

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Wydział Pedagogiki i Psychologii

DANUTA WOSIK-KAWAŁA, EWA SARZYŃSKA-MAZUREK

ORCID: 0000-0003-2846-7203; ORCID: 0000-0002-3464-6892

danuta.wosik-kawala@poczta.umcs.lublin.pl, ewa.sarzyńska@poczta.umcs.lublin.pl

### *Obraz pracy w opinii młodzieży szkół średnich*

---

Work Image in the Opinion (Perception) of High School Students

#### STRESZCZENIE

Okres dorastania i wchodzenia w dorosłość to czas podejmowania ważnych decyzji życiowych. Jedną z priorytetowych jest decyzja dotycząca dalszej kariery edukacyjno-zawodowej. Ważne jest, aby planując swoją przyszłość zawodową (przyszłą karierę), młody człowiek wybrał taki obszar aktywności, w którym będzie mógł jak najlepiej wykorzystać posiadane zasoby. Przy podejmowaniu racjonalnych decyzji odnośnie do własnej przyszłości niewątpliwie pomocna jest wiedza o rynku pracy, a także wymaganiach związanych z przyszłą pracą zawodową. Celem prowadzonych badań uczyniono określenie obrazu pracy w percepcji młodzieży szkół średnich. Z przeprowadzonych badań wynika, że młodzież ucząca się w szkołach średnich posiada dość realistyczny obraz pracy zawodowej. Pojęcie dobrej pracy wiąże głównie z takimi aspektami, jak wysokie zarobki, poczucie satysfakcji oraz możliwość rozwoju i spełnienia. Badani zdają sobie sprawę z wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników. Wymienili takie aspekty, jak: pracowitość, odpowiedzialność, doświadczenie zawodowe, posiadanie pożądanego dla danego zawodu umiejętności. Z przeprowadzonych badań powstał obraz młodzieży, która w większości nie ma w pełni sprecyzowanych planów zawodowych i w niewielkim stopniu posiada doświadczenie zawodowe. Analiza odpowiedzi badanych chłopców i dziewcząt wskazuje na istnienie pewnych różnic w postrzeganiu pracy przez obie grupy.

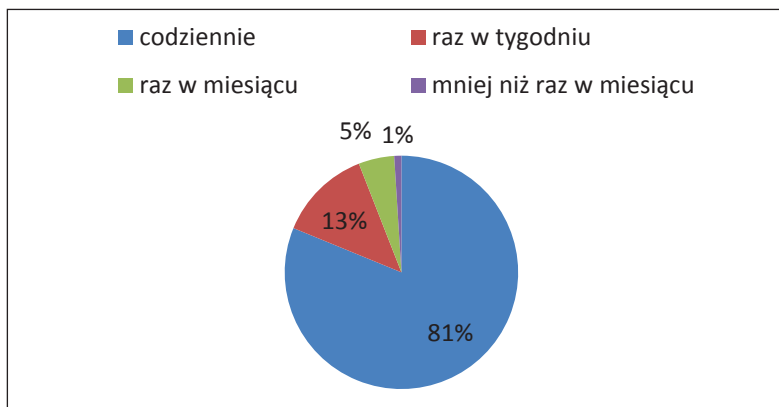
**Słowa kluczowe:** młodzież szkół średnich; okres adolescencji; oczekiwania związane z pracą zawodową; wyobrażenia o pracy; praca zawodowa

## WPROWADZENIE

Okres dorastania to dość trudny i wymagający czas dla młodego człowieka, w którym podejmuje on wiele ważnych decyzji życiowych. Przygotowując się do wejścia w dorosłość, dokonuje rozeznania w aktualnych, własnych zasobach, jak również w zasobach środowiskowych, a także w swoich słabych stronach i zagrożeniach płynących z otoczenia. Spogląda też w przyszłość, próbując określić, kim i jakim chce być, a pod koniec okresu dorastania (w późnej adolescencji) tworzy plany na przyszłość. W tym czasie po raz pierwszy w sposób świadomy dokonuje integracji swoich dotychczasowych doświadczeń i na ich podstawie podejmuje ważne decyzje życiowe (Brzezińska, Appelt, Ziółkowska, 2016). Jedną z nich jest ta dotycząca dalszej drogi edukacyjno-zawodowej. Podejmując tę decyzję, ważne jest, by nastolatek wybrał taki obszar aktywności, w którym będzie mógł jak najlepiej wykorzystać posiadane zasoby. Zdaniem Anny Brzezińskiej, Małgorzaty Rękosiewicz, Weroniki Syski i Konrada Piotrowskiego (2016, s. 26) „satisfakcjonujące w wymiarze osobistym i społecznym wkroczenie w dorosłość wymaga podstaw – spójnego i stabilnego obrazu siebie, przynajmniej wstępnie zdefiniowania własnych celów życiowych, skryształizowanego światopoglądu oraz najważniejszych wartości uznanych za drogowskaz dla własnych dorosłych działań”.

Posiadanie przez dorastającą młodzież dojrzałej tożsamości umożliwia podejmowanie trwałych i satysfakcjonujących zobowiązań życiowych w sferze zarówno zawodowej, jak i osobistej (Brzezińska, Appelt, Ziółkowska, 2016, s. 296). Niestety, nie każdy młody człowiek, wkraczając w dorosłość, osiąga dojrzałą tożsamość. Dodatkową trudnością związaną z podjęciem decyzji odnośnie do dalszej edukacji bądź zatrudnienia jest niepewność co do podjętej decyzji. Wynika ona z szerokiego wachlarza możliwości dotyczących wyboru szkoły czy zawodu, a także z braku pewności co do słuszności dokonanego wyboru, gdyż zazwyczaj młody człowiek nie potrafi przewidzieć wielu konsekwencji swojego wyboru. Mimo że decyzja ta w dużej mierze rzutuje na jego przyszłe życie, to często wiąże się z niezdecydowaniem, niepewnością i przypadkowością (Wosik-Kawała, Sarzyńska-Mazurek, 2017, s. 50). W opracowaniach dotyczących osób wkraczających w dorosłość mówi się wręcz o zjawisku bezdecyzyjności młodzieży, czyli o nieumiejętności, a nawet niechęci do podejmowania wiążących decyzji odnośnie do własnej przyszłości zawodowej (Gati, Gadassi, Saka, 2011; Rożnowski, 2013; Bańka, 2014). Potwierdzają to badania przeprowadzone przez Pawła Kota i Annę K. Zaleszczyk (2015), z których wynika, że młodzież ostatnich klas szkół średnich ma największe trudności decyzyjne w obszarze braku gotowości do podjęcia decyzji o wyborze kariery.

Proces wyboru kariery edukacyjno-zawodowej jest dla wielu młodych osób bardzo trudny, zwłaszcza dla tych, które nie posiadają wystarczającej wiedzy o sobie czy też nie orientują się w możliwościach wyboru zawodu. W tym okresie



Rysunek 1. Częstotliwość korzystania z internetu przez polskich użytkowników (stan na styczeń 2019 r.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Digital Poland 2019).

szczególnie istotna jest pomoc osób dorosłych w kształtowaniu u młodzieży motywacji i gotowości do podjęcia decyzji dotyczącej własnej kariery zawodowej, a także przekazanie wiedzy na temat aktualnego rynku pracy (Ertelt, Schulz, 2010). Ponadto ważne jest stworzenie warunków do poznania własnych preferencji zawodowych oraz dostarczenie wiedzy o zawodach (Savickas i in., 2009). Problemem młodzieży, która stoi przed koniecznością podjęcia decyzji, jest brak realistycznych wyobrażeń o przyszłej pracy zawodowej. Wynika to z faktu, że doświadczenia młodych ludzi związane z pracą zawodową są często dość ubogie. Zdaniem Brzezińskiej, Rękosiewicz i in. (2016, s. 39) „zasadne wydaje się zachęcanie uczniów szkół ponadgimnazjalnych do podejmowania pracy jeszcze w czasie nauki. Aktywność taka może przyczyniać się do rozwoju tożsamości”. Autorzy badania podkreślają jednak, że praca taka powinna odbywać się w niewielkim wymiarze godzinowym, ponieważ tylko wtedy jest działalnością prorozwojową. Poza tym należy zachęcać uczniów do eksperymentowania z różnymi rodzajami prac, gdyż tylko wówczas będzie możliwe odnalezienie przez nich dobrego miejsca pracy dla siebie (Brzezińska, Rękosiewicz i in., 2016). Ważne jest zatem, aby młodzi ludzie tworzyli w miarę realistyczny obraz pracy, gdyż to pozwoli im lepiej odnaleźć się na rynku pracy po zakończonej edukacji.

Warto podkreślić, że rynek pracy dla młodych osób jest postrzegany jako dużo trudniejszy i bardziej złożony niż świat edukacji, ponieważ jest czymś nowym, a w dodatku cechuje go duża zmienność. To z kolei powoduje trudności w adaptacji (Mountain, Davidson, 2015). Nieprzewidywalność rynku pracy oraz duża konkurencja ze strony ludzi o podobnym poziomie wykształcenia w przypadku wielu osób powodują trudności w efektywnym wejściu na rynek pracy (Toskarz, 2006, s. 428). Augustyn Bańka (2014, s. 305) wskazuje, że obecnie mamy

do czynienia z trudną rozpoznawalnością „wartości realnego świata pracy jako tarczy, na którą młodzi ludzie mogliby rzutować swoje aspiracje w sferze zobowiązania, przywiązania i zaangażowania do zawodu (...)”.

### ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE

Istotną rolę w podejmowaniu przez młodzież decyzji dotyczących kariery zawodowej odgrywa ich wyobrażenie na temat pracy, jaka powinna być, jakie przynosi korzyści, jakie niesie zagrożenia. Z posiadanego obrazu pracy wynikają oczekiwania zawodowe, a od ich realizacji zależy zadowolenie z pracy (por. Bera, 2008). Stopień satysfakcji z pracy wpływa na jej ocenę przez człowieka, na identyfikację z rolą zawodową, a także na sukces zawodowy. Zachodzące zmiany na rynku pracy wymagają monitorowania kariery zawodowej młodych ludzi i tworzenia odpowiednich, adekwatnych programów orientacji i poradnictwa zawodowego, tak by posiadane przez młodzież wyobrażenie na temat pracy było zgodne z zapotrzebowaniem i możliwościami rynku pracy. Kierując się powyższymi przesłankami, podjęto badania, których celem było określenie obrazu pracy w percepcji młodzieży szkół średnich.

W odniesieniu do tak sformułowanego celu postawiono następujące problemy badawcze:

1. Jakie wyobrażenia na temat pracy zawodowej posiadają badani uczniowie szkół średnich?
2. Jakie najważniejsze korzyści w opinii badanej młodzieży niesie praca zawodowa?
3. Jakie oczekiwania wobec pracy mają uczniowie szkół średnich?
4. Jakie zasoby związane z przyszłą pracą posiadają badani uczniowie?
5. Czy – a jeżeli tak, to jakie – występują różnice w obrazie pracy zawodowej między dziewczętami a chłopcami?

W celu poznania obrazu pracy w percepcji badanej młodzieży zastosowano kwestionariusz ankiety własnej konstrukcji. Analizowane treści zostały osadzone w nurcie pozytywistycznym, w strategii ilościowej. W badaniach oparto się na miarach statystyki opisowej oraz analizie różnic między grupami. Obliczeń statystycznych dokonano w programie SPSS Statistics 24.

Badania zrealizowano w maju 2019 r. Objęto nimi 93 uczniów szkół średnich, głównie z województwa lubelskiego. Badani to uczniowie liceum (75 osób, 80,6% ogółu badanych) i technikum (18 osób, 9,4% ogółu badanych). Najmłodszy badany miał 16 lat (1 osoba), najstarszy zaś 21 (2 osoby), najlicniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 19 lat (40 osób). Średni wiek badanych osób wyniósł 18 lat i 6 miesięcy. Ogółem przebadano 56 kobiet (60,2%) i 37 mężczyzn (39,8%). Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania badanych, należy wskazać, że większość pochodziła z miasta (69 osób, 74,2%), natomiast pozostali to miesz-

kańcy wsi (24 osoby, 25,8%). Na podstawie zebranych informacji można stwierdzić, że większość rodziców badanej młodzieży posiadała wykształcenie wyższe (70 matek, 75,3%; 51 ojców, 54,8%). Drugą pod względem liczebności grupą byli rodzice ze średnim wykształceniem (19 matek, 20,4%; 23 ojców, 24,7%). Wśród matek badanych uczniów tylko 3 posiadały wykształcenie zasadnicze zawodowe (3,2%), a wśród ojców takim wykształceniem legitymowało się aż 16 (17,2%). Najmniej liczną grupę stanowili rodzice z wykształceniem podstawowym (1 matka, 1,1%; 3 ojców, 3,2%).

### ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

Uczniowie szkół średnich, planując przyszłość edukacyjną lub zawodową, posiadają pewne wyobrażenie na temat swojej przyszłej pracy. Wielu z nich podejmuje wysiłki związane z konsekwentnym dążeniem do uzyskania dyplomu ukończenia odpowiednich kursów i/lub studiów, tak by ich kariera zmierzała w kierunku tzw. dobrej pracy. Co dla młodych osób oznacza to pojęcie? Zebrane informacje na ten temat zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Rozumienie pojęcia „dobra praca” przez badanych uczniów szkół średnich\*

Kategorie odpowiedzi	Płeć				Razem	
	kobiety		mężczyźni			
	N	%	N	%	N	%
Wysokie zarobki	37	66,1	26	70,3	63	67,7
Dająca poczucie satysfakcji	22	39,3	19	51,4	41	44,1
Stwarzająca możliwości rozwoju	26	46,4	10	27,0	36	38,7
Taka, w której człowiek się spełnia	13	23,2	22	59,5	35	37,6
Stabilna, pewna (umowa o pracę)	17	30,4	10	27,0	27	29,0
W której panują dobre relacje pomiędzy pracownikami	15	26,8	5	13,5	20	21,5
Zapewniająca dobre warunki pracy	11	19,6	4	10,8	15	16,1
Dająca czas na życie prywatne	5	8,9	9	24,3	14	15,1
Uczciwa	9	16,1	4	10,8	13	14
Interesująca	6	10,7	3	8,1	9	9,7
Przyjemna	3	5,4	4	10,8	7	7,5
Lekka, bezstresowa	3	5,4	2	5,4	5	5,4
Zgodna z wykształceniem	2	3,6	0	0,0	2	2,2
Dająca władzę	0	0,0	2	5,4	2	2,2

\* – uczniowie mogli podać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego otrzymanych wyników nie sumowano do 100%

Źródło: opracowanie własne.

Analizując informacje uzyskane od badanej młodzieży, można zauważyć, że dla większości z nich (67,7%) dobra praca wiąże się z otrzymywaniem wysokich zarobków. Odpowiedź ta była najczęściej podawana zarówno przez dziewczęta (66,1%), jak i chłopców (70,3%). Kolejną cechą dobrej pracy wymienianą przez respondentów było poczucie satysfakcji z jej wykonywania (44,1% ogółu badanych). Cecha ta była ważna dla 51,4% chłopców i 39,3% dziewcząt. W przypadku dziewcząt częściej niż poczucie satysfakcji płynące z wykonywanej pracy wskazywane było to, aby praca umożliwiała własny rozwój – takiej odpowiedzi udzieliło 46,4% dziewcząt i 27% chłopców. Natomiast aż dla 59,5% chłopców ważne było to, aby praca dawała możliwość spełnienia; w przypadku dziewcząt ta cecha dobrej pracy została doceniona przez 23,2%. Biorąc pod uwagę wszystkich badanych uczniów, możliwość spełnienia siebie w pracy była ważna dla 37,6% badanych. Uczniowie zwrócili również uwagę, iż dobra praca powinna zapewniać stabilność i dawać poczucie pewności, co w dużej mierze jest zagwarantowane dzięki umowie o pracę. Ten element dobrej pracy został wskazany przez 29% badanych uczniów (30,4% dziewcząt, 27% chłopców). Nieco mniejsza grupa uczniów (21,5%) podkreśliła dobre relacje między pracownikami jako wymiar dobrej pracy. Ten aspekt akcentowały znacznie częściej dziewczęta (26,8%) niż chłopcy (13,5%). Kolejną cechą była praca wykonywana w dobrych warunkach (16,1% wskazań ogółu badanych), przy czym to wskazanie częściej wymieniały dziewczęta (19,4%) niż chłopcy (10,38%). Zaskakujące jest, że wymiar dobrej pracy, którym jest czas na życie prywatne, został wskazany tylko przez 8,9% dziewcząt, natomiast aż co czwarty badany chłopiec dostrzegł ten walor pracy. Dla stosunkowo nielicznych badanych (14%) dobra praca oznaczała pracę uczciwą – w przypadku dziewcząt takiej odpowiedzi udzieliło 16,1%, a wśród chłopców ta cecha pracy nie była aż tak istotna, gdyż uzyskała 10,8% wskazań. Wśród cech dobrej pracy badani uczniowie wymienili także to, by była interesująca (9,7%), przyjemna (7,5%), lekka i bezstresowa (5,4%) oraz zgodna z wykształceniem (2,2%). Co istotne, te cechy dobrej pracy zostały wymienione przez nielicznych respondentów.

Uzyskane wyniki badań pozwalają stwierdzić, że obraz dobrej pracy w percepcji badanych dziewcząt i chłopców nieco się różni. Dla chłopców dobra praca to taka, która gwarantuje wysokie zarobki, daje możliwość spełnienia, poczucie satysfakcji i umożliwia rozwój, a jednocześnie jest pewna i daje czas na życie prywatne. Dla badanych dziewcząt również ważne są wysokie zarobki, możliwość rozwoju, poczucie satysfakcji i stabilności, lecz także istotne są dobre relacje panujące między pracownikami.

Obraz dobrej pracy w percepcji młodzieży niewątpliwie wiąże się z oczekiwaniami wobec pracy jako tej, która umożliwia realizację wielu celów. Opinie badanych uczniów na temat korzyści wynikających z pracy zawodowej przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Najważniejsze korzyści płynące z pracy zawodowej w opinii badanych uczniów\*

Kategorie odpowiedzi	Płeć				Razem	
	kobiety		mężczyźni			
	N	%	N	%	N	%
Możliwość utrzymania siebie i rodziny	41	73,2	27	73,0	68	73,1
Możliwość samorealizacji	37	66,1	19	51,4	56	60,2
Poczucie niezależności	25	44,6	18	48,6	43	46,2
Poczucie własnej wartości	10	17,9	14	37,8	24	25,8
Uczy odpowiedzialności	12	21,4	12	32,4	24	25,8
Rozwija zainteresowania	13	23,2	8	21,6	21	22,6
Poczucie bycia potrzebnym	13	23,2	4	10,8	17	18,3
Kształtuje relacje z innymi ludźmi	8	14,3	8	21,6	16	17,2
Szacunek otoczenia	6	10,7	7	18,9	13	14,0

\* – uczniowie mogli podać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego otrzymanych wyników nie sumowano do 100%

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie informacji uzyskanych od badanej młodzieży można stwierdzić, że największą korzyścią, jaką niesie praca, jest możliwość utrzymania siebie i rodziny (73,1% odpowiedzi). W przypadku badanych dziewcząt i chłopców wskaźnik ten był bardzo zbliżony i wyniósł odpowiednio 73,2% i 73,0%. Dla znacznej grupy osób (60,2%) ważne było to, że dzięki pracy człowiek może się realizować. Odpowiedzi takiej udzieliło 66,1% dziewcząt i 51,4% chłopców. Poczucie niezależności to kolejna korzyść wynikająca z pracy zawodowej – wskazało na nią 46,2% ogółu badanych (44,6% dziewcząt, 48,6% chłopców). W przypadku dwóch kolejnych korzyści wynikających z pracy – poczucia własnej wartości oraz nauki odpowiedzialności – badana młodzież równie często na nie wskazywała (po 25,8%). Analizując oddzielnie odpowiedzi badanych chłopców i dziewcząt, widać jednak w tym zakresie dość znaczne zróżnicowanie odpowiedzi. Okazało się, że poczucie własnej wartości wynikające z wykonywania pracy było znacznie rzadziej wskazywane przez dziewczęta (17,9%) niż przez chłopców (37,8%). Również w przypadku innej korzyści wynikającej z pracy, czyli nauki odpowiedzialności, wskazania chłopców były znacznie częstsze (32,4%) niż dziewcząt (21,4%). Zdaniem 22,6% badanych uczniów wartością, którą daje praca, jest to, że umożliwia rozwijanie zainteresowań. Rozkład procentowy odpowiedzi dziewcząt (23,2%) i chłopców (21,6%) w tym przypadku był zbliżony. Dla 18,3% ogółu badanych korzyścią, którą daje praca, jest poczucie bycia potrzebnym. Zaobserwowano, że jest to ważna korzyść aż dla 23,2% dziewcząt i tylko dla 10,8% chłopców. Natomiast odmiennie przedstawia się rozkład procentowy między dziewczętami a chłopcami w odniesieniu do kolejnej korzyści



wynikającej z pracy, czyli kształtowania relacji z ludźmi, gdyż chłopcy (21,6%) znacznie częściej wskazywali na nią niż dziewczęta (14,3%). Nieliczne wskazania (14%) dotyczyły szacunku otoczenia jako wartości wynikającej z pracy. Takiej odpowiedzi udzieliło 10,7% dziewcząt i 18,9% chłopców.

Analiza literatury dotyczącej wartości pracy ujawnia istnienie różnic w podejściu do niej przez reprezentantów różnych pokoleń. Różnice te często są artykułowane w charakterystykach pokoleń typu X, Y, Z (zob. Hysa, 2016). Wynika z nich, że młodzież posiada zdecydowanie odmienne od osób starszych oczekiwania wobec przyszłej pracy zawodowej. Zdaniem Carego Coopera, Charlesa Coxa i Petera Makina (2000) dla ludzi młodych ważniejsza jest sama praca, osiągnięcia i szanse awansu w przeciwieństwie do osób w średnim wieku, które bardziej cenią zarobki czy pewność zatrudnienia. Należy zaznaczyć, że czynnik finansowy jest ważny również dla osób młodych.

W prowadzonych badaniach podjęto próbę określenia, które cechy pracy zawodowej są dla młodzieży najważniejsze. Zadaniem badanych było dokonanie na skali pięciostopniowej oceny poszczególnych wymiarów pracy zawodowej. Dane dotyczące tego zagadnienia zostały zaprezentowane w tabeli 3.

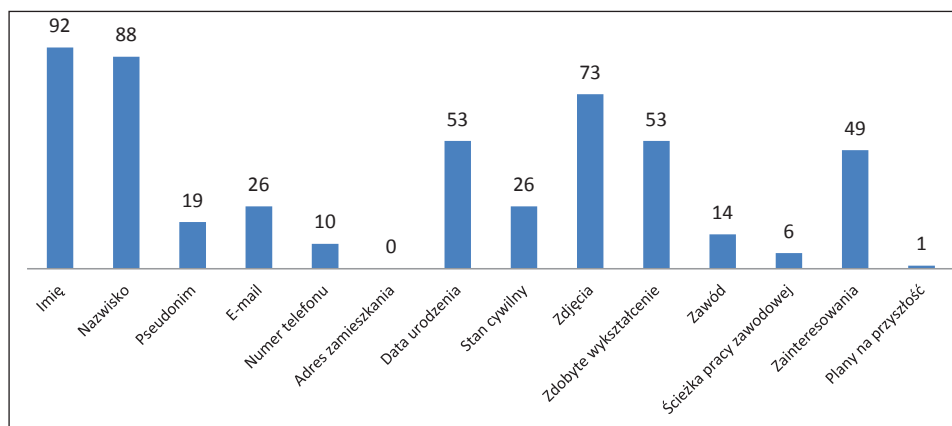
Tabela 3. Ocena ważności poszczególnych wymiarów pracy przez badanych uczniów szkół średnich

Kategorie odpowiedzi	Płeć						Razem		
	kobiety			mężczyźni					
	M	SD	Ranga	M	SD	Ranga	M	SD	Ranga
Dawała poczucie satysfakcji	4,59	0,60	1	4,46	0,65	1	4,54	0,62	1
Dawała poczucie stabilizacji	4,36	0,90	2	4,24	1,01	3	4,31	0,94	2
Dawała możliwość rozwoju	4,20	0,80	4	4,32	0,63	2	4,25	0,73	3
Dawała pewność zatrudnienia	4,34	0,86	3	4,00	0,91	5	4,20	0,89	4
Bardzo dobrze wynagradzana	4,16	0,53	5	4,22	0,63	4	4,18	0,57	5
Była spokojna, bez stresu związanego z rywalizacją, współzawodnictwem	4,11	1,02	6	3,19	1,37	6	3,74	1,25	6

Źródło: opracowanie własne.

Z analizy zgromadzonych danych wynika, że dla badanych najważniejsze jest to, by praca dawała im satysfakcję. Ta wartość uzyskała najwyższą średnią  $M = 4,54$ . Była to cecha najwyżej oceniona zarówno przez dziewczęta ( $M = 4,59$ ), jak i chłopców ( $M = 4,46$ ). W odniesieniu do tej cechy nie odnotowano istotnych statystycznie różnic między grupami. Na rysunku 1 przedstawiono rozkład ocen

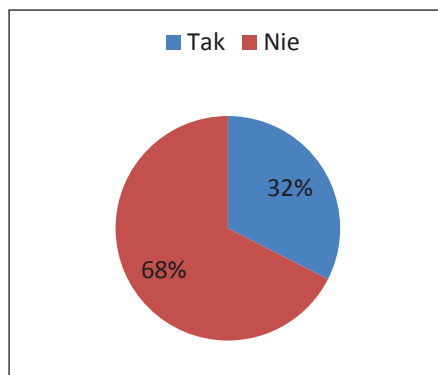




Rysunek 7. Dane społeczno-demograficzne, przekazywane przez badanych w sieciach społecznościowych (%)

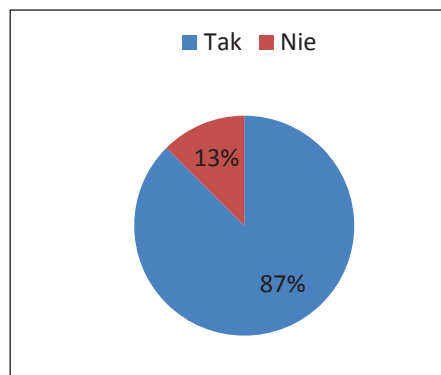
Źródło: opracowanie własne.

kobiet i mężczyzn w badanej grupie w zakresie tej cechy. Z zaprezentowanych danych wynika, że większość kobiet (64,3%) i mężczyzn (54,4%) przyznała satysfakcji z pracy ocenę najwyższą, czyli 5. Ocenę 4 wystawiło 30,4% kobiet i 37,4% mężczyzn. Pozostali badani (5,4% kobiet i 8,1% mężczyzn) przypisali tej cesze ocenę 3.



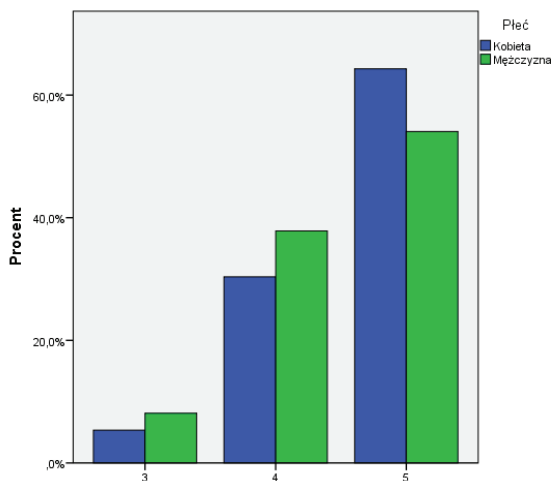
Rysunek 8. Poszukiwanie partnera za pomocą mediów społecznościowych przez badanych (%)

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 9. Poszukiwanie partnera za pomocą mediów społecznościowych przez znajomych osób badanych (%)

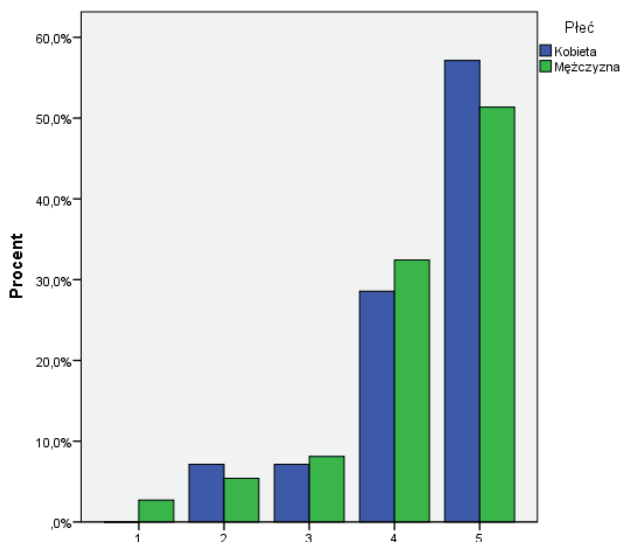
Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 1. Oceny badanych dziewcząt i chłopców dotyczące znaczenia poczucia satysfakcji z pracy zawodowej  
Źródło: opracowanie własne.

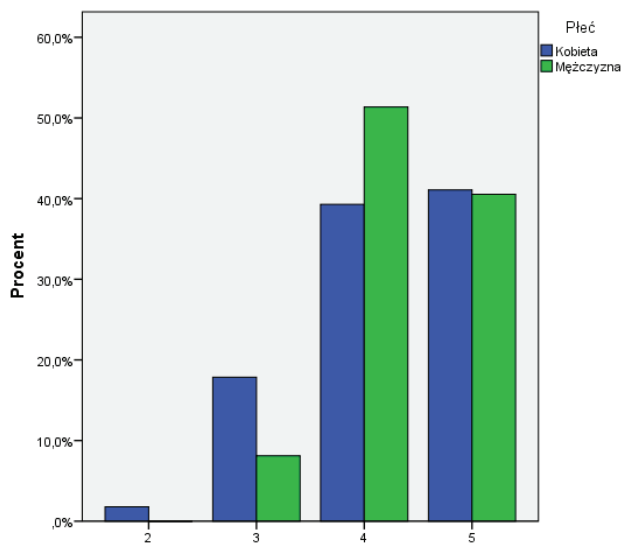
Bardzo ważną cechą pracy dla badanych było to, by dawała poczucie stabilizacji. Średnia wartość tej cechy wyniosła  $M = 4,31$ . Tę cechę wyżej ceniły dziewczęta ( $M = 4,36$ ) niż chłopcy ( $M = 4,24$ ). Należy tu zauważyć, że różnica między porównywanymi grupami w dokonanych ocenach nie była istotna statystycznie. Cecha ta w grupie badanych dziewcząt została umiejscowiona na drugim miejscu listy ocenianych właściwości pracy, a wśród chłopców – na miejscu trzecim. Z rozkładu odpowiedzi zaprezentowanych na rysunku 2 wynika, że ponad połowa respondentów przypisała tej cesze ocenę 5 (57,1% dziewcząt, 51,4% chłopców). Dość znaczny odsetek badanych (28,6% dziewcząt, 32,4% chłopców) przypisał poczuciu stabilizacji płynącemu z pracy ocenę 4. Niższe oceny były wystawiane przez badanych raczej sporadycznie.

Stosunkowo ważną cechą, ocenioną na trzecim miejscu, było oczekiwanie, by praca stwarzała możliwości rozwoju ( $M = 4,25$ ). Analizując dane zaprezentowane w tabeli 3, można zauważyć, że cecha ta została wyżej oceniona przez chłopców ( $M = 4,32$ ) niż przez dziewczęta ( $M = 4,20$ ). Należy dodać, że w odniesieniu do tej cechy nie odnotowano istotnych statystycznie różnic między grupami. Oczekiwanie, że przyszła praca będzie stwarzać możliwości rozwoju, było ocenione najwyżej przez 40,5% chłopców i 41,1% dziewcząt. Najwyższy odsetek chłopców (51,4%) przypisał temu wymiarowi ocenę 4, wśród dziewcząt takiej oceny dokonało 39,3% badanych (rysunek 3).



Rysunek 2. Oceny badanych dziewcząt i chłopców dotyczące znaczenia poczucia stabilizacji w pracy

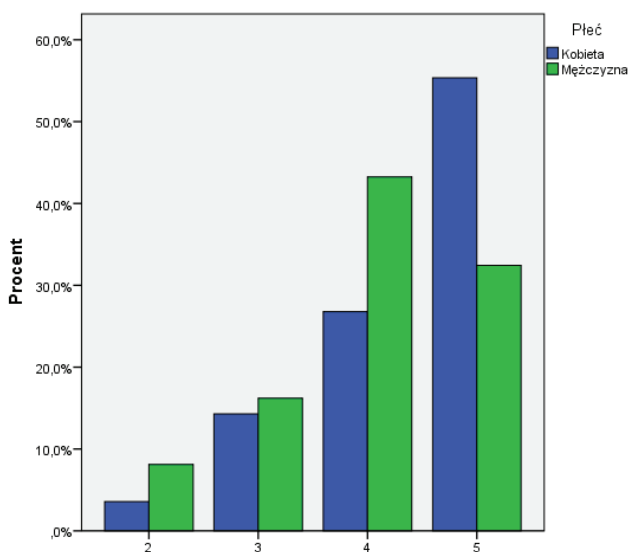
Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 3. Oceny badanych dziewcząt i chłopców dotyczące znaczenia możliwości rozwoju w pracy

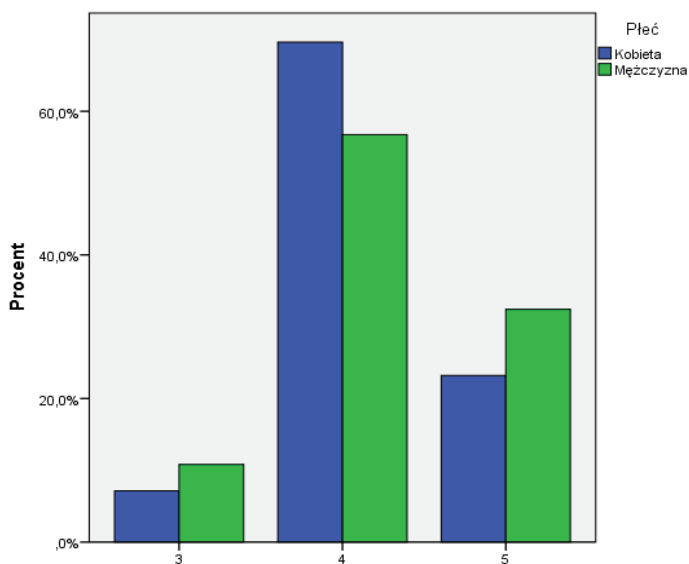
Źródło: opracowanie własne.

Oczekiwanie pewności zatrudnienia od przyszłej pracy zawodowej znalazło się na czwartym miejscu wśród wymienionych wymiarów pracy ( $M = 4,20$ ). Nie stwierdzono istotnych różnic statystycznych w przypadku tej cechy między grupą dziewcząt ( $M = 4,34$ ) i chłopców ( $M = 4,00$ ). Z danych zamieszczonych w tabeli 3 wynika, że wśród ocenianych cech pewność zatrudnienia została umiejscowiona na trzecim miejscu przez dziewczęta i na piątym miejscu przez chłopców. Cecha ta była bardzo ważna (ocena najwyższa, czyli 5) dla 55,4% dziewcząt oraz 32,4% chłopców (rysunek 4). Jako ważną (ocena 4) oceniło tę właściwość pracy 26,8% dziewcząt i 43,2% chłopców. Pozostałe oceny, czyli 2 i 3, były przypisywane przez badanych znacznie rzadziej.



Rysunek 4. Oceny badanych dziewcząt i chłopców dotyczące pewności zatrudnienia w pracy  
Źródło: opracowanie własne.

Bardzo dobre wynagrodzenie to cecha przyszłej pracy zawodowej umiejscowiona na piątym miejscu ( $M = 4,18$ ). Średnia wartość tej cechy była wyższa u chłopców ( $M = 4,22$ ) niż u dziewcząt ( $M = 4,16$ ). Różnica w ocenach okazała się jednak nieistotna statystycznie. Najliczniejszy odsetek badanych przypisał temu wymiarowi ocenę 4 (w tym 69,6% dziewcząt i 56,8% chłopców). Ocenę 5 wystawiło 23,2% uczennic i 32,4% uczniów. Dane prezentujące rozkład poszczególnych ocen zostały zobrazowane na rysunku 5.

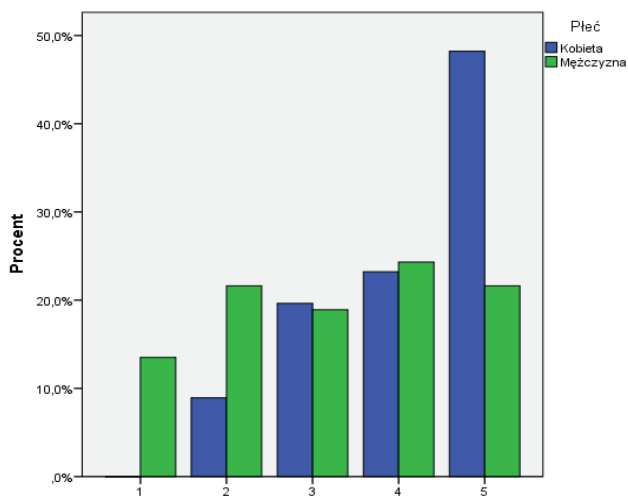


Rysunek 5. Oceny badanych dziewcząt i chłopców dotyczące znaczenia bardzo dobrego wynagrodzenia

Źródło: opracowanie własne.

Najniżej ocenionym wymiarem przyszłej pracy zawodowej ( $M = 3,74$ ) było oczekiwanie, aby była spokojna, bez stresu związanego z rywalizacją i współzawodnictwem. Z analizy danych zamieszczonych w tabeli 3 wynika, że w przypadku tego wymiaru ujawniły się największe różnice pomiędzy dziewczętami ( $M = 4,11$ ) i chłopcami ( $M = 3,19$ ). Można zatem stwierdzić, że dziewczęta wyżej niż chłopcy cenią sobie ten aspekt pracy. Analiza testem rangowym U Manna-Whitneya wskazała, że zaobserwowane różnice między grupami są istotne statystycznie ( $U = 636,00$ ;  $p < 0,001$ ).

Z danych zamieszczonych na rysunku 6 wynika, że chłopcy zdecydowanie rzadziej niż dziewczęta przypisywali temu wymiarowi wartość najwyższą. Zaledwie 21,6% badanych chłopców oceniło ten wymiar jako bardzo ważny, przypisując mu ocenę 5, natomiast wśród dziewcząt takiej oceny dokonało aż 48,25% badanych. Pozostałe oceny tego wymiaru były wystawiane przez zbliżone odsetki badanych dziewcząt i chłopców. Jedynie w przypadku oceny najniższej, czyli 1, zaznaczyła się istotna różnica między płciami, gdyż taką ocenę przypisali temu wymiarowi wyłącznie chłopcy (13,5%).



Rysunek 6. Oceny badanych dziewcząt i chłopców dotyczące znaczenia spokoju w pracy oraz braku stresu związanego z rywalizacją i współzawodnictwem

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując prowadzone analizy, należy stwierdzić, że zaobserwowano pewne podobieństwa i różnice w ocenie poszczególnych wymiarów pracy między dziewczętami i chłopcami. Najwyżej ocenianym wymiarem zarówno przez chłopców, jak i dziewczęta jest satysfakcja płynąca z pracy, najniżej zaś spójność, brak stresu związanego z rywalizacją i współzawodnictwem. Dziewczęta wyżej cenią stabilizację i pewność zatrudnienia, a chłopcy – możliwość rozwoju w pracy i wysokie wynagrodzenie.

Dobra praca jest celem, który chciałoby osiągnąć wielu młodych ludzi. Interesujące wydało się poznanie opinii badanej młodzieży na temat stopnia trudności związanego ze znalezieniem dobrej pracy.

Tabela 4. Opinie badanych na temat stopnia trudności znalezienia dobrej pracy

Kategorie odpowiedzi	Płeć				Razem	
	kobiety		mężczyźni			
	N	%	N	%	N	%
Trudno	13	23,2	4	10,8	17	18,3
Raczej trudno	36	64,3	22	59,5	58	62,4
Raczej łatwo	5	8,9	4	10,8	9	9,7
Łatwo	0	0,0	3	8,1	3	3,2
Nie mam zdania	2	3,6	4	10,8	6	6,5
Razem	56	100,0	37	100,0	93	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Z danych zawartych w tabeli 4 wynika, że badana młodzież w większości ma świadomość, iż zdobycie i zatrudnienie w tzw. dobrej pracy nie należy do łatwych zadań. Aż 62,4% respondentów stwierdziło, że jest to zadanie raczej trudne. Odpowiedzi dziewcząt i chłopców w tej kategorii należą do najliczniejszych (odpowiednio 64,3% i 59,5%). Natomiast 23,2% dziewcząt uznało, że znalezienie dobrej pracy to zadanie trudne, wśród chłopców w tej kategorii odpowiedzi rozkład procentowy wyniósł tylko 10,8%.

Młode osoby wchodzące na rynek pracy często – oprócz dyplomu poświadczającego ukończenie szkoły średniej, policealnej czy też studiów – nie posiadają doświadczenia zawodowego, niejednokrotnie wskazanego jako wymóg w ofercie pracy. Dlatego zapytano uczniów szkół średnich o ten aspekt ich aktywności.

W opinii badanej młodzieży w znalezieniu przez nich dobrej pracy niezwykle pomocne będzie ukończenie dobrych szkół (39,78%) oraz posiadanie wewnętrznych zasobów osobistych, takich jak wysoka motywacja do pracy, charyzma i pewność siebie (35,48%). Do dość znaczących czynników ułatwiających znalezienie dobrej pracy można zaliczyć posiadanie doświadczenia zawodowego (20,43%) oraz certyfikatów potwierdzających posiadane kompetencje i kwalifikacje (16,13%). Młodzież wskazała, że pomocne w znalezieniu pracy są również znajomości (9,68%). Można zauważyć, że wymienione przez chłopców i dziewczęta czynniki ułatwiające znalezienie pracy są bardzo zbliżone (tabela 5).

Tabela 5. Opinie badanych na temat czynników umożliwiających im znalezienie pracy w przyszłości\*

Kategorie odpowiedzi	Płeć				Razem	
	kobiety		mężczyźni			
	N	%	N	%	N	%
Ukończenie studiów na renomowanej uczelni, dobre wykształcenie	19	36,19	18	48,74	37	39,78
Posiadanie wewnętrznych zasobów osobistych (m.in. duża motywacja do pracy, charyzma, pewność siebie)	21	37,50	12	32,43	33	35,48
Posiadanie doświadczenia zawodowego (odbyte staże, praktyki)	11	20,31	8	21,62	19	20,43
Ukończenie dodatkowych kursów (w tym językowych) zwiększających kompetencje i dających dodatkowe kwalifikacje	8	14,29	7	18,92	15	16,13
Znajomości	5	8,93	4	10,81	9	9,68
Inne (np. podróże zagraniczne, założenie własnej działalności)	2	3,57	3	8,11	5	5,38

\* – uczniowie mogli podać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego otrzymanych wyników nie sumowano do 100%

Źródło: opracowanie własne.



Wyobrażenia młodzieży dotyczące wymagań stawianych pracownikom przez pracodawców są bardzo zróżnicowane, a lista sformułowanych cech okazała się bardzo rozbudowana. Najbardziej pożądaną cechą pracownika jest pracowitość – wymieniło ją 27,96% ogółu badanej młodzieży. Stosunkowo często respondenci zwracali uwagę, że pracodawcy cenią odpowiedzialność (24,73%), doświadczenie zawodowe (23,66%) i posiadanie umiejętności wymaganych w danym zawodzie (23,66%). Ponadto zdaniem badanych pracodawcy oczekują od przyszłych pracowników uczciwości (20,43%), odpowiedniego wykształcenia (16,13%), sumienności (16,13%) oraz znajomości języków obcych (10,75%). Mniej liczne wskazania dotyczyły takich cech, jak: bezkonfliktowość, otwartość (po 8,6%), rzetelność, kreatywność, punktualność (po 7,53%), lojalność wobec pracodawcy (6,46%) i dyspozycyjność (4,3%). Zestawiając odpowiedzi chłopców i dziewcząt dotyczące tego zagadnienia, należy odnotować pewne różnice. Chłopcy jako cechy najbardziej pożądane przez pracodawców najczęściej wymieniali: umiejętności wymagane w danym zawodzie (37,84%), posiadanie doświadczenia zawodowego (35,14%) oraz odpowiedzialność (29,73%). Natomiast dziewczęta najczęściej wskazywały na takie cechy, jak: pracowitość (28,57%), uczciwość (25%) i odpowiedzialność (21,43%). Chłopcy więc zwracali uwagę na cechy, które można łatwiej zweryfikować podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a dziewczęta akcentowały te, które można ocenić dopiero w trakcie pracy (tabela 6).

Tabela 6. Wymagania pracodawców wobec przyszłych pracowników w opinii badanych uczniów\*

Kategorie odpowiedzi	Płeć				Razem	
	kobiety		mężczyźni			
	N	%	N	%	N	%
Pracowitość	16	28,57	10	27,03	26	27,96
Odpowiedzialność	12	21,43	11	29,73	23	24,73
Doświadczenie zawodowe	9	16,07	13	35,14	22	23,66
Posiadanie pożądanых dla danego zawodu umiejętności	8	14,29	14	37,84	22	23,66
Uczciwość	14	25,00	5	13,51	19	20,43
Wykształcenie	6	10,71	9	24,32	15	16,13
Sumienność	9	16,07	6	16,22	15	16,13
Znajomość języków obcych	4	7,14	6	16,22	10	10,75
Bezkonfliktowość	4	7,14	4	10,81	8	8,6
Otwartość	6	10,71	2	5,41	8	8,6
Punktualność	5	8,93	2	5,41	7	7,53
Rzetelność	5	8,93	2	5,41	7	7,53
Kreatywność	3	5,36	4	10,81	7	7,53
Lojalność wobec pracodawcy	6	10,71	–	–	6	6,46

Tabela 6. cd.

Dyspozycyjność	2	3,57	2	5,41	4	4,3
Inne (rozwój osobisty, profesjonalizm, ambicja, zadaniowość, odporność na stres)	5	8,93	3	8,11	8	8,6

\* – uczniowie mogli podać więcej niż jedną odpowiedź, dlatego otrzymanych wyników nie sumowano do 100%

Źródło: opracowanie własne.

Ważnym czynnikiem ułatwiającym młodym osobom transzycję z systemu edukacji na rynek pracy jest posiadanie doświadczenia zawodowego. Stanowi ono jeden z podstawowych wymogów formułowanych przez pracodawców wobec przyszłych pracowników. Dlatego w prowadzonych badaniach dążono do ustalenia, jak wielu uczniów szkół średnich posiada doświadczenie związane z przyszłą pracą zawodową.

Z danych zamieszczonych w tabeli 7 wynika, że zdecydowana większość badanych uczniów jeszcze nie pracowała zawodowo (72%). Doświadczeń zawodowych nie posiada aż 75% badanych dziewcząt i 67,6% chłopców. Co czwarta dziewczyna (25%) zadeklarowała, że już pracowała zawodowo; w przypadku chłopców wskaźnik ten wyniósł 18,9%.

Tabela 7. Posiadanie doświadczenia zawodowego badanych uczniów szkół średnich

Kategorie odpowiedzi	Płeć				Razem	
	kobiety		mężczyźni			
	N	%	N	%	N	%
Nie pracowałam(em) zawodowo	42	75,0	25	67,6	67	72,0
Pracowałam(em) zawodowo	14	25,0	7	18,9	21	22,6
Trudno powiedzieć	0	0,0	5	13,5	5	5,4
Razem	56	100,0	37	100,0	93	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Planowanie przyszłości zawodowej przez młodzież uczącą się w szkołach średnich wydaje się ważnym czynnikiem sprzyjającym skutecznemu przejściu z systemu edukacji na rynek pracy. Należy jednak podkreślić, że tworzenie i realizacja planów w świecie naznaczonym zmiennością jest niezwykle trudne (Wojtasik, 2005; Mountain, Davidson, 2015). Jak zauważa Tadeusz Mądrzycki (1996, s. 89), tworzenie planów jest pewną formą kształtowania przyszłości, lecz jednocześnie przyszłość zobrazowana w postaci planów ma wpływ na terażniejszość. Posiadanie planów zawodowych przez badaną młodzież było jednym z zagadnień podjętych w prowadzonych badaniach. Wyniki dotyczące tego zagadnienia zostały zaprezentowane w tabeli 8.

Tabela 8. Posiadanie sprecyzowanych planów zawodowych przez badanych

Kategorie odpowiedzi	Płeć				Razem	
	kobiety		mężczyźni			
	N	%	N	%	N	%
Posiadanie sprecyzowanych planów zawodowych	11	19,6	15	40,5	26	28,0
Posiadanie planów, ale nie do końca sprecyzowanych	29	51,8	16	43,2	45	48,4
Ustawiczna zmienność planów	3	5,4	5	13,5	8	8,6
Brak planów zawodowych	13	23,2	1	2,7	14	15,1
Razem	56	100,0	37	100,0	93	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Z przeprowadzonych badań wynika, że zdecydowana większość badanych posiada plany zawodowe. Te sprecyzowane zadeklarowało 28% badanych, natomiast do posiadania planów, które jeszcze nie są do końca określone, przyznało się 48,4% uczniów szkół średnich. Niespełna jedna dziesiąta (8,6%) respondentów stwierdziła, że plany, które mają odnośnie do własnej przyszłości zawodowej, są mało stabilne i ulegają ciągłym zmianom. Spośród badanych zaledwie 15,1% uczniów szkół średnich nie posiadało planów zawodowych. Analizując kwestię posiadania planów zawodowych z perspektywy płci, można zauważyć, że chłopcy częściej niż dziewczęta określają swoje plany zawodowe jako sprecyzowane. Wśród uczennic odsetek badanych posiadających takie plany wyniósł 19,6%, wśród chłopców zaś – 40,5%. Stosunkowo wysoki odsetek dziewcząt (51,8%) stanowiły osoby posiadające plany zawodowe, które nie były do końca sprecyzowane. W grupie chłopców takie plany posiadało 43,2% badanych. Warto odnotować fakt, że osoby nieposiadające planów zawodowych to głównie kobiety – 23,2% przyznało, że nie mają planów. Z kolei w grupie mężczyzn były to jedynostkowe odpowiedzi (2,7%).

## ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzone analizy wykazały, że badana młodzież szkół średnich pojęcie dobrej pracy wiąże z takimi aspektami, jak wysokie zarobki, poczucie satysfakcji oraz możliwość rozwoju i spełnienia. Cechy te są zbieżne z wynikami analiz prowadzonych przez Ewę Sarzyńską-Mazurek (2017) nad cechami wartościowej pracy wskazywanymi przez różne grupy wiekowe. Otóż najważniejsze trzy cechy wartościowej pracy, wymieniane w każdej badanej grupie wiekowej, ułożyły się w triadę składającą się z uczucia przyjemności i satysfakcji, korzyści

materialnych oraz możliwości rozwoju. Co ciekawe, kolejność tych cech w każdej grupie wiekowej była różna. Należy podkreślić, że wśród najmłodszych badanych (w wieku 18–21 lat) układ tych cech był bardzo zbliżony do tych prezentowanych w niniejszych badaniach. Pewne podobieństwo cech dobrej pracy wymienionych przez młodzież ponadgimnazjalną można odnaleźć również w badaniach Danuty Wosik-Kawali i Ewy Sarzyńskiej-Mazurek (2017). Wynika z nich, że trzy najczęściej wskazywane przez badanych cechy dobrej pracy to wysokie zarobki, dobre relacje panujące pomiędzy pracownikami oraz możliwość rozwoju. Należy zaznaczyć, że u uczniów rozmaitych typów szkół te cechy występowały w różnej kolejności.

Zdaniem badanej młodzieży najważniejsze korzyści płynące z pracy zawodowej to możliwość utrzymania siebie i rodziny oraz poczucie samorealizacji i niezależności. Biorąc pod uwagę znaczenie poszczególnych wymiarów pracy, młodzież najwyżej oceniła poczucie satysfakcji płynące z wykonywania pracy, za najmniej znaczące zaś uznała, by była ona spokojna, bez stresu wynikającego z rywalizacji. W trochę inny sposób rozłożyły się czynniki charakteryzujące pracę, wynikające z badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych przez Bohdana Rożnowskiego, Krzysztofa Markowskiego, Józefa Łobockiego i Konrada Konefała (2007). Otóż najwięcej badanych uczniów stwierdziło, że największe znaczenie wśród najważniejszych czynników charakteryzujących pracę mają: pewność zatrudnienia, wielkość zarobków oraz to, że praca jest ciekawa.

Badana młodzież ma świadomość, że znalezienie dobrej pracy nie jest łatwym zadaniem, a czynniki, które mogą być pomocne w jej znalezieniu, to głównie posiadanie dobrego wykształcenia oraz wewnętrznych zasobów osobistych. Respondenci zdają sobie sprawę z wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników i akcentują takie aspekty, jak pracowitość, odpowiedzialność, doświadczenie zawodowe oraz posiadanie pożądanych dla danego zawodu umiejętności. Wskazania te są zgodne z wcześniej przywołanymi badaniami Rożnowskiego i in. (2007) – wynika z nich, że pracodawcy uważają, iż czynnikami zwiększającymi szanse na przyjęcie do pracy pracownika są odpowiedni zawód i praktyka. Bardzo ważne jest dla nich zatem przygotowanie się do wejścia na rynek pracy (odpowiedni wybór zawodu, uczestnictwo w stażach i praktykach, udział w szkoleniach zawodowych). Pracodawcy do najczęściej wymienianych cech oczekiwanych od pracowników zaliczyli pracowitość, jednocześnie wskazując, że brak doświadczenia to cecha najczęściej charakteryzująca osoby ubiegające się o podjęcie pracy (Rożnowski i in., 2007).

Dość niepokojące jest to, że większość badanych uczniów przyznaje, iż tak ważny wymóg stawiany przez pracodawców, jak doświadczenie zawodowe, nie jest przez nich spełniony. A przecież, jak wynika z badań Wei-Jun Jean Yeung i Emily Rauscher (2014), posiadanie doświadczenia zawodowego wiąże się z mniejszą liczbą problemów z zachowaniem. Autorki podkreśliły jednak, że taki

związek można zaobserwować jedynie wówczas, gdy młodzież wykonuje pracę stwarzającą możliwość rozwoju, a czas poświęcony na pracę nie jest zbyt długi.

Z badań wynika, że uczniowie mają określone, ale nie w pełni sprecyzowane plany zawodowe. Nie jest to zbyt optymistyczna refleksja, gdyż – jak zauważa Elżbieta Turska (2014) – jak najwcześniejsze świadome przygotowanie się do swojej przyszłości zawodowej może w zasadniczy sposób zmniejszyć ryzyko niepowodzenia na rynku pracy. Posiadanie planów i oczekiwań edukacyjno-zawodowych przez młodych ludzi to istotny czynnik pozwalający przewidywać osiągnięcia edukacyjne i zawodowe w przyszłości.

Podsumowując, można stwierdzić, że badani uczniowie mają sprecyzowany obraz pracy zawodowej i nie odbiega on od realiów życia codziennego. Analiza odpowiedzi badanych chłopców i dziewcząt wskazuje na istnienie pewnych różnic w postrzeganiu pracy przez obie grupy. Choć chłopcy i dziewczęta charakteryzują dobrą pracę głównie przez pryzmat wysokich zarobków, to jednak można zaobserwować pewną różnicę. Otóż chłopcy w większym stopniu niż dziewczęta zwracają uwagę na to, by praca była pewna i dawała czas na życie prywatne. Z kolei dziewczęta większą wagę przywiązują do relacji panujących między pracownikami. Warto zauważyć, że dziewczęta mniej optymistycznie postrzegają możliwość znalezienia pracy i częściej niż mężczyźni dostrzegają trudności w tym obszarze. Odnosząc się do oczekiwań pracodawców, dziewczęta częściej akcentują kompetencje miękkie, chłopcy zaś wskazują na kompetencje twarde. Co więcej, chłopcy deklarują posiadanie bardziej sprecyzowanych planów zawodowych niż dziewczęta.

Na podstawie przeprowadzonych analiz można sformułować wskazania dotyczące uświadomienia badanej młodzieży w zakresie podejmowania aktywności zawodowej, np. przez działania wolontarystyczne pozwalające gromadzić doświadczenie zawodowe, by mieć większe możliwości zdobycia dobrej pracy. Warto także skłaniać młodzież do bardziej precyzyjnego określania swojej przyszłości zawodowej, w czym mogą pomóc m.in. konsultacje z doradcami zawodowymi.

## BIBLIOGRAFIA

- Bańka, A. (2014). Bezdecyzyjność kariery jako psychospołeczny wzór tranzykcji do dorosłości. Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Decyzyjności Kariery. *Czasopismo Psychologiczne*, 20(2), 305–318.
- Bera, R. (2008). *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Brzezińska, A., Appelt, K., Ziółkowska, B. (2016). *Psychologia rozwoju człowieka*. Sopot: GWP.
- Brzezińska, A., Rękosiewicz, M., Syska, W., Piotrowski, K. (2016). Praca zawodowa a zmiana tożsamości uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Badanie podłużne. *Edukacja*, 4(139), 26–41.

- Cooper, C., Cox, Ch., Makin, P. (2000). *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa: PWN.
- Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. (2010). *Podstawy doradztwa kariery. Z ćwiczeniami rozwijającymi umiejętności doradcze w świecie edukacji i pracy*. Warszawa–Kraków: Narodowe Forum Doradztwa Kariery.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties. Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3–20, DOI: <https://doi.org/10.1177/1069072710382525>.
- Hysa, B. (2016). Zarządzanie różnorodnością pokoleniową. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie*, (97), 385–398.
- Kot, P., Zaleszczyk, A.K. (2015). Trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych u maturzystów. W: Z.B. Gaś (red.), *Kłopoty z dorosłością* (s. 195–211). Lublin: Innovatio Press.
- Mądrzycki, T. (1996). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: GWP.
- Mountain, A., Davidson, C. (2015). *Working Together: Organizational Transactional Analysis and Business Performance*. Farnham: Gower.
- Rożnowski, B. (2013). Trudności w podjęciu decyzji zawodowej przez młodzież kończącą szkoły ponadgimnazjalne i wyższe. *Przegląd Psychologiczny*, 56(1), 34–47.
- Rożnowski, B., Markowski, K., Loboeki, J., Konefał, K. (2007). *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy. Wyniki badań terenowych w wybranych powiatach województwa lubelskiego*. Lublin: Instytut Rynku Pracy – Fundacja Nowy Staw.
- Sarzyńska-Mazurek, E. (2017). Wartościowa praca w opinii różnych pokoleń. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 99(4), 84–92.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., ..., Vianen, A.E. van (2009). Life designing. A paradigm for career construction in the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.
- Tokarz, M. (2006). *Argumentacja, perswazja, manipulacja. Wykłady z teorii komunikacji*. Gdańsk: GWP.
- Turska, E. (2014). *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo UŚ.
- Wojtasik, B. (2005). Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w „społeczeństwie ryzyka”. W: R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec (nie)gościnnej przyszłości* (s. 177–183). Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej Edukacji TWP.
- Wosik-Kawala, D., Sarzyńska-Mazurek, E. (2017). *Wartość pracy w percepcji młodzieży stojącej u progu kariery zawodowej*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Yeung, W.-J., Rauscher, E. (2014). Youth early employment and behavior problems. Human capital and social network pathways to adulthood. *Sociological Perspectives*, 57(3), 382–403, DOI: <https://doi.org/10.1177/0731121414531105>.

## SUMMARY

The period of growing up and entering adulthood is the time to make important life decisions. One of the priority is the decision regarding further education and professional career. It is important that when planning your professional future (future career), a young person chooses an area of activity in which he/she will be able to make the best use of his/her resources. When making rational decisions about your own future, knowledge about the labour market and the requirements related to future professional work are certainly helpful. The aim of the research was to determine the image of work in the perception of secondary school students. The research shows that young people studying in secondary schools have a fairly realistic picture of professional work. The concept of good work is mainly related to such aspects as high earnings, a sense of satisfaction as well as the possibility of development and fulfillment. The respondents are aware of the employers' requirements for future employees. They listed such aspects as: diligence, responsibility, professional experience, and having the skills desired for a given profession. The conducted research created an image of young people, who mostly do not have fully defined career plans and have limited professional experience. An analysis of the answers of the boys and girls surveyed indicates the existence of some differences in the perception of work by both groups.

**Keywords:** high school students; adolescence period; expectations related to professional work; work ideas; professional work