

Bezdecyzyjność kariery jako psychospołeczny wzór tranzykcji do dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Decyzyjności Kariery

Augustyn Bańka*

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

CAREER INDECISIVENESS AS A PSYCHOSOCIAL PATTERN OF TRANSITION TO ADULTHOOD:
CONSTRUCTION AND INITIAL VALIDATION OF CAREER INDECISION SCALE

This article reports the development and initial validation of the 24-item Career Indecision Scale (CIS) developed by A.Bańka (2007). The 24-item scale of the CIS points to criteria that young Poles, university graduates, incorporate in their decision-making process when delaying the start of a professional career. In the four validation studies, on two different samples of students graduating from universities, the psychometric properties of the CIS were tested. In the first study 5 factors of CIS were distinguished on the basis of the EFA: 1 – Indecision Generalized, 2 – Indecision Informational, 3 – Indecision Emotional, 4 – Indecision Crystallizational, 5 – Indecision in Autonomic Action. In the second study CFA was conducted by using SEM modelling. The results show acceptable goodness of fit of the five factor model of CIS (RMSA = .089). The third and fourth study conducted in the same samples of students graduating from universities verified evidence in favour of convergent validity. In summary, the findings provide initial support of the use of the Career Indecision Scale in the domain of initialising vocational career.

Key words: career indecision, scale validation, transition to adulthood, school-to-work transition

BEZDECYZYJNOŚĆ JAKO SKUTEK PRÓŻNI DECYZYJNEJ W PROCESIE PRZEJŚCIA DO DOROSŁOŚCI

Jednym z najważniejszych skutków procesów globalizacji, wirtualizacji i nieciągłości w sferze wartości życia (Biela, 2005; Drucker, 2008) jest psychologiczne zjawisko określane mianem bezdecyzyjności (*indecisiveness*) Gati, Gadassi i Saka, 2011; Patalano, Wengrovitz, 2007; Spunt, Rassin i Epstein, 2009). Jest to zbiór afektywnych, poznawczych i behawioralnych reakcji na trudności, jakie jednostka napotyka w procesie definiowania i wyrażania swojej tożsamości w otaczającej rzeczywistości, która ma charakter rozmyty (Schneider, 2001). Tak rozumiana bezdecyzyjność jest skutkiem rozpadu tradycyjnych społeczeństw, w których rytuały i ścieżki z jednego stadium życia do innego (Erikson, 1968) były wykorzystywane do ich wyraźnego zaznaczania oraz wzajemnego oddzielania (Markstron i in., 1998; Bynner, 2006). Współczesne społeczeństwa nie dysponują obecnie w szczególności ry-

tualnymi ceremoniałami przejścia z adolescencji do dorosłości, co w literaturze psychologicznej opisane zostało (Arnett, 2000; Arnett i Tanner, 2004; Bynner, 2005) jako nowa faza rozwoju w postaci „wylaniającej się dorosłości” (*emerging adulthood*). Jest to okres nienormatywnych modeli życia jednostki (między 18 a 30 rokiem życia), które wyrażają kryzys tożsamości w postaci niemożności wynegocjowania przez jednostkę swojego statusu dojrzałości wskutek braku obiektywnych możliwości włączenia się do społeczeństwa dorosłych ludzi aktywnych zawodowo.

Współczesna rzeczywistość dorastania do dorosłości pozbawiona jest wyrazistych markerów dojrzałości (*maturity*) (Furedi, 2008, 2009), ponieważ charakteryzuje się brakiem pomyślnych perspektyw na zdobycie pracy i godziwego zatrudnienia zgodnego z aspiracjami rozwojowymi jednostki oraz z ambicjami na miarę naszych czasów (Clifton, 2011). Trudna rozpoznawalność wartości realnego świata pracy jako tarczy, na którą młodzi ludzie mogliby rzutować swoje aspiracje w sferze zobowiązania, przywiązania i zaangażowania do zawodu powoduje, że owe zadania rozwojowe ulegają zawieszeniu w próżni decyzyjnej. Jednostka w rozmytej rzeczywistości rynku pracy, jako drogowskazu wskazującego kierunek rozwoju, odczuwa dotkliwe trudności wyboru przynależności

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Augustyn Bańka, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach, ul. Techników 9, 40-326 Katowice.
augustyn.banka@gmail.com

czy do świata edukacyjnego, czy to do świata pracy i aktywności zawodowej (Bańka, 2012). Jedynym sposobem przełamania tego impasu, skutkującego obniżonymi poziomami poczucia jakości życia (Derbis, 2007), jest stałe ponawianie prób i eksperymentów z własną tożsamością zawodową w relacji do chaotycznej rzeczywistości rynku pracy (Holland i Holland, 1977; Côté, 2005; Bańka, 2012, 2014).

Bezdecyzyjność jako niezdolność do koordynacji celów życiowych związanych z karierą zawodową w ramach procesu rozwoju zawodowego w toku edukacji była znana i badana od dawna (Super 1972). Jednak w kontekście karier profesjonalnych ery postindustrialnej oraz post-organizacyjnej (Drucker, 2008) bezdecyzyjność nabrała nowego znaczenia. Tradycyjnie teoria bezdecyzyjności kariery (*career indecision*) odnosiła się do problemów rozwojowych z samookreśleniem się, kim chcę być jako osoba dorosła, a więc problemów związanych z wyborem zawodowym i wyborem optymalnej dla jednostki ścieżki edukacyjnej u adolescentów i młodych dorosłych (Rojewski, 1994). Nowe konteksty rozwoju karier spowodowały, że ten podstawowy obszar teorii bezdecyzyjności w dalszym ciągu pozostaje aktualny, jednak został on uzupełniony o nowe wątki związane z bezradnością w płynnym przechodzeniu z systemu edukacyjnego na rynek pracy Fouad i Bynner, 2008).

Podejmowanie decyzji życiowych w rzeczywistości chaotycznej (Kotler i Caslione, 2009) oraz braku ofert godziwej pracy (Clifton, 2011) jest coraz trudniejsze, bowiem zawsze obarczone jest ryzykiem porażki bądź w ocenie stawianych celów i poszukiwanych wartości, bądź ryzykiem porażki w realizacji wybranych celów. Nie dziwi zatem fakt, że ludzie młodzi współcześnie największe problemy życiowe wiążą z bezdecyzyjnością kariery jako trwałym zjawiskiem rozwojowym i nowym oraz jedynie dostępnym wzorcem tranzykcji do dorosłości. Zanim młodzi ludzie będą mogli stwierdzić, że oto już jestem osobą dojrzałą, będą musieli przeczekać dość długi okres w niepewności „Kim są?” i „Do czego są już gotowi? „Potencjalne ryzyko niewłaściwej oceny i złych wyborów celów, jak też ryzyko porażki w realizacji wybranych celów jest obciążone wielkim stresem (Furedi, 2006), wymagającym uruchomienia specjalnych strategii samoregulacji chroniących tożsamość jednostki przed negatywnymi skutkami nieodwracalnej dyskontynuacji w wyniku popełnionych błędów (Breakwell, 1986).

Jednym z mechanizmów autoregulacyjnych uruchamianych w sytuacji zagrożenia niewłaściwymi wyborami jest bezdecyzyjność (Spunt, Rassin i Epstein, 2009). Bezdecyzyjność jest najprostszym z możliwych mechanizmów radzenia sobie z realnym lub potencjalnym zagrożeniem dyskontynuacji tożsamości w sytuacjach wieloznacznych, ponieważ sprowadza się do nicnierobienia (Anderson, 2003). Nicnierobienie nie ma w tym kontekście wyłącznie konotacji negatywnej, ale raczej odpowiada pewnej filozofii życia, jaka zawiera się między innymi w staropolskim określeniu „nieśpieszność” (Bańka, 2010), a we współczesnej psychologii w pojęciu prokrastynacji (Kuhl, 1984; Krause i Freund, 2014).

Bezdecyzyjność jako decyzyjna prokrastynacja, to wzór radzenia sobie z w sytuacjach stresu, który w psychologii analizowany jest w odniesieniu do kilku źródeł. Po pierwsze, bezdecyzyjność tkwi w osobowości, tj. w nadmiernym samokrytycyzmie w odniesieniu do posiadanych kompetencji z powodu cechy lęku, nieśmiałości czy depresji (Saka i Gati, 2007). Drugim źródłem bezdecyzyjności jest brak środowiskowych zasobów działania jak bieda (Blustein i in., 2002), nadmiar opcji decyzyjnych jak w przypadku wyboru ścieżek karier przy braku poczucia powołania (Duffy i Sedlacek, 2007). Trzecim źródłem bezdecyzyjności są problemy związane z poznawczym funkcjonowaniem jednostki w otoczeniu (Palatano i Wengrovitz, 2007).

Istnieją dwa odrębne mechanizmy bezdecyzyjności, a mianowicie bezdecyzyjność funkcjonalna i dysfunkcjonalna (Guay, Ratelle i Senecal, 2006). Bezdecyzyjność jako trwała cecha osobowości uniemożliwia na stałe podejmowanie przez jednostkę trudnych decyzji w podstawowych domenach życia takich, jak praca, edukacja, mieszkanie czy małżeństwo niezależnie od tego, czy jednostka znajduje się w sytuacji silnie stresowej, czy też nie. Bezdecyzyjność funkcjonalna jest adaptacyjnym mechanizmem rozwojowym, dzięki któremu jednostka ma czas na poszukiwanie dla siebie najlepszych rozwiązań życiowych związanych z karierą zawodową lub innymi planami życiowymi. Mechanizm rozwojowy bezdecyzyjności jest procesem odraczania decyzji do czasu zaistnienia korzystnych warunków i znalezienia wartości życia, które jednostka odkrywa jako godne poświęcenia się im (Guay, Ratelle i Senecal, 2006).

Mechanizm rozwojowy bezdecyzyjności wskazuje na nieuchronność powstawania czasowej niezdolności do podejmowania ważnych decyzji życiowych, które wymagają rozpoznania wartości w perspektywie całego życia (Saka i Gati, 2007). Z tego punktu widzenia bezdecyzyjność jest bez wątpienia reakcją ochraniającą jednostkę przed wyborem złych wartości lub wartości, które narzucają się w danym momencie, ale mogą być nieodpowiednie z punktu widzenia przyszłości życia. Okładanie decyzji w czasie, w odpowiedzi na potencjalne zagrożenia wynikające z niepunktualnego w czasie wyboru, chroni jednostkę przed nieodwracalnymi stratami lub ewentualnością popadnięcia w meandry pustego życia (Palatano i Wengrovitz, 2007).

Bezdecyzyjność funkcjonalna jest reakcją o podłożu afektywnym nicnierobienia (Anderson, 2003), jednak nie w kategoriach „jak?”, lecz „kiedy?”. Unikanie pośpiesznych decyzji przez jednostkę jest nieuchronnym skutkiem trudności w selekcji wartości i priorytetów działania. Decyzje są odkładane ze względu na niemożność zaangażowania się po jakiegokolwiek stronie dostępnej alternatywy, gdy są one dla jednostki jednakowo ważne. Bezdecyzyjność w tym kontekście jest oczekiwaniem użyteczności odroczenia decyzji w sytuacji dynamicznej i oczekiwaniem na lepszy czas dostrzegania transparenacji w systemie wartości. Gdy oczekiwanie użyteczności w każdym zestawie możliwych stanów przyszłości oce-

niane jest jako jednakowo prawdopodobne, wtedy osiągnięcie większej jasności sytuacji przez deliberowanie jest jak najbardziej uzasadnione, choć tylko w sytuacjach dynamicznych (Tykociński i Ruffle, 2003). W sytuacjach statycznych, deliberacja nie prowadzi do zwiększania ich stopnia jasności i z punktu widzenia poszukiwania wartości jest życiowo kontrproduktywna (Palatano i Wengrovitz, 2007).

Klasyczne koncepcje bezdecyzyjności wiążą to zjawisko z pojęciami krystalizacji kariery, dojrzałości zawodowej oraz dojrzałości do kariery (Super, 1972). D. Supera koncepcja dojrzałości (*maturity*) kładzie nacisk na stopniowe realizowanie zadań rozwoju zawodowego w ramach kolejnych stadiów rozwojowych w cyklu życia jednostki. Nowe koncepcje dojrzałości do kariery zawodowej, uwzględniające nowe konteksty płynnej rzeczywistości, zakładają, że dojrzałość jest procesem powtarzanym w cyklu życia wielokrotnie, w miarę zużywania się i odnawiania kapitału kariery (Bańka, 2006; Iellatchitch, Mayrhofer i Meyer, 2003). Dojrzałość do kariery wyrażają takie cechy działania jak elastyczność, otwartość oraz przede wszystkim decyzyjność. Jest to kompetencja tożsamościowa, która rozwija się w czasie i w doświadczaniu rzeczywistości jako świadomości nabywania przez jednostkę innych kompetencji życiowych. Decyzyjność nie jest uwarunkowana dziedzicznie, lecz sytuacyjnie poprzez aktywne zmaganie się z presjami środowiskowymi.

Dojrzałość do kariery posiada dwa wymiary. Jednym jest poziom zdecydowania zawodowego (*career decidedness*), a drugim poziomem jest przywiązanie do kariery (*career commitment*), czyli poziom zaangażowania się w określone cele kariery. Krystalizacja dojrzałości do kariery – czyli wykształcanie się preferencji jako typów osobowości, jak np. w heksagonalnej koncepcji osobowości Hollanda (1985) – przechodzi przez fazę tymczasowego zaangażowania w karierę (*career provisional commitment*). A zatem, jednostka może mieć skryształizowane postawy dojrzałości zawodowej, tj. wykrystalizowane preferencje w ramach określonego typu osobowości (np. konwencjonalnego, przedsiębiorczego czy artystycznego), ale może nie mieć skryształizowanej koncepcji związania się z konkretną ścieżką kariery. A zatem wiedza o tym: „Co mnie w życiu interesuje i kim przez to jestem?” nie jest równoznaczna z tym: „Co w życiu chcę i mogę robić?”. Stan ten określany jest jako „lęk przed angażowaniem się w karierę” (*fear of commitment* – Wolfe i Betz, 2004). Innymi słowy, czym innym jest ogólny poziom zdecydowania zawodowego jako problem identyfikacji zgodności celów osobowości z odpowiadającymi im środowiskami zawodowymi, a czym innym poziom zaangażowania zawodowego w polach karier jako problem krystalizacji celów życiowych w danych uwarunkowaniach (Lent, Brown, i Hackett, 2000).

Badania nad bezdecyzyjnością w karierze realizowane są w dwóch kierunkach. Pierwszy kierunek dotyczy syndromu bezdecyzyjności (Searlich i Betz, 1990), a więc uczuć i stanów, jakie przeżywają osoby zdecydowane i niezdecydowane. Drugi kierunek bada różnice typów

„osobowości niezdecydowanych”, oraz różnice między bezdecyzyjnością rozwojową, charakterystyczną dla osób niezdecydowanych czasowo, a bezdecyzyjnością chroniczną (Rassin i in., 2007).

Rozróżnienie między bezdecyzyjnością rozwojową a bezdecyzyjnością dyspozycyjną odnosi się do różnic między brakiem planu działania jako normalnej konsekwencji rozwojowej, a patologiczną osobowością jako konsekwencją nienormalnego rozwoju (Patton i Creed, 2001). Z kolei pojęcie bezdecyzyjności chronicznej dotyczy osób trwale niezdolnych do podejmowania decyzji związanych z karierą na bazie rozpoznania własnych preferencji i zdolności, w przeciwieństwie do bezdecyzyjności kariery jako normalnego stanu rozwojowego niepewności i obniżonej sprawności decyzyjnej, zanikają wraz z doświadczeniem życiowym i gromadzonym zasobem wiedzy (Fuqua i Hartman, 1983).

Warunkiem przezwyciężenia bezdecyzyjności osobowościowej jest wg Wolfe i Betz (2004) poczucie samoskuteczności w karierze. Jest nim dążenie skierowane na eksplorację środowiska odzwierciedlające się w pięciu kompetencjach związanych z wyborem kariery: 1 – dokładności samooceny, 2 – zbierania informacji zawodowej, 3 – selekcji celów, 4 – tworzenia planów, 5 – rozwiązywania problemów. W ujęciu Betz i jej współpracowników (1996) pojęcie samoskuteczności podejmowania decyzji dotyczących kariery jest równoznaczne z osiągnięciem na bazie różnych kompetencji społecznych i tożsamościowych „dojrzałości do kariery” (*career maturity*).

Teorie i badania bezdecyzyjności kariery wskazują na dwa odrębne mechanizmy tego zjawiska. Pierwszy to mechanizm rozwojowy akcentujący proces odraczania decyzji wstąpienia na odpowiednią ścieżkę życia zawodowego do czasu zaistnienia korzystnych warunków. Ten mechanizm wskazuje na nieuchronność powstawania czasowej niezdolności do podejmowania wiążących decyzji życiowych. Z tego punktu widzenia bezdecyzyjność jest reakcją adaptacyjną i funkcjonalną. Drugi mechanizm, to typ bezdecyzyjności zgeneralizowanej, czyli patologicznej tendencji personalnej, przejawiającej się trwałym paraliżem zdolności podejmowania decyzji.

Konteksty rozmytej rzeczywistości społecznej i rynku pracy zmieniają akcenty w problematyce bezdecyzyjności. W przeciwieństwie do wieku XX mamy obecnie do czynienia ze znaczącym wydłużaniem się okresu zachowań adaptacyjnych wkomponowanych w mechanizm czasowej bezdecyzyjności funkcjonalnej. Jest to okres około kilkunastu lat i pokrywa się z wcześniej opisaną fazą życia zwaną wschodzącą dorosłością (Arnett, 2000; Bańka, 2007). Niestety wraz z nowymi tendencjami zmian na rynkach pracy, zawodów i zatrudnienia zwiększa się systematycznie proporcja osób dotkniętych syndromem bezdecyzyjności i to w każdym wieku. Zjawisko to jest efektem pogłębiającego się rozziwienia między czynnikami, na podstawie których jednostki budują swoją społeczną i indywidualną tożsamość (dojrzałość) zawodową (mniej więcej stałą w perspektywie całościowej), a czynnikami na podstawie których jednostki budują swoją tożsamość tymczasową jako przedsięwzięcie do wizji kariery. Brak de-

czyżności w tym kontekście oznacza poczucie braku skuteczności w podejmowaniu trwałych i długookresowych decyzji życiowych, brak przywiązania do zawodu oraz przywiązania do określonej ścieżki kariery (Tokar i in., 2003). Jak wskazuje wielu badaczy, bezdecyzyjność jest związana z brakiem jasnych perspektyw zajęcia wymarzonego miejsca na rynku pracy (Bynner, 1999; Bynner i Passoron 2003) oraz z erozją markerów dorosłości (Furedi, 2009; Crowford, 2009) i niepewnością co do rozwoju wypadków. Skutkuje to tendencją do nieinwestowania długookresowego we własny rozwój (Furedi, 2009). Bezdecyzyjność kariery w niewielkim stopniu ma związek z kompetencjami zawodowymi nabywanymi w procesie edukacji formalnej (Vardi, 2000). W większym stopniu zależy ona od kompetencji życiowych i społecznych nabywanych w doświadczeniu codziennym pod wpływem presji środowiskowych (Côté, 2005; Bańka, 2009).

KONSTRUKCJA SKALI DECYZYJNOŚCI KARIERY (SDK)

KONTEKSTY TEORETYCZNE

Podstawowym celem przyświecającym konstrukcji Skali Decyzyjności Kariery (SDK) było stworzenie narzędzia mierzącego atrybucje przyczynowe wyjaśniające domniemane przez jednostkę przyczyny sukcesów i porażek w podejmowaniu kariery zawodowej w okresie przejścia z systemu edukacyjnego na rynek pracy. Zagadnienie przejścia z edukacji zawodowej do dorosłości, której cezurą jest podjęcie pełnoetatowej pracy, to problem zawieszenia rozwojowego jednostki między dwiema rzeczywistościami, i konfrontowania się w świadomości z niemożnością jednoznacznego negocjowania między nimi. W Polsce problem bezdecyzyjności był traktowany stosunkowo marginalnie, poza małymi wyjątkami (Czarkowska, 1986; Czerwińska-Jasiewicz, 1991). Brak jest też badań psychologicznych dotyczących reakcji dostosowawczych młodych Polaków na zmiany zachodzące w rzeczywistości rynków pracy oraz zmian w ścieżkach przejścia ze szkoły do pracy, a generalnie z edukacji zawodowej do pełnej niezależności ekonomicznej od rodziny. W celu wypełnienia luki w wiedzy na temat tego, jak kształtują się procesy decyzyjne młodych Polaków w zakresie przejścia z edukacji zawodowej do stałej i pełnoetatowej pracy rozpoczynającej samodzielne dorosłe życie skonstruowana została (Bańka, 2007) Skala Decyzyjności Kariery.

Istotą konstruowanego i opisywanego tutaj narzędzia SDK jest diagnoza myślenia atrybucyjnego osób znajdujących się na progu dorosłości o możliwościach osiągnięcia przez nich sukcesu lub porażki w dwóch wzajemnie powiązanych ze sobą sferach życia. Po pierwsze, diagnoza myślenia atrybucyjnego młodych ludzi o możliwościach osiągnięcia przez nich sukcesu lub porażki w sferze zawodowej związanej z polami karier aktualnie dostępnymi na rynku pracy. Po drugie, diagnoza myślenia atrybucyjnego o możliwościach osiągnięcia przez nich sukcesu lub porażki w sferze nowych ról jako oso-

by dorosłej, a wynikających z podjęcia pracy zawodowej w wybranej przez siebie dziedzinie.

Zaprojektowano zatem narzędzie, które umożliwia pomiar motywów podejmowania, a ściślej mówiąc rozpoczynania przez jednostki aktywności zawodowej: 1 – przez pryzmat postrzeganych przez nie powinności jako osoby dorosłej, 2 – przez pryzmat lęków i obaw związanych z wejściem w dorosłość wraz z przejściem na rynek pracy, 3 – przez pryzmat lęków, obaw i oczekiwań, jakie niosą ze sobą porównania nowej realnej rzeczywistości ekonomicznej z wcześniej podjętymi zobowiązaniami osobistymi w sferze specyficznej rzeczywistości, jaką jest ich własna tożsamość zawodowa. Postanowiono więc skonstruować narzędzie, które w stosunku do innych skal samooceny gotowości do kariery zawodowej dawałoby możliwość pomiaru stopnia konsolidacji poczucia statusu dorosłości w jego najważniejszym wymiarze, jakim jest kapitalizacja i konsolidacja statusu tożsamości zawodowej (Schwartz, 2007).

OPRACOWANIE WSTĘPNEJ WERSJI SKALI SDK

Punktem wyjścia do analizowanej w tym artykule 24 pozycyjnej wersji Skali Decyzyjności Kariery (SDK) była wyjściowa wersja obejmująca 59 kryteriów kapitalizacji przewag w zakresie tożsamości zawodowej, pozwalających na bezpowrotne rozpoczęcie samodzielnej kariery zawodowej. Z wyjściowej wersji skali zawierającej 59 pozycji (Bańka, 2007), opisujących poszczególne problemy, z jakimi borykają się młodzi ludzie układający swoje plany zawodowe, wybrano 24 pozycje, które uznano za najbardziej reprezentatywne dla stadium rozwoju charakteryzującym się prokrastynacją decyzyjną statusu dorosłości. Prokrastynacja decyzyjna statusu dorosłości jest efektem konfliktu i niemożności wynegocjowania dopasowania między rzeczywistością wymyślona w sferze realności tożsamości zawodowej, a spostrzeganą rzeczywistością realnego rynku pracy. Od strony technicznej zamierzeniem było stworzenie narzędzia, które charakteryzowałoby się możliwie niewielką liczbą pozycji. Osoby badane na 24 pozycyjnej Skali Decyzyjności Kariery miały za zadanie wskazać kryteria, jakimi się kierują planując rozpoczęcie swojej pełnoetatowej pracy zawodowej i początek samodzielności ekonomicznej. Ważność każdego z 24 kryteriów osoby badane oceniały na 7 stopniowej skali, począwszy od 1 – „całkowicie się nie zgadzam”, a skończywszy na 7 – „całkowicie się zgadzam”.

STRUKTURA CZYNNIKOWA SDK I JEJ WŁAŚCIWOŚCI PSYCHOMETRYCZNE

Celem Badania 1, była selekcja pozycji skali oraz sprawdzenie właściwości psychometrycznych eksperymentalnej wersji skali. Obejmowało ono zbadanie struktury SDK, ustalenie liczby czynników, sprawdzenie mocy dyskryminacyjnej pozycji i wstępną weryfikację rzetelności narzędzia.

Osoby badane

W badaniach uczestniczyło $N=350$ studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 22 lata ($M=22.8$, $sd=2.8$) a procent skumulowany dla wieku 25 lat przekroczył 90%. Wśród badanych było 285 (78% badanych) kobiet i 80 mężczyzn (21% badanych). 92% badanych było stanu wolnego. Niemal 80% kończyło studia magisterskie, 20% kończyło studia pierwszego stopnia.

Wyniki i dyskusja

Analizę czynnikową poprzedzono sprawdzeniem założeń do jej wykonania. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny: $\chi^2(253)=4809.802$; $p<.000$. Także miara $KMO=.902$ sugerowała adekwatność próby do przeprowadzenia analizy czynnikowej. Analiza rzetelności dla pierwotnej wersji Skali Decyzyjności Kariery zawierającej 24 pytania wyniosła .902. Pozycje kwestionariusza są ze sobą znacząco skorelowane. W Tabeli 1 znajduje się lista 24 stwierdzeń oraz średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji z całością skali.

Wykonano eksploracyjną analizę czynnikową metodą osi głównych (*principal-axis factoring*) dla 24 pozycji eksperymentalnej wersji SDK. Analiza wstępnego rozwiązania opartego na wartości własnej składowych oraz *screen-test* Cattella sugerowała jako rozwiązanie optymalne pięcioczynnikową strukturę skali. Dla rozwiązania pięcioczynnikowego wszystkie wartości własne czynników wynosiły powyżej jedności. Pierwszy czynnik o wartości własnej wynoszącej 8.51, drugi o wartości 3.62, trzeci o wartości 1.79 czwarty o wartości 1.24, piąty o wartości 1.01 wyjaśniały łącznie 66.30% wariancji. Po głębszej analizie uzyskanych wyników oraz kształtu osypiska (punktu załamania krzywej) uznano, że rozwiązanie pięcioczynnikowe stanowi najlepszą podstawę do przyjęcia wstępnego rozwiązania z pięcioma czynnikami. Następnie została wykonana reanaliza z zadaniem rozwiązaniem pięcioczynnikowym na próbie $N=350$ osób. Uzyskane wyniki potwierdziły taką samą strukturę skali.

W wyniku tak przeprowadzonej procedury wyodrębniono 5 czynników składających się z określonej liczby pozycji. I tak dla pierwszego czynnika liczba pozycji wynosi 7, dla drugiego 7, dla trzeciego 4, dla czwartego 3 i dla piątego 3. Na danych dla pozycji powtórzono analizę z rotacją głównych składowych z normalizacją Kaisera, ponownie sprawdzając strukturę skali SDK. Wyniki tej analizy to ładunki czynnikowe dla wyodrębnionych czynników. W Tabeli 2. umieszczono średnie i odchylenia standardowe dla pięciu czynników 24. Pozycyjnej SDK. Czynniki te otrzymały odpowiednio następujące nazwy: 1 – Decyzyjność Uogólniona (DU), 2 – Bezdecyzyjność Informacyjna (BI), 3 – Bezdecyzyjność Emocjonalna (BE), 4 – Bezdecyzyjność Krystalizacyjna (BK), oraz 5 – Bezdecyzyjność w Działaniu Praktycznym (BDP). Trzy spośród czterech korelacji między czynnikami są umiarkowanie pozytywne na poziomie $p<.01$ (dwustronnie) a dwie kore-

lacje są nieistotne. Obliczone współczynniki alfa Cronbacha, które zamieszczono w Tabeli 2 wskazują, że zarówno cała SDK, jak i poszczególne pozycje charakteryzują się akceptowanymi poziomami rzetelności.

Uzyskane w toku badań wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej można uznać za potwierdzającą, że wszystkie 24 stwierdzenia ostatecznej wersji Skali Decyzyjności Kariery są poprawnie wysyczone „własnym” czynnikiem, przy jednoczesnym niewielkim wysyceniu drugim czynnikiem. Ponadto, jak wynika z danych zamieszczonych w Tabeli 1, wyniki potwierdzają akceptowalne wskaźniki mocy dyskryminacyjnej poszczególnych pozycji, a także zadowalającą zgodność wewnętrzną całej skali, jak i pięciu wyszczególnionych czynników SDK. Wobec powyższego, podjęto dalsze badania nad walidacją skali weryfikując jej trafność wewnętrzną.

ANALIZA KONFIRMACYJNA SDK

OSOBY BADANE

W badaniu 2 udział wzięło 350 osób (w tym 78% kobiet), w wieku od 21 do 36 lat, średnia wieku – 23 lata. Uczestnikami badania byli studenci kończący studia i znajdujący się w sytuacji podjęcia wyboru między proktastynacją decyzji o wejściu w dorosłe życie przez podjęcie kariery zawodowej, a decyzją o rzeczywistym rozpoczęciu kariery zawodowej.

ANALIZA KONFIRMACYJNA

Rezultaty uzyskane w EFA okazały się dobrą podstawą do dalszej walidacji struktury SDK przy wykorzystaniu konfirmacyjnej analizy czynnikowej (Kline, 2011), którą wykonano w Amos 22.00. Na macierzy danych surowych przeprowadzono CFA metodą uogólnionych najmniejszych kwadratów (*Generalized Least Squares Estimates*). Sprawdzono założenia dla estymacji GLS, obliczając normalność rozkładu zmiennych oraz normalność wielozmiennową. Policzone wskaźniki uzyskały wartości pozwalające przyjąć, że rozkłady zmiennych obserwacyjnych oraz ich łączny rozkład wielowymiarowy nie odbiegają znacząco od rozkładu normalnego.

Ostatecznie przetestowano model zakładający dopasowanie modelu z pięcioma zmiennymi latentnymi. Z uzyskanych wartości wskaźników dopasowania zawartych na Rycinie 1 należy uznać, że model z pięcioma zmiennymi latentnymi należy uznać za model leżący na granicy akceptowalności dopasowania zmiennych empirycznych do danych z populacji. W modelu tym wynik testu sferyczności Bartletta $\Delta\chi^2(247 = 1072.483$; $p<.00$ świadczy o akceptowalnym dopasowaniu modelu. Wynik RMSEA dla przedstawionego modelu wyniósł .089 i świadczy o tym, że osiągnął on poziom dopuszczalny dla modelu dobrze dopasowanego, nie przekroczył jednak poziomu modelu błędnego. Indeks dopasowania GFI wyniósł .079 a AGFI .745, co wskazuje na bardzo umiarkowane dopasowanie modelu do populacji.

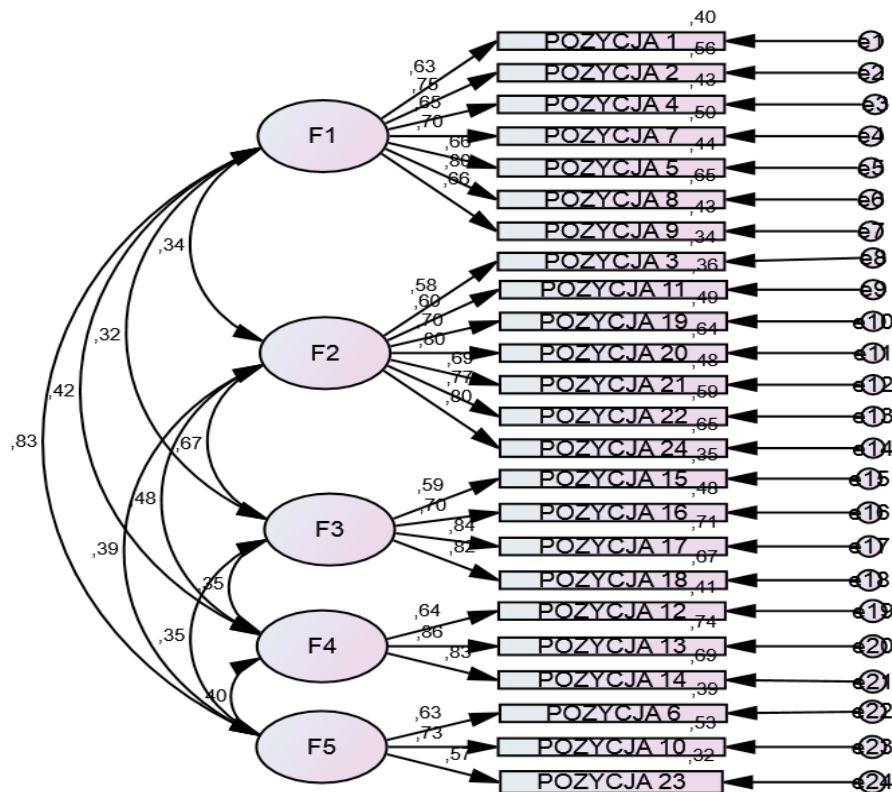
Tabela 1*Pula 24 pozycji SDK ze średnimi, SD, współczynnikami korelacji pozycji z całością skali*

Pozycje skali	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>
1. Przed wyborem ostatecznej kariery chciałbym wiedzieć jeszcze więcej, jakie zawody najbardziej pasują do mojego charakteru.	4.32	1.648	.493
2. Przed wyborem ostatecznej kariery potrzebuję zgromadzić jeszcze więcej informacji o tym, gdzie i czego uczą, by móc pokierować swoją przyszłością.	5.36	1.640	.547
3. Nie jestem pewien, które zawody i typy karier w praktyce byłyby dla mnie odpowiednie.	5.04	1.459	.567
4. Zanim zdecyduję się na konkretny rodzaj kariery, będę potrzebować więcej informacji o tym, jakie są obecne i przewidywane możliwości zatrudnienia.	3.78	1.712	.547
5. W podjęciu decyzji dotyczącej konkretnej kariery potrzebuję jeszcze szerzej zapoznać się z ofertami edukacyjnymi dotyczącymi podnoszenia kwalifikacji zawodowych.	4.63	1.584	.451
6. Przed wyborem ostatecznej kariery, będę wciąż potrzebować większego doświadczenia praktycznego (jak np. poprzez pracę na część etatu).	4.80	1.552	.286
7. Zanim zdecyduję się na konkretny rodzaj kariery, będę potrzebować więcej informacji o tym, jakim wymaganiom należałoby sprostać, aby uzyskać zatrudnienie w interesujących mnie zawodach.	5.34	1.460	.462
8. Zanim zdecyduję się na konkretną karierę, muszę mieć większą jasność, jakie typy karier pasują do moich zainteresowań zawodowych.	5.15	1.510	.608
9. Przed wyborem kariery muszę mieć większą jasność, jakie są moje mocne i słabe strony.	4.75	1.642	.548
10. Przed wstąpieniem na konkretny obszar kariery, będę wciąż potrzebować rozmów z ludźmi pracującymi w określonych zawodach, by ostatecznie zdecydować, co mi odpowiada.	4.70	1.615	.522
11. Nie jestem pewien czy to, co lubię robić pasuje do działań wymaganych w pracach i zawodach, nad którymi się zastanawiam.	4.57	1.643	.601
12. Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery potrzebuję odpowiedzieć sobie jeszcze na pytanie: Kim jestem?	3.81	1.712	.607
13. Przed wyborem kariery potrzebuję jeszcze odpowiedzieć sobie na pytanie: Jakie są moje osobiste wartości?	3.48	1.856	.529
14. Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery zawodowej potrzebuję jeszcze odpowiedzieć sobie na pytanie Co jest dla mnie najważniejsze?	3.53	1.840	.564
15. Przed ostatecznym wyborem kariery, będę wciąż potrzebować większego praktycznego doświadczenia (poprzez pracę na część etatu, bądź w innych formach).	3.89	1.940	.619
16. Kiedy pomyślę o rzeczywistej decyzji, od której naprawdę zależy moja kariera, to czuję strach.	3.87	1.818	.605
17. Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery powstrzymuje mnie obawa, że mogę nie być skuteczny w osiąganiu celów w sposób dla mnie zadowalający.	3.99	1.709	.524
18. Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery powstrzymuje mnie obawa, że nietrafne decyzje odebrałyby mi elastyczność działania w przyszłości.	3.76	1.789	.525
19. Nie jestem gotów na wybór konkretnej ścieżki kariery z obawy, że decyzje mogą być podejmowane pod presją.	3.70	1.734	.597
20. Nie mam poczucia jasności, co zrobić ze swoją karierą, gdyż do końca nie wiem, kim naprawdę jestem.	3.21	1.731	.636
21. Jeżeli ktoś wyręczyłby mnie w podejmowaniu decyzji dotyczącej mojej przyszłej kariery, byłaby to dla mnie wielka ulga.	2.93	1.792	.494
22. Mam trudności z podjęciem wiążącej decyzji dotyczącej mojej przyszłej kariery, gdyż czuję swego rodzaju niemożność zmiany swojego umysłu.	2.49	1.775	.564
23. Przed wyborem lub wstąpieniem na konkretny obszar kariery, będę wciąż potrzebować porad innych osób (np. pracującymi w danym lub podobnym zawodzie).	2.70	1.643	.503
24. Nie mogę teraz zdecydować o swojej karierze nawet gdybym chciał(a), bowiem nie mam pomysłu, co dalej robić.	3.95	1.736	.604

Tabela 2

Pozycje i ładunki czynnikowe EFA Skali Decyzyjności Kariery dla rozwiązania pięcioczynnikowego

Pozycje skali		ładunki	r	alfa
CZYNNIK 1 – Decyzyjność Uogólniona – Samoświadomość „Kim jestem?”				.875
1	Przed wyborem ostatecznej kariery chciał(a)bym dowiedzieć się więcej, jakie zawody najbardziej pasują do mojego charakteru.	.738	.493	.917
2	Przed wyborem ostatecznej kariery potrzebuję zgromadzić jeszcze więcej informacji o tym, gdzie i czego uczą, by móc pokierować swoją przyszłością.	.779	.547	.916
4	Zanim zdecyduję się na konkretny rodzaj kariery, będę potrzebować więcej informacji o tym, jakie są obecne i przewidywane możliwości zatrudnienia.	.712	.547	.916
7	Zanim zdecyduję się na konkretny rodzaj kariery, będę potrzebować więcej informacji o tym, jakim wymaganiom należałoby sprostać, aby uzyskać zatrudnienie w interesujących mnie zawodach.	.667	.462	.918
5	W podjęciu decyzji dotyczącej konkretnej kariery potrzebuję jeszcze szerzej zapoznać się z ofertami edukacyjnymi dotyczącymi podnoszenia kwalifikacji zawodowych.	.695	.451	.918
9	Przed wyborem kariery muszę zdobyć większą jasność, jakie są moje mocne i słabe strony.	.578	.548	.916
8	Zanim zdecyduję się na konkretną karierę, muszę mieć większą jasność, jakie typy karier pasują do moich zainteresowań zawodowych.	.759	.608	.915
CZYNNIK 2 – Decyzyjność Informacyjna – Motywacja tożsamościowa „Kim chciałbym być?”				.875
20	Nie mam poczucia jasności, co zrobić ze swoją karierą, gdyż do końca nie wiem, kim naprawdę jestem.	.747	.636	.915
21	Jeżeli ktoś wyręczyłby mnie w podejmowaniu decyzji dotyczącej mojej przyszłej kariery, byłaby to dla mnie wielka ulga.	.700	.494	.917
22	Mam trudności z podjęciem wiążącej decyzji dotyczącej mojej przyszłej kariery, gdyż czuję swego rodzaju niemożność zmiany swojego umysłu.	.733	.564	.916
24	Nie mogę teraz zdecydować o swojej karierze nawet gdybym chciał(a), bowiem nie mam pomysłu, co dalej robić.	.812	.604	.915
3	Nie jestem pewien/na, które zawody i typy karier w praktyce byłyby dla mnie odpowiednie.	.599	.567	.916
19	Nie jestem gotów na wybór konkretnej ścieżki kariery z obawy, że decyzje mogą być podejmowane pod presją.	.599	.597	.915
11	Nie jestem pewien czy to, co lubię robić pasuje do działań wymaganych w pracach i zawodach, nad którymi się zastanawiam.	.533	.601	.915
CZYNNIK 3 – Decyzyjność Emocjonalna – Stabilność emocjonalna w wizji „Kim mógł(a)bym być?”				.850
17	Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery powstrzymuje mnie obawa, że nietrafna decyzja może zamknąć mi inne możliwości kariery na zawsze.	.879	.524	.917
18	Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery powstrzymuje mnie obawa, że nietrafne decyzje odebrałyby mi elastyczność działania w przyszłości.	.845	.525	.917
16	Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery powstrzymuje mnie obawa, że mogę nie być skuteczny/a w osiąganiu celów w sposób dla mnie zadowalający.	.633	.605	.915
15	Kiedy pomyślę o rzeczywistej decyzji, od której naprawdę zależy moja kariera, to czuję strach.	.579	.619	.915
CZYNNIK 4 – Decyzyjność Rozwojowa – Krystalizacyjna – Krystalizacja rozwojowa obrazu „Kim powinien(na)m być?”				.880
13	Przed wyborem kariery potrzebuję jeszcze odpowiedzieć sobie na pytanie: Jakie są moje osobiste wartości?	.862	.529	.917
14	Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery zawodowej potrzebuję jeszcze odpowiedzieć sobie na pytanie: Co jest dla mnie najważniejsze?	.819	.564	.916
12	Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery potrzebuję odpowiedzieć sobie jeszcze na pytanie: Kim jestem?	.772	.607	.915
CZYNNIK 5 – Decyzyjność w Działaniu Praktycznym – Autonomiczne doświadczenie praktyczne wizji „Kim już się stałem(a)m?”				.633
23	Przed wyborem lub wstąpieniem na konkretny obszar kariery, będę wciąż potrzebować porad innych osób (np. pracującymi w danym lub podobnym zawodzie).	.694	.503	.917
6	Przed wyborem ostatecznej kariery, będę potrzebować zdobyć większe doświadczenie praktyczne (jak np. poprzez pracę na część etatu).	.659	.286	.920
10	Przed wstąpieniem na konkretny obszar kariery, będę wciąż potrzebować rozmów z ludźmi pracującymi w określonych zawodach, by ostatecznie zdecydować, co mi odpowiada.	.484	.552	.916



Ryc. 1. Model SDK 24 pozycyjny dla rozwiązania pięcioczynnikowego (N=350)

DYSKUSJA

Uzyskane rezultaty w badaniu drugim pozwalają stwierdzić, iż przedstawione powyżej rezultaty konfirmacyjnej analizy czynnikowej stanowią potwierdzenie struktury skali, którą tworzy pięć czynników – czynnik Decyzyjności Uogólnionej, Decyzyjności Informacyjnej, Decyzyjności Emocjonalnej, Decyzyjności Rozwojowej oraz czynnik Decyzyjności w Działaniu Praktycznym. W skład pierwszego czynnika weszły pozycje wyrażające świadomość tego „Kim jestem?” W skład czynnika drugie weszły pozycje wyrażające motywację tożsamościową typu „Kim chciał(a)bym być?” W skład trzeciego czynnika weszły pozycje wyrażające stabilność emocjonalną jednostki oraz świadomość tego, „Kim mógł(a)bym być?” W skład czynnika czwartego weszły pozycje wyrażające krystalizację rozwojową obrazu tego, „Kim powinienem być?” W skład czynnika piątego weszły pozycje wyrażające autonomiczne doświadczenie praktyczne wizji tego „Kim już się stał(a)m?” Korelacja między nimi jest umiarkowanie pozytywna i wynosi .320.

ANALIZA PSYCHOMETRYCZNA TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ SDK

DECYZYJNOŚĆ KARIERY A POCZUCIE SAMOSKUTECZNOŚCI W KARIERZE I PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU

Celem Badania 3. było sprawdzenie trafności kryterialnej SDK. Przyjęto, że narzędzie jest trafne zewnętrznie wtedy, gdy jego wyniki można uogólniać na inne osoby i sytuacje niż faktycznie zbadane. Wzrost trafności zewnętrznej osiąga się poprzez powtarzanie badań na odmiennych rodzajach osób badanych oraz z użyciem odmiennych manipulacji zmiennymi niezależnymi i różnorodnych operacjonalizacji zmiennych zależnych. Przyjęto, że miarą trafności kryterialnej SDK będą współzależności między trudnościami w zakresie podejmowania decyzji o rozpoczęciu kariery zawodowej a przywiązaniem do zawodu oraz poczuciem samoskuteczności w karierze. Na podstawie wcześniejszych badań (Hauziński i Bańka, 2013) przyjęto, że wysokie wyniki na skalach samoskuteczności powinny być ujemnie skorelowane

z bezdecyzyjnością kariery. Na tej samej podstawie przyjęto również, iż wysokie poziomy przywiązania do studiowanego zawodu powinny być dodatnio skorelowane z bezdecyzyjnością kariery. Odwołując się do teoretycznej kategorii bezdecyzyjności (*indecisiveness*) można założyć, że im niższa decyzyjność, tym niższy jest poziom przywiązania do zawodu (afektywnego, normatywnego, trwałego i lojalnościowego).

Metoda

Do pomiaru poczucia skuteczności własnej w karierze wykorzystano Skalę Samoskuteczności w Karierze (Bańka, 2010, 2013). Samoskuteczność jako ocena zaufania do zdolności organizowania i egzekwowania określonego kierunku aktywności zawodowej obejmuje 19 itemów składających się na trzy podskale: 1 – Poczucie Mocy Konkurencyjnej; 2 – Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą; 3 – Poczucie Zatrudnialności. Poczucie Mocy Konkurencyjnej obejmuje pozycje wyrażające przekonania odnoszące się do zaufania do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych w konkutowaniu na rynku pracy. Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą wyraża przekonanie jednostki o posiadaniu kompetencji społecznych wykorzystywanych w kontaktach interpersonalnych w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych. Poczucie Zatrudnialności obejmuje pozycje wyrażające przekonania o posiadaniu zdolności do zatrudnienia. Wartość współczynnika *alfa*-Cronbacha dla całej skali wyniosła .908. Każda z pozycji oceniana jest na 7-stopniowej skali, od „1” – „całkowicie się nie zgadzam” do „7” – „całkowicie się zgadzam”. Wyniki obliczane są dla każdej z podskal, zgodnie z kluczem, sumując odpowiedzi osoby badanej. Współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha podskal okazały się w badanej próbie wysokie i wyniosły odpowiednio dla kolejnych czynników: Poczucia Mocy Konkurencyjnej – .824, Poczucia Kompetencji w Zarządzaniu Karierą – .830 i Poczucia Rynkowej Wartości Posiadanych Kompetencji .770.

Do pomiaru przywiązania do zawodu (*occupational commitment*) wykorzystano 18 pozycyjną Skalę Przywiązania do Zawodu (SPZ) (*Occupational Commitment Scale* – OCS) (Hauziński, Bańka, 2013), której konstrukcja nawiązuje do J.P. Meyer i N.J. Allen (1991, Meyer, Allen i Smith, 1993) trójkomponentowego modelu przywiązania. Skala ta jest predyktorem kierunków poszukiwania optymalnego pola kariery (*career field*) i pola zatrudnienia (*employment field*) zarówno przez osoby przygotowujące się do kariery zawodowej (uczniowie, studenci), jak i osoby już zaangażowane w karierę zawodową. Pozycje mają wydźwięk uniwersalny, jak np. „Nie identyfikuję się z zawodem, który wykonuję/studuję”, i odzwierciedlają dopasowanie ogólne dopasowanie do środowiska pracy w długiej perspektywie czasu („Gdybym teraz zmienił/a zawód/kierunek studiów zbyt wiele w moim życiu uległoby zakłóceniu”). Instrukcja wymaga od osób badanych wyrażenia na siedmiostopniowej skali Likerta swoich ocen

pod względem treściowej zgodności itemów ze studiowanym zawodem. Wysoki wynik na skali SPZ stanowi miarę krystalizacji preferencji zawodowych w rozumieniu Hollanda (1985), a więc w pewnym sensie miarę dojrzałości do zawodu (*vocational maturity*). Współczynnik *alfa* Cronbacha dla całości skali SPZ wynosi .788. Skala SPZ ma strukturę czteroczynnikową. Czynniki pierwszy to Przywiązanie Afektywne, które mierzy poziom emocjonalnego związania z zawodem. Czynniki drugi to Przywiązanie Trwałe. Czynniki trzeci to Przywiązanie Normatywne. Czynniki czwarty to Przywiązanie Lojalnościowe. Współczynnik *alfa* Cronbacha dla całości skali wyniósł .788 natomiast kolejno dla czynników: pierwszego .896, drugiego .802, trzeciego .646 a dla czynnika czwartego .690. W badaniach tych wykorzystano czteroczynnikową wersję SPZ, dla której wartość współczynnika dopasowania RMSA jest na zadawalającym poziomie .085.

Osoby badane i procedura

W badaniach uczestniczyło 350 studentów kończących różne kierunki studiów wyższych, jak na przykład psychologię, socjologię, architekturę, biologię. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku.

Wyniki

Analizę i interpretację wyników prowadzono zgodnie z kluczem, że im wyższy wynik zyskała osoba badana odpowiadając na pozycje SDK, tym wyższy jest poziom decyzyjności. Ta sama zasada obowiązuje w skali SSK, a więc im wyższy wynik zyskała osoba badana odpowiadając na pozycje skali, tym wyższy jest jej poziom samoskuteczności. Podobnie jest w przypadku SPZ, to znaczy im wyższy wynik zyskała osoba badana odpowiadając na pozycje SPZ, tym wyższy jest poziom przywiązania do zawodu.

Dane zamieszczone w Tabeli 3 wskazują, że zgodnie z oczekiwaniami bezdecyzyjność kariery koreluje istotnie i ujemnie ($r = -.126, p > .001$) z przywiązaniem do zawodu mierzonym całością skali. Zgodnie z oczekiwaniami najsilniej z SDK koreluje podskala Przywiązanie Afektywne ($r = .386, p > .001$). Świadczy to o tym, że silna więź emocjonalna ze studiowanym zawodem buduje u jednostek pewność siebie w zakresie decyzyjności i poczucia dojrzałości do kariery. Wysoki poziom przywiązania do zawodu wyrażany podskala Przywiązanie Afektywne współwystępuje z wysoką wartością samoskuteczności w obszarze każdej z podskal SDK z wyjątkiem Bezdecyzyjności Uogólnionej. Ujemne korelacje podskali Przywiązanie Lojalnościowe z SDK jako całością i z podskalami Decyzyjność Informacyjna oraz Decyzyjność Funkcjonalna jest niezgodne z oczekiwaniami. Uzyskana zależność może być tłumaczona tym, że osoby kończące studia i nie posiadające trwałych więzi z zawodem opartych na realnych doświadczeniach mogą: 1 – nie czuć jeszcze zobowiązań obligujących ich do zachowania wierności wartościom, jakie niesie ze sobą zawód i 2 – mogą nie prze-

kierowały uwagi na informacje i aspekty emocjonalne związane z innymi i nieznanymi jeszcze formami kariery zawodowej. Należy podkreślić, że najsilniejsze związki stwierdzono między SPZ w podskali Przywiązanie Afektywne a takimi podskalami SDK jak Decyzyjność Informacyjna, Decyzyjność Emocjonalna, Decyzyjność Rozwojowa oraz Decyzyjność w Działaniu Praktycznym.

Z analizy z wyników korelacji podskal SPZ i SDK zamieszczonych w Tabeli 3 wynika, że nie korelują ze sobą

Narzędzia

Do pomiaru bezdecyzyjności dyspozycyjnej (chronicznej) wykorzystano Rasina i współpracowników (2007) Skalę Bezdecyzyjności Ogólnej (*Shortened Indecisiveness Scale – IS*) w polskiej adaptacji autora. Kwestionariusz ten składa się z 11 pozycji określających różne formy bezdecyzyjności (np. Często próbuję wykręcić się od podejmowania decyzji). Każda z pozycji narzędzia oceniana jest

Tabela 3
Macierz korelacji SDK, SPZ i SSK

Zmienna zależna	SDK Całość	SDK Uogólniona	SDK Informacyjna	SDK Emocjonalna	SDK Krystalizacyjna	SDK w Działaniu
SPZ całość	.126*	.079	.263**	.048	.090	-.019
	.016	.134	.000	.359	.086	.711
SPZ Afektywne	.386*	.099	.582**	.407*	.202*	.113*
	.000	.059	.000	.000	.000	.031
SPZ Trwałe	-.022	.015	.016	-.107*	.055	-.072
	.669	.782	.755	.041	.297	.169
SPZ Normatywne	.075	.020	.190**	.027	.044	-.005
	.151	.705	.000	.613	.398	.921
SPZ Lojalnościowe	-.134*	.025	-.130*	-.190**	-.091	-.088
	.010	.633	.013	.000	.083	.093
SSK Całość	-.285**	-.016	-.397**	-.420**	-.107*	-.088
	.000	.753	.000	.000	.040	.093
SSK Moc konkurencyjna	-.288**	-.035	-.422**	-.396**	-.079	-.121*
	.000	.510	.000	.000	.135	.021
SSK Kompetencje w Zarządzaniu Karierą	-.159**	.039	-.216**	-.291**	-.078	-.008
	.002	.457	.000	.000	.140	.882
SSK Rynkowa Wartość Kompetencji	-.222**	-.010	-.348**	-.328**	-.062	-.054
	.000	.850	.000	.000	.239	.311

* $p > .001$; ** $p > .005$

podskale SDK i podskala Przywiązanie Trwałe, oraz podskale SPZ i podskala Decyzyjność Uogólniona. Również interesującym wynikiem jest istotna ujemna korelacja podskal Przywiązanie Lojalnościowe i Decyzyjność Emocjonalna. Pokazuje to, że im wyższa wartość przywiązania lojalnościowego tym niższa wartość decyzyjności emocjonalnej.

ZNACZENIE ŻYCIA, OGÓLNA BEZDECYZYJNOŚĆ A DECYZYJNOŚĆ KARIERY

Metoda

W Badaniu 4. sprawdzono korelacje między bezdecyzyjnością kariery a zewnętrznymi kryteriami, jakimi są poszukiwanie i odkrywanie znaczeń w życiu, oraz bezdecyzyjność uogólnioną jako dyspozycja osobowościowa (Rassin i in., 2007). Przyjęto hipotezy, iż skala Decyzyjności Kariery powinna być skorelowana ujemnie ze Skalą Znaczenia Życia (MQL) oraz pozytywnie skorelowana z wynikami skali Bezdecyzyjności Ogólnej (IS).

na pięciostopniowej skali typu Likerta (od 1 – całkowicie się nie zgadzam się do 5 – całkowicie się zgadzam). Jako wskaźnik bezdecyzyjności ogólnej przyjmuje się średni wynik ze wszystkich pozycji skali. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha pomiaru znaczeń w życiu okazał się w badanej próbie zadowalający i wyniósł .86.

Do pomiaru znaczenia sensu) życia wykorzystano Stegera et al. (2006) polską adaptację 10 pozycyjnego Kwestionariusza Znaczenia Życia (*Meaning In Life Questionnaire – MLQ*), również w polskiej adaptacji autora. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha pomiaru znaczeń w życiu okazał się w badanej próbie zadowalający i wyniósł .85. Przyjmuje się, że poczucie znaczenia życia jako pozytywna siła motywacyjna oraz pozytywny czynnik charakteru przekłada się wyższe poziomy otwartości na różne możliwości i scenariusze życia zawodowego. Skala MLQ posiada dwie podskale, z których pierwsza nazwana Poszukiwanie Znaczeń oznacza otwartość i aktywność jednostki na polu poszukiwania nowych możliwości życiowych. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronba-

cha dla podskali Poszukiwanie Znaczeń w życiu okazał się w badanej próbie zadowalający i wyniósł .82. Druga podskala nazwana Rozumienie Znaczeń obejmuje pozycje świadczące o tym, że jednostka rozumie co oznaczają różne wartości w jej życiu. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha dla podskali Rozumienie Znaczeń w życiu okazał się w badanej próbie również zadowalający i wyniósł .79.

Osoby badane i procedura

W badaniach uczestniczyło $N=159$ studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 22 lata. Wśród badanych 79% to kobiety i 21% to mężczyźni.

Wyniki i dyskusja

Wyniki badania miary związku liniowego między bezdecyzyjnością ogólną (IS) oraz Bezdecyzyjnością Kariery pokazały, że istotne korelacje uwidaczniają się szczególnie w odniesieniu do SDK jako całości oraz SDK Informacyjnej i SDK Emocjonalnej.

niez podskala MLQ Rozumienie Znaczeń jest ujemnie skorelowana nie tylko z bezdecyzyjnością kariery jako całością SDK, ale również z dwiema podskalami SDK, to jest SDK Informacyjną oraz SDK Emocjonalną.

Uzyskane rezultaty analiz korelacyjnych między skalą SDK jako miarą bezdecyzyjności i prokrastynacji dojrzałości do kariery a dwiema miarami trafności kryterialnej w postaci Skali Znaczenia Życia MLQ oraz Skali Bezdecyzyjności Ogólnej dowodzą, że skonstruowane narzędzie oprócz zadowalającej rzetelności charakteryzuje również zadowalająca trafność zewnętrzna.

PODSUMOWANIE

Przedstawione w artykule wyniki badań i analiz teoretycznych świadczą o tym, że udało się skonstruować w miarę rzetelne i trafne narzędzie do badania prokrastynacji rozwojowej dojrzałości do kariery, polegającej na odkładaniu przez jednostki na czas późniejszy zakończenia ciężącego na nich zadania rozwojowego, jakim jest ostateczne, a więc bezpowrotne przejście ze szkoły (edukacji zawodowej) do pracy. Tak rozumiana bezdecyzyjność kariery jako prokrastynacja dojrzałości (*maturity*)

Tabela 4

Macierz korelacji SDK, bezdecyzyjności uogólnionej IS oraz poszukiwania i odkrywania znaczeń MLQ ($N=159$)

Zmienna zależna	SDK Całość	SDK Uogólniona	SDK Informacyjna	SDK Emocjonalna	SDK Krystalizacyjna	SDK w Działaniu
IS Całość	.398** .002	.201 .128	.450** .000	.355** .006	.016 .903	.183 .166
MQL Całość	-.562** .000	-.176 .194	-.583** .000	-.471** .000	-.211 .108	-.262* .045
MLQ Poszukiwanie Znaczeń	-.530** .000	-.185 .161	-.487** .000	-.477** .000	-.245 .061	-.268* .040
MLQ Rozumienie Znaczeń	-.475** .000	-.114 .398	.576** .000	-.355** .006	-.118 .375	-.194 .142

* $p > .001$; ** $p > .005$

Zatem wysokim wynikiem Bezdecyzyjności Kariery towarzyszą wysokie wyniki bezdecyzyjności uogólnionej IS, co jest generalnie zgodne z oczekiwaniami, chociaż na uwagę zasługuje brak istotnych korelacji w trzech podskalach bezdecyzyjności, a mianowicie w SDK Uogólnionej, w SDK Krystalizacyjnej oraz SDK w Działaniu Praktycznym. Z kolei zmienna Znaczenie Życia mierzona skalą MLQ, oraz dwie jej podskale tj. Poszukiwanie Znaczeń i Rozumienie Znaczeń, zgodnie z oczekiwaniami są silnie ujemnie skorelowane z Bezdecyzyjnością Kariery sumiennosc wysoko dodatnio koreluje z Bezdecyzyjnością Kariery jako całością. Podskala MLQ Poszukiwanie Znaczeń jest ujemnie skorelowana nie tylko z bezdecyzyjnością kariery jako całością SDK, ale również z trzema podskalami SDK, to jest SDK Informacyjną, SDK Emocjonalną oraz SDK w Działaniu Praktycznym. Rów-

jest skutkiem rozpadu rytuałów przejść między stadiami życia, jakie wykształciły się i obowiązywały przez generacje w tradycyjnych społeczeństwach (Makstrom i in., 1998; Schanan i Longest, 2009). W ten sposób ukształtował się w nowoczesnych społeczeństwach ery post-organizacyjnej nowy uniwersalny wzór tranzykcji do dorosłości obejmujący bezdecyzyjność kariery.

Bezdecyzyjność kariery jest poznawczym i emocjonalnym ufortyfikowaniem się przez jednostkę w stanie zawieszenia między dobrze znanym jej światem edukacyjnym i nierozpoznawalnym, obcym światem rzeczywistości pracy zawodowej. Wkroczenie przez jednostkę poza próg stałego zaangażowania w pracę zawodową jest całkowitą zmianą nie wartości, według których wyceniana jest przydatność jednostki w społeczeństwie. A zatem z rozwojowego punktu widzenia, bezdecyzyjność kariery

jest mądrym oczekiwaniem przez jednostkę na odpowiednią chwilę rozpoczęcia stałej i pełnoetatowej pracy zawodowej, oraz pełne zaangażowanie się w samodzielne dorosłe życie ekonomiczne. W tym kontekście fraza „mądre oczekiwanie” oznacza racjonalną i pragmatyczną zwłokę wejścia w dorosłe życie, która podbudowana jest intuicyjnym wyczuciem, iż wybór momentu przejścia wykracza poza czysty pragmatyzm, jako że sukces stania się osobą dorosłą (zawodowo dojrzałą) nie zawsze stoi w zgodzie z wykalkulowaną przezornością i racjonalnością (Schanan i Longest, 2009).

Specyficzna domena prokrastynacji, jaką jest odraczanie momentu przejścia w stan ostatecznego zaangażowania zawodowego, jest celem zainteresowania badaczy w kontekście różnych uwarunkowań tworzących motyw prokrastynacji (Ferrari i Emmons, 1995), a w szczególności uwarunkowań sytuacyjnych i osobowościowych (Millgram i Tenne, 2000). Bezdecyzyjność kariery towarzysząca końcowej fazie studiów i zbliżającemu się momentowi opuszczenia uczelni (Creed, Muller i Patton, 2003) jest wielkim i zarazem trudnym do rozwiązania dylematem typu „postęp czy prokrastynacja” (Fletcher-Campbell, 1998).

Przedstawione badania nad skalą bezdecyzyjności kariery, przeprowadzone w dwóch grupach studentów kończących studia, były skoncentrowane z jednej strony na konstrukcji i psychometrycznej weryfikacji odpowiedniego narzędzia pomiaru, a z drugiej strony na sprawdzeniu trafności kryterialnej stworzonej skali SDK w relacji do zmiennych osobowościowych, które wytypowano jako istotne predyktory bezdecyzyjności. Jeśli chodzi o konstrukcję narzędzia jakim jest Skala Decyzyjności Kariery, to uzyskane w przeprowadzanych badaniach walidacyjnych wyniki świadczą o tym, iż pięcioczynnikowa SDK wydaje się być spójnym z teorią, wartościowym psychometrycznie i przydatnym w praktyce narzędziem. SDK poddana weryfikacji w modelu zależności od czterech osobowościowych źródeł prokrastynacji kariery – tj. samoskuteczności, przywiązania do zawodu, bezdecyzyjności dyspozycyjnej oraz poczucia znaczenia życia – okazała się narzędziem, o którym można powiedzieć, iż jest zadowalająco trafnym.

LITERATURA

- Anderson, C.J. (2003). The psychology of doing nothing: Forms of decision avoidance from reason and emotion. *Psychological Bulletin*, 129, 139-167.
- Arnett, J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologists*, 57, 10, 774-783.
- Arnett, J.J., Tanner, J.L. (2006). *Emerging adults in America. Coming of age in the 21st century*. Washington D.C.: APA.
- Bańka, A. (2005). Theory into practice of school to work transition: Promises and challenges for transnational vocational counselling. W: P. Hearterlt, A. Bańka, C. Noworol, C. (red.), *Transition from the world of education to world of work*. Gratz: SAB-MTW.
- 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: UŚ.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A. (2009a). Proaktywność – intencjonalne konstruowanie przyszłości i uprzedzające osiąganie celów personalnych poprzez doświadczanie codzienności. W: H. Wrona-Polańska, W. Czerniawska, W., Wrona, L. (red.), *Szkice o ludzkim poznawaniu i odczuwaniu*. Kraków: Uniwersytet Pedagogiczny.
- Bańka, A. (2010). W poszukiwaniu wartości życia. Między nicnierobieniem a oczekiwaniem na najlepsze i przygotowywaniem się na najgorsze. W: L. Suchocka, R. Sztembis (red.), *Człowieka i dzieło*. Lublin: KUL.
- Bańka, A. (2012). Design tożsamości a przystosowanie osobowości zawodowej do płynnej rzeczywistości rynku pracy. *Szkoła, Zawód, Praca*, 3, 11-31.
- Bańka, A. (2013). Zaufanie do siebie w procesie konsolidacji statusu dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Samoskuteczności w Karierze (Self-confidence in the process of adulthood status consolidation. Initial psychometric validation of the Career Self-Efficacy Scale). *Czasopismo Psychologiczne*, 19, 2, 281-301.
- Bańka A. (2014). Przedsiębiorczość jako wyraz ekonomicznego interesu i bezinteresownego stanu umysłu. W: Ratajczak Z (red.). *Przedsiębiorczość czyli pochwała kryzysu* (s. 13-31). Katowice: Wydawnictwo GWSH.
- Betz, N.E., Klein, K.A. Taylor, K.M. (1996). Evaluation of short form of the Career Decision Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Biela, A. (2005). Entrepreneurship and changes. Macroeconomic and local perspectives. W: P. Hearterlt, C. Noworol, A. Bańka, R. Kremse. (red.), *Transition to world of work* (s. 9-44). Kraków: Jagiellonian University.
- Blustein, D.L., Chaves, A.P., Diemer, M.A., Gallagher, L.A., Marshall, K.G., Sirin, S., (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 311-323.
- Breakwell, G.M. (1986). *Coping with threatened identities*. London and New York: Methuen.
- Bynner, J. (1999). New routes to employment: integration and exclusion. W: *From education to work: cross-national perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bynner, J. (2005). Reconstructing the youth phase of the life course: the case of emerging adulthood. *Journal of Youth Studies*, 8, 367-384.
- Bynner, J. (2006). Re-thinking the youth phase of the life course: The case of emerging adulthood? *Journal of Youth Studies*, 8, 367-384.
- Bynner, J., Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: the case of young people not in education, employment or training (NEET). *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 289-309.
- Clifton, J. (2011). *Coming job wars*. New York: Gallup Press.
- Côté, J. (2005). Identity capital, social capital, and the wider benefits of learning: Generating resources facilitative of social cohesion. *London Review of Education*, 3, 3, 221-237.
- Creed, P.A., Muller, J., Patton, W. (2003). Livin high school: the influence and consequence for psychological well-be-

- ing and career related confidence. *Journal of Adolescenc*, 26, 295-311.
- Crawford, C. (2009). Adult responsibility in insecure times. The post-crash world necessitates a redefinition of adulthood. *Surroundings*, 41, 45-55.
- Czarkowska, M. (1986). *Lęki społeczne a tendencje do zachowań afiliacyjnych w sytuacji wyboru zawodu*. Zielona Góra: WSP.
- Czerwińska-Jasiewicz, M. (1991). *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*. Warszawa: WUW.
- Derbis, R. (2007). Poczucie jakości życia a zjawiska afektywne. W: S. Kowalik (red.), *Spółeczne konteksty jakości życia*. Bydgoszcz: Wydawnictwa Wyższej Szkoły Gospodarki.
- Drucker, P.F. (2008). *The age of discontinuity*. New Brunswick: Transaction Publisher.
- Duffy, R.D., Sedlacek, W.E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity, youth, and crisis*. New York: Northon.
- Ferrari JR, Emmons RA. 1995. Methods of procrastination and their relation to self-control and self-reinforcement. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 135-142.
- Fletcher-Campbell, F. (1998). Progress or procrastination? The education of young people who are looked after. *Children and Society*, 12, 3-11.
- Fouad, N.A.; Bynner, J. (2008). Work transition. *American Psychologist*, 63, 4, 241-251.
- Fuqua, D.R., Hartman, B. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Personnel and Guidance Journal*, 62, 27-29.
- Furedi, F. (2006). *Culture of fear revisited : Risk-taking and the morality of low expectation*. London: Continuum.
- Furedi, F. (2008) *Paranoid parenting: Why ignoring the experts may be best for your child*. London/New York: Continuum.
- Furedi, F. (2009). Fear and security: A vulnerability-led policy response. W: D. Denney (red.), *Living in dangerous times: Fear, insecurity, risk and social policy*. New York: Wiley.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19, 1, 3-20.
- Guay, F., Ratelle, C.F., Senecal, C. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14, 2, 235-251.
- Härtel, P., Noworol, C., Bańka, A., Kremser, R. (red.). (2005). *Transition from the world of education to the world of work*. Kraków: Jagiellonian University Press..
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i charakterystyki psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czasopismo Psychologiczne*, 19, 2, 327-343.
- Haycock, L.A., McCarthy, P., Skay, C.L. (1998). Procrastination in college students: the role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling & Development*, 76, 317-324.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: a Theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Holland, L, Holland, E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 78, 611-615.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., Meyer, M. (2003). Career fields: A small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 14, 5, 728-750.
- Kotler, P., Caslione, J.A. (2009). *Chaos. Zarządzanie i marketing w erze turbulencji*. Warszawa: MT Biznes.
- Krause, K., Freund, A.M. (2014). How to beat procrastination. The role of goal focused. *European Psychologists*, 19, 2, 132-144.
- Kroese, F.M., De Ridder, D.T., Evers, K., Adrianse, M.A. (2014). Bedtime procrastination: introducing a new area of procrastination. *Frontiers in Psychology*, 5, Article 611. Doi: 10.3389/fpsyg.2014.00611
- Kuhl, J. (1984). Volitional aspects of achievement motivation and learned helplessness: toward a comprehensive theory of action control. *Progress in Experimental Personality Research*, Vol. 13, 99-171. Maher B (red.). New York: Academic.
- 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, 36-49.
- Markstrom, C.A., Berman, R.C., Sabino, V.M., Turner, B. (1998). The ego virtue of fidelity as a psychosocial rite of passage in the transition from adolescence to adulthood. *Child and Youth Care Forum*, 27, 5, 337-341.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991) The three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N., Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 538-551.
- Millgram, N., Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European journal of Personality*, 14, 1, 141-156.
- Patalano, A.L., Wengrovitz, S.M. (2007). Indecisiveness and response to risk in deciding when to decide. *Journal of Behavioural Decision Making*, 20, 405-424.
- Patton, W.E., Creed, P.A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- Rassin, E., Muris, P., Franken, I., Smit, M., Wong, M. (2007). Measuring general indecisiveness. *Journal of Psychopathology & Behavioral Assessment*, 29, 1, 60-67.
- Rojewski, J.W. (1994). Career indecision types for rural adolescents from disadvantaged and nondisadvantaged backgrounds. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 3, 356-363.
- Saka, N., Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 3, 340-358.
- Schanan, M.J., Longest, K.C. (2009). Thinking about the transition to adulthood. From grand narratives to useful theories. W: W.I. Schoon., R.K.Silbereisen (red.), *Transition from school to work. Globalization, and patterns of diversity* (s. 30-41). Cambridge: University Press.
- Schneider, S. (2001). In search of realistic optimism. Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56, 3, 250-263.
- Schwartz, S.J. (2007). The structure of identity consolidation: multiple correlated construct or one subordinate construct. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 7, 1, 27-49.
- Searlich, D.A., Betz, N.E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counselling Psychology*, 37, 1, 91-97.

- Spunt, R.P., Rassin, E., Epstein, L.M. (2009). Aversive and avoidant indecision. Roles for regret proneness, maximization, and BIS/BAS sensitivities. *Personality & Individual Differences*, 47, 4, 256-261.
- Steger, M.F., Frazier, P., Oishi, S., Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 1, 80-93.
- Super, D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.
- Tokar, D.M., Withrow, J.R., Hall, R.J., Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 1, 3-19.
- Tykocinski, O.E., Ruffle, B.J. (2003). Reasonable reasons for waiting. *Journal of Behavioral Decision Making*, 16, 147-157.
- Vardi, Y. (2000). Psychological empowerment as a criterion for adjustment to a new job. *Psychological Reports*, 87, 3, 1083-1093.
- Wolfe, J.B., Betz, N.E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52, 363-369.