

Anna Paszkowska-Rogacz

Uniwersytet Łódzki

Orientacja temporalna młodzieży a jej dojrzałość do planowania kariery

Abstrakt: Celem prezentowanych badań było określenie, jaki poziom dojrzałości do planowania kariery, definiowany za pomocą wymiernego poczucia skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych przez młodzież, jest typowy dla osób o preferencjach kombinacji różnych orientacji temporalnych. W badaniu wzięło udział 92 uczniów ostatnich klas szkoły ponadgimnazjalnej (50% dziewcząt i chłopców) w wieku 17–19 lat. Zastosowano Skalę Poczucia Skuteczności w Podejmowaniu Decyzji Zawodowych Betz i Taylor oraz Kwestionariusz Postrzegania Czasu Zimbardo i Boyda. Zebrane dane pokazały, że nasilenie orientacji temporalnej przeszłościowej negatywnej oraz terażniejszej fatalistycznej wiąże się z brakiem dojrzałości do planowania kariery zawodowej w większości jej wymiarów. Wyniki zostały przeanalizowane w świetle badań nad poczuciem skuteczności w podejmowaniu decyzji oraz procesu orientacji młodzieży ku przyszłości.

Słowa kluczowe: orientacja temporalna, dojrzałość do planowania kariery, decyzje, poczucie skuteczności

Dojrzałość do planowania kariery – operacjonalizacja pojęcia

Tradycyjne ujmowanie dojrzałości do planowania kariery przedstawiało ją jako zdolność świadomych wyborów zawodu lub krystalizację personalnych orientacji, dopasowanie preferencji jednostki do środowiska zawodowego oraz adekwatność rozwoju struktury Ja do kariery (Bańka, 2007). Jednostka sekwencyjnie rozwijała się w pracy poprzez osiąganie coraz lepszej identyfikacji z wykonywanym zawodem. Tak rozumiana dojrzałość do konstruowania kariery była osiągana raz w życiu. Dziś mamy raczej do czynienia z modelami karier bez granic (Arthur, Rousseau, 1996; Sullivan, Arthur, 2006) i modelem kariery proteuszowej (Briscoe, Hall, Fraut-schy DeMuth, 2006; Hall, 2006; Inkson, 2006), związanymi ze stałym przechodzeniem między różnymi możliwościami, gotowością do zmian własnej tożsamości zawodowej, brakiem wyraźnego podziału na zawody, podejmowaniem zachowań adaptacyjnych oraz stałym zwiększaniem kapitału kariery. Mówią one o dojrzałości do planowania kariery jako o cyklicznej i odnawialnej zdolności zatrudnieniowej.

Mierzona jest ona takimi kryteriami, jak otwartość, elastyczność, proaktywność czy osiągnięty przez jednostkę stopień akumulacji kapitału kariery. To ostatnie pojęcie ze względu na jego ścisły związek z dojrzałością do planowania kariery wymaga pewnych wyjaśnień. Kapitał kariery jest rozumiany „jako zakumulowane kompetencje, które jednostka uzyskuje w toku edukacji, pracy, doświadczenia życiowego, doświadczenia społecznego i kulturowego” (Bańka, 2007, s. 86). Pokrewny temu pojęciu jest termin „kapitał przedsiębiorczości wewnątrz korporacyjnej” (*Intrapreneurial Self-Capital* – Di Fabio, 2014). Osoby, które posiadają kompetencje składające się na ten rodzaj kapitału, rozwijają swoje innowacyjne pomysły w organizacji, do której należą, i dążą do ich realizacji w ramach tejże organizacji nawet w obliczu zmian organizacyjnych i możliwych konfliktów.

W przypadku osób dorosłych kapitał ten może narastać lub tracić na wartości. Odpowiednie zachowania jednostki na rynku pracy czy też w danej organizacji mogą przyczynić się do jego zwiększenia. Funkcjonowanie w tym cyklu wiąże się właśnie z dojrzałością do planowania i konstruowania kariery, która nie jest dana jednostce raz na zawsze. Jest odtwarzaną formą kapitału kariery, która kształtuje się w interakcji ze środowiskiem. Są one zatem od siebie wzajemnie zależne – stan dojrzałości do planowania kariery jest warunkiem zdolności odtwarzania kapitału kariery, a kapitał kariery z kolei umożliwia dokonywanie dojrzałych wyborów, bycie otwartym na nowe możliwości i aktywną pracę nad swoją karierą.

Nieco inaczej rzecz się ma w odniesieniu do ludzi młodych. Badania dojrzałości do planowania kariery prowadzone wśród młodzieży pokazują bowiem, że zanim dojdzie do akumulacji kapitału kariery, ważną rolę odgrywa poziom samej dojrzałości określany przez wskaźniki rozwoju zawodowego w ramach kolejnych stadiów w cyklu życia jednostki. W tym ujęciu dojrzałość do planowania kariery „oznacza określony stopień samoświadomości, wiedzy o zawodach, zdolności do planowania rozwoju” (Bańka, 2005, s. 152). Zgodnie z propozycją wprowadzoną do doradztwa zawodowego przez Donalda Supera w roku 1972, następnie przez niego zmodyfikowaną w 1990 roku, analiza dojrzałości do planowania kariery wymaga opracowania odpowiednich kryteriów oceny w wyróżnionych pięciu obszarach rozwoju, pozwalających na diagnozę takich cech dojrzałości, jak: (1) orientacja na wybór zawodu, (2) informacja i planowanie, (3) spójność preferencji zawodowych, (4) krystalizacja cech i (5) mądrość preferencji zawodowych (Super, 1972, 1990). Podobnej klasyfikacji dokonał John O. Crites (1973) i wśród wymiarów dojrzałości do planowania kariery ułokował następujące umiejętności: dokonywanie adekwatnej samooceny, zdobywanie informacji zawodowych, wybory celów życiowych, projektowanie planów na przyszłość oraz rozwiązywanie problemów. Dalsza eksploracja empiryczna tych umiejętności wykazała, że ważne jest nie tyle ich osiągnięcie, udokumentowane w obiektywnej diagnozie, ile subiektywne poczucie jednostki, że je posiada. Najczęściej mechanizm, o którym tutaj mowa, jest nazywany poczuciem własnej skuteczności (*self-efficacy*). Albert Bandura (2002) do jego opisu używa angielskiego słowa *belief*, oznaczającego przekonanie. Niewątpliwie poziom motywacji, emocji

oraz działania zależy bowiem bardziej od przekonań jednostki na temat jej możliwości aniżeli od obiektywnego stanu faktycznego. Ponadto z koncepcji Bandury oraz przeprowadzonych badań na tym polu przez Karen M. Taylor i Nancy E. Betz (1983) wynika też, że poczucie skuteczności ma wpływ na rodzaj uwzględnianych informacji w procesie podejmowania decyzji zawodowych oraz w ich interpretacji. Im większe poczucie skuteczności podejmowanych decyzji, tym silniejsze jest przekonanie o własnych zasobach aniżeli brakach, zaletach aniżeli wadach i o wachlarzu posiadanych umiejętności. Wówczas nasilają się zachowania eksploracyjne dotyczące kariery oraz zwiększa się zakres uwzględnianych informacji (ważne stają się nie tylko te dotyczące własnych zainteresowań oraz związane z przekonaniem o posiadaniu odpowiednich możliwości do poradzenia sobie z nową czy problemową sytuacją, ale także te wynikające z obserwacji wysiłków innych osób, radzących sobie w trudnych sytuacjach). Tego typu wiedza wytwarza u jednostki przekonanie o dysponowaniu podobnymi jak inni umiejętnościami, niezbędnymi do osiągnięcia porównywalnych wyników, jak również zachęca ją do wzięcia pod uwagę dostępności danej profesji, czy choćby korzyści finansowych, jakie niesie ze sobą określony zawód. Nasilają się wtedy także próby sprawdzenia w praktyce wartości zgromadzonych informacji. Większa jest gotowość do zmierzenia się z ważnymi dla przyszłego życia wyborami. Im większy jest bowiem zakres umiejętności i kompetencji jednostki (w jej przekonaniu), tym większy zakres opcji uwzględnia ona w planowaniu kariery, tym mniejsze są jej szanse na niepowodzenia i zmarnowany trud, a tym samym większa skłonność, by się angażować w określone możliwości i podejmować wysiłki do osiągnięcia danego celu.

Wyniki badań innych autorów (m.in. Hackett, 2002) dotyczyły źródeł słabego poczucia skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych. Wykazano, iż słabe poczucie skuteczności jest uwarunkowane lękiem przed samym procesem podejmowania decyzji i ich przyszłymi konsekwencjami. Można zatem przypuszczać, iż u jego podstaw może leżeć brak gotowości jednostki do zmierzenia się z tak ważnymi dla jej przyszłego życia wyborami. A z kolei ten brak gotowości może wiązać się ze specyficznymi jej postawami wobec upływu czasu oraz z osobistą orientacją temporalną.

Pojęcie orientacji temporalnej (czasowej) – ujęcia teoretyczne i dane empiryczne

Dla wyjaśnienia zjawiska, jakim jest orientacja temporalna (czasowa), warto na wstępie krótko przeanalizować samo pojęcie czasu. Jest ono złożone i niezwykle trudne do zdefiniowania. Według Arystotelesa i tomizmu czas był miarą wszystkiego. W języku potocznym opisuje się go zwykle ze względu na funkcję, jaką ma spełniać. Można na przykład powiedzieć, że jest to „wielkość służąca do chronologicznego uszeregowania zdarzeń” (Encyklopedia PWN, 1999). Ryszard Nawrat (1981)

i Izabela Banasikowska (2001) wyróżniają aż cztery jego znaczenia: czas rozumiany jest jako chwila (tzw. punkt czasowy), interwał czasu, trwanie (długość) jakiegoś okresu – może być ono takie samo dla różnych okresów – oraz może stanowić nieskończony zbiór wszystkich chwil czasowych. Bez względu na definicję, czas jest nieodłączną częścią ludzkiej egzystencji i – jak piszą Thomas Suddendorf i Michael C. Corbalis (1997) – zdolność mentalnej podróży w przeszłość i przyszłość jest atrybutem charakterystycznym dla człowieka jako gatunku. Dzięki pomiarowi czas jest zobiiektywizowany i służy porządkowaniu zdarzeń. Ludzie zazwyczaj kojarzą czas z przemijaniem, zmianami i fizycznością.

Tymczasem polscy badacze dostrzegają, że czas należy definiować także z perspektywy psychologicznej – czyli tej, odczuwanej subiektywnie przez każdego człowieka. W związku z tym Wiesław Łukaszewski (1984, s. 159) definiuje czas psychologiczny jako „trudno uchwytne proces, dzięki któremu człowiek potrafi ocenić, jak długo coś trwa, co trwa dłużej, a co krócej, ile czasu już upłynęło i ile czasu jeszcze pozostało itp.”. Podobnie według Kingi Tucholskiej (2007, s. 14) – czas psychologiczny oznacza „przeżywanie trwania zdarzeń oraz ich przemijania”. Porządkowanie zdarzeń oraz tworzenie punktów odniesienia poprawia orientację w czasie (Fraisse, 1963). Jak widać, definicja psychologiczna orientacji temporalnej zawiera zarówno perspektywę temporalną, jak i organizację działania w czasie (por. Ornstein 1969; Nuttin, 1985; Block, 1990). Stąd też według Czesława Nosala (2004) orientacja temporalna wyraża nie tylko osobiste zaangażowanie i koncentrację uwagi jednostki na przeszłości, teraźniejszości lub przyszłości, ale wskazuje na rozpiętość i zorganizowanie aktywności podmiotu. Kształtuje się w umyśle jako złożony konstrukt, który w poszczególnych fazach rozwoju człowieka łączy wiele elementarnych właściwości doświadczania czasu. Kompozycja orientacji temporalnej obejmuje rozpiętość, spójność oraz wektor ukierunkowania (Wallace, Rabin, 1960). Ponadto wiąże ona wiele różnych mechanizmów oceny wpływu czasu, lokalizowania zdarzeń i własnej aktywności na skali czasu, orientacji w czasie oraz wyznaczania horyzontu temporalnego (Hoonart, 1973; Łukaszewski, 1983; R. Nawrat, 1981). Oba pojęcia – orientacja temporalna i perspektywa temporalna (czasowa) – bywają niejednokrotnie w literaturze przedmiotu utożsamiane i używane zamiennie. Jest to charakterystyczne dla takich autorów jak Zbigniew Zaleski (1988), Nawrat (1981) czy Philip G. Zimbardo i John. N. Boyd (2009). Takie synonimiczne rozumienie obu pojęć będzie zastosowane w niniejszym opracowaniu. Wychodzi się tu bowiem z założenia, że w początkowym okresie rozwoju jednostka podlega cyklicznej aktywności, będącej rezultatem nacisku otoczenia i przystosowania do naturalnych rytmów. W kolejnych fazach życia dochodzi do kontroli czasu dzięki organizacji zdarzeń w cykle działań o różnej długości. Korzystanie z przeszłych zasad oraz formułowanie wypowiedzi w czasie przyszłym pojawia się już w wieku przedszkolnym. Dzieci w tym okresie wyrażają świadomość przyszłości poprzez przewidywanie sekwencji zachowań. Ponadto poprawia się orientacja w czasie przeszłym i przyszłym oraz następuje identyfikacja miejsca takich określeń, jak przed,

po, dzisiaj, teraz, jutro, wczoraj. W kolejnych etapach rozwoju człowieka kształtują się relacje czasowe, które stają się bardziej skomplikowane, oraz następuje poszerzenie rozpiętości perspektywy temporalnej (Fraisie, 1963). Zjawisko to daje się zauważyć również w kolejnych fazach życia zawodowego, które charakteryzuje model „adaptacji do kariery” Marka Savickasa (2005). Savickas opisuje rozwój adaptacji do kariery, wyróżniając w niej trzy poziomy. Najniższy poziom odnosi się do konkretnej aktywności zawodowej, która decyduje o tzw. zatrudnialności. Na poziom średni składają się konkretne postawy, przekonania i kompetencje niezbędne do realizowania każdej z głównych kategorii zadań tworzących poziom najwyższy, który wyraźnie zakłada przyjęcie przez młodego człowieka orientacji przyszłościowej poprzez (1) troszczenie się o własną przyszłość zawodową, (2) zwiększenie osobistej kontroli nad własnym życiem, (3) prezentowanie ciekawości poprzez sprawdzanie różnorodnych przyszłych scenariuszy życia, (4) wzmocnienie zaufania we własne możliwości realizacji zamierzeń.

Tworzenie się orientacji temporalnej jest zależne od występowania następstwa zdarzeń, które kieruje uwagę na schemat określonych zdarzeń i czas ich trwania. Jednostka koncentruje się na przeszłości, terażniejszości lub przyszłości oraz kieruje zakresem i organizacją własnej aktywności. Literatura przedmiotu (m.in. Łukaszewski, 1994; Zaleski, 1991) wskazuje na trzy podstawowe rodzaje orientacji temporalnej: retrospektywną, prezentystyczną i prospektywną. Każda z tych orientacji przedziałów czasu dotyczy odmiennych struktur poznawczych oraz prowadzi do różnych konsekwencji w zachowaniu człowieka (Chlewiński, 1977; De Volder, Lens 1982; Łukaszewski, 1983; Nuttin, 1985; Obuchowski, 1987; Pawluczuk, 1987). Badania orientacji temporalnej skupiają się więc na poznaniu różnic w funkcjach regulacyjnych określonych obszarów perspektywy temporalnej. W zależności od przedziału czasu na kontinuum temporalnym od przeszłości do przyszłości wyróżnia się osoby zorientowane na przeszłość (*past-oriented*), na terażniejszość (*present-oriented*) lub na przyszłość (*future-oriented*) (Hulbert, Lens, 1988; Lens, 2004).

Jednostka należąca do pierwszej z wymienionych grup, traktuje przeszłe doświadczenia jako fundament swojej perspektywy życiowej. Taka orientacja może być skutkiem doznanych frustracji, traumatycznych przeżyć lub po prostu może stanowić źródło wartościowania (jak np. odniesione sukcesy dla byłego sportowca). Willy Lens (2004) nazywa ludzi o takiej orientacji „psychologicznie starymi”. Jeżeli jednostka kontroluje (reguluje) swoje zachowanie, odnosząc się głównie do przeszłości, to ma ograniczone możliwości dynamizacji terażniejszości lub przyszłości. Perspektywa retrospektywna, według Zimbardo i jego współpracowników (Zimbardo, 2002; Zimbardo, Boyd, 1999; Zimbardo, Gonzalez, 1985), może przyjmować dwie postaci: pozytywną i negatywną. Osoba pozytywnie zorientowana na przeszłość (*positive past orientation*) skupia się na znaczeniu własnych korzeni w kontekście rodziny, zwyczajów religijnych czy społecznych, na podstawie których kształtuje poczucie własnej tożsamości i wartości. Skrajne nasilenie tego ukierunkowania może prowadzić do braku otwartości na nowe doświadczenia, niechęci

do zmian oraz nadmiernego konserwatyizmu. Jednostka negatywnie zorientowana na przeszłość (*negative past orientation*) koncentruje się wyłącznie na negatywnych przeszłych doświadczeniach, zaś osoba nastawiona pozytywnie wspomina tylko „dobre czasy”.

Zgodnie z koncepcją Zimbardo i Boyda (1999) w obrębie orientacji na terażniejszość występują hedoniści (*present-hedonistic orientation*) i fataliści (*present-fatalistic orientation*). Ci pierwsi wyznają zasadę *carpe diem*, dążą do przyjemności i namiętnie czerpią radość ze spotkań z ludźmi. Ponadto są spontaniczni, otwarci na nowości oraz swobodnie wyrażają własne emocje. Z drugiej jednak strony taka postawa może wiązać się ze skłonnościami do uzależnień. Zupełnie inaczej prezentują się fataliści, gdyż nieustannie narzekają na sytuację obecną, nie próbując jej zmienić, ponieważ są przekonani o wszechobecnym wpływie fatum. Osoby zorientowane na terażniejszość mogą bagatelizować znaczenie przeszłości i przyszłości. Nie uczą się na przeszłych doświadczeniach oraz nie przewidują konsekwencji obecnego zachowania. Zazwyczaj tak funkcjonują osoby w średnim wieku. Obraz własnej osoby oraz samoocenę tworzą na podstawie tego, co robią i jacy są „tu i teraz”.

Ludzie „psychologicznie młodzi” są natomiast zorientowani na przyszłość (*future orientation*). Zajmują się planowaniem (w czasie nierealistycznym) tego, czym będą się zajmować w przyszłości oraz w jaki sposób osiągną zamierzone cele. Skupiają uwagę na poszukiwaniu i podejmowaniu nowych wyzwań. Co więcej, są przekonani o sile sprawczej swoich działań, wpływających na losy ludzkości oraz nie dostrzegają negatywnego aspektu swojej postawy. Na wcześniejszych etapach prowadzenia badań i konstruowania teorii (Zimbardo, Boyd, 1999) autorzy nie dostrzegali negatywnych stron tejże perspektywy i uznawali ją za optymalną i pożądaną. Późniejsze badania (Zimbardo, Boyd, 2009) wykazały jednak, że osoby intensywnie skoncentrowane na przyszłości często zbyt ulegają presji czasu i mają skłonność do pracoholizmu oraz najczęściej zaniedbują relacje z bliskimi.

Wiek psychologiczny, dotyczący orientacji temporalnej, jest, jak wspomniano wcześniej, związany z wiekiem człowieka. Występują jednak wyjątki od tej reguły, tzn. pojawiają się młodzi ludzie „zamknięci” w swojej przeszłości lub osoby starsze skupione wyłącznie na przyszłości. Co jednak ważne, istnieje też prawdopodobieństwo, że jednostka koncentruje się nie na jednym, lecz kilku interwałach czasowych, ponieważ aktywność człowieka rozpatrywana jest na pełnej skali czasu. W umyśle jednostki dochodzić może zatem do integracji przeszłości, terażniejszości i przyszłości (Fraisse, 1963; Lens, Moreas, 1994). Najbardziej optymalnym sposobem funkcjonowania jest bowiem uznanie spójności przeszłości, terażniejszości i przyszłości. Według Willy’ego Lensa i Marie-Anne Moreas (1994) jest to przejaw „integracji temporalnej” lub „kompetencji temporalnej”. Przy takim ujmowaniu rzeczywistości przeszłość i przyszłość przejawiają się w terażniejszości, dzięki operacyjnym mechanizmom świadomości.

Analogiczny model czasu proponuje Kurt Lewin (1946) w swojej koncepcji pola psychologicznego. Według niego perspektywa życiowa składa się ze zbioru indywidualnych przekonań, myśli, uczuć, które dotyczą umysłowej reprezentacji przeszłości lub przyszłości. Ta przestrzeń umysłowa scala się w terażniejszości, co wpływa na zachowanie jednostki. Podobnie Zimbardo i jego współpracownicy wprowadzili pojęcie zrównoważonej orientacji temporalnej (Zimbardo, Boniwell, 2007; Zimbardo, Boyd, 1999), polegającej na zdolności do płynnego i elastycznego przechodzenia pomiędzy wyróżnionymi orientacjami temporalnymi w zależności od wymagań sytuacyjnych i posiadanych zasobów.

Dynamiczny rozwój badań w zakresie psychologii temporalnej dostarcza dowodów na istnienie licznych związków pomiędzy preferowaną orientacją czasową a innymi zmiennymi psychologicznymi. Jest to właściwość niezwykle istotna dla zbadania i zrozumienia sposobu funkcjonowania i działalności człowieka, jego integracji osobowościowej oraz dojrzałości. W literaturze przedmiotu wykazano na przykład pozytywny związek między przeszłościową negatywną orientacją temporalną a agresją, nieśmiałością, lękiem i depresją, a negatywny z poczuciem szczęścia i poczuciem własnej wartości (Zimbardo, Boyd, 1999). Odwrotne relacje zaobserwowano w tych samych badaniach w odniesieniu do orientacji przeszłościowo pozytywnej. Co więcej, orientacja ta była intensywniej reprezentowana wśród kobiet. Perspektywa terażniejsza fatalistyczna była pozytywnie związana z poszukiwaniem doznań, tendencją do kłamstwa i kradzieży, lękiem i depresją, a negatywnie ze zrozumieniem konsekwencji własnych działań i osiągnięciami szkolnymi (Zimbardo i Boyd, 1999). Osoby z wysokimi wskaźnikami perspektywy terażniejszej hedonistycznej okazały się bardziej twórcze, poszukujące nowości i doznań, ale też wykazywały tendencję do zachowań ryzykownych i hazardu (Hodgins, Engel, 2002). Christopher J. Lennings, Ailsa M. Burns i Georg Cooney (1998) oraz Joke Simons, Siegfried Dewitte i Willy Lens (2004) wskazali na negatywny związek między terażniejszą perspektywą czasową a osiągnięciami w nauce. Podobnie w badaniach Josepha R. Ferrari i Juana Francisco Diaz-Moralesa (2007) perspektywa terażniejsza okazała się predykatorem prokrastynacji (przy czym perspektywa terażniejsza fatalistyczna wiązała się pozytywnie z prokrastynacją unikową – opóźnienie w realizacji zadań w celu uniknięcia negatywnej oceny), a perspektywa terażniejsza hedonistyczna (i niska przyszłościowa) z prokrastynacją pobudzeniową (opóźnienie w realizacji zadań wynikające z potrzeby ekscytacji towarzyszącej ryzyku ich niedokończenia).

Orientacja temporalna a dojrzałość do planowania kariery – problem badawczy

W badaniach młodzieży największy jak dotychczas nacisk kładziono na perspektywę przyszłościową. Być może, wynikało to z faktu przewagi wśród tej grupy pozytywnej orientacji przyszłościowej, co między innymi wykazały badania Jari-Erika Nurmi (1991) i Hanny Liberskiej (2004). Nurmi w modelu orientacji przyszłościowej uwzględnił procesy motywacji, planowania i ewaluacji. Jednak analiza porównawcza perspektyw temporalnych w badaniach podłużnych, prowadzonych przez Liberską, wskazała na tendencję spadkową wskaźników tej orientacji. Z kolei Zimbardo i Boyd (1999) wykryli pozytywny związek perspektywy przyszłościowej z sumiennością, świadomością konsekwencji własnych zachowań, czasem poświęcanym na naukę i osiągnięciami szkolnymi, a negatywny z poszukiwaniem doznań, symptomami lęku i depresji. Wyniki badań Terella P. Lasane'a i Jamesa M. Jonesa (1999) oraz Detris H. Adelabu (2007, 2008) wykazały, że młode osoby charakteryzujące się wyższym poziomem przyszłościowej perspektywy temporalnej stawiają sobie odleglejsze cele związane z procesami uczenia się, mają wewnętrzne poczucie kontroli i wyższą samoocenę. Z badań Huy P. Phana (2009) wynika, że studenci preferujący orientację przyszłościową, którzy mają zdolność przewidywania długofalowych rezultatów zadań w odległej przyszłości, są bardziej skłonni do angażowania się w głębokie strategie przetwarzania informacji i do poświęcania nauce znaczącego wysiłku.

Szczególnego znaczenia nabierają analizy perspektywy przyszłościowej w odniesieniu do planowania kariery zawodowej. W badaniach Lei Ferrari, Laury Noty i Salvatore Soresiego (2010), przeprowadzonych za pomocą skali Wessmana (1973) ukierunkowanej na weryfikowanie postaw młodzieży wobec przyszłości (*The Long-Term Personal Direction Scale*), poczucie ciągłości i strukturalizacja przyszłości były związane z mniejszym niezdecydowaniem młodych ludzi w odniesieniu do planowania kariery, większą odpowiedzialnością za własną przyszłość i wyższymi osiągnięciami szkolnymi. Badania Briana J. Tabera (2012), również dotyczące kariery zawodowej, rozszerzyły pole badawcze na kombinacje różnych perspektyw czasowych i wykazały między innymi, że najmniej korzystne dla procesu podejmowania decyzji zawodowych jest zestawienie perspektyw negatywnej przeszłościowej, terazniejszej fatalistycznej i terazniejszej hedonistycznej, natomiast niskie wskaźniki orientacji terazniejszej fatalistycznej i wysokie przyszłościowej skutkują brakiem problemów w zakresie podejmowania decyzji i wyższą motywacją do wybiegania w przyszłość.

Ściśle związany z dojrzałością do planowania kariery jest także proces orientacji młodzieży ku przyszłości, scharakteryzowany przez Nurmi (1991). Składa się on według niego z trzech etapów, wskazujących na istotne związki z tą zmienną: motywowanie (związane z zainteresowaniami, które jednostka chciałaby realizować w przyszłości, z wyobrażeniem sobie celów oraz kontekstów, w jakich chciałaby je

osiągnąć), planowanie (czyli określenia sposobu ich realizacji i prawdopodobieństwa odniesienia dzięki nim sukcesu) oraz ewaluacji (związanej z oczekiwanym stopniem realizacji owych zamierzeń w przyszłości). Z drugiej strony należy pamiętać, że rozwój mózgu adolescentów (kora przedczołowa nie jest jeszcze w pełni rozwinięta), na co zwraca uwagę Tom Luken (2013), nie daje im pełnej możliwości kierowania sobą i formułowania długoterminowych celów.

Ciekawa z tej perspektywy wydaje się również koncepcja Josepha Nuttina (1995). Jego zdaniem, osoba (ale czy na pewno młody człowiek w wieku dorastania?) o dużym zasięgu perspektywy czasu przyszłego (zorientowana na cały horyzont temporalny) formułuje długoterminowe działania i stawia sobie cele, które są ze sobą powiązane oraz realne do osiągnięcia. Zimbardo i Boyd (2009) twierdzą z kolei, iż własna perspektywa postrzegania czasu jest przez człowieka wykorzystywana do kształtowania oczekiwań i celów, przewidywania przeszkód oraz tworzenia wyobrażeń możliwych scenariuszy zdarzeń.

Przytoczone analizy wskazują, że orientacja temporalna jest zmienną tworzącą związku z wieloma innymi zmiennymi, dlatego słuszne wydaje się przypuszczenie, że jest to kategoria pojęciowa, która określa kwestie niezwykle istotne dla zrozumienia sposobu funkcjonowania i działalności człowieka, jego integracji osobowości i poziomu jej dojrzałości. Bez wątplenia można postawić hipotezę, iż poziom dojrzałości do planowania kariery będzie zatem zależny od prezentowanych orientacji temporalnych.

Celem przedstawionych w artykule badań jest eksploracja zakresu i kierunku zależności pomiędzy poszczególnymi perspektywami temporalnymi młodzieży, rozpatrywanymi nie w izolacji od siebie, lecz kompleksowo, a wybranymi wyznacznikami jej dojrzałości do planowania kariery.

Metoda

Osoby badane

W badaniu uczestniczyło 92 uczniów (46 dziewcząt i 46 chłopców) klas trzecich, uczęszczających do liceów ogólnokształcących na terenie Łodzi i okolic. Wiek badanych wahał się między 17. a 19. rokiem życia ($M = 18,0$; $SD = 0,2$). Szkoły, które brały udział w badaniu, zostały wybrane metodą losową (losowanie z listy szkół).

Procedura

Badania prowadzone były w roku 2010. Uczniowie wypełniali kwestionariusze metodą papier-ołówek w trakcie godziny wychowawczej. Udział w badaniu był dobrowolny (nikt nie odmówił uczestnictwa). Odrzucono 32 niekompletnie wypełnione kwestionariusze oraz kilkanaście losowo wybranych kwestionariuszy dziewcząt – dla wyrównania liczby badanych dziewcząt i chłopców.

Techniki badawcze

Skala poczucia skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych jest polską wersją kwestionariusza *Career Decision Self-Efficacy Scale* opracowanego przez Betz i Taylor (2006) oraz ich współpracowników (Betz, Klein, 1996; Betz, Hammond, Multon, 2005). Skala składa się z 50 twierdzeń przyporządkowanych po 10 do każdej z pięciu podskal: Samoocena (SO), Gromadzenie informacji (GI), Wybór celów (WC), Planowanie (PL), Rozwiązywanie problemów (RP), które odpowiadają kolejnym kryteriom (wymiarom) dojrzałości do kariery, a co za tym idzie umiejętnościom, składającym się na dojrzałość do planowania kariery zawodowej. Rzetelność skali – oceniana za pomocą współczynnika α Cronbacha – dla podskal waha się od 0,86 do 0,89 i 0,97 dla całej skali (Taylor, Betz, 1983). Dla celów tego badania kwestionariusz został poddany procedurze adaptacji na język polski metodą tłumaczenia odwrotnego. Na koniec natomiast został oceniony przez pięciu sędziów kompetentnych. Na tej podstawie sporządzono ostateczną formę kwestionariusza, wykorzystaną w badaniu. Sprawdzono również rzetelność polskiej wersji tej techniki. Dla całej skali współczynnik rzetelności α Cronbacha wyniósł 0,93, a dla podskal: 0,72 (SO), 0,78 (GI), 0,76 (WC), 0,81 (PL), 0,73 (RP). Wartości te są niższe niż uzyskane przez autorki oryginalnej wersji, ale wyższe niż w adaptacji izraelskiej (Gati, Osipow, Fassa, 1994) i włoskiej (Presti, Pace, Mondo, Nota, Casarubia, Ferrari, Betz, 2012).

Kwestionariusz Postrzegania Czasu jest polską wersją *The Zimbardo Time Perspective Inventory – ZTPI* (Zimbardo, Boyd, 1999) w tłumaczeniu Magdaleny Marszał (źródło własne), która składa się z 56 twierdzeń, przyporządkowanych do pięciu skal – Przeszłej Pozytywnej (PP), Przeszłej Negatywnej (PN), Teraźniejszej Hedonistycznej (TH), Teraźniejszej Fatalistycznej (TF) oraz Przyszłej (P), odpowiadających podstawowym wymiarom perspektywy postrzegania czasu. Rzetelność oryginalnej wersji – oceniana za pomocą współczynnika α Cronbacha – wyniosła dla poszczególnych skal: 0,82 (PN), 0,80 (PP), 0,74 (TF), 0,79 (TH), 0,77 (P) (Zimbardo, Boyd, 1999). W wersji polskiej stosowanej w niniejszym badaniu współczynnik rzetelności α Cronbacha wyniosły: 0,85 (PN), 0,61 (PP), 0,73 (TF), 0,72 (TH), 0,80 (P).

Wyniki

W pierwszym kroku obliczono podstawowe statystyki opisowe – średnie, odchylenia standardowe i korelacje pomiędzy wszystkimi zmiennymi analizowanymi w badaniu (tabela 1). Sprawdzono również rozkłady analizowanych zmiennych. Okazało się, że wszystkie odpowiadają rozkładowi normalnemu.

Tabela 1. Średnie, odchylenia standardowe i korelacje perspektyw temporalnych oraz zmiennych charakteryzujących poczucie skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych

Perspektywy czasowe	Wymiary poczucia skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych						M	SD
	Samo-ocena	Gromadzenie informacji	Wybór celów	Planowanie	Rozwiązywanie problemów			
Przeszłościowa pozytywna	0,168	0,237*	0,138	0,178	0,137	3,35	2,83	
Przeszłościowa negatywna	-0,368**	-0,288**	-0,309**	-0,195	-0,334**	3,63	0,50	
Teraźniejsza fatalistyczna	-0,274**	-0,391**	-0,219**	-0,287**	-0,305**	3,04	0,75	
Teraźniejsza hedonistyczna	0,055	0,028	0,100	0,027	0,054	2,87	0,63	
Przyszłościowa	0,193	0,179	0,185	0,205*	0,134	3,55	0,45	
M	3,87	3,71	3,76	3,60	3,55	-	-	
-SD	0,50	0,59	0,66	0,60	0,56	-	-	

* Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie)

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (dwustronnie)

Warto zwrócić uwagę, że wśród orientacji temporalnych najwyższą średnią wartość osiągnął wskaźnik orientacji przeszłościowo negatywnej, a zaraz po niej przyszłościowej. Najniższy wynik uzyskała orientacja terażniejsza hedonistyczna. Wśród zmiennych charakteryzujących poczucie skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych rozumiane jako dojrzałość do planowania kariery najsilniej reprezentowany jest wskaźnik samooceny, a najsłabiej rozwiązywania problemów.

Analiza korelacji Pearsona wskazuje na liczne istotne związki między dwoma zbiorami zmiennych. Generalnie perspektywa przeszłościowa negatywna i terażniejsza fatalistyczna są powiązane ujemnie ze wszystkimi wskaźnikami dojrzałości do planowania kariery. Istotny, pozytywny związek występuje tylko w dwóch wypadkach – im wyższe wskaźniki orientacji przeszłościowej pozytywnej, tym wyższe jest wśród badanych poczucie skuteczności w odniesieniu do gromadzenia informacji, oraz im silniejsza orientacja przyszłościowa, tym badani lepiej oceniają siebie w zakresie składowej podejmowania decyzji, jaką jest planowanie.

Przed przystąpieniem do dalszej eksploracji danych przetestowano istnienie różnic pomiędzy chłopcami i dziewczętami w wynikach uzyskiwanych w zakresie poszczególnych zmiennych. Analiza ANOVA wykazała brak różnic pomiędzy grupami w zakresie wszystkich wymiarów dojrzałości do planowania kariery. Różnica pojawiła się tylko w porównaniach wskaźników perspektyw temporalnych

i to jedynie w odniesieniu do perspektywy przeszłościowej pozytywnej. Dziewczęta ($M = 3,76$; $SD = 0,46$) charakteryzowały się istotnie wyższymi wynikami [$F(1, 90) = 6,386$, $p = 0,01$] w zakresie tej zmiennej niż chłopcy ($M = 3,50$; $SD = 0,51$). Wielkość efektu eta kwadrat wynosi 0,06, co oznacza efekt przeciętny. Ze względu jednak na fakt, iż w większości skal wyniki chłopców i dziewcząt były zbliżone, w dalszych analizach brano pod uwagę całą badaną grupę, bez podziału na płeć.

W celu wyznaczenia różnorodnych powiązań pomiędzy dwoma grupami zmiennych zastosowano analizę kanoniczną. Zmienne określające perspektywy temporalne potraktowano jako prognozujące (zbiór lewy), a zmienne definiujące dojrzałość do kariery jako wyjaśniane (zbiór prawy). Wyniki analizy kanonicznej przedstawia tabela 2. Wyróżniono pięć zmiennych kanonicznych. Tylko jedna zmienna kanoniczna okazała się statystycznie istotna i wyodrębnia 17 (89%) wariancji ze zmiennych charakteryzujących dojrzałość do planowania kariery (redundancja prawego zbioru). Pierwsza korelacja kanoniczna jest wysoka (0,519) na poziomie istotności $p = 0,007$. Świadczy to o tym, że przyjęty model dobrze opisuje oba zbiory danych.

Tabela 2. *Testowanie istotności pierwiastków kanonicznych*

Zmienne kanoniczne	Kanononiczne R	Kanoniczne R ²	χ^2 Chi ² χ ²	df	P-value	Lambda pierwotna
0	0,519	0,269	45,739	25	0,007	0,586
1	0,410	0,167	18,923	16	0,273	0,801
2	0,171	0,029	3,215	9	0,955	0,963
3	0,078	0,006	0,670	4	0,955	0,992
4	0,041	0,002	0,145	1	0,704	0,998

W zbiorze zmiennych charakteryzujących perspektywy temporalne pierwsza zmienna kanoniczna wyodrębnia 25% wariancji z ich wskaźników. Uzyskana wartość redundancji oznacza, że opierając się na tej zmiennej kanonicznej, można wyjaśnić 6,9% wielkości wariancji wskaźników perspektyw temporalnych przy danych wskaźnikach dojrzałości do planowania kariery. W drugim zbiorze zmiennych charakteryzujących tę dojrzałość zmienna kanoniczna odpowiada za 66% wariancji zmiennych. Z kolei przy danych informacjach o orientacjach temporalnych można wyjaśnić 18% wariancji wskaźników dojrzałości do planowania kariery w oparciu o zmienną kanoniczną.

Podsumowanie pozostałych wyników analizy kanonicznej przedstawia tabela 3. Jak widać, w ramach modelu można wyjaśnić 19, czyli 73% wariancji (redundancja całkowita) we wskaźnikach dojrzałości do planowania kariery przy danych informacjach o perspektywach temporalnych. Na podstawie korelacji kanonicznych i ładunków czynnikowych (podanych w nawiasach przy istotnej zmiennej

kanonicznej) i sugerowanej dolnej wartości korelacji kanonicznej = 0,30 (Tabachnick, Fidell, 2007, s. 587) można wnioskować, że trzy perspektywy temporalne – przeszłościowa pozytywna, terażniejsza fatalistyczna i terażniejsza hedonistyczna (w tym wypadku jednak wartość ładunku czynnikowego jest niska) wpływają na wskaźniki poziomu dojrzałości do planowania kariery (w tym zbiorze wszystkie ładunki są wysokie), a w szczególności na gromadzenie informacji.

Oznacza to, że jest tak, jak zakładała pierwsza zmienna kanoniczna, iż osoby o niskich wskaźnikach perspektywy temporalnej przeszłej pozytywnej i terażniejszej hedonistycznej oraz o wysokich wskaźnikach perspektywy terażniejszej fatalistycznej będą miały zaniżone poczucie własnej skuteczności w zakresie gromadzenia informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych. Nie widać natomiast istotnego wpływu na dojrzałość do planowania kariery perspektywy temporalnej przyszłościowej.

Tabela 3. Zestawienie wyników analizy kanonicznej

Zmienne lewego zbioru	Zmienne kanoniczne				
	U_1^*	U_2	U_3	U_4	U_5
Przeszłościowa pozytywna	-0,396 (-0,43)	0,517	0,015	-0,510	-0,694
Przeszłościowa negatywna	0,261 (0,64)	1,071	-0,292	0,251	0,046
Terażniejsza fatalistyczna	0,798 (0,75)	-0,841	-0,241	-0,475	-0,337
Terażniejsza hedonistyczna	-0,394 (-0,09)	-0,190	-0,383	0,951	-0,258
Przyszłościowa	-0,098 (-0,34)	-0,444	-0,992	-0,159	0,296
Korelacje kanoniczne	0,519	0,410	0,172	0,078	0,041
Redundacja całkowita	19,73%				
Redundacje prawego zbioru	17,87%	1,51%	0,30%	0,04%	0,01%
Zmienne prawego zbioru	Zmienne kanoniczne				
	V_1	V_2	V_3	V_4	V_5
Samoocena	-0,020 (-0,81)	-1,311	0,329	-1,477	0,075
Gromadzenie informacji	-0,856 (-0,98)	1,277	0,538	0,031	-1,012
Wybór celów	-0,126 (-0,71)	-0,225	-0,840	1,050	-0,795
Planowanie	0,143 (-0,73)	0,548	-1,239	-0,163	0,983
Rozwiązywanie problemów	-0,196 (-0,81)	-0,533	0,875	0,676	0,958

* W nawiasach podane są ładunki czynnikowe dla pierwszej zmiennej kanonicznej. Korelacje kanoniczne o wartościach powyżej 0,30 oznaczone zostały drukiem pogrubionym.

Dyskusja

Przedstawione wyniki analiz opisowych pozwalają na sformułowanie dwóch wniosków znajdujących częściowe potwierdzenia we wcześniejszych badaniach.

Po pierwsze, podobnie jak wykazali to Zimbardo i Boyd (1999) oraz Adelabu (2007, 2008), ale wbrew wynikom badań Phana (2009), dziewczęta charakteryzowały się wyższymi wskaźnikami perspektywy przeszłościowej niż chłopcy. Wynik ten jest zgodny z rezultatami badań Zimbardo i Boyda (1999), którzy wykazali, że perspektywa przeszłościowa pozytywna wiąże się z nostalgią „za dawnymi dobrymi czasami” oraz pielęgnowaniem relacji z przyjaciółmi i bliskimi, a te zachowania są mocno związane ze społecznym spostrzeganiem roli kobiety. Brak różnic w zakresie tej zmiennej ze względu na płeć jest – zdaniem Phana (2009), prowadzącego badania z udziałem młodzieży zamieszkującej Fidżi – wynikiem uniformizacji zachowań, do której przyczynia się problem ubóstwa i niepewności: rodzice dzieci zamieszkujących te regiony stymulują ich potrzebę edukacji i dążenia do sukcesu bez względu na płeć.

Po drugie, ważnym rezultatem analizy porównawczej perspektyw temporalnych jest ulokowanie się perspektywy temporalnej przyszłościowej dopiero na drugim miejscu, po perspektywie przeszłościowej negatywnej. Wynik ten jest zgodny z badaniami Liberskiej (2004), która zauważyła niepokojące jej zdaniem zjawisko nasilania załamywania się optymizmu wśród młodzieży. Być może też, o czym pisze Luken (2013), jest to zjawisko naturalne, związane z długotrwałym procesem dojrzewania ludzkiego mózgu, a przede wszystkim niepełnym rozwojem kory przedczołowej u osób przed 25. rokiem życia. Procesy decyzyjne zachodzą u młodzieży w tylnej części mózgu, co powoduje, że ma ona problemy z formułowaniem długoterminowych celów, nadawaniem im hierarchii oraz ustalaniem powiązań między przyszłością a teraźniejszością.

Badanie prostych związków liniowych między dojrzałością do kariery a perspektywami temporalnymi wykazało różnorodne powiązania: umiejętność planowania charakteryzuje głównie jednostki z przyszłą perspektywą temporalną, a umiejętność gromadzenia informacji z perspektywą przeszłą pozytywną. Uznawane są one za najbardziej korzystne dla funkcjonowania jednostki w realizowaniu zadań zawodowych. Nie jest to jednak związek tak znaczący, jak można byłoby przewidywać na podstawie badań Lasane’a i Jonesa (1999), co potwierdziła następnie analiza kanoniczna. Uzyskane dane wskazują na istnienie inhibitora silnie blokującego rozwój dojrzałości do planowania kariery przez młodzież – jest nią perspektywa terażniejsza fatalistyczna.

Zgodnie z ujęciem Zimbardo i Boyda (2009) osoby przyjmujące tę perspektywę nie są sumienne ani też bardzo zainteresowane swoją przyszłością. Nie poszukują informacji, ponieważ brakuje im poczucia osobistego sprawstwa i prób przewidywania konsekwencji swoich działań oraz uważają, że wszystko jest wobec nich z góry zaplanowane. Osoby takie nie skupiają się na zaplanowaniu własnej

przyszłości adekwatnie do własnych preferencji i zdolności ze względu na to, iż wierzą, że ich życiem sterują siły zewnętrzne, na które nie mają wpływu. Tłumaczy to także dość silny związek ze wskaźnikiem określającym podejście do rozwiązywania problemów. Ten zresztą wyjaśniają również przytoczone wcześniej wyniki badań (Ferrari, Diaz-Morales, 2007; Lasane, Jones, 1999), wskazujące, iż uczniowie o orientacji terażniejszej (fatalistycznej czy hedonistycznej) charakteryzują się brakiem kontroli, a gdy napotykają trudności, radzą sobie w sposób nieprzystosowawczy. Co, poza wszystkim, może stanowić pewną przesłankę dla organizacji pracy doradczej i poradniczej z młodymi ludźmi.

Zaskakujący jest jednak fakt, także interesujący z punktu widzenia pracy doradców zawodu i edukatorów, iż analiza nie wykazała istotnego (i ujemnego) związku orientacji terażniejszej hedonistycznej ze wskaźnikiem wyboru celów. Charakteryzujące te osoby przekonania wskazywałyby bowiem, iż nie będą się one skupiały na konkretnych wyborach dotyczących ich przyszłości edukacyjnej, czy dalej – zawodowej. Tymczasem tak nie jest. Może to wynikać z faktu, iż wszyscy maturzyści stają przed wyborem określonego kierunku studiów czy zawodu. Być może, wybory takie są dla nich (tak jak dla wszystkich) powszechne i konieczne. Nie wierzą jednocześnie, że zmieniają one coś diametralnie w ich życiu – które jest już przecież zaplanowane. Mimo wszystko zastanawiają się nad nimi przez krótki czas i ich dokonują. Zapewne, jak sugerował to Łukaszewski (1983), traktują je jako zadania doraźne.

Rezultaty badania wykazały także, że osoby prezentujące orientację terażniejszą hedonistyczną dobrze radzą sobie z gromadzeniem informacji (z czego zapewne czerpią przyjemność) i, podobnie jak wynika z wcześniejszych badań Zimbardo i Boyda (2009), próbują różnorodnych aktywności, poszukują nowości i angażują się w to, co robią. Są pełne energii i pomysłów. Skupiają się jednak nadmiernie na unikaniu przykrości, są niekonsekwentne, mało sumienne i lubią improwizować. W związku z tym mogą mieć problemy z realizacją innych zadań wymagających pewnej dojrzałości, takich jak formułowanie celów i trwanie przy podjętych wyborach. Nawiązując do badań Phana (2009), można sformułować przypuszczenie, że oddziaływanie perspektywy terażniejszej (szczególnie negatywnej) na procesy motywacyjne i ogólnie na funkcjonowanie człowieka jest niesłusznie zaniedbanym przez badaczy podejściem do czasu, i tak jak sugeruje Luken (2013), wspieranie rozwoju zawodowego młodych ludzi nie musi polegać wyłącznie na przyspieszaniu tworzenia się ich wyobrażeń przyszłości. Z jednej bowiem strony długofalowa perspektywa przyszłościowa wytycza kierunek rozwoju jednostki, z drugiej jednak nie sprzyja elastyczności w podejmowaniu decyzji i korzystaniu przez tę jednostkę z doświadczeń „tu i teraz”.

Przeprowadzona analiza wskazała również na istotny (i ujemny) związek między dojrzałością do planowania kariery a orientacją temporalną przeszłościowo-negatywną. Wyraża się on w postaci zachowania prezentowanego przez osoby, u których dominuje owa orientacja. Są one bowiem (Zimbardo, Boyd, 1999)

pesymistycznie nastawione do życia, nieszczęśliwe i pełne niepokoju (tłumaczy to dość silny związek między omawianą orientacją a wyborem celów oraz rozwiązywaniem problemów). Charakteryzuje je brak śmiałości i zdecydowania, niezbędnych do skutecznego zbierania informacji (gromadzenie informacji). Nie są zbyt pewne siebie, skupiają się mocno na swojej przeszłości, mając jednocześnie do niej negatywne nastawienie i nie planują przyszłości. Możliwe, iż koncentracja na przeszłości powoduje, iż prowadzone przez nie życie i formułowanie celów ograniczone są do koniecznego minimum. Orientacja przeszłościowo negatywna nie oddziałuje jednak na dojrzałość do planowania kariery równie silnie w sytuacji, gdy rozpatruje się jej skutki globalnie w kontekście innych perspektyw, co udowodniła analiza kanoniczna.

Inaczej niż prezentowały to badania Tabera (2012), analiza wykazała istotny (i odwrotny) związek między jednym ze składników dojrzałości do planowania kariery: gromadzeniem informacji a orientacją przeszłościowo-pozytywną. Wynika on prawdopodobnie ze sprzeczności cech posiadanych przez osoby prezentujące ową orientację. Z jednej strony, jako osoby o orientacji przeszłościowej, rzeczywiście są silnie skoncentrowane na swojej przeszłości. Zmniejsza to ich możliwość do korzystania z napotykanym szans. Z drugiej jednak strony, są to osoby optymistycznie nastawione do życia i pewne siebie. Pozostają przy tym tradycjonalistami, którzy nie podejmują ryzyka. Najprawdopodobniej dlatego też, mimo pozytywnego nastawienia do własnych uzdolnień czy kompetencji radzenia sobie z przeszkodami, nie stawiają sobie one dalekosiężnych celów i nie planują swojej kariery zawodowej krok po kroku.

Celem prezentowanych badań było ustalenie, w jaki sposób kombinacja rodzajów orientacji temporalnych wiąże się z poczuciem skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych. Zgodnie z danymi uzyskanymi w dotychczasowych badaniach (Ferari, Nota, Soresi, 2010) wydawać by się mogło, że jedynie perspektywa przyszłościowa powinna wiązać się z wymiarami decyzyjności i planowania przyszłości. W praktyce okazuje się jednak, że wspomniany związek jest złożony i powinno się go rozpatrywać wielowymiarowo.

Osoby prezentujące orientację przyszłościową, zdaniem Zimbardo i Boyda (2009), mają poczucie własnej skuteczności oraz kompetencji. Charakteryzuje je wytrwałość i zdolność do odraczania gratyfikacji. Brak związku tej orientacji ze wskaźnikami dojrzałości do planowania kariery można tłumaczyć brakiem elastyczności i skłonności do podejmowania ryzyka – dość istotnymi atrybutami osób, charakteryzujących się wysokim poczuciem skuteczności (Bandura, 2002). Osoby te działają według precyzyjnie określonego planu. Są konsekwentne i obowiązkowe. Mogą jednak nie być otwarte na nowe, niespodziewane i potencjalnie ciekawsze możliwości, które pojawiają się w perspektywie życiowej.

Uzyskane wyniki potwierdzają konieczność przyjmowania zbalansowanej perspektywy temporalnej Zimbardo i Boniwell (2004), postulującej potrzebę rozwijania zarówno nastawienia ku przyszłości, jak i postaw umożliwiających cieszenie się

teraźniejszością oraz pozytywnego stosunku do przeszłości, w celu wykształcenia najbardziej optymalnego dla dobrostanu jednostki podejścia do czasu. W poradnictwie zawodowym postulat ten oznacza podejmowanie przez doradców pracy doradczej z młodzieżą bazującej w większym niż dotychczas stopniu na zasobach z przeszłości (np. na międzypokoleniowym transferze pozytywnych wartości związanych z pracą), rozwijanie dojrzałości zawodowej poprzez dostarczanie bieżących, pozytywnych doświadczeń związanych z pracą (a nie tylko opieranie się na jej przyszłych wyobrażeniach). Ograniczyć należy również stosowanie technik typowo coachingowych, w których najistotniejsze jest formułowanie dalekosiężnych celów i długoterminowe planowanie.

Konkludując, warto zauważyć, iż model badawczy oraz dane empiryczne uzyskane w prezentowanej pracy mogą przyczynić się do poszerzenia teorii psychologicznej dojrzałości do planowania kariery oraz stanowić aplikacyjne wsparcie dla przedstawianych w literaturze przedmiotu danych, dotyczących orientacji czasowych i poczucia skuteczności prezentowanego w odniesieniu do podejmowania decyzji zawodowych. Badania pozwoliły również na poszerzenie bazy metodologicznej poprzez kulturową i językową adaptację zastosowanych inwentarzy.

Mimo uzyskania interesujących rezultatów, należy jednak zwrócić uwagę na ograniczenia przeprowadzonego studium. W przypadku analizy orientacji temporalnych trzeba pamiętać bowiem, że mogą one być uzależnione od czynników sytuacyjnych, takich jak trauma, zmiana statusu czy zmienione stany świadomości młodych ludzi, oraz mogą ulegać wpływowi zmian rozwojowych. W kolejnych badaniach warto więc zwrócić uwagę i na te aspekty, aby zminimalizować wpływ czynników zakłócających. Jak tutaj wykazano, starając się, w takim stopniu, w jakim było to możliwe, sprostać wymaganiom metodologicznym, niewiele osób przejawia wyłącznie jedną orientację temporalną. Zazwyczaj dominuje tylko wybrana z wyróżnionych perspektyw, przy jednoczesnym występowaniu cech charakterystycznych dla pozostałych. Nie można jednak zapominać, że orientacje temporalne są w wysokim stopniu zależne od kontekstu socjoekonomicznego i kulturowego. Warto byłoby zatem przyjrzeć się kształtowaniu się orientacji temporalnych w badaniach podłużnych z zastosowaniem procedur etnograficznych (Brewer, 2005), uwzględniających ich podłoże społeczne i historyczne. Może powinno się również dokonać głębszej eksploracji analizowanych konstruktów z perspektywy badań jakościowych, niektórzy badacze kwestionują bowiem trafność i rzetelność metod samoopisowych, stosowanych w odniesieniu do młodzieży.

Mając powyższe na uwadze, można jednak zakładać, że uzyskane i poddane pogłębionej analizie prezentowane tu wnioski mogą stać się nie tylko przedmiotem dyskusji i dalszej weryfikacji badaczy poradnictwa kariery, ale także dostarczyć nowych impulsów do pracy z młodymi dorosłymi doradcami zawodu-refleksyjnym praktykom.

Bibliografia

- Adelabu, D.H. (2007). Time Perspective and School Membership as Correlates to Academic Achievement among African American Adolescents. *Adolescence*, 42, 525-538.
- Adelabu, D.H. (2008). Future Time Perspective, Hope, and Ethnic Identity among African American Adolescents. *Urban Education*, 43, 347-360.
- Arthur, M.B, Rousseau, D.M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press.
- Banasikowska, I. (2001). Rola różnic indywidualnych w badaniach nad poczuciem czasu u człowieka [“The Role of Individual Differences in Research on the Human Sense of Time”]. W: W. Ciarkowska, A. Matczak (red.), *Różnice indywidualne: wybrane badania inspirowane Regulacyjną Teorią Temperamentu Profesora Jana Strelaua* [Individual Differences: Selected Research Inspired by Professor Jan Strelau’s Regulatory Theory of Temperament] (s. 117-133). Warsaw: The Interdisciplinary Centre for Behaviour Genetic Research of the Warsaw University.
- Bandura, A. (2002). “Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies.” W: A. Bandura (red.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (s. 1-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bańka, A. (2005). *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: „Print-B”.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: „Print-B”.
- Betz, N., Klein, K. (1996). Relationships among Measures of Career Self-Efficacy, Generalized Self-Efficacy, and Global Self-Esteem. *Journal of Career Assessment*, 4, 285-298.
- Betz, N.E., Hammond, M., Multon, K. (2005). Reliability and Validity of Five-Level Response Continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13, 131-149.
- Betz, N.E., Taylor, K.M. (2006). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDSE – Short Form*. Ohio: The Ohio State University.
- Block, R.A. (1990). Models of Psychological time. W: R.A. Block (red.), *Cognitive Models of Psychological Time*. Hilldale, NJ: Erlbaum.
- Brewer, J.D. (2005). *Ethnography*. Buckingham: Open University Press.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., Frautschy De Muth R.L. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Chlewiński, Z. (1977). Czas w aspekcie fizjologicznym i psychologicznym [“Time in Physiological and Psychological Aspects”]. *Roczniki Filozoficzne* [Philosophical Annuals], 25, 93-117.
- Crites, J.O. (1973). *Career Maturity*. Michigan: National Council on Measurement in Education.
- De Volder, M.L., Lens, W. (1982). Academic Achievement and Future Time Perspective as a Cognitive-Motivational Concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 566-571.
- Di Fabio, A. (2014). Intrapreneurial Self-Capital: a New Construct for the 21st Century. *Journal of Employment Counselling*, 3(51), 98-111.

- Encyklopedia PWN* [Encyclopaedia of the Polish Scientific Publishers] (1999). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN [Polish Scientific Publishers].
- Ferrari, J.R., Diaz-Morales, J.F. (2007). Procrastination: Different Time Orientations Reflect Different Motives. *Journal of Research in Personality*, 41, 707-714.
- Fraisse, P. (1963). *Psychology of Time*. New York: Harper & Now.
- Ferrari, J.L., Nota, L., Soresi, S. (2010). Time Perspective and Indecision in Young and Older Adolescents. *British Journal of Guidance and Counselling*, 38, 61-82.
- Gati, I., Osipow, W., Fassa, N. (1994). The Scale Structure of Multi-Scale Measures: Application of the Split-Scale Method to the Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2, 384-397.
- Hackett, G. (2002). Self-Efficacy in Career Choice and Development. W: A. Bandura (red.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (s. 1-45). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hall, D.T. (2006). Special Section on Boundaryless and Protean Careers: Next Steps in Conceptualizing and Measuring Boundaryless and Protean Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 1-3.
- Hodgins, D.C., Engel, A. (2002). Future Time Perspective in Pathological Gamblers. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 190, 775-780.
- Hoonart, J. (1973). "Time Perspective: Theoretical and Methodological Considerations." *Psychologia Belgica*, 13, 265-294.
- Hulbert, R.J., Lens, W. (1988). Time and Self-Identity in Later Life. *Aging and Human Development*, 27, 293-303.
- Inkson, K. (2006). Protean and Boundaryless Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 48-63.
- Lennings, C.L., Burns, A.M., Cooney, G. (1998). The Profiles of Time Perspective and Personality: Developmental Considerations. *Journal of Psychology*, 132, 629-641.
- Lasane, T.P., Jones, J.M. (1999). Temporal Orientation and Academic Goal-Setting. The Mediation Properties of a Motivational Self. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14, 31-44.
- Lens, W. (2004). *Future Time Perspective. A Psychological Approach*. Paper presented at the symposium: "The Psychology of Time: Theoretical Inspirations, Experience, Temporal Competencies, Empirical Approaches." Lublin: The Catholic University of Lublin.
- Lens, W., Moreas, M.A. (1994). Future Time Perspective: An Individual and a Societal Approach. W: Z. Zaleski (red.), *Psychology of Future Orientation*. Lublin: The Scientific Society of the Catholic University of Lublin.
- Lewin, K. (1946). Behavior and Development as a Function of Total Situation. W: L. Carmichel (red.). *Manual of Child Psychology*, New-York: Wiley, 791-844.
- Liberska, H. (2004). Perspektywy temporalne młodzi. Wybrane uwarunkowania ["Temporal Perspectives of Young People. Selected Determinants."] Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM [Adam Mickiewicz University Press].
- Luken, T. (2013). Przygotowania do konstruowania kariery (*career learning*) – czy rzeczywiście zmierzamy w dobrym kierunku? ["Career Learning – Is It Really a Step in the Right Direction?"]. *Studia Poradownicze/Journal of Counsellogy*, 131-147.

- Łukaszewski, W. (1984). Umiejscowienie w czasie ["Placement in Time"]. W: W. Łukaszewski, *Szanse rozwoju osobowości [Opportunities of Personality Development]* (s. 157-184). Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.
- Łukaszewski, W. (1983). Orientacje temporalne jako jeden z aspektów osobowości ["Temporal Orientations as One of Aspects of Personality"]. W: W. Łukaszewski (red.), *Osobowość – orientacje temporalne – ustosunkowanie się do zmian (Personality – Temporal Orientations – Shaping Attitudes towards Changes)*. Wrocław: Wrocław University Press.
- Nawrat, R. (1981). Orientacja temporalna: przegląd technik pomiaru i wyników badań ["Temporal Orientation: Overview of Techniques of Measurement and Results of Research"]. *Przegląd Psychologiczny [Psychological Review]* 24, 97-123.
- Nosal, Cz. (2004). Struktura orientacji temporalnej ["Structure of Temporal Orientation"]. W: Cz. Nosal, B. Bajcar, *Czas psychologiczny: wymiary, struktura, konsekwencje [Psychological Time: Dimensions, Structure and Consequences]* (s. 57-73). Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
- Nurmi, J. (1991). How do Adolescents See their Future? A Review of the Development of Future – Orientation and Planning. *Developmental Review*, 11, 1-59.
- Nuttin, J. (1985). *Future Time Perspective and Motivation. Theory and Research Method*. Leuven: Leuven University Press.
- Obuchowski, K. (1987). Psychologiczne aspekty orientacji temporalnej ["Psychological Aspects of Temporal Orientation"]. W: K. Cackowski, J. Wojczakowski (red.), *Stosunek do czasu w różnych strukturach kulturowych [The Attitude to Time in Various Cultural Structures]*. Warszawa: ANS.
- Ornstein, R.W. (1969). *On the Experience of Time*. New York: American Elsevier.
- Pawluczuk, W. (1987). Czas w różnych systemach aktywności człowieka ["Time in Various Systems of Human Activity"]. W: K. Cackowski, J. Wojczakowski (red.), *Stosunek do czasu w różnych strukturach kulturowych [The Attitude to Time in Various Cultural Structures]*. Warszawa: ANS.
- Phan, H.P. (2009). Amalgamation of Future Time Orientation, Epistemological Beliefs, Achievement Goals and Study Strategies: Empirical Evidence Established. *British Journal of Educational Psychology*, 79, 155-173.
- Presti, A.L., Pace, F., Mondo, M., Nota, L., Casarubia, P., Ferrari, L., Betz, N.E. (2012). An Examination of the Structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale (Short Form) among Italian High School Students. *Journal of Career Assessment*, 21, 337-347.
- Savickas, M.L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. W: S.D. Brown, R.W. Lent (red.), *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* (s. 42-70). Hoboken, NJ.: John Wiley & Sons.
- Simons, J., Dewitte, S., Lens, W. (2004). The Role of Different Types of Instrumentality in Motivation, Study Strategies, and Performance: Know Why You Learn, so You'll Know What You Learn! *British Journal of Educational Psychology*, 74, 343-360.
- Suddendorf, T., Corballis, M.C. (1997). Mental Time Travel and the Evolution of the Human Mind. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 123, 133-167.
- Sullivan, S.E. Arthur, M.B. (2006). The Evolution of Boundaryless Career Concept: Examining Physical and Psychological Mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.

- Super, D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*, tłum. H. Choynowska, [Psychology of Interests]. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Super, D.E. (1990). A Life Span, Life Space to Career Development. W.D. Brown, L. Brooks (red.), *Career Choice and Development* (2nd ed., s. 197-261). San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass Publishers.
- Tabachnick, B.G., Fidel, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allen & Bacon.
- Taber, B.J. (2012). Time Perspective and Career-Making Difficulties in Adults. *Journal of Career Assessment*, 21, 200-209.
- Taylor, K.M., Betz, N.E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Tucholska, K. (2007). *Kompetencje temporalne jako wyznacznik dobrego funkcjonowania* [Temporal Competences as an Indicator of Good Functioning]. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Wallace, M., Rabin, A.I. (1960). Temporal Experience. *Psychological Bulletin*, 57, 213-236.
- Wessman, A.E. (1973). Personality and the Subjective Experience of Time. *Journal of Personality Assessment*, 37, 103-114.
- Zaleski, Z. (1988). Transtemporalne «ja»: osobowość w trzech wymiarach czasowych [“The Transtemporal ‘I’: Personality in Three Temporal Dimensions”]. *Przegląd Psychologiczny* [Psychological Review], 4(31), 931-945.
- Zaleski, Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych* [Psychology of Intentional Behaviours]. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zimbardo, P.G. (2002). Time to Take our Time. *Psychology Today*, 35, 62.
- Zimbardo, P.G., Boniwell, I. (2007). Zrównoważona perspektywa czasowa jako warunek optymalnego funkcjonowania [“Balanced Temporal Perspective as a Condition of Optimal Functioning”]. W: A. Linley, S. Joseph, *Psychologia pozytywna w praktyce*, tłum. A. Jaworska [Positive Psychology in Practice]. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zimbardo, P.G., Boyd, J.N. (1999). Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual Differences Metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 6, 1271-1288.
- Zimbardo, P.G., Boyd, J.N. (2009). *Paradoks czasu*, tłum. A. Cybulska, M. Zieliński, [The Time Paradox]. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zimbardo, P.G., Gonzalez, A. (1985). Time in Perspective. *Psychology Today*, 3, 21-26.