

Trudności w podjęciu decyzji zawodowej przez młodzież kończącą szkoły ponadgimnazjalne i wyższe

Bohdan Rożnowski*

*Katedra Psychologii Organizacji i Zarządzania
Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II*

DIFFICULTIES IN MAKING CAREER DECISIONS IN GRADUATES OF UPPER-SECONDARY SCHOOLS AND UNIVERSITIES

Abstract. In current times, the rate of change of work, its nature, technology, the labor market (Rifkin, 2001; Raven, 2004; Bauman, 2006) as well as attempts to adjust the education system make the situation of young people choosing an occupation a psychologically very difficult one (Heckhausen & Tomasik, 2002). An important condition conducive to professional success is making an informed career decision (Savickas, 1999). However, many young people do not make such a decision (Bańka, 2006; Germejis, De Boeck, 2002; Rożnowski, Markowski, Loboeki, & Konefal, 2007). It is therefore important to investigate the factor structure of difficulties in making career choices for young people. The study was conducted in the form of an auditorium interview of young people from all types of upper-secondary schools and universities. The sample included over 5,000 people. To determine the number of factors, many statistical methods were used, and the factor structure was confirmed in subsequent studies using confirmatory factor analysis. The results show that decision-making difficulties fall into three groups. The number of factors in the chosen solution proved to be important for understanding the phenomenon. Confirmatory factor analysis allowed to determine the consequences of the choice of different structures.

Relacja człowiek–praca zawodowa jest relacją całościową, choć w różnych okresach ma ona inną postać i zajmuje inną pozycję w planach życiowych. W związku z tym człowiek wielokrotnie w życiu podejmuje poważne decyzje zawodowe (wybór zawodu i szkoły, wybór miejsca pracy, szukanie pracy, prze-

* Adres do korespondencji: Bohdan Rożnowski, Katedra Psychologii Organizacji i Zarządzania, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin.

kwalifikowanie, kierunek doskonalenia zawodowego itp.). Aby te decyzje były korzystne dla człowieka, musi być on do nich odpowiednio przygotowany (Rachalska, 1996; Savickas, 1999).

Problem podejmowania decyzji, ogólnie bardzo złożony i wielowymiarowy (Hartman i in., 1987; Tyszka, 1986), w szerokiej perspektywie leży w centrum zainteresowania wielu dziedzin psychologii, z psychologią poznawczą na czele (Biela, 2001). Podejmowanie decyzji w sprawach kariery to złożony proces, na co wskazują praktycy doradztwa karier (Kerr, 1986; Germeijs, De Boeck, 2002; Jenkins-Smith, 1998; Osipow, 1999).

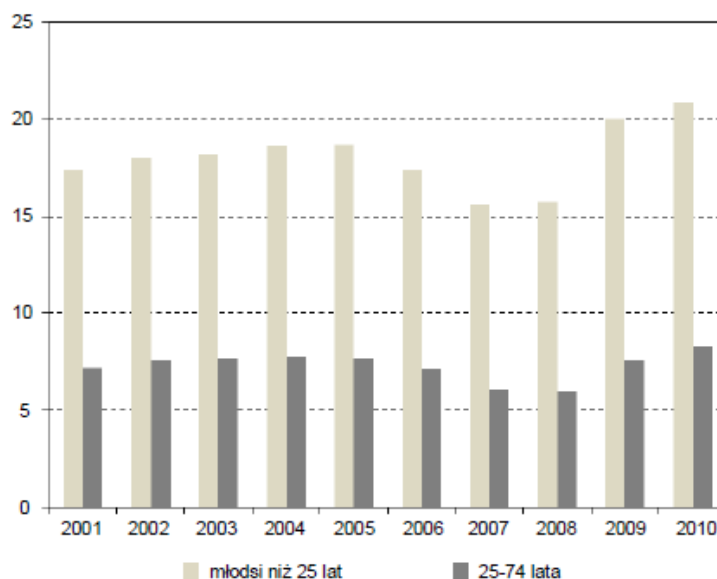
Większość teorii dotyczących przebiegu kariery zawodowej łączy rozwój zawodowy człowieka z procesem podejmowania decyzji wyboru zawodu. Według niektórych jest to jedna decyzja na całe życie lub w innych, nowszych podejściach mówi się o wielu decyzjach (Bańka, 2003, 2006, 2007). W ujęciu cyklicznego wypadania ze współczesnego rynku pracy decyzje zawodowe są podejmowane wielokrotnie. Jednak pierwsza decyzja – wejścia na rynek pracy – jest najtrudniejsza i można powiedzieć – najważniejsza (Rożnowski i in., 2007).

Obecnie sytuacja zawodowa jest znacznie bardziej skomplikowana niż w literaturze publikowanej w XX wieku. Wiąże się to ze wzrostem tempa zmian zawodów. Sama praca ulega gwałtownej zmianie swojej natury (Bridges, 1995). Precyzyjnie opisana, stabilna w czasie, ściśle opisana – ze stałym zakresem obowiązków i odpowiedzialności – praca jest zastępowana przez pracę zorganizowaną w system projektowy, w którym w sposób ciągły obowiązki pracownicze i warunki pracy ulegają zmianie (Pawlak, 2007; Trocki, Grucza, Ogonek, 2003; Berkun, 2006). Promowane obecnie terminy *doskonalenia organizacji, organizacji uczącej się* najlepiej obrazują zjawisko permanentnej zmiany (Alpander, Lee, 1995).

DECYZJE ZAWODOWE MŁODZIEŻY

Zmiany w systemie edukacji i rynku pracy spowodowały, że proces przejścia pomiędzy tymi obszarami stał się trudny (Bańka, 2005, s. 38). Trudność sytuacji młodzieży na rynku pracy obrazują dane dotyczące stopy bezrobocia w odniesieniu do wieku. Ponad 20% młodych, będących poza obowiązkiem szkolnym, w wieku do 24 lat nie ma zatrudnienia; w pozostałych kategoriach wiekowych wskaźnik oscyluje poniżej 10% (GUS, 23.09.2011 r.).

Przedstawione powyżej dane wskazują, że młodzież jest grupą defaworyzowaną na rynku pracy (Sultana, 2004). Co więcej, zjawisko defaworyzacji młodzieży na rynku pracy jest długotrwałe. Dane dotyczące bezrobocia młodzieży, odniesione do stopy bezrobocia dla całej populacji, bez względu na koniunkturę gospodarczą wskazują, że stopa bezrobocia młodzieży jest stale znacznie wyższa, czasami nawet dwukrotnie, niż wskaźnik dla całej populacji (Strojek, 2009; zob. wykres 1).



Wykres 1. Stopa bezrobocia w przedziale wiekowym 15-24 lata oraz 25-74 lata w okresie ostatnich 10 lat w Unii Europejskiej

Cyt. za: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment_trends (13.12.2011 r.)

Wskazuje to na występowanie w grupie młodych osób (15-25 lat) specyficznych czynników utrudniających im osiągnięcie sukcesu na rynku pracy. Jedną z ważnych przyczyn jest zagubienie wynikające z braku decyzji zawodowych i nieposiadania wyznaczonego celu zawodowego. Młodzi ludzie wybierający zawód często nie dysponują wystarczającą wiedzą na temat rynku pracy, nie znają realiów świata pracy i nie potrafią przewidzieć skutków swojej decyzji. Nie mają też umiejętności podejmowania decyzji zawodowych i wykorzystywania informacji w tym procesie (Aschenbrenner, 1981). Można powiedzieć, że nie posiadają też wiedzy o podejmowaniu decyzji. E. Landy (1940 – za: Savickas, 1999) wskazuje, że świadomość powodów podjęcia decyzji zawodowej i szerokość horyzontów branych pod uwagę możliwości jest głównym czynnikiem skutecznego wejścia młodzieży na rynek pracy.

Podstawowym elementem teorii Supera (1980) jest wyróżnienie dwóch kategorii pojęciowych: *dojrzałość zawodowa* i *dojrzałość do kariery zawodowej*. Dojrzałość zawodowa jest związana bardziej z inteligencją niż z wiekiem życia osoby i zawiera takie czynniki, jak planowanie, akceptacja odpowiedzialności, świadomość różnych aspektów preferowanego zawodu. Dojrzałość do kariery zawodowej to poziom samoświadomości (wiedzy o własnych zdolnościach), wiedzy o zawodach i zdolności do planowania własnego rozwoju. Przekłada się na jakość podejmowanych decyzji zawodowych.

Na podstawie swoich badań Schein (1990) doszedł do wniosku, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami osoby a obranym przez nią rodzajem kariery. Choć nie chodzi tu tylko o wybór zawodu, ale też ścieżki dalszego rozwoju, co wiąże się czasem ze zmianą wcześniej wykonywanego zawodu.

Ogólnie można wskazać na mechanizm wyboru zawodu, w którym przesłankami są wiedza o sobie – obraz siebie i wiedza o świecie zawodów. Bańka (1995) charakteryzuje ten proces w następujący sposób: jednostka, porównując własne „Ja” z percepcją świata zawodów, kolejno akceptuje i odrzuca poszczególne opcje, by wreszcie dokonać ostatecznego wyboru. Jednak w praktyce jest to proces wielokrotnie prowadzący do porażki.

Praktyczne podejście, skoncentrowane na pomocy decyzyjnej w wyborze zawodu, przedstawił Aschenbrenner (1981). Twierdzi on, że wybory zawodowe uczniów dokonywane samodzielnie są dla nich samych mało zadowalające. Wskazywały na to zebrane przez niego dane empiryczne świadczące o tym, że 40% uczniów wykonujących wybrany zawód nie podjęłoby ponownie tej samej decyzji.

Aschenbrenner uważa, iż podstawę do stworzenia własnej strategii przetwarzania danych w procesie decyzyjnym może stanowić odpowiednie ustrukturyzowanie problemu decyzyjnego. W tym celu można wykorzystać analizę decyzyjną w postaci konstrukcji hierarchicznej struktury celów. Analiza wyników badań wykazała, że uczniowie z grupy eksperymentalnej – w której uczono konstrukcji hierarchicznej struktury celów – poszukują informacji w sposób bardziej systematyczny i zorganizowany niż uczniowie z grupy kontrolnej, których proces poszukiwania informacji bardziej przypomina postępowanie losowe niż świadome decyzje. Na podstawie wyników eksperymentów Aschenbrenner stwierdził, że samodzielna strukturyzacja problemu decyzyjnego w aspekcie hierarchii własnych celów ma korzystny wpływ na dokonywanie zadowalających i trwałych w skutkach wyborów zawodowych (Aschenbrenner, 1981). Diagnozę tę potwierdzają współczesne badania pracowników prowadzone w Polsce, wskazujące na znaczny rozdzźwięk pomiędzy wykształceniem a wykonywanym zawodem. Za niezgodną z wykształceniem uznaje swoją pracę częściej niż co trzeci zatrudniony (38%) (*Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa*, 2009).

Nasuwa się pytanie, dlaczego młodzież tak często podejmuje błędne lub nieoptymalne decyzje zawodowe. Jakie są źródła trudności w ich podejmowaniu?

TRUDNOŚCI DECYZYJNE MŁODZIEŻY

Zgodnie z modelem podejmowania decyzji zawodowych PIC Itmara Gatiego (Gati, Asher, 2001) aktywność decyzyjna wiąże się z uporządkowaniem informacji na temat siebie, zebraniem informacji o pracy i wykorzystaniem ich w procesie decyzyjnym. Zestawiając wskaźniki niezadowolenia młodzieży z podjętych decyzji zawodowych z modelem decyzyjnym, można wskazać na kilka możliwych przyczyn podejmowania błędnych decyzji.

W literaturze można znaleźć różne klasyfikacje źródeł trudności decyzyjnych dotyczących wyboru zawodu: Osipow i współautorzy (1987) wskazali na cztery grupy przyczyn braku decyzji: (1) braki strukturalne (brak pewności siebie, niepokój dotyczący wyboru, unikanie); (2) bariery zewnętrzne (np. finansowe lub ze strony rodziców); (3) wielokrotne podejście do wyboru (trudności w utrzymaniu decyzji); (4) konflikt osobisty (trudności w dokonywaniu wyboru spośród wielu możliwości) (Osipow, 1980). Z kolei Holland, Gottfredson i Nafziger (1975) wyróżnili cztery czynniki braku decyzji: (1) brak informacji, (2) brak jasności co do miejsca danej osoby w świecie pracy, (3) niepokój związany z wyborem, (4) wątpliwości dotyczące zdolności.

Jones i Chenery (1980) wskazują na możliwe trzy rodzaje stanu braku decyzji badanych: (1) ogólna niepewność odnośnie do własnej osoby (niezdecydowanie, brak pewności co do własnych zdolności podejmowania decyzji lub zdolności zawodowych, brak jasności odnośnie do własnej osoby); (2) niski poziom znaczenia pracy/wyboru dla danej osoby (brak związku pomiędzy zainteresowaniami lub zdolnościami a dziedziną zawodową, niski poziom motywacji); (3) osoba w fazie przejściowej (niedobór informacji dotyczących możliwości edukacyjnych/lub zawodowych, konflikt ze znaczącymi innymi). Chartrand i Robbins (1997) badali cztery czynniki podejmowania decyzji w sprawach kariery. Dwa czynniki poznawcze to: (1) potrzeba informacji w sprawach kariery, (2) potrzeba informacji na temat własnej osoby. Natomiast dwa czynniki emocjonalne to: (1) niepokój związany z wyborem, (2) ogólne niezdecydowanie.

Na podstawie analizy czynnikowej wyników badania metodą Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) Gati i współpracownicy (1996; Osipow, 1999) zaproponowali taksonomię trudności w podejmowaniu decyzji w sprawach kariery, która obejmuje dwa główne czynniki trudności: trudności występujące przed rozpoczęciem procesu podejmowania decyzji oraz trudności w trakcie jego trwania (Gati, 2008):

1. Trudności występujące przed rozpoczęciem procesu podejmowania decyzji w sprawach kariery: (a) Brak gotowości (*lack of readiness*) – brak motywacji, ogólne niezdecydowanie, dysfunkcjonalne przekonania;

2. Trudności występujące w trakcie trwania procesu podejmowania decyzji w sprawach kariery: (b) Brak informacji (*lack of information*) – o procesie podejmowania decyzji, na swój własny temat, na temat zawodów, o sposobach pozyskiwania informacji; c) Niezgodność informacyjna (*inconsistent information*) – nierzetelna informacja, wewnętrzne konflikty, zewnętrzne konflikty.

Hierarchiczną strukturę przyczyn trudności w podjęciu decyzji zawodowej przedstawili Dickinson i Tokar (2004). Sugerują oni istnienie tylko dwóch ważnych czynników grupujących przyczyny trudności. Są to trudności informacyjne, które dotyczą braku informacji o sobie lub świecie pracy, oraz trudności osobiste, w skład których wchodzi problemy emocjonalne i osobowościowe. Ich opracowanie jest próbą syntezy wielości przyczyn trudności decyzyjnych.

Analizując zjawisko niezadowolenia ze swoich decyzji zawodowych Aschenbrenner (1981) ocenia, iż wśród czynników utrudniających zadowalający wybór zawodu istotną rolę odgrywa ograniczona możliwość wykorzystania

przez uczniów informacji o zawodach. W tej sytuacji decyzja o wyborze zawodu jest bardziej podobna do gry hazardowej niż do racjonalnego wyboru. Problemem przyczyniającym się do dokonywania błędnych wyborów jest z jednej strony to, że uczniowie nie poszukują informacji, z drugiej zaś – brak odpowiedniej strategii przetwarzania danych o zawodach w procesie decyzyjnym.

W Polsce nie ma badań dotyczących zjawiska bezdecyzyjności młodzieży. W świetle badań sondażowych przeprowadzonych na temat tranzycji młodzieży na rynek pracy można stwierdzić, że młodzież korzysta z bardzo subiektywnych źródeł informacji o rynku pracy (Rożnowski, 2007; Rożnowski i in., 2006, 2007). Należy więc przypuszczać, że badani nie dysponują trafnymi informacjami. Jednak ich subiektywne odczucie może być inne. Badana młodzież deklaruje, że czuje się całkiem dobrze poinformowana o aktualnej sytuacji na rynku pracy. Posiadane przez nią wyobrażenia o aktualnej sytuacji i zmianach tego rynku, które nastąpią w przyszłości, w większości przypadków są pesymistyczne i budują klimat lęku przed wejściem na rynek pracy (Rożnowski i in., 2007), co utrudnia podjęcie racjonalnej decyzji.

W tym kontekście interesującym poznawczo zagadnieniem jest ustalenie, jaka jest struktura czynnikowa trudności decyzyjnych związanych z wyborem zawodu w populacji polskiej młodzieży kończącej szkoły ponadgimnazjalne.

Opisując strukturę jakiegokolwiek zjawiska należy zaznaczyć, że podstawowym zagadnieniem jest wskazanie liczby porządkujących go wymiarów. W tym przypadku trzeba mieć na uwadze, że problem wyboru przez badacza właściwej liczby czynników jest kluczowy dla wszystkich badań analizujących strukturę jakiegoś zjawiska i w tym celu wykorzystujących PCA (Frane, Hill, 1976; Fava, Velicer, 1992; Howard, Gordon, 1963; Zwick, Velicer, 1986). Błędny wybór może prowadzić do wyznaczenia zbyt małej liczby czynników (*underextraction*) lub – co się częściej zdarza – nadmiernej ich liczby (*overextraction*). Zbyt mała liczba prowadzi do utraty niektórych, czasem ważnych informacji, nadmierna zaś ekstrakcja składników przywiązuje znaczenie do „szumów” i powoduje interpretowanie przypadkowej zmiany w danych jako systematycznej, co w dalszych krokach oddziałuje na następne analizy lub rotację składników (Franklin i in., 1995). Stąd potrzeba bardzo dokładnej analizy struktury czynnikowej trudności decyzyjnych młodzieży.

METODA

Materiały i procedura

Na podstawie typologii Gatiego, która wydaje się najpełniejszą strukturyzacją problemu (Gati, 2008), sporządzono listę kwestii, o które zapytano młodzież, by dotrzeć do trudności podejmowania przez nich decyzji zawodowej. W badaniach zapytano o wszystkie 13 przyczyn, które w świetle teorii wpływają na trudność podejmowania decyzji zawodowych. Są to: nieodpowiedni moment życiowy na podejmowanie decyzji co do przyszłości; zbyt mało czasu na podjęcie decyzji; brak umiejętności podejmowania decyzji (w ogóle); brak profesjonalnego wsparcia (np. doradztwa zawodowego); brak akceptacji preferencji

(wyborów) podmiotu ze strony osób dla niego ważnych; brak wiedzy na temat własnych zdolności; brak informacji na temat zawodów i wymaganych kompetencji, zdolności; brak jasnego systemu wartości; wszechstronne zdolności, zainteresowania – zbyt wiele atrakcyjnych alternatyw; lęk przed podjęciem niewłaściwej decyzji; nieprzewidywalność własnego rozwoju w przyszłości (jak się zmienię); brak wolnych miejsc pracy w wybranym zawodzie; brak pewności co do opłacalności danego zawodu.

Odpowiedzi na pytania kwestionariusza były szacowane przez respondentów na skali 100-stopniowej o zakotwiczonych biegunach. Skale te były prezentowane graficznie w sposób przedstawiony na poniższym przykładzie:

W jakim stopniu każdy z poniższych czynników stanowi/stanowił dla Ciebie źródło trudności w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu? (0 – zupełnie nie jest to przyczyna trudności, 100 – jest to przyczyna trudności w ogromnym stopniu)		
brak profesjonalnego wsparcia (np. doradztwa zawodowego)	0—10—20—30—40—50—60—70—80—90—100	NW

Skala ta mocno zakotwicza badanych w systemie dziesiętnym. Dodatkowo odwołuje się do zrozumiałego dla wszystkich uczniów systemu procentowego. Dzięki temu odpowiedzi można traktować jako udzielane na silnej skali interwałowej (Brzeziński, 1996). Dzięki temu spełniają warunek konieczny analizy statystycznej za pomocą testów parametrycznych (Francuz, Mackiewicz, 2005). W analizie danych wykorzystano następujące pakiety statystyczne: R; SPSS PC 14 wraz z AMOS 14.

Badania uczniów i studentów prowadzone były w szkołach, do których uczęszczali respondenci w trakcie planowych zajęć. Nauczyciele, dokonując wprowadzenia do tematyki zajęć, przedstawiali je jako lekcję z przedsiębiorczości – przygotowania do rynku pracy, podczas której uczniowie dokonywali pogłębionej refleksji nad swoją sytuacją w perspektywie bliskiego wejścia na rynek pracy. Na początku każdy z obecnych dostawał do wypełnienia kwestionariusz badawczy. Po rozdaniu kwestionariuszy prowadzący badania wyjaśniał respondentom wątpliwości co do sposobu wypełniania kwestionariusza i interpretacji treści poszczególnych pytań. Badana młodzież skarżyła się na rozległość kwestionariusza. Najczęściej jednak jego wypełnianie nie zajmowało więcej niż 45 minut. Młodzież ze szkół średnich ogólnokształcących i studenci wypełniali kwestionariusze szybciej niż uczniowie ze szkół zawodowych. Zbieraniu ankiet od respondentów często towarzyszyła dyskusja na temat rynku pracy, ich szans na pracę, planów na przyszłość itp.

OSOBY BADANE

Badaniami objęto młodzież z ostatnich i przedostatnich klas wszystkich typów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych. Sytuacja psychologiczna tej młodzieży jest mocno nacechowana perspektywą opuszczenia szkoły. Wiek badanych mieścił się między 18-25 rokiem życia (faza rozwojowa nazywana wczesną dorosłością – Kielar-Turska, 2000). Ponieważ rozwój zawodowy jest ciągiem wzajemnie ze sobą powiązanych zmian sytuacji zawodowej wpisanych w kontekst rozwoju osobniczego (Kasprzak 2006; Przetacznik-Gierowska, Tyszkowa, 1996) warto zwrócić uwagę, że jest to też okres poszukiwań (Super, 1980) lub realizmu (Ginzberg, 1984).

Łącznie zostało przebadanych 2803 osób. Rozkład liczebności uczniów z poszczególnych typów szkół zawiera tabela 1.

Tabela 1.
Liczebności osób badanych w poszczególnych kategoriach szkół/uczelni

Typy szkół/uczelni	Próba 1		Próba 2	
	N	%	N	%
Zasadnicze szkoły zawodowe	211	7,53	229	8,89
Technika	890	31,74	690	26,79
Licea profilowane	532	18,98	560	21,74
Licea ogólnokształcące	574	20,48	553	21,47
Studium policealne	102	3,64	100	3,88
Studia licencjackie	341	12,17	274	10,64
Studia magisterskie	153	5,46	170	6,60
Ogółem	2803	100	2651	100

Pod względem płci grupa była zrównoważona. W próbie 1 wzięło udział 1392 kobiety (49,66%) i 1312 mężczyzn (46,81%); 99 osób nie określiło płci (3,53%). Z uwagi na potrzebę zweryfikowania struktury czynnikowej zjawiska, którą uzyskano z pojedynczego badania na podstawie eksploracyjnej analizy czynnikowej zebranych opinii, dokonano replikacji badań na podobnej próbie w kolejnym roku kalendarzowym. Sytuacja młodzieży była podobna – krótka perspektywa opuszczenia szkoły oraz wysokie bezrobocie w tej grupie wiekowej. W badaniach w drugiej części wzięło udział 2651 osób (zob. tab. 1), w tym 1163 kobiety (43,9%) i 1444 mężczyzn (54,5%), 44 osoby nie podały w metryczce swojej płci (1,7%).

ANALIZA WYNIKÓW

W celu znalezienia odpowiedzi na postawione pytanie badawcze przeprowadzono szereg procedur statystycznych. Pierwszym krokiem było oszacowanie najlepszej liczby czynników poprzez odwołanie się do powszechnie przyjętych wskaźników statystycznych. Następnie, korzystając z tych podpowiedzi, zrealizowano eksploracyjną analizę czynnikową na danych zebranych w próbie 1 ($N = 2803$). Uzyskaną w tej procedurze strukturę czynnikową zweryfikowano w procesie confirmacyjnej analizy czynnikowej w próbie badawczej 2 ($N = 2576$). Odwołując się do sugestii ze wstępnej analizy struktury, porównano model jednoczynnikowy, sugerowany przez jedną z analiz, z trójczynnikowym, wskazywanym przez pozostałe.

Ustalanie liczby czynników

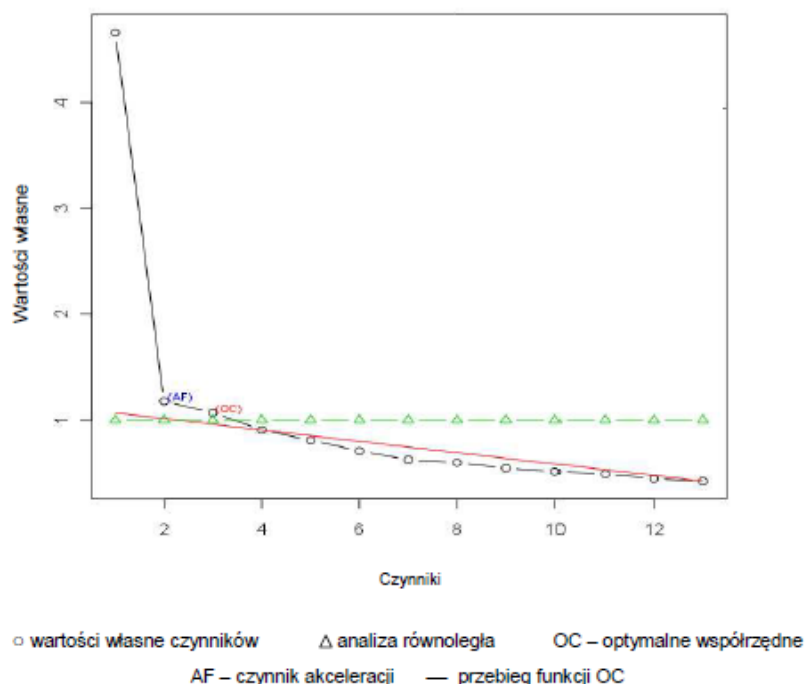
Pierwszym krokiem opracowania danych było ustalenie, jakie rozwiązanie czynnikowe jest optymalne do zebranych danych. Ponieważ nie ma podstaw do postawienia hipotezy dotyczącej liczby możliwych czynników, przeprowadzono analizę statystyczną, której celem było ustalenie struktury o najlepszej liczbie wymiarów. Po wstępnej analizie osypiska i wyliczeniu wartości własnej dla kolejnych wartości liczby czynników odwołano się do czterech różnych kryteriów ustalania optymalnej ich liczby. Zastosowano następujące kryteria: zasadę Kaisera, analizę równoległą, optymalne współrzędne i czynnik akceleracji (Raiche, Magis, 2009). Rezultat analizy przedstawia tabela 2 i graficznie – wykres 2.

Tabela 2.

Liczba czynników sugerowanych przez poszczególne indeksy

Typ analizy	Metoda średniej wartości własnej	Analiza równoległa	Optymalne współrzędne	Czynnik akceleracji
Sugerowana liczba czynników	3	3	3	1

Tylko w jednym przypadku – czynnika akceleracji – wynik sugeruje rozwiązanie jednoczynnikowe. We wszystkich pozostałych wskazywane jest rozwiązanie trójczynnikowe. W związku z przewagą sugestii rozwiązania trójczynnikowego, takie właśnie zostało zrealizowane w następnym kroku – eksploracyjnej analizie czynnikowej w próbie 1.



Wykres 2. Graficzne przedstawienie wyników własnych i sugerowanej liczby czynników

Wynik eksploracyjnej analizy czynnikowej

Badane aspekty trudności zostały poddane analizie eksploracyjnej czynnikowej. Przyjęto rotację ortogonalną (Varimax), by wymusić jak największą niezależność składowych. W jej wyniku, przy przyjęciu rozwiązania trójczynnikowego, uzyskano zadowalające współczynniki statystyczne ($KMO = 0,90$; $\chi^2 = 8525,4$; $df = 78$; $p.i. < 0,001$). Rozwiązanie to wyjaśnia 56% wariancji badanego zjawiska. Takie wyniki upoważniają do dalszej analizy treści czynników. Poszczególne itemy kwalifikowano do czynników na podstawie ich ładunków czynnikowych. Przyjęto zasadę, że itemy mogą należeć tylko do jednego czynnika o największym ładunku.

Przyporządkowanie przedstawiono w tabeli 3. Jak widać, poza jednym przypadkiem ulokowanie itemów w czynniku nie może budzić żadnych wątpliwości. Jedynie aspekt dotyczący wszechstronności zdolności w podobnym stopniu pasuje do dwóch czynników. Ma więc podzielone wartości, które odbiegają od pozostałych.

Tabela 3.

Struktura czynnikowa wraz z ładunkami – próba 1

Czynniki	Skale	Numer itemu	Składowa		
			1	2	3
Trudności wynikające z braku przesłanek do podjęcia decyzji	brak umiejętności podejmowania decyzji (w ogóle)	p03	0,662	0,042	0,339
	brak profesjonalnego wsparcia (np. doradztwa zawodowego)	p04	0,573	0,319	0,136
	brak akceptacji preferencji/wyborów podmiotu ze strony osób dla niego ważnych	p05	0,622	0,163	0,217
	brak wiedzy na temat własnych zdolności	p06	0,790	0,159	0,084
	brak informacji na temat zawodów i wymaganych kompetencji, zdolności	p07	0,682	0,336	0,046
	brak jasnego systemu wartości	p08	0,691	0,210	0,159
Trudności związane z niepewnością skutków wyboru	lęk przed podjęciem niewłaściwej decyzji	p10	0,347	0,611	0,206
	nieprzewidywalność własnego rozwoju w przyszłości (jak się zmieni)	p11	0,349	0,576	0,259
	brak wolnych miejsc pracy w wybranym zawodzie	p12	0,163	0,755	0,065
	brak pewności co do opłacalności danego zawodu	p13	0,097	0,771	0,110
Trudności sytuacyjne związane z czasem	nieodpowiedni moment życiowy na podejmowanie decyzji co do przyszłości	p01	0,200	0,161	0,832
	zbyt mało czasu na podjęcie decyzji	p02	0,207	0,207	0,806
	wszechstronne zdolności, zainteresowania – zbyt wiele atrakcyjnych alternatyw	p09	0,323	0,312	0,223

W wyniku eksploracyjnej analizy czynnikowej do czynnika pierwszego zakwalifikowano sześć pytań, do drugiego cztery pytania, a do trzeciego tylko dwa. Jedno pytanie zostało pominięte, ze względu na zrównoważone ładunki czynnikowe w różnych składowych.

Na podstawie analizy treściowej pierwszy z czynników został nazwany „trudności wynikające z braku przesłanek do podjęcia decyzji”. Obejmuje on takie aspekty, jak brak wiedzy o swoich zdolnościach, preferowanych wartościach, informacji zawodoznawczej, umiejętności podejmowania decyzji (uporządkowania danych) i wsparcia ze strony bliskich lub profesjonalistów. Czynniki ten wyjaśnia najwięcej zmienności (39,4% wariancji wyjaśnianej).

Drugi czynnik odnosi się do trudności wynikających z niepewności dotyczącej skutków podjętego wyboru. W jego skład wchodzi następujące aspekty: niepewność co do opłacalności wybranego zawodu, brak wolnych miejsc pracy, lęk, że wybrało się niewłaściwą alternatywę (praca nie będzie dla podmiotu ciekawa), i nieprzewidywalność własnego rozwoju (czy w przyszłości nie zmieni moich preferencji zawodowych) (czynnik wyjaśnia 8,6% wariancji wyników).

Trzeci czynnik dotyczy trudności wynikających z czasu, w którym trzeba podejmować decyzje. Chodzi tu o nieodpowiedniość momentu życiowego na podejmowanie decyzji co do przyszłości i presję czasu (7,9% wariancji wyjaśnianej).

Analiza konfirmacyjna: jeden i trzy czynniki

Ujawnioną w procesie eksploracyjnej analizy czynnikowej strukturę postanowiono zweryfikować na kolejnej próbie badawczej, z wykorzystaniem procedury konfirmacyjnej analizy czynnikowej (CFA). Dokonano konfirmacyjnej analizy czynnikowej na danych z próby 2 w celu empirycznego rozstrzygnięcia, czy struktura badanego zjawiska jest jedno- czy trójczynnikowa. Testowano rozwiązania sugerowane przez różne metody analizy osypiska. W trakcie prowadzenia analiz rozpoczęto od najprostszych wersji modeli, następnie – biorąc pod uwagę podpowiedzi Pakietu AMOS – dodawano kolejne zależności, zmniejszając liczbę stopni swobody. Wzięto pod uwagę wszystkie sugestie modyfikacji modelu, które w sposób istotny poprawiały parametry dopasowania modelu, łącząc reszty i ujmując interkorelacje pomiędzy czynnikami. Wyniki dla poszczególnych modeli przedstawia tabela 4. Dwa najlepiej dopasowane modele przedstawiono graficznie na wykresach 3 i 4.

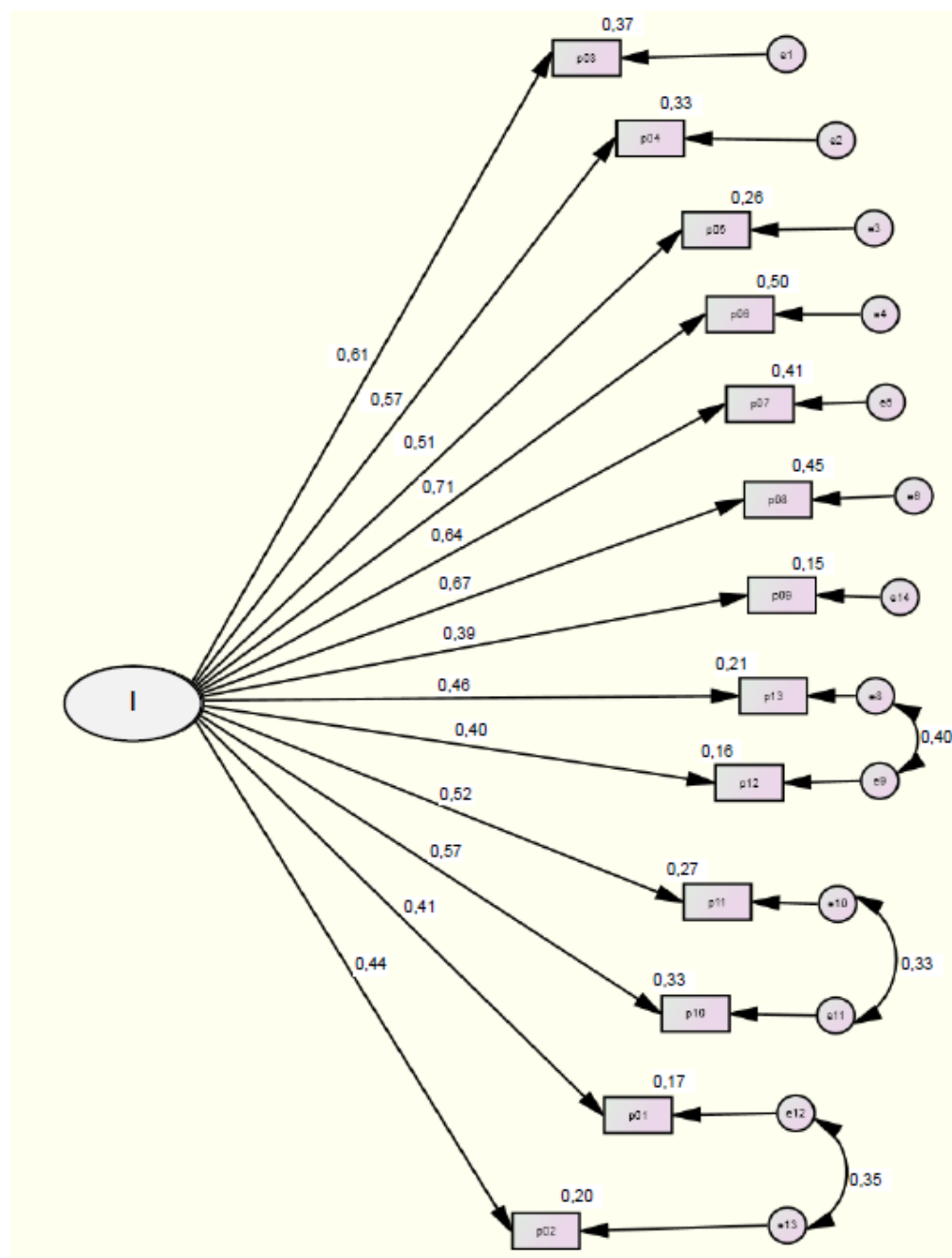
Tabela 4.
Wskaźniki dopasowania dla poszczególnych wersji modelu uzyskane w konfirmacyjnej analizie czynnikowej

Model	CMIN	df	p	CMIN/DF	RMSA	HI RM-SEA	CFI	GFI	TLI
Jednoczynnikowy	1405,77	65	<0,0001	21,667	0,093	0,097	0,835	0,914	0,802
Jednoczynnikowy z połączonymi trzema parami reszt	488,44	62	<0,0001	7,878	0,054	0,058	0,948	0,969	0,934
Trójczynnikowy ortogonalny	2298,65	65	<0,0001	34,828	0,119	0,123	0,726	0,868	0,676
Trójczynnikowy nieortogonalny	763,96	63	<0,0001	12,126	0,068	0,072	0,914	0,951	0,893
Trójczynnikowy nieortogonalny z połączoną jedną parą reszt	451,65	62	<0,0001	7,285	0,051	0,056	0,952	0,971	0,940

Struktura trójczynnikowa nieortogonalna czynników uzyskuje lepsze parametry niż jakikolwiek inny testowany model. Jednak warto przyjrzeć się modelowi jednoczynnikowemu z uwagi na dobre parametry dopasowania.

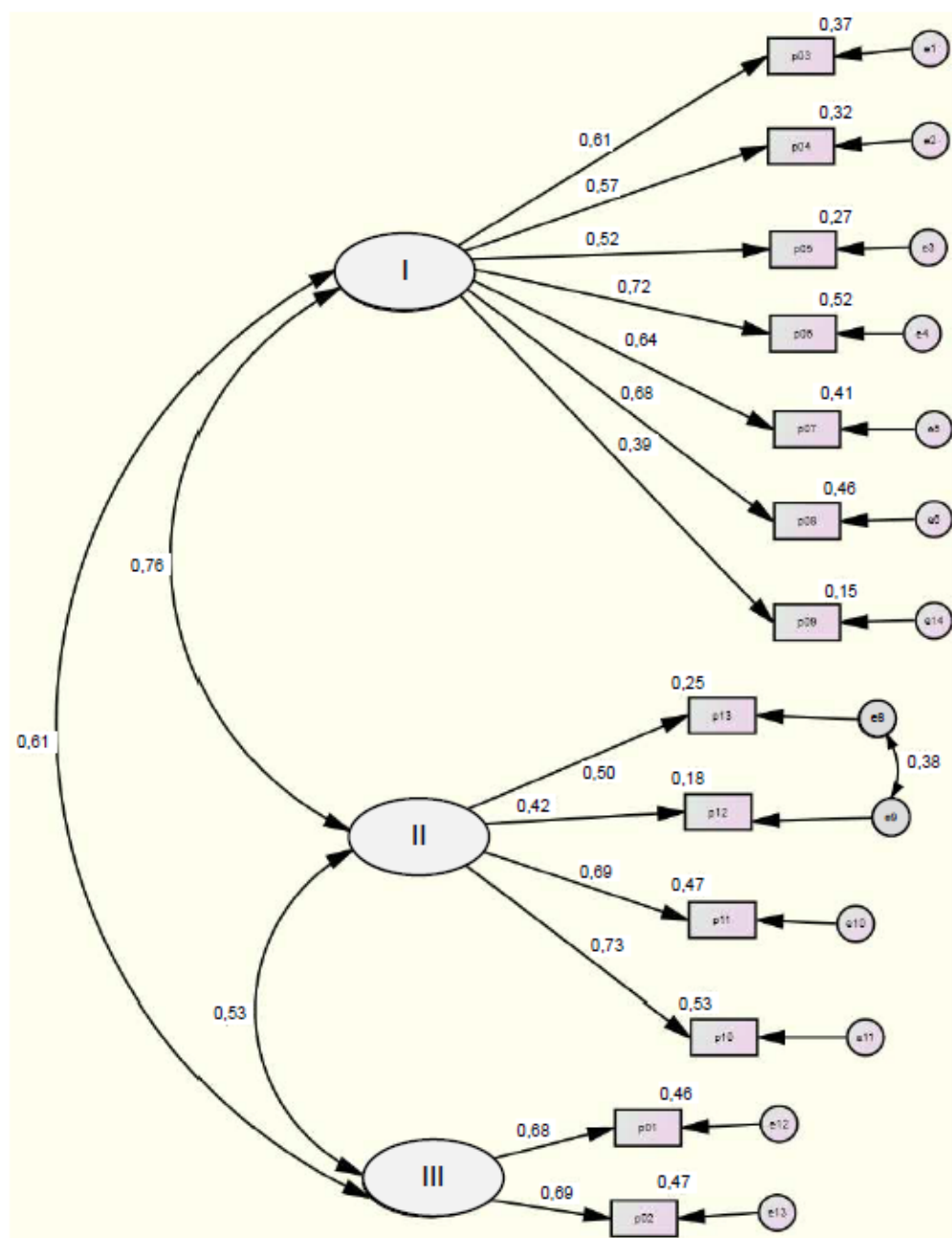
Zaletą rozwiązania jednoczynnikowego jest uzyskanie korelacji wyższych niż 0,35 w przypadku wszystkich badanych aspektów, co można interpretować jako średnią siłę związków. W ośmiu przypadkach wskaźnik przekracza wartość 0,5 i wskazuje na silny związek. Słabością jest konieczność połączenia aż trzech par reszt, by uzyskać dobre dopasowanie. Wspólne źródła zmienności występują w przypadku następujących par itemów: nieodpowiedni moment na decyzje i za mało czasu (p01 i p02), lęk przed podjęciem niewłaściwej decyzji

i nieprzewidywalność własnego rozwoju w przyszłości (p10 i p11) oraz brak wolnych miejsc pracy w wybranym zawodzie i brak pewności co do opłacalności danego zawodu (p12 i p13). Powoduje to zubożenie informacji o zjawisku indecyzyjności.



Wykres 3. Model struktury jednoczynnikowej trudności decyzyjnych młodzieży w obszarze zawodowym

Model trójczynnikowy wypada jeszcze lepiej. Wyższe są korelacje pomiędzy itemami a czynnikami, wystarczające okazało się połączenie tylko jednej pary reszt (brak wolnych miejsc pracy w wybranym zawodzie i brak pewności co do opłacalności danego zawodu – p12 i p13). Włączenie itemu, wykluczonego w poprzedniej analizie, do czynnika pierwszego nie pogorszyło parametrów dopasowania.



Wykres 4. Model struktury trójczynnikowej, nieortogonalnej trudności decyzyjnych młodzieży w obszarze zawodowym

Uzyskanie zadowalających wskaźników dopasowania modelu wymagało rezygnacji z ortogonalności czynników (co założono w eksploracyjnej analizie czynnikowej). Czynniki są skorelowane i to dość mocno. Współczynniki oscylują pomiędzy $r = 0,53$ (czynniki II i III) poprzez wielkość $r = 0,61$ (czynniki I i III) aż do wielkości $r = 0,76$ (czynniki I i II). Zabieg ten nie uszczupla informacji, ale wskazuje na naturę problemu indecyjności, gdzie występują powiązania pomiędzy poszczególnymi czynnikami.

DYSKUSJA

W związku z tym ostatecznie przyjęto, że najlepiej trudności decyzyjne można uporządkować za pomocą nieortogonalnej struktury, składającej się z trzech czynników, do której zaliczone zostały poszczególne aspekty (zob. tab. 5).

Tabela 5.

Model czynnikowy zjawiska indecyjności młodzieży

Czynniki	Skale	Numer itemów
Trudności wynikające z braku przesłanek do podjęcia decyzji	brak umiejętności podejmowania decyzji (w ogóle)	p03
	brak profesjonalnego wsparcia (np. doradztwa zawodowego)	p04
	brak akceptacji preferencji (wyborów) podmiotu ze strony osób dla niego ważnych	p05
	brak wiedzy na temat własnych zdolności	p06
	brak informacji na temat zawodów i wymaganych kompetencji, zdolności	p07
	brak jasnego systemu wartości	p08
	wszechstronne zdolności, zainteresowania – zbyt wiele atrakcyjnych alternatyw	p09
Trudności związane z niepewnością skutków wyboru	lęk przed podjęciem niewłaściwej decyzji	p13
	nieprzewidywalność własnego rozwoju w przyszłości (jak się zmieni)	p12
	brak wolnych miejsc pracy w wybranym zawodzie	p11
	brak pewności co do opłacalności danego zawodu	p10
Trudności sytuacyjne związane z czasem	nieodpowiedni moment życiowy na podejmowanie decyzji co do przyszłości	p01
	zbyt mało czasu na podjęcie decyzji	p02

Czynniki wysoko korelują ze sobą, ale ich struktura oddaje ciekawą intuicję merytorycznego uporządkowania źródeł trudności decyzyjnych. Wysokie korelacje sugerują, że problem indecyjności jest kompleksowy. Na osoby mające trudności z podjęciem decyzji zawodowych jednocześnie wpływa zarówno

brak aktualnych informacji – przesłanek do podjęcia decyzji, jak i niepewność przyszłości oraz – w nieco mniejszym stopniu – problemy związane z zarządzaniem przez podmiot czasem na podjęcie decyzji.

Wśród trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych przez młodzież zidentyfikowano trzy czynniki:

1. Trudności wynikające z ograniczeń odnoszących się do przesłanek wyboru, dotyczących zarówno braków informacji, jak i niemożności uzyskania brakujących danych. Chodzi tu zarówno o informacje o sobie samym jako podmiocie decyzji, jak i o otoczeniu, w którym decyzja jest podejmowana. Młodym ludziom na ogół brak rzetelnej wiedzy o sobie, o zawodach. Trudności w ramach tego czynnika w dużym stopniu mogą być powiązane z negatywnymi emocjami, które przeżywa młodzież wchodząca na rynek pracy (Rożnowski i in., 2007). Wiedza o sytuacji na tym rynku i o sobie samym w aspekcie poszukiwania pracy staje się w ten sposób treścią negatywną i zamiast jej poszukiwać, młodzi ludzie mogą jej unikać.

2. Trudności związane z niepewnością skutków wyboru. Można mówić o niepewności decyzyjnej podmiotu, którego nie da się uniknąć, bo przyszłość zawsze pozostaje tajemnicą. Rynek pracy ulega gwałtownym zmianom w ciągu roku. Z rynku pracodawcy stał się rynkiem pracownika, by w kolejnym powrócić do stanu poprzedniego (lata 2007-2009). To powoduje poczucie niepewności decyzyjnej. Kahneman i Tverski (1973) wskazali na doszukiwanie się przyczyn nawet w faktach o zerowym związku między przesłankami a wnioskiem. Z kolei Lewicka (2001) sugeruje, że w przypadku decyzji złożonych, a takimi są decyzje zawodowe, racjonalność podmiotu drastycznie maleje (możliwość wykorzystania przesłanek do sformułowania predykcji – również).

3. Trudności związane z efektywnym wykorzystaniem czasu. Podejmowanie decyzji zawodowych jest ściśle wyznaczone przez zdarzenia normatywne, takie jak ukończenie edukacji czy termin przyjmowania aplikacji do szkoły wyższego stopnia. Trzeba podjąć decyzję zawodową, zanim przepadnie szansa na złożenie dokumentów do szkoły dającej dobry zawód czy uplynie termin wyznaczony przez pracodawcę poszukującego pracownika w atrakcyjnym zawodzie. Można dopatrzeć się związku tego czynnika z barierą wskazaną przez Gatiego – brak umiejętności podejmowania decyzji. Bolles (1993) twierdzi, że ludzie planujący wejście na rynek pracy w każdym wieku (również powrót po okresie bezrobocia) niedoszacowują potrzebnego na to czasu. Z jednej strony poczucie, że jeszcze zdążę podjąć decyzję i wcielić ją w życie, a z drugiej obawa, że już jest za późno, osłabiają motywację do podjęcia konkretnych działań przez młodzież. Można traktować to kategoriach barier według społeczno-poznawczej teorii kariery (Lent, Brown, Hackett, 1996, 2000; Lent, Hackett, Brown, 1999). Może to też się wiązać z prokrastynacją (Steel, 2007) trudnej decyzji o odroczonej gratyfikacji. Sprawdzenie przedstawionych interpretacji wymaga jednak dokładniejszego zbadania w kolejnych badaniach.

Uzyskana struktura trudności decyzyjnych młodzieży jest prostsza niż proponowana przez Gatiego (Gati, Krausz, Osipow, 1996). Jednak wskazuje

nowe ciekawe aspekty treściowe. Należą do nich rozróżnienie w czynnikach dwóch grup niepewności – możliwej do eliminacji poprzez uzupełnienie swojej wiedzy o sobie czy rynku pracy oraz niemożliwej do wyeliminowania niepewności decyzyjnej, wynikającej z niewiadomej – przyszłości, i to w perspektywie wieloletniej.

Z kolei struktura ta jest bardziej złożona od zaproponowanej przez Dickinsona i Tokara. Dwa wymiary wskazane przez nich – poznawczy i emocjonalny – raczej oddają generalną prawidłowość percepcji społecznej (Anderson, 1968) niż specyfikę zjawiska podejmowania decyzji zawodowych i napotykanych trudności.

Opracowany model odnoszący się do treści czynników wskazuje na istotny nowy aspekt trudności decyzyjnych, który nie występował dotychczas (Holland, Gottfredson, Nafziger, 1975; Jones, Chenery, 1980; Chartrand, Robbins, 1997; Gati, 2012) – zarządzanie czasem. Trudność decyzyjna wynikająca z niepewności powoduje często reakcje unikania i odkładania jej na później, a w pewnym momencie okazuje się, że zdarzenia normatywne (koniec edukacji) wymagają posiadania celu – dokonanego wyboru, ale brak jest czasu na realizację procesu podejmowania decyzji.

Ograniczeniem w interpretacji wyników badania jest rozłożenie itemów w czynnikach zgodne z kolejnością itemów, co może sugerować wpływ efektu pozycji. Jednakże choć kolejne itemy trafiają do poszczególnych czynników, to jednak w sposób systematyczny i sensowny są przyporządkowane. Tylko pytania 1 i 2 trafiły do jednego czynnika, trzecie i kolejne stanowią już następny czynnik. Największy czynnik (zarówno najliczniejszy, jak i wyjaśniający najwięcej wariancji) składa się z itemów leżących w środku kwestionariusza (zaczyna się od pytania 3). Biorąc pod uwagę wielkość próby, powtórzenie badania na kolejnej bardzo licznej próbie oraz proces tworzenia narzędzia, można przyjąć, że kolejność ta wynika raczej z eksplorowania w trakcie wymyślania itemów kolejnych obszarów zmienności niż efektu pozycji w kwestionariuszu.

Wątpliwość może budzić również wybór metody rotacji – Varimax zamiast Oblimin. Wyższość struktury o czynnikach zależnych wykazała dopiero analiza confirmacyjna. Na wstępnym etapie należało więc wybrać narzędzie stawiające wyższe wymagania.

Kolejny aspekt warty ujęcia w dyskusji dotyczy kwestii metodologicznych. Wyniki wskazują na znaczenie decyzji badacza dotyczącej struktury czynnikowej zjawiska, szczególnie w sytuacji niejednorodności różnych metod określania liczby składowych. Confirmacyjna analiza wskazuje, że dla obu rozwiązań można uzyskać zadowalające wskaźniki dopasowania, jednak zbyt mała liczba wymiarów prowadzi do zubożenia informacji o zjawisku (w przypadku omawianych tutaj badań – złączenia aż trzech par pytań).

Zjawisko indecyzyjności zawodowej młodzieży jest warte prowadzenia dalszych badań. Należałoby sprawdzić strukturę zjawiska, wprowadzając więcej pytań na temat różnych źródeł trudności decyzyjnych. Zwiększy to ilość danych i pozwoli być może wskazać na czynniki drugiego rzędu.

Innym ciekawym kierunkiem kontynuacji eksploracji zjawiska indecyzyjności jest rozszerzenie badań o aspekt oceny trafności decyzji i uwarunkowań

satysfakcji postdecyzyjnej lub jej braku. Wymaga to jednak podłużnego badania osób – na etapie podejmowania decyzji i kiedy już pracują, mogły więc sprawdzić swoją decyzję w praktyce; co jest bardzo ambitnym zadaniem badawczym.

BIBLIOGRAFIA

- Alpander, G. G., Lee, C. R. (1995). Culture, strategy and teamwork: The keys to organizational change. *Journal of Management Development*, 14, 8, 4-18.
- Anderson, N. H. (1968). Likableness rating of 555 personality-traits words. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 272-279.
- Aschenbrenner, K. M. (1981). Analiza decyzyjna w poradnictwie zawodowym. *Roczniki Filozoficzne*, 29, 4, 39-57.
- Bańka, A. (1995). Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem. [W:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych* (s. 9-26). Poznań: Print-B.
- Bańka, A. (2003). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Print-B.
- Bańka, A. (2005). Rozwój zawodowy a ścieżki tranzytacji z systemu edukacyjnego do rynku pracy (s. 23-54). [W:] *Doradztwo karier*, Warszawa: OHP.
- Bańka, A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. [W:] Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Print-B.
- Bauman, Z. (2006). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Kraków: WAM.
- Berkun, S. (2008). *Making things happen: Mastering project management*. Sebastopol: O'Reilly Media, Inc.
- Biela, A. (2001). *Wymiary decyzji menedżerskich*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Bolles, R. N. (1993). „Spadochron”. *Praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód*. Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- Bridges, S. D. (1995). *Jobshift: How to prosper in work place without jobs*. London: Nicholas Bradley.
- Brzeziński, J. (1996). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: PWN.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. (1997). *Career Factors Inventory application and technical guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Crawford, A. V., Green, S. B., Levy, R., Lo, W. J., Scott, L., Svetina, D., Thompson, M. S. (2010). Evaluation of parallel analysis methods for determining the number of factors. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 6, 885-901.

- Dickinson, J., Tokar, D. M. (2004). Structural and discriminant validity of the career factors inventory. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 239-254.
- Fava, J. L., Velicer, W. F. (1992). An empirical comparison of factor, image, component, and scale scores. *Multivariate Behavioral Research*, 27, 301-322.
- Francuz, P., Mackiewicz, R. (2005). *Liczy nie wiedzę, skąd pochodzi*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Frane, J. W., Hill, M. (1976). Factor analysis as a tool for data analysis. *Communications in Statistics Theory and Methods*, A 5, 507-527.
- Franklin, S. B., Gibson, D. J., Robertson, P. A., Pohlmann, J. T., Fralish, J. S. (1995). Parallel analysis: A method for determining significant principal components. *Journal of Vegetation Science*, 6, 99-106.
- Gati, I. (2008). Career-Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ). [W:] F. T. L. Leong (red.), *Encyclopedia of psychology*, vol. 3: *Career and vocational counseling* (s. 1468-1469). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gati, I. (2012). *A taxonomy of career decision-making difficulties*, <http://kivunim.huji.ac.il/cddq/theory.htm> (9.12.2012).
- Gati, I., Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, In-depth exploration, and choice. [W:] F. T. L. Leong, A. Barak (red.), *Contemporary models in vocational psychology* (s. 7-54). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Gati, I., Krausz, M., Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 4, 510-526.
- Germeijs, V., De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 2, 113-122.
- Ginzberg, E. (1984). Career development. [W:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (s. 169-191). San Francisco: Jossey-Bass.
- GUS, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosci_2kw_2011.pdf (23.09.2011).
- Hartman, B. W., Jenkins, S. J., Fuqua, D. R., Sutherland, V. E. (1987). An analysis of gender differences in the factor structure of the Career Decision Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 47, 4, 1099-1106.
- Heckhausen, J., Tomasik, M. J. (2002). Get an apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 199-219.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Holland, J. L., Gottfredson, G. D., Nafziger, D. H. (1975). Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 411-422.
- Howard, K. I., Gordon, R. A. (1963). Empirical note on the "number of factors" problem in factor analysis. *Psychological Reports*, 12, 247-250.

- Jones, L. K., Chenery, M. F. (1980). Multiple subtypes among vocationally undecided college students: A model and assessment instrument. *Journal of Counseling Psychology*, 27, 469-477.
- Kahnemann, D., Twerski, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological Review*, 80, 237-251.
- Kasprzak, E. (2006). *Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy*. Poznań: SPiA.
- Keer, B. A. (1986). Career counseling for the gifted: Assessments and interventions. *Journal of Counseling and Development*, 64, 602-603.
- Kielar-Turska, M. (2000). Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia. [W:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 1: *Podstawy psychologii* (s. 285-332). Gdańsk: GWP.
- Koper, M. (2005). *Zagubieni we własnych zdolnościach – problemy uczniów wszechstronnie uzdolnionych z podejmowaniem decyzji zawodowych* (mps pracy magisterskiej, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II).
- Landy, E. (1940). Occupational adjustment and the school. *Bulletin of the National Association of Secondary School Principals*, 24, 93, 1-153.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1996³). Career development from a social cognitive perspective. [W:] D. Brown, L. Brooks, Associates (red.), *Career choice and development* (s. 373-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 1, 36-49.
- Lent, R. W., Hackett, G., Brown, S. D. (1999). A social-cognitive view of school to work transition. *The Career Development Quarterly*, 47, 297-311.
- Lewicka, M. (2001). Czy jesteśmy racjonalni. [W:] M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć* (s. 28-64). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 147-154.
- Osipow, S. H., Carney, C., Winer, J., Yanico, B., Koschier, M. (1987). *The Career Decision Scale* (rev. ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Pawlak, M. (2007). *Zarządzanie projektami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Przetacznik-Gierowska, M., Tyszkowa, M. (1996). *Psychologia rozwoju człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rachalska, W. (1996). Nowe zadania poradnictwa zawodowego wobec wyzwań teraźniejszości, *Pedagogika Pracy*, 28, 117-126.
- Raiche, G., Magis, D. (2009). nFactors: Parallel analysis and non graphical solutions to the Cattell Scree Test. R package version 2.3.1, <http://CRAN.R-project.org/package=nFactors> (12.12.2011).
- Raven, J. (2004). The management of societal change. [W:] M. Lisiecki, H. Ponikowski, *Współczesne organizacje i regiony w procesie zmian globalnych* (s. 85-105). Lublin: Wydawnictwo KUL.

- Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej w świecie i początek ery postprzemysłowej*. Wrocław: Wyd. Dolnośląskie.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupation*. New York: Wiley.
- Rożnowski, B. (2007). Sytuacja psychologiczna młodzieży wchodzącej na rynek pracy w perspektywie doradztwa zawodowego. [W:] A. Biela (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży* (s. 75-88). Warszawa: Kancelaria Senatu RP.
- Rożnowski, B. (2009). *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy: analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Rożnowski, B., Markowski, K., Łobocki, J., Konefał, K. (2006). *Lokalne rynki pracy województwa lubelskiego w opiniach pracodawców, pracowników i młodzieży*. Lublin: Europejski Dom Spotkań.
- Rożnowski, B., Markowski, K., Łobocki, J., Konefał, K. (2007). *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*. Lublin: Instytut Rynku Pracy.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326-336.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors. Discovering your real values*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeifer Printing.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 1, 65-94.
- Strategia Państwa dla Młodzieży na lata 2003-2012. Warszawa, MENiS, http://www.yforum.pl/strategia/strategia_ml.php (10.11.2008).
- Strojek, A. (2009). *Młodzież aktywna czy do aktywizacji? Bezrobocie wśród młodych Polaków*. Kraków, Sedlak i Sedlak, <http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/wpis.157> (01.12.2009).
- Sultana, R. (2004). *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy. Europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport syntetyczny CEDEFOP*. Luksemburg: Biuro Oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Trocki, M., Gruzca, B., Ogonek, K. (2003). *Zarządzanie projektami*. Warszawa: PWE.
- Tyszka, T. (1986). *Analiza decyzyjna i psychologia decyzji*. Warszawa: PWN.
- Wojtasik, B. (1997). *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Szkolne PWN.
- Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa (2009). Warszawa, CBOS, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_156_09.PDF (12.11.2010).
- Zwick, W. R., Velicer, W. F. (1986). Comparison of five rules for determining the number of components to retain. *Psychological Bulletin*, 99, 432-442.