynku pracy poprzez zdobywanie dodatkowych kompetencji. Część osób stwierdziła, iż do podjęcia drugiego kierunku zachęcili ich rodzice, udzielając pomocy i wsparcia finansowego. Nie mniej ważne motywy to pewne ulgi i udogodnienia, wynikające zwykle z posiadania zgody dziekana na tzw. indywidualną organizację studiów.

Tabela 2
Najczęstsze motywy podejmowania drugiego kierunku studiów

Lp	Kategoria	N
1	Samorealizacja. Podwójne studia to inwestycja w siebie, możliwość rozwijania zainteresowań, poszerzania horyzontów.	63
2	Zwiększanie szans na rynku pracy. Podwójne studia to efekt presji rynku i dużej konkurencji wśród wykształconych absolwentów szukających pracy.	55
3	Dodatkowe kompetencje. Uczenie się systematycznej pracy, bycie osobą bardziej zorganizowaną, poszerzanie sieci znajomości, poznawanie nowych ludzi	43
5	Brak presji na ekonomiczne usamodzielnienie się. Do podwójnych studiów zachęcają rodzice, na utrzymaniu których pozostają młodzi ludzie.	25
6	Określone udogodnienia (ulgi) w studiowaniu. Indywidualne ustalanie terminów egzaminów, pierwszeństwo w wyborze grup na zajęciach, indywidualne ustalanie terminów kolokwium itp.	12

Indywidualna orientacja badanych na wartości zawodowe

Analiza struktury wartości oczekiwanych w przyszłej pracy zawodowej nie potwierdziła założeń Hipotezy 1 – oczekiwania wobec przyszłej pracy studentów realizujących odmienne ścieżki kształcenia istotnie się nie różnią, ich hierarchia jest bardzo podobna. Badani wskazują jako ważne takie wartości jak: stosunki z przełożonymi,

mi, bezpieczeństwo, stosunki z kolegami, warunki pracy oraz osiągnięcia. Stosunkowo mało ważne są wartości związane z estetyką i kierowaniem ludźmi (Tabela 3).

Uzyskane wyniki pogrupowano dodatkowo według trzech wymiarów teoretycznych: władza, osiągnięcia, wartości społeczne. Wymiar „władza” odnosi się do takich wartości jak prestiż, kierownictwo, dochód i możliwość awansu. Wymiar „osiągnięcia” obejmuje stymulację intelektualną, autonomię, zmienność i osiągnięcia. Natomiast wymiar „wartości społeczne” dotyczy altruizmu, stosunków z kolegami i stosunków z przełożonymi. Najwyżej w obu grupach badanych oceniono „wartości społeczne”, mniej ważne okazały się grupy wartości związane z osiągnięciami i władzą (Tabela 4).

Płeć a orientacja na wartości zawodowe

Płeć okazała się zmienną istotnie różnicującą orientację na określone wartości zawodowe w grupie osób realizujących tradycyjną ścieżkę edukacji, natomiast w grupie osób realizujących ścieżkę szerokoprofilową płeć nie sta-

Tabela 3

Orientacja na wartości zawodowe osób młodych realizujących tradycyjną vs nietradycyjną ścieżkę edukacji

Wartości	Ścieżka tradycyjna		Ścieżka nietradycyjna		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Stosunki z przełożonymi	4.44	.63	4.40	.55	.44	209	.65
Bezpieczeństwo	4.31	.64	4.38	.54	-.82	209	.41
Warunki pracy	4.27	.63	4.21	.59	.76	209	.44
Stosunki z kolegami	4.20	.78	4.31	.64	-1.08	209	.28
Osiągnięcia	4.17	.60	4.47	.50	-.92	209	.25
Awans	4.05	.83	4.13	.66	-.77	209	.44
Prestiż	4.03	.77	4.19	.65	-1.65	209	.10
Orientacja na czas wolny	3.98	.65	3.95	.61	.28	209	.77
Altruizm	3.95	.73	4.01	.76	-.53	209	.59
Dochód	3.93	.86	4.00	.71	-.58	209	.56
Autonomia	3.73	.63	3.71	.68	.18	209	.85
Zmienność	3.66	.59	3.80	.61	-1.70	209	.09
Kreatywność	3.41	.79	3.47	.82	-.56	209	.57
Stymulacja intelektualna	3.39	.56	3.72	.54	-1.62	209	.10
Kierowanie	3.13	.98	3.30	.89	-1.30	209	.19
Wartości estetyczne	2.77	1.07	2.83	.88	-.43	209	.66

Tabela 4

Wartości teoretyczne w badanych grupach

Wartości	Ścieżka tradycyjna		Ścieżka nietradycyjna		t	df	p
	M	SD	M	SD			
Wartości społeczne	4.20	.562	4.24	.476	-.58	209	.55
Władza	3.79	.689	3.91	.560	-1.37	209	.10
Osiągnięcia	3.74	.400	3.82	.393	-1.46	209	.14

nowi czynnika istotnie różnicującego orientacji na wartości zawodowe. (Tabela 5)

Plany na najbliższą przyszłość

Osoby badane zapytano o ich najbliższe (do 1 roku) plany edukacyjno-zawodowe. W efekcie stwierdzono, że osoby kończące studia na jednym kierunku zdecydowanie częściej niż dwu(wielo)fakultetowcy zamierzają po ich ukończeniu podjąć pracę i nie kontynuować w tym czasie nauki. Znaczna część osób realizujących nową ścieżkę kariery (22,7%) deklaruje, że po zakończeniu edukacji nie zamierza podejmować pracy, natomiast nadal uczyć się. Zarówno w jednej, jak i w drugiej grupie nieliczne osoby w okresie najbliższego roku nie zamierzają ani pracować ani studiować, lecz zając się innym rodzajem aktywności.

DYSKUSJA WYNIKÓW BADAŃ

We współczesnych badaniach nad wartościami dominuje stanowisko łączące perspektywę obiektywną i subiektywną. Perspektywa obiektywna zakłada, że wartości

mają charakter uniwersalny, zobiektywizowany i można je rozpatrywać jako ogólne normy społeczne, określające pożądane cechy obiektów, cele i ideały. Z perspektywy subiektywnej wartości traktowane są jako podstawowe elementy osobowości, jako względnie trwałe preferencje osoby, które w obszarze zawodowej aktywności determinują i różnicują indywidualny rozwój zawodowy oraz stosunek i oczekiwania wobec pracy. Są one, obok zainteresowań zawodowych i potrzeb ważnym kryterium wyboru zawodu i zadowolenia z pracy (Zalewska, 2000).

Uzyskane wyniki nie potwierdziły istnienia związku pomiędzy przyjętą i realizowaną przez badanych studentów strategią edukacyjną a indywidualną orientacją na wartości zawodowe. Jak niejednokrotnie podkreślano, kapitał edukacyjny pozostaje dziś podstawowym kapitałem kariery, coraz więcej młodych ludzi dąży do jego powiększania, m.in. poprzez podejmowanie dodatkowych, równoległych studiów, równocześnie jego wartość na rynku pracy zmalała na korzyść innych kapitałów, w tym głównie kapitału przedsiębiorczości, kapitału kulturalnego czy kapitału doświadczenia zawodowego. Być

Ścieżki edukacyjne młodych kobiet i mężczyzn a struktura ich wartości zawodowych

Tabela 5

Płeć a orientacja na wartości zawodowe osób realizujących tradycyjną vs nietradycyjną ścieżkę edukacji

	Ścieżka tradycyjna					Ścieżka nietradycyjna								
	Kobiety		Mężczyźni		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	Kobiety		Mężczyźni		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>				<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>			
Osiągnięcia	4.23	.56	4.05	.67	1.48	108.0	.13	4.34	.49	4.25	.52	-.14	99	.88
Prestiż	4.15	.65	3.81	.92	2.22	108.0	.02	4.21	.65	4.15	.66	.44	99	.65
Stosunki z przełożonymi	4.55	.47	4.23	.81	2.21	52.5	.03	4.40	.55	4.41	.55	-.16	99	.87
Bezpieczeństwo	4.43	.49	4.10	.81	2.32	53.9	.02	4.42	.54	4.30	.53	1.04	99	.29
Stosunki z kolegami	4.38	.58	3.88	.99	2.86	52.6	.00	4.33	.67	4.26	.56	.49	99	.62
Warunki pracy	4.32	.57	4.17	.73	1.09	63.4	.27	4.24	.62	4.13	.50	.80	99	.42
Altruizm	4.08	.64	3.72	.83	2.33	63.7	.02	4.03	.71	3.96	.87	.39	99	.69
Awans	4.04	.74	4.08	.99	-.25	108.0	.79	4.11	.67	4.19	.66	-.54	99	.58
Orientacja na czas wolny	3.94	.58	4.04	.76	-.72	108.0	.47	3.99	.60	3.88	.62	.82	99	.41
Dochód	3.89	.82	4.01	.93	-.72	108.0	.47	4.03	.72	3.92	.68	.70	99	.48
Autonomia	3.68	.59	3.82	.69	1.13	108.0	.25	3.69	.69	3.77	.64	-.53	99	.59
Zmienność	3.68	.54	3.61	.66	.59	108.0	.55	3.78	.64	3.84	.54	-.51	99	.60
Kreatywność	3.38	.73	3.45	.90	-.39	108.0	.69	3.39	.79	3.65	.87	1.48	99	.14
Stymulacja intelektualna	3.32	.55	3.52	.58	1.71	108.0	.08	3.52	.53	3.50	.57	.19	99	.84
Kierowanie	3.07	.88	3.24	1.16	-.87	108.0	.38	3.28	.80	3.35	1.05	-.35	99	.72
Wartości estetyczne	3.00	1.03	2.36	1.03	3.06	108.0	.00	2.90	.87	2.67	.89	1.19	99	.23
Wartości społeczne	4.34	.42	3.95	.69	3.19	53.6	.00	4.25	.46	4.21	.49	.37	99	.71
Władza	3.78	.63	3.79	.78	-.01	108.0	.99	3.91	.55	3.90	.57	.04	99	.96
Osiągnięcia	3.73	.39	3.75	.41	-.27	108.0	.78	3.81	.40	3.84	.35	-.40	99	.68

może więc to nie tylko kapitał edukacyjny, czas i energia poświęcona jego gromadzeniu, ale także (a może przede wszystkim?) kapitał kulturowy, zachowania przedsię-

biorcze, kapitał doświadczenia zawodowego mają istotny związek z hierarchią zawodowych wartości preferowanych przez młode kobiety i młodych mężczyzn. Dlatego

Tabela 6

Plany na najbliższą przyszłość osób realizujących tradycyjną vs nietradycyjną ścieżkę edukacji

Lp	W okresie najbliższego roku zamierzam:	Ścieżka tradycyjna		Ścieżka nietradycyjna	
		Liczba wyborów	% wyborów	Liczba wyborów	% wyborów
1	Podjąć (kontynuować) pracę zawodową i na razie nie podejmować dalszej edukacji	68	61.8	35	34.7
2	Podjąć (kontynuować) pracę zawodową i równocześnie dalej się uczyć, np. na studiach podyplomowych	35	31.8	40	39.6
3	Nie zamierzam od razu rozpoczynać pracy zawodowej, chciałbym/am nadal się uczyć	3	2.7	23	22.7
4	Nie zamierzam od razu rozpoczynać pracy zawodowej, chciałbym/am przez pewien czas odpocząć, realizować swoje hobby, zająć się rodziną itp.	4	3.6	3	3.0
Razem		110	100.0	101	100.0

w dalszych zamierzeniach badawczych należałoby wziąć pod uwagę pozostałe istotne wymiary kapitału kariery, rozpoznać je w ich wzajemnych interakcjach, nie ograniczać się do badania wybranych zależności i związków.

Generalnie badani młodzi ludzie za najważniejsze w swojej przyszłej pracy zawodowej uważają taktowne, sprawiedliwe i wyrozumiałe relacje z przełożonymi oraz z kolegami, zrozumienie, możliwość zawarcia w pracy przyjaźni oraz warunki pracy – czyli dobrze wyposażone stanowisko pracy, spokojną atmosferę pracy. W następnej kolejności istotne są dla nich: bezpieczeństwo – związane z pewnością miejsca pracy i zatrudnienia teraz i w przyszłości oraz osiągnięcia – poczucie, że rzeczywiście czegoś się dokonało, możliwość wykazania się. Orientacja na te grupy wartości wskazuje przede wszystkim na potrzebę stabilnej, spokojnej pracy, natomiast wyzwania, autonomia, prestiż czy awans mają dla ludzi młodych w momencie rozpoczynania kariery zdecydowanie mniejsze znaczenie.

Najniższy poziom ważności dla badanych prezentują wartości estetyczne i kierownictwo. Niskie znaczenie wartości estetycznych może stanowić konsekwencję trudności na rynku pracy, być czynnikiem mało istotnym w procesie jej poszukiwania, natomiast małe znaczenie przypisywane kierowaniu ludźmi być może wynikać z przekonania, iż awans na stanowisko kierownicze w momencie rozpoczynania zawodowej kariery jest dla młodego człowieka prawie nieosiągalny.

Uzyskana w wyniku przeprowadzonych badań struktura orientacji na wartości zawodowe z uwzględnieniem kryterium płci w pełni potwierdziła założenia Hipotezy 2 w odniesieniu do grupy osób realizujących nietradycyjną ścieżkę kariery, gdzie stwierdzono brak istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami. Natomiast w grupie osób realizujących jeden kierunek studiów istotne różnice wystąpiły, co interesujące, jedynie w odniesieniu do grupy wartości społecznych – relacji z innymi, bezpieczeństwa, altruizmu, wartości estetycznych. Duże znaczenie poczucia bezpieczeństwa wśród kobiet może stanowić konsekwencję faktu, iż niezależnie od tego, że generalnie posiadają one lepsze wykształcenie niż mężczyźni, to w większym stopniu dotyka je trudna sytuacja na rynku pracy. Zdobycie stabilnej i pewnej pracy dla wielu z nich jest warunkiem umożliwiającym realizację innych ważnych celów życiowych, np. usamodzielnienia się, założenia rodziny czy wychowywania dzieci. Pozostałe wyniki pokazały brak istotnych różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w odniesieniu do grupy wartości związanych z Władzą i Osiągnięciami.

Przywiązywanie większej wagi do wartości tradycyjnie mieszczańskich się w „męskim” modelu kariery przez kobiety potwierdza istnienie swoistego zjawiska „wyrównywania się” modeli zawodowych karier, co w przeprowadzonych badaniach wyraźnie wystąpiło w grupie osób studiujących więcej niż jeden kierunek. Można przewidywać, iż wkładanie w naukę dodatkowego czasu, energii i wysiłku wiąże się z oczekiwaniem większych zwrotów, w tym większego prestiżu czy osiągnięć w przyszłej pra-

cy. Występowanie w naszym kraju zjawiska wyrównywania się zawodowych karier kobiet i mężczyzn potwierdzają m.in. badania Jezior (2005), Czarnoty-Bojarskiej i Łady (2004) a także badania przeprowadzone przez Wiatrowskiego (2009) wśród uczniów szkół średnich, wyniki których pokazały, iż obecnie różnice pomiędzy wartościami deklarowanymi przez chłopców i dziewczęta jako ważne do osiągnięcia w przyszłej zawodowej karierze występują, ale nie są zasadnicze. Autor pisze, iż zmienność dzisiejszego świata, promowanie wartości materialnych, powszechna konsumpcja stwarzają pole przewartościowywania na rzecz realizacji takiej kariery, która da przede wszystkim odpowiednie dochody, dziś tak samo ważne dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Orientacja na określone wartości ma związek z planami, wpływa na wybór celów, zwłaszcza odległych oraz sposobów ich realizacji. Wartości wywierają długofalowy wpływ na zachowanie się, selekcionując krótko- i długoterminowe cele życiowe, a także plany i działania służące realizacji tych celów (Mądrzycki, 1996). Struktura planów na najbliższą przyszłość jest odmienna w badanych grupach. Osoby realizujące tradycyjną ścieżkę edukacyjną w porównaniu do drugiej grupy badanych częściej zamierzają podjąć pracę i w przeciągu najbliższego czasu nie kontynuować edukacji. Większe znaczenie dalszej edukacji w planach dwu(wielu)fakultetowców może mieć co najmniej dwie zasadnicze przyczyny – jedna wynika z faktu, iż w przeciągu najbliższego roku większość z nich będzie kontynuowała naukę na drugim kierunku, inna przyczyna może być konsekwencją większej ważności wartości związanych z edukacją – średnia przypisywana wartości „stymulacja intelektualna” jest nieznacznie wyższa w tej właśnie grupie. Na wynik ten może także wpływać obecna sytuacja rynkowa – ponieważ przejście z systemu edukacji na rynek pracy jest dla młodych dorosłych sytuacją coraz mniej przejrzystą i coraz trudniejszą do zaplanowania, to wydłużone ścieżki edukacyjne, podejmowanie kolejnych form kształcenia, może stanowić sposób na jej „przeczekanie”.

Nieliczne osoby po ukończeniu studiów, w przeciągu najbliższego roku nie zamierzają podejmować ani dalszej edukacji, ani pracy. Warto zwrócić uwagę na tę grupę ludzi młodych, w najnowszych badaniach Eurofoundu (Raport Eurofound, 'Young People and NEETs in Europe: First Findings', grudzień 2011, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1172.htm>), została ona określona pojęciem NEETs – według autorów raportu tworzą ją osoby w wieku od 15 do 24 bez pracy, edukacji lub szkolenia (*not in employment, education or training*), w 2010 roku ich udział w populacji w UE wyniósł 12.8%, co odpowiada w przybliżeniu 7,5 mln młodych osób. Odsetek ten waha się mocno wśród państw członkowskich UE: z 4.4% w Holandii do 21.8% w Bułgarii. Z wyjątkiem Luksemburga, wszystkie państwa członkowskie odnotowały znaczny wzrost liczby NEETs od początku kryzysu. Szacuje się, że w Polsce jest ich około 580 tysięcy (Pawłowska-Salińska, 2010). Stanowi to niezwykle ważny społecznie obszar dla dalszych

badania celem rozpoznania m.in. przyczyn pozostawiania w tej grupie, a także ponoszonych indywidualnych i społecznych kosztów takiej sytuacji.

Reasumując, podejmując badania oczekiwano, iż osoby realizujące odmienne ścieżki edukacyjne będą istotnie różniły się preferowaną strukturą zawodowych wartości – uzyskane wyniki nie potwierdziły tych oczekiwań, natomiast wniosły nowe dane potwierdzające zjawisko „wyrównywania się” karier młodych kobiet i mężczyzn, co zachęca i inspirowało do dalszych poszukiwań w tym obszarze. Szczególnie obiecujące wydaje się rozpoznanie przebiegu zawodowych karier osób młodych funkcjonujących już na rynku pracy. Czy szerokoprofilowy model edukacyjnej kariery zwiększa prawdopodobieństwo zawodowego sukcesu? Czy kobiety realizujące więcej niż jeden kierunek studiów rzeczywiście zwiększają tym sposobem swoje szanse na rynku pracy i mają większe możliwości zaspokojenia deklarowanych w badaniu wartości związanych z prestiżem, osiągnięciami czy z awansem? Czy ukończenie więcej niż jednego kierunku studiów ma jakiegokolwiek znaczenie w zakresie ochrony młodego człowieka przed bezrobociem?

Nadal otwartym pozostaje pytanie – czy rynek przyszłości zamknie się na wąskich specjalistów i będzie promował wyłącznie osoby o interdyscyplinarnych, szerokich kwalifikacjach? Kto będzie miał na nim większe szanse – czy rzeczywiście tzw. generaliści – osoby, które dobrze sobie radzą nawet w pozornie odległych obszarach zatrudnienia, dzięki temu, że potrafią doskonale przystosowywać się do zmiennych warunków pracy, są elastyczne, otwarte, samodzielne w pozyskiwaniu informacji i gotowe do samodoskonalenia czy tzw. freaksi – ludzie motywowani chęcią poznania jakiegoś wąskiego zagadnienia, ponadprzeciętnie zaangażowani w określoną, często bardzo wąską specjalizację czy dziedzinę? (Stasiła-Sieradzka, 2010). Czy, jak pyta Furmanek (2007) możliwe jest znalezienie pracy – na trudnym rynku – przez człowieka, który umie wiele różnych rzeczy, ma przygotowanie interdyscyplinarne, ale nie potrafi rozwiązać elementarnych i charakterystycznych dla danego zawodu zadań? Pytania te i problemy nie są nowe, jednak podejmowanie ich w nowej globalnej rzeczywistości ma niespotykany wcześniej wymiar, stawia szereg nowych wyzwań przed edukacją, szczególnie przed edukacją akademicką.

LITERATURA

- Bańka, A. (2005). Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny. W: A. Bańka (red.), *Psychologia jakości życia* (s. 11-79). Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2006). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Błaszczak, A. (2009). *Nawet najlepszy dyplom to za mało*. <http://www.rp.pl/artukul/383427>, dostępny w dniu 29.01.2012.
- Czarnota-Bojarska, B., Łada, M., (2004). Ważność różnych aspektów pracy dla kobiet i mężczyzn o różnym jej stażu. *Nowiny Psychologiczne*, 1, 5-22.
- Furmanek, W. (2007). Edukacja zawodowa wobec wyzwań społeczeństwa wiedzy. W: M. Kozielska (red.), *Edukacja dla społeczeństwa wiedzy* (s. 76-92). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Jezior, J. (2005). *Wartość pracy. Studium socjologiczne na podstawie badań w regionie śródkowoschodniej Polski*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Makin, P.J., Cooper, C.L., Cox, C.J. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Mądrzycki, T. (1996). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: GWP.
- Nagórski, B. (2003), *Polska wobec Strategii Lizbońskiej*, PKPP Lewiatan – Przedsiębiorcy, pracodawcy, prawa pracodawców, liberalizm gospodarczy, komisja trójstronna, umowa społeczna.mht z dnia 05.07.2003, www.pkpp.pl/?ID=91238&article_id=121134, dostępny w dniu 15.01.2012.
- Pawłowska-Salińska, K. (2012). Młodzi trzy razy nic. *Gazeta Wyborcza* z dnia 14 styczeń 2012.
- Stasiła-Sieradzka, M. (2010). Kompetencje, które warto posiadać w XXI wieku – próba poszukiwań W: D. Lewicka, L. Zbiegień-Maciąg (red.), *Wyzwania dla współczesnych organizacji w warunkach konkurencyjnej gospodarki* (s. 647-656). Kraków: Wydawnictwa AGH.
- Suchar, M. (2010). *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*. Warszawa: Wydawnictwo S.H.Beck.
- Turska E. (2010). Zmiany w realizacji ścieżek edukacyjnych jako sposób adaptacji do zmian strukturalnych rynku pracy. W: M. Stasiła-Sieradzka (red.), *Doradztwo karier. Wyzwania i zagrożenia* (s. 104-119). Katowice: Ministerstwo Edukacji Narodowej, Współwydawca Fischer Sp. z o.o.
- Wiatrowski, Z. (2009). *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*. Radosław: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploracyjnej Państwowego Instytutu Badawczego.
- Zalewska, A. (2000). Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na Wartości Zawodowe” Seiferta i Bergmana do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39, 1, 57-77.