

**STYL PRZYWIĄZANIA
A TOLERANCJA NIEJEDNOZNACZNOŚCI
W SYTUACJI PODEJMOWANIA DECYZJI ZAWODOWYCH
PRZEZ MŁODYCH DOROSŁYCH
MEDIACYJNY EFEKT POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA**

Anna Paszkowska-Rogacz¹, Marta Znajmiecka-Sikora²

THE ATTACHMENT STYLE
AND THE TOLERANCE OF AMBIGUITY IN THE SITUATION
OF CAREER DECISIONS MAKING BY YOUNG ADULTS.
MEDIATION EFFECT OF THE SENSE OF SECURITY

Summary. The aim of the research was to analyze the relationship between the style of attachment and the tolerance of ambiguity in the situation of making career decisions by young adults. The study was attended by 434 people aged 18–34 ($M = 23.8$, $SD = 3.4$). Women accounted for 63.2% of the studied group. The tools used were *The Attachment Style Questionnaire* by Marchwicki, *The Career Decision Ambiguity Tolerance (CDAT) Scale* by Xu Tracey, and *The Sense of Security Questionnaire* by Uchnast. The obtained results indicate that both anxious-ambivalent and avoiding style of attachment to the mother and father are associated with a lower tolerance of ambiguity in the situation of vocational choice. The mediation analysis shows that the negative relationship between non-secure attachment styles and ambiguity tolerance is reduced totally or partially if the individual has an additional resource in the form of a generalized sense of security.

Key words: attachment style, tolerance of ambiguity, sense of security, vocational decisions

¹ Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki (Institute of Psychology, University of Lodz), ORCID: 0000-0002-9426-4888.

² Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki (Institute of Psychology, University of Lodz), ORCID: 0000-0002-4710-7871.

Adres do korespondencji: Anna Paszkowska-Rogacz,
e-mail: anna.paszowska-rogacz@uni.lodz.pl

Wprowadzenie

Rozpoczęcie pracy oraz podejmowanie kolejnych decyzji związanych z rozwojem kariery zawodowej uważane są za kluczowe zadania rozwojowe okresu wczesnej dorosłości. To na tym etapie życia jednostka dokonuje z reguły wyborów, które kształtują jej późniejsze życie zawodowe. W wyniku przemian politycznych, ekonomicznych i społecznych, które miały miejsce na świecie w ostatnich dekadach, proces stawania się dorosłym członkiem społeczeństwa zmienił się znacząco (por. Bynner, 2005). Dorastanie w dynamicznie zmieniającej się i niestabilnej rzeczywistości dla młodego człowieka z jednej strony może stanowić szansę, a z drugiej zagrożenie. Szeroki dostęp do edukacji umożliwił jednostkom praktycznie nieograniczone możliwości rozwoju, zaś rozwarstwienie rynku pracy oraz rosnące zapotrzebowanie na dobrze wykształconych specjalistów stworzyło wiele nowych możliwości kariery zawodowej, jednak wraz z naciskiem na indywidualizm, podmiotowość i samodzielność młodzi ludzie otrzymują mniej wsparcia od osób znaczących i mentorów (Hirschi, 2009; Brzezińska i in., 2011). Wchodzenie w dorosłe życie bez adekwatnej do potrzeb pomocy ze strony starszego pokolenia zwiększa prawdopodobieństwo doświadczenia niepewności i lęku, utrudnia jednoznaczne określenie własnej tożsamości oraz podejmowanie decyzji życiowych (Luyckx i in., 2008). Być może z tego powodu młodzi dorośli świadomie unikają zobowiązań charakterystycznych dla osób dorosłych, coraz później opuszczają dom rodzinny oraz podejmują role zawodowe, rodzinne czy obywatelskie (por. Arnett, 2000; Brzezińska, 2000; Furstenberg, 2000; Côté, 2010; Murphy i in., 2010).

Analiza literatury przedmiotu wskazuje na interakcyjną rolę środowiska rodzinnego w połączeniu z cechami podmiotowymi w osiągnięciu dojrzałości. W ostatnich latach badacze coraz częściej zwracają uwagę na znaczenie stylu przywiązania oraz zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa w procesie wchodzenia w dorosłe życie, w tym podejmowania ról społecznych i zawodowych (Shin, Lee, 2017; Ramos, Lopez, 2018). Ważne dla zrozumienia psychologicznych aspektów wczesnej dorosłości są również badania prowadzone na gruncie psychologii organizacji wykazujące pozytywną rolę tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji (Begley, Boyd, 1988; Koh, 1996). Jak zatem wygląda relacja pomiędzy stylem przywiązania a tolerancją niejednoznaczności? Artykuł podejmuje próbę przynajmniej częściowej odpowiedzi na to pytanie.

Styl przywiązania

Ainsworth i współpracownicy (1978) oraz w późniejszych badaniach Bowlby (1999), na podstawie koncepcji Bowlby'ego (1969/2007), wyróżnili trzy wzorce zachowań dotyczące rodzaju więzi międzyludzkich: bezpieczny, lękowo-ambivalentny oraz unikający styl przywiązania. Bezpieczny styl przywiązania jest wynikiem prawidłowej więzi między dzieckiem i matką. W relacji tej dziecko

czuje się akceptowane i kochane. Styl lękowo-ambiwalentny powstaje na skutek naprzemiennego doświadczania chłodu i ciepła emocjonalnego, braku spójności i stabilności zachowań matki. W efekcie dziecko odczuwa silny lęk przed separacją z obawy przed utratą matki. Unikający styl przywiązania przejawia się nieufnością dziecka do opiekuna. Na skutek niepoprawnych zachowań ze strony matki dziecko doświadcza chłodu emocjonalnego, brakuje mu wsparcia, czułości, zainteresowania, ma poczucie bycia niechcianym. Uczy się, że w sytuacjach stanowiących zagrożenie matka jest dla niego niedostępna. Unika kontaktu z matką, aby ochronić się przed zranieniem i woli przebywać w towarzystwie obcych. Na skutek takich zachowań u dziecka wykształca się pozorna samowystarczalność, która destrukcyjnie wpływa na dalszy rozwój emocjonalny.

W wyniku wczesnych doświadczeń relacji z opiekunem powstają poznawcze reprezentacje siebie, innych oraz świata, tzw. wewnętrzne modele operacyjne (ang. *internal working models*), za pomocą których wczesnodziecięce doświadczenia przenoszone są w życie dorosłe i oddziałują na sposób percepcji rzeczywistości i funkcjonowanie w związkach międzyludzkich w dorosłości (Kobak i in., 1993; Pietromonaco, Feldman Barrett, 2000; Kozłowska, 2010). Modele te charakteryzują się względną trwałością – ukierunkowują percepcję pozwalając na dostrzeżenie w otoczeniu zgodnych z nimi treści (Ainsworth, 1979; Fraley, Shaver, 2000; Plopa, 2005).

Analiza doniesień z badań wskazuje jednoznacznie, że styl przywiązania pozostaje w związku z funkcjonowaniem jednostki oraz podejmowaniem przez nią zadań rozwojowych. Hazan i Shaver (1990) dowiedli, że styl przywiązania wpływa na podejmowanie aktywności szkolnej i zawodowej. Osoby z pozabezpiecznym stylem przywiązania częściej przejawiają zaburzenia, a nawet patologiczny stosunek do pracy. Osoby z lękowo-ambiwalentnym stylem przywiązania często mają tendencje do podejmowania zajęć ponad swoje siły. Przystępują do prac grupowych, aby zaspokoić potrzebę aprobaty społecznej i uznania, ale niechętnie delegują zadania innym członkom grupy i wolałyby same wykonać całą zleconą pracę. Zachowanie takie może być wynikiem wygórowanej potrzeby kontroli i przypomina zachowanie pracoholika. Jednocześnie towarzyszy mu poczucie bycia niedocenianym przez współpracowników i pracodawców oraz pojawia się brak satysfakcji z wykonywanej pracy. Nieco inaczej funkcjonują w pracy osoby z unikającym stylem przywiązania. Podobnie jak osoby z lękowo-ambiwalentnym stylem przywiązania nadmiernie angażują się w pracę, ale dla nich nadmiar obowiązków stanowi formę ucieczki przed możliwością wejścia ze współpracownikami w bliższą relację. Podejmowane przez nich zadania mają charakter kompulsywny, muszą je stale wykonywać, aby zminimalizować lęk i mieć poczucie stałej aktywności zawodowej. Ich satysfakcja i zadowolenie z pracy są bardzo niskie. Przejawy takiego zachowania Spence i Robbins (1992) określają „triadą pracoholiczną” (przyjmowanie wielu obowiązków zawodowych, niezadowolenie z pracy i odczuwanie przymusu wykonywania pracy). Osobom z bezpiecznym stylem przywiązania praca zazwy-

czaj sprawia satysfakcję, dobrze gospodarują czasem i zachowują równowagę „praca zawodowa – życie osobiste”. Czują się akceptowane w miejscu pracy, a praca nie jest dla nich formą ucieczki od relacji interpersonalnych. Styl przywiązania okazał się także istotnym predyktorem zdolności adaptacji do kariery (ang. *adaptability*), zarówno u młodych dorosłych, jak i u osób u schyłku kariery zawodowej (Shin, Lee, 2017; Ramos, Lopez, 2018). Osoby z rozwiniętym lękowym albo unikającym stylem przywiązania charakteryzowały się niższą zdolnością adaptacji do kariery we wszystkich jej wymiarach, co z kolei skutkowało obniżeniem subiektywnie odczuwanego dobrostanu. W badaniach Guan i współpracowników (2016) postrzegane wsparcie ze strony rodziców okazało się istotnym predyktorem adaptacji do kariery studentów, a poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych pośredniczyło w tej relacji. Ważny kierunek zależności widoczny jest w badaniach McGarvey i współpracowników (1999), którzy wykazali, że styl przywiązania z ojcami jest ważniejszym predyktorem wykształcenia zdrowych umiejętności społecznych u córek niż styl przywiązania z matkami. Z kolei badania Ryan, Solberga i Browna (1996) wykazały znaczącą rolę przywiązania dzieci do matek w budowaniu poczucia własnej skuteczności w odniesieniu do projektowania kariery. Związek ten był silniejszy w wypadku córek.

Poczucie bezpieczeństwa

Potrzeba bezpieczeństwa jest jedną z podstawowych potrzeb człowieka. Zdaniem Masłowa (1990), od poczucia bezpieczeństwa zależy zdrowie psychiczne człowieka, a także jego siła i motywacja do dążenia w stronę samorozwoju. Pozostaje w związku z bezpiecznym stylem przywiązania, wysokim rozwojem samoświadomości oraz dużą elastycznością w myśleniu i działaniu (Mikulincer, Gillath, Yaakobi, 2003). Niezaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa istotnie wpływa na własną samoocenę i światopogląd jednostki (Mądrzycki, 1996), prowadzi do poczucia braku stabilności i chaosu, małej elastyczności w zachowaniu, a niezaspokojona potrzeba przejmuje kontrolę nad ludzkim zachowaniem (Maslow, 1990; Mikulincer, Gillath, Yaakobi, 2003; Poraj, 2009). U osób z deficytem bezpieczeństwa pojawia się tzw. syndrom braku poczucia bezpieczeństwa, który trwa przez całe życie (Uchnast, 1991).

Z uwagi na fakt, że poczucie bezpieczeństwa ma istotny wpływ na społeczne funkcjonowanie jednostki, jest ono obiektem zainteresowania przede wszystkim psychologów społecznych. Zdecydowanie mniejsza liczba badań przedstawia funkcjonowanie jednostek z zaspokojoną i niezaspokojoną potrzebą bezpieczeństwa w toku kariery zawodowej. Badania Makikangas i Kinnunen (2003) oraz Poraj (2009) nad odczuwaniem dobrostanu zawodowego w grupie nauczycieli wskazują na jej związek z poczuciem bezpieczeństwa i optymizmem życiowym. Z kolei Franasowicz (2013) wykazała współzmiennność pomiędzy poziomem poczucia bezpieczeństwa a stylami działania zorientowanymi na zabezpieczenie się.

Tolerancja niejednoznaczności

Termin „tolerancja niejednoznaczności” (ang. *ambiguity tolerance*) wywodzi się z prac Marcha (za: Hofstede, 2000, s. 177). Przez Hofstede określony został mianem tolerancji niepewności (ang. *uncertainty avoidance*) i zdefiniowany jako problem radzenia sobie z sytuacjami niepewności w środowisku pracy (Hofstede, 2000, s. 177). Cechą charakterystyczną tego wymiaru jest wyróżniająca go, typowa dla uczuć subiektywność. Tolerancja niejednoznaczności traktowana jest również jako jeden z wymiarów różnic indywidualnych w akceptowanej przez jednostkę hierarchii wartości (Yoo, Donthu, Lenartowicz, 2011) lub w zakresie motywacji poznawczej. W tym ostatnim wypadku tolerancja niejednoznaczności została zdefiniowana jako sposób postrzegania i reagowania na wieloznaczne sytuacje lub bodźce charakteryzujące się wieloma nieznanymi, złożonymi lub niespójnymi wskazówkami (Budner, 1962; Furnham, Ribchester, 1995). Konstrukcja ta ma naturę dwubiegunową: na jednym krańcu znajdują się jednostki zdecydowanie preferujące nowe i zaskakujące doświadczenia (aktywność), na drugim zaś plasują się jednostki unikające tego rodzaju doświadczeń. Według Furnhama i Ribchestera (1995), osoby z niskim poziomem tolerancji niepewności mają tendencję do doświadczania silnego stresu, reagują przedwcześnie, aby uniknąć niejednoznacznych bodźców, podczas gdy osoby z wysoką tolerancją na niejednoznaczność postrzegają nietypowe sytuacje/bodźce jako pożądane i interesujące. Analiza literatury przedmiotu wskazuje na pozytywną rolę wysokiej tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji przez przedsiębiorców. Endres, Chowdhury i Milner (2009) znaleźli dowody na powiązanie tolerancji wieloznaczności z poczuciem sprawczości w złożonym zadaniu decyzyjnym. Z kolei Wagener, Gorgievski i Rijsdijk (2010) potwierdzili, iż wyższa tolerancja niejednoznaczności różni właścicieli przedsiębiorstw od menedżerów. Według Kriega i Brandta (1996), badacze analizujących postawy wobec zmian organizacyjnych dla osób obdarzonych cechą tolerancji niejednoznaczności, jedyną pewną rzeczą jest to, że w dzisiejszym świecie nic nie jest pewne. Akceptując ten stan wiedzy, że w realizacji każdego planu mogą pojawić się elementy nowe i zaskakujące. Ponieważ nie spodziewają się szybkich rozwiązań i prostych odpowiedzi, wykazują dużą cierpliwość i nie dokonują pochopnych ocen. Jednak zbyt duża tolerancja niejednoznaczności (małe unikanie niejednoznaczności) może, według nich, oznaczać trudności w doprowadzaniu zadań do końca i podejmowaniu ostatecznych decyzji.

Biorąc pod uwagę empiryczne dowody na znaczenie tolerancji wieloznaczności w odniesieniu do podejmowania decyzji w sytuacji niepewności, Xu i Tracey (2014) analizowali związek tolerancji niepewności z podejmowaniem decyzji zawodowych i stwierdzili, że ogólna tolerancja niejednoznaczności była predyktorem ogólnego niezdecydowania, dysfunkcyjnych przekonań oraz braku umiejętności pozyskiwania informacji przez kandydata do pracy. Była także moderatorem związku pomiędzy eksploracją środowiska zawodowego a pozyskiwaniem przez jednostkę niespójnych informacji. W swoich dalszych badaniach (Xu, Tracey, 2016, 2017) ziden-

tyfikowali czteroelementową strukturę tolerancji niejednoznaczności, na którą złożyły się preferencja, tolerancja, zaufanie i awersja. Preferencja opisuje indywidualną tendencję do odczuwania zainteresowania niejednoznacznością w podejmowaniu decyzji zawodowych. Tolerancja oznacza tendencję do odczuwania akceptacji niejednoznaczności i do poczucia kompetencji w radzeniu sobie z niejednoznacznością w podejmowaniu decyzji zawodowych. Zaufanie wiąże się z poczuciem sprawczości jednostki, a awersja opisuje indywidualną tendencję do odczuwania niejednoznaczności jako niepożądanego i do unikania jej w procesie podejmowania decyzji zawodowych.

Przytoczone dane pozwoliły na sformułowanie celu niniejszych badań, którym było sprawdzenie zależności pomiędzy uwarunkowaniami środowiskowymi, takimi jak styl przywiązania oraz poczucie bezpieczeństwa, a czynnikami demograficznymi (płeć) i podmiotowymi (wymiary tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych), ułatwiającymi radzenie sobie ze zmianami kariery i wychodzeniem poza zastaną rzeczywistość. Mimo że istnieją doniesienia o związkach stylów przywiązania z aktywnością zawodową (Hazan, Shaver, 1990; Szpitalak, 2010) i adaptacją do kariery (Shin, Lee, 2017; Ramos, Lopez, 2018), brak dotychczas publikacji, które w kontekście tych badań uwzględniałyby zdolność do radzenia sobie jednostki ze zmianami kariery w sytuacji niepewności. Punkt wyjścia przy planowaniu badania stanowiły następujące przesłanki teoretyczne:

- stopień poczucia zaufania i bezpieczeństwa w związkach interpersonalnych, który kształtuje się w okresie niemowlęctwa, wpływa na zachowanie interpersonalne przez całe życie;
- płeć różnicuje jakość więzi przywiązania – mężczyźni opisują styl przywiązania jako bardziej unikający i mniej lękowo-ambiwalentny niż kobiety;
- brak poczucia bezpieczeństwa prowadzi do poczucia braku stabilności i chaosu oraz małej elastyczności w toku kariery zawodowej.

Przesłanki te pozwoliły na sformułowanie następującej hipotezy:

Styl przywiązania jest predyktorem osiągnięcia zawodowych zadań dorosłości warunkowanych tolerancją niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych:

- a) funkcję mediatora w tym związku pełni uogólnione poczucie bezpieczeństwa,
- b) funkcję moderatora w tym związku pełni płeć.

Metoda

Osoby badane

Badanie zostało zrealizowane w roku 2018 z udziałem 434 studentów 22 kierunków studiów stacjonarnych i niestacjonarnych (274 kobiety i 160 mężczyzn). Średnia wieku wyniosła 23,4 lata ($SD = 3,40$). Uczestnicy otrzymywali zestaw technik kwestionariuszowych w formie papierowej, w rotowanej kolejności.

Techniki badawcze

Do pomiaru stylów przywiązania wykorzystano *Kwestionariusz doświadczenia w bliskich relacjach* (*Experiences in Close Relationship* – ECR) autorstwa Brennana, Clarka i Shavera (1998), zaadaptowany do polskich warunków przez Marchwickiego (2004a, b). Oryginalny kwestionariusz mierzy poziom unikania i lęku w relacji z partnerem w związku romantycznym, natomiast Marchwicki przystosował narzędzie do oceny tych wymiarów w sposób retrospektywny – w odniesieniu do relacji z matką i ojcem w dzieciństwie. Wyrażenia typu „mój partner” zastąpiono wyrażeniem „moja matka/mój ojciec”, a czas z terażniejszego został zamieniony na przeszły. Polska adaptacja narzędzia składa się z 40 pytań, które tworzą łącznie 4 skale: styl unikający do matki, styl unikający do ojca, styl lękowo-ambiwalentny do matki oraz styl lękowo-ambiwalentny do ojca. Badany swoje odpowiedzi zaznacza na skali od 1 do 7, a wynikiem w danej skali jest suma odpowiedzi wszystkich twierdzeń tworzących tę skalę. Wysokie wyniki świadczą o dużym nasileniu danego stylu przywiązania. *Alfa* Cronbacha wynosi ,89 dla stylu unikającego do matki, ,68 dla stylu lękowo-ambiwalentnego do matki, ,92 dla stylu unikającego do ojca i ,82 dla stylu lękowo-ambiwalentnego do ojca.

Tolerancję niejednoznaczności mierzono za pomocą polskiej wersji (adaptacja własna) *Kwestionariusza tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych* – KTN (*Career Decision Ambiguity Tolerance Scale-R* – CDAT; Xu, Tracey, 2015), który został opracowany w celu pomiaru reakcji jednostek na nieznaną, złożoną, niespójną i nieprzewidywalną informację w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych. Składa się z 20 pozycji, tworzących cztery podskale – Preferencja (ang. *Preference*), Tolerancja (ang. ang. *Tolerance*), Zaufanie (ang. *Confidence*) i Awersja (ang. *Aversion*). Przykładowe twierdzenia to: „Cieszę się, że moje zainteresowania mogę w sposób twórczy wykorzystać na rzecz własnej kariery zawodowej” (Preferencja), „Nie przeszkadza mi to, że w przyszłości być może będę musiał/a zmienić zawód” (Tolerancja), „W czasie podejmowania decyzji zawodowych łatwo wychwytyuję sens nowych dla mnie informacji” (Zaufanie), „Staram się unikać wyboru kariery zawodowej, której perspektyw nie można jasno przewidzieć” (Awersja). Badani oceniali twierdzenia na siedmiostopniowej skali. Wskaźniki rzetelności dla podskal w oryginalnych badaniach autorów wynoszą od ,77 do ,87, a w prezentowanych w artykule badaniach odpowiednio dla skal – ,82; ,85; ,85 i ,79.

Do pomiaru poczucia bezpieczeństwa użyto *Kwestionariusz poczucia bezpieczeństwa* (KPB) Uchnasta (1991). Służy on do oceny poziomu poczucia bezpieczeństwa osoby badanej. Narzędzie składa się z 30 pytań, które wybrano z kwestionariusza *Security-Insecurity* Masłowa. KPB składa się z czterech podskal, w tym trzech podstawowych wymiarów poczucia bezpieczeństwa oraz wyniku ogólnego. Do podstawowych wymiarów poczucia bezpieczeństwa zaliczane są: poczucie bliskości (Bl), poczucie stabilności (St) i poczucie zaufania do siebie (Zs). Suma wyników w wymienionych wyżej podskalach tworzy wynik ogólny poczucia bezpieczeń-

stwa (PB). W badaniu stabilności wyników współczynniki rzetelności wyniosły odpowiednio dla wyniku ogólnego – ,93, dla poczucia bliskości – ,89, dla poczucia stabilności – ,81 oraz dla poczucia zaufania do siebie – ,90. Narzędzie charakteryzuje się wysoką rzetelnością i spełnia wymogi diagnostyczne (Janicka, Janicka, 2014). W prezentowanych badaniach wykorzystano wynik ogólny dla skali.

Wyniki

Tabela 1 przedstawia statystyki opisowe oraz porównania między kobietami i mężczyznami obejmujące wszystkie zmienne. Z zestawienia danych uzyskanych w wyniku analizy ANOVA wynika, że kobiety charakteryzują się wyższą preferencją i jednocześnie wyższą awersją wobec niejednoznaczności niż mężczyźni, z kolei mężczyźni bardziej ufają swoim umiejętnościom, które są w stanie wykorzystać w sytuacji niepewności. Płeć różnicuje style przywiązania jedynie do matki – większe nasilenie stylu lękowo-ambiwalentnego charakteryzuje kobiety, a unikającego mężczyzn. Mężczyźni wykazują również wyższy poziom poczucia bezpieczeństwa. Efekt η^2 w przypadku wszystkich istotnych różnic jest słaby ($< ,06$).

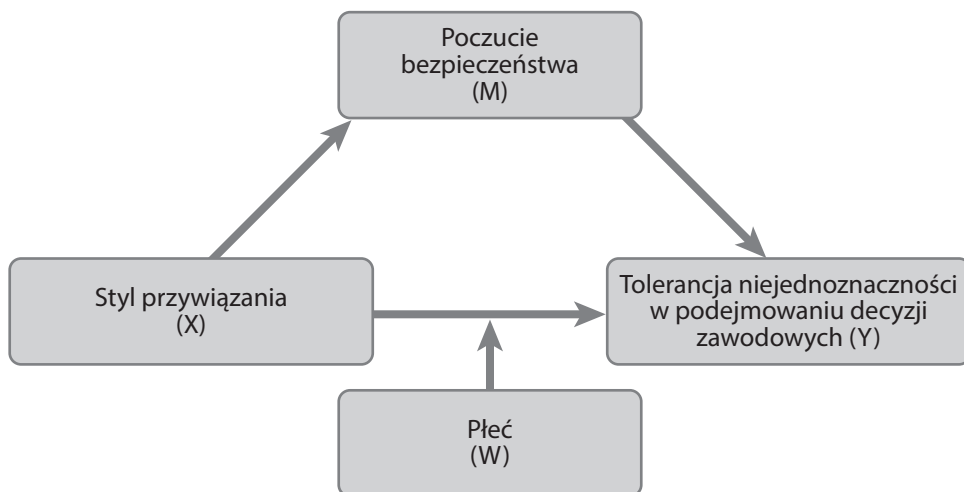
Tabela 1. Wstępne analizy – porównanie wyników kobiet i mężczyzn – ANOVA

Skala	Płeć				F	Wielkość efektu η^2
	Kobiety N = 275		Mężczyźni N = 160			
	M	SD	M	SD		
KTN pref.	27,3	5,3	25,7	6,1	7,83**	,02
KTN toler.	23,1	6,5	23,6	6,7	,77	,004
KTN zauf.	22,5	5,2	24,6	5,4	15,87***	,04
KTN awers.	19,8	5,6	18,5	5,3	5,57*	,01
ECR – LA-M	30,4	10,3	28,2	8,8	5,63*	,01
ECR – U-M	31,7	13,6	34,4	12,1	4,60*	,01
ECR – LA-O	28,7	10,7	27,9	9,9	,64	,001
ECR – U-O	33,3	12,3	34,9	11,9	1,85	,004
KPB	15,0	7,0	17,2	6,6	9,7**	,02

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$.

KTN – Kwestionariusz tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych; pref. – preferencja; toler. – tolerancja; zauf. – zaufanie; awers. – awersja; ECR – Kwestionariusz doświadczenia w bliskich relacjach; U – styl unikający; LA – styl lękowo-ambiwalentny, M – matka; O – ojciec; KPB – Kwestionariusz poczucia bezpieczeństwa.

Proste korelacje między zmiennymi prezentuje tabela 2. Zauważyć można wiele istotnych statystycznie zależności pomiędzy poczuciem bezpieczeństwa a wskaźnikami tolerancji niejednoznaczności (w trzech wypadkach są to korelacje dodatnie) oraz pomiędzy poczuciem bezpieczeństwa a stylami przywiązania (korelacje ujemne), a także pomiędzy stylem unikającym matki a trzema wskaźnikami tolerancji niejednoznaczności (korelacje ujemne). Związki te sugerują istnienie zależności mediacyjnej i pozwalają na jej testowanie za pomocą serii analiz regresji, które zawierają się w modelu: cztery zmienne niezależne (X) po dwa style przywiązania lękowo-ambiwalentny i unikowy do matki i ojca, cztery zmienne zależne (Y) – wymiary tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych oraz mediator (M) – poczucie bezpieczeństwa. Moderatorem (W) relacji pomiędzy stylami przywiązania a wymiarami tolerancji niejednoznaczności jest płeć. Zależności te ilustruje model przedstawiony na rysunku 1.



Rysunek 1. Schemat relacji w analizowanym modelu mediacyjnym

W celu weryfikacji hipotezy zakładającej pośredniczącą rolę zmiennej określającej poczucie bezpieczeństwa dla relacji między stylami przywiązania a wymiarami tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych przeprowadzono serię 16 analiz mediacji, uzupełnionych testem Goodmana. Były one zrealizowane w trzech krokach, zgodnie z podejściem zaproponowanym przez Barona i Kenny’ego (1986). W pierwszym kroku potwierdzono bezpośrednią zależność stylu przywiązania i tolerancji niejednoznaczności. Model regresji okazał się dobrze dopasowany do danych w ośmiu przypadkach – pozytywnego powiązania stylu lękowo-ambiwalentnego do matki i ojca z wymiarem awersyj tolerancji niejednoznaczności oraz w wypadku negatywnego powiązania stylu unikającego do matki i ojca z wymiarami preferencji, tolerancji i zaufania dla tolerancji nie-

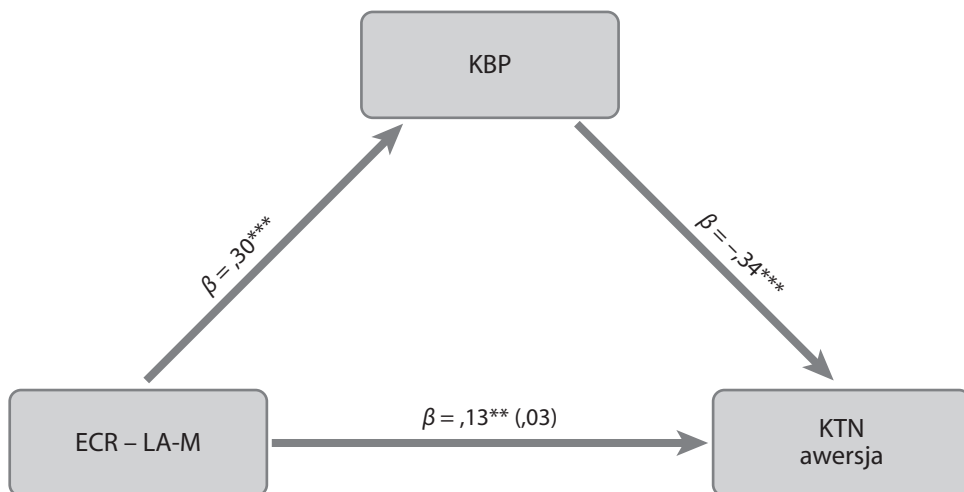
jednoznaczności. W drugim kroku analizy testowano relację między zmiennymi niezależnymi określającymi cztery style przywiązania (po dwa do matki i do ojca) a mediatorem określającym poziom bezpieczeństwa. Ta relacja okazała się w każdym przypadku istotna, a model dobrze dopasowany do danych. W kroku trzecim uwzględniono jednocześnie mediator i zmienne niezależne z ośmiu przypadków z kroku pierwszego. Okazało się, że rola zmiennej niezależnej w pięciu przypadkach była nieistotna (mediacja całkowita), podczas gdy mediator był silnie powiązany ze zmiennymi zależnymi, a w trzech przypadkach rola zmiennej niezależnej istotnie zmalała (mediacja częściowa). Wyniki wskazujące na całkowitą mediację poczucia bezpieczeństwa dotyczą związku stylu lękowo-ambiwalentnego do matki z awersją tolerancji niejednoznaczności (rysunek 2), stylu unikającego do matki z tolerancją niejednoznaczności i zaufaniem (rysunek 4) oraz stylu unikającego do ojca z preferencją niejednoznaczności i zaufaniem (rysunek 5). Wyniki wskazujące na częściową mediację poczucia bezpieczeństwa dotyczą powiązania stylu lękowo-ambiwalentnego do ojca z awersją tolerancji niejednoznaczności (rysunek 3), stylu unikającego do matki z preferencją tolerancji niejednoznaczności (rysunek 4) oraz stylu unikającego do ojca z tolerancją niejednoznaczności (rysunek 5).

Włączenie do modelu mediacji zmiennej płci jako moderatora relacji pomiędzy stylami przywiązania i czterema wymiarami tolerancji niejednoznaczności poprzez procedurę PROCESS Hayes'a (2017) nie wykazało efektu interakcji pomiędzy płcią a tą relacją.

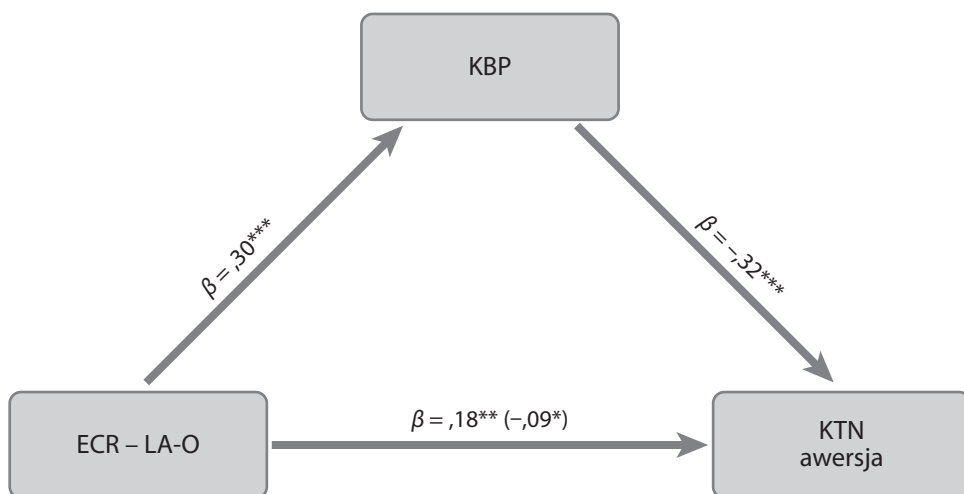
Tabela 2. Wstępne analizy – analiza korelacji między badanymi zmiennymi

Zmienne	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. KTN – pref.	1								
2. KTN – toler.	,374**	1							
3. KTN – zauf.	,455**	,453**	1						
4. KTN – awers.	-,220**	-,258**	-,456**	1					
5. ECR – LA-M	-,028	-,062	-,062	,126**	1				
6. ECR – U-M	-,224**	-,114*	-,178**	,079	,170**	1			
7. ECR – LA-O	-,006	-,025	-,027	,177**	,609**	,127**	1		
8. ECR – U-O	-,120*	-,131**	-,136**	,055	,176**	,396**	,063	1	
9. KPB	,184**	,159**	,435**	-,347**	-,291**	-,251**	-,259**	-,253**	1

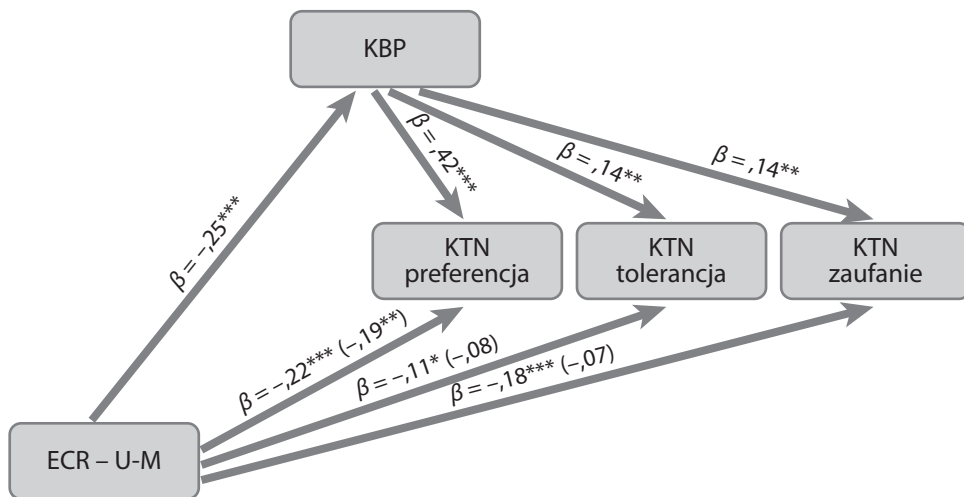
* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$; objaśnienia skrótów jak w tabeli 1.



Rysunek 2. Mediacja całkowita – styl lękowo-ambiwalentny do matki
 ** $p < ,01$; *** $p < ,001$; Sobel $z = 4,72$, $p < ,001$; objaśnienia skrótów jak w tabeli 1.

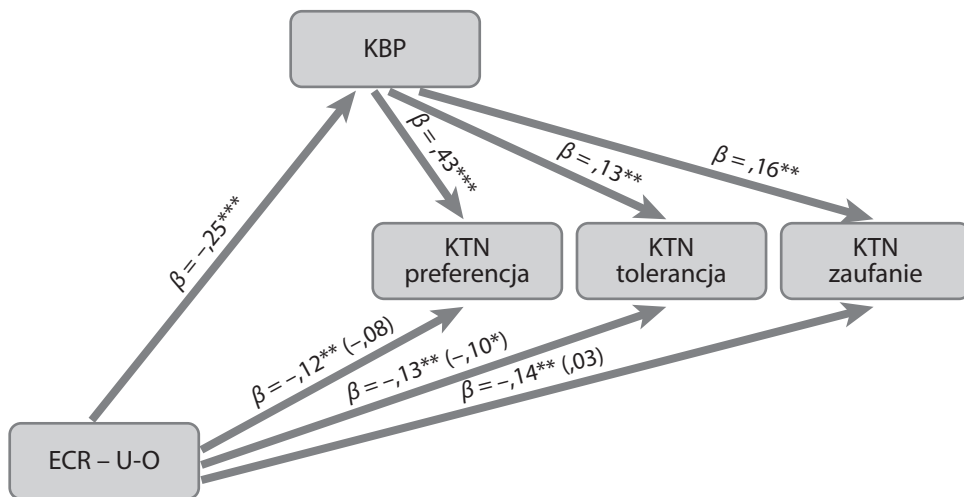


Rysunek 3. Mediacja częściowa – styl lękowo-ambiwalentny do ojca
 ** $p < ,01$; *** $p < ,001$; Sobel $z = 4,31$, $p < ,001$; objaśnienia skrótów jak w tabeli 1.



Rysunek 4. Mediacje całkowite i częściowe – styl unikający do matki

** $p < ,01$; *** $p < ,001$; Sobel z: (preferencja) = -2,48, $p < ,001$; (tolerancja) = -2,48, $p < ,01$; (zaufanie) = -4,65, $p < ,001$; objaśnienia skrótów jak w tabeli 1.



Rysunek 5. Mediacje całkowite i częściowe – styl unikający do ojca

** $p < ,01$; *** $p < ,001$; Sobel z: (preferencja) = -2,83, $p < ,01$; (tolerancja) = -2,42, $p < ,05$, (zaufanie) = -4,72, $p < ,001$; objaśnienia skrótów jak w tabeli 1.

Dyskusja

Celem artykułu była analiza zależności pomiędzy stylem przywiązania do matek i ojców oraz poczuciem bezpieczeństwa a czynnikami podmiotowymi (wymiary tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych) oraz demograficznymi (płeć), ułatwiającymi radzenie sobie ze zmianami kariery i wychodzeniem poza zastaną rzeczywistość.

Pozabezpieczne style przywiązania są skutkiem niewłaściwych i selektywnych reakcji ze strony opiekuna, na skutek pierwotna strategia poszukiwania bliskości i wsparcia zostaje zastąpiona wtórną strategią radzenia sobie z frustracją (Kobak i in., 1993). Do strategii wtórnych należy unikający i ambiwalentno-lękowy styl przywiązania. Unikający styl przywiązania wiąże się z tłumieniem potrzeby przywiązania oraz unikaniem bliskości i intymności. Przejawia się w dążeniu do samodzielności i samowystarczalności. Dla stylu ambiwalentno-lękowego charakterystyczne jest ciągłe podejmowanie prób zwrócenia na siebie uwagi, celem uzyskania opieki i wsparcia ze strony obiektu przywiązania. Strategia ta jest związana z dużą czujnością na zagrożenia. Konsekwencją pozabezpiecznego stylu przywiązania jest wytworzenie zgeneralizowanego, zagrażającego obrazu świata (Bowlby, 1969/2007; Kozłowska, 2010). Przeprowadzona analiza potwierdziła przewidywany kierunek zależności i wskazała jednoznacznie, iż zarówno unikający, jak i ambiwalentno-lękowy styl przywiązania pozostają w negatywnym związku z tolerancją niejednoznaczności. Unikający styl przywiązania jest predyktorem trzech wymiarów tej zmiennej w sytuacji wyboru kariery zawodowej – preferencji, tolerancji i zaufania, ale nie prowadzi do jej całkowitej negacji (awersji). Obniża więc skłonność do samopoznania, poszerzania wiedzy na własny temat, odkrywania mocnych i słabych stron, osłabia akceptację zdarzeń niejasnych i słabo zdefiniowanych oraz tendencję do wychodzenia im naprzeciw, co w konsekwencji oznacza małą elastyczność i otwartość na wybór zawodu czy ewentualną jego zmianę w przyszłości. Zmniejsza również poczucie sprawczości, nie wiąże się jednak z lękiem. Ta zależność może skutkować dużym zaangażowaniem w pracę, ale prawdopodobnie towarzyszyć jej będzie nadmierne napięcie i brak satysfakcji, zgodnie z sugestiami Hazana i Shavera (1990). Zaangażowanie w pracę może też służyć podtrzymaniu strategii unikowej, pozwala ona bowiem na nienawiązywanie głębszych relacji społecznych i intymnych.

Styl przywiązania lękowo-ambiwalentny jest predyktorem tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych tylko w wypadku jednego jej wymiaru – awersji, inaczej niż w badaniach Ramosa i Lopeza (2018), którzy koncentrowali się na nieco innym aspekcie rozwoju zawodowego, jakim jest adaptacja do środowiska pracy, i wykazali, że styl ten jest równie silnym predyktorem braku zdolności adaptacji do kariery (ang. *adaptability*) jak styl unikający. Wydaje się jednak mniej korzystny dla wypełniania zawodowych zadań dorosłości: prowadzi nie tyle do braku ciekawości poznawczej i zainteresowania sytuacjami nowymi i nietypowymi, ale do lęku przed zmianami, a w konsekwencji do niechęci wobec

podejmowania nowych zadań życiowych i zawodowych. Lęk ten może zostać zredukowany poprzez wycofywanie się z sytuacji, których jednostka nie może kontrolować i które grożą depryzacją potrzeby uznania i aprobaty społecznej.

Chociaż styl przywiązania może określać poziom poczucia bezpieczeństwa, to jednak nie jest jego jedynym wyznacznikiem. Jeżeli jednostka jest w stanie (samodzielnie) wypracować poczucie bezpieczeństwa, za pomocą różnorodnych doświadczeń społecznych, to może ono rekompensować skutki pozabezpiecznych stylów przywiązania. Tezę tę potwierdzają przeprowadzone analizy mediacji, z których wynika, iż negatywny związek pozabezpiecznych stylów przywiązania z kształtowaniem tolerancji niejednoznaczności wyraźnie ulega całkowitej lub częściowej redukcji, jeśli jednostka dysponuje dodatkowym zasobem w postaci uogólnionego poczucia bezpieczeństwa, które chroni jednostkę przed stosowaniem stylu działania zorientowanego na zabezpieczanie się (por. Franasowicz, 2013). Efekt oddziaływania poczucia bezpieczeństwa jest jednak różny przy uwzględnieniu możliwych relacji pomiędzy dwoma stylami przywiązania a czterema wymiarami tolerancji niejednoznaczności. Różny jest też w przypadku matek i ojców. Poczucie bezpieczeństwa jest mediatorem związku stylu lękowo-ambiwalentnego zarówno do matki, jak i do ojca z awersją wobec niejednoznaczności, jednak skutki stylu lękowo-ambiwalentnego do matek redukuje ono całkowicie, a do ojców jedynie częściowo. W wypadku stylu unikającego do matek poczucie bezpieczeństwa pośredniczy w relacji z tolerancją i zaufaniem oraz całkowicie niweluje jego negatywne efekty, a jedynie osłabia negatywny związek stylu unikającego do ojców z zaufaniem (lecz jedynie częściowo z tolerancją), ale także z zainteresowaniem (preferencją) niejednoznacznie zdefiniowanymi sytuacjami, dotyczącymi podejmowania decyzji zawodowych. Być może, tak jak to wykazali McGarvey i współpracownicy (1999), styl przywiązania do ojców silniej oddziałuje na tworzenie umiejętności społecznych przydatnych w wyborze kariery zawodowej niż styl przywiązania do matek. Ta zależność, ze względu jednak na niejednoznaczne wyniki badań, wymaga dalszej weryfikacji (por. Ryan, Solberg, Brown, 1996).

Analiza związku stylu przywiązania z podejmowaniem aktywności zawodowych przez młodych dorosłych wydaje się interesującym polem empirycznej eksploracji. Doprecyzowanie zależności między pozabezpiecznym stylem przywiązania a szeroko pojętą aktywnością zawodową było przedmiotem niewielu badań. Obiekt analiz stanowiły skutki określonego stylu przywiązania (Guan i in., 2016; Shin, Lee, 2017; Ramos, Lopez, 2018). Brakuje też szerszych badań, w których byłyby analizowane osobno konsekwencje stylu przywiązania do matki i ojca w życiu dorosłym.

Zaprezentowane wyniki są częścią szerszego projektu badawczego i stanowią pierwsze doniesienie z badań. W dalszym etapie będą prowadzone prace pozwalające na porównania międzypokoleniowe, między innymi poprzez włączenie do grupy badanych młodych dorosłych pracujących. Pozwoli to na badanie efektów tolerancji niejednoznaczności na różnych etapach adaptacji do kariery zawodowej. Obiecujące wydaje się również wprowadzenie do modelu badawczego kolejnych mediatorów, takich jak zmienne osobowościowe i temperamentalne.

Literatura cytowana

- Ainsworth, M. (1979). Infant-Mother Attachment. *American Psychologist*, 34, 932–937.
- Ainsworth, M., Blehar, M., Waters, E., Wall, S. (1978). *Patterns of Attachment: A Psychological Study of the Strange Situation*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469–480.
- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Begley, T.M., Boyd, D.P. (1988). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of Business Venturing*, 2, 79–93.
- Belsky, J. (1999). Interactional and contextual determinants of attachment security. W: J. Cassidy, P.R. Shaver (red.), *Handbook of Attachment: Theory, Research, and Clinical Application* (s. 249–264). New York: The Guilford Press.
- Bowlby, J. (1969/2007). *Przywiązanie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Brennan, K.A., Clark, C.L., Shaver, P.R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrative overview. W: J.A. Simpson, W.S. Rholes (red.), *Attachment Theory and Close Relationship* (s. 46–76). New York: The Guilford Press.
- Brzezińska, A. (2000). *Spółeczna psychologia rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Brzezińska, A., Kaczan, R., Piotrowski, K., Rękosiewicz, M. (2011). Odroczone dorosłość: fakt czy artefakt? *Nauka*, 4, 67–107.
- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30, 29–50.
- Bynner, J. (2005). Rethinking the youth phase of the life course: The case for emerging adulthood. *Journal of Youth Studies*, 8, 367–384.
- Côté, J.E. (2000). *Arrested Adulthood: The Changing Nature of Maturity and Identity*. New York: New York University Press.
- Endres, M.L., Chowdhury, S., Milner, M. (2009). Ambiguity tolerance and accurate assessment of self-efficacy in a complex decision task. *Journal of Management & Organization*, 15, 31–46.
- Fraley, R.C., Shaver, P.R. (2000). Adult romantic attachment: Theoretical developments, emerging controversies, and unanswered questions. *Review of General Psychology*, 4, 132–154.
- Franasowicz, M. (2013). *Poczucie bezpieczeństwa a style działania u młodzieży maturalnej*, <http://hdl.handle.net/11199/3037> (dostęp: 12.12.2018).
- Furnham, A., Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology*, 14, 179–199.
- Furstenberg, F.F. (2000). The sociology of adolescence and youth in the 1990s: A critical commentary. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 896–910.

- Guan, M., Capezio, A., Restubog, S., Read, S., Lajom, J.A.L., Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123, doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.018
- Hayes, A.F. (2017). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (second edition)*. New York: The Guilford Press.
- Hazan, C., Shaver, P.R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 511–524.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145–155.
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Janicka, I., Janicka, K. (2014). Poczucie bezpieczeństwa i zaangażowanie w relacje interpersonalne młodych kobiet. *Polskie Forum Psychologiczne*, 19, 209–228.
- Kobak, R., Cole, H., Fleming, W., Ferenz-Gillies, R., Gamble, W. (1993). Attachment and emotion regulation during mother-teen problem-solving: A control theory analysis. *Child Development*, 64, 231–245.
- Koh, H.C. (1996). Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: A study of Hong Kong MBA students. *Journal of Managerial Psychology*, 11, 12–25.
- Kozłowska, M. (2010). Style przywiązania a preferencje wartości we wczesnej dorosłości. *Psychologia Rozwojowa*, 15, 77–88.
- Kriegel, R., Brandt, D. (1996). *Sacred Cows Make the Best Burgers*. New York: Warner Books.
- Luyckx, K., Schwartz, S.J., Goossens, L., Pollock, S. (2008). Employment, sense of coherence and identity formation: Contextual and psychological processes on the pathway to sense of adulthood. *Journal of Adolescent Research*, 23, 566–591.
- Makikangas, A., Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537–542.
- Marchwicki, P. (2004a). Psychospołeczne uwarunkowania stylów przywiązania. *Studia Psychologica*, 5, 35–56.
- Marchwicki, P. (2004b). Style przywiązania a postawy rodzicielskie. Doniesienie z badań. *Roczniki Psychologiczne*, 7, 81–103.
- Maslow, A. (1990). *Motywacja i osobowość*. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
- Mądrzycki, T. (1996). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- McGarvey, E., Kryzhanovskaya, A., Koopman, C., Waite, D., Canterbury, R.J. (1999). Incarcerated adolescent's distress and suicidality in relation to parental bonding styles. *Crisis*, 20, 164–169.
- Mikulincer, M., Gillath, O., Yaakobi, E. (2003). Attachment Theory and Concern for Others' Welfare: Evidence That Activation of the Sense of Secure Base Promotes Endorsement of Self-Transcendence Values. *Basic and Applied Social Psychology*, 25, 299–312.

- Murphy, K.A., Blustein, D.L., Bohlig, A.J., Platt, M.G. (2010). The College-to-Career Transition: An Exploration of Emerging Adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, 174–181.
- Pietromonaco, P.R., Feldman Barrett, L. (2000). The Internal Working Models Concept: What Do We Really Know About the Self in Relation to Others? *Review of General Psychology*, 4, 155–175.
- Plopa, M. (2005). *Psychologia rodziny. Teoria i badania*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Poraj, G. (2009). *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Ramos, K., Lopez F.G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72–85.
- Ryan, N.E., Solberg, V.S., Brown, S.D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 84–89.
- Shin, Y., Lee, J. (2017). Attachment, Career-Choice Pessimism, and Intrinsic Motivation as Predictors of College Students' Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 44, 311–326.
- Spence, J.T., Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Szpitalak, M. (2010). Przywiązani... do pracy. Zaangażowanie w pracę jako odzwierciedlenie stylu przywiązania. *Psychologia Rozwojowa*, 15, 19–30.
- Uchnast, Z. (1991). Metoda Pomiaru Poczucia Bezpieczeństwa. W: A. Januszewski, Z. Uchnast, T. Witkowski (red.), *Wykłady z psychologii w KUL tom 5* (s. 95–108). Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL.
- Wagener, S., Gorgievski, M., Rijdsdijk, S. (2010). Businessman or host? Individual differences between entrepreneurs and small business owners in the hospitality industry. *The Service Industries Journal*, 30, 1513–1527.
- Xu, H., Tracey, T.J. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 18–26.
- Xu, H., Tracey, T.J. (2015). Career Decision Ambiguity Tolerance Scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1–9.
- Xu, H., Tracey, T.J. (2016). Career decision ambiguity tolerance and its relations with adherence to the RIASEC structure and calling. *Journal of Career Assessment*, 25, 715–730, doi: 10.1177/1069072716665874
- Xu, H., Tracey, T.J. (2017). The reciprocal dynamic model of career decision ambiguity tolerance with career indecision: A longitudinal three-wave investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 64, 538–549, doi: 10.1037/cou0000220
- Yoo, B., Donthu, N., Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23, 193–210.

Streszczenie. W artykule przedstawione zostały wyniki badań poświęconych analizie związków pomiędzy stylem przywiązania a tolerancją niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych przez młodych dorosłych. W badaniu wzięły udział 434 osoby w wieku od 18 do 34 lat ($M = 23,8$; $SD = 3,4$). Kobiety stanowiły 63,2% badanej grupy. Wykorzystane narzędzia to *Kwestionariusz doświadczenia w bliskich relacjach* w adaptacji Marchwickiego, *Kwestionariusz tolerancji niejednoznaczności w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych* autorstwa Xu i Traceya oraz *Kwestionariusz poczucia bezpieczeństwa* Uchnasta. Uzyskane wyniki wskazują, że zarówno lękowo-ambiwalentny, jak i unikający styl przywiązania do matki oraz ojca wiążą się z niższą tolerancją niejednoznaczności w sytuacji wyboru zawodowego. Z przeprowadzonych analiz mediacji wynika, iż negatywny związek pozabezpiecznych stylów przywiązania z kształtowaniem tolerancji niejednoznaczności wyraźnie ulega całkowitej lub częściowej redukcji, jeśli jednostka dysponuje dodatkowym zasobem w postaci uogólnionego poczucia bezpieczeństwa.

Słowa kluczowe: styl przywiązania, tolerancja niejednoznaczności, poczucie bezpieczeństwa, decyzje zawodowe

Data wpłynięcia: 23.03.2019

Data wpłynięcia po poprawkach: 24.04.2019

Data zatwierdzenia tekstu do druku: 26.06.2019