

LABOR et EDUCATIO

nr 4/2016

BADANIA

Janusz Surzykiewicz

Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Germany

Duchowość i religijność a wybór zawodu przez młodych ludzi

Religion and Spirituality and the Choice of Profession for Young People

Wstęp

Decyzja dotycząca wyboru kariery zawodowej i determinacja, która towarzyszy jej realizacji, wymagają od młodych ludzi posiadania ważnych zdolności adaptacyjnych, stanowiących o ich zasobach osobistych. Decydują one nie tylko o sukcesie w karierze zawodowej, lecz także o zadowoleniu i satysfakcji z życia. Oprócz charakterystycznych czynników, związanych głównie ze sferą poznawczo-emocjonalną i behawioralną, coraz częściej uwagę światowych badaczy zwraca również sfera duchowo-religijnych aspektów człowieka.

Zbadanie tej zależności w odniesieniu do młodych ludzi stało się przedmiotem badań naukowych również na gruncie polskim. W ostatnich latach młodzi Polacy podlegają nieustannie zwiększającym się wymogom edukacyjnym i zawodowym. Główne zagadnienie, stanowiące przedmiot prezentowanych tu badań, dotyczy możliwości bliższego określenia roli czynników du-

chowo-religijnych wśród wielu innych cech osobowych młodzieży w procesie wyboru drogi kariery i adaptacji zawodowej. Jednym z podstawowych założeń badawczych jest wyjaśnienie powiązań zachodzących pomiędzy głównymi wyznacznikami pomysłnej adaptacji zawodowej (czyli poczucie własnej skuteczności w karierze zawodowej i satysfakcja z życia) a wpływami (bezpośrednim i pośrednim), wynikającymi z deklarowanego przez młodzież nastawienia religijno-duchowego.

Zapotrzebowanie na całościowe ujęcie problematyki adaptacji do zawodu

Wybór zawodu i proces przygotowania do jego wykonywania wymagają od młodego człowieka zdobycia rozeznania co do własnych zainteresowań, uzdolnień i predyspozycji. Rozpoznanie i właściwa ocena tych składowych procesu adaptacji do zawodu wpływa nie tylko na trafność wyboru, także warunkuje późniejszy rozwój kariery zawodowej i, w ostatecznym rozrachunku, poczucie życiowego spełnienia.

Wśród młodych ludzi zauważa się ostatnio ewolucję poglądów i postaw, związanych z przechodzeniem od młodości ku dorosłości. Owa ewolucja ma zdecydowany wpływ na rozwój karier zawodowych. Z jednej strony młodzież stająca przed wyborem drogi zawodowej ma do dyspozycji wachlarz społeczno-kulturowych sposobów samorealizacji, z drugiej natomiast natrafia na bariery, które hamują, a niekiedy nawet całkowicie rujną ich plany życiowe. Paralelnie do wzrastających korzyści (wynikających z postępu kulturowo-cywilizacyjnego) doświadczają piętrzących się trudności w rozpoznaniu obowiązujących w świecie wartości (por. Savickas, 2013; Hirschi, Herrmann, 2013a,b; Jaensch, Hirschi, Freund, 2015; Dik, Domene, 2015; Bańka, 2015).

Nastolatkomie doświadczają nadzwyczaj szybko rozwijającej się, skomplikowanej dynamiki zmian problemowych w zakresie decyzji zawodowych. Przejawia się ona głównie w tym, że naturalne procesy rozwojowe, związane z dojrzywaniem psychospołecznym jednostki, są zakłócane przez oddziaływania kontekstowe. W tych ostatnich kluczową rolę odgrywają uwarunkowania wynikające z przejścia z etapu edukacyjnego do świata pracy oraz wymogi z nim związane. Co prawda oddziaływania te implikują wiele nowych możliwości, równocześnie jednak narzucają jednostce spore wymagania w kwestii realizacji swoich planów życiowych (por. Blustein, Juntunen I Worthing-

ton, 2000; Perry, DeWine, Duffy i Vance, 2007; Brzezińska, Piotrowski, 2010; Brown, Small, 2012; Bańka, 2014; 2015; Sheu, Lent, 2015). Opisane zjawisko wynika z napięcia, które powstaje pomiędzy czynnikami współdecydującymi o indywidualnej i społecznej tożsamości (względnie dojrzałości zawodowej) a sytuacją młodego człowieka znajdującą się w przejściowej fazie profilowania własnej kariery zawodowej.

pozytywna inicjacja i przebieg kariery zawodowej u młodych świadczą o tym, że dysponują oni zasobami adaptacyjnymi, które umożliwiają przeciętne różnego rodzaju stresorów. Jednak spora liczba osób w młodym wieku ulega charakterystycznemu i wciąż narastającemu zjawisku niepewności co do własnej drogi zawodowej i związanemu z tym stanowi bezdecyzyjności. Młodzi ludzie często utykają w swoistej „próżni decyzyjnej” (por. Bańka, 2012; Astin, Astin i Lindholm., 2011a; Dik, Sargent i Steger, 2008) i ulegają stagnacji rozwojowej, tzw. prokrastynacji (por. Cady, 2007; Uthayakumar, Schimmack, Hartung i Rogers, 2010; Cardador, Caza, 2012; Hirschi, Herrmann, 2012; Duffy, Allan i Bott, 2012; Tix, Dik, Johnson i Steger, 2013; Krause, Freund, 2014; Bańka, 2015). Zablockowanie odpowiednich mechanizmów autoregulacyjnych może współdecydować o niezdolności jednostki do koordynowania swoich celów życiowych. Szczególnie istotne są te, które dotyczą wyboru kierunku kariery zawodowej i jej rozwoju. One to mogą też mieć znaczny wpływ na obniżenie poczucia dobrostanu jednostki (por. Spunt, Rassin i Epstein, 2009; Bańka, 2012; 2014).

Wobec powyższych ustaleń należy przyjąć, że badania naukowe nad wspieraniem procesów adaptacyjnych, zainicjowane w latach 60. i 70. minionego wieku przez D.E. Supera i J.L. Hollanda (Super, 1953; Holland, 1959), nabierają szczególnego znaczenia w dobie kultury postmodernistycznej. Charakteryzuje się ona znaczną polaryzacją norm życia społecznego, płynnością struktur organizacyjnych i ludzkich biografii (por. Kinjerski, Skrypnek, 2008; Savickas, 2013; Savickas i współpracownicy, 2009; Hill, Dik, 2012; Hirschi, 2013; Hirschi, Herrmann i Keller, 2015).

W opinii wielu badaczy, pośród niezbędnych w tym względzie zasobów psychicznych jednostki, szczególnie ważne okazuje się, ujęte w konstrukcie psychologicznym, tzw. „przekonanie, czy też poczucie o własnej skuteczności” (por. Bandura, 1977; Gushue, Scanlan, Pantzer i Clarke, 2006; Bullock-Yowell, Mohn, Peterson, Reardon i Wright, 2011). W procesach przystosowawczych do pracy zawodowej wyraża ono „przekonanie o własnej skuteczności związa-

nej z karierą” i rozumiane jest jako zdolność do osiągnięcia różnych umiejętności, kompetencji tożsamościowych i społecznych, niezbędnych do pomyślnej realizacji kariery zawodowej. Trudności występujące na tej drodze nie osłabiają przekonania o skuteczności jednostki. Wprost przeciwnie – stanowią wyzwanie do wzmożonej mobilizacji sił i działań (por. Wolfe, Betz, 2004; Betz, 2007; Peterson, Byron, 2008; Bullock-Yowell i współpracownicy 2011; Bańka, 2014). Głównych źródeł w tym względzie należy upatrywać w uwarunkowaniach indywidualno-osobowościowych, w doświadczaniu sukcesu przez jednostkę, w jej procesach uczenia się społeczno-poznawczego i emocjonalnego. Związane są one zawsze z bezpośrednim doświadczeniem i indywidualnymi przeżyciami jednostki (por. Anderson, Betz, 2001; Rogers i współpracownicy, 2008; Uthayakumar i współpracownicy, 2010; Hirschi, Herrmann 2013a; 2013b; Hirschi, 2014). Prowadzone w tym względzie prace badawcze dostarczają ważnych informacji na temat powyższych psychospołecznych determinantów decyzji i procesów adaptacyjnych w zawodzie młodych ludzi. Pozwalają też na sporządzenie odpowiednich narzędzi diagnostycznych, pomocnych w praktyce edukacyjno-poradniczej (por. Rottinghaus, Coon, Gaffey i Zytowski, 2007; Bańka, 2007; 2015; Savickas, Porfeli, 2012).

W dotychczasowych badaniach zasobów psychicznych jednostki uwaga badaczy skupiała się jednak jednostronnie na czynnikach i mechanizmach związanych ze sferą poznawczo-emocjonalną i behawioralną. Zaniedbuje się, niestety, szersze rozumienie życia człowieka i jego zasobów, szczególnie tych, które związane są ze sferą życia duchowego i religijnego. W posiadaniu badaczy jest dobrze udokumentowana baza danych, potwierdzająca pozytywny związek religijności i duchowości z prozdrowotnym i społecznym funkcjonowaniem człowieka (por. Hackney, Sanders, 2003; FAVOR, 2004; Zwingmann, Klein 2013; Stamm, 2006; Freeman, 2007; Nash, Swaby, 2011; Salter, 2011; Fleming, Purnell i Wang, 2012; Lindholm, 2012; Brandenberger, Bowman, 2012; Gehrke, 2012; Faigin, 2012; Pargament, Mahoney, Shafranske, Exline i Jones, 2013; Purwati, 2014; Koenig, 2015; Pearce i współpracownicy, 2015).

Powyższe ustalenia spowodowały wśród niektórych badaczy wzrastające zainteresowanie rolą czynników duchowych i religijnych również w odniesieniu do realizacji kariery zawodowej (por. Davidson, Caddell, 1994; Hall, Chandler, 2005; Constantine, Miville, Warren, Gainor i Lewis-Coles, 2006; Paloutzian, Emmons i Keortge, 2010; Lynn, Naughton i VanderVeen, 2011; Duffy, Dik, 2012; Hill, Dik, 2012; Park, 2012; Hernandez, Mahoney, 2012; Be-

nefiel, Fry, Geigle, 2014; Warlick i współpracownicy, 2016). Już na poziomie zdroworozsądkowym zauważa się ich ważną funkcję sensotwórczą i adaptacyjną, dzięki której jednostka, w tym przypadku dorastający młody człowiek, może otrzymać ważne wsparcie w decyzjach i realizacji zadań życiowych i zawodowych. Szczególnie duchowość rozumiana jako poszukiwanie sensu i nadawanie znaczeń wspiera jednostkę w rozwijaniu zdolności do refleksyjności i umiejętności samodzielnego konstruowania własnych perspektyw życiowych. Odpowiada to w pełni współczesnym teoriom rozwoju kariery zawodowej (Savikas, 2011; 2013; Astin i współpracownicy, 2011a,b).

W zainicjowanych badaniach, oprócz dążenia do ujęcia sensu generowanego przez powyższe czynniki, chodzi też o doprecyzowanie sposobu ich oddziaływania na umiejętności adaptacyjne badanego w warunkach realizacji kariery i pracy zawodowej. W tym kontekście zwrócono również uwagę na zależności zachodzące pomiędzy sferą duchowo-religijną młodych ludzi a ich determinacją w wyborze i realizacji przyszłego zawodu, przekonaniami na temat własnej skuteczności i gotowością do przystosowania się do wymagań rynku pracy (por. Duffy, 2006; Duffy, Lent, 2008; Duffy, Reid i Dik, 2010; Duffy, 2010; Duffy, Allan i Bott, 2012; Hirsto, 2012; Hernandez, Mahoney, 2012; Dik, Byrne i Steger, 2013). Ponownie odkryto walor kategorii powołania, w przeszłości ściśle związanej z atrybucją religijną, rozumianą jako przeświadczenie o odgórnym, pochodzącym od Boga przeznaczeniu do wykonywania określonej profesji (por. Placher, 2005; Neafsey, 2006; Duffy, Sedlacek, 2010; Steger i współpracownicy, 2010 a,b; Dik, Duffy i Tix, 2012; Hall, Burkholder i Sterner, 2014; Dik i Domene, 2015). Co prawda nadal ujmuje się w niej akcenty religijne, jednak we współczesnych badaniach jest ona definiowana na podstawie parametrów *stricte* psychologicznych, wyrażających raczej neutralne rozumienie relacji religijnej bez odniesienia do konkretnych ujęć określonych religii. W tym znaczeniu wyraża ona swoiste przeświadczenie o poczuciu bycia wezwanym przez mniej lub bardziej konkretne odniesienie do istoty wyższej, która może też być rozumiana jako osobowy Bóg (por. Lewis, Hardin, 2002; Milliman, Czaplewski i Ferguson, 2003; Heelas, Woodhead, Seel, Szersynski i Tusting, 2004; Freeman, 2007; Polak, Chrupała-Pniak, 2010; Duffy, Sedlacek, 2010; Steger i współpracownicy, 2010a; Polak, Grabowski, 2010; Skrzypińska, Atroszko, 2015).

Opisane wyżej ujęcie problemu generuje pytanie, w jakim stopniu tak ujęty wymiar duchowo-religijny człowieka wiąże się z jego zdolnością do podjęcia i dopasowania się do określonego zawodu.

Inspiracji do postawienia powyższego pytania dostarczają również prace badawcze poświęcone zasobom indywidualno-osobowościowym jednostki, w których postuluje się utrzymanie równowagi pomiędzy poczuciem dobrostanu a koniecznością przewycięzania sytuacji stresogennych w życiu zawodowym jednostki (por. Robert, Young i Kelly, 2006; Duffy, Sedlacek, 2007a,b; Dobrow, Tosti-Kharas, 2012; Bowman, Small, 2012; Cardador, Caza, 2012; Bott i współpracownicy, 2015). To prowadzi do wstępnej konkluzji, że analizowany w niniejszym artykule problem badawczy nie wynika wyłącznie z normatywnych przekonań autora, lecz ma dogłębne uzasadnienie naukowe w potrzebie poszukiwania całościowego wyjaśnienia pochodzenia zasobów i deficytów jednostki w kontekście wyboru zawodu i rozwoju kariery zawodowej.

Duchowość i religijność a kariera zawodowa

W badaniach prowadzonych nad relacjami zachodzącymi pomiędzy religijnością i duchowością a karierą zawodową da się wyodrębnić co najmniej dwie linie poszukiwań naukowych. W pierwszej z nich dąży się przede wszystkim do określenia, czym jest powołanie do danego zawodu i jakie skutki powoduje u osoby deklarującej posiadanie takiego powołania (por. Dik, Duffy, 2009; 2012; Duffy, Sedlacek, 2010; Steger i współpracownicy, 2010a,b; Hernandez, Foley i Beitin, 2011; Duffy, Dik, 2012; Tix i współpracownicy, 2013; Duffy i współpracownicy, 2012; 2014, Dik, Domene, 2015). W drugiej linii badania ukierunkowane są na ujęcie związków, które zachodzą pomiędzy religijnością i duchowością jednostki a rozwojem jej kariery zawodowej (por. Duffy, Blustein, 2005; Duffy, Lent, 2008; Dik, Duffy i Tix, 2012; Bott, Duffy i Douglass, 2015). Zanim bliżej scharakteryzowane zostaną obie te linie, warto wstępnie zwrócić uwagę na kilka zagadnień natury terminologiczno-koncepcyjnej w ujęciu rozumienia religijności i duchowości. Dochodzą tu do głosu trzy zasadnicze kwestie: (a) zbadanie i bliższe określenie zależności zachodzących pomiędzy czynnikami duchowo-religijnymi a postawami w wyborze i realizacji kariery zawodowej, (b) tworzenie ramowych koncepcji i modeli ujmowania sfery życia wewnętrznego człowieka, pozwalających na systemowe ujęcie różnych zależności w życiu zawodowym oraz (c) rozwój nowych narzędzi do empirycznego pomiaru duchowości i religijności (por. Hill, Pargament, 2003;

Hill i współpracownicy, 2003; Dezutter, Soenens i Hutsebaut, 2006; Kinjerski, Skrypnik, 2008; Karakas, 2010; Fowler; Martin, Hochheimer, 2012; Hill, Dik, 2012; Dik i współpracownicy, 2013; Dik, Byrne i Steger, 2013; Purwati, 2014).

W literaturze specjalistycznej dominują w tym względzie ujęcia koncepcyjne zabiegające o zachowanie swoistej neutralności w stosunku do różnych religii. W związku z tym preferuje się używanie pojęcia duchowości. Celowo rezygnuje się tu z operacjonalizacji treści typowo religijnych, odnoszących się do konkretnej religii czy też jej rodzimej religijności, na rzecz względnie neutralnie rozumianego zakresu pojęciowego branego pod uwagę w szeroko pojmowanej duchowości. Badacze uzasadniają to koniecznością dokonywania opisów, pomiarów i analiz atrybutów życia duchowo-religijnego człowieka, które należy ujmować jako kategorie pojęciowe wolne od wymogów, wynikających z prawd danej wiary, jej specyficznych rytuałów i struktur instytucjonalnych itd. Jednocześnie zabiega się o zintegrowanie tych treści, które można by uznać za szeroko rozumiany humanizm, pozostający tylko we względnej relacji do akcentów religijnych (por. Love, Talbot, 1999; Estanek, 2006; Astin, Astin i Lindholm, 2011a,b; Bregman, 2012; Pargament i współpracownicy, 2013). W konsekwencji takie ujęcie znaczeniowe duchowości rozciąga się z jednej strony pomiędzy procesami samoświadomości jednostki, jej zdolnością do auto-transcendencji i odkrywania sensu w życiu, a potrzebą łączności i harmonii ze światem nadprzyrodzonym oraz doświadczeniem religijnym. W pierwszym wymiarze traktuje się duchowość zwykle jako swoistą „sztukę, czy też mądrość życia”. W drugim natomiast, ze względu na potrzeby relacyjne człowieka i jego poszukiwania podążające za doświadczeniem sacrum, ujmuje się w pojęciu duchowości nie tylko powiązania z ludźmi o podobnych w tym względzie nastawieniach, lecz także zarówno indywidualne, jak i wspólnotowe otwarcie się człowieka na doświadczenie religijne. W tym ostatnim znaczeniu duchowość łączy w sobie wiele treści mających wspólny mianownik z religijnością. Znajduje się tu odniesienie do Istoty Wyższej, czy też do różnych wyobrażeń i rozumień obrazów Boga – chrześcijańskiego, islamskiego itd. Jako takie przybiera też zakresy konotacyjne, charakterystyczne dla danej religii i jej tradycji duchowych, jak np. duchowość maryjna, jezuicka (por. Hall, 2004; Helminiak, 2008; Anandarajaha, 2008; Dik, Duffy 2009; Steger i współpracownicy, 2010b; Hirschi, 2013; Warlick i współpracownicy, 2016).

W rozumieniu nauk społecznych wspólnym mianownikiem dla duchowości i religijności jest przede wszystkim przywołanie zdolności i potrzeby

transcendencji ducha ludzkiego i świata oraz mniej lub bardziej konkretne odniesienie się rzeczywistości sakralnej (w sensie poszukiwania wymiarów egzystencji ludzkiej, przekraczających sferę codzienności, otwartych na świętość i nadprzyrodzoność) (por. Hill i współpracownicy, 2003; Zinnbauer, Pargament, 2005; Salsman i współpracownicy, 2005; Pargament i współpracownicy, 2013). Bez względu na to, który nurt teoretyczno-badawczy jest wzięty pod uwagę, przyjmuje się, że to walory duchowo-religijne oraz ich społeczno-kulturowy wymiar stanowią o ważnych zasobach osobowych i społecznych człowieka. Są one niezbędne do podejmowania różnych wyzwań życiowych i zawodowych ludzi, pomyślanych jako podążanie za osiągnięciem zadowolenia z pracy i zrównoważonego rozwoju w karierze zawodowej (por. Giacalone, Jurkiewicz, 2003; Steger, Frazier, 2005; Robert, Young i Kelly, 2006; Park, 2012; Koenig, 2009a,b; Crane, 2009; Astin i współpracownicy, 2011a,b; Dik, Duffy, 2009; Duffy, Dik, i Steger, 2011; Dik, Duffy, 2012; Dobrow, Tosti-Kharas, 2012; Tix i współpracownicy, 2013; Duffy i współpracownicy 2014).

Odnosząc się do pierwszej linii poszukiwań badawczych w tym zakresie (związanej z ideą powołania), za B.J. Dikiem i R.D. Duffy'm należy zauważyć, że już sama świadomość posiadania powołania i jego duchowe ugruntowanie odgrywają podstawową rolę przy podejmowaniu decyzji o przyszłym zawodzie. Zapewniają podwyższony stopień motywacji do realizowania danej kariery i do zaangażowania w pracę. Potęguje też poczucie satysfakcji z jej wykonywania (por. Placher, 2005; Gushue i współpracownicy, 2006; Bryant Astin, 2008; Dik, Sargent i Steger, 2008; Dik, Duffy, 2009; 2012; Steger i współpracownicy, 2010a,b; Duffy, Allan i Dik, 2011; Dik, Duffy i Tix, 2012; Mirzaei i współpracownicy, 2014; Dik, Domene, 2015). Niektórzy badacze przypisują duchowości centralną rolę w tym względzie. Z uwagi na jej indywidualno-osobowościowe zakotwiczenie duchowość ma decydujący wpływ na podjęcie i realizację określonej ścieżki zawodowej¹. Może też w wyniku pośrednich wpływów na system wartościowania człowieka znacznie współdecydować o postawach i motywacji w karierze zawodowej (por. Templeton, Eccles, 2006; Duffy, Sedlacek, 2007a,b; Duffy, Reid i Dik, 2010; Duffy, Dik i Steger, 2011; Hill, Dik, 2012; Dik i współpracownicy, 2013; Głaz, 2015).

Nie można to pominąć faktu, że w świetle prowadzonych badań nie tylko religijnie ugruntowane powołanie, lecz także już sam fakt jego obecności (czyli

¹ Mowa jest tu o duchowości jako tzw. szóstej cesze osobowości (por. Skrzypińska i Atroszko, 2015).

posiadanie swoistej pasji czy też, wywołane normami społeczno-kulturowymi, podążanie za określonym zawodem) również odgrywa zasadniczą rolę w realizacji kariery zawodowej (por. Dalton, 2001; Neafsey, 2006; Duffy, Lent, 2008; Dik, Duffy, 2009; Duffy, Dik i Steger, 2011; Lynn, Naughton i VanderVeen, 2011; Duffy i współpracownicy, 2014). Religijnie i duchowo motywowane powołanie może jednak znacznie podnieść zarówno sferę motywacyjną, jak i sprawczą człowieka. Osoby, które wybrały zawód z tzw. powołania, motywowane dodatkowo czynnikami religijno-duchowymi, przejawiają dużą determinację w wyborze i realizacji zawodu oraz odczuwają nie tylko większą satysfakcję z wykonywanej pracy, lecz także odznaczają się podwyższonym poziomem zadowolenia z obranego kierunku studiów i ścieżki zawodowej (por. Koenig i współpracownicy, 2001; Dik, Sargent i Steger, 2008; Paloutzian i współpracownicy, 2010; Duffy, Reid i Dik, 2010; Altaf, Awan, 2011; Park, 2012; Dik, Duffy, 2012; Dik, Duffy i Tix, 2012). I tak Miller-Perrin i Thompson (2005; por. również: Dik, Domene, 2015) na podstawie długoterminowych badań wykazali, że wierzący w Boga studenci uzyskiwali lepsze efekty w procesach decyzyjnych oraz deklarowali stosunkowo wyższe poczucie sensu życia.

Poza tym w innych badaniach dowiedziono, że przeświadczenie o własnym powołaniu zawodowym przekłada się na dojrzałość emocjonalną uczniów. Zwiększa ich satysfakcję z dokonanego wyboru zawodu oraz prowadzi do pojawienia się wielu pozytywnych zjawisk w stosunkach społecznych podczas studiów, w środowisku pracy i w relacjach z pracownikami (por. Davidson, Caddell 1994; Wrzesniewski i współpracownicy, 1997; Duffy, Sedlacek, 2007 a,b,c; 2010; Duffy, Allan i Bott, 2012; Dik i współpracownicy, 2008; Bunderson, Thompson 2009; Peterson i współpracownicy, 2009; Duffy, 2010b; Hunter, Dik i Banning, 2010; Douglass, Duffy, 2015).

Jak wspomniano powyżej, określenie charakteru, zakresu i intensywności powiązań pomiędzy religijno-duchowymi nastawieniami jednostki a szeroko rozumianą adaptacją zawodową to druga linia poszukiwań naukowych. Niejednokrotnie w powiązaniach tych ujawnia się zbieżność z innymi zjawiskami, tj.: dojrzałość do podjęcia decyzji, motywacja zawodowa, pozytywna ocena wybranej drogi kariery zawodowej itp. Jednostki charakteryzujące się bogatym życiem duchowym zwykle podejmują decyzje co do swojej przyszłości zawodowej odpowiedzialnie i dojrzałe. Według wspomnianego powyżej D.E. Supera kategorię dojrzałości zawodowej należy rozumieć jako gotowość jednostki do radzenia sobie z zadaniami wynikającymi nie tylko ze zmian biologiczno-

-rozwojowych, lecz także wymogów społecznych (por. Super 1990; Savicas, 2011). W świetle wielu badań jakość tego typu dojrzałości może być związana z religijnością i/lub duchowością danej osoby. Z przeprowadzonych przez nich obserwacji wynika, że młodzi ludzie, dobrze zakorzenieni w religii czy duchowości, przejawiają większą dojrzałość ogólną, a co za tym idzie, są bardziej odpowiedzialni w sprawie wyboru zawodu i realizacji pracy zawodowej oraz odpowiednio wyższy poziom pewności siebie i zdeterminowania w podejmowaniu decyzji zawodowych. Ponadto zdecydowanie bardziej angażują się w budowanie swojej kariery zawodowej. Charakteryzują się też poza tym dużą wytrwałością i gotowością do stawiania czoła trudnościom. Odznaczają się również wyższym poziomem umiejętności w obchodzeniu się z charakterystycznymi stresorami zawodowymi².

Tego typu (i wiele innych) przejawy pozytywnego oddziaływania czynników religijno-duchowych na procesy adaptacyjne w karierze zawodowej mogą zachodzić w wyniku bezpośrednich ich wpływów na zasoby odpornościowe jednostki. Mogą też realizować się na drodze pośredniego wpływu, np. w wyniku wspierania przekonania o własnej skuteczności jednostki, czy też jej nadziei. Duchowość i religijność stanowią ważny wyznacznik dla rozwoju nadziei u młodych ludzi. Mamy na myśli szczególnie tę, która związana jest z wyborem i realizacją kariery zawodowej. Owa postawa pośrednio (mając wpływ na przekonanie o własnej skuteczności) lub też bezpośrednio współdeterminuje rozwój kariery zawodowej (por. Surzykiewicz, Maier, 2015; Surzykiewicz, 2015; Hirschi, Abessolo i Froidevaux, 2015).

W badaniach poświęconych dorosłym pracownikom inni badacze stwierdzili z kolei, że osoby, które miały wyższy poziom zaangażowania duchowego i religijnego, deklarowały również wyższy poziom zadowolenia z pracy i z życia jako takiego (por. Robert, Young, i Kelly, 2006; Paloutzian, Emmons i Keortge, 2010; Dik i współpracownicy, 2013; Tix i współpracownicy 2013).

Z powyższej, z konieczności bardzo skrótowej, prezentacji stanu badań w zakresie wyboru zawodu przez młodych ludzi (w odniesieniu do fenomenu

² Duffy i Blustein (2005) stwierdzili, że wśród badanych 144 studentów studiów licencjackich jednostki mające bogate zaplecze religijne są bardziej pewne siebie i bardziej zmotywowane od innych osób w badanej populacji. Zdaniem badaczy, może mieć to związek z faktem, że osoby o wyższym poziomie religijności i uduchowienia na ogół bywają dojrzałe osobowościowo, a co za tym idzie mogą też być bardziej zaawansowane w rozwoju kariery zawodowej. (Por. również: Duffy i Lent, 2008; Kinjerski i Skrypnik, 2008; Bryant i Astin, 2008; Duffy, Reid i Dik, 2010; Duffy i Sedlacek, 2010; Paloutzian i współpracownicy, 2010; Park, 2012; Dik, Duffy i Tix, 2012; Hill i Dik, 2012; Benefiel, Fry i Geigle, 2014; Purwati, 2014).

duchowości i religijności) wynika postulat kontynuowania naukowych analiz uwydatnionego powiązania. Wydaje się również oczywiste, że postęp w tym zakresie nie tylko przyczyni się do całościowego ujęcia zależności występujących w tym zakresie, lecz także umożliwi interpretację dojrzałości zawodowej uwzględniającą związek życia zawodowego z osobistą religijnością i duchowością (Duffy, Blustein, 2005; Duffy, 2006; Robert, Young i Kelly, 2006; Duffy, Lent, 2008; Dik, Duffy, 2009; Duffy, Dik i Steger, 2011; Duffy, Bott, Allan, Torrey i Dik, 2012). Przyczynkiem w tym zakresie są publikacje odwołujące się do badań przeprowadzonych w ostatnim czasie przez autora (Surzykiewicz, Maier, 2015; Surzykiewicz, 2015). Poniżej przedstawiono raport wstępny z kolejnego badania.

Duchowość i religijność a wybór zawodu i przewidywanie rozwoju kariery zawodowej w świetle badań własnych autora

Zaobserwowane w ostatnich latach narastanie coraz bardziej zróżnicowanych wymogów w rozwoju karier zawodowych młodych ludzi wymaga zbadania i odpowiednio rozwijania niezbędnych dla prawidłowego przebiegu procesów dostosowawczych zasobów czynników osobowych. Ważną rolę w tym względzie, oprócz tradycyjnie uznanych czynników natury poznawczo-emojonalnej i behawioralnej, zdają się odgrywać również zasoby religijno-duchowe jednostki. Zgodnie z rozwijającym się nowym nurtem badań podjęto także w Polsce próbę bliższego określenia zależności zachodzących pomiędzy deklarowaną duchowością i religijnością młodych Polaków a ich zasobami adaptacyjnymi w karierze zawodowej.

Przedmiot badania

Jako punkt wyjścia do prezentowanego badania przyjęto koncepcję rozwoju i dopasowania zawodowego M. L. Savickasa (2005; 2011; 2013). Według niej rozwój kariery zawodowej i procesy adaptacyjne są związane z jakością procesów decyzyjnych jednostki oraz z jej subiektywnym przekonaniem o posiadanych zasobach do określenia i realizacji obranych przez siebie celów zawodowych. Decydującą rolę w tym względzie odgrywa między innymi przekonanie o własnej skuteczności (por. Betz, 2007; Gushue i współpracownicy, 2006; Duffy, Lent, 2008; Bullock-Yowell i współpracownicy, 2011; Purwati, 2014). Z kolei efektywna adaptacja stanowi ważny czynnik wysokiego samozadowolenia jednostki. Natomiast wysoki poziom satysfakcji z życia pozostawia

staje w ścisłym związku z pozytywnym przebiegiem kariery zawodowej. Oba konstrukty psychologiczne (przekonanie o własnej skuteczności i satysfakcja z życia) w różnych konstelacjach są współzależne od powiązań i wpływu na nie również z punktu widzenia duchowo-religijnych zasobów jednostki (por. Duffy, Blustein, 2005; Duffy, 2006; Constantine i współpracownicy, 2006; Bryant, Astin, 2008; Duffy, Lent, 2008; Duffy, 2010b; Duffy, Sedlacek, 2010; Steger i współpracownicy, 2010; Uthayakumar i współpracownicy 2010; Park, 2012; Browman, Small, 2012; Duffy, Allan i Bott, 2012; Dik, Duffy i Tix, 2012; Tix i współpracownicy, 2013; Mirzaei i współpracownicy, 2014; Bott i współpracownicy, 2015; Brown, Lent, 2015; Jaensch i współpracownicy, 2015; Dik i współpracownicy, 2015).

Powyższe ustalenia pozwoliły na przyjęcie w badaniach własnych głównego założenia, że szeroko rozumiana duchowość młodych ludzi odgrywa ważną, bezpośrednią i pośrednią rolę w ich adaptacji zawodowej. Z jednej strony ma ona bowiem wpływ na przekonanie o własnej skuteczności i satysfakcji z życia w procesie wyboru i realizacji kariery zawodowej. Z drugiej zaś pośrednio wpływa zarówno na poziom przekonania o własnej skuteczności, jak i na zadowolenie z życia.

Narzędzia badawcze

W celu pomiaru badanych zmiennych użyto wielu narzędzi psychometrycznych. Aby opisać fenomen duchowości/religijności, wykorzystano Kwestionariusz Aspektów Duchowości (*Aspects of Spirituality Questionnaire*, ASP) autorstwa A. Büssinga, T. Ostermanna i P. F. Matthiessena (2007). Wskazane wyżej narzędzie definiuje duchowość jako konstrukcję niezwiązaną z żadną religią. Przejawia się ona jako szeroko rozumiana sfera życia wewnętrznego człowieka. Kwestionariusz składa się z 25 testów, które za pomocą analizy czynnikowej pozwalają na wydzielenie czterech symptomów życia duchowego. Pierwszy to nastawienie na religię (rozumianą głównie jako modlitwę czy zaufanie do Boga, np. „Ufam Bogu i zwracam się do Niego”). Drugi symptom to poszukiwanie głębi i mądrości życiowej (w ujęciu filozoficzno-egzystencjalnym pozycjonowanie się, np. „Zabiegam o pełne poznanie i doświadczenie prawdy”, „W moim życiu dbam o rozwój duchowy”). Trzeci to świadome interakcje i współodczuwanie z innymi osobami, sobą samym i/lub otoczeniem przyrodniczym (np. „Obchodzę się świadomie ze środowiskiem naturalnym”; „Obchodzę się świadomie z moimi bliźniemi”). Ostatni to przekonanie o istnieniu transcendencji (wiara w życie nadprzyrodzone, jego odradzanie się,

np. „Jestem przekonany, że istnieją siły wyższe”). Propozycje odpowiedzi są ułożone w pięciostopniowej skali Likerta: od 0 (w ogóle się nie zgadzam) do 4 (w pełni się zgadzam). Wewnętrzna rzetelność narzędzia dla wszystkich wyłonionych 4 czynników jest bardzo zadowalająca. Alfa Cronbacha wynosiła: .91 dla składowej „religijne nastawienia”, .83 dla czynnika „poszukiwanie głębi i mądrości życiowej”, .74 dla składowych: „świadome interakcje i współodczuwanie” oraz „przekonanie o istnieniu transcendencji” (Büssing, Pilchowska, Baumann i Surzykiewicz, 2014). Niniejszym badanie wykazało też wysoką rzetelność w odniesieniu do wyłonionych 4 czynników. Dla podskali „religijne nastawienia” Alfa Cronbacha wynosiła: .931, dla „poszukiwania głębi i mądrości życiowej” miała wskaźnik .761. W przypadku „świadomych interakcji...” – .841 i dla „przekonania o transcendencji...” uzyskano Alfę Cronbacha .776.

Drugą zmienną, diagnozowaną w omawianym badaniu terenowym, była własna skuteczność. Aby dokonać owej diagnozy wykorzystano „Skalę ogólnego przekonania o własnej skuteczności” (*General Self-Efficacy Scale*; GSES) (Schwarzer i Jerusalem, 1995). Skala składa się z 10 twierdzeń. Respondenci udzielają odpowiedzi w czterostopniowej skali Likerta od 0 („nie, nieprawdziwe”) do 3 („tak, całkowicie prawdziwe”). Polska wersja skali cechuje się dobrymi właściwościami psychometrycznymi – wskaźnik rzetelności wyniósł tu Alfa Cronbacha .88 (Juczyński, 2001).

Trzecie z zastosowanych narzędzi posłużyło do określenia przekonania respondentów o własnej skuteczności w odniesieniu do kariery. Intencją badaczy było dokonanie pomiaru poczucia własnej skuteczności jako umiejętności odpowiadania na wyzwania związane z zawodem. W tym celu została wykorzystana krótka wersja „Skali przekonania o własnej skuteczności zawodowej” (*Career Decision Self-Efficacy Scale*; CDSE-SF), autorstwa N.E. Betza, K.L. Klein i K.M. Taylora (Betza, Klein i Taylor, 1996). To narzędzie z kolei obejmuje łącznie 25 zadań testowych, w których J.O. Crites zoperacjonalizował pięć składowych dojrzałości zawodowej (Crites, 1978). Wspomniane składowe określają warunki właściwego wyboru zawodu. Wśród nich wyróżnia: (1) trafność samooceny odnośnie do optymalnego zawodu (np. „Jestem w stanie wybrać dla siebie wymarzony zawód”), (2) umiejętność perspektywicznego definiowania celu swoich działań (np. „Jestem w stanie zaplanować moje cele na następne pięć lat”), (3) zdolność planowania przyszłości zawodowej (np. „Jestem w stanie dobrze sporządzić moje CV”), (4) umiejętność rozwiązywania problemów (np. „Jestem w stanie zmienić główny kierunek studiów,

jeżeli stwierdzą, że nie lubię mego pierwszego wyboru”) oraz (5) umiejętność zdobywania wiadomości na temat zawodu (np. „Jestem w stanie znaleźć w bibliotece informacje dotyczące zawodu, którym jestem zainteresowany”). Przy udzielaniu odpowiedzi respondenci ponownie mieli do dyspozycji pięciostopniową skalę Likerta, która pozwalała im na ocenę poziomu swojego zaufania od 1 (oznaczającego brak przekonania o własnej skuteczności) do 5, (będącego wyrazem bardzo mocnej pewności siebie w tym zakresie). Wewnętrzna rzetelność dla całej skali, ustalona przez autorów Betza i Współpracowników (1996) wynosiła Alfa Cronbacha .94. Dla poszczególnych podskali uzyskano wartości pomiędzy .73 i .83. W ramach obecnego badania skala „Przekonania o własnej skuteczności w odniesieniu do kariery” została ujęta jako jednowymiarowa konstrukcja, dla której można było ustalić Alfę Cronbacha rzędu .912.

Kolejną badaną zmienną było zadowolenie z życia. Jej pomiar przeprowadzono za pomocą skali o nazwie „Krótka wielowymiarowa skala pomiaru zadowolenia z życia” – *Brief Multidimensional Life Satisfaction Scale* (BMLSS) (Büssing i współpracownicy, 2009) – powstałej na bazie *Brief Multidimensional Students Life Satisfaction Scale* autorstwa E.S. Huebnera (por. Huebner i współpracownicy 2004; Zullig i współpracownicy, 2005). Pozycje testowe zawarte w tej skali oznaczono 10 składowymi, odnosiły się do czterech zakresów przeżyć podmiotu. Wskazany podmiot postrzega je jako rzeczywistość wewnętrzną (ja i moje życie w ogóle), rzeczywistość społeczną (przyjaźń; życie rodzinne), rzeczywistość zewnętrzną (sytuacje w pracy; społeczność, w której żyję) i perspektywy przyszłości. Każdy z zakresów poprzedza fraza: „Mój stopień satysfakcji opisał/a/bym jako...”. Respondenci mogli się do niej ustosunkować, wybierając jedną z następujących cyfr: 0 (okropny), 1 (nieszczęśliwy), 2 (przeważnie niezadowolony), 3 (uczucie mieszane – zadowolenie i niezadowolony), 4 (przeważnie zadowolony), 5 (zadowolony) lub 6 (zachwycony).

Dotychczasowe badania grupy autorów zwracają uwagę na rzetelność skali, w której Alfa Cronbacha uzyskuje wartości rzędu .75 i .85 (Seligson, Huebner i Valois, 2003; Zullig, Valois, Huebner, Oeltmann i Drane, 2001). W niniejszym badaniu zadowolenie z życia zostało ujęte jako jednowymiarowy konstrukt z Alfą Cronbacha .874.

Charakterystyka badanej próby

Populacja osób uczestniczących w badaniu została ustalona metodą próby warstwowej, ze względu na płeć i miejsce zamieszkania. Byli to uczniowie trzeciej klasy liceum i studenci studiów wyższych (różnych kierunków). Przy

wyborze respondentów kierowano się przede wszystkim osobistą sytuacją badanych, która zmuszała ich do podjęcia zobowiązującej decyzji dotyczącej wyboru przyszłego zawodu. W przypadku licealistów był to etap wyboru drogi dalszego kształcenia. Studenci zaś określali zadowolenie z wybranego kierunku. Badacze nie stawiali respondentom żadnych innych wymagań poza chęcią wzięcia udziału w sondażu.

Omówione powyżej narzędzia diagnostyczne udostępnił badanym uczniom z Warszawy, Bydgoszczy i Zielonej Góry oraz ich okolic odpowiednio przeszkoleni nauczyciele. Rozdystrybuowano łącznie 1100 arkuszy. Po badaniu otrzymano 990 ważnych kwestionariuszy. Badanie zostało przeprowadzone w sposób gwarantujący zachowanie pełnej anonimowości jego uczestników. Poniższa tabela prezentuje w syntetycznym ujęciu dane dotyczące badanej populacji.

Tabela 1. Charakterystyka uczestników badania

Zmienne	Średnia/%
<i>Płeć</i>	%
Kobiety	57
Mężczyźni	43
Wiek (średnia, odchylenie standardowe)	M = 17,91; SD = 0,91
<i>Miejsce zamieszkania</i>	%
Wieś	42
Miasto do 40 tys. mieszkańców	29
Miasto od 40 do 100 tys. mieszkańców	4
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	25
<i>Życie rodzinne</i>	%
Oboje rodziców	82
Matka	14
Ojciec/dziadkowie/inni opiekunowie	2
<i>Przynależność religijna/wyznaniowa</i>	%
Katolicy	82
Ewangelicy/Islam	1
Inne religie	8
Niewierzący	9

Źródło: opracowanie własne.

W omawianym badaniu wzięło łącznie udział 985 osób, z czego 57% to kobiety, a 43% – mężczyźni. Średnia wieku wyniosła ok. 18 lat ($M = 17,91$; $SD = 0,91$). Wśród badanych 42% to osoby pochodzące ze wsi. Miasta liczące do 40 tys. mieszkańców reprezentowało 29% respondentów, natomiast 25% ankietowanych deklarowało, że mieszka w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. Nieznaczna liczba badanych pochodziła z miast liczących od 40 do 100 tys. mieszkańców.

Ankietowani w przeważającej większości mieszkają z obojgiem rodziców (82%). Tylko 14% respondentów podało, że mieszka z biologiczną matką, a ok. 2% – z biologicznym ojcem lub z innymi opiekunami czy też z dziadkami. Jeśli chodzi o przynależność konfesyjną, to 82% badanych zadeklarowało się jako katolicy, 1% wskazał na przynależność do kościoła ewangelickiego lub do islamu. Spośród badanych 8% zadeklarowało przynależność do innej religii, natomiast 9.5% uważa się za ateistów.

Opis wyników badanych zmiennych³ duchowość/religijność

W wyniku pomiarów dokonanych za pomocą skali „Kwestionariusz aspektów duchowości” (*Aspects of Spirituality Questionnaire, ASP*) ustalono statystyki deskryptywne, których wyniki zostały zaprezentowane w tabeli nr 2. Analiza wartości średnich wskazuje, że zarówno w przypadku podskali „religijne nastawienia”, jak również w odniesieniu do podskali „przekonanie o istnieniu transcendencji” uzyskane wartości średnich usytuowały się na poziomie 2 pkt., co, zgodnie z przyjętym w narzędziu skalowaniu, oznacza raczej niejasną tendencję (kwestionariusz wyraża to w formule „trudno powiedzieć”). Natomiast na podskalach służących do pomiaru „poszukiwania głębi i mądrości życiowej” oraz „świadomych interakcji z innymi i współodczuwania” ustalono, że pomiar przyjmuje wartości na poziomie średnich, wahających się w zakresie punktu skalowego o wartości 3, co jest zgodne z tendencją odpowiedzi „raczej się zgadzam”.

³ Uzyskane wyniki pomiarów dla każdej skali są uporządkowane według następującego schematu: (min. wzgl. max.) minimalne względnie maksymalne wartości, (M) średnie wartości, (SD) odchylenie standardowe i (SE) błąd standardowy.

Tabela 2. Statystyczne wartości Kwestionariusza pomiaru aspektów duchowości/religijności

Podskale duchowości/religijności	Min.	Max.	M	SD	SE
Religijne nastawienia (<i>modlitwa, wiara w Boga</i>)	0	4	2,23	.957	.030
Poszukiwanie głębi i mądrości życiowej (<i>mądrość życiowa, filozoficzne i egzystencjalne wyjaśnienia sensu, nadawanie znaczeń</i>)	0	4	2,82	.797	.025
Świadome interakcje i współodczuwanie (<i>relacje z innymi, współczucie i gotowość pomocy</i>)	0	4	2,81	.832	.027
Przekonanie o istnieniu transcendencji (<i>życie nadprzyrodzone, istoty wyższe</i>)	0	4	2,33	1.035	.033

Źródło: opracowanie własne.

Tego typu średnie wartości pokazują względnie przeciętne nastawienie badanych młodych Polaków do sfery religijno-duchowej. Dotyczy to przede wszystkim orientacji religijnej i rzeczywistości nadprzyrodzonej. Tendencyjnie lepszą sytuację można stwierdzić w kontekście tzw. duchowości humanistycznej, wyrażającej świat wewnętrzny i świat powiązań społecznych.

Przekonanie o własnej skuteczności

Ustalenie, jakim poziomem ogólnego wyposażenia psychologicznego dysponują młodzi ludzie w ich sprawczości, jest możliwe dzięki analizie wartości średnich mierzonych za pomocą skali „Ogólne przekonanie o własnej skuteczności”. Wynik pomiaru deskryptywnych danych przedstawia poniższa tabela nr 3.

Tabela 3. Wyniki przekonania o własnej skuteczności

	Min.	Max.	M	SD	SE
Ogólne przekonanie o własnej skuteczności	0	3	1,84	.546	.017

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskany średni poziom punktów na skali rzędu $M = 1.84$ pokazuje, że zgodnie z przyjętym w narzędziu skalowaniem udzielanych odpowiedzi uzyskane rezultaty wyrażają stosunkowo dobry poziom ich ogólnego przekonania o własnej skuteczności. Najczęściej wybieraną przez młodych odpowiedzią była ta z wartością skalową 2 punktów (odpowiadającą odpowiedzi „raczej się zgadza”). Opinie respondentów były w zasadzie zgodne co do tego, że jeśli

trzeba, to są w stanie wystarczająco dobrze zmobilizować własne siły, aby rozwiązać choćby najtrudniejsze problemy i podołać piętrzącym się wyzwaniom.

Przekonanie o własnej skuteczności w odniesieniu do kariery zawodowej

W tabeli nr 4 przedstawiono deskryptywne statystyki dotyczące wyników obliczeń, które odnoszą się do tendencji w samoocenie respondentów i mają związek z ich poczuciem skuteczności w karierze. Jest to niezwykle ważny dla rozwoju kariery aspekt psychologiczny, świadczący o posiadanych zasobach indywidualnych, które wyrażają się w umiejętności planowania i wyboru własnej drogi rozwoju zawodowego oraz w determinacji w jej realizowaniu.

Tabela 4. Wartości statystyczne zmiennej „Przekonanie o własnej skuteczności w karierze”

	Min.	Max.	M	SD	SE
Przekonanie o własnej skuteczności w karierze	1	5	3.59	.598	.019

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane średnie wartości pomiarowe w odniesieniu do przekonania o własnej skuteczności w karierze utrzymały się na skali punktowej na poziomie przeciętnym ($M = 3.59$). Wynik ten pokazuje, że przekonania młodzieży związane z gotowością i zdolnościami do realizacji kariery zawodowej, a także z determinacją, która temu towarzyszy, są względnie pozytywne. Inaczej przedstawiają się wyniki badań, gdy wartość punktowa skali 3 wyraża opinię „trudno powiedzieć”. Oznacza to swoistą niepewność. Średnia punktów na poziomie 4 oznaczająca „raczej się zgadzam” wskazuje na tendencyjnie pozytywne nastawienie co do własnych predyspozycji w realizacji kariery zawodowej.

Interpretacja powyższej tabeli pozwala wysnuć wniosek, że respondenci czują się raczej przygotowani do podjęcia wyzwań dotyczących przebiegu ich kariery zawodowej. Co więcej, potrafią zmobilizować odpowiednie siły, aby dotrzeć do niezbędnych informacji, np. do charakterystyki profilu wybranego zawodu, stylu życia z nim związanego. Nie mają problemów ze znalezieniem danych dotyczących szkoły kształcącej w danym zawodzie lub wyższej uczelni. Tego typu zasoby indywidualno-osobowościowe młodych Polaków nie są najlepiej wykształcone. Można jednak zaobserwować utrzymujące się na dobrym poziomie tendencje wzrostowe.

Zadowolenie z życia

W prezentowanym badaniu ważnym współczynnikiem wyjaśniającym poziom adaptacji zawodowej jednostki jest zadowolenie z życia lub alternatywnie satysfakcja życiowa. Również w tym przypadku ustalono odpowiednie rezultaty w ramach statystyk deskryptywnych. Poniższa tabela nr 5 systematyzuje otrzymane wyniki.

Tabela 5. Zmienna satysfakcja z życia

	Min.	Max.	M	SD	SE
Satysfakcja z życia	0	6	4,20	1.04	.331

Źródło: opracowanie własne.

Zastosowane siedmiostopniowe skalowanie w stosunku do stopnia zadowolenia z różnych obszarów życia pozwoliło na ustalenie średniej tendencji odpowiedzi udzielanych przez respondentów na poziomie 4 (wyrażająca opinię o „przeważającym zadowoleniu”). Uogólniając, można zatem stwierdzić, że analiza odpowiedzi dotyczących zjawiska satysfakcji życiowej wykazała, iż respondenci przejawiają ponadprzeciętne zadowolenie z życia. Cieszą się z życia własnego, rodzinnego, z warunków mieszkaniowych, przyjaźni, sytuacji zdrowotnej i innych.

Przedstawione wyżej zmienne, opisujące poszczególne wyznaczniki dopasowania w karierze, umożliwiły ustalenie rozkładów średnich i bliższe zapoznanie się z nimi oraz z poziomem rzetelności poszczególnych skal pomiarowych. Pozwoliło to na konstatację, że omawiane zjawiska psychospołeczne (duchowość/religijność, przekonanie o własnej skuteczności i satysfakcji z życia) charakteryzują się względnie przeciętnym (z tendencją zwykłą) poziomem zasobów adaptacyjnych badanych u młodzieży. Są to ważne przesłanki dla powodzenia w wyborze i realizacji kariery zawodowej.

Kolejnym, istotnym dla podjętego problemu badawczego krokiem, będzie przeanalizowanie, czy i na ile potwierdzi się wyjściowe założenie badania. Naukowcy starają się udowodnić znaczącą rolę duchowości/religijności w budowaniu poczucia własnej skuteczności w planowaniu i rozwoju kariery zawodowej i promowaniu zadowolenia z życia.

Zgodnie z przyjętymi hipotezami należy sprawdzić, czy i na ile możliwe jest wyjaśnienie powyższych zjawisk (dzięki ustaleniu możliwych wzajemnych, bezpośrednich i pośrednich wpływów) zachodzących pomiędzy duchowością/

religijnością a pozostałymi wyznacznikami dostosowania zawodowego. Odpowiednio do przyjętych hipotez intencją badającego w następnym kroku jest ocena siły predykcji poszczególnych zmiennych za pomocą analizy regresji.

*Zależności zachodzące pomiędzy duchowością/religijnością
a pozostałymi wyznacznikami adaptacji zawodowej*

Badający potraktowali przekonanie o własnej skuteczności w budowaniu przyszłej kariery zawodowej i związaną z nim satysfakcję z życia respondentów jako szczególne wskaźniki poziomu adaptacji zawodowej. Stąd też bliższe określenie, na ile duchowość/religijność ma związek z tego typu zasobami indywidualno-osobowościowymi, stanowi główny punkt odniesienia w poszukiwaniu odpowiedzi na kluczowe pytanie o rolę duchowości w wyborze i realizacji kariery zawodowej. W badaniu kierowano się hipotezami, zaprezentowanymi poniżej.

Hipoteza pierwsza zakłada, że ogólne przekonanie o własnej skuteczności jednostki pełni funkcje zmiennej mediacyjnej – pośredniczącej pomiędzy duchowością jednostki a jej przekonaniem o własnej skuteczności w karierze. A zatem poczucie własnej skuteczności, rozumiane jako pewność siebie i satysfakcja z niej, nie wpływa bezpośrednio na zróżnicowanie stopnia pewności jednostki w wyborze i realizacji kariery zawodowej. Ta z kolei ma pośredni związek z wpływem poziomu duchowości jednostki na jej przekonanie o własnej skuteczności w karierze. W konsekwencji zakłada się bowiem, że owo silne przekonanie o własnej skuteczności w określonych zadaniach zawodowych pozwoli przewidzieć wyższą skuteczność w realizowaniu kariery zawodowej – w zależności od tego, na ile ogólne przekonanie o własnej skuteczności podlegać będzie relacji z duchowością jednostki.

W celu sprawdzenia tej hipotezy w pierwszej kolejności poddano wielokrotnej regresji liniowej kryterium „poczucia własnej skuteczności w karierze” w odniesieniu do wpływu duchowość/religijność, mierzonej w 4 wymiarach (religijne nastawienia, poszukiwanie głębi i mądrości, świadome interakcje i współczucie oraz przekonanie o istnieniu transcendencji; tabela 6., analiza regresji 1).

Mając na uwadze statystycznie znaczące wzajemne związki zachodzące pomiędzy przyjętymi czterema predyktorami duchowości z przekonaniem o własnej skuteczności w karierze, należy twierdzić, że trzy z nich mają silny wpływ na kształtowanie się przekonania o poczuciu własnej skuteczności w karierze.

Tabela 6. Analiza mediatora, według metody analizy regresji hierarchicznej, dla określenia wariacji w odniesieniu do kryterium „poczucie własnej skuteczności w karierze“ (zmienna objaśniana), za pomocą grupy predyktorów „duchowości“ (zmienna objaśniająca)

	β	T	p	R^2_{korr}	F	df	$Sig(F)$	ω^2
Kryterium: Przekonanie o własnej skuteczności w karierze								
Analiza regresji 1								
<i>UV → AV</i>				.14	40.67	4/980	.000	.16
Religijne nastawienia	.12	2.92	.004					
Poszukiwanie głębi	.16	3.68	.000					
Świadome interakcje	.29	7.49	.000					
Transcendencja	.03	.80	.423					
Hierarchiczna analiza regresji 2								
Model 1: mediator → AV				.22	248.07	1/981	.000	.28
Przekonanie o skuteczności	.47	16.85	.000					
Model 2: mediator + UV → AV				.27	73.34	5/977	.000	.37
Przekonanie o skuteczności	.39	13.27	.000	Statystyka zmian model 2				
Religijne nastawienia	.14	3.71	.000	ΔR^2	ΔF	df	$\Delta Sig(F)$	ω^2
Poszukiwanie głębi	.10	2.68	.008	.05	16.25	4/977	.000	.05
Świadome interakcje	.17	4.59	.000					
Transcendencja	.07	1.79	.074					
Efekt mediatora: $R^2_{diff} = .09$								

Źródło: opracowanie własne.

I tak religijne nastawienia ($\beta_{\text{religijne nastawienia}} = .12, p < .00$), poszukiwanie głębi i mądrości ($\beta_{\text{poszukiwanie głębi}} = .16, p < .00$) i świadome interakcje ($\beta_{\text{interakcje}} = .29, p < .00$) stanowią tu istotny statystycznie predyktor (tabela 6., analiza regresji 1). Jedyne w przypadku transcendencji nie można potwierdzić powyższego wpływu. Tym samym należy podkreślić znaczenie duchowości/religijności w wyjaśnieniu wariacji wpływu w stosunku do badanego kryterium przekonania o własnej skuteczności w karierze ($R^2_{korr} = .14$). Występuje ono zarówno w zależnościach bezpośrednich, jak i pośrednich. Dodatkową wymowę ma tu średnia wartość efektu pomiaru, związanego z praktycznym znaczeniem duchowości, w kontekście wyznaczania przekonania o własnej skuteczności zawodowej.

W toku postępowania badawczego odwołano się również do hierarchicznej analizy regresji w dwóch krokach (tabela 6., analiza regresji 2). Warto za-

znaczyć, że w pierwszej kolejności określono kryterium zmiennej mediacyjnej ($\beta_{\text{ogólne przekonanie o skuteczności}} = .47, p < .00$), która już na początkowym etapie pozwala na ustalenie wysokiego poziomu wyjaśnienia zmienności analizowanej zmiennej (22%), zarówno w aspekcie statystycznym, jak i w otrzymanym efekcie – w praktycznym wyjaśnianiu przekonania o własnej skuteczności w karierze. Drugi krok postępowania w modelu hierarchicznej analizy regresji to wprowadzenie do procesu obliczeń kryterium duchowości. Dzięki temu zabiegowi wykazano wzrost wartości wyjaśnianej wariancji przekonań o własnej skuteczności w karierze do 27%. Z wyjątkiem wymiaru transcendencji ($\beta_{\text{transcendencja}} = .07, p > .05$) wszystkie zmienne predykcyjne mają duże znaczenie w kształtowaniu się głównego kryterium. Związany z tym implikowany wzrost wielokrotnej miary wpływu $= .05$, należy interpretować jako tę część składową wyjaśniania wariancji, która jest rezultatem bezpośredniego związku zachodzącego pomiędzy duchowością a przekonaniem o własnej skuteczności w karierze. Jednakże ten statystycznie istotny, bezpośredni wskaźnik 5% zakresu wyjaśniania wariancji wykazuje się stosunkowo niską efektywnością $= .05$. Biorąc pod uwagę zachodzące wzajemne związki pomiędzy predyktorami duchowości a ogólną własną skutecznością, należy przypuszczać, że przyczyny tej względnie słabej efektywności należałoby szukać nie tyle w braku efektu praktycznych znaczeń, ile raczej w wielowymiarowych powiązaniach zachodzących pomiędzy predyktorami. W stwierdzonej różnicy między otrzymanym w pierwszej analizie regresji wynikiem $= .14$ i otrzymanej mierze siły przyrostu w wyjaśnianiu wariancji $= .05$ wyraźnie widoczny jest efekt mediatora. Przy czym należy pamiętać, że wartość graniczna efektów mediatora, przy $> .01$ (dla $N > 100$), uległa przesunięciu – zgodnie z kryteriami Weede (1977). W ten sposób uzyskana wartość efektu $= .09$ pozwala na częściowe poparcie przyjętej hipotezy, zgodnie z którą znaczna część wyjaśniania wariancji dokonuje się dzięki pośredniemu oddziaływaniu duchowości na główne kryterium (przekonanie o własnej skuteczności w karierze). W tym znaczeniu duchowość, mająca pozytywny wpływ na ogólne poczucie własnej skuteczności, wzmacnia funkcjonowanie przekonania o własnej skuteczności w karierze.

Również dla drugiego kryterium (zmienna objaśniana): „zadowolenie z życia“ (zob. hipoteza 2) można odnotować częściowy efekt mediatora, wynikający z wpływu ogólnego przekonania o własnej skuteczności (zmienna objaśniająca). W tym postępowaniu kolejny raz, za pomocą wielorakiej analizy regresji, zbadano najpierw, na ile kryterium zadowolenia z życia można wyjaśnić jako zależność od potencjału uwarunkowań podyktowanych predy-

katorami związanymi z duchowością. Stwierdzono, że pomimo zachodzących, statystycznie znaczących, wzajemnych związków silny wpływ mają predyktory religijnych nastawień ($\beta_{\text{religijne nastawienia}} = .13, p < .00$) i świadomych interakcji ($\beta_{\text{interakcje}} = .31, p < .00$). Ogólnie rzecz biorąc, w ten sposób można określić 15% wariancji kryterium (zadowolenie z życia) – na drodze pośrednio i bezpośrednio przekazywanych wpływów, zachodzącego pomiędzy duchowością a zadowoleniem z życia. Oznacza to zarówno istotny i mocny efekt statystycznie (tabela 7., analiza regresji 1).

Tabela 7. Analiza mediatora według metody włączającej mającej na celu określenie zakresu wyjaśniania wariancji dla kryterium „zadowolenie z życia” za pomocą grupy predyktorów „duchowość”

	β	T	p	R^2_{kor}	F	df	$Sig(F)$	ω^2
Kryterium: zadowolenie z życia								
Analiza regresji 1								
UV → AV				.15	42.79	4/980	.000	.18
Religijne nastawienia	.13	3.23	.001					
Poszukiwanie głębi	.01	.18	.857					
Świadome interakcje	.31	7.86	.000					
Transcendencja	.01	.20	.839					
Hierarchiczna analiza regresji 2								
Model 1: mediator → AV				.27	363.43	1/981	.000	.37
Przekonanie o skuteczności	.52	19.06	.000					
Model 2: mediator + UV → AV				.31	89.99	5/977	.000	.45
Przekonanie o skuteczności	.45	15.45	.000	Statystyka zmian model 2				
Religijne nastawienia	.11	3.04	.002	ΔR^2	ΔF	df	$\Delta Sig(F)$	ω^2
Poszukiwanie głębi	.05	1.32	.186	.04	16.05	4/977	.000	.04
Świadome interakcje	.17	4.67	.000					
Transcendencja	.03	.81	.418					
				Efekt mediatora: $R^2_{\text{diff}} = .11$				

Źródło: opracowanie własne.

Następnie za pomocą hierarchicznej analizy regresji (tabela 7., analiza regresji 2) zbadano najpierw przyjęty przyczynek objaśniający przypuszczalnego mediatora ogólnych przekonań o własnej skuteczności. Uzyskany wynik potwierdza jego istotny statystycznie wkład i praktyczne znaczenie w wyjaśnianie 27% zmienności kryterium ($\beta_{\text{ogólne przekonanie}} = .52, p < .00$). Z kolei w następnym etapie do analizy zostały włączone predyktory duchowości. W związku z powyższym, jak wykazuje analiza zmian statystycznych, w drugim modelu regresji wariancja wyjaśniająca satysfakcję z życia wzrasta do 31%, przy czym według modelu regresji zakwalifikowały się tylko predyktory religijnych nastawień ($\beta_{\text{religijne nastawienia}} = .11, p < .00$) i świadomych interakcji ($\beta_{\text{interakcje}} = .17, p < .00$). Bezpośredni udział duchowości w wyjaśnianiu satysfakcji z życia zamyka się w znaczącym statystycznie wyniku 4%, podczas gdy pośredni wpływ duchowości wynosi 11% ($= .11$). Tak jak przypuszczano, mamy tu do czynienia z częściowym wpływem mediatora (ogólnego poczucia własnej skuteczności). Efekt ten należy wyjaśnić ponownie wielowymiarowością zależności, które prowadzą do tego, że wykazane zostają tylko śladowe wpływy istotnych statystycznie bezpośrednich oddziaływań duchowości ($= .04$).

Uzyskane wyniki badań i przeprowadzone analizy pozwalają na stwierdzenie, że duchowość odgrywa ważną rolę we wspieraniu zasobów adaptacyjnych jednostki w karierze zawodowej i satysfakcji z życia. Należy pamiętać o różnych jej wymiarach – zarówno o charakterze religijnych nastawień, jak i o poszukiwaniu głębi i społecznych interakcji, przy trochę słabszym wpływie aspektów związanych z duchowością wyrażającą się w nastawieniach odnoszących się do naprzyrodzoności i jej powiązaniom z przekonaniem o własnej skuteczności w karierze, jak i z ogólnym poczuciu skuteczności. Jak wynika z poczynionych analiz, szczególnie religijny charakter (nastawienia religijne) świadczy o jednym z zasadniczych czynników, który umożliwia ekspresję duchowego wymiaru osobowości człowieka. Jest nim religijność rozumiana jako subiektywne ustosunkowanie się do przedmiotu religijnego. Oprócz świadomie kształtowanych relacji z innymi ma decydujący wpływ na zaistnienie młodych ludzi w zawodzie.

Dyskusja wyników i wnioski końcowe

Zaprezentowane badanie pozwala na sformułowanie ogólnego wniosku, że młodzi Polacy w odniesieniu do badanych zjawisk psychospołecznych człowieka deklarują ponadprzeciętne nastawienia w tym względzie. Artykułują różne aspekty życia duchowego, przekonanie o własnej skuteczności, zarów-

no ogólnej, jak i związanej z karierą zawodową i w odniesieniu do satysfakcji z życia. Dotyczy to nie tylko bezpośrednich zasobów związanych z karierą – przekonanie o własnej skuteczności w karierze i zadowolenie z życia, lecz także zasobów „pokrewnych” – ogólne przekonanie o własnej skuteczności i duchowo-religijne nastawienia.

W odniesieniu do duchowości/religijności, niezależnie od formy, w jakiej się ona może przejawiać (cztery aspekty), deklaracje uczestników badania świadczą o względnie wysokim poziomie ich zaangażowania w życie duchowe/religijne. Niezależnie od tego, czy zjawisko duchowości dotyczyło orientacji typowo religijnej, wyrażającej się w wierze w Boga, związanej też z rytualnością, typu modlitwa, czy też tych dotyczących nieformalnych aspektów duchowości (odnoszących się raczej do sfery świadomościowej i refleksyjności oraz powiązań z innymi tj. świadome interakcje), czy też związanej ze swoistym humanizmem i zaangażowaniem prospołecznym (współczucie/ofiarność), należy podkreślić wagę tego typu potrzeb u młodych ludzi.

W ten sposób, pomimo zachodzących zmian, potwierdziły się wyniki uzyskane przez innych badaczy co do duchowości/religijności młodych Polaków, jako ważnych przejawów ich życia osobistego i społecznego (por. Głaz, 2015; CBOS, 2015; Sroczyńska, 2015; Tułowiecki, 2012). Pod tym względem młodzi ludzie w Polsce różnią się znacznie od swoich rówieśników z krajów zachodnich, gdzie duchowość/religijność, szczególnie tą ściśle związaną z religijnym wymiarem deklaruje znacznie mniejsza liczba dorastających (Büssing i współpracownicy, 2010; Föllner-Mancini, Heusser i Büssing 2010; Büssing i współpracownicy, 2014).

Ponadprzeciętne tendencje potwierdzono również w stosunku do pozostałych właściwości psychologicznych badanej młodzieży, mających ważny wpływ na procesy adaptacyjne w zawodzie, jak ogólne przekonanie o własnej skuteczności i też to o specyficznym profilu związanym z karierą zawodową; podobnie też miało to miejsce w odniesieniu do satysfakcji z życia w badanej populacji (por. Bańka, 2014; 2013; Wysocka, 2011).

Wyniki badania udokumentowały, że duchowość (szczególnie ta zorientowana na religię) bardzo silnie koreluje ze zmiennymi decydującymi o jakości dostosowania jednostki do realizacji kariery zawodowej, a więc z przekonaniem o własnej skuteczności w przyszłej karierze zawodowej, ogólnym przekonaniem o własnej skuteczności i satysfakcją z życia. Analizy korelacyjne dowiodły, że wzrostowi poziomu duchowości (niezależnie od dominującego

aspektu) towarzyszy wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w karierze zawodowej i pozytywne nastawienie do życia. Szczególnie interesujący dla badacza okazał się fakt, że forma duchowości/religijności odnosząca się do zorientowania na mgliście rozumianą transcendencję, ujętą jako nastawienia związane z odradzaniem się człowieka i rozwojem jego wnętrza, poczuciem łączności z istotami wyższymi, nie odgrywa takiej roli, jak przypuszczano. Być może wynika to z tego, że najistotniejsze dla młodych Polaków jest indywidualne odniesienie do Boga osobowego w odróżnieniu do innych społeczeństw europejskich, w których dominuje odpersonalizowane rozumienie religii jako relacji z istotą czy też siłą wyższą (por. Woodhead, Partridge i Kawanami, 2016; Troi-Boeck, 2016; Sroczyńska, 2015; Polak, Reiss, 2014; Tix i współpracownicy, 2013; Baniak, 2012; Mariański, 2013).

W kontekście przeprowadzonego badania warto się zastanowić, jaką siłę predykcyjną ma duchowość/religijność wobec dojrzałości młodych ludzi do wyboru przyszłej profesji i rozwoju kariery zawodowej. Trafność przyjętego modelu adaptacji zawodowej, przy uwzględnieniu przekonania o własnej skuteczności (satisfakcji z życia), została potwierdzona w licznych badaniach. Trzeba zaznaczyć, że nie istnieje zbyt wiele opracowań (szczególnie na polskim rynku), odnoszących się również do sfery duchowości/religijności (por. Bott i współpracownicy, 2015; Dik, Domene, 2013; Dik i współpracownicy, 2013; Steger i współpracownicy, 2010a,b; Duffy, Lent, 2008; Duffy, 2006; Duffy, Blustein, 2005).

Za pomocą hierarchicznej analizy regresji wykazano, że duchowość/religijność stanowi bardzo ważny predyktor, umożliwiający przewidywanie poziomu przystosowania zawodowego młodych ludzi. Jego szczególna funkcja polega na wzmacnianiu poczucia własnej skuteczności w budowaniu kariery zawodowej i satisfakcji z życia. Te zależności ujawniły się zarówno we wpływie bezpośrednim (na wskazane dwa rodzaje przekonań), jak i pośrednim (pełnienie pomiędzy nimi roli zmiennej mediacyjnej).

Powyższe obserwacje pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że duchowość/religijność należy traktować jako ważny element składowy zasobów ludzkich koniecznych do budowania i rozwoju kariery zawodowej młodych ludzi. A zatem należy rozwijać i wspierać u młodych ludzi duchowość/religijność, gdyż zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio oddziałuje ona na zdolności, a przede wszystkim sprawczość młodych ludzi w odniesieniu do podejmowania decyzji

w sprawie wyboru zawodu i wytrwałości w przezwyciężaniu trudności pojawiających się na drodze realizacji celów.

Biorąc pod uwagę powyższe przesłanki, trzeba postulować potrzebę uwzględnienia komponentu duchowości/religijności w badaniach dotyczących analizowanego zjawiska oraz w działalności edukacyjnej i poradniczej. Jeżeli uznamy, że wspieranie człowieka w harmonijnym rozwoju zawodowym i zrównoważonej pracy jest priorytetowym zadaniem wychowania, to należy je rozpocząć od pomocy młodemu człowiekowi w wyborze właściwego zawodu i zdobyciu umiejętności koniecznych do zrealizowania celu. Okazuje się, że w tym zakresie zasoby duchowe/religijne jednostki stanowią nierozpoznany do tej pory zbiór możliwości i zadań. Te ostatnie dotyczą w szczególności polityki oświatowej i gospodarczej państwa, które powinny sprzyjać tworzeniu struktur gwarantujących adekwatne wsparcie młodych ludzi (np. w formie poradnictwa o charakterze duchowym/religijnym). Istotne jest tu jednak, aby edukacja religijno-duchowa (również w trakcie lekcji religii) pozwalała na dojrzały rozwój jednostki, wypracowanie przez nią zdolności do autorefleksji, poszukiwania i nadawania sensu realizowania kariery zawodowej, a co za tym idzie, większej satysfakcji z życia. Powinna umożliwiać młodzieży bogate przeżycie religijno-duchowe pozwalające na wszechstronny rozwój i aktywizację jego zasobów adaptacyjnych w karierze zawodowej. Wspieranie rozwoju młodego człowieka, też w sensie religijno-duchowego wzrostu, otwiera cenny obszar dla promowania pomyślnych karier zawodowych. Wobec tego uzasadniony wydaje się postulat podjęcia rzeczowej dyskusji na temat duchowego/religijnego wymiaru edukacji i poradnictwa zawodowego. Warto poszerzyć spektrum zainteresowań o przygotowanie młodych ludzi do wyboru profesji i kariery zawodowej. Działania w tym zakresie nie mogą być motywowane ani blokowane względami światopoglądowymi czy ideologicznymi, lecz winny wynikać z empirycznie potwierdzonych badań na temat potencjału rozwojowego i funkcjonowania zawodowego młodych ludzi.

Streszczenie: Niniejszy artykuł przedstawia wycinek podjętego przez autora przedsięwzięcia badawczego, ukazujący zarówno wybrane zagadnienia teoretyczne (dokumentujące źródła wyłonionych zagadnień badawczych), jak i rezultaty badań, w kontekście czynników determinujących wybór zawodu przez osoby młode, ze szczególnym uwzględnieniem duchowości i religijności.

Słowa kluczowe: zawód, osoba młoda, kariera zawodowa, religijność, duchowość

Abstract: This paper presents a clipping taken by the author's research project, showing both selected theoretical issues (documenting the sources of selected research topics), and the results of research in the context of the factors determining the choice of a profession by young people, with particular emphasis on spirituality and religiosity.

Keywords: profession, young person, career, religion, spirituality

Literatura przedmiotu

- Altaf, A., Awan, M. A. (2011). Moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104, 93–99.
- Anandrajah, G. (2008). The 3 H and BMSEST Models for spirituality in multicultural whole-person medicine. *Annals of Family Medicine*, 5 (6), 448–458.
- Anderson, S., Betz, N. (2001). Sources of social self-efficacy expectations: Their measurement and relation to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 98–117.
- Astin, A. W., Astin, H. S., Lindholm, J. A. (2011a). Assessing students' spiritual and religious qualities. *Journal of College Student Development*, 52(1), 39–61.
- Astin, A. W., Astin, H. S., Lindholm, J. A. (2011b). *Cultivating the Spirit: How college can enhance students' inner lives*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychology Review*, 84, 191–215.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A. (2012). *Przedsiębiorczość w okresie adolescencji i wczesnej dorosłości. O formowaniu się tożsamości nowego typu*. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne* (s. 27–48). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

- Bańka, A. (2014). Bezdecyzyjność kariery jako psychospołeczny wzór tranzycji do dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Decyzyjności Kariery. *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 237–246.
- Bańka, A. (2015). Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Gotowości i Otwartości na Kariere. (Construction and initial validation of Career Openness and Readiness Scale) *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 21, 2.
- Baniak, J. (red.) (2012). *Duchowość religijna jako droga wewnętrznego doskonalenia współczesnego człowieka zachodniego chrześcijaństwa. Konteksty antropologiczne i socjologiczne*. Toruń: Wyd. Adam Marszałek.
- Benefiel, M., Fry, L.W., Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175–187.
- Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 403–422.
- Betz, N. E., Klein, K. L., Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57.
- Blustein, D. L., Juntunen, C., Worthington, R.L. (2000). The school-to-work transition: Adjustment challenges of the forgotten half. *Handbook of counseling psychology* 3, 435–470.
- Bott, E. M., Duffy, R. D., Douglass, R. (2015). Christians, career calling, and well-being: Examination of religiousness and spirituality in a well-being model. *Journal of Psychology & Christianity*, 4(34), 304–314.
- Bowman, N. A., Small, J. L. (2012). The experiences and spiritual growth of religiously privileged and religiously marginalized college students. W: A. B. Rockenbach, M. J. Mayhew (red.), *Spirituality in college students' lives* (s. 19–34). New York: Routledge.
- Brandenberger, J. W., Bowman, N. A. (2012). From faith to compassion: Reciprocal influences of spirituality, religious commitment, and prosocial development during college. W: A. B. Rockenbach, M. J. Mayhew (red.), *Spirituality in college students' lives* (s. 121–137). New York: Routledge.
- Bregman, L. (2012). Spirituality definitions: A moving target. W: M. Fowler, J. D. Martin III, J. L. Hochheimer (red.), *Spirituality: Theory, praxis, and pedagogy* (s. 3–10). Oxford: Inter-Disciplinary Press.
- Brown, S. D., Lent, R. W. (2015). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *The Annual Review of Psychology*, 67, 541–565.
- Bryant, A. N., Astin, H.S. (2008). The Correlates of Spiritual Struggle During the College Years. *Journal of Higher Education*, 79, 1–27.
- Brzezińska, A. I., Piotrowski, K. (2010). Polska adaptacja Skali Wymiarów Rozwoju Tożsamości (DIDS) 1. *Polskie Forum Psychologiczne*, 15(1), 66–84.

- Büssing, A., Ostermann, T., Matthiessen, P. F. (2007). Distinct expressions of vital spirituality. The ASP questionnaire as an explorative research tool. *Journal of Religion and Health*, 46, 267–286.
- Büssing, A., Fischer, J., Haller, A., Heusser, P., Ostermann, T., Matthiessen, P. F. (2009). Validation of the brief multidimensional life satisfaction scale in patients with chronic diseases. *European journal of medical research*, 14(4), 171–177.
- Büssing, A., Föller-Mancini, A., Gidley, J., Heusser, P. (2010). Aspects of spirituality in adolescents. *International Journal of Children 's Spirituality*, 15, 25–44.
- Büssing, A., Pilchowska, P., Baumann, K., Surzykiewicz, J. (2014). Aspects of spirituality in German and Polish adolescents and young adults. Factorial structure of the ASP questionnaire. *Religions*, 5, 109–125.
- Bullock-Yowell, E., Mohn, R. S., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Wright, L. K. (2011). The contribution of self-efficacy in assessing interests using the Self-Directed Search. *Journal of Counseling and Development*, 89, 470–478.
- Bunderson, J. S., Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32–57.
- Cady, D. M. (2007). Spirituality and student development. W: S. L. Hoppe, B. W. Speck (red.), *Searching for spirituality in higher education* (s. 97–109). New York: Peter Lang.
- Capeheart-Meningall, J. (2005). Role of spirituality and spiritual development in student life outside the classroom. W: S. L. Hoppe, B.W. Speck (red.), *Spirituality in higher education* (s. 31–36). New Directions for Adult and Continuing Education, No. 104. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cardador, M. T., Caza, B. B. (2012). Relational and identity perspectives on healthy versus unhealthy pursuit of callings. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 338–353.
- Carone, D. A., Barone, D. F. (2001). A social cognitive perspective on religious beliefs: Their functions and impact on coping and psychotherapy. *Clinical Psychology Review*, 21, 989–1003.
- Cartwright, K. B. (2001). Cognitive development theory and spiritual development. *Journal of Adult Development*, 8(4), 213–220.
- CBOS (2015). Zmiany w zakresie podstawowych wskaźników religijności Polaków po śmierci Jana Pawła II. W: cbos.pl/SPISKOM.POL/2015/K_026_15.PDF. Warszawa, luty 2015. ISSN 2353–5822. NR 26/2015.
- Chenot, D., Kim, H. (2012). Development among adolescents and young adults. W: A.B. Rockenbach, M. J. Mayhew (red.), *Spirituality in college students' lives* (s.138-152). New York: Routledge.
- Chickering, A. W., Dalton, J. C., Stamm, L. (2006). *Encouraging authenticity an spirituality in higher education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., Lewis-Coles, M. E. L. (2006). Religion, spirituality, and career development in African American

- college students: A qualitative inquiry. *The Career Development Quarterly*, 54, 227–241.
- Crites, J. O. (1978). *Career maturity inventory*. Monterey: CTB/McGraw-Hill.
- Davidson, J. C., Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33, 135–147.
- Dezutter, J., Soenens, B., Hutsebaut, D. (2006). Religiosity and mental health: A further exploration of the relative importance of religious behaviors vs. religious attitudes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40, 807–818.
- Dik, B. J., Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424–450.
- Dik, B. J., Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. West Conshohocken: Templeton Press.
- Dik, B. J., Domene, J. F. (2015). The psychology of work as a calling in Christian context: Introduction to the special issue. *Journal of Psychology and Christianity*, 34, 291–293.
- Dik, B. J., Sargent, A.M., Steger, M.F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35, 23–41.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Tix, A. P. (2012). Religion, spirituality, and a sense of calling in the workplace. W: P. C. Hill, B. J. Dik (red.), *Psychology of religion and workplace spirituality* (s. 113–133). Charlotte: Information Age.
- Dik, B. J., Byrne, Z. S., Steger, M. F. (red.) (2013). *Purpose and meaning in the workplace*. Washington: American Psychological Association.
- Dik, B. J., Steger, M. F., Fitch-Martin, A. R., Onder, C. C. (2013). Cultivating meaningfulness at work. W: C. Routledge & J. Hicks (red.), *The experience of meaning in life: Classical perspectives, emerging themes, and controversies*. New York: Springer.
- Dik, B. J., Scholljegerdes, K. A., Ahn, J., Shim, Y. (2015.) A randomized controlled trial of a religiously-tailored career intervention with Christian clients. *Journal of Psychology and Christianity*, 34, 340–353.
- Dobrow, S. R., Tosti-Kharas, J. (2012). Listen to your heart? Calling and receptivity to career advice. *Journal of Career Assessment*, 24, 1–17.
- Douglass, R. P., Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65.
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, religion, and career development: Current status and future directions. *The Career Development Quarterly*, 55, 52–63.
- Duffy, R. D. (2010a). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420–430.
- Duffy, R. D. (2010b). Spirituality, religion, and work values. *Journal of Psychology and Theology*, 38, 52–61.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429–440.

- Duffy R.D., Dik B.J. (2012). Research on work as calling: Introduction to the special issue. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 239–241.
- Duffy, R.D., Lent, R.W. (2008). Relation of religious support to career decision self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 16, 360–369.
- Duffy, R. D., Sedlacek, W. E. (2007a). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590–601.
- Duffy, R. D., Sedlacek, W. E. (2007b). The work values of first-year college students: Exploring group differences. *The Career Development Quarterly*, 55, 359–364.
- Duffy, R. D., Sedlacek, W. E. (2007c). What is most important to students' long-term career choices analyzing 10-year trends and group differences. *Journal of Career Development*, 34, 149–163.
- Duffy, R. D., Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59, 27–40.
- Duffy, R. D., Reid, L., Dik, B. J. (2010). Spirituality, religion, and career development: Implications for the workplace. *Journal of Management, Spirituality, and Religion*, 7, 209–221.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 74–80.
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210–218.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, 13, 469–479.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 50–59.
- Duffy, R. D., Allan, B., Bott, E., Dik, B. J. (2014). Does the source of a calling matter? External summons, destiny, and perfect fit. *Journal of Career Assessment*, 22, 562–574.
- Estanek, S. (2006). Redefining spirituality: A new discourse. *College Student Journal*, 40(2), 270–281.
- Faigin, C. A. (2012). Informing effective psychospiritual interventions for college students: Identifying mediators in the relationship between spiritual struggles and substance abuse. W: A. B. Rockenbach, & M. J. Mayhew (red.), *Spirituality in college students' lives* (s. 170–187). New York: Routledge.
- Favor, C. (2004). Relational spirituality and social caregiving. *Social Work*, 49 (2), 241–249.

- Fleming, J. J., Purnell, J., Wang, Y. (2012). Student-faculty interaction and the development of an ethic of care. W: A. B. Rockenbach, M. J. Mayhew (red.), *Spirituality in college students' lives* (s. 153–169). New York: Routledge.
- Föllner-Mancini, A., Heusser, P., Büssing, A. (2010). Self-centeredness in adolescents: An empirical study of students of Steiner schools, Christian academic high schools, and public schools. *RoSE—Research on Steiner Education*, 1(2), 148–164.
- Fowler, M., Martin III, J. D., Hochheimer, J. L. (red.). (2012). *Spirituality: Theory, praxis and pedagogy*. Oxford: Inter-Disciplinary Press.
- Freeman, D. R. (2007). Spirituality and the calling of social work students. *Journal of the North American Association of Christians in Social Work*, 34(3), 277–297.
- Gehrke, S. J. (2012). Race and prosocial involvement: Toward a more complex understanding of spiritual development in college. W: A. B. Rockenbach, M. J. Mayhew (red.), *Spirituality in college students' lives* (s. 35–47). New York: Routledge.
- Giacalone, R., Jurkiewicz, C. (2003). Toward a science of workplace spirituality. W: R. Giacalone, C. Jurkiewicz (red.). *The handbook of workplace spirituality and organizational performance* (s. 3–28). Armonk: Sharpe.
- Głaz, S. (2015). Instrumental values as Predictors of Religious Experience in the Lives of Students of Pedagogy and of Philosophy. *Religions*, 6, 860–874; doi:10.3390/rel6030860
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behaviour in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33, 19–28.
- Hackney, C. H., Sanders, G. S. (2003). Religiosity and mental health: A meta-analysis of recent studies. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 42, 43–55.
- Hall, T. W. (2004). Christian Spirituality and Mental Health: A Relational Spirituality Paradigm for Empirical Research. *Journal of Psychology and Christianity*, 23, 66–81.
- Hall D.T., Chandler D.E. (2005) Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176.
- Hall, S., Burkholder, D., Sterner, W. (2014). Examining Spirituality and Sense of Calling in Counseling Students. *Counseling and Values*, 59, 1–16.
- Heelas, P., Woodhead, L., Seel, B., Szersynski, B., Tusting, K. (2004). *Spiritual Revolution: Why religion is giving way to spirituality*. Oxford: Blackwell.
- Helminiak, D. A. (2008). *Spirituality for our global community: Beyond traditional religion to a world at peace*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Hernandez, K. M., Mahoney, A. (2012). Balancing sacred callings in career and family life. W: P. C. Hill, B. J. Dik (red.), *Psychology of religion and workplace spirituality* (s. 135–155). Charlotte: Information Age.

- Hernandez, E.F. Foley, P. F., Beitin, B. K. (2011). Hearing the call: A phenomenological study of religion in career choice. *Journal of Career Development*, 38, 62–88.
- Hill, P. C., Pargament, K. I. (2003). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality: Implications for physical and mental health research. *American Psychologist*, 58, 64–74.
- Hill, P. C., Dik, B. J. (red.) (2012). *Psychology of religion and workplace spirituality*. Charlotte: Information Age Publishing.
- Hill, P. C., Dik, B. J. (2012). Toward a science of workplace spirituality: Contributions from the psychology of religion and spirituality. W: P. Hill, B. Dik (red.), *The psychology of religion and workplace spirituality*. (s. 3–24). Charlotte: Information Age Publishing.
- Hill, P. C., Sarazin, J. J., Atkinson, P. J., Cousineau, A. E., Hsu, S. S. (2003). The changing face of religion and spirituality: Implications for conceptualization and measurement. W: T. W. Hall, M. R. McMinn (red.), *Spiritual formation, counseling, and psychotherapy*. (s. 277–290). New York: Nova Science Publishers.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 479–485.
- Hirschi, A. (2013). Berufswahltheorien - Entwicklung und Stand der Diskussion. W: T. Bruggemann, S. Rahn (red.), *Berufsorientierung. Ein Lehr - und Arbeitsbuch*. (s. 27–41). Munster: Waxmann.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495–1512.
- Hirschi, A., Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 309–321.
- Hirschi, A., Herrmann, A. (2013a). Assessing difficulties in career decision making among swiss adolescents with the german my vocational situation scale. *Swiss Journal of Psychology*, 72, 33–42.
- Hirschi, A., Herrmann, A. (2013b). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 51–60.
- Hirschi, A., Herrmann, A., Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10.
- Hirsto, L. (2012). Certainty of career choice at the beginning of university studies - general strategies and attributions in achievement situations, and career motives. *Studies for the Learning Society*, 2, 35–45.
- Holland, J. L. (1959). A Theory of Vocational Choice. In: *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35–45.

- Huebner, E. S., Suldo, S. M., Smith, L. C., McKnight, C. G. (2004). Life satisfaction in children and youth: Empirical foundations and implications for school psychologists. *Psychology in the Schools*, 41(1), 81–93.
- Hunter, I., Dik, B. J., Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 178–186.
- Jaensch, V.K., Hirschi, A. Freund, P.A. (2015). Persistent career indecision over time: Links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 122–133.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94, 89–106.
- Kenngott, E.-M., Englert, R., Knauth, T. (red.) (2015). *Konfessionell – interreligiös – religionskundlich. Unterrichtsmodelle in der Diskussion*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kinjerski, V., Skrypnek, B. J. (2008). Four paths to spirit at work: Journeys of personal meaning, fulfillment, well-being, and transcendence through work. *The Career Development Quarterly*, 56, 319–329.
- Koenig, H. G. (2009). *Faith and mental health: Religious resources for healing*. Templeton: Foundation Press.
- Koenig, H.G. (2015). Religion, spirituality and health: Review and update. *Advances in Mind-Body Medicine*, 29(3), 19–26.
- Koenig, H.G., McCullough, M.E., Larson, D.B. (2001). *Handbook of religion and health*. New York: Oxford University Press.
- Krause, K., Freund, A.M. (2014). How to beat procrastination. The role of goal focus. *European Psychologists*, 19(2), 132–144.
- Leavell, K. A. (2013). The Predictors of Calling and the Role of Career Satisfaction in Working Adults. *Dissertations*. Paper 189. The University of Southern Mississippi. The Aquila Digital Community.
- Lewis, M. M., Hardin, S. I. (2002). Relations among and between career values and Christian religious values. *Counseling and Values*, 46, 96–107.
- Lindholm, J. A. (2012). Methodological overview of the UCLA spirituality in higher education project. W: A. B. Rockenbach, M. J. Mayhew (red.), *Spirituality in college students' lives* (s. 9–16). New York: Routledge.
- Lindholm, J. A., Astin, H. S. (2008). Spirituality and pedagogy: Faculty's spirituality and use of student-centered approaches to undergraduate teaching. *The Review of Higher Education*, 31(2), 185–207.
- Lindholm, J. A., Astin, H. S. (2011). Understanding the “interior” life of faculty. W: M. D. Waggoner (red.), *Sacred and secular tensions in higher education: Connecting parallel universities* (s. 49–71). New York: Routledge.

- Love, P. G. (2002). Comparing spiritual development and cognitive development. *Journal of College Student Development*, 43(3), 357–373.
- Love, P. G., Talbot, D. (1999). Defining spiritual development: A missing consideration of student affairs. *NASPA Journal*, 37(1), 361–375.
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., VanderVeen, S. (2011). Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration. *Human Relations*, 64, 675–701.
- Mariański, J. (2013). *Sekularyzacja-desekularyzacja-nowa duchowość. Studium socjologiczne* Kraków.
- McMinn, M. R., Bufford, R. K., Vogel, M. J., Gerdin, T., Goetsch, B., McKinley, M. M., Mitchell, J. K., Peterson, M. R., Seegobin, W., Taloyo, C., Wiarda, N. R. (2014). Religious and spiritual diversity training in professional psychology: A case study. *Training and Education in Professional Psychology*, 8, 51–57.
- Miller-Perrin, C. L., Thompson, D. (2005). *Vocation as calling: The role of gender in vocational discernment and action among first-year college students*. Paper presented at the 3rd Annual Mid-Year Research Conference on Religion and Spirituality, Columbia.
- Milliman, J., Czapelwski, A., Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. In: *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Mirzaei, A., Banayi, N., Ghasemi, M., Mashreghi Azar, Z. Hamidi Pilevar, E. (2014). The relationship between spiritual well-being with quality of life on active and non active tehran sport and youth offices employees. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4, 540–545.
- Nash, R. J., Swaby, M. (2011). Helping college students discover meaning through spirituality. W: H. Chang, D. Boyd (red.), *Spirituality in higher education: Autoethnographies* (s. 111–125). Walnut Creek: Left Coast Press.
- Neafsey, J. (2006). *A sacred voice in calling: Personal vocation and social conscience*. Maryknoll: Orbis Books.
- Paloutzian, R. F., Emmons, R. A., Keortge, S. G. (2003). Spiritual well, spiritual intelligence, and healthy workplace policy. W: R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz (red.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (s. 123–136). Armonk: M.E. Sharpe.
- Paloutzian, R. F., Emmons, R. A., Keortge, S. G. (2010). Spiritual well-being, spiritual intelligence, and healthy workplace policy. W: R. A. Giacalone, C. L. Jurkiewicz (red.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (s. 73–86). New York: M.E. Sharpe.
- Paloutzian, R. F., Bufford, R. K., Wildman, A. (2012). Spiritual Well-Being Scale: Mental and physical health relationships. W: M. Cobb, C. Puchalski, B. Rumbold (red.). *Oxford Textbook of Spirituality in Healthcare* (s. 353–358). New York: Oxford University Press.

- Pargament, K. I., Mahoney, A., Shafranske, E. P., Exline, J. J., Jones, J. W. (2013). From research to practice: Towards an applied psychology of religion and spirituality. W: K. I. Pargament, A. Mahoney, E. P. Shafranske (red.), *APA handbook of psychology, religion, and spirituality (Volume 2: An applied psychology of religion and spirituality)* (s. 3–22). Washington: American Psychological Association.
- Park, C. L. (2012). Religious and spiritual aspects of meaning in the context of work life. W: P. C. Hill, B. J. Dik (red.), *Psychology of religion and workplace spirituality*. (s. 25–42). Charlotte: IAP Information Age.
- Pearce, M.J., Koenig, H.G., Robins, C.J., Nelson, B., Shaw, S.F., Cohen, H.J., King, M.B. (2015). Religiously-integrated cognitive behavioral therapy: A new method of treatment for major depression in patients with chronic medical illness. *Psychotherapy*, 52(1), 56–66.
- Perry, J. W. (1999). *Forms of ethical and intellectual development in the college years: A scheme*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Perry, J. C., DeWine, D. B., Duffy, R. D., Vance, K. S. (2007). The academic self-efficacy of urban youth: a mixed-methods study of a school-to-work program. *Journal of Career Development*, 34(2), 103–126.
- Peterson, S. J., Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785–803.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161–172.
- Placher, W.C. (red.) (2005). *Callings: Twenty centuries of Christian wisdom on vocation*. Grand Rapids: Wm. B. Eerdmans.
- Polak, J., Chrupała-Pniak, M. (2010). Duch organizacji-próba stworzenia modelu na podstawie zaangażowania organizacyjnego, orientacji rozwojowej i religijności pracowników. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 115, 606–616.
- Polak, J., Chrupała-Pniak, M., Grabowski, D. (2010). Wybrane czynniki psychologiczne powiązane z wartościami wśród słuchaczy studiów podyplomowych Nauczyciel Zawodu z Przyszłością. W: A. Buchacz, (red.). *Nauczyciel zawodu z przyszłością*. Katowice: Ministerstwo Edukacji Narodowej.
- Polak, R., Reiss, W. (red.) (2014). *Religion im Wandel. Transformationsprozesse religiöser Gemeinschaften in Europa durch Migration – Interdisziplinäre Perspektiven*. Reihe: Wien.
- Purwati, M.J. (2014). Religiosity, Spirituality and Adolescents' Self-Adjustment. *International Education Studies*, 7(10), 66–73.
- Robert, T. E., Young, J. S., Kelly, V. A. (2006). Relationships between adult workers' spiritual well-being and job satisfaction: A preliminary study. *Counseling and Values*, 50, 165–175.
- Rockenbach, M. J. Mayhew (red.), *Spirituality in college students' lives*. New York: Routledge.

- Rogers, M. E., Creed, P. A., Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142.
- Rottinghaus, P. J., Coon, K. L., Gaffey, A. R., Zytowski, D. G. (2007). Thirty-Year Stability and Predictive Validity of Vocational Interests. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 5–22.
- Salsman, J. M., Brown, T. L., Brechting, E. H., Carlson, C. R. (2005). The link between religion and spirituality and psychological adjustment: The mediating role of optimism and social support. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 522–535.
- Salter, N. (2011). Holding relationships as sacred responsibilities: A journey of spiritual growth and being. W: N. N. Wane, E. L. Manyimo, E. J. Ritskes (red.), *Spirituality, education, and society* (s. 157–168). Rotterdam: Sense.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. W: S. D. Brown, R. W. Lent (red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42–70). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction theory and practice. W: S. D. Brown, R. W. Lent (red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42–70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Sorensi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Optimistic self-beliefs as a resource factor in coping with stress. W: S. E. Hobfoll, M. W. Vries (red.), *Extreme stress and communities: impact and intervention* (s. 159–178). Dordrecht, Boston, London: Kluwer Academic Publishers.
- Seligson, J. L., Huebner, E. S., Valois, R. F. (2003). Preliminary validation of the brief multidimensional students' life satisfaction scale (BMSLSS). *Social Indicators Research*, 61, 121–145.
- Sheu, H., Lent R.W. (2015). A social cognitive perspective on career intervention. W: P.J. Hartung, M.L. Savickas, W.B. Walsh (red.). *APA Handbook of Career Intervention*, Vol. 1 (s. 115–28). Washington: Am. Psychol. Assoc.
- Skrzypińska, K., Atroszko, P. (2015). Ścieżka zawodowa w relacji do osobowości i duchowości człowieka. *Psychologia Rozwojowa*, 20, 41–56.

- Spunt, R. P., Rassin, E., Epstein, L. M. (2009). Aversive and avoidant indecisiveness: Roles for regret proneness, maximization, and BIS/BAS sensitivities. *Personality and Individual Differences*, 47(4), 256–261.
- Sroczyńska, M. (2015). Wartości religijne i orientacje rytualne współczesnej młodzieży w refleksji socjologicznej. *Konteksty Społeczne*, 1(5), 55–71.
- Stamm, L. (2006). The influence of religion and spirituality in shaping American higher education. W: A. W. Chickering, J. C. Dalton, L. Stamm (red.), *Encouraging authenticity and spirituality in higher education* (s. 66–91). San Francisco: Jossey-Bass.
- Steger, M. F., Frazier, P. (2005). Meaning in life: One link in the chain from religiosity to well-being. *Journal of Counseling Psychology*, 52, 574–582.
- Steger, M. F., Pickering, N., Shin, J. Y., Dik, B. J. (2010.a). Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18, 82–96.
- Steger, M. F., Pickering, N., Adams, E., Burnett, J., Shin, J. Y., Dik, B. J., Stauner, N. (2010b). The quest for meaning: Religious affiliation differences in the correlates of religious quest and search for meaning in life. *Psychology of Religion and Spirituality*, 2, 206–226.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185–190.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks (red.). *Career choice and development* (s. 197–262). San Francisco: Jossey-Bass.
- Surzykiewicz, J. (2015). Religia, religijność i duchowość jako zasoby osobowe i kapitał społeczny w pedagogice społecznej / pracy socjalnej. *Pedagogika Społeczna*, 1, 23–71.
- Surzykiewicz, J., Maier, K. (2015). *Hoffnung und Spiritualität als vernachlässigte Ressourcen im beruflichen Anpassungsprozess junger Menschen*. Göttingen: Cu-villier Verlag.
- Templeton, J. L., Eccles, J. S. (2006). The relation between spiritual development and identity processes. W: E. C. Roehlkepartain, P. E. King, L. Wagener, P. L. Benson (red.), *The handbook of spiritual development in childhood and adolescence* (s. 252–265). Thousand Oaks: Sage.
- Thorndike, E. L. (1913/2012). *Educational psychology (Classic Reprint)*. Charleston: Forgotten Books.
- Tix, A. P., Dik, B. J., Johnson, M. E., Steger, M. F. (2013). Religious commitment and subjective well-being across religious traditions. *Journal of Psychology and Christianity*, 32, 20–29.
- Troi-Boeck, N. (2016). Was glauben Wendekinder? Eine empirische Einzelfallstudie. W: A. Lettrari, Ch. Nestler, Troi-Boeck (red.), *Die Generation der Wendekinder: Elaboration eines Forschungsfeldes* (s. 293–316). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Tułowicki, (2012). *Bez Boga, Kościoła i zasad? Studium socjologiczne nad religijnością młodzieży*. Kraków: Petrus.
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 196–204.
- Warlick, C.A., Ingram, P.B., Multon, K.D. Vuyk, M.A. (2016). Profiling religious fundamentalism's associations with vocational interests. *Journal of Career Development*, 4, 1–14.
- Weede, E., Jagodzinski, W. (1977). Einführung in die konfirmatorische Faktorenanalyse/Introduction to Confirmatory Factor Analysis. *Zeitschrift für Soziologie*, 6(3), 315–333.
- Wolfe, J. B., Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52, 363–369.
- Woodhead, L., Partridge, C., Kawanami, H. (red.) (2016). *Religions in the modern world: Traditions and transformations*. New York – London: Routledge.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: people's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.
- Zaręba, S. H. (2010). Wiara religijna wśród wartości nadających sens życiu ludzkiemu w świetle badań socjologicznych nad młodzieżą szkolną i akademicką. *Uniwersyteckie Czasopismo Socjologiczne*, 4, 4–19.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K.I. (2005). Religiousness and spirituality. W: R. Paloutzian, C. Park, (red.). *Handbook of the psychology of religion and spirituality* (s. 21–42). New York: Guilford.
- Zullig, K. J., Valois, R. F., Huebner, E. S., Oeltmann, J. E., Drane, W. J. (2001). Relationship between perceived life satisfaction and adolescent substance abuse. *Journal of Adolescent Health*, 29, 279–288.
- Zullig, K. J., Valois, R. F., Huebner, E. S., Drane, J. W. (2005). Adolescent health-related quality of life and perceived satisfaction with life. *Quality of Life Research*, 14(6), 1573–1584.
- Zwingmann, C., Klein, C. (2013). Sind religiöse Menschen gesünder, und wenn ja, warum? Ergebnisse empirisch-sozialwissenschaftlicher Forschung. *Spiritual Care – Zeitschrift für Spiritualität in den Gesundheitsberufen*, 2(2), 21–36.

Data przesłania artykułu do Redakcji: 26.09.2016 r.

Data akceptacji artykułu: 23.11.2016 r.