

# Preferencje wartości w mapowaniu kariery zawodowej w przestrzeni społecznej

Aleksander Hauziński\*

Instytut Psychologii, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań

## PREFERENCES OF VALUES IN VOCATIONAL CAREER MAPPING IN SOCIAL ENVIRONMENT

This study presents the results of basic value orientations among young adults who are in the process of transition from vocational education to work. The research utilized the Portrait Values Questionnaire (PVQ) by Schwartz as well as certain assumptions of his theory, which is currently one of the most academically and empirically grounded theories of values. Values as the basic orientations underline and influence individual variations of motivations, attitudes and actions. The research was carried out on a total sample of 366 graduating students. The results show the value structure difference in the present situation of the subjects and in the future situation related to a declared country of emigration.

**Key words:** human values, vocational decisions, career planning, career mapping in social environment

### PREFERENCJE WARTOŚCI A PLANOWANIE KARIERY ZAWODOWEJ

Jak podkreślał Super (1972) głównymi wyznacznikami zainteresowań są zdolności, rasa i narodowość, poziom społeczno-ekonomiczny społeczności, płeć, rodzina i osobowość. Podkreślał, że różnice kulturowe (rasa i narodowość) występujące między mieszkańcami w obrębie kraju nie mają wpływu na zainteresowania zawodowe, zwłaszcza w krajach anglosaskich. Z kolei płeć została wówczas uznana za ważną determinantę zainteresowań z uwagi na różnice fizyczne i zróżnicowane oczekiwania społeczne dotyczące pełnionych ról. W przypadku charakterystyk osobowości odwoływał się Super głównie do wyników badań związków zaburzeń klinicznych z zainteresowaniami. Analizy Supera posłużyły do stworzenia modeli karier zawodowych, jednak nie wskazywały motywów podejmowanych decyzji zawodowych. Super (1972, s. 167) pisał m.in. „zainteresowania determinują wybór i ukończenie studiów, jeśli okoliczności pozwalają na ten wybór i jeśli badany ma wystarczające uzdolnienia w tym kierunku. Związek między postępami szkolnymi lub uniwersyteckimi a zainteresowaniami jest dość luźny”.

Z kolei Holland (1992) stwierdził, że wybór zawodu i ścieżki kariery zawodowej w ramach kultury zachodniej stanowi bardzo ważny aspekt rozwoju osobowości człowieka i poszukiwał najważniejszych determinant kształtujących decyzje zawodowe. Zdefiniował on szereg

kluczowych preferencji zawodowych, które różnicują się i zarazem podlegają procesowi konwergencji w sytuacji konfrontacji zdolności jednostki z ofertami dostępnymi na rynku pracy. Struktura preferencji zawodowych i ich interakcja ze środowiskiem wyznaczają obszar dostępnych wyborów zawodowych. Preferencje dzielą się na typy realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Preferencje wyznaczają specyficzny sposób poszukiwania, zbierania i interpretacji informacji o zawodach oraz drogach karier zawodowych (Chirkowska-Smolak, Hauziński i Łaciak, 2011). Typologia preferencji umożliwia pomiar stopnia ich nasilenia u diagnozowanej osoby a następnie skonfrontowanie wyniku z porządkiem świata zawodów i typów organizacji. Holland (1992) założył istnienie odpowiedniości między środowiskiem zawodowym w którym dominują charakterystyczne osobowości zawodowe, style zachowania i możliwości rozwoju zawodowego a typem preferencji szczególnie dominujących u określonej osoby. Środowiska zawodowe, podobnie jak osobowości zawodowe charakteryzuje określony profil preferencji. Holland (1992) podkreślał, że w procesie rozwoju zawodowego ludzie poszukują takich środowisk w których będą mogli w pełni wykorzystać swoje możliwości, zdolności, kompetencje oraz osiągać cenione wartości i realizować pożądane role społeczne. Dlatego wiedza o ich preferencjach zawodowych, wykształceniu oraz podjętych decyzjach może być podstawą do formułowania przewidywań dotyczących ich zawodowej przyszłości. W przewidywaniach dotyczących rzeczywistych relacji osobowości i preferencji ze środowiskiem zawodowym uwzględnić należy spójność wewnętrzną preferencji oraz ich tożsamość i zróżnicowanie a także spójność zewnętrzną, podobieństwa

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Aleksander Hauziński, Instytut Psychologii, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, ul. Szamarzewskiego 89AB, 60-568 Poznań.  
konto\_aleksander@interia.pl

i przeciwieństwa preferencji. Niektóre składniki różnych preferencji są sobie bliższe, niż składniki pozostałych. Z punktu widzenia trafności pomiaru dopasowania osobowości i środowiska wydaje się ważne szczegółowe zdefiniowanie badanych składników preferencji i precyzyjne przypisanie ich określonym obszarom świata zawodów. Modele treści i struktury preferencji zawodowych są niezbędną podstawą trafnej diagnozy.

Holland (1992) twierdził, że preferencje zawodowe i inne cechy osobowości stanowią potencjał, który może wyrażać się w odpowiednim środowisku zawodowym w sposób służący potwierdzeniu zainteresowań, doświadczeń, kompetencji oraz preferowanych wartości i aspiracji. Zatem wysoki poziom dopasowania osoby i środowiska zawodowego ułatwia rozwój zawodowy przebiegający w najbardziej przez osobę pożądanym i oczekiwanym kierunku. Kluczowe preferencje zawodowe lokujące osobę na określonym wymiarze osobowości zawodowej tworzą zwarty i stabilny wzorzec cech. Ponieważ wzorzec ten ma strukturę heksagonalną (sześć wierzchołków ustanawia typy preferencji) wyróżnić w nim można trzy pary preferencji przeciwstawnych, są to preferencje realistyczne versus społeczne, konwencjonalne versus artystyczne oraz badawcze versus przedsiębiorcze. Relacja przeciwieństwa preferencji jest wyjaśniana przez badaczy rozwoju zawodowego (Bańka, 1995; Kasprzak, 2013) poprzez odwoływanie się do przebiegu rozwoju jako procesu orientowania się na świat rzeczy i świat ludzi co wynika z preferencji określonych wartości, dominujących stylów zachowania oraz stylów rozwiązywania problemów i wpływa na przebieg ścieżek karier.

Holland (1992) przywołuje wyniki badań empirycznych wskazujących na trafność przyjętych założeń. Między innymi, na podstawie meta-analiz wyników preferencji zawodowych z poziomem inteligencji, stylami poznawczymi oraz cechami osobowości wskazał ich skupienia: 1) Społeczne ukierunkowanie osobowości obejmuje wysoką ekstrawersję, zdolności społeczne i interpersonalne, przedsiębiorczość, optymizm; 2) Badawcze i rzeczowe ukierunkowanie osobowości obejmuje zdolności percepcyjne i rozumowanie matematyczne; 3) Konwencjonalne ukierunkowanie osobowości obejmuje zainteresowania zawodami konwencjonalnymi, preferencję tradycyjnych wartości oraz wysoką kontrolę i skrupulatność; 4) Osobowość otwarta i ekspresyjna wyraża się preferencjami artystycznymi, otwartością na doświadczenie i płynnością ideacyjną. Zarówno w przypadku charakterystyk sześciu głównych typów preferencji, jak i w przypadku kryteriów potwierdzających ich relacje wskazać można ich związki z preferowanymi wartościami. Stanowiąc to może podstawę dla wysunięcia hipotezy o związku wyborów zawodowych z wartościami cenionymi przez ludzi. Dopasowanie osobowości do zawodu podnosi wydajność, obniża poziom doświadczanego stresu zawodowego i podnosi poziom zawodowej satysfakcji (Kasprzak, 2013, s. 22). Jednym z istotnych wskaźników poziomu dopasowania zawodowego jest spójność i możliwość realizacji cenionych wartości w środowisku pracy.

Rokeach (1968) sformułował teorię wartości, wskazując że są one strukturami wyodrębnionymi i położonymi centralnie w systemie przekonań co wskazuje na ich wagę i doniosłe funkcje regulacyjne. Ujmował on osobowość jako system przekonań i wyróżnił ich trzy zbiory: przekonania deskryptywne lub egzystencjalne, które można oceniać w kategoriach prawdy i fałszu, przekonania ewaluatywne, które służą ocenie co jest dobre a co złe oraz przekonania pre i proskryptywne, stanowiące nakazy bądź zakazy które kształtują strukturę wartości. Rokeach (1968) definiuje wartości jako przekonania, że określone postępowanie lub ostateczny cel życia jest indywidualnie i społecznie bardziej atrakcyjny, niż inne cele życiowe. Wartości uporządkowane są hierarchicznie, w sposób trwały i wyrażają preferowane sposoby postępowania lub cele egzystencjalne.

Centralne miejsce w systemie przekonań zajmują przekonania na temat Ja, system wartości ostatecznych oraz system wartości instrumentalnych. Z kolei przekonania o zachowaniu osób znaczących oraz dotyczące obiektów niespołecznych lokują się w peryferycznych obszarach systemu. Centralne położenie wartości związanych z Ja świadczy według Rokeacha (Brzozowski, 1996) o ich wadze, funkcjach regulacyjnych, stosunkowo wysokiej stałości i o nie podleganiu wpływom sytuacyjnym. Jednak każda zmiana w obrębie systemu wartości powoduje istotne zmiany w całym systemie przekonań. Motywem inicjującym modyfikację w systemie przekonań jest dążenie do utrzymania i polepszenia wyobrażeń o samym sobie, dbałość o zachowanie poczucia własnej wartości. Zatem motywem zmiany w systemie przekonań jest dysonans między przekonaniami dotyczącymi Ja.

Wartości spełniają rolę kryterium wyboru celów, umożliwiają integrację jednostki ze społeczeństwem oraz określają wybory indywidualnej drogi życia i kariery zawodowej. Wybrane wartości stają się standardami organizującymi i motywującymi działania. Według Rokeacha socjalizacja wartości przebiega w rodzinie i rodzina jest zarazem na pierwszych miejscach wartości cenionych przez ludzi z różnych kultur i krajów.

Psychometryczne właściwości Skali Wartości Rokeacha (Rokeach Value Survey) były oceniane w licznych badaniach (Brzozowski, 1996; Johnston, 1995). Stosunkowo zgodne są wyniki dotyczące rzetelności, która oceniona została jako wysoka. Więcej problemów pojawiło się w badaniach dotyczących trafności RVS. Wyniki badań dotyczących weryfikacji trafności teoretycznej są niejednoznaczne. Na przykład, wyniki badań Heath'a i Fogel (Brzozowski, 1996) ujawniły brak trafności teoretycznej RVS, przy zachowaniu podziału na wartości instrumentalne i ostateczne. Podobne wnioski sformułowali Thompson, Levitow i Miederhoff (Brzozowski, 1996) sprawdzając trafność teoretyczną RVS za pomocą analizy czynnikowej. Przyjęli oni, że skalę charakteryzuje psychometryczna niedoskonałość, którą można częściowo wyeliminować, stosując odpowiednią do celów badawczych metodę zbierania wyników. Jeżeli badacza intere-

suje wybór między wartościami, powinien koncentrować się na rangowaniu. Jeżeli badacza interesuje to, jak ludzie spostrzegają wzajemną ważność wartości, powinien polecić badanym ocenienie wartości na skalach szacunkowych. Istnieją ponadto zmienne zakłócające trafność skali, to efekt uporządkowania, podatność na aprobatę społeczną oraz skłonność do zgadzania się. Analiza czynnikowa skali (Brzozowski, 1996) umożliwiła wyznaczenie zbioru dwunastu dwubiegunowych czynników. Są to ograniczanie siebie i konformizm versus kierowanie sobą, przyjemność versus prospołeczność, osiągnięcia versus prospołeczność, prospołeczność i przyjemność versus bezpieczeństwo, prospołeczność versus kierowanie sobą, prospołeczność versus osiągnięcia, czynnik ósmy bez nazwy, bezpieczeństwo i ograniczanie siebie versus dojrzałość i kierowanie sobą, czynnik dziesiąty bez nazwy, bezpieczeństwo versus ograniczanie siebie i konformizm, kierowanie sobą versus przyjemność (Brzozowski, 1996). Jak zauważa Brzozowski (1996) wyniki skali RVS uzyskane w badaniu standardowym umożliwiają określenie hierarchii wartości ważnych dla badanej grupy oraz porównanie wyników poszczególnych osób badanych z profilem grupowym.

W opublikowanej przez Schwartz i Bilsky'ego (1987) teorii uniwersalnej psychologicznej struktury ludzkich wartości przyjęto, że stanowią one poznawczą reprezentację trzech powszechnych wśród ludzi warunków współżycia społecznego: a) potrzeb biologicznych, b) interakcyjnych wymagań koordynacji interpersonalnej, oraz c) oczekiwań społecznych dotyczących dobrobytu i przetrwania grupy. Schwartz i Bilsky prowadzili badania korzystając ze Skali Wartości Rokeacha, jednak zaprezentowali wyniki badań wykorzystując metodę skalowania wielowymiarowego. Ten sposób prezentacji wyników pozwolił na wykrycie nowych relacji między wartościami oraz umożliwił przedstawienie struktury wartości w formie koła wartości.

Schwartz i Bilsky (1987, s. 550) analizując te mechanizmy przedstawili teoretyczne i empiryczne definicje ośmiu kategorii wartości: przyjemność (*enjoyment*), bezpieczeństwo (*security*), władza (*social-power*), osiągnięcia (*achievement*), kierowanie sobą (*self-direction*), prospołeczność (*prosocial*), restrykcyjne przystosowanie (*restrictive conformity*) oraz dojrzałość (*maturity*). Posługując się mapowaniem (*mapped values*) uporządkowali wartości z uwagi na to, czy służą interesom indywidualnym czy raczej wspólnotowym oraz z uwagi na to, czy prowadzą do celów ostatecznych albo instrumentalnych. Badacze zakładali, że strukturalna organizacja systemu wartości odzwierciedla ich wagę oraz motywacyjny wpływ ich spójności bądź sprzeczności na codzienne zachowania i decyzje.

Na przykład, wartości zgrupowane w dwóch obszarach są pojęciowo odległe wtedy, gdy dominują w nich wartości logicznie bądź pojęciowo sprzeczne, jak ma to miejsce między własną przyjemnością a nastawieniem prospołecznym. Z kolei pojęciowa bliskość obszarów o dominujących wartościach pokazuje ich kompatybil-

ność, jak jest w przypadku potrzeby bezpieczeństwa i konformizmu.

Kwestionariusz PVQ (*The Portrait Values Questionnaire*) posiada kilka wersji (Schwartz i Bilsky, 1990). Podstawową jest 40 pozycyjna wersja kwestionariusza, istnieje również wersja 28 pozycyjna (Steinmetz i wsp., 2009) oraz stosowana w Europejskim Sondżu Społecznym wersja 21 pozycyjna (Davidov, Schmidt i Schwartz, 2008). Pozycje PVQ zawierają charakterystyki celów, aspiracji i przekonań różnych ludzi. Każda pozycja zawiera dwa zdania, pierwsze stanowi ogólny opis tego co jest ważne dla osoby a drugie dotyczy konkretnych zachowań albo pragnień. Zadaniem osoby badanej jest odpowiedź na pytanie: w jakim stopniu każda z tych osób jest lub też nie jest do niej podobna. Odpowiedź udzielana jest na 6-stopniowej skali od 1 – bardzo podobny do mnie, do 6 – zupełnie do mnie niepodobny. Według Ciecucha i Zaleskiego (2011, s. 254) PVQ w obecnej postaci charakteryzuje się pośrednim pomiarem wartości, nie wymagając abstrakcyjnego myślenia. Odwołanie do konkretnych zachowań poszerza zakres wykorzystania narzędzia a konieczność porównania opisywanej osoby do siebie zwiększa psychologiczny realizm badania. Wymóg porównania osoby do siebie zwiększa koncentrację na porównywanej wartości a nie na nieistotnych wyobrażeniach o sobie, gdyż opisy osób przez pryzmat ich ważnych cech, zwiększają jednoznaczność znaczeniową użytych terminów (Schwartz, 1992). Układ skali powoduje, że wskaźnikiem preferencji wartości jest różnica średniej uzyskanej dla wszystkich wartości oraz średniej uzyskanej dla danego typu wartości (Schwartz, 1994, 1996).

W polskiej adaptacji PVQ uzyskano dobre parametry psychometryczne poszczególnych skał, a zasada podobieństwa wartości sąsiednich i konfliktu przeciwstawnych uzyskała potwierdzenie korelacyjne. Ciecuch (2009) przeprowadził badania w grupie 1078 osób w wieku od 16 do 30 lat ( $M=21.9$ ,  $SD=3.7$ ). W badanej próbie wykonano skalowanie wielowymiarowe metodą Smallest Space Analysis. Następnie w programie Amos wykonano konfirmacyjną analizę czynnikową oraz przedstawiono standaryzowane ładunki czynnikowe dla 9-ciu kategorii wartości (Ciecuch i Zaleski, 2011, s. 258). Charakterystyka kategorii wartości przystosowanie (*conformity*) odpowiada ograniczeniu własnych dążeń i działań, które mogłyby szkodzić innym lub naruszać społeczne normy, jak posłuszeństwo, samodyscyplina, szacunek dla starszych. Tradycja (*tradition*) wyraża akceptację i szacunek wobec rytuałów i idei własnej kultury lub religii. Życzliwość (*benevolence*) oznacza troskę o dobro najbliższych, rodziny, przyjaciół, znajomych a także przyjaźń i miłość. Uniwersalizm (*universalism*) wyraża troskę o dobro wszystkich ludzi, dbałość o ochronę środowiska, sprawiedliwość, mądrość i pokój. Kierowanie sobą (*self-direction*) odpowiada niezależności w myśleniu i działaniu, kreatywność, wolność oraz autonomiczne wybieranie własnych celów. Stymulacja (*stimulation*) oznacza poszukiwanie nowości oraz dążenie do ekscytującego i urozmaiconego życia. Hedonizm (*hedonism*) charak-

teryzuje się dążeniem do przyjemności, zaspokajaniem własnych, przede wszystkim organicznych potrzeb. Osiągnięcia (*achievements*) odpowiadają nastawieniu na osobisty sukces, osiągany przez demonstrację kompetencji w sposób zgodny ze społecznymi standardami.

W kołowym modelu wartości Schwartza skorelowanie kolejnych wartości ze sobą jest nie tylko dopuszczalne, ale również przewidywany jest układ korelacji. Najbardziej skorelowane powinny być typy wartości sąsiadujących na kole, ze względu na zasadę podobieństwa. Przedstawiono również różnice w preferencjach wartości między kobietami i mężczyznami (Cieciuch i Zaleski, 2011). Rzetelność polskiej wersji PVQ oszacowano metodą  $\alpha$  Cronbacha dla każdej ze skal oraz moc dyskryminacyjną itemów (Cieciuch i Zaleski, 2011), która wyniosła odpowiednio: przystosowanie  $\alpha=.577$ ; tradycja  $\alpha=.609$ ; życzliwość  $\alpha=.640$ ; uniwersalizm  $\alpha=.750$ ; kierowanie sobą  $\alpha=.650$ ; stymulacja  $\alpha=.630$ ; hedonizm  $\alpha=.800$ ; oraz osiągnięcia  $\alpha=.720$ ; siła  $\alpha=.700$ ; bezpieczeństwo  $\alpha=.600$ . Z kolei w artykule Cieciucha i Davidova (2012) opisano treść pozycji skali Portretowego Kwestionariusza Wartości.

Należy przypuszczać, że uniwersalizm PVQ stanowi ważne uzasadnienie dla jego wykorzystania w obszarach służących wyjaśnieniu uwarunkowań decyzji i formułowania celów życiowych i zawodowych (Cieciuch, 2013). Preferencje wartości stanowią ważną determinantę wyborów zawodowych oraz są wskaźnikiem dopasowania do kultury społeczności i organizacji (Schwartz, 1999).

#### **MAPOWANIE KARIERY W PRZESTRZENI KULTUROWEJ Z PERSPEKTYWY KONCEPCJI KARIER BEZ GRANIC**

Zachowania zawsze mają swoją przestrzeń i powtarzane w ogniskach aktywności, tworzą trwałe wzory zachowań. Ogniskiem aktywności może być mieszkanie, szkoła, miejsce pracy. Charakterystyczny dla wyróżnionej przestrzeni wzór zachowania wyznaczony jest przez właściwości kulturowe, społeczne i fizyczne przestrzeni (np. wzór zachowania w szpitalu) oraz przez psychiczne właściwości jednostki. Ogniska aktywności wiążą ludzi z przestrzenią geograficzną i mogą być wyrazem nie tylko ich życiowej sytuacji, ale i preferencji różnych wartości (Golledge i Stimson, 1997).

Presson i Somerville (1985) dokonali rozróżnienia między pierwotną aktywnością przestrzenną, gdy zachodzi bezpośrednia interakcja między osobą a jej otoczeniem, a aktywnością wtórną czyli taką, która polega na manipulacji informacją przestrzenną na poziomie abstrakcyjnym lub/i symbolicznym. Pierwotna aktywność przestrzenna stanowi reakcje na bodźce docierające z otoczenia oraz wrażenia. Aktywność wtórna jest efektem operacji prowadzonych na informacjach dostępnych z bezpośredniego otoczenia oraz tych, które są trwale zapisane w strukturach wiedzy podmiotu. Może służyć planowaniu podróży, przeprowadzki bądź podjęciu decyzji o wyborze kraju emigracji.

Zachowanie w geograficznej przestrzeni środowiska z jednej strony jest wynikiem interakcji właściwości osoby oraz właściwości środowiska a z drugiej strony, środowisko wyzwała a niekiedy wymusza zachowania jednostki przez zróżnicowanie zasobów, swą organizację i funkcje (Amedeo, Golledge i Stimson, 2009). Zachowania w dużej skali środowiska, jak przeprowadzka bądź emigracja stanowią wyraz decyzji dotyczących warunków przyszłego życia i kariery zawodowej. Mobilność zawodowa jest zjawiskiem nasilającym się z powodów uwarunkowanych podmiotowo, jak i z powodów gospodarczo-ekonomicznych bądź politycznych (Golledge i Stimson, 1997). Na przykład, lokalizacja zakładu pracy w określonym miejscu skutkuje popytem na określony rodzaj specjalistów. Z kolei w programie integracji Unii Europejskiej zapisane są prawa wszystkich jej obywateli do swobodnego podróżowania, podejmowania pracy i osiedlania się. Efektywność zachowania się w różnych przestrzeniach geograficznych (Lynch, 1960, 1976), kulturowych (Stokols, 1974) bądź społecznych (Couclelis i wsp., 1995; Nasar i Jones, 1997) wynika z wiedzy o charakterystycznych właściwościach środowiska oraz ze zdolności adaptacyjnych i z przedsiębiorczości mieszkańców. Można stwierdzić, że jest też skutkiem dostępnych zasobów kapitału ludzkiego (Lesińska i Okólski, 2013) co uwidacznia się w takich miejscach, jak Dolina Krzemowa lub akademickie inkubatory przedsiębiorczości.

Badania uwarunkowań zachowań przestrzennych mają w psychologii długą tradycję (Shumaker i Stokols, 1982). Na przykład, w pierwszych badaniach zjawisko wysokiej mobilności wśród Amerykanów analizowano z perspektywy dezintegracji społecznej i wyobcowania. Współczesne badania mobilności koncentrują się wokół poziomów mobilności i jej wzorców oraz ich psychologicznych i społecznych konsekwencji (Shumaker i Stokols, 1982). Prowadzone są również badania uwzględniające poznawcze skutki mobilności, na przykład w postaci różnych sposobów nabywania wiedzy o przestrzeni. Zawierają się one na następującym kontinuum: a) uczenie się obszaru w warunkach naturalnych, zarówno najbliższego otoczenia, jak i środowiska w dużej skali, oraz b) uczenie się obszaru w warunkach laboratoryjnych: badani poruszają się w labiryncie; prezentuje się im bodźce wzrokowe (obraz na monitorze, fotografie, itp.); prezentuje się im bodźce słowne (najczęściej opis drogi). Dla celów badawczych wykorzystuje się rozmaite narzędzia eksperymentalne, to m.in. rysowanie map szkicowych (sketch map) określonego obszaru, określanie dystansu i kierunku bądź opis drogi albo obszaru (Couclelis i wsp., 1995). Wskazano wzajemne zależności pomiędzy wyłoniętymi mapami a mapą poznawczą funkcjonującą w pamięci oraz wzajemne zależności między wyłoniętą mapą poznawczą a zachowaniem przestrzennym badanych (Rakoczy, 1985). Ludzie kierują się różnymi celami, które mają swoją strukturę i swoje lokalizacje przestrzenne. Wiedza o tych lokalizacjach bądź punktach kotwiczących przedstawiona w formie graficznej nosi nazwę mapowania. Poza psychologią mapowanie ma swoją długą tra-

dycję w dziedzinach geografii i socjologii. Współcześnie metody mapowania zjawisk służą prezentacji wielu procesów kulturowych, społecznych, gospodarczych albo ekonomicznych, takich jak przestępczość, bezrobocie, zagrożenia przyrodnicze, migracje ludności (Hauziński, 2003, 2010).

Couclelis i wsp. (1995) wskazują, że w każdym środowisku i dla każdego jego użytkownika istnieje hierarchia punktów kotwiczących przeżycia i miejsca znaczące. Umożliwia to wyróżnienie punktów kotwiczących, bliskich osobie, w zależności od skali poznawczej reprezentacji przestrzeni. Istnieją analogie między punktami kotwiczącymi a prymarnymi węzłami sieci semantycznej. Zarówno teoria punktów kotwiczących, jak i teoria sieci semantycznej postulują istnienie hierarchicznej sieci węzłów reprezentujących miejsca lub pojęcia, powiązane dzięki relacjom przestrzennym lub pojęciowym. W teorii prymarnych węzłów sieci semantycznej hierarchię wiedzy wyznaczają najważniejsze elementy porządkujące sieć semantyczną. W przypadku obydwu teorii, związki między poziomami hierarchii powstają dzięki różnym zbiorom węzłów, których znaczenie wyznacza proces poszerzania aktywności (Couclelis i wsp., 1995). Wyróżnienie punktów kotwiczących jako elementów konstruujących poznawczą mapę przestrzeni, relatywizuje reprezentację środowiska do wiedzy konkretnego użytkownika. Każdy użytkownik przestrzeni środowiska nadaje tej przestrzeni własne znaczenia, uwarunkowane doświadczeniem. Te same miejsca mogą być zatem oceniane bardzo różnie.

Wiedza o świecie jest istotnym składnikiem światopoglądu. Gurycka (1996) definiuje światopogląd, jako globalną reprezentację realnego świata pozostającą w ścisłej więzi z reprezentacją świata idealnego, który ma wpływ na wybór oraz ustosunkowanie do obiektów świata realnego. Według Guryckiej (1996) świat realny osłabia lub wzmacnia znaczenie obiektów świata idealnego, a więc cennosc wartości, które są kryteriami ocen obiektów świata realnego. Należy podkreślić, że świat realny jest formalnie reprezentowany jako schemat najbliższego otoczenia oraz jako mapa poznawcza na wyższym poziomie struktur poznawczych (Hauziński, 2010). Treść struktur poznawczych oddają kategorie opisu danego fragmentu rzeczywistości. Treść map poznawczych jest oceniana przez pryzmat wartości ujętych w światopoglądzie. Jednocześnie ta sama treść ma znaczący wpływ na to, które wartości stanowią rdzeń systemu przekonań (Brzozowski, 1996; Gurycka, 1996).

Struktura i treść wiedzy o środowisku wyrażają indywidualne preferencje, styl życia i właściwości osobowości (Hauziński, 2004). Na przykład, osoby ceniące spokój, ład, bezpieczeństwo, harmonię będą preferować takie miejsca środowiska zamieszkania, które wyrażają wartości te poprzez swój plan, estetykę, wygląd. Zawsze obszary znane są bardziej szczegółowo reprezentowane od obszarów mniej znanych. Powoduje to, zgodnie z hipotezą szkła powiększającego (Couclelis i wsp., 1995) że stanowią one centralny element mapy poznawczej.

Można założyć, że ludzie wybierają te miejsca aktywności w środowisku, które ułatwiają ekspresję cenionych wartości i miejsca takie, które są przez nich akceptowane jako bliskie bądź podobne. Treść wiedzy przestrzennej odzwierciedla to, jak jest spostrzegane środowisko i poprzez dokonane oceny wyraża preferencje i awersje wobec niektórych obszarów. Indywidualne preferencje miejsc i obszarów środowiska powodują zróżnicowanie strukturalne i treściowe map poznawczych i planów działania (Hauziński, 2010). Różnice strukturalne i treściowe map poznawczych powodują, że mieszkańcy tego samego środowiska zachowują się w nim różnie i różnie je spostrzegają. Można przyjąć, że przebywanie w określonym miejscu powoduje aktywizację odpowiadającego temu miejscu skryptu poznawczego (Chlewiński, 1999).

Człowiek zazwyczaj spostrzega siebie w relacjach do zadań jakie wykonuje oraz w relacjach do innych ludzi. Poprzez porównywanie wyników jakie się osiągnęło z wynikami jakie zamierzało się osiągnąć ludzie dokonują oceny własnych realnych możliwości radzenia sobie z zadaniami. Jeżeli sukces lub porażka powtarza się, wówczas stanowi to podstawę do uogólnień na temat własnej osoby i skonstruowania obrazu Ja realnego (Łukaszewski, 1974). Kluczową kwestią w kształtowaniu się systemu wiedzy o Ja realnym jest powtarzalność doświadczeń w sytuacjach wymagających podejmowania zadań, oraz powtarzalność wyników porównywania się z innymi, a także poprzez otrzymywanie podobnych ocen ze strony innych ludzi. W opozycji do Ja realnego stoi Ja idealne. Stanowi ono wyobrażenie siebie samego takim, jakim chciało by się być. Powstaje początkowo pod wpływem identyfikowania się z rozmaitymi osobami (rodzicami, rówieśnikami, nauczycielami, bohaterami) a później zostaje wypracowane samodzielnie. Zbliżanie się do idealnego Ja stanowi źródło zadowolenia i dumy z siebie, natomiast oddalanie stanowi przyczynę przykrości, wstydu, żalu i pretensji skierowanych pod własnym adresem. Pierwszy sposób kształtowania idealnego obrazu siebie polega na rzutowaniu swego realnego Ja ku przyszłości. Drugi sposób tworzenia się Ja idealnego polega na porównywaniu Ja realnego z modelami siebie z przeszłości. Pomiędzy Ja realnym a Ja idealnym istnieje naturalna i konieczna rozbieżność. Standardem regulacji jest zazwyczaj Ja idealne. Występuje tendencja do zmodyfikowania treści Ja realnego w taki sposób, aby rozbieżność między dwiema wersjami własnej osoby została zmniejszona lub zredukowana. W tym przypadku są możliwe dwie alternatywne, mogące się również uzupełniać, techniki działania: 1) Kreowanie siebie wg pewnego wzorca stanowiącego standard regulacji, chodzi tu o wprowadzenie zmian do posiadanych właściwości lub umiejętności itp. Przykładem są wszelkie próby samokształcenia i samowychowania; 2) Manipulowanie ocenami, interpretowanie informacji czy sądów w wyniku których wprowadza się zmiany w znaczenie treści Ja realnego, bez rzeczywistych zmian w posiadanych właściwościach.

Ja zajmuje centralne miejsce w systemie informacji jakie człowiek posiada o świecie. Tworzy się on w wyniku gromadzenia, przekształcania i uogólniania doświadczeń dotyczących własnej osoby jako odrębnego przedmiotu. Odbywa się to również poprzez identyfikację z innymi osobami oraz dzięki interakcjom społecznym. Istnieje silna tendencja do uwewnętrznienia oceny innych ludzi o sobie samym (patrzmy na siebie i widzimy siebie oczyma innych). Ludzie dokonują również porównań społecznych, które umożliwiają uświadomienie sobie podobieństw i różnic w stosunku do ludzi z którymi się porównujemy. Charakterystyczną cechą struktury Ja jest to, że zawiera ona informacje o sobie jako o sprawcy rozmaitych zdarzeń. Ogólnie mówiąc struktura Ja jest zbiorem doświadczeń na podstawie których powstaje poczucie większej lub mniejszej kontroli nad otaczającą nas rzeczywistością a również nad samym sobą.

Przedstawione powyżej założenia dotyczące procesów osobowościowych stanowią uzupełnienie przywołanych teorii mobilności przestrzennej. W sytuacjach społecznych ludzie wybierają jako znajomych takich, którzy są do nich pod pewnymi względami podobni a porównania z nimi podtrzymują pozytywną samoocenę. Teoria Schwartza i Bilsky'ego (1987) zbudowana została na podobnych założeniach, jednak nie uwzględniała ona geograficznej mobilności osób dokonujących porównań społecznych. Nasilona mobilność społeczna powoduje, że ludzie mają styczność z osobami z różnych społeczeństw i o różnych systemach wartości. Jednak emigranci poszukują takich środowisk społecznych, które kierują się zrozumiętymi i akceptowanymi przez nich wartościami i zasadami.

Coraz poważniejszym zadaniem życiowym jest integracja planów kariery zawodowej z planami życiowymi w sferze osobistej i rodzinnej, uwzględniająca ponadto lokalizację geograficzną miejsca zamieszkania. Problem ten w szczególnym stopniu dotyczy wchodzących na rynek pracy ludzi młodych, absolwentów różnych stopni edukacji oraz ludzi starszych, wśród których poziom bezrobocia jest jeszcze wyższy. W europejskiej polityce społecznej kładzie się nacisk na tworzenie strategii pomocowych, skierowanych do ludzi młodych, w istotnym stopniu związanych z doradztwem zawodowym w wymiarze narodowym oraz europejskim, międzynarodowym. Istotnym składnikiem tych strategii są programy informacyjne oraz programy doradztwa zawodowego. Jednocześnie wprowadza się programy skłaniające ludzi młodych do podróżowania w celach poznawczych, zawodowych i edukacyjnych. Polegają one na wymianie młodzieżowej i szkoleniach młodzieży, zwiększaniu językowych kompetencji w kształceniu zawodowym jako podstawowego elementu nowych kompetencji transkulturowych, informowaniu o studiach i pracy w Europie, tworzeniu i rozbudowywaniu transnarodowej oferty doradczej, budowaniu psychicznej mobilności.

Jak podkreśla Bańka (2010) obecny okres integracji europejskiej rodzi szereg wyzwań pod adresem doradztwa karier w wymiarze europejskim, karier nieograni-

czonych granicami narodowymi. Doradztwo transnarodowe (*transnational counseling*) jest formą poradnictwa, ukierunkowanego na wspomaganie i promowanie ścieżek kariery realizowanej ponad granicami kraju, co w skali europejskiej oznacza obszar Unii Europejskiej. Bańka (2010) wskazuje dwa podejścia do doradztwa transnarodowego. Pierwsze, określane jako podejście reaktywne, spowodowane jest migracją w ramach Unii Europejskiej. W tym podejściu głównym celem doradztwa jest przeciwdziałanie zagrożeniom chaotycznej migracji, a zarazem dążenie do zabezpieczenia reguł i zasad „obywatelstwa europejskiego” poprzez asymilację migrantów. Jak trudne to wyzwanie pokazuje fala niekontrolowanej emigracji uchodźców z Afryki do Włoch a docelowo do Wielkiej Brytanii. Drugie podejście nazywane jest aktywnym. Obejmuje działania prewencyjne, interwencję oraz promocję skierowane do instytucji oraz grup społecznych będących uczestnikami szeroko ujmowanych procesów migracyjnych oraz ich skutków. To podejście zbliżone jest do marketingu kadrowego, i mieści się w nurcie integracji europejskiej, w ramach której poszukuje się syntetycznej tożsamości europejskiej.

Transnarodowe poradnictwo zawodowe jest ideą kooperacji między narodowymi systemami usług doradczych i praktykującymi doradcami (Bańka, 2006, 2010). Idea europejskiego jednolitego rynku gospodarczego przełożyła się, z początkiem lat 90., na nowy cel polityczny, jakim jest rozwój ekonomiczny poprzez wzrost mobilności kapitału, dóbr, usług oraz ludzi. Powstała w związku z tym idea adaptacji narodowo zorientowanych usług doradczych do nowej transnarodowej, tj. europejskiej wizji przepływów zasobów siły roboczej i jednoczenia się rynków edukacyjnych.

Polska tradycyjnie należy do krajów emigracyjnych (Bańka, 2010), a obecnie jest państwem o najwyższym współczynniku migracji transnarodowej. Z polskiej perspektywy problem doradztwa transnarodowego sprowadza się do zabezpieczenia żywotnych interesów obywateli Polski i dobrego imienia państwa narodowego. Patrząc na problem transnarodowego doradztwa kariery z perspektywy narodowej można powiedzieć, że jest to specyficzna forma marketingu narodowego, która oczywiście nie sprowadza się do strategii reklamowych towarów. W najszerszej perspektywie narodowej, doradztwo transnarodowe jest elementem szerszej strategii promocji wizerunku kraju oraz wizerunku Polaka poza granicami kraju. Celem doradztwa karier jest udzielanie obywatelom, zorientowanym na karierę międzynarodową, pomocy doraźnej i profilaktycznej w wytworzeniu zdolności realnej oceny własnych zdolności radzenia sobie w świecie, na obcych rynkach pracy oraz w obcej i hermetycznej kulturze.

Z perspektywy indywidualnej kształtowania i realizowania planów własnej przyszłości zawodowej w ramach kariery bez granic, istotnym procesem psychologicznym jest kształtowanie własnej tożsamości. Tożsamość jako rzeczywistość dana w bezpośrednim doświadczeniu prowadzi do odtwarzania społecznie zaprogramowanego

losu, przeciwko czemu niektórzy ludzie, szczególnie młodzi, buntują się, zwracając się ku rzeczywistości „ziemi obiecanej” która może być jedynie złudzeniem. Jednostka chce być podmiotem wyborów i konstruowania własnego losu. Ale konstruowanie tego losu nie dla każdego kończy się sukcesem (Bańka, 2010). W tym kontekście ważnym źródłem kwalifikacji personalnych wpływających na przebieg procesu migracji zawodowej i sukces zawodowy są składniki kapitału kariery kształtujące poziom zatrudnialności. Zdolność podjęcia pracy nazywaną zatrudnialnością (Bańka, 2006) ujmuje zarówno w kategoriach subiektywnych możliwości osoby, jak i obiektywnej wartości posiadanych kwalifikacji. Zatrudnialność to kwestia społecznej konstrukcji tożsamości jednostki i subiektywnego dopasowania preferencji do wymagań i realiów rynku pracy. Bańka (2006) definiuje i podaje genezę form kapitału kariery, którymi są m.in. kapitał finansowy, fizyczny, ludzki, kulturowy, społeczny edukacyjny, reputacji, personalny, doświadczenia i kariery (kompetencje). Wyróżnione formy kapitału kariery podlegają akumulacji, amortyzacji (zużyciu), transformacji (jak zamiana kapitału edukacji na kapitał finansowy itp.). „Wartość” kapitału kariery rozpatrywana jako suma zasobów i kompetencji może ulegać zmianom, jak dzieje się wtedy, gdy pracownik przekonany o tym, że w danej firmie osiągnął już pułap kariery poszukuje nowej organizacji, w której widzi dla siebie szanse dalszego rozwoju, awansu i ogólnie mówiąc zwiększenia wartości kapitału. Możliwość podmiotowego zarządzania kapitałem kariery oraz sytuacyjne uwarunkowania jego wartości ukazują jego cykliczność i odnawialność oraz zależność tych procesów od efektywnej realizacji planów zawodowych. Kariera bez granic przebiega w warunkach dużej zależności od koniunktury panującej na rynku pracy i charakteryzuje ją znaczący poziom niepewności, gdyż zerwanie więzi ze środowiskiem pochodzenia skutkuje izolacją społeczną a migracja skutkuje nierzadko izolacją kulturową i społeczną.

Różnice kulturowe nie tylko wpływają na zaprogramowanie umysłu i zachowanie się ludzi, ale stanowią przesłanki dla subiektywnych wyobrażeń i oczekiwań badanych, dotyczących mieszkańców i ich zwyczajów w preferowanym kraju emigracji. Te wyobrażenia niekoniecznie wynikają z osobistych doświadczeń i z rzeczywistych kontaktów z przedstawicielami innych nacji. Wyobrażenia o różnicach kulturowych mogą wynikać ze stereotypów, wiedzy potocznej, opowiadań znajomych, przeczytanych lektur albo obejrzanych filmów. Najistotniejszą właściwością poszukiwanych różnic jest wynikająca z nich możliwość oceny rozbieżności między sytuacją aktualną a sytuacją pożądaną. W tym sensie różnice kulturowe mogą wpływać na plany życiowe i plany kariery zawodowej, gdyż ludzie mogą podejmować decyzje dotyczące lokalizacji przyszłej aktywności w preferowanych przestrzeniach kulturowych a unikać przestrzeni obcych bądź wrogich.

## PROBLEM BADAWCZY I HIPOTEZY

Schwartz i Bilsky (1987) zaproponowali kołową strukturę hierarchii wartości, w której wyodrębniono cztery ogólne kategorie, stanowiące ćwiartki koła wartości. Kategoria otwartość na zmiany obejmuje takie wartości, jak kierowanie sobą, stymulacja oraz hedonizm. Kategoria przekraczanie Ja obejmuje takie wartości jak uniwersalizm oraz życzliwość. Kategoria zachowawczość obejmuje takie wartości jak przystosowanie, tradycja oraz bezpieczeństwo. Natomiast kategoria umacnianie Ja obejmuje takie wartości jak hedonizm, osiągnięcia oraz władza. W związku z taką strukturą koła wartości sformułowano problem badawczy.

Na podstawie założeń teoretycznych dotyczących regulacyjnej funkcji wartości w procesie konstruowania celów życiowych i zawodowych sformułowano problem badawczy: jaka jest struktura wartości z obszarów otwartość na zmiany, przekraczanie Ja, umacnianie Ja oraz zachowawczość wśród osób w procesie tranzycji z systemu edukacji zawodowej do pracy?

H<sub>0</sub>: Struktura wartości wśród uczestników procesu tranzycji odpowiada strukturze koła wartości Schwartz'a i Bilskiego i wyodrębniają się w niej cztery kategorie otwartość na zmiany, przekraczanie Ja, umacnianie Ja, zachowawczość.

H<sub>1</sub>: Struktura wartości wśród uczestników procesu tranzycji różni się od uniwersalnej struktury koła wartości Schwartz'a.

W celu odpowiedzi na tak sformułowany problem badawczy przeprowadzono hierarchiczną analizę skupień metodą aglomeracji średniej, na poziomie interwałowym kwadratu odległości euklidesowej dla wyników uzyskanych PVQ w z instrukcją w wersji standardowej.

Następnie sformułowano pytanie badawcze o to, jak różnią się strukturą zbiory wartości charakterystycznych dla osób w ich aktualnej życiowej sytuacji od zbioru wartości w sytuacji emigracji?

H<sub>0</sub>: Struktura wartości wśród osób wyobrażających sobie możliwość emigracji nie różni się od ich obecnej struktury wartości, ponieważ jest strukturą trwałą.

H<sub>1</sub>: Struktura wartości w sytuacji wyobrażania sobie możliwości emigracji różni się od aktualnej struktury wartości, ponieważ osoby zakładające wyjazd rozważają wybór środowiska społecznego najbardziej odpowiadającego ich preferencjom.

W celu odpowiedzi na tak sformułowany problem badawczy porównano dendrogramy skupień wartości w wersji standardowej oraz w wersji odnoszącej się do porównań z mieszkańcami kraju ewentualnej emigracji.

Postawiono również trzecie pytanie badawcze o to, jak różnią się strukturami wartości aktualnych i strukturami wartości wynikającymi z wyobrażeń porównań z osobami w kraju emigracji, osoby deklarujące możliwość emigracji do wybranego, konkretnego kraju emigracji.

$H_0$ : Struktura wartości osób wybierających kraj emigracji jest taka sama jak preferencje wartości w kraju pochodzenia.

$H_1$ : Struktura wartości wyodrębniona na podstawie porównań z mieszkańcami konkretnego kraju emigracji istotnie różni się od struktury preferencji wartości właściwych dla kraju pochodzenia.

W celu odpowiedzi na trzecie pytanie badawcze przeprowadzono analizę testem t dla prób zależnych. Starano się znaleźć istotne różnice między wielkością preferencji wartości właściwych dla porównań kraju pochodzenia i kraju emigracji.

### NARZĘDZIA I PROCEDURA BADAWCZA

W artykule Ciecucha i Davidova (2012) opisano pozycje Portretowego Kwestionariusza Wartości Schwartza które przyporządkowane zostały dziesięciu głównym dziedzinom wartości. Są to dziedziny: przystosowanie, tradycja, życzliwość, uniwersalizm, kierowanie sobą, stymulacja, hedonizm oraz osiągnięcia, siła i bezpieczeństwo. Treść pozycji kwestionariusza wykorzystanego w badaniach przedstawiono w tabeli 1.

W celu pomiaru różnic preferowanych wartości sformułowano dwie wersje instrukcji wypełnienia PVQ (Schwartz, Blisky, 1987). Instrukcja pierwsza była tożsama ze standardową wersją i brzmiała: poniżej znajduje się zwięzły opis pewnej osoby. Przeczytaj każdy opis i zastanów się jak bardzo każdy z nich jest lub nie jest do Ciebie podobny. Zaznacz liczbę oceniając to podobieństwo. Instrukcja zmodyfikowana brzmiała następująco: jaki kraj wybrał/a byś gdybyś rzeczywiście chciał/a wyemigrować z Polski do kraju najbardziej atrakcyjnego dla Ciebie z punktu widzenia przyszłej kariery zawodowej. Po przyjeździe do wskazanego kraju emigracji zawodowej spotkasz i poznasz ludzi innych, niż dotychczas. Zastanów się i oceń korzystając z poniższej listy, jak bardzo każda z tych osób byłaby lub nie była podobna do Ciebie. Zaznacz właściwą liczbę oceniając to podobieństwo. Skala ocen w obydwu przypadkach była jednakowa i wymagała wyboru twierdzenia: 1 – bardzo podobny do mnie; 2 – podobny do mnie; 3 – w pewnym stopniu podobny do mnie; 4 – tylko trochę podobny do mnie; 5 – niepodobny do mnie; 6 – zupełnie do mnie niepodobny.

Badani po wypełnieniu PVQ w wersji zmodyfikowanej na siedmiopunktowej skali ustosunkowywali się wobec twierdzenia „zdecydowałem/am, że po studiach wyjadę do pracy za granicą”. Mieli do dyspozycji wybór spośród następujących odpowiedzi: 1 – zdecydowanie nie, 2 – nie, 3 – raczej nie, 4 – ani tak ani nie, 5 – raczej tak, 6 – tak, 7 – zdecydowanie tak. Celem tego zabiegu było zweryfikowanie aktualnej gotowości badanych do emigracji. Powszechnie wskazuje się na gotowość wyjazdową młodych Polaków, więc starano się ten pogląd zweryfikować.

### CHARAKTERYSTYKA BADANEJ PRÓBY

W badaniu przeprowadzonym w 2012 roku uczestniczyło 366 studentów poznańskich uczelni. Charakterystyka badanej próby pokazuje, że średnia wieku wyniosła 22 lata a procent skumulowany dla wieku 25 lat przekroczył 90%. Wśród badanych było 285 kobiet i 80 mężczyzn. 92% badanych było stanu wolnego. Niemal 80% kończyło studia magisterskie. 20% kończyło studia pierwszego stopnia. Posiadanie doświadczenia zawodowego związanego z wykonywaniem pracy zarobkowej zadeklarowało 200 osób, natomiast brak doświadczeń zawodowych wskazało 155 badanych. 11 osób błędnie wypełniło arkusz odpowiedzi. Możliwość podjęcia pracy po studiach w Polsce jako bardzo niską, niską i raczej niską oceniło około 30% badanych, natomiast jako bardzo wysoką, wysoką i raczej wysoką oceniło 27%. 44% nie wiedziało jak ocenić swoje szanse i odpowiedzieli że są one przeciętne, ani niskie, ani wysokie.

### WYNIKI BADAŃ I ICH INTERPRETACJA

W Tabeli 1. przedstawiono wyniki PVQ w wersji o standardowej instrukcji. Można zauważyć, że wartości oceniane najwyżej to kolejno: hedonizm (3.29), siła (3.33), tradycja (3.22), przystosowanie (3.17), bezpieczeństwo (2.66), osiągnięcia (2.44), uniwersalizm (2.41), kierowanie sobą (2.22) oraz życzliwość (2.12). Są to wskaźniki różnic, gdyż im wyższa ocena tym mniejszy jest poziom podobieństwa między osobą badaną a opisywaną w kwestionariuszu.

Życzliwość i kierowanie sobą to wartości które ocenione zostały jako najbliższe osobie badanej i osobom stanowiącym odniesienie dla dokonywanych porównań. Jednocześnie można twierdzić, że wartości wysoko ocenione przez ogół badanych są wewnętrznie sprzeczne lub uzupełniają się. Najwyżej oceniane wartości, jak hedonizm i siła przynależą do ogólnej kategorii „umacnianie Ja” z kolei tradycja i przystosowanie do kategorii „zachowawczość”. Umacnianie ja i zachowawczość wskazują na koncentrację na zasobach i przeżyciach wewnętrznych, są wskazówką silnego indywidualizmu.

Z kolei uśrednione odpowiedzi grupy badanych udzielone na pytania zmodyfikowanej wersji PVQ pokazują wysokie wyniki dla takich wartości, jak tradycja, stymulacja, hedonizm oraz siła. W przypadku tych wartości badani wskazali największy dystans między sobą a otoczeniem. Stymulacja przynależy do kategorii otwartość na zmiany i może wskazywać na oczekiwane i wyobrażane konsekwencje wynikające z wyjazdu do innego kraju.

Odpowiadając na pierwsze pytanie o to jak kształtuje się struktura wartości młodych dorosłych w sytuacji przejścia z systemu edukacji na rynek pracy należy wskazać wyniki przedstawione w Tabeli 1. Najwyżej oceniane wartości, wyrażające najmniejsze podobieństwa, zgrupowane są w kategoriach umacnianie Ja i zachowawczość. Ciecuch (2013) analizując wyniki własnych badań podkreślał, że dominującymi wartościami wśród



*Preferencje wartości w mapowaniu kariery zawodowej w przestrzeni społecznej*

**Tabela 1**  
Wyniki Portretowego Kwestionariusza Wartości, wersja standardowa, N = 366

Podskale PKW	M	SD	Treść pozycji
1. Przystosowanie	3.17	1.14	7. Uważa, że ludzie powinni postępować zgodnie z nakazami. Sądzi, że ludzie powinni zawsze stosować się do zasad i przepisów, nawet gdy nikt nie widzi tego, co robią.
			16. Ważne jest dla niego/niej, aby zawsze zachowywać się poprawnie. Pragnie uniknąć postępowania, które ludzie mogliby uznać za niewłaściwe.
2. Tradycja	3.28	1.11	9. Ważne jest dla niego/niej, aby być skromnym i pokornym. Stara się nie zwracać na siebie uwagi.
			20. Ważna jest dla niego/niej tradycja. Stara się postępować zgodnie z tradycjami religijnymi lub rodzinnymi.
3. Życzliwość	2.12	.83	12. Bardzo ważne jest dla niego/niej, aby pomagać otaczającym go/ją ludziom. Pragnie dbać o ich dobro.
			18. Ważne jest dla niego/niej, aby być lojalnym wobec przyjaciół. Chce poświęcić się dla bliskich sobie osób.
4. Uniwersalizm	2.41	.82	3. Uważa za ważne, żeby wszyscy ludzie na świecie traktowani byli równo. Jest przekonany/a, że każdy powinien mieć w życiu równe szanse.
			8. Ważne jest dla niego/niej wysłuchanie ludzi, którzy różnią się od niego/niej. Nawet wtedy, gdy się z nimi nie zgadza, wciąż chce ich zrozumieć.
			19. Jest głęboko przekonany/a, że ludzie powinni dbać o przyrodę. Ważna jest dla niego/niej troska o środowisko naturalne.
5. Kierowanie sobą	2.22	.86	1. Ważne jest dla niego/niej wymyślanie nowych rzeczy i twórcze podejście. Lubi robić wszystko na swój własny, oryginalny sposób.
			11. Ważne jest dla niego/niej, aby sam podejmował(a) decyzje w swoich własnych sprawach. Lubi wolność i niezależność od innych.
6. Stymulacja	3.02	1.17	6. Lubi niespodzianki i zawsze poszukuje nowych zajęć. Jego/Jej zdaniem ważne jest, by w życiu zajmować się wieloma różnymi rzeczami.
			15. Poszukuje przygód i lubi ryzykować. Chce mieć życie pełne wrażeń.
7. Hedonizm	3.29	.89	10. Ważna jest dla niego/niej dobra zabawa. Lubi niczego sobie nie odmawiać.
			21. Poszukuje okazji, aby zabawić się. Ważne jest dla niego/niej, aby robić to, co sprawia mu/jej przyjemność.
8. Osiągnięcia	2.44	.96	4. Ważne jest dla niego/niej pokazywanie własnych zdolności, możliwości. Chce, aby ludzie podziwiali to, co robi.
			13. Ważne jest dla niego/niej odnoszenie znaczących sukcesów. Ma nadzieję, że ludzie docenią jego/jej osiągnięcia.
9. Siła	3.33	.92	2. Ważne jest dla niego/niej, aby być bogatym. Chce mieć dużo pieniędzy i różnych kosztownych przedmiotów.
			17. Ważne jest dla niego/niej, aby inni ludzie go/ją szanowali. Chce, aby ludzie robili to, co im każe.
10. Bezpieczeństwo	2.66	1.03	5. Ważne jest dla niego/niej, aby żyć w bezpiecznym otoczeniu. Unika wszystkiego, co mogłoby zagrażać jego/ jej bezpieczeństwu.
			14. Ważne jest dla niego/niej, aby władza zapewniła mu/jej ochronę przed wszelkimi zagrożeniami. Pragnie, żeby państwo było silne, aby mogło bronić swych obywateli.

badanych Polaków okazały się życzliwość i kierowanie sobą, ponadto badani uznawali za bliskie sobie wartości uniwersalizm i bezpieczeństwo.

Zatem odpowiedź na pytanie o to, jaka jest struktura wartości z obszarów otwartość na zmiany, przekraczanie JA, umacnianie Ja oraz zachowawczość wśród osób w procesie tranzycji z systemu edukacji zawodowej do pracy wymagała przeprowadzenia hierarchicznej analizy skupień metodą aglomeracji średniej odległości między skupieniami. Zastosowano transformację miar dla wartości bezwzględnych.

Wyniki analizy skupień dla PVQ ze standardową instrukcją pokazały, że wartości grupują się w trzech skupieniach, obejmujących: a) życzliwość, uniwersalizm, kierowanie sobą, osiągnięcia oraz bezpieczeństwo oraz b) hedonizm, władza/siła i stymulacja c) przystosowanie, tradycja. Odnosząc wyniki do struktury koła wartości (Schwartz, 1992) należy przyjąć, że wartości wyodrębnione w pierwszym skupieniu bliskie są obszarowi „przekraczanie Ja” natomiast wyodrębnione w drugim, bliskie są obszarowi „umacnianie Ja” i „otwartość na zmiany”. Z kolei trzecie skupienie zawiera wartości z obszaru „za-

**Tabela 2**

Podskale Portretowego Kwestionariusza Wartości oraz ich charakterystyka psychometryczna, wersja ze zmodyfikowaną instrukcją, N = 366

Podskale PVQ	M podskali	SD podskali
1. Przystosowanie	2.67	.94
2. Tradycja	3.13	1.10
3. Życzliwość	2.17	.89
4. Uniwersalizm	2.44	.89
5. Kierowanie sobą	2.12	.90
6. Stymulacja	3.08	1.22
7. Hedonizm	3.19	1.27
8. Osiągnięcia	2.53	1.02
9. Siła	3.10	1.09
10. Bezpieczeństwo	2.59	1.03

chowawczość". Zatem odrzucono hipotezę H1 mówiącą, że struktura wartości uczestników procesu tranzykcji różni się od uniwersalnej struktury koła wartości Schwartz. Natomiast dendrogram ukazujący wyniki analizy skupień dla PKW ze zmodyfikowaną instrukcją różni się strukturą powiązań od uniwersalnej struktury koła wartości Schwartz (1992).

W przypadku PVQ ze zmodyfikowaną instrukcją, ukazującą preferencje wartości w kraju możliwej emigracji, wartości grupują się w dwóch skupieniach: a) przystosowanie, uniwersalizm, życzliwość, bezpieczeństwo, kierowanie sobą oraz osiągnięcia i b) stymulacja, hedonizm, władza/siła. Należy dodać, że wartość tradycja zgrupowana jest w obrębie pierwszego skupienia, lecz jest najslabiej z nim związana. Zatem wartości zgrupowane w pierwszym skupieniu bliskie są obszarom „przekraczanie Ja” i „zachowawczość”, a skupione w drugim, lokują się między „otwartością na zmiany” i „umacnianiem Ja”. Osoby badane w przypadku PVQ w wersji standardowej udzielały odpowiedzi, które pokazują, że najbliższe

**Tabela 3**

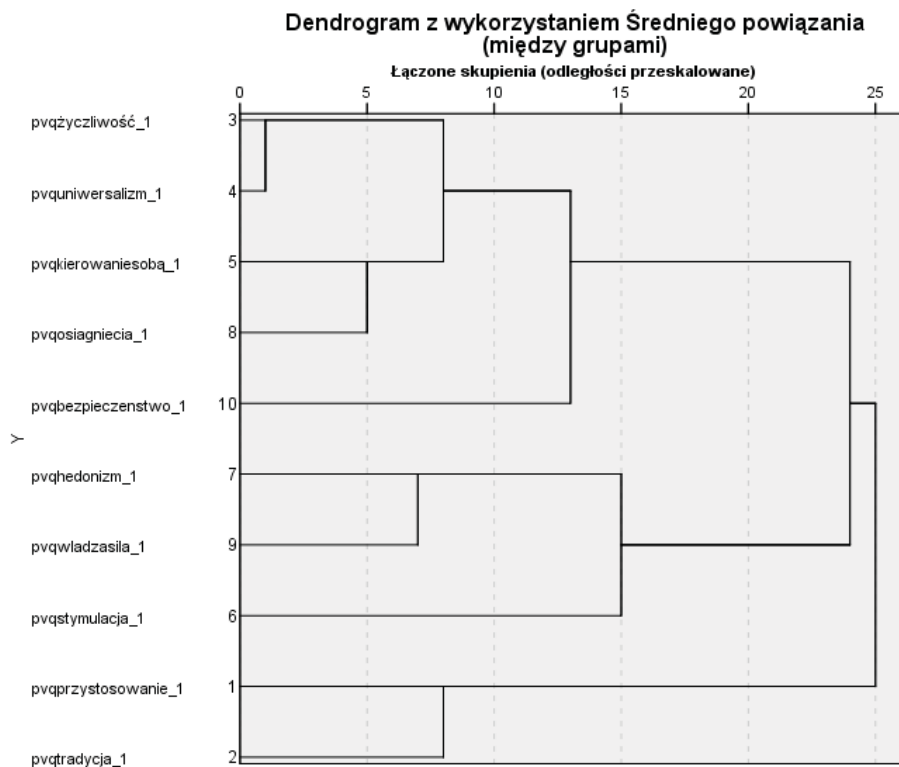
Wyniki aglomeracji skupień wartości PVQ dla wersji standardowej, metoda średniej międzygrupowej

Etap	Połączone skupienia		Współczynniki	Etap, na którym po raz pierwszy pojawia się skupienie		Następny etap
	Skupienie 1	Skupienie 2		Skupienie 1	Skupienie 2	
1	3	4	302.17	0	0	5
2	5	8	428.55	0	0	5
3	7	9	464.25	0	0	7
4	1	2	484.51	0	0	9
5	3	5	492.46	1	2	6
6	3	10	615.63	5	0	8
7	6	7	680.21	0	3	8
8	3	6	906.13	6	7	9
9	1	3	944.18	4	8	0

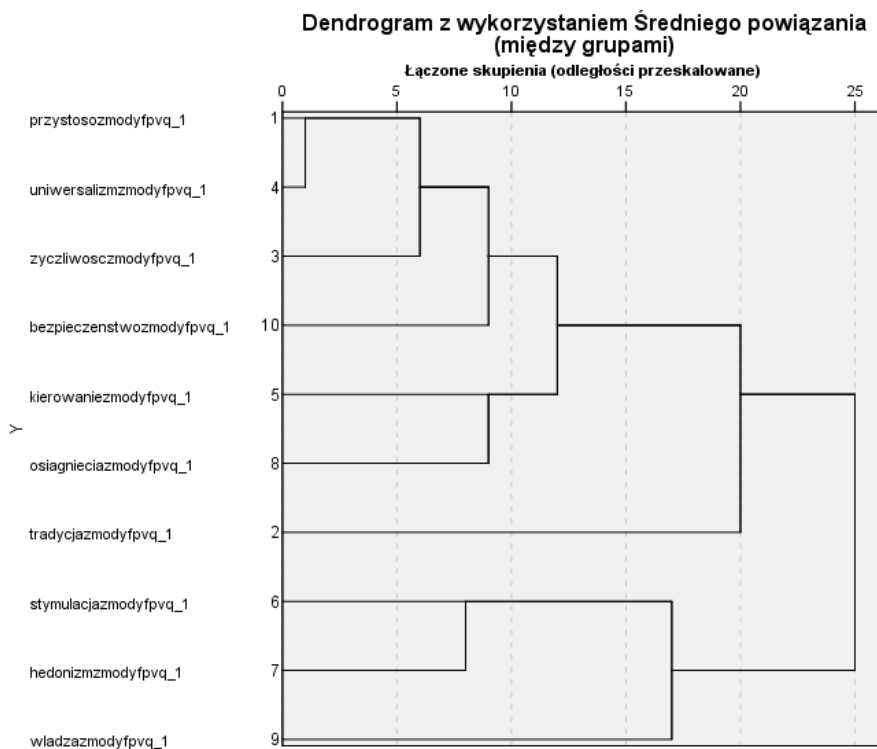
**Tabela 4**

Wyniki aglomeracji skupień wartości PVQ dla wersji zmodyfikowanej, metoda średniej międzygrupowej

Etap	Połączone skupienia		Współczynniki	Etap, na którym po raz pierwszy pojawia się skupienie		Następny etap
	Skupienie 1	Skupienie 2		Skupienie 1	Skupienie 2	
1	1	4	235.96	0	0	2
2	1	3	391.35	1	0	5
3	6	7	452.33	0	0	7
4	5	8	470.89	0	0	6
5	1	10	483.44	2	0	6
6	1	5	578.69	5	4	8
7	6	9	702.40	3	0	9
8	1	2	815.49	6	0	9
9	1	6	961.97	8	7	0



Ryc. 1. Dendrogram średnich powiązań skupień wartości PVQ z instrukcją w wersji standardowej



Ryc. 2. Dendrogram średnich powiązań skupień wartości PVQ z instrukcją w wersji zmodyfikowanej

w strukturze wartości są dla nich życzliwość i uniwersalizm, kierowanie sobą i osiągnięcia. W przypadku wyobrażania sobie podobieństwa do mieszkańców kraju emigracji najbliższe okazały się wartości przystosowanie i uniwersalizm, życzliwość i bezpieczeństwo. Struktura preferowanych przez badanych wartości uległa zmianie.

Badani po wypełnieniu PVQ w wersji zmodyfikowanej na siedmiopunktowej skali ustosunkowywali się wobec twierdzenia „zdecydowałem/am, że po studiach wyjadę do pracy za granicą”. Mieli do dyspozycji wybór spośród następujących odpowiedzi: 1 zdecydowanie nie, 2 nie, 3 raczej nie, 4 ani tak ani nie, 5 raczej tak, 6 tak, 7 zdecydowanie tak. Okazało się, że żaden z badanych nie udzielił odpowiedzi twierdzącej a rozkład częstości był następujący: zdecydowanie nie (50 osób), nie (220) osób, raczej nie (70 osób) i ani tak, ani nie (26 osób). Jest to wynik zaskakujący, gdyż w pewnym zakresie podważa opinię mówiącą, że młodzi ludzie kończący studia akceptują możliwość wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy. Uzyskany wynik można wyjaśnić m.in. tym, że prawdopodobnie zmieniają oni postawę pod wpływem negatywnych doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy oraz pod wpływem negatywnych doświadczeń zawodowych na początku kariery w Polsce. W każdym razie w trakcie studiów żaden z badanych nie podjął decyzji o wyjeździe.

W celu odpowiedzi na pytanie o to, jak różnią się strukturą zbiory wartości charakterystycznych dla Polaków w ich aktualnej życiowej sytuacji od zbioru wartości w sytuacji możliwej emigracji do kraju bliskiego ze względu na preferowane wartości obliczono wyniki Portretowego Kwestionariusza Wartości w wersji standardowej dla każdej subgrupy preferującej dany kraj emigracji. Następnie sprawdzono istotności różnic wartości jakie wskazali badani w sytuacji pobytu w danym kraju wobec sytuacji aktualnej. Grupy wyodrębniono na podstawie deklarowanego kraju wyjazdu, za kryterium wyboru kraju posłużyła najwyższa częstość wskazań. Najwyższe wyniki jako docelowe kraje deklarowanej ewentualnej emigracji uzyskały USA (74 wskazania), Wielka Brytania (57 wskazań) i Norwegia (47 wskazań). Celem badawczym wyodrębnienia tych grup była odpowiedź na pytanie o to jak różnią się strukturą preferowanych wartości osoby dokonujące ocen tych wartości w Polsce i dokonujące ocen wartości w antycypowanej sytuacji pobytu we wskazanym kraju.

Wyniki pokazały, że średnie porównywanych wartości dla pomiaru pierwszego i drugiego różnią się w ten sposób, że wartość przystosowanie ( $M=3.24$ ;  $SD=1.11$ ) okazała się wyżej oceniana (mniejsze podobieństwo) dla pierwszego pomiaru niż dla drugiego ( $M=2.73$ ,  $SD=1.04$ ). Analiza testem  $t$  dla prób zależnych wykazała, że różnica ta jest istotna statystycznie  $t(56)=3.40$ ;  $p<.001$ . Wartość  $d$  Cohena = .45 pokazuje średnią wielkość wpływu zmiany instrukcji, czyli manipulację próbą wyobrażenia sobie różnic kulturowych między krajem zamieszkania a ewentualnym docelowym krajem emigracji.

**Tabela 5**

Wyniki Portretowego Kwestionariusza Wartości, wersja ze standardową instrukcją, grupa wyboru emigracji: Wielka Brytania, kodowana 1,  $N=57$ ,  $X_{min}=1$ ,  $X_{max}=6$

Wartości	M	SD
1. Przystosowanie	3.24	1.11
2. Tradycja	3.35	1.11
3. Życzliwość	2.04	.89
4. Uniwersalizm	2.30	.82
5. Kierowanie sobą	2.21	.76
6. Stymulacja	3.35	1.05
7. Hedonizm	3.38	.80
8. Osiągnięcia	2.35	.99
9. Siła	3.32	.99
10. Bezpieczeństwo	2.64	.89

**Tabela 6**

Wyniki Portretowego Kwestionariusza Wartości, wersja ze zmodyfikowaną instrukcją, kraj wyboru emigracji: Wielka Brytania,  $N=57$ ,  $X_{min}=1$ ,  $X_{max}=6$

Wartości	M	SD
1. Przystosowanie	2.73	1.04
2. Tradycja	3.36	1.22
3. Życzliwość	2.18	.95
4. Uniwersalizm	2.28	.98
5. Kierowanie sobą	2.15	.76
6. Stymulacja	3.39	1.05
7. Hedonizm	3.40	1.22
8. Osiągnięcia	2.36	1.00
9. Siła	2.94	1.15
10. Bezpieczeństwo	2.66	1.09

Okazało się, że pozostałe porównywane pary wartości PKW w przypadku deklarowanej możliwości wyjazdu do Wielkiej Brytanii nie różnią się od wartości cenionych w polskich warunkach, czyli takich z uwagi na które badani podobni są do grupy odniesienia.

Brak istotnych różnic między wartościami cenionymi i akceptowanymi w polskich warunkach i tymi, których badani spodziewaliby się w Wielkiej Brytanii można zinterpretować jako wskaźnik wyobrażanej kulturowej bliskości wyróżnionych krajów. Może to być też wskaźnik niewiedzy i niskiej orientacji badanych dotyczących rzeczywistej rozbieżności wartości preferowanych przez Polaków i Brytyjczyków.

Z kolei wyniki PKW dla USA wskazanego jako docelowy kraj emigracji pokazały, że średnie porównywanych wartości dla pomiaru pierwszego i drugiego różnią się w ten sposób, że wartość przystosowanie ( $M=3.41$ ;  $SD=.05$ ) okazała się wyższa dla pierwszego pomiaru niż dla dru-

**Tabela 7**

Wyniki Portretowego Kwestionariusza Wartości, wersja ze standardową instrukcją, grupa USA, kodowane 2, N=74, Xmin =1, Xmax=6

Wartości	M	SD
1. Przystosowanie	3.41	1.05
2. Tradycja	3.44	1.06
3. Życzliwość	2.07	.75
4. Uniwersalizm	2.54	.82
5. Kierowanie sobą	2.15	.96
6. Stymulacja	2.86	1.21
7. Hedonizm	3.13	.90
8. Osiągnięcia	2.33	.92
9. Siła	3.25	.89
10. Bezpieczeństwo	2.75	1.04

giego ( $M=2.73$ ,  $SD=1.04$ ). Analiza testem t dla prób zależnych wykazała, że różnica ta jest istotna statystycznie  $t(73) = 5.81$ ;  $p < .001$ . Wartość  $d$  Cohena = 1.48 pokazuje wysoką wielkość wpływu zmiany instrukcji, czyli skłonienia badanych do wyobrażenia sobie różnic kulturowych między krajem zamieszkania a docelowym krajem emigracji.

Starano się ustalić wielkość istotności różnic pozostałych wartości. Wyniki pokazały, że średnie porównywanych wartości dla pomiaru pierwszego i drugiego różnią się istotnie w przypadku takich wartości, jak hedonizm, osiągnięcia oraz siła. Dla wartości hedonizm (pomiar standardowy  $M=3.13$ ;  $SD=.90$  i zmodyfikowany ( $M=2.90$ ;  $SD=1.24$ ) analiza testem t dla prób zależnych wykazała, że różnica ta jest istotna statystycznie  $t(73) = 2.06$ ;  $p < .05$ . Wartość  $d$  Cohena = .23 pokazuje niską wielkość wpływu zmiany instrukcji. Kolejną wartością istotnie różną są osiągnięcia (pomiar standardowy  $M=2.33$ ;  $SD=.92$  i zmodyfikowany  $M=2.44$ ;  $SD=1.02$ ) analiza testem t dla prób zależnych wykazała, że różnica ta jest istotna sta-

**Tabela 8**

Podskale PKW wersja ze zmodyfikowaną instrukcją, USA, N=74, Xmin =1, Xmax=6

Wartości	M	SD
1. Przystosowanie	2.82	.94
2. Tradycja	3.43	1.06
3. Życzliwość	2.19	.87
4. Uniwersalizm	2.60	.87
5. Kierowanie sobą	2.11	.90
6. Stymulacja	2.83	1.23
7. Hedonizm	2.90	1.24
8. Osiągnięcia	2.44	1.02
9. Siła	2.92	1.15
10. Bezpieczeństwo	2.83	.89

tystycznie  $t(73) = -1.68$ ;  $p < .01$ . Różnice stwierdzono też w przypadku wartości siła (pomiar standardowy  $M=3.25$ ;  $SD=.92$  i zmodyfikowany  $M=2.92$ ;  $SD=1.15$ ) analiza testem t dla prób zależnych wykazała, że różnica ta jest istotna statystycznie  $t(73) = 1.99$ ;  $p < .05$ .

Podsumowując stwierdzone różnice między wyobrażonym stopniem podobieństwa wartości w Polsce i USA należy zauważyć, że badani różnią się oceną wartości przystosowanie, hedonizm i siła w ten sposób, że oceniają je jako bliższe w warunkach amerykańskich niż polskich. Wskazują, że napotkane osoby z uwagi na te wartości byłyby do nich bardziej podobne, niż w polskich realiach. Spośród istotnie różnych wartości jedynie wartość osiągnięcia oceniona została jako taka, z uwagi na którą podobniejsi do nich wydają się im być Polacy.

**Tabela 9**

Wyniki PKW wersja ze standardową instrukcją, kodowana 3, N=47, Xmin =1, Xmax=6

Wartości	M	SD
1. Przystosowanie	2.97	1.10
2. Tradycja	3.48	1.00
3. Życzliwość	2.05	.82
4. Uniwersalizm	2.34	.67
5. Kierowanie sobą	2.22	.75
6. Stymulacja	3.05	1.16
7. Hedonizm	3.27	.88
8. Osiągnięcia	2.46	.81
9. Siła	3.31	1.00
10. Bezpieczeństwo	2.54	1.21

Następnie przeprowadzono analizę różnic dla osób wskazujących jako kraj emigracji Norwegię. Wyniki pokazały, że średnie porównywanych wartości dla pomiaru pierwszego i drugiego różnią się w przypadku wartości przystosowanie i tradycja.

**Tabela 10**

Wyniki PKW, zmodyfikowana instrukcja, kodowana 3, Norwegia, N=47

Wartości	M	SD
1. Przystosowanie	2.61	.86
2. Tradycja	3.10	1.01
3. Życzliwość	2.08	.78
4. Uniwersalizm	2.32	.71
5. Kierowanie sobą	2.32	.97
6. Stymulacja	3.05	1.16
7. Hedonizm	2.97	1.23
8. Osiągnięcia	2.45	.87
9. Siła	3.07	.93
10. Bezpieczeństwo	2.52	1.11

Dla wartości przystosowanie (pomiar standardowy  $M=2.97$ ;  $SD=1.10$  i zmodyfikowany ( $M=2.61$ ;  $SD=.86$ ) analiza testem t dla prób zależnych wykazała, że różnica ta jest istotna statystycznie  $t(46) = 2.68$ ;  $p < .01$ . Wartość  $d$  Cohena = .4 pokazuje małą wielkość wpływu zmiany instrukcji i wyobrażenia sobie siebie w innych realiach kulturowych. Kolejną wartością istotnie różną była tradycja (pomiar standardowy  $M=3.48$ ;  $SD=1.00$  i zmodyfikowany  $M=3.10$ ;  $SD=1.01$ ) analiza testem t dla prób zależnych wykazała, że różnica ta jest istotna statystycznie  $t(46) = 2.84$ ;  $p < .01$ . W obydwu przypadkach w warunkach emigracji wartości istotnie statystycznie różną są zarazem bliższe badanym, niż w kraju zamieszkania. W przypadku pozostałych wartości różnic nie odnotowano.

W każdej analizowanej grupie zauważono tendencję do oceniania osób spotkanych w kraju emigracji jako bardziej podobnych z uwagi na prezentowane zachowania, niż w kraju pobytu. Szczególnie uwidacznia się to w przypadku wartości przystosowanie. W każdej z trzech porównywanych grup zauważono istotne statystycznie różnice między oceną wartości przystosowanie w kraju pobytu a oceną tej wartości w kraju deklarowanej emigracji. Badani oceniali siebie jako podobnych do osób, które uważają, że ludzie powinni postępować zgodnie z nakazami, zawsze stosować się do zasad i przepisów. Ponadto, ważne jest dla nich to, by zawsze zachowywać się poprawnie i pragną unikać niewłaściwego postępowania.

W przypadku deklarujących możliwość wyjazdu do USA wartości hedonizm, osiągnięcia i siła oceniane są jako wyrażające się w zachowaniach w sposób najbardziej zbliżony do zachowań osób badanych. Ci badani lubią się bawić i niczego sobie nie odmawiać, chcą sprawiać sobie przyjemności. Chcą się dobrze prezentować innym, być docenianymi i podziwianymi. Ważne jest dla nich by być bogatym i by móc wpływać na zachowania innych.

W przypadku deklarujących możliwość wyjazdu do Norwegii, oprócz wartości przystosowanie wartość tradycja okazała się być bliższą i istotnie różną od wyrażających ją zachowań spotykanych w kraju pobytu. Badani oceniali, że są podobni do osób, które są skromne i pokorne oraz starają się postępować zgodnie z tradycjami religijnymi i rodzinnymi. Dystans aspiracji odzwierciedlający odległości mentalne między mapą sytuacji aktualnej a celami długookresowych planów życia okazał się mniejszy, niż można było przypuszczać. Należy sądzić, że wskazanie kraju emigracji oraz zadanie polegające na ocenie podobieństwa badanych do wyobrażonych mieszkańców tego kraju ukazało nie tylko bliskość pożądanych wartości, ale i oczekiwane typy środowiska ułatwiające realizację kariery zawodowej.

Kończąc tę część analiz, przeprowadzono analizę czynnikową dla wersji Portretowym Kwestionariusza Wartości z instrukcją standardową ( $N=366$ ). Celem była analiza konfirmacyjna założenia o kołowym układzie wartości przyporządkowanych czterem meta-kategoriom wartości takim jak otwartość na zmiany, przekraczanie Ja, umacnianie Ja oraz zachowawczość. Dlatego przyjęto 4 jako liczbę czynników do wyodrębnienia. Miara adekwatno-

ści doboru próby KMO wyniosła .69 a test sferyczności Bartletta okazał się istotny. Cztery czynniki wyjaśniały 69% wariancji wyników PKW. Czynniki grupowały się następująco: 1. Otwartość na zmiany (stymulacja .82, hedonizm .85). 2. Zachowawczość (przystosowanie .74, tradycja .71, bezpieczeństwo .58). 3. Przekraczanie Ja (uniwersalizm .76, życzliwość .75). 4. Umacnianie Ja (osiągnięcia .78, siła/władza .76). W odróżnieniu od wyników analizy eksploracyjnej uzyskanych w badaniach Ciecucha (2010, s. 35) wartość kierowanie sobą (.48) znalazła się w obrębie czynnika przekraczanie Ja. Można powiedzieć, że potwierdzono uniwersalną psychologiczną strukturę wartości zaproponowaną przez Schwartza i Bilsky'ego (1987).

## PODSUMOWANIE

Analizy badań pokazały, że wyniki uzyskane przez badanych Portretowym Kwestionariuszem Wartości Schwartza odzwierciedlają ogólną i uniwersalną strukturę wartości (Schwartz i Bilsky, 1987; Schwartz, 1992, 1994). Najbliższe badanym okazały się wartości życzliwość, kierowanie sobą, osiągnięcia i uniwersalizm oraz bezpieczeństwo. Siła, tradycja i przystosowanie były oceniane jako różne od preferowanych. Można przyjąć, że odpowiedź na pytanie pierwsze, jaka jest struktura wartości wśród badanych w procesie tranzykcji z systemu edukacji do pracy brzmi, że ma ona charakter uniwersalnych i powszechnie cenionych wartości. Wyniki analizy skupień dla PVQ ze standardową instrukcją pokazały, że wartości grupują się w trzech skupieniach, obejmujących: a) życzliwość, uniwersalizm, kierowanie sobą, osiągnięcia oraz bezpieczeństwo oraz b) hedonizm, władza/siła i stymulacja c) przystosowanie, tradycja. Odnosząc wyniki do struktury koła wartości (Schwartz, 1992) należy przyjąć, że wartości wyodrębnione w pierwszym skupieniu bliskie są obszarowi „przekraczanie Ja” natomiast wyodrębnione w drugim, bliskie są obszarowi „umacnianie Ja” i „otwartość na zmiany”. Z kolei trzecie skupienie zawiera wartości z obszaru „zachowawczość”.

Odpowiedź na pytanie drugie wskazuje, że istnieje różnica wyników uzyskanych w badaniu Portretowym Kwestionariuszem Wartości między wartościami ocenianymi jako preferowane w aktualnej sytuacji badanych i w sytuacji wyobrazonego wyjazdu do kraju emigracji. Różnica ta dotyczy zarówno całej badanej grupy, jak i poszczególnych podgrup deklarujących możliwość wyjazdu do USA, Wielkiej Brytanii oraz Norwegii.

Badani którzy wskazują konkretny kraj akceptowalnej emigracji, wskazują zarazem wartości które są im bliskie a których deficyt obserwują wśród otaczających ich ludzi. Deklaracja wyjazdu jest zarazem próbą wskazania podobieństw między obrazem własnej osoby a wyobrażonymi mieszkańcami wskazanego kraju. Jeżeli oceny podobieństwa nie wynikają ze zdobytych doświadczeń wyjazdowych i z kontaktów z mieszkańcami wskazanego kraju to jest to jedynie deklaracja pragnienia, by preferowane wartości cenione były przez otacza-

jące osoby. Można stwierdzić, że emigracja to nie tylko próba zmiany statusu materialnego i próba zapewnienia sobie większego, szeroko rozumianego bezpieczeństwa. To także, a może przede wszystkim, próba znalezienia się wśród osób o podobnej strukturze cenionych wartości a zatem zachowujących się w podobny sposób do oczekiwanych osób badanych. Wyobrażenie badanych o wartościach cenionych wśród innych, o ile nie jest zweryfikowane doświadczeniem, może w przypadku rzeczywistego wyjazdu spowodować że osoba znajdzie się wśród ludzi ceniących zupełnie inne, niż wyobrażone przez nią powszechne wartości. Wówczas może znaleźć się w sytuacji wyobcowania zarówno ze wspólnoty pochodzenia, jak i ze wspólnoty wyboru.

## LITERATURA

- Amedeo, D., Golledge, R. G., Stimson, R. J. (2009). *Person-environment-behavior research: Investigating activities and experiences in spaces and environments*. New York: Guilford Press.
- Bańka, A. (1995). *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Wydawnictwo PRINT-B.
- Bańka, A. (2006). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2010). Transnacionalizacja doradztwa kariery. W: C. Noworol (red.), *Nowoczesne doradztwo kariery, pośrednictwo pracy, formy szkolenia młodzieży. Podręcznik programowy, Część 1* (s. 83-98). Warszawa: Ochotnicze Hufce Pracy Komenda Główna.
- Brzozowski, P. (1996). Skala Wartości (SW). *Polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha*. Warszawa: PTP.
- Chirkowska-Smolak, T., Hauziński, A., Łaciak, M. (2011). *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*. Warszawa: WN Scholar.
- Chlewiński, Z. (1999). *Umysł. Dynamiczna organizacja pojęć. Analiza psychologiczna*. Warszawa: WN PWN.
- Cieciuch, J. (2009). Value priorities and structure in adolescence and early adulthood in 19 European countries. W: W. Zagórska, J. Cieciuch, D. Buksik (red.), *Axiological aspects of development in youth* (s. 47-72). Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Cieciuch, J., Zaleski, Z. (2011). Polska adaptacja Portretowego kwestionariusza wartości Shaloma Schwartza. *Czasopismo Psychologiczne*, 17, 2, 251-262.
- Cieciuch, J., Davidov, E. (2012). A comparison of the invariance properties of the PVQ-40 and the PVQ-21 to measure human values across German and Polish samples. *Survey Research Methods*, 6, 1, 37-48.
- Cieciuch, J. (2013). *Kształtowanie się systemu wartości. Od dzieciństwa do wczesnej dorosłości*. Wydawnictwo Liberi Libri.
- Couclelis, H., Golledge, R.G., Gale, N., Tobler, W. (1995). Exploring the anchor-point hypothesis of spatial cognition. W: D. Canter (red.), *Readings in environmental psychology. Urban cognition* (s. 37-60). Londyn: Academic Press.
- Davidov, E., Schmidt, P., Schwartz, S. H. (2008). Bringing values back in. The adequacy of the European Social Survey to measure values in 20 countries. *Public Opinion Quarterly*, 72, 420-445.
- Golledge, R.G., Stimson, R.J. (1997). *Spatial behavior: A geographic perspective*. New York: Guilford Press.
- Gurycka, A. (1996). *Typologia i funkcje obrazu świata w umyśle człowieka*. Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Hauziński, A. (2003). *Mapy poznawcze środowiska zamieszkania zagrożonego przestępczością*. Poznań: Wyd. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Hauziński, A. (2004). Znaczenie wybranych czynników środowiska w procesie socjalizacji. *Forum Oświatowe*, 1, 30, 27-52.
- Hauziński, A. (2010). Ewolucja pojęcia mapy poznawczej w psychologii. Przegląd badań dotyczących hierarchii planów i celów działania. *Czasopismo Psychologiczne*, 16, 275-288.
- Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa FI: Psychological Assessment Resources.
- Johnston, C. (1995). The Rokeach Value Survey: Underlying structure and multidimensional scaling. *Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 129, 5, 583-598.
- Kasprzak, E. (2013). *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory kariery zawodowej*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Lesińska, M., Okólski, M. (red.). (2013). *Współczesne polskie migracje: strategie – skutki społeczne – reakcja państwa*. Warszawa: Wyd. UW.
- Lynch, K. (1960). *The image of the city*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Lynch, K. (1976). Enhancing the visual environment. W: P. Laconte (red.), *The environment of human settlements. Human well-being in cities* (t. 1, s. 261-265). New York: Pergamon Press.
- Lukaszewski, W. (1974). *Osobowość: struktura i funkcje regulacyjne*. Warszawa: PWN.
- Nasar, J.L., Jones, K.M. (1997). Landscapes of fear and stress. *Environment and Behavior*, 29, 5, 291-323.
- Presson, C.C., Somerville, S.C. (1985). Beyond egocentrism: A new look at the beginnings of spatial representation. W: H. Wellman (red.), *The development of children spatial search* (s. 1-26). New York: Lawrence and Erlbaum.
- Rakoczy, G. (1985). Umysłowe obrazy miasta, ich powstawanie oraz metoda badania. *Przegląd Psychologiczny*, 28, 1043-1050.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical Advances and empirical tests in 20 countries. W: M. Zanna (red.), *Advances in experimental social psychology*, 25 (s. 1-65). London: Academic Press.
- Schwartz, S.H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of values? *Journal of Social Issues*, 4, 19-45.
- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. W: C. Seligman, J. M. Olson, M. Zanna (red.), *The psychology of values* (s. 1-24). Mahwah, NJ: Erlbaum Associates.
- Schwartz, S.H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 1, 23-47.

- Schwartz, S.H., Bilsky, W. (1987). Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 550-562.
- Schwartz, S.H., Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 878-891.
- Schwartz, S.H., Bilsky, W. (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8, 163-181.
- Shumaker, S.A., Stokols, D. (1982). Residential Mobility as a Social Issue and Research Topic. *Journal of Social Issues*, 38, 1-19.
- Steinmetz, H., Schmidt, P., Tina-Booh, A., Wieczorek, S., Schwartz, S.H. (2009). Testing measurement invariance using multigroup CFA: Differences between educational groups in human values measurement. *Quality and Quantity*, 43, 599-616.
- Stokols, D. (1974). A Social – Psychological Model of Human Crowding Phenomena. W: J.H. Sims, D.D. Bauman (red.), *Interactions between man and his physical world* (s. 240-262). Chicago: Maaroufa Press.
- Super, D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.