

Czynniki indywidualne i środowiskowe a postawy wobec pracy młodzieży z grupy NEET

Małgorzata Dobrowolska*

Politechnika Śląska w Gliwicach

Marta Stasiła-Sieradzka

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL AND ENVIRONMENTAL FACTORS ON ATTITUDES TOWARDS WORK IN NEET YOUTH

The paper discusses the results of research conducted among young people belonging to the NEET group (not in employment, education or training), analyzing the relations between sociodemographic variables and the attitude towards work variable. An attempt was made to answer three research questions: a) whether there is a relationship between the level of education of the representatives of the NEET group covered by the research and their attitudes towards work; b) whether attitudes towards work of the surveyed members of the NEET group are differentiated in terms of gender; c) whether professional activity of parents or guardians (working vs. not working) differentiates the surveyed NEET group in terms of attitudes towards work. The Work Attitude Questionnaire by A. Czerw (2013) was used to study the attitudes towards work. The author distinguished two factors: a) factor no. 1 is the hedonistic/autotelic attitude; b) factor no. 2 is the normative attitude. 94 young people from the NEET group participated in the research, i.e. people who were unemployed and not participating in formal education or lifelong learning. All the people came from revitalized areas in the Silesian Province. The analyses conducted: a) did not demonstrate significant differences between persons with various levels of education; b) demonstrated significant differences between women and men with regard to the normative attitude (with the men obtaining higher scores than the women); c) demonstrated significant differences between the persons whose guardians were professionally active and inactive with regard to the normative attitude and generally (with the men obtaining higher scores than the women). The paper concludes with some considerations on the situation of NEET youth on the labor market at the time of the research, in the context of the possibilities of providing them with effective assistance.

Key words: NEET youth, sociodemographic variables, attitudes towards work

WSTĘP

W obszarze doradztwa karier krajowych urzędów pracy, ale nie tylko, coraz większą uwagę skupia się na poprawie sytuacji młodych, zaliczanych do kategorii NEET (*not in employment, education or training*). Działania na rzecz aktywizacji tej grupy społecznej, zalicza się do jednych z najważniejszych problemów społeczno-gospodarczych, identyfikowanych w krajach Unii Europejskiej, wymagających pilnej interwencji. Próbę odpowiedzi na pytanie - jak pomóc, podejmują naukowcy i praktycy wszystkich krajów wysokorozwiniętych, bowiem problem ten staje się szczególnie skomplikowany, ze względu na interakcję wielu czynników, mających wpływ na zjawisko „neetowców”.

Po raz pierwszy termin NEET został oficjalnie wykorzystany w 1999 r. w Wielkiej Brytanii, w raporcie rządowym „Bridging the Gap”¹ w kontekście sytuacji młodzieży między 16 a 18 rokiem życia, która przez przynajmniej 6 miesięcy nie uczyła się, nie pracowała i nie uczestniczyła w jakimkolwiek kursie czy szkoleniu.

Wraz ze wzrostem świadomości rosnącego problemu, prób aktywizacji, monitorowania działań prowadzonych w różnych krajach na rzecz młodzieży nieaktywnej zawodowo i edukacyjnie, natrafia się na liczne problemy związane z jej zdefiniowaniem.

Kontrowersje dotyczą wieku, osób zaliczanych do tej grupy (granicy młodości), odmiennego w różnych krajach systemu edukacji (okres kształcenia obowiązkowego), formy edukacji szkolnej (w tym elastyczności systemu), obowiązku kształcenia obywateli oraz różnic kulturo-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Małgorzata Dobrowolska, Kolegium Nauk Społecznych i Filologii Obcych, Politechnika Śląska, ul. Hutnicza 9, 44-100 Gliwice. Małgorzata.Dobrowolska@polsl.pl

¹ Bridging The Gap: New Opportunities For 16-18 Year Olds Not In Education, Employment or Training. Presented to Parliament by the Prime Minister by Command of Her Majesty, Department for Education and Employment, GB 1999, <http://dera.ioe.ac.uk/15119/2/bridging-the-gap.pdf>, (22.01.2016)

wych. Początkowo, przynależność do grupy NEET dotyczyła wyłącznie grup wiekowych nastolatków. Obecnie baza danych Eurostatu umożliwia również monitoring osób pozostających poza rynkiem pracy i sferą edukacji w wieku 25–29 oraz 30–34 lat.

Redefiniowanie kategorii osób młodych jest związane zarówno z wydłużaniem się okresów nauki, jak i coraz późniejszym ekonomicznym usamodzielnianiem się młodości.

Fundamentalną cechą osób należących do grupy NEET pozostaje zawsze brak zaangażowania w dwie podstawowe sfery życia społecznego, tzn. sferę edukacji i sferę pracy. W grupie NEET znajduje się bowiem nie tylko osoba młoda, która spełnia kryteria osoby bezrobotnej, lecz także przedwcześnie kończąca edukację, nieszukająca pracy, pozostająca – czasem z wyboru, a czasem z konieczności – na utrzymaniu rodziców lub angażująca się w działalność nieakceptowaną społecznie.

Zdaniem B. Serafin-Juszczak (2014) nie jest możliwa jednoznaczna odpowiedź na pytanie, kim jest przeciętny przedstawiciel grupy NEET, gdyż grupa ta nie jest homogeniczna. Implikuje to zróżnicowane wyzwania i specyficzne dla danej podgrupy rodzaje interwencji. Wszelkie próby wyłaniania precyzyjnych kryteriów segmentacji w ramach kategorii NEET, dają szansę na zwiększenie skuteczności podjętych działań. Wśród osób zaliczanych do grupy NEET znajdują się zarówno narażeni na marginalizację społeczną, jak i osoby, które prawdopodobnie jej nie doświadczą, ze względu na posiadany kapitał społeczno-kulturowy.

INDYWIDUALNE I ŚRODOWISKOWE CZYNNIKI RYZYKA PRZYNALEŻNOŚCI DO KATEGORII NEET

Wśród opisanych w literaturze czynników, wpływających na wzrost szansy na włączenie i pozostanie młodego człowieka w grupie nieaktywnych zawodowo i edukacyjnie, jest: niski poziom edukacji (związany często z jej przerwaniem w ramach edukacji obowiązkowej w danym kraju); status emigranta; niepełnosprawność; wychowanie w niepełnej rodzinie (eurosieroctwo, rozwiedzeni rodzice); bezrobocie rodziców; ubóstwo oraz zamieszkanie w obszarze ograniczonego dostępu do pracy (por. Raport: *Young People and, NEETs*).²

Wśród czynników odnoszących się do samej jednostki i jej środowiska rodzinnego znalazły się: problemy domowe (niska zdolność rodzicielska, patologie życia rodzinnego); konieczność opieki nad osobami zależnymi (np. rodzeństwem); niskie umiejętności podstawowe; wcześniejsze problemy z wykluczeniem; wcześniejsze i obecne problemy z nadużywaniem środków odurzających (alkohol, narkotyki); wczesne rodzicielstwo (nastoletni rodzice); niska motywacja i aspiracje; bezdomność; nierozpo-

znana dysleksja; przyjmowanie postawy roszczeniowej (po prostu chcę pracę); przeszłość przestępcza; słabe umiejętności społeczne; problemy ze zdrowiem psychicznym; zaniedbywanie systemu edukacji; słaba frekwencja szkolna (por. Arnold i Becker, 2000; za Mironczuk, 2014, s. 145)

Poza zdiagnozowaniem czynników środowiskowych i indywidualnych wpływających na wzrost szans na włączenie i pozostawanie w grupie NEET, kluczowe jest dla skuteczności podejmowanych interwencji, trafne zaklasyfikowanie osób do właściwej grupy NEET. Autorzy raportu (Mascherini, Salvatore, Meierkord i Jungblut, 2012) „NEETs Young People not in Employment, Education or Training” przedstawili pięć subgroupów wchodzących do kategorii NEET:

- a) bezrobotni długo i krótko okresowi (*conventionally unemployed*), którzy nie podejmują działań do kształcących;
- b) niezdolni z różnych przyczyn do podjęcia aktywności w sferze pracy lub nauki (*unavailable*) – młodzi chorzy, niepełnosprawni, opiekunowie osób zależnych;
- c) niezaangażowani (*disengaged*) – zniechęceni byli pracownicy lub bezrobotni, ale także młodzi prowadzący społeczny tryb życia;
- d) poszukujący/oczekujący (*opportunity-seekers*) – młodzi aktywnie poszukujący pracy lub szkoleń odpowiadających ich aspiracjom i oczekiwanemu statusowi;
- e) dobrowolni NEET (*voluntary NEETs*) – zaangażowani w inne działalności nie związane z pracą zawodową (aktywność artystyczna, samodoskonalenie, podróże).

Podział, który notabene również świadczy o niehomogeniczności tej grupy, zaproponowany został w raporcie „Tackling the NEETs problem”³ w 2009 roku. W typologii uwzględniono stosunek osób należących do grupy NEET do edukacji i pracy oraz perspektywę przejścia do aktywności zawodowej. Wylonione pogrupy to:

- a) 40% należących do „otwartych na naukę” (*open to learning*), młodych ludzi, którzy dokonali złych wyborów edukacyjnych. Mają dobre doświadczenia związane ze szkołą, są pozytywnie nastawieni do przyszłości i zainteresowani podjęciem pracy, przebranżowieniem.
- b) 22 % należących do „niezdecydowanych” (*undecided*), którzy nie są w stanie określić co chcą zrobić, albo nie są w stanie uzyskać dostępu do takiej formy edukacji lub pracy, którą pragną realizować. Zazwyczaj wykazują negatywny stosunek do dalszej edukacji.

² NEETs Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics Costs and Policy Responses in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2012, s. 20 http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf (21.01.2016)

³ Tackling the NEETs problem. Supporting Local Authorities in reducing young people not in employment, education and training. Institute of Education University of London, 2009, <https://www.ioe.ac.uk/TacklingNEETs.pdf>

- c) 38% należących do „trwałych” (*sustained*), którymi są młodzi ludzie bezrobotni od dłuższego już czasu lub mający bardzo ubogą historię zatrudnienia, charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia i bardzo negatywnymi doświadczeniami ze szkoły, w tym zapisem opuszczania zajęć (wagarowaniem).

Działania na rzecz aktywizacji zawodowej i edukacyjnej Neetowców są istotne zarówno z uwagi na czynniki ekonomiczne jak i psychologiczne, wynikające z przynależności do danego typu, jako zaprzeczenia dla skrajnie odmiennej grupy segmentu wiekowego, czyli kategorii EET (*educated, employed and trained*): wykształconych, pracujących i wykwalifikowanych młodych ludzi. Problemem polityki gospodarczej, a zwłaszcza polityki rynku pracy, jest z jednej strony ilościowa skala zjawiska NEET, a z drugiej strony trwałość pozostawania w tym segmencie (Pawłowski, 2013, s. 24.).

Długotrwała przynależnością do grupy NEET niemal w sposób kaskadowy wpływa także na problemy związane z wejściem na rynek pracy, otrzymanie stabilnej i dobrze płatnej posady oraz jej utrzymanie. Jak podkreślają P. Sissons i K. Jones (2012, s. 10-11) w raporcie „Lost in transition? The changing labour market and young people not in employment, education or training”, można wyróżnić trzy zasadnicze konsekwencje tego zjawiska.

1. Po pierwsze długa nieaktywność zawodowa powoduje brak rozwoju w zakresie kompetencji społecznych, niezbędnych w sprawnym pełnieniu ról zawodowych na aktualnym rynku pracy (umiejętności komunikacyjne, zarządzanie czasem) oraz spadek motywacji do podejmowania działań aktywizacyjnych. Pojawia się także spadek wiary we własne możliwości i lęk przed rozmowami kwalifikacyjnymi.

2. Kolejny problem dotyczy związku bezrobocia wśród młodzieży z ryzykiem zachowań problemowych i przestępczości. Brak możliwości wykazania się niekaralnością jest barierą dla zatrudnienia i negatywnie wpływa na kolejne doświadczenia na rynku pracy.

3. Po trzecie wpływ bezrobocia w młodym wieku na mniejsze dochody w perspektywie długofalowej skutkuje odroczeniem w zdobywaniu doświadczeń zawodowych lub wręcz utratę szans na rozwijanie kompetencji związanych z posiadanym wykształceniem. Zjawisko to określane jest mianem „bliznowacenia płac” (*wage scarring*).

Polska należy do grupy państw, gdzie wskaźniki NEET rosną wraz z wiekiem, poziomem wykształcenia i są wyższe w odniesieniu do kobiet. Może to być związane z ofertami pracy, które są nieatrakcyjne, z utrudnieniami wchodzenia na rynek pracy dla młodych kobiet czy – najwyczejniej – z brakiem ofert pracy, dzięki którym młodzi ludzie mogliby zdobyć pierwsze doświadczenia, niezbędne w uzyskaniu dalszego zatrudnienia. Sumując, polska młodzież później niż przeciętnie się to dzieje w UE wchodzi na rynek pracy, nieznacznie częściej (w chwili obecnej) łączy pracę ze studiami, charakteryzuje się większym udziałem osób nieuczących się i nieaktywnych zawodowo, w tym zwłaszcza kobiet.

Wzrost wskaźnika NEET wraz z wiekiem i poziomem wykształcenia sugeruje istnienie w Polsce mechanizmów skutecznie demobilizujących do pracy młodzież dobrze do niej przygotowaną. W tym kontekście wszelkie rozwiązania, które eliminują ryzyko trwałego utrzymywania młodzieży z dala od rynku pracy są bardzo ważne (Szafraniec, 2011, s. 150).

POSTAWY WOBEC PRACY A ZMIENNE DEMOGRAFICZNE

Przyjmuje się, jako założenie oczywiste, że każdy młody człowiek chce pracować, a dążenie do aktywności zawodowej poprzedzone wyborem odpowiedniej szkoły jest naturalnym procesem rozwojowym w tym wieku. W przypadku grupy NEET nabiera to szczególnego znaczenia. Trudny start w aktywność zawodową wynikający często ze splotu niekorzystnych czynników o charakterze indywidualnym i środowiskowym napotyka dodatkowo na bariery związane z kryzysem ograniczającym dostępność potencjalnych miejsc pracy dla młodych ludzi lub warunkującym okresowe zatrudnienie niezgodne z wykształceniem, aspiracjami, w formach nie dających szans na stabilizację, o niskim dochodzie.

Literatura przedmiotu (Zimbardo i Leepie, 2004; Wojciszke, 2006; Czerw, 2013) nie wskazuje dokładnie, kiedy i jakie warunki środowiskowe oraz indywidualne kształtują postawy wobec pracy. Jak podkreśla A. Czerw (2013, s. 219) to, że człowiek postrzega pracę jako konieczność wydaje się dość oczywiste. Wynika to z włączenia pracy do systemów społecznych i reguł nimi zarządzających. W literaturze przedmiotu dokonuje się opisu podstawowych funkcji pracy, które można rozumieć także jako postawy wobec niej. Tak więc pracę można postrzegać na różne sposoby, wyrażające się np. w postawach: a) punitywnej (człowiek postrzega pracę jako przymus), b) instrumentalnej (człowiek traktuje pracę jako źródło zaspokojenia potrzeb), c) autotelicznej (gdy praca jest postrzegana jako wartość osobista lub społeczna). Praca może stanowić dla człowieka źródło satysfakcji, ale także może być źródłem negatywnych emocji i frustracji (Terekla i Jankowska, 2009, s. 230). W literaturze przedmiotu wprowadzono także kategorię postawy normatywnej (Czerw, 2013, s. 221), odzwierciedlającej poczucie zobowiązania wobec społeczeństw, budowanego w oparciu o wymianę usług i przestrzeganie reguły wzajemności.

Jak podkreśla Czerw (2013) postawy wobec pracy mogą mieć wpływ na zachowanie jednostki i ujawniać się w sytuacjach problemowych, jak np. wejście na rynek pracy absolwenta lub utrata pracy przez pracownika oraz być związane z przyjmowanymi przez jednostkę strategiami związanymi z dalszą aktywnością zawodową. Trudno także wykluczyć, że oprócz czynników oddziałujących w dzieciństwie i wczesnej młodości, tak samo silny wpływ na postawy wobec pracy, mogą mieć czynniki środowiskowe, które pojawiają się dużo później, jak na przykład dotychczasowy przebieg kariery zawodowej (Czerw, 2013, s. 221-222).

Obserwując zmiany na rynku pracy, nie trudno dostrzec, że posiadanie wykształcenia przestało być gwarantem udanego startu w dorosłość zawodową. Zachwiana została socjalizacja ukierunkowana na inkluzję zawodową, kształtująca świadomość jednostki według reguły, że sumienna nauka i potem praca jest opłacalną powinnością każdego człowieka (por. Walczak-Duraj, 2011; Bylok, 2014; Wątroba, 2014; Swadźba, 2014). Funkcjonowanie w społeczeństwie konsumpcyjnym spowodowało, że praca sprowadzana jest także do doznań towarzyszących konsumpcji, w ramach której pracownik chce nie tylko zaspokojenia oczekiwań finansowych, ale także podnoszenia jakości swojego życia w wymiarze emocjonalnym (Bauman, 2006; Grabowski, 2008; Czerw 2013). Praca trudna, uciążliwa, wykonywana w warunkach zagrożenia życia i zdrowia, dająca niskie dochody nie stanowi atrakcyjnej drogi życiowej. Postrzeganie jej także jako misji społecznej, która nakłada obowiązki, nie warunkując korzyści w wymiarze konsumpcyjnym, przestaje być także zgodna z duchem „ponowoczesności”.

Kalejdoskop czynników wpływających na postawy wobec pracy współczesnego młodego człowieka wzbogaca się dodatkowo o ciągłą zmienność oczekiwań i warunków proponowanych przez pracodawców, starających się o zachowanie rentowności swoich inwestycji w dynamicznym otoczeniu makroekonomicznym.

W większości krajów UE przejście od edukacji do pracy dokonuje się między 18 a 24 rokiem życia, średnia wynosi 20 lat. W Polsce w latach 2000–2007 przeciętny wiek wejścia na rynek pracy – zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet – wynosił 22 lata. W latach 2008 i 2009 wiek ten zaczął się podnosić – głównie na skutek pogarszającej się koniunktury i słabej oferty rynku pracy, co skłoniło młodzież do poszukiwania innych strategii chroniących przed bezrobociem (kontynuacja studiów, podejmowanie obowiązków rodzinnych, przeczekiwanie).

Płeć okazała się istotnym czynnikiem mogącym mieć związek z postawami wobec pracy. Młode kobiety później wchodzi na rynek pracy niż mężczyźni. Częściowo wynika to z ich wyższych aspiracji edukacyjnych i dłuższego pozostawania w systemie edukacji, częściowo z barier funkcjonujących na rynku pracy. Znane są dyskryminujące praktyki pracodawców, którzy niechętnie zatrudniają młode kobiety, bo mogą okazać się młodymi matkami, w które „nie warto” inwestować, co może skutkować biernością zawodową młodych kobiet, związaną z potencjalną koniecznością przyjmowania ofert pracy, które są dostępne, jednak nie zawsze zgodne z oczekiwaniami (Szafranec, 2011, s. 145-146).

Osobiste problemy z podjęciem zatrudnienia, a także obserwacja sytuacji osób w najbliższym otoczeniu tworzą tu swoisty obraz możliwych szans i zagrożeń związanych z wejściem kobiety w rolę osoby pracującej. Jak zauważa D. Polkowska (2007) powstały w kręgu kultury zachodniej „kontrakt płci” może nadal odgrywać dużą rolę w kształtowaniu się postaw wobec pracy. Zakładał on, że obie strony nie będą mieszały się w kompetencje i obowiązki drugiej. Kontrakt płci rozumiany jest tu jako

zespół jawnych i ukrytych zasad, które w danym społeczeństwie określają relacje między płciami, przypisując kobietom i mężczyznom inny zakres pracy, obowiązków i powinności, określając jednocześnie ich wartość i prestiż z nimi związany.

Współcześnie coraz bardziej popularyzują się takie określenia, jak „szklany sufit”, „ściany”, „ruchome schody” czy „lepka podłoga” stanowiące synonimy określające sytuację kobiet na rynku pracy. „Szklany sufit” jest to niewidzialna bariera, która oddziela kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwiając im awansowanie na sam szczyt. Wyrażenie to symbolizuje więc widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności (Kuczyk, 2009).

Podobnie zjawiskiem blokującym rozwój kariery u kobiet są „szklane ściany”. Pojęcie to dotyczy sytuacji, w której występują trudności z awansowaniem z funkcji pomocniczych na kierownicze, gdyż pracownicy zajmujący stanowiska pomocnicze, nie mają doświadczenia potrzebnego na wyższych stanowiskach, natomiast „lepka podłoga” wiąże się z podejmowaniem pracy o niskim statusie, który właściwie uniemożliwia awans i dalszy rozwój zawodowy (Titkow, 2003).

Zjawisko określane mianem „szklanych ruchomych schodów” dotyczy sytuacji, w których mężczyźni są uprzywilejowani w zawodach tradycyjnie uprawianych przez kobiety. A zatem nawet w tzw. zawodach sfeminizowanych dostęp do najwyższych stanowisk jest dla kobiet trudniejszy. „Szklane ruchome schody” w sfeminizowanych środowiskach pracy wynoszą mężczyznę na szczyt i są one niejako przeciwieństwem „szklanego sufitu” (Brannon, 2002).

Przyjmując, za D. Katz i E. Stotland (1959, za: Marody 1976, s. 15) iż postawa to tendencja lub predyspozycja jednostki do oceniania pewnego obiektu lub symbolu tego obiektu w określony sposób polegająca na przypisywaniu własności, które mogą być lokowane wzdłuż wymiaru „pożądanym—niepożądanym” lub „dobry – zły”, włączająca elementy poznawcze i afektywne, można przyjąć, iż na postawy młodych ludzi wobec pracy mogą wpływać obserwacje biografii zawodowych w najbliższym otoczeniu, w tym powodzenia i porażki rodziców, a także ich sposoby działania jako doradców zawodowych dla własnego dziecka ukierunkowujących w bardziej lub mniej świadomy sposób ich wybory edukacyjne i zawodowe. Rodzice jako nieprofesjonalni doradcy, będący często jednostkami „modelowymi” dla własnych dzieci, wspomagani są przez instytucje do tego celu powołane, których zadaniem jest w sposób bezpośredni lub pośredni – poprzez wspomaganie systemu edukacji, oddziaływać na kształtowanie postaw wobec pracy. Działania te, w wymiarze behawioralnym, mogą stanowić element pozwalający na „wyrwanie się” młodego człowieka z przynależności do grupy NEET lub wieloletnią do niej przynależność.

Światopogląd młodego człowieka, w tym odnoszący się do postaw wobec pracy, kształtuje się pod wpływem socjalizacji oraz wychowania, mających miejsce głównie w domu rodzinnym, ale także jednostkach edukacyj-

nych. Doradztwo edukacyjno-zawodowe ma swój udział w kształtowaniu postaw wobec pracy na każdym etapie edukacji. Każdy z nich obejmuje inne zadania do zrealizowania. Nie należy go jednak utożsamiać tylko z punktami krytycznymi w życiu jednostki, z problemem wyboru zawodu czy tranzykcji na rynek pracy. Doradztwo edukacyjno-zawodowe ma bowiem zapobiegać owym pojawiającym się punktom krytycznym, stąd też potrzeba traktowania go jako procesu. Ów proces powinien mieć swoją stopniowość, porządek i powinien być wdrażany, począwszy od przedszkola, gdzie wychowanie do pracy przybiera formę zabawy, bardzo atrakcyjnej dla dzieci w tym wieku, poprzez rozpoznawanie swoich talentów, predyspozycji w okresie szkoły podstawowej i średniej, aż do kształtowania realnych umiejętności niezbędnych na rynku pracy, w konkretnym zawodzie, w okresie studiów, przy współdziałaniu powołanych Biur Karier. Zaniedbania na poziomie tego procesu często zmuszają młodych ludzi do pokonywania barier w okresie wchodzenia w dorosłość, wynikających ze zderzeniem się z realiami rynku pracy, które niejednokrotnie są całkowicie odmiennie od ich wyobrażeń o realizacji swojej roli jako pracownika. Warto jednak zwrócić uwagę, iż w tym krytycznym momencie mogą to być już jednostki w pewnym stopniu ukształtowane pod względem postaw wobec pracy, a ich stosunek do dalszej przyszłości edukacyjno-zawodowej może stanowić dla doradcy zawodowego, mającego podjąć działania interwencyjne na rzecz aktywizacji zawodowej młodego człowieka, trudne wyzwanie. Pracując z jednostkami „zaniedbanymi” pod względem kształtowania właściwej postawy i aktywności na kolejnych etapach rozwoju, doradcy spotykają się często z przysłowiowym murem, gdyż błędy dotyczące kształtowania swojej kariery popełniane przez rodziców czy rówieśników są bardzo często powielane w ramach „kulturowej reprodukcji” (por. Wolska-Długosz, 2007, s. 350-351; Kukła, 2012, s. 65-80).

Stąd w projekcie badawczym wybrano trzy kluczowe zmienne weryfikując istnienie związków z postawami wobec pracy: wykształcenie, płeć, aktywność zawodowa vs. brak aktywności zawodowej rodziców/opiekunów.

BADANIA WŁASNE I ICH UZASADNIENIE

Zasadniczym celem podjętych badań jest określenie postawy wobec pracy w grupie młodzieży NEET oraz czynników indywidualnych (wykształcenie, płeć) i środowiskowych (aktywność zawodowa vs. brak aktywności zawodowej rodziców/opiekunów) wpływających na jej kształtowanie. Przystępując do badań przyjęto następujące założenia (za: Zimbardo i Leippe, 2004; Wojciszke, 2006, Czerw, 2013):

- a) postawa wobec jednego obiektu (np. edukacja) może wpływać na postawę wobec innego obiektu (np. praca) tworząc pozytywny lub negatywny wymiar dla aktywności zawodowej jednostki;
- b) czynniki środowiskowe i indywidualne mogą mieć związek z postawami wobec pracy, ich poznanie

umożliwia działania interwencyjne na rzecz zmiany postaw uznawanych za negatywne w stosunku do szans na aktywizację zawodową;

- c) postawy wobec pracy obejmują reakcje afektywne, poznawcze i behawioralne, co może mieć wpływ na podejmowanie lub zaniechanie działań na rzecz swojej aktywności zawodowej.

W związku z powyższym sformułowano następujące pytania badawcze oraz hipotezy:

- 1) Czy poziom wykształcenia badanych przedstawicieli grupy NEET różnicuje ich pod względem postaw wobec pracy.
- H1. Poziom wykształcenia różnicuje badaną grupę NEET pod względem postaw wobec pracy. Bardziej pozytywnej postawy oczekuje się od osób o wyższym poziomie wykształcenia (w wymiarze ogólnym oraz hedoniczno-autotelicznym i normatywnym)
- 2) Czy płeć różnicuje badaną grupę NEET pod względem postaw wobec pracy?
- H2. Płeć różnicuje badaną grupę pod względem postaw wobec pracy (w wymiarze ogólnym oraz hedoniczno-autotelicznym i normatywnym). Bardziej pozytywnej postawy wobec pracy oczekiwane są wśród mężczyzn.
- 3) Czy aktywność zawodowa rodziców/opiekunów (aktywni vs nieaktywni zawodowo) różnicuje badaną grupę NEET pod względem postawy wobec pracy.
- H3. Aktywność zawodowa rodziców/opiekunów różnicuje badaną grupę pod względem postaw wobec pracy. Bardziej pozytywne postawy wobec pracy (w wymiarze ogólnym oraz hedoniczno-autotelicznym i normatywnym) oczekiwane są w grupie NEET pochodzących z rodzin pracujących rodziców/opiekunów.

NARZĘDZIE BADAWCZE

Do badania postaw wobec pracy wykorzystano *Kwestionariusz do Badania Postaw wobec Pracy* autorstwa A. Czerw (2013). Zgodnie z założeniami Autorki, każdy człowiek, niezależnie od tego, czy sam pracuje, czy też nie, ma na temat pracy określone zdanie. Metoda ta pozwala na określenie postawy wobec pracy każdej osoby, niezależnie od tego czy jest czynna zawodowo. Może być stosowana do badania postaw młodzieży oraz osób bezrobotnych jako część procesu doradztwa zawodowego i aktywizacji. Metoda składa się z 32 itemów, posiada dwuczynnikową strukturę.

Czynnik 1 (17 pozycji; $\alpha=.802$) to postawa hedonistyczno-autoteliczna. Wysoki wynik uzyskany w tym wymiarze oznacza postrzeganie pracy jako okazji do samorozwoju i traktowania tej aktywności jako przyjemnej i przynoszącej psychologiczne korzyści. Niski wynik oznacza postrzeganie pracy jako aktywności nieprzyjemnej, wykonywanej z konieczności ekonomicznej lub przymusu i przynoszącej raczej koszty i przykrości niż zyski.

Można więc przyjąć, że wymiar ten stanowi swoiste continuum od postawy autotelicznej do punitywnej.

Czynnik 2 (15 pozycji; $\alpha=.85$) to postawa normatywna. Wysoki wynik oznacza postrzeganie pracy raczej w kontekście korzyści nie jednostkowych, ale społecznych jako aktywność określającą tożsamość i rolę społeczną podmiotu. Niski poziom oznacza niedoceniecie pracy w kontekście społecznym i negowanie jej roli w tworzeniu wartości człowieka. Wymiar ten odnosi się do normatywnej funkcji pracy związanej z poczuciem dumy, obowiązku i szacunku wobec pracy (por. Czerw, 2013, s. 224-227).

PRÓBA BADAWCZA

W badaniach wzięło udział 94 młodych ludzi z grupy NEET tj. spełniających warunek braku zatrudnienia, braku udziału w kształceniu formalnym i ustawicznym. Wszystkie osoby pochodziły z terenów rewitalizowanych woj. Śląskiego, w większości z pokopalnianych dzielnic o najwyższych wskaźnikach przestępczości i bezrobocia aglomeracji województwa. 100% próby stanowiły osoby, które miały za sobą epizod pobytu w Młodzieżowych Ośrodkach Wychowawczych lub Zakładach Poprawczych, co zadeklarowały w wywiadach pogłębionych. Badana młodzież była w wieku od 15 do 21 roku życia. Badania kwestionariuszowe były prowadzone wśród 291 osób w terenie, przy wsparciu ośrodków pomocy i integracji społecznych. Zwrotność poprawnie wypełnionych narzędzi badawczych była na poziomie 30% (głównie wśród młodzieży z wykształceniem podstawowym). Ukazuje to również trudność w prowadzeniu badań wśród tej grupy docelowej. Deficyt szkolny powoduje słabą umie-

jętność czytania, pisanie, rozumienia tekstu – instrukcji, pytań, co dodatkowo utrudnia prowadzenie badań grupowych (zostało to podkreślone w ponad połowie zapisów z obserwacji, prowadzonych przez psychologów w trakcie badania). Próbę stanowiło 17 kobiet i 77 mężczyzn. Wśród osób badanych 38 zadeklarowało, że ich rodzice/opiekunowie są niepracujący w chwili badania, u 56 osób choć jeden z rodziców/opiekunów posiadał zatrudnienie. Osób z wykształceniem podstawowym w próbie jest 27, z wykształceniem gimnazjalnym 46, ze średnim 15, z zawodowym 6 osób.

WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Pierwsza z hipotez (H1) dotyczyła różnicującego wpływu wykształcenia badanej grupy NEET na jej postawy wobec pracy. Bardziej pozytywnej postawy oczekiwano od osób o wyższym poziomie wykształcenia (w wymiarze ogólnym oraz hedoniczno-autotelicznym i normatywnym). Przeprowadzona analiza nie wykazała żadnych istotnych różnic pomiędzy osobami o różnym poziomie wykształcenia. Nie potwierdzono zatem pierwszej hipotezy badawczej (patrz: Tabela 1).

Druga hipoteza (H2) badawcza dotyczyła różnicującego wpływu płci badanych przedstawicieli grupy NEET na postawy wobec pracy. Bardziej pozytywnej postawy wobec pracy oczekiwano u mężczyzn (w wymiarze ogólnym oraz hedoniczno-autotelicznym i normatywnym).

Przeprowadzona analiza wykazała istotną różnicę pomiędzy kobietami i mężczyznami w poziomie postawy normatywnej. Mężczyźni uzyskali wyższy wynik od kobiet (patrz: Tabela 2). Druga hipoteza badawcza (H2)

Tabela 1

Test Kruskala-Wallisa, porównanie grup z uwagi na wykształcenie: podstawowe ($N=27$), gimnazjalne ($N=46$), średnie ($N=15$) i zawodowe ($N=6$). Df dla statystyki $H=3$, N wszystkich = 64

	średnie rangi				H	P
	podstawowe	gimnazjalne	średnie	zawodowe		
Hedoniczno-autoteliczny	32.24	28.69	38.07	35.83	2.63	.453
Normatywny	39.97	30.12	29.80	28.42	3.78	.286
Wymiar ogólny	36.26	29.63	34.77	28.58	1.80	.615

Tabela 2

Wyniki testu U Manna-Whitneya dla porównań grupy kobiet $N=17$ oraz mężczyzn $N=77$

	Mężczyźni	Kobiety	U	Z	p	r Glassa*
	średnie rangi					
Hedoniczno-autoteliczny	48.57	42.65	572.0	.81	.420	.13
Normatywny	50.69	33.06	409.0	2.41	.016	.38
Wymiar ogólny	49.82	36.97	475.5	1.75	.079	.27

* współczynnik korelacji dwuseryjnej Glassa, miara wielkości efektu dla porównań przeprowadzonych testem U Manna-Whitneya

została zatem potwierdzona tylko w odniesieniu do postawy normatywnej.

Trzecia hipotez (H3) dotyczyła różnicującego wpływu aktywności zawodowej rodziców/ opiekunów (aktywni tj. pracujący przynajmniej jeden z opiekunów *vs* nieaktywni zawodowo tj. obaj opiekunowie nie pracowali w momencie przeprowadzania badania) na postawy wobec pracy badanej grupy NEET. Bardziej pozytywne postawy wobec pracy (w wymiarze ogólnym oraz hedoniczno-autotelicznym i normatywnym) oczekiwane były w grupie NEET pochodzących z rodzin pracujących rodziców/opiekunów.

Tabela 3

Wyniki testu U Manna-Whitneya dla porównań grupy z opiekunami aktywnymi zawodowo $N=56$ oraz nieaktywnymi zawodowo $N=38$

	Nieaktywni Aktywni		U	Z	p	r Glassa*
	średnie rangi					
Hedoniczno-autoteliczny	50.79	45.27	939.0	.96	.337	.12
Normatywny	55.63	40.63	679.0	2.97	.003	.36
Wymiar ogólny	55.14	42.31	773.5	2.24	.025	.27

* współczynnik korelacji dwuseryjnej Glassa, miara wielkości efektu dla porównań przeprowadzonych testem U Manna-Whiteya

Przeprowadzona analiza wykazała istotną różnicę w postawach wobec pracy w wymiarze normatywnym oraz ogólnym pomiędzy badanymi w zależności od aktywności zawodowej rodziców/ opiekunów. Bardziej pozytywne postawy prezentowali badani pochodzący z rodzin, gdzie choć jeden z rodziców/ opiekunów był w czasie trwania badania osobą pracującą.

INTERPRETACJA WYNIKÓW I IMPLIKACJE PRAKTYCZNE

Uzyskane wyniki dotyczące postaw wobec pracy pozwalają na uzupełnienie dotychczasowych badań opisywanych przez Szafraniec (2011, s. 139-140), mówiących iż oczekiwania młodzieży o gorszym kapitale startowym z jednej strony dotyczą wygody, bezpieczeństwa i stabilizacji zawodowej, ale też – z drugiej – potrzeby satysfakcji i zadowolenia z pracy. Młodzież lepiej wykształcona w swych postawach wobec pracy wyraźniej ewoluje – od postawy sakralizującej sukces i gotowej poświęcić się karierze zawodowej bez reszty (co cechowało młodych wchodzących na rynek pracy w latach 90.), do zabiegającej o balans między pracą a życiem osobistym i nastawionej na gratyfikacje nowego rodzaju (satysfakcja zawodowa, rozwój). Praca jest dla nich bardzo ważna – jest źródłem dochodów umożliwiającą uzyskanie finansowej niezależności od rodziców i zaspokajanie własnych potrzeb. Jednocześnie jej priorytetowy charakter nie unieważnia rangi życia osobistego jako równie istotnego. Sytuuje to współczesną, wykształconą polską młodzież jako mniej ortodoksyjnie podchodzącą do kariery zawodowej niż

roczniki wkraczające na rynek pracy w minionej dekadzie i ujawnia symboliczne przejście od stylu funkcjonowania charakterystycznego dla kategorii Yuppie do reprezentowanego przez pokolenie Y.

Uzyskane wyniki w badanej grupie NEET okazały się niższe aniżeli w próbach osób pracujących zawodowo, zarówno kobiet jak i mężczyzn, uzyskane w badaniach A. Czerw (2013). Autorka ta uzyskiwała znacząco wyższe wyniki w grupie aktywnych zawodowo kobiet w porównaniu z kobietami, uczestniczącymi w zajęciach aktywizujących prowadzonych przez urzędy pracy, które zostały określone przez doradców zawodowych jako słabo zmoty-

wowane do podjęcia pracy (por. Czerw, 2013). Wskazuje to, iż podejmowanie działań zaradczych, prowadzących do kształtowania właściwych postaw wobec pracy, może mieć kluczowe znaczenie dla przyszłości zawodowej młodego pokolenia.

W badanej próbie młodych ludzi, zaliczanych do kategorii NEET, okazało się, że poziom wykształcenia nie ma znaczenia dla kształtowania pożądanych postaw wobec pracy. Może to wskazywać na fakt, iż działania podejmowane na tym polu, w toku edukacji młodych ludzi nie są wystarczające.

Jak podkreśla Kukła (2012, s. 57) bezrobocie, szczególnie wśród osób młodych, to wyzwanie zarówno dla publicznych służb zatrudnienia, jak i dla systemu edukacji. Należy jeszcze aktywniej wspomagać proces tranzykcji młodych osób na rynek pracy oraz dostosowywać usługi z zakresu poradnictwa zawodowego do zachodzących zmian. Korekta zachowań zawodowych jest bowiem możliwa na każdym etapie rozwoju edukacyjnego.

W przypadku różnorodności na rynku pracy, który oferuje zarówno zatrudnienie w zawodach niskowyzyskalizowanych, jak i specjalistycznych, możliwość podjęcia zatrudnienia nie wydaje się problematyczna. Pauperyzacja jednak pracy, fakt niskich zarobków w pracach prostych (do których trafia się bez wykształcenia), może powodować uzasadnioną niechęć do zatrudnienia, które nie umożliwia poprawy komfortu życia, a nawet powoduje uzasadnione, negatywne emocje, poczucie wykorzystywania, frustrację. W istocie, do kategorii NEET, jak opisano w części teoretycznej artykułu, trafiają osoby z ukończonymi studiami wyższymi. Całokształt myślenia

o tym zjawisku powinien więc ukierunkować działania na profilaktykę, zintensyfikować sam proces kreowania właściwych postaw wobec pracy, zacieśnić współpracę urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej i szkół w ramach obowiązkowego kształcenia.

Wykazana różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami w poziomie postawy normatywnej, w której mężczyźni uzyskują wyższy wynik od kobiet jest w ocenie Auterek konsekwencją socjalizacji. Nie bez znaczenia pozostaje region prowadzonych badań, tożsamość społeczna Ślązaków, w której etos pracy mężczyzny i klasyczny podział ról w kobiet, bardziej opiekujących się dziećmi i domem oraz mężczyzn, bardziej odpowiedzialnych są za utrzymanie rodziny. Postawa normatywna niepokoi o tyle, że to towarzyszące młodemu człowiekowi poczucie „pracuję bo muszę”, to praca, która nie ma konotacji samorozwoju, przyjemności, pragnienia awansów. Funkcja normatywna to poczucie powinności, obowiązku zarobku. Dodatkowo, jak pisze Czerw (2013), choć są to tylko hipotetyczne kierunki myślenia, postawa normatywna wpływać może na wszystkie zachowania młodego człowieka wchodzącego na rynek pracy, sprzyjać poszukiwaniu pracy jako takiej, bez specyficznych wartości dla niego, określonych stanowisk czy zawodów.

Powoduje to „smutną” sytuację podmiotu, w której podejmuje się decyzje o przyjęciu „każdej” pracy, w tym, niezgodnej z predyspozycjami, za niskie, „głodowe” pensje i uzyskuje efekt „pracowania i bycia biednym” – permanentnie biednym. To oczywiście wymaga podjęcia dalszych badań, wpływu postaw na zachowania jednostki (tamże, s. 232). Jakkolwiek, zdroworozsądkowa decyzja o niezaangażowaniu się w tą formę aktywności zawodowej, wydaje się być kluczowa dla skuteczności oddziaływań wyłączeniowych na komercyjnym rynku pracy, które z uwagi na uzasadnione krytyki, trudno jest „przypudrować” młodym na starcie.

I wreszcie ostatnia kwestia – znaczenie aktywności zawodowej rodziców/ opiekunów aktywnych zawodowo dla ukształtowania postawy normatywnej. W kolejnych badaniach wymaga doprecyzowania forma zatrudnienia – Autorki z uwagi na dążenie do maksymalnego uproszczenia badań w grupie docelowej NEET, nie weryfikowały formy zatrudnienia redukując ilość pytań. Nie wiadomo więc czy opiekunowie to wyłącznie pracownicy najemni, zatrudnieni na umowy cywilnoprawne, czy osoby, z którymi zawarto stosunek pracy, czy też są wśród nich osoby, prowadzące własną działalność gospodarczą. Jakkolwiek, wyłania się konsekwentnie obraz człowieka młodego, który najprawdopodobniej od swoich rodziców otrzymuje przekaz, że praca to wymuszony element życia, powinność, rola społeczna.

PODSUMOWANIE

Wydaje się, że sytuacja badanej grupy NEET związana z czynnikami socjodemograficznymi, jest w istocie kluczowa dla ich startu w dorosłe życie i nie wpływa po-

zytywnie. Aktywność zawodowa rodziców modeluje postawy normatywne u młodych ludzi – powinności, nie pragnienia, co w konsekwencji nie stymuluje do poprawy własnej sytuacji życiowej, motywacji do włączenia społecznego, samorealizacji na komercyjnym rynku pracy, który postrzegany jest z pozycji przymusowego obowiązku roli społecznej, w szczególności przez mężczyzn.

Nielatwy rynek pracy, o którym A. Bańka (Bańka i Trzeciak, 2017) pisze nieprzewidywalny, czy niestabilny, nie inspiruje, bardziej odstrasza, co dodatkowo komplikuje oddziaływanie o charakterze integracyjnym i obezwładnia niejako kiedyś wypracowane i skuteczne instrumenty rynku pracy, które w zastanych warunkach rynkowych tracą moc.

Dobrym kierunkiem wydają się być rozwiązania wykorzystywane w modelach bezrobocia naturalnego – oddziaływania psychologiczne, psychoterapeutyczne, zmieniające postawy właśnie wobec otaczającej nas rzeczywistości, wzmacniające naszą odporność, kompetencje psychospołeczne, sprawne funkcjonowanie w społeczeństwie. Samo bowiem wsparcie doradcy zawodowego, uzupełnianie kwalifikacji, dodatkowe kursy, czy pośrednictwo pracy nie wystarczą i (chciałoby się dodać: na pewno) nie przełożą się na długoterminowe wskaźniki zatrudnienia w tej grupie społecznej.

LITERATURA

- Arnold, C., Becker, T. (2000). Transition from School to Work: Applying Psychology to NEET. *Educational & Child Psychology*, 29, 3, 71.
- Bańka, A., Trzeciak, W. (2017). Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. *Tropy, dokonania, perspektywy*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bauman, Z. (2006). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Warszawa: Wydawnictwo WAM.
- Brannon, L. (2002). Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni? Gdańsk: GWP.
- Bylok, F. (2014). Współczesny człowiek między pracą a konsumpcją. W: F. Bylok, U. Swadźba (red.), *Między pracą a konsumpcją. Co decyduje o miejscu człowieka w dzisiejszym społeczeństwie*. Katowice: „Śląsk” Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe.
- Czerw, A. (2013). Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy. *Psychologia Społeczna*, 8, 2, 219-233.
- Grabowski, D. (2008). Etyki ponowoczesności a przyszłość psychologii pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 14, 1, 49-60.
- Katz, D., Stotland, E. (1959). A preliminary statement to a theory of attitudes structure and change. W: S. Koch (red.), *Psychology: A study of science*, 3, 428-429.
- Kukła, D. (2012). Raport dotyczący stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. Projekt Opracowania Modelu Poradnictwa Zawodowego oraz Internetowego Systemu Informacji Edukacyjno-Zawodowej. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Kupczyk, T. (2009). *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa.

- Marody, M. (1976). Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy. Analiza metodologiczna zasad doboru wskaźników w badaniach nad postawami. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Mascherini, M., Salvatore, L., Meierkord, A., Jungblut, J.M. (2012). *NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Mirończuk, J. (2014) NEET – zjawisko i problem społeczno-ekonomiczny w Unii Europejskiej, *Przegląd Zachodniopomorski*, 3, 1, 237-255.
- Pawłowski, G. (2013). Strategiczny cel stabilizacji rynku pracy a problem NEET. *Rozprawy Naukowe i Zawodowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu*, 16, 19-37.
- Polkowska, D. (2007). Bariery w dostępie kobiet do rynku pracy a kontrakt płci. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, LXIX, 1, 232-243.
- Serafin-Juszczak, B. (2014). NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym. *Folia Sociologica*, 49, 45-61.
- Sissons, P., Jones, K. (2014). Lost in transition? The changing labour market and young people not in employment, education or training. London: The Work Foundation part of Lancaster University.
- Swadźba, U. (2014). Od świata pracy do świata konsumpcji. Analiza socjologiczna systemu wartości. W: F. Byłok, U. Swadźba (red.), *Między pracą a konsumpcją. Co decyduje o miejscu człowieka w dzisiejszym społeczeństwie*. Katowice: "Śląsk" Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe.
- Szafranec, K. (2011). *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
- Terelak, J.F., Jankowska, P. (2009). Dopasowanie jednostka – organizacja a zadowolenie z pracy. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae*, 13, 1, 229-254.
- Titkow, T. (2003). Wstęp. Co pomaga dostrzec szklany sufit? W: A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia, karier kobiet* (s. 8-9). Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych.
- Walczak-Duraj, D. (2011). Procesy przewartościowania pracy- główne uwarunkowania i tendencje. W: D. Walczak-Duraj (red.), *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Wątroba, W. (2014). Od producenta do konsumenta. Transformacja pokoleniowa: najwspanialsze pokolenie – baby boomers – pokolenie X – milenialsi. W: F. Byłok, U. Swadźba (red.), *Między pracą a konsumpcją. Co decyduje o miejscu człowieka w dzisiejszym społeczeństwie*. Katowice: "Śląsk" Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe.
- Wojciszke, B. (2006). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Wolska-Długosz, M. (2017). Aspiracje edukacyjno-zawodowe młodzieży szkół licealnych pochodzącej z rodzin bezrobotnych. W: H. Marzec, M. Pindera (red.), *Problemy rodziny na początku trzeciego tysiąclecia* (t. 1, s. 350-351). Piotrków Trybunalski: Wyd. NWP.
- Zimbardo, P.G., Leippe, M.R. (2004). *Psychologia zmiany postaw i wpływu społecznego*. Warszawa: Zysk i S-ka.

