

# Przedziałowość a wybrane właściwości funkcjonowania edukacyjno-zawodowego ludzi młodych

Elżbieta Turska\*

Uniwersytet Śląski w Katowicach

## INTERVAL-STYLE AND SELECTED PROPERTIES IN EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL BEHAVIOUR OF YOUNG PEOPLE

The article presents the research which aim was to recognize the role of the activity style within Wieczorkowska's concept (1992) in educational and professional behavior of young people before entering the labor market. It was assumed that interval-style people prepared for entering the labor market in a significantly different way than point-style people. The capacities of professional goals and a gathered career capital (i.e. educational, job experiences, entrepreneurship and linguistic capitals) were examined and analyzed. The predicted ways of further job functioning included the easiness of entering the labor market, the acceptance of work incompatible with the field and level of studies and the opportunity to succeed in a future career were compared.

**Key words:** interval-style, point-style people, individual differences, work market

### WPROWADZENIE

Potoczne obserwacje młodych ludzi w okresie edukacji w szkole wyższej pozwalają wyróżnić co najmniej dwie stosowane przez nich strategie przygotowania się do przyszłej kariery zawodowej – jedni gromadzą wiele różnorodnych zasobów, często na „wszelki wypadek”, inni – posiadają mniej zasobów, natomiast sposób ich gromadzenia można określić pojęciem „w głąb”, zwykle zasoby te związane są z jedną, często dość wąską dziedziną. Popularnie tych pierwszych można nazwać generalistami, tych drugich – specjalistami.

Z praktycznego punktu widzenia ważne jest pytanie o skuteczność tych odmiennych sposobów przygotowania się do rynku pracy, nie mniej ważne pozostaje pytanie natury poznawczej – w jakim stopniu stosowane strategie są efektem różnic w zakresie indywidualnego stylu aktywności? Tak postawione pytanie to efekt inspiracji koncepcją stylu działania zaproponowaną i przedstawioną przez Wieczorkowską (Wieczorkowska-Siarkiewicz, 1992; Wieczorkowska-Nejtardt, 1998; Wieczorkowska, Król i Król, 1999; Wieczorkowska i Siarkiewicz, 2004; Wieczorkowska i Burnstein, 2004a; Wieczorkowska i Eliaś, 2004b; Wieczorkowska, 2007) i dostrzeżenia w niej możliwości lepszego rozumienia zarówno indywidualnych uwarunkowań edukacyjno-zawodowej aktywności

ści podejmowanej przez młodych ludzi w okresie edukacji w szkole wyższej, jak również preferowanego dalszego sposobu realizacji przyszłej kariery. W badaniach własnych podjęto próbę rozpoznania, czy styl aktywności w koncepcji Wieczorkowskiej różnicuje w sposób istotny wybrane aspekty edukacyjno-zawodowego funkcjonowania młodych ludzi kończących etap edukacji w szkole wyższej.

### PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA KONCEPCJI STYLU AKTYWNOŚCI W UJĘCIU WIECZORKOWSKIEJ

Koncepcja autorki mieści się w nurcie poznawczej psychologii społecznej, bardzo ważny jest w niej kontekst różnic indywidualnych, zrodziła się z poszukiwania odpowiedzi na pytanie – w jaki sposób ludzie formułują cele i jaki to ma wpływ na ich funkcjonowanie? Podstawowa teza wskazuje na związek formalnych własności poznawczej reprezentacji celów z działaniem. W aktywności celowej ważne jest zarówno to, do czego jednostka dąży (wizja celu), sposób, w jaki formułuje on swoje cele oraz to, ile celów posiada.

Człowiek dokonuje wyboru spośród różnych dostępnych mu opcji. Zbiór tych opcji Wieczorkowska-Nejtardt (1998) nazywa obszarem rozważań i wyróżnia w nim: obszar akceptacji, obszar odrzuceń oraz obszar indyferencji.

Obszar akceptacji jest podstawą formułowania celów. Szerokość obszaru akceptacji to wielkość zbioru opcji dla osoby akceptowalnych – np. zbiór zawodów, które mogłaby wykonywać w swoim życiu, zbiór wartości ży-

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Elżbieta Turska, Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, ul. Grazyńskiego 53, 00-426 Katowice.  
elzbieta.turska@us.edu.pl

ciowych itp. Kiedy pojawia się intencja działania, obszar akceptacji automatycznie tworzy kategorię celu, która w znaczący sposób wpływa na zachowanie osoby. Strategię polegającą na tworzeniu szerokich kategorii celu Wieczorkowska-Siarkiewicz (1992) nazywa przedziałową, na tworzeniu wąskich – punktową.

Autorka odnosi pojęcie strategii do określonych sytuacji, np. wyboru możliwych zawodów i zwraca uwagę, że odmienne strategie w różnych sytuacjach mają różną wartość przystosowawczą. Oznacza to, że ta sama osoba w różnych sytuacjach może stosować różne strategie. Jednocześnie, strategie nabierają autonomii funkcjonalnej i mogą stać się stylem.

Wartość adaptacyjna punktowego i przedziałowego stylu aktywności jest istotnie zależna od cech i właściwości środowiska (Wieczorkowska-Siarkiewicz, 1992; Wieczorkowska, Król i Król, 1999; Wieczorkowska i Burnstein, 2004a):

1. Gdy zasoby środowiska są ograniczone, liczba dostępnych obiektów niewielka, wówczas lepiej czują się i efektywniej funkcjonują „przedziałowcy”, ponieważ ich obszar odrzucenia jest mniejszy i są w stanie zaakceptować oferty odbiegające od ich preferencji.
2. Gdy zasoby są bogate, efektywniejsza jest strategia punktowa – „punktowcy” szybko odrzucają znaczną liczbę opcji i skupiają się na ich niewielkiej liczbie.
3. Przedziałowość związana z symultanicznym rozwiązywaniem wielu zadań ma większą wartość adaptacyjną jako styl funkcjonowania w środowisku charakteryzującym się niską przewidywalnością, losowością oraz małymi możliwościami wpływu.
4. Im bardziej działalność jest zależna wyłącznie od jednostki, tym większą wartość adaptacyjną ma styl punktowy, który sprzyja osiąganiu standardów mistrzostwa w dziedzinach w pełni kontrolowanych przez osobę.

Ponadto, tworzenie szerokich kategorii celów zabezpiecza bardziej przed doznawaniem porażek niż tworzenie wąskich kategorii (nie udało się zdobyć wymarzonego stanowiska, ale wszystko w życiu nie może się udawać, jestem teraz np. lepszym fachowcem). Z drugiej strony, tworzenie szerokich kategorii celów osłabia znaczenie sukcesu (udało się zakończyć sprawozdanie, ale jeszcze trzeba np. posprzątać dom, wyjść na zakupy itp.). Przedziałowość w umiarkowanej postaci prowadzi do elastyczności, zaś w skrajnej – do chaotyczności. Wiąże się to m.in. z kłopotami z finalizowaniem prac i odkładaniem ich na później. Punktowość w umiarkowanej postaci przejawia się w dobrym planowaniu, wytrwałości, w zamykaniu spraw, dopracowywaniu szczegółów. W skrajnej postaci przyjmuje jednak formę sztywnego zachowania i dążenia do perfekcjonizmu.

Odnosząc powyższe rozważania do sytuacji przechodzenia młodych ludzi z edukacji w szkole wyższej na

rynek pracy należy zauważyć, że proces ten przebiega w dwóch istotnie odmiennych środowiskach: w okresie edukacji młodzi ludzie mają możliwość korzystania z całej gamy różnorodnych zasobów (opcji) oferowanych zarówno przez środowisko uczelni, jak również przez środowisko pozauczelniarne. W takiej sytuacji, zgodnie z założeniami przedstawionej koncepcji, bardziej odnajdą się i będą lepiej funkcjonować „punktowcy” niż „przedziałowcy”. Jednak zasadniczym celem edukacji jest przygotowanie się do rynku pracy, który obecnie jest środowiskiem ze znacznie ograniczonymi zasobami, z mniejszymi możliwościami znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia, co powoduje, że w konsekwencji ważne jest przygotowywanie się i gromadzenie „na wszelki wypadek” różnych umiejętności i kompetencji. Jest to więc sytuacja, w której większą wartość adaptacyjną ma styl przedziałowy niż styl punktowy. Potwierdzają to wyniki badania przeprowadzonego przez Wieczorkowską i Burnsteina (2004a) na grupie osób bezrobotnych, które pokazały że w obecnej rzeczywistości rynkowej szybciej znajdują pracę bezrobotni „przedziałowcy” ( $M=5.96$  mies.) niż „punktowcy” ( $M=11.82$  mies.). Tendencja ta okazała się szczególnie silna w grupie kobiet – „punktowe” kobiety były bez pracy średnio 22.4 miesiąca, „przedziałowe” – 9.47 miesiąca.

## PROBLEM BADAŃ WŁASNYCH

Celem prezentowanych badań było rozpoznanie roli przedziałowości w funkcjonowaniu poznawczo-behawioralnym w zakresie wybranych aspektów aktywności edukacyjno-zawodowej ludzi młodych kończących etap edukacji w szkole wyższej. Badano różnice pomiędzy osobami o różnym poziomie przedziałowości w zakresie wielkości obszarów akceptacji celów zawodowych i ich formalnych właściwości, wielkości zgromadzonego kapitału kariery oraz przewidywanych sposobów dalszego funkcjonowania zawodowego.

Założenia przyjętej w modelu badawczym koncepcji przedziałowości pozwoliły na sformułowanie następujących hipotez:

**H1.** Osoby o różnym poziomie przedziałowości istotnie różni wielkość obszarów akceptacji zawodowych celów. Osoby o niższym poziomie przedziałowości formułują więcej celów krótkoterminowych i celów-zadań, natomiast osoby o wyższym poziomie przedziałowości formułują więcej celów długoterminowych oraz celów-dążeń.

Szerokość kategorii celu oznacza liczbę celów uznanych przez jednostkę za warte osiągnięcia. Osoby preferujące styl przedziałowy posiadają generalnie szersze obszary akceptacji, stąd można założyć, iż posiadają i formułują także więcej celów zawodowych. Im kategorie opisowe są bardziej pojemne (szersze obszary akceptacji), tym są jednocześnie mniej szczegółowe. Stąd oczekiwanie, iż osoby o wyższym poziomie przedziałowości będą w swoim obszarze akceptacji posiadały mniej niż osoby o niższym poziomie przedziałowości krótkoterminowych celów-zadań, natomiast więcej wymagających dłuższego

czasu celów-dążeń. Przy niewielkiej liczbie akceptowanych opcji zostaje dużo przestrzeni poznawczej dla stworzenia dokładnej wizji i sposobu działania, więc cele formułowane są w postaci zadań, i odwrotnie – przy dużej liczbie akceptowalnych planów przestrzeni poznawczej dla stworzenia dokładnej wizji i sposobu działania jest zdecydowanie mniej, stąd cele formułowane są częściej w postaci dążeń.

**H2.** Osoby o różnym poziomie przedziałowości istotnie różni sposób przygotowania się do rynku pracy w zakresie gromadzenia różnych wielkości kapitału kariery (edukacyjnego, doświadczenia zawodowego, przedsiębiorczości studenckiej, językowego). Większy kapitał kariery gromadzą osoby o wyższym poziomie przedziałowości.

Ponieważ zasoby środowiska edukacyjnego są bogate, to zgodnie z założeniami przyjętej koncepcji, osoby o niskiej przedziałowości szybko odrzucają znaczną liczbę opcji i skupiają się na ich niewielkiej liczbie gromadząc w efekcie mniej różnorodnych kapitałów kariery. W tej samej sytuacji obszar akceptacji „przedziałowców” jest dużo większy. Gromadzenie większego kapitału kariery to także efekt charakterystycznej dla „przedziałowców” tendencji do równoległego (symultanicznego) realizowania wielu zadań.

**H3.** Osoby o różnym poziomie przedziałowości istotnie różni poziom akceptacji pracy niezgodnej z uzyskanym kierunkiem wykształcenia oraz pracy poniżej posiadanego poziomu wykształcenia. Osoby o wyższym poziomie przedziałowości będą prezentowały większą gotowość akceptacji pracy niezgodnej z uzyskanym kierunkiem wykształcenia oraz pracy poniżej posiadanego poziomu wykształcenia.

W modelu przedziałowych celów szerokość kategorii wyznacza obszar akceptacji, do którego należą obiekty uznane przez daną osobę za możliwe do przyjęcia. Osoby o wysokiej przedziałowości generalnie akceptują więcej obiektów (generatywność, szeroka inkluzywność), stąd przewiduje się, że będą one bardziej akceptowały warunki pracy odbiegające od oczekiwanych przez absolwentów uczelni wyższych (praca poniżej uzyskanego poziomu wykształcenia, praca niezgodna z kierunkiem ukończonych studiów).

**H4.** Osoby o różnym poziomie przedziałowości istotnie różni przewidywanie łatwości w wejściu na rynek pracy oraz przewidywanie odniesienia sukcesu w przyszłej karierze zawodowej. Należy oczekiwać, iż mniejsze trudności w wejściu na rynek przewidują osoby o wyższym poziomie przedziałowości.

Jeżeli jednostka inwestuje w wiele celów, to możliwość porażki, szczególnie porażki totalnej jest mniejsza, ale prawdopodobieństwo sukcesu, szczególnie dużego sukcesu – również. Przedziałowość zabezpiecza przed porażkami, jednocześnie zmniejsza szanse doświadczania sukcesu. Stąd oczekiwanie, iż „przedziałowcy” w większym stopniu będą przekonani o skutecznym wejściu na rynek pracy, natomiast większe przekonanie o odniesieniu sukcesu w przyszłej karierze będą posiadały osoby o niskiej przedziałowości.

## ORGANIZACJA BADAŃ I PRÓBA BADAWCZA

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone na grupie studentów ostatniego roku studiów, zrealizowano je w miesiącach maj i czerwiec 2011 oraz 2012 roku. W analizie wykorzystano dane pochodzące od 1071 osób, natomiast do weryfikacji hipotezy związanej z wielkością zgromadzonego kapitału kariery wykorzystano dane 715 osób – ograniczenie to jest wynikiem dążenia do zwiększenia homogeniczności badanej grupy poprzez uwzględnienie danych pochodzących wyłącznie tych osób, które deklarowały gotowość wejścia na rynek pracy po ukończeniu obecnego etapu edukacji i nie kontynuowaniu edukacji w przeciągu najbliższego roku, co oznacza, iż zakończyły pewien etap gromadzenia kapitału kariery (por. Turska, 2014).

Badaną próbę stanowili studenci w wieku 18-25 lat (82%) oraz 26-30 lat (18%) reprezentujący różne dyscypliny i różne kierunki studiów, było w niej 59.7% kobiet oraz 40.3% mężczyzn.

## POMIAR ZMIENNYCH

Do pomiaru stylu aktywności wykorzystano Inwentarz Strategii Aktywności ISA (Wieczorkowska i Siarkiewicz, 2004). Skala zastosowana w badaniach nosi nazwę MET10, zawiera 10 pozycji dotyczących przywiązywania wagi do szczegółów i symultanicznego (w odróżnieniu od sekwencyjnego) sposobu realizacji zadań. Każda pozycja skali opisuje dwa różne sposoby zachowania się w konkretnej sytuacji, zadaniem osoby badanej jest określenie, czy w opisanej sytuacji zachowałaby się „jak osoba A”, „raczej jak osoba A”, „raczej jak osoba B”, „jak osoba B”, jeśli natomiast nie potrafi udzielić odpowiedzi, to zaznacza „?” (nie wiem). Przykład pytania: „Osoba A często przerywa pracę, zajmując się w przerwach czymś innym. Osoba B nie lubi mieć rozpoczętych paru zadań”. W tym przykładzie styl osoby A jest stylem przedziałowym, natomiast styl osoby B – stylem punktowym. Im mniejszą liczbę punktów uzyskuje osoba badana w odpowiedzi na pytania kwestionariusza, tym przejawia większą skłonność do stylu przedziałowego. Średni wynik uzyskany przez badanych wyniósł  $M=3.06$ ,  $SD=.59$ .

Zgodnie z teoretycznymi założeniami przedstawionego modelu szerokość obszaru akceptacji ustalono na podstawie zbioru opcji należących do naturalnego repertuaru danej osoby. Obszary akceptacji dotyczyły celów zawodowych krótkoterminowych (do 1 roku) i długoterminowych (ważnych dla badanego do zrealizowania po upływie tego czasu), mierzono je poprzez wybory otwarte (był to zbiór opcji generowany przez daną osobę). Natomiast zbudowanie zbioru celów-zadań i celów-dążeń to efekt pracy sędziów kompetentnych (2 psychologów, pedagog oraz 2 studentów piątego roku psychologii). Każda z tych osób pracowała w sposób niezależny, następnie badacz uwzględniając przewagę opinii 5 sędziów klasyfikował dany cel do grupy cele-zadania lub cele-dążenia.



Wskaźnikiem wielkości posiadanego przez badanych kapitału edukacyjnego była liczba realizowanych kierunków studiów. Przyjęto, że niższy kapitał edukacyjny ma osoba, która podjęła wyłącznie jeden kierunek studiów, natomiast kapitał wyższy ma osoba, która realizowała równolegle więcej niż jeden kierunek, przy czym w momencie prowadzenia badania kończyła jeden z nich.

Wielkość posiadanego kapitału doświadczenia zawodowego diagnozowano na podstawie deklaracji badanych o podejmowaniu w okresie studiów następujących rodzajów aktywności: pracy związanej z kierunkiem studiów, pracy niezwiązanej z kierunkiem studiów, działalnością wolontariacką oraz dodatkowych, nieobjętych programem studiów praktyk i staży.

Kapitał studenckiej przedsiębiorczości to zachowania realizowane w roli organizatora oraz uczestnika różnorodnych dodatkowych działań (koła naukowe, konferencje studenckie, grupy dyskusyjne, koła i sekcje sportowe i turystyczne, imprezy organizowane na Wydziale, praca na rzecz Wydziału, spotkania z pracodawcami i wszelkie inne dodatkowe inicjatywy społeczne). Adekwatnie do przyjętej definicji diagnoza tego kapitału została przeprowadzona na podstawie odpowiedzi na dwa rozbudowane pytania kwestionariusza. Do każdego z nich odniesiono skalę od 1 (nigdy nie byłem organizatorem/uczestnikiem działań na rzecz społeczności akademickiej, takich jak koła naukowe, konferencje studenckie, grupy dyskusyjne itd.) do 5 (bardzo często, więcej niż 7 razy w okresie studiów byłem organizatorem/uczestnikiem powyższych form aktywności). Podziału grupy ze względu na wielkość kapitału studenckiej przedsiębiorczości dokonano uwzględniając wartość mediany, która wyniosła  $Me=1.5$ . Pozostałe statystyki opisowe to  $M=1.95$ ;  $SD=.91$ .

Wskaźnikiem kapitału językowego była deklarowana przez badanych liczba znanych im języków obcych oraz oceniany przez nich samych poziom zaawansowania każdego z nich: podstawowy (1 pkt) średnio zaawansowany (2 pkt) zaawansowany (3 pkt), biegły (4 pkt). Podziału grupy ze względu na wielkość kapitału językowego (niski kapitał językowy – wysoki kapitał językowy) dokonano uwzględniając wartość mediany  $Me=3.0$ , pozostałe statystyki opisowe to  $M=3.64$ ;  $SD=1.77$ .

Do badania oczekiwań i dalszych zamierzeń zawodowych zastosowano jednopytaniowe 5-stopniowe skale szacunkowe z zestawem odpowiedzi od 1 – „zdecydowanie nie” do 5 – „zdecydowanie tak”:

1. Czy jesteś gotowy(a) do podjęcia pracy niezgodnej z ukończonym kierunkiem studiów?
2. Czy jesteś gotowy(a) do podjęcia pracy poniżej posiadanego poziomu wykształcenia?
3. Jak sądzisz, czy wejście na rynek i znalezienie na nim pracy po ukończeniu studiów wyższych będzie dla Ciebie łatwe?
4. Jak sądzisz, czy masz możliwość i szansę odniesienia zawodowego sukcesu w swojej przyszłej karierze?

## WYNIKI BADAŃ

Weryfikację hipotez badawczych przeprowadzono z wykorzystaniem modelu porównań pomiędzy grupami. W odniesieniu do hipotezy porównującej wielkość zgromadzonego kapitału kariery przez osoby o różnym poziomie przedziałowości zastosowano test U Manna-Whitneya. Natomiast w odniesieniu do pozostałych hipotez, wykorzystano podział kwartylowy i dokonano porównań badanych zmiennych w czterech grupach o różnym poziomie przedziałowości. Ponieważ rozkład większości zmiennych odbiegał od rozkładu normalnego w analizie wykorzystano test Kruskala-Wallisa.

**H1.** Osoby o różnym poziomie przedziałowości istotnie różni wielkość obszarów akceptacji zawodowych celów. Osoby o niższym poziomie przedziałowości formułują więcej celów krótkoterminowych i celów-zadań, natomiast osoby o wyższym poziomie przedziałowości formułują więcej celów długoterminowych oraz celów-dążeń.

### CELE KRÓTKOTERMINOWE

Istotny statystycznie wynik testu Kruskala-Wallisa  $H(3, N=1070)=21.630$ ,  $p<.001$  pozwolił na przyjęcie hipotezy o różnicach pomiędzy grupami o różnym poziomie przedziałowości. Porównania parami wskazały na występowanie istotnych różnic pomiędzy grupą pierwszą (śr. ranga=587,03) i drugą (śr. ranga=476,25) oraz pomiędzy grupą drugą (śr. ranga=476,25) i czwartą (śr. ranga=545,40). Różnice pomiędzy grupą pierwszą i drugą wskazują, że zgodnie z przyjętym założeniem istotnie więcej celów krótkoterminowych sformułowały osoby o niższym poziomie przedziałowości, natomiast różnice pomiędzy grupą drugą i czwartą wskazują, że istotnie więcej celów krótkoterminowych sformułowały osoby o wyższym poziomie przedziałowości. Wynik ten nie jest zgodny z przyjętym założeniem.

### CELE DŁUGOTERMINOWE

Istotny statystycznie wynik testu Kruskala-Wallisa  $H(3, N=1070)=9.412$ ,  $p<.05$  pozwolił na przyjęcie hipotezy o różnicach pomiędzy badanymi grupami. Porównania parami wskazały na występowanie istotnych różnic pomiędzy grupą pierwszą (śr. ranga=556.59) i drugą (śr. ranga=490.12), co oznacza, że zgodnie z przyjętą hipotezą istotnie więcej celów długoterminowych sformułowały osoby o wyższym poziomie przedziałowości.

W dalszym postępowaniu badawczym wszystkie wyróżnione przez respondentów cele krótko i długoterminowe zostały zakwalifikowane przez sędziów kompetentnych do celów zadań vs. celów dążeń. W odniesieniu do celów-zadań istotny statystycznie wynik testu Kruskala-Wallisa  $H(3, N=1070)=11.258$ ,  $p<.01$  pozwolił na przyjęcie hipotezy o różnicach pomiędzy grupami o różnym poziomie przedziałowości. Różnice wystąpiły pomiędzy grupą pierwszą (śr. ranga=575.90) oraz grupą drugą (śr. ranga=491.82), co oznacza, iż niezgodnie z przyjętą hipotezą

też istotnie więcej celów-zadań znajduje się w obszarach akceptacji osób o wyższym poziomie przedziałowości.

Natomiast w odniesieniu do celów-dążeń test Kruskala-Wallisa  $H(3, N=1070)=8.702, p<.05$  pozwolił na przyjęcie sformułowanej w tym obszarze hipotezy, więcej tego rodzaju celów znajduje się w obszarach akceptacji osób o wyższym poziomie przedziałowości. Jednak istotne różnice wystąpiły tak, jak i w odniesieniu do celów-zadań, wyłącznie pomiędzy grupą pierwszą (śr. ranga=561.95) oraz grupą drugą (śr. ranga=492.67).

**H2.** Osoby o różnym poziomie przedziałowości istotnie różni sposób przygotowania się do rynku pracy w zakresie gromadzenia różnych wielkości kapitału kariery w okresie edukacji w szkole wyższej. Większy kapitał kariery (edukacyjny, doświadczenia zawodowego, przedsiębiorczości studenckiej, językowy) gromadzą osoby o wyższym poziomie przedziałowości.

Analiza testem rangowym U Manna-Whitneya wykazała, że osoby, które zgromadziły różne wielkości kapitału kariery istotnie różni poziom przedziałowości. Osoby, które w momencie badania posiadały większy kapitał edukacyjny to istotnie częściej osoby o wyższym poziomie przedziałowości ( $U=7.14; p<.001$ ). Podobnie, zgromadzenie większego kapitału doświadczenia zawodowego w okresie nauki w szkole wyższej okazało się istotnie związane z przedziałowym stylem aktywności ( $U=3.47; p<.001$ ). Uzyskane wyniki potwierdziły także założenia przyjętej koncepcji w obszarze gromadzenia kapitału studenckiej przedsiębiorczości, więcej zgromadziły go osoby o wyższym poziomie przedziałowości ( $U=2.64; p<.001$ ). Również istotnie więcej kapitału językowego w momencie badania posiadali „przedziałowcy” ( $U=4.70; p<.001$ ).

**H3.** Osoby o różnym poziomie przedziałowości istotnie różni poziom akceptacji pracy niezgodnej z uzyskanym kierunkiem wykształcenia oraz pracy poniżej posiadanego poziomu wykształcenia. Większą gotowość akceptacji takiej pracy prezentują osoby o wyższym poziomie przedziałowości.

Istotny statystycznie wynik testu Kruskala-Wallisa  $H(3, N=1070)=30.495, p<.001$  pozwolił na przyjęcie hipotezy o różnicach pomiędzy badanymi grupami. Jednak wbrew założeniom, większą akceptację pracy niezgodnej z ukończonym kierunkiem studiów przejawiały osoby o niższej przedziałowości. Istotne różnice wystąpiły pomiędzy grupą pierwszą (śr. ranga=450.65) i drugą (śr. ranga=572.78), pierwszą (śr. ranga=450.65) i trzecią (śr. ranga=548.53) oraz pierwszą (śr. ranga=450.65) i czwartą (śr. ranga=571.15).

Podobnie, większą akceptację pracy poniżej uzyskanego poziomu wykształcenia przejawiały osoby o niższej przedziałowości. Test Kruskala-Wallisa  $H(3, N=1070)=59.532, p<.001$  wskazał na istotne różnice pomiędzy grupą pierwszą (śr. ranga=418.11) i drugą (śr. ranga=599.12), pierwszą (śr. ranga=418.11) i trzecią (śr. ranga=572.32) oraz pierwszą (śr. ranga=418.11) i czwartą (śr. ranga=552.39).

Przeprowadzone analizy nie pozwalają na przyjęcie hipotezy 3. Wbrew założeniom, większą akceptację pracy niezgodnej z ukończonym kierunkiem studiów oraz pra-

cy poniżej uzyskanego poziomu wykształcenia przejawiały osoby o niższej przedziałowości.

**H4.** Osoby o różnym poziomie przedziałowości istotnie różni przewidywanie łatwości w wejściu na rynek pracy oraz przewidywanie odniesienia sukcesu w przyszłej karierze zawodowej. Należy oczekiwać, iż mniejsze trudności w wejściu na rynek przewidują osoby o wyższym poziomie przedziałowości, natomiast większe przekonanie o odniesieniu sukcesu będą prezentowały osoby o niższym poziomie przedziałowości.

Przeprowadzone analizy pokazały, że badanych nie różni przekonanie o łatwości wejścia na rynek pracy, natomiast osoby o wyższym poziomie przedziałowości są bardziej przekonane o odniesieniu sukcesu zawodowego w przyszłej karierze (test Kruskala-Wallisa  $H(3, N=1070)=66.706, p<.001$ ). Istotne różnice wystąpiły pomiędzy grupą pierwszą (śr. ranga=662.25) i drugą (śr. ranga=465.51), pierwszą (śr. ranga=662.25) i trzecią (śr. ranga=488.84) oraz pierwszą (śr. ranga=662.25) i czwartą (śr. ranga=526.02).

Wynik ten jest nie zgodny z założeniami przyjętej koncepcji.

## DYSKUSJA WYNIKÓW BADAŃ

W prezentowanych badaniach weryfikowano hipotezy odnoszące się do obszaru aktywności edukacyjno-zawodowej młodych ludzi. Założono, że osoby o różnym poziomie przedziałowości będą w odmienny sposób przygotowywały się do rynku pracy. Badano wielkość obszarów generowanych celów zawodowych, analizowano wielkość zgromadzonego kapitału kariery (edukacyjnego, doświadczenia zawodowego, przedsiębiorczego oraz językowego), porównywano przewidywane sposoby dalszego funkcjonowania zawodowego: akceptację pracy odbiegającą od kierunku i poziomu zdobytego wykształcenia, łatwość wejścia na rynek oraz możliwość odniesienia zawodowego sukcesu w przyszłej karierze.

Wyróżniając cele-dążenia oraz cele-zadania skorzystano z modelu Emmons (Mądrzycki 2002) który przedstawia cele jednostki na czterech poziomach ogólności: dyspozycje motywacyjne, dążenia osobiste, zadania oraz działania. Generalnie, cele sformułowane na wyższym poziomie ogólności (np. dążenia) tworzą szersze kategorie niż cele sformułowane na niższym poziomie ogólności (np. zadania).

Przy zbyt dużej liczbie elementów kategorii, naturalną tendencją jest uogólnianie i koncentrowanie się na kategorii bardziej ogólnej. Stąd hipotetycznie założono, że preferowanym poziomem ogólności formułowania celów są dla osób o przedziałowym stylu aktywności dążenia i cele długoterminowe. Natomiast przy niewielkiej liczbie akceptowanych ofert, kiedy zostaje dużo przestrzeni poznawczej dla stworzenia dokładnych wizji oraz zaplanowania sposobu działania, cele przyjmują postać zadań i są to częściej cele krótkoterminowe – taki sposób formułowania celów jest charakterystyczny dla osób o punktowym stylu aktywności.

Uzyskane dane pozwalają przyjąć hipotezę o większych obszarach akceptacji celów długoterminowych oraz celów-dążeń przez osoby o przedziałowym stylu aktywności, natomiast w odniesieniu do celów krótkoterminowych wyniki nie są spójne.

Jak już podkreślono, w zastosowanym modelu badawczym do badania wielkości obszarów akceptacji celów krótko i długoterminowych zastosowano pytania otwarte. Badanie celów w wyborach otwartych nie jest łatwe i być może metoda ta nie jest adekwatna do diagnozy wielkości obszarów akceptacji celów. Wynikać to może z wielu przyczyn – najistotniejsza wydaje się być związana z trudnością samego zadania i/lub z niską motywacją do uzupełniania pytań otwartych (aż 246 osób pozostawiło te pytania bez odpowiedzi). Ponadto, te same cele mogą być przez różne osoby bardzo różnie werbalizowane, mogą być formułowane na różnym poziomie ogólności i w różnej perspektywie czasowej, osoba może uwzględniać zarówno cele aktywnie realizowane, jak i te, które ma zamiar zrealizować w przyszłości itp. Przykładowo, dla części badanych cel określony jako „znalezienie pracy” mieści się w celach, które zamierzają zrealizować do roku czasu, natomiast dla innych – jest to perspektywa powyżej roku czasu. Interesujące, iż do roku czasu badani chcieliby w zdecydowanej większości po prostu „znaleźć pracę”, czyli wejść na rynek i nie pozostać osobą bez zatrudnienia, natomiast cele dotyczące znalezienia pracy w dłuższej perspektywie czasu są formułowane zwykle jako: „znalezienie satysfakcjonującej pracy”, „znalezienie pracy zgodnej z wykształceniem” oraz „znalezienie dobrze płatnej pracy”. Sędziowie kompetentni najczęściej włączali odpowiedź: „znaleźć pracę” do celów-zadań, natomiast „znaleźć satysfakcjonującą, dobrze płatną pracę” do celów-dążeń. Część badanych nie rozróżniała celów krótko i długoterminowych wpisując te same cele jako ważne do zrealizowania w przeciągu najbliższego roku, jak i po upływie tego czasu, przykładowo: „spełnić się zawodowo”, „dużo zarabiać”, „wyjechać zagranicę”. Dlatego w replikacji tego obszaru warto zastosować pytania z kafeterią zamkniętą.

Przeprowadzone analizy pokazały, że zgodnie z przyjętymi założeniami z większymi zasobami wchodzi na rynek osoby o wyższej przedziałowości. W okresie edukacji gromadzą one więcej kapitału kariery niż osoby o niższej przedziałowości i punktowym stylu aktywności. Zgromadzenie większego kapitału kariery wymaga podejmowania szeregu dodatkowych zadań, poświęcania na ich realizowanie więcej czasu i energii, nawiązywania licznych i różnorodnych kontaktów z innymi – taki sposób funkcjonowania jest bardziej adaptacyjny dla osób z szerokimi obszarami akceptacji (Wieczorkowska-Siarkiewicz, 1992).

Jednak należy podkreślić, iż w badaniu nie uwzględniono „jakości” zgromadzonego kapitału, co może mieć istotne znaczenie w dalszej zawodowej karierze. Przykładowo, w odniesieniu do kapitału językowego można przewidywać, że większy kapitał „przedziałowców”, to efekt znajomości większej liczby języków obcych, jed-

nak na mniej zaawansowanym poziomie. Jednocześnie nie jest łatwo odpowiedzieć na pytanie – czy w obecnej globalnej rzeczywistości dla młodych ludzi rozpoczynających karierę zawodową większą adaptacyjną wartość ma znajomość większej liczby języków obcych na niższym poziomie, czy znajomość mniejszej ich liczby, ale na poziomie zaawansowanym? Zapewne bez odniesienia się do konkretnych sytuacji pracy nie jest możliwa jednoznaczna odpowiedź na to pytanie.

Badania nie potwierdziły założenia, iż większa przedziałowość wiąże się z większą akceptacją pracy niezgodnej z ukończonym kierunkiem studiów oraz pracy poniżej uzyskanego poziomu wykształcenia. Mimo, iż charakterystyczne dla osób o przedziałowym stylu aktywności szerokie kategorie pojęciowe wydają się sprzyjać szybszemu znalezieniu zatrudnienia na obecnym rynku, to większą akceptację pracy odbiegającej od oczekiwań przejawiały osoby o niższej przedziałowości.

Ponieważ niższa przedziałowość wiąże się z mniejszą liczbą posiadanych opcji, to być może powoduje to, iż osoby takie, aby wejść na rynek w początkowym okresie zawodowej kariery przyjmują strategię akceptacji pracy odbiegającej od ukończonego kierunku studiów czy pracy poniżej uzyskanego poziomu wykształcenia. Natomiast osoby o wyższej przedziałowości, z większą liczbą opcji mogą być przekonane, że zgromadzone przez nich liczne zasoby pozwolą im na znalezienie pracy w mniejszym stopniu odbiegającej od oczekiwań, w konsekwencji nie godzą się łatwo na ustępstwa w tym zakresie.

Przeprowadzone analizy nie pozwalają także na przyjęcie hipotezy o związku niższej przedziałowości z przewidywaniem sukcesu w przyszłej karierze. Istotnie częściej sukces taki przewidują osoby o wyższym poziomie przedziałowości. Być może wynik ten ma pewien związek z treścią pytania, badani odpowiadali na przewidywanie szeroko rozumianego sukcesu w przyszłej karierze, kategoria sukcesu nie była sprecyzowana, ani w treści, ani dookreślona w czasie, co zdecydowanie łatwiej zaakceptować „przedziałowcom”, niż bardziej precyzyjnym „punktowcom”.

Wieczorkowska w swojej koncepcji wielokrotnie podkreśla, że najbardziej przystosowawcza jest giętkość funkcjonalna, rozumiana jako zdolność tworzenia celów i wybierania strategii odpowiednich do własnych cech i właściwości, ale także do cech sytuacji (Wieczorkowska-Siarkiewicz, 1992; Wieczorkowska, Król i Król, 1999; Wieczorkowska i Burnstein, 2004a). Obecny dynamiczny rynek zmusza większość jego uczestników do ciągłego przekwalifikowywania się, nieustannego zdobywania nowych kompetencji i kwalifikacji, częstej zmiany pracy, niejednokrotnie i zawodu, co w konsekwencji jest bardziej adaptacyjne dla osób z szerokimi zakresami akceptacji. Z drugiej strony dokonywanie wyboru z szeregu opcji, które proponuje rynek wydaje się łatwiejsze dla osób preferujących strategię punktową. Ta niespójność powoduje, iż być może w dalszych badaniach warto poszukiwać odpowiedzi na pytanie następujące: „W jakich sytuacjach edukacyjno-zawodowych bardziej adaptacyj-

na jest dziś przedziałowość, a w jakich punktowość?” Ponieważ w obecnej rzeczywistości globalny rynek kształtuje podobne karierowe scenariusze i zawodowe plany zmniejszając znaczenie w tym obszarze indywidualnych preferencji to tak postawione pytanie może stanowić inspirację do kontynuowania przedstawionych w niniejszym artykule badań.

#### LITERATURA

- Mądrzycki, T. (2002). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Turska, E. (2014). *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Wieczorkowska, G. (2007). *Kierowanie motywacją. Rola zachowania*. Warszawa: Uniwersytet Warszawski. Wydawnictwo Instytutu Studiów Społecznych.
- Wieczorkowska, G., Siarkiewicz, M. (2004). Przedziałowe dążenie do celu. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 5-25.
- Wieczorkowska, G., Burnstein, E. (2004a). Hunting for a Job: How individual differences in foraging strategies influence the length of unemployment. *Group Processes Intergroup Relations*, 7, 4, 305-315. London, Thousand Oaks, CA and Delhi: SAGE Publications.
- Wieczorkowska, G., Elias, A. (2004b). Rola przedziałowości i temperamentu w adaptacji do zmiany. *Kolokwia Psychologiczne*, 12, 28-51. Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
- Wieczorkowska, G., Król, D., Król, G. (1999). Wybrane czynniki wpływające na subiektywną łatwość zmiany zawodu i pracy. W: G. Kranas (red.), *Organizacja. Praca. Bezrobocie* (s. 59-84). Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Wieczorkowska-Nejtardt (1998). *Inteligencja motywacyjna. Mądre strategie wyboru celu i sposobu działania*. Warszawa: Wydawnictwa Instytutu Studiów Społecznych.
- Wieczorkowska-Siarkiewicz, G. (1992). *Punktowe i przedziałowe reprezentacje celu. Uwarunkowania i konsekwencje*. Warszawa: Seria Wydawnicza Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego.

