

Czynniki sukcesu zawodowego młodych bezrobotnych w świetle indywidualno-środowiskowego dopasowania do rynku pracy

Elżbieta Kasprzak*

Instytut Psychologii, Akademia Bydgoska im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz

FACTORS OF JOB SUCCESS OF YOUNG UNEMPLOYED IN THE LIGHT OF PERSON-ENVIRONMENT FIT TO THE LABOUR MARKET

The article presents the results of research concerning the impact of individual and environmental adaptation to taking up and holding down jobs by young unemployed people. During research the personality test (the test was contained within the big five model) NEO FFI Costy and McCrae as well as the Sheet of Chances of Success on the job market, accomplished by the author of the study, were applied. 417 people were examined (with the age average of 22.3 years) and after 12 months their status on the job market was analyzed. Two groups were singled out, the first group consisted of people who held down their jobs (153 people) for a year and the second group of those who failed to do so (232 people). People who managed to remain in work for a year differ from the rest and are characterized by the following: lower neuroticism level, greater conscientiousness, higher subjective commitment to find work, higher subjective chance of attaining success, higher subjective availability of work, more precise self-assessment concerning chances on the job market, more precise self-assessment concerning commitment, greater subjective and objective attachment to a job, better contact with reality as well as better subjective adaptation understood as conformity between work availability and commitment to work inquiries. According to the model of logistic regression, essential variables in holding down a job are neuroticism, subjective attachment to a job as well as accuracy of self-assessment concerning commitment.

WPROWADZENIE

Bezrobocie jako nieodłączny atrybut gospodarki wolnorynkowej wraz z nią zmienia swój rozmiar i cechy. W Polsce zaczyna dominować bezrobocie długotrwałe oraz bezrobocie młodzieży i osób pozbawionych zasiłku dla bezrobotnych (Borowiec, 1996). Ostatnie 10 lat pokazały, że zmienia się także percepcja bezrobocia. Od akceptacji i korzystnego obrazu bezrobotnego (Dzięcielska-Machnikowska, 1991) do poczucia wstydu i zagrożenia (Bohdziewicz, 1999; Reszke, 1999).

Jednym z podstawowych czynników sprzyjających byciu bezrobotnym, wbrew intuicyjnym poglądom, jest młody wiek. Analizując dane dotyczące bezrobocia w Polsce czy w Europie można zaobserwować znacząco wyższą (średnio dwukrotnie) stopę bezrobocia wśród młodzieży w stosunku do innych grup wiekowych. W 1994 roku w krajach UE stopa bezrobocia wynosiła 11%, a ze względu na wiek, do 24 lat – 21% (Borowiec, 1996). W tym czasie w Polsce stopa bezrobocia wynosiła 16%, wśród młodzieży od 15 do 19 roku życia – 45%, a w przedziale 20 – 24 lata 27.6%. W IV kwartale 1997 roku stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 10.3%, a wśród młodzieży do lat 19 – 31.7%, w wieku 20 – 24 lata – 21.2% (*Rocznik Statystyczny*, 1997, 1998). Bezrobocie w tych dwóch grupach wiekowych jest szczególnie

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Elżbieta Kasprzak, Instytut Psychologii, Akademia Bydgoska im. K. Wielkiego, Bydgoszcz, ul. Leopolda Staffa 1, 85-867 Bydgoszcz. e-mail: Ela@ab-byd.edu.pl

dużym problemem społecznym dla większości krajów europejskich.

Młody wiek naraża na dodatkowe straty z tytułu pozostawania bez pracy (Bańka, 1995). Przedłużające się bezrobocie pogłębia nieprawidłowe postawy wobec pracy. Ze względu na duże znaczenie grupy rówieśniczej zainteresowania skoncentrowane są na konsumpcji, a to z kolei powoduje wyolbrzymienie oczekiwań finansowych względem przyszłej pracy.

Brak pracy uniemożliwia usamodzielnienie się i opuszczenie gniazda rodzinnego. Niektórzy mogą spotykać się z zarzutami ze strony rodziców, że zbyt długo pozostają na ich utrzymaniu (Lipka, 1992). Niesamodzielność finansowa może być przyczyną unikania związków małżeńskich i zakładania rodziny. Może być przyczyną preferencji nieformalnych związków partnerskich, które nie uczą odpowiedzialności i obowiązkowości. Bezrobocie opóźnia wejście młodych ludzi w życie zawodowe przez co nie mogą sprawdzić własnych kwalifikacji i umiejętności społecznych w świecie zawodowym, który jest inny niż świat edukacyjny czy rodzinny. Ten przedłużający się stan może spowodować, że młody człowiek może być niezdolny do podjęcia pracy ze względu na dezaktualizację własnych kwalifikacji zawodowych i społecznych.

Pozostawanie bez pracy, oprócz wpływu na rozwój moralny młodzieży powoduje skutki społeczno-polityczne, ekonomiczne i psychologiczne. Wszystkie te czynniki wzajemnie się warunkują i wzmacniają. Osoby z racji wieku mało doświadczone i krytyczne, a niezadowolone z własnej sytuacji życiowej, łatwiej ulegają populistycznym i demagogicznym agitacjom, łatwiej ulegają wpływom nacjonalistycznym, antydemokratycznym co może być groźne w wymiarze społecznym.

Obecnie obowiązujące postawy społeczne to indywidualizm i produktywność, które powinny cechować wszystkich uczestników rynku pracy: oferujących pracę, pracobiorców, osoby czasowo pozostające bez zatrudnienia oraz młodzież dopiero wchodzącą na rynek pracy. Zgodnie z tą orientacją człowiek stanowi indywidualum, które poczucie własnej wartości i przewagę nad innymi uzyskuje poprzez trafnie podejmowaną i dobrze ukierunkowaną aktywność (Reykowski, 1990; Doliński, 1995). Taka aktywność daje szansę na przystosowanie się bezrobotnego do nowej sytuacji. Pozytywne przystosowanie to wyjście z bezrobocia.

Ważnym czynnikiem decydującym o szansach przystosowania bezrobotnego to jego zasoby. Właściwości indywidualne jednostki niewątpliwie pomagają w powrotach na rynek pracy. Ponowne zatrudnienie jest, a przynajmniej powinno być, celem bezrobotnego. W sytuacji straty czegoś ważnego ponowne jego odzyskanie staje się sukcesem. W sytuacji bezrobocia sukcesem jest zatrudnienie, które daje wartości z nim związane: dochód i prestiż oraz wiele innych psychologicznych i społecznych korzyści.

Sukces to „osiąganie coraz to wyższych standardów w różnych przedsięwzięciach i dziedzinach życia” (Skarżyńska, Chmielewski, 1998). Sukces zatem to osiąganie celów życiowych. Gdy cele te dotyczą powodzenia w zawodzie czyli ukierunkowanej kariery zawodowej, prestiżu społecznego oraz satysfakcji ekonomicznej to jest to sukces zawodowy. W warunkach silnej konkurencji na rynku pracy wskaźnikiem sukcesu zawodowego jest możliwość rozpoczęcia oraz kontynuacji własnej kariery zawodowej. Dla osób, które przerwały karierę zawodową sukcesem jest powrót na rynek pracy oraz zatrudnienie co najmniej na okres 12 miesięcy. Dla absolwentów szkół sukcesem będzie wejście na rynek pracy oraz jej utrzymanie. Kolejnym, wyznaczonym celem w rozwoju zawodowym może być pozyskanie pracy satysfakcjonującej, dobrze płatnej, dającej prestiż.

Wyniki badań sukcesu zawodowego zgodnie wskazują na te same predyktory jego osiągnięcia. Sukces zawodowy i sukces na rynku pracy związany jest z takimi cechami podmiotowymi jak: wysoka inteligencja, niski poziom lęku, autonomia myślenia i działania, odpowiednie wykształcenie (Kmieciak-Baran, 1996).

Szczególnie ważnymi rysami osobowości nastawionej na sukces jest motywacja osiągnięć (Skarżyńska, Chmielewski, 1998; Tyszka, 1997), samostawność rozumiana jako samodzielność, różnorodność i złożoność wykonywanych czynności, wyznawane wartości, niski poziom konformizmu i lęku (Kohn, Schooler, 1986), poziom autorytaryzmu-konserwatyzy, zaufania do ludzi, poczucia osobistej skuteczności, poczucia swobody działania oraz wkładanego wysiłku (Skarżyńska, Chmielewski, 1998; Kmieciak-Baran, 1996; Maciuszek, 1995). Predyktorem osiągania sukcesu okazały się również zmienne społeczne: wiek, wykształcenia, pochodzenie społeczne, przynależność do klasy społecznej, płeć, miejsce zamieszkania (Kohn, Schooler, 1986; Kmieciak-Baran, 1996; Skarżyńska, Chmielewski, 1998).

Ważnym czynnikiem przystosowawczym jest niedoceniany czynnik środowiska zewnętrznego. Cechy lokalnego rynku pracy takie jak poziom bezrobocia w odpowiednich branżach, kierunki rozwoju sektorów gospodarki w regionie czy struktura zawodowa poszukujących pracy są dobrymi wskaźnikami własnych szans na rynku.

Znaczenie czynników indywidualnych i środowiskowych dla osiągania sukcesu opisuje jeden z modeli teoretycznych dopasowania jednostki i środowiska (*person-environment fit*). Zgodnie z modelem indywidualno-środowiskowego (P-E) dopasowania, jednostka i środowisko stanowią dwa wzajemnie na siebie oddziałujące elementy (Harrison Van, 1987). Zmiana w obrębie jednego elementu powoduje łańcuch zmian w obrębie drugiego elementu, a te z kolei wywołują zmiany w pierwszym.

Jednostka i środowisko występują w dwóch wymiarach: obiektywnym i subiektywnym. Wyróżnia się zatem cztery zasadnicze elementy: jednostka obiektywna, jednostka subiektywna, środowisko obiektywne i środowisko subiektywne. Jednostkę obiektywną stanowi suma umiejętności, kompetencji, potrzeb i uznanych wartości. Jednostka obiektywna to jednostka taka, jaką jest rzeczywistość. Jednostka subiektywna to obraz samego siebie, własnych preferencji, potrzeb i kompetencji. Jednostka subiektywna jest wynikiem percepcji własnej osoby. Środowisko obiektywne to zespół wymagań i gratyfikacji jakie cechują środowisko fizyczne i społeczne konkretnej osoby. Ten aspekt środowiska jest niezależny od sposobu percepcji jednostki. Z kolei środowisko subiektywne to obraz środowiska obiektywnego, psychologiczne przekształcenie rzeczywistości, w której żyje człowiek.

Model dopasowania P-E kładzie nacisk na odpowiedniość i zgodność jednostki oraz środowiska w ich obiektywnych i subiektywnych aspektach. Dopasowanie może być w wymiarze obiektywnym oraz subiektywnym. Obiektywne dopasowanie P-E odnosi się do zgodności obiektywnego środowiska i obiektywnej jednostki, do rzeczywistej zgodności wymagań i umiejętności, potrzeb i gratyfikacji, niezależnie od wzorów percepcji. Subiektywne dopasowanie P-E to zgodność percepcji siebie i środowiska, w którym człowiek żyje (pracuje). Subiektywne dopasowanie P-E określa zgodność spostrzeganych wymagań i gratyfikacji środowiska ze spostrzeganyimi zdolnościami i potrzebami jednostki. Dopasowanie jednostki i środowiska ma miejsce wtedy, gdy jest dopasowanie obiektywne i subiektywne jednostki i środowiska. A więc cztery elementy pozostające w wzajemnej zależności, są do siebie dopasowane.

Autorzy modelu podkreślają jeszcze jeden wymiar odpowiedniości. Odpowiedniość w zakresie środowiska subiektywnego i obiektywnego oraz w ramach jednostki obiektywnej i subiektywnej. Stopień zgodności środowiska obiektywnego i subiektywnego jest miarą kontaktu jednostki z rzeczywistością, a stopień zgodności jednostki subiektywnej i obiektywnej to miara dokładności samooceny.

Model dopasowania P-E jest modelem interakcyjnym. Dopasowanie jest efektem interakcji środowiska i jednostki, nie zaś rezultatem każdego z tych elementów osobno. Dopasowanie przebiega w oparciu o zasadę sprzężenia zwrotnego. Dobre dopasowanie w obrębie elementów obiektywnych prowadzi do poprawy dopasowania subiektywnego. W momencie, gdy jednostka spostrzeże pogorszenie się dopasowania subiektywnego podejmuje działania aby przywrócić stan lepszego dopasowania obiektywnego, a tym samym i subiektywnego.

Model dopasowania P-E jest użyteczny dla wyjaśniania nowej dla podmiotu sytuacji życiowej i zawodowej, jaką jest bezrobocie. Utrata pracy to gwałtowna zmiana w sferze warunków środowiska obiektywnego uniemożliwiająca jednostce realizację dotychczasowego sposobu życia. Osoba bezrobotna cechująca się dobrym dopasowaniem subiektywnym i obiektywnym P-E, dokładną samooceną oraz dobrym kontaktem z rzeczywistością jest osobą dobrze przystosowaną. Przystosowanie do bezrobocia to wybór takich zachowań, które umożliwią realizację ważnych celów zawodowych osoby. Pozwala na znalezienie względnie odpowiedniej (może nie optymalnej) pracy i utrzymanie jej przez rok.

PROBLEM BADAŃ

W niniejszej pracy przyjęto, że sukces zawodowy łatwiej osiągną młodzi bezrobotni cechujący się lepszym indywidualno-środowiskowym dopasowaniem, dokładniejszą samooceną i lepszym kontaktem z rzeczywistością. Celem przedstawionych dalej badań jest weryfikacja modelu obejmującego następujące mierniki sukcesu zawodowego: czynniki osobowości (w modelu *big five*), subiektywną i obiektywną szansę sukcesu zawodowego (wynik Arkusza Szans Sukcesu Zawodowego własnego autorstwa), obiektywne i subiektywne przywiązanie do zawodu (stopień niechęci zmiany zawodu w ocenie eksperta rynku pracy oraz badanego), subiektywną i obiektywną dostępność pracy (ilość ofert pracy w wybranym zawodzie w ciągu ostatniego miesiąca podana przez badanego i eksperta pracy), subiektywne i obiektywne zaangażowanie w poszukiwanie pracy (liczba odpowiedzi na oferty pracy w ocenie badanego i eksperta), dokładność samooceny, kontakt z rzeczywistością, indywidualno-środowiskowe dopasowanie obiektywne i subiektywne. Dokładność samooceny wyrażona została 3 wskaźnikami: zakresem zaangażowania (różnica między subiektywnym i obiektywnym zaangażowaniem w poszukiwanie pracy), szansą sukcesu (różnica między subiektywną i obiektywną szansą sukcesu uzyskaną po wypełnieniu Arkusza Szans Sukcesu Zawodowego) oraz przywiązaniem do zawodu (różnica między subiektywną i obiektywną dokonany przez eksperta oceną przywiązania do zawodu). Kontakt z rzeczywistością to różnica między subiektywną (w ocenie badanego) i obiektywną (w ocenie eksperta) dostępnością pracy. Wskaźnikiem obiektywnego dopasowania P-E jest różnica między obiektywną dostępnością pracy a obiektywnym zaangażowaniem w jej poszukiwanie. Wskaźnikiem subiektywnego dopasowania P-E jest różnica między dostępnością subiektywną i subiektywnym zaangażowaniem. Zmienną zależną jest podjęcie i utrzymanie pracy przez młodych bezrobotnych w okresie 12 miesięcy.

PROBLEM GŁÓWNY

Jakie cechy indywidualne jednostki oraz cechy rynku pracy pozwalają na osiągnięcie sukcesu na rynku pracy (podjęcie i utrzymanie zatrudnienia) przez młodych bezrobotnych? Czy na osiągnięcie sukcesu zawodowego wpływa stopień dopasowania obiektywnego P-E i dopasowania subiektywnego P-E oraz stopień dokładności samooceny jednostki i poziom kontaktu z rzeczywistością?

CZAS MIEJSCE I METODY BADAŃ

W badaniach wykorzystano następujące metody:

1. Arkusz Szans Sukcesu Zawodowego (Kasprzak, 1999) – jest to kwestionariusz wypełniany przez eksperta rynku pracy (pośrednika Rejonowego Urzędu Pracy), określający stopień przejawianych cech sprzyjających osiągnięciu sukcesu na rynku pracy przez osobę bezrobotną; jest on też wypełniany przez osobę badaną – określającą spostrzegany stopień cech.

2. Kwestionariusz NeoFFI Costy i McCrae (Zawadzki i inni, 1998) określający natężenie pięciu wymiarów osobowości: neurotyczności, ekstrawersji, otwartości, ugodowości i sumienności.

3. Wywiad z ekspertami rynku pracy (pośrednikami Rejonowego Urzędu Pracy) – dostarczający informacji dotyczących: podjęcia (niepodjęcia) pracy przez badane osoby, utrzymanie pracy przez 12 miesięcy oraz uczestnictwo w programach rynku pracy (kursy, prace interwencyjne, roboty publiczne). Wywiady dotyczyły także oceny zaangażowania w poszukiwania pracy przez bezrobotnego, jego przywiązania do zawodu oraz dostępności pracy w deklarowanym przez badanego zawodzie. Za pomocą wywiadu (w formie pisemnej) uzyskano informacje o cechach indywidualnych badanych i cechach rynku.

Badania przeprowadzono od stycznia 1999 do czerwca 2000 roku, wśród 417 młodych bezrobotnych zarejestrowanych w Rejonowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy. Próbę do badań stanowili wszyscy bezrobotni regularnie korzystający z usług pośrednictwa pracy. Przyjęto, że regularne korzystanie z pośrednictwa to co najmniej dwukrotne przybycie do pośrednika w przeciągu 2 miesięcy. Dobór osób do badania miał charakter celowy. Grupy badanych stanowili młodzi (do 40 roku życia) bezrobotni absolwenci i osoby uprzednio pracujące, lecz aktualnie zarejestrowane jako bezrobotni w RUP w Bydgoszczy. W pierwszym etapie (styczeń – marzec 1999 r.) przeprowadzono testy i wywiady z bezrobotnymi i ekspertami rynku pracy. Po upływie 3 miesięcy weryfikowano status przebadanych osób i w następnych miesiącach śledzono losy osób, które podjęły pracę. W 12 miesięcy po badaniach testowych jeszcze raz sprawdzono czy osoby, które

uprzednio podjęły zatrudnienie zdołały ją utrzymać. W ten sposób zastała ustalona zmienna zależna – podjęcie i utrzymanie pracy na stanowisku niesubsydiowanym. Wyodrębniono zatem trzy grupy badanych; osoby które podjęły i utrzymały pracę ($N = 157$), bezrobotni, którzy nie podjęli lub nie utrzymali zatrudnienia przez 12 miesięcy ($N = 232$) oraz grupę bezrobotnych, którzy uczestniczyli w programach rynku pracy ($N = 25$). Ze względu na małą liczebność grupy – uczestników programów rynku pracy, dalszą analizą objęto dwie pozostałe grupy.

CHARAKTERYSTYKA OSÓB BADANYCH

Grupę badanych stanowiło 417 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Rejonowym Urzędzie Pracy w Bydgoszczy. Średnia wieku wynosiła 22.36 lat ($SD = 4.69$). Czas przebywania bez pracy wynosił od 1 do 144 miesięcy (średnio 8.7 miesiąca, $SD = 13.02$). Wśród badanych było 169 kobiet (40.53%) i 248 mężczyzn (59.47%). Dominującym wykształceniem w grupie badanych było wykształcenie zawodowe (46.52% badanych) i średnie (43.4% badanych); 7.67% badanych posiadało wykształcenie podstawowe, a 2.15% badanych – wykształcenie wyższe. Ze względu na młody wiek 337 osób (co stanowi 81% wszystkich badanych) to głównie kawalerowie i panny, pozostałe 80 osób (19% badanych) żyje w związku małżeńskim.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

Weryfikacja pytania głównego wymagała ustalenia, które z badanych czynników różnicują bezrobotnych na grupę, która podjęła i utrzymała pracę oraz grupę, która pracy nie podjęła lub nie utrzymała. Następnie zbadano istotność różnic między średnimi uzyskanymi w grupach, po czym za pomocą regresji logistycznej zweryfikowano model, w skład którego weszły te markery, które różnicują grupy. Pozwoliło to wybrać te czynniki, które najlepiej wyjaśniają zmienność czynnika „sukces zawodowy” zmiennymi indywidualnymi, środowiskowymi i interakcyjnymi. Istotność różnic między grupami analizowano za pomocą analizy wariancji oraz testem Manna-Whitneya (gdy nie były spełnione założenia analizy wariancji).

Istotne statystyczne okazują się różnice średnich następujących zmiennych (tabela 1): neurotyzm, sumienność, subiektywne zaangażowanie w poszukiwanie pracy, subiektywna szansa sukcesu, subiektywna dostępność pracy, dokładność samooceny w zakresie szans sukcesu na rynku pracy, dokładność samooceny w zakresie zaangażowania, subiektywne przywiązanie do zawodu, obiektywne przywiązanie do zawodu, kontakt z rzeczywistością, dopasowanie subiektywne –

zgodność dostępności i zaangażowania subiektywnego. Osoby, które nie utrzymały pracy cechują się wyższym poziomem neurotyzmu niż osoby, które pracę podjęły. Neurotyzm to cecha osobowości odzwierciedlająca stopień przystosowania emocjonalnego. Wysoki poziom neurotyzmu wyraża się niską odpornością na stres, podatnością doświadczenia lęku, gniewu i poczucia winy. Cechy te raczej utrudniają nawiązywanie kontaktów z ludźmi (w tym z pracodawcami), uniemożliwiają efektywną pracę w warunkach trudnych, utrudniają nabywanie nowych umiejętności czyli w efekcie utrudniają osiągnięcie sukcesów życiowych w tym również zawodowych. Stanowisko takie potwierdzają wyniki badań efektywnych kierowników, przedsiębiorców oraz osób, które osiągnęły sukces w strukturze społecznej

lub władzy. Wyniki badań są zgodne właśnie co do tej cechy osobowości niskiego poziomu lęku (Kmieciak-Baran, 1996; Witkowski, 1995; Pietrasiński, 1994). Podobne zależności uzyskano badając wpływ cech osobowości na podjęcie pracy przez młodych bezrobotnych (Kasprzak, 2000). Drugim ważnym markerem utrzymania pracy przez młodych bezrobotnych okazała się sumienność. Wyższą sumienność wykazują bezrobotni, którym udało się utrzymać pracę. Sumienność w modelu teoretycznym Costy i McCrae jest rozumiana jako stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji ukierunkowanej na osiągnięcie celu. Wymiar ten opisuje stosunek człowieka do pracy. Ones i Viswesvaran (De Fruyt, Mervielde, 1999) rozwinęli ogólną teorię sumienności w pracy. Sumienność w pracy jest w ocenie

Tabela 1

Analiza wariancji $N = 322$ lub wartość testu Z popr. Manna-Whitneya dla badanych czynników sukcesu.

Zmienne (czynniki sukcesu)	Średnia w grupie, która utrzymała pracę (kod 1)	Średnia w grupie, która nie utrzymała pracy (kod 0)	Wartość testu F lub Z Manna-Whitneya	Poziom istotności
Neurotyzm	19.42	22.35	$F = 16.56^*$.00005*
Ekstrawersja	30.72	29.89	$F = 1.94$.16443
Otwartość	27.05	26.65	$F = .498$.48080
Ugodowość	30.88	30.16	$F = 1.92$.16625
Sumienność	35.68	34.39	$F = 4.02$.04543*
Szansa sukcesu – subiekt.	55.63	53.92	$F = 4.47^*$.03505*
Szansa sukcesu – obiekt.	48.05	48.20	$F = .04$.83290
Dokładność samooceny – przywiąz. do zaw.	.14	.17	$F = .1$.74510
Dokładność samooceny – szans sukcesu	7.44	5.72	$F = 5.06^*$.0250*
Przywiązanie do zawodu – subiektywne	2.58	2.30	$F = 4.11^*$.0432*
Przywiązanie do zawodu – obiektywne	2.44	2.12	$F = 6.29^*$.0125*
Zaangażowanie (S)	4.73	2.81	$Z = 4.82^*$.0000*
Zaangażowanie (O)	.75	.92	$Z = -1.41$.15650
Dokładność samooceny zaangażowania	3.95	1.90	$Z = 5.16^*$.0000*
Dopasowanie (S)	1.33	1.34	$Z = -3.59^*$.0003*
Dostępność pracy (S)	6.22	4.12	$Z = 3.74^*$.0001*
Dostępność pracy (O)	2.81	2.61	$Z = .26$.79430
Dopasowanie (O)	2.25	2.13	$Z = .141$.88770
Czas pozostawania bez pracy	7.08	9.70	$Z = -1.91$.05490
Kontakt z rzeczywistością	3.37	1.41	$Z = 3.99^*$.0000*

* efekty istotne statystycznie

pracodawców ważną cechą i głównie takich kandydatów są skłonni zatrudniać. Osoby sumienne spędzają więcej czasu na przydzielonych im zadaniach, unikając fantazjowania i angażowania się w nieproduktywne zajęcia. Taka koncentracja na zadaniu umożliwia szybkie nabywanie wprawy co dodatkowo zwiększa produktywność pracownika. Pracownik sumienny często angażuje się w zadania wykraczające poza zakres podstawowych obowiązków, wyznacza sobie dodatkowe cele i konsekwentnie do nich dąży oraz skutecznie unika zachowań mogących przynieść przeciwne do pożądanego skutki. Sumiennosc ma znaczenie nie tylko dla wysokiej wydajności w pracy, ale także dla atrakcyjności kandydatów na rynku pracy.

Osoby, które utrzymały zatrudnienie cechują się wyższym wskaźnikiem szans sukcesu. Wskaźnik ten otrzymano na podstawie arkusza Szans Sukcesu Zawodowego, w którym zawarto pytania dotyczące samooceny właściwości i zachowań ważnych na rynku pracy. Uzyskanie przez bezrobotnych z sukcesem wyższego (statystycznie istotnego) wyniku podjęcia i utrzymania pracy potwierdza trafność metody i wskazuje na lepiej rozwinięte takie cechy, jak otwartość, wysokie aspiracje, optymizm życiowy, sprecyzowane oczekiwania względem pracy i zaangażowanie. Cechy te pozwalają wypracować lepsze strategie przystosowania się w nowej sytuacji, np. w poszukiwaniach pracy lub w nowym miejscu pracy.

Wyniki zawarte w Tabeli 1 pokazują również, że żaden obiektywny wskaźnik rynku pracy, będący opinią eksperta pracy o bezrobotnym, nie różnicuje istotnie porównywanych grup. Zarówno obiektywne zaangażowanie w poszukiwania pracy, jak i dostępność pracy nie są znacząco wyższe w jednej lub drugiej grupie. Różnice natomiast dotyczą subiektywnych aspektów zaangażowania, dostępności pracy. W ocenie eksperta bardziej zaangażowani w poszukiwania pracy są bezrobotni, którzy w rezultacie nie utrzymują pracy przez 12 miesięcy. Z kolei wyższe zaangażowanie subiektywne (w ocenie bezrobotnych) cechuje osoby, które utrzymały zatrudnienie. Można wnioskować, że badani trafniej niż eksperci szacują własne cechy. Trafniej również

oceniają lokalny rynek pracy. Średnia subiektywnej dostępności pracy w grupie utrzymującej pracę jest wyższa niż w drugiej grupie. Wiedza ekspertów rynku pracy może być zatem nie wystarczająca dla efektywnych poszukiwań pracy. Może również istnieć inne, nieznanne pośrednikom źródło ofert pracy. Bezrobotni podkreślają rolę znajomości, układów w skuteczności zatrudniania się. Może zatem ta nieoficjalna pula propozycji pracy jest ważnym sposobem aby znaleźć odpowiednie zatrudnienie.

Przywiązanie do zawodu subiektywne jak i obiektywne różni obie grupy. Bezrobotni utrzymujący pracę cechują się większym przywiązaniem subiektywnym i obiektywnym do zawodu. Można wnioskować, że przywiązanie do zawodu sprzyja zatrudnieniu i utrzymaniu pracy. Osoba przywiązana do zawodu to osoba zadowolona z wyboru zawodu i poszukująca pracy odpowiadającej jej skryształizowanym oczekiwaniom. Dlatego bardziej trafnie dokonuje wyboru ofert pracy, a w samej pracy jest bardziej zaangażowana, bo lubi to co robi. Istotne statystycznie różnice między grupami dotyczą dokładności samooceny w zakresie zaangażowania i szans sukcesu, dopasowania subiektywnego P-E oraz kontaktu z rzeczywistością. Ze względu na dychotomiczny charakter zmiennej zależnej (utrzymanie pracy *vs.* nie utrzymanie pracy) posłużono się regresją logistyczną.

Do modelu zaliczono trzy najsilniej oddziałujące na zmienną niezależną, zmienne (Tabela 2): neurotyzm, subiektywne przywiązanie do zawodu oraz dokładność samooceny w zakresie zaangażowania (ze względu na nieduże odchylenie od założonej – $p < .05$, granicy istotności zmiennej – subiektywne przywiązanie do zawodu włączono ją do modelu). Iloraz szans w tak zbudowanym modelu wynosi 3.59. Wskaźnik ten można interpretować w ten sposób, że szansa utrzymania pracy jest 3.5 razy większa w grupie, która cechuje się niższym poziomem neurotyzmu, większym przywiązaniem do zawodu w ocenie bezrobotnego oraz większą dokładnością samooceny w zakresie zaangażowania w poszukiwania pracy.

Tabela 2
Model regresji logistycznej, Chi kw. = 31.58; $p = .00000$

N = 378	Stała B0	Neurotyzm	Przywiązanie do zawodu – subiekt.	Dokładność samooceny w zaangażowaniu
Błąd STD	.3376	.06288	.1566	.0634
Estymac.	.4023	-.0163	.0827	.0204
t(374)	.8390	-3.859	1.8933	3.0940
poziom p	.4020	.0001	.059	.0021

Model ten zatem wskazuje na cechy sprzyjające utrzymaniu pracy przez młode osoby bezrobotne. Czynniki różnicujące grupy utrzymujące i nieutrzymujące pracę jest 13. Wśród nich znajdujemy zmienne indywidualne (głównie subiektywne) oraz interakcyjne (dokładność samooceny w różnych aspektach oraz jakość kontaktu z rzeczywistością). Najważniejsze z nich to niska neurotyczność, wysokie subiektywne przywiązanie do zawodu świadczące o konkretyzowanych oczekiwaniach wobec przyszłej pracy oraz przecenianie własnego zaangażowania w poszukiwanie pracy. Ten ostatni czynnik wydaje się być naturalnym markerem szans na rynku pracy, zgodnie z zasadą, że im więcej ofert zanalizuję, tym trafniej dobiórę sobie pracę, a w konsekwencji ją utrzymam.

LITERATURA

- Bańka, A. (1995). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Print-B.
- Bochdziewicz, P. (1999). Psychospołeczne skutki sytuacji bezrobocia. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, 148, 13-21.
- Borowiec, J. (1996). Bezrobocie a polityka rynków pracy w Unii Europejskiej. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 3, 175-181.
- De Fruyt, F., Mervielde, I. (1999). RIASEC types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-728.
- Doliński, D. (1995). Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską? *Kolokwia Psychologiczne*, 4, 9-22.
- Dzięcielska-Machnikowska, S. (1991). Stosunek bezrobotnych do pracy. *Humanizacja Pracy*, 4-6, 88-98.
- Harrison Van, R. (1987). Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. W: C.L. Cooper, R. Payne (red.), *Stres w pracy* (s. 260-305.). Warszawa: PWN.
- Kasprzak, E. (1999). *Arkusze Szans Sukcesu Zawodowego*. Maszynopis nie opublikowany.
- Kasprzak, E. (2000). Osobowość młodych bezrobotnych a sukces i porażka na rynku pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 1-2, 55-62.
- Kmieciak-Baran, K. (1996). Podmiotowe wyznaczniki samostereowności zawodowej. *Studia Psychologiczne*, 34, 1, 63-82.
- Kohn, M.L., Schooler, C. (1986). *Praca a osobowość. Studium współzależności*. Warszawa: PWN.
- Lipka, A. (1992). Indywidualne koszty bezrobocia. Próba klasyfikacji. *Polityka Społeczna*, 3, 3-4.
- Maciuszek, J. (1995). Podstawy psychologii sukcesu. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych* (s. 69-71). Poznań - Częstochowa: UAM, WSP w Częstochowie.
- Pietrasiński, Z. (1994). *Znakomici szefowie i podwładni. O zmiennych czynnikach powodzenia*. Warszawa: First Business College.
- Reszke, I. (1999). *Wobec bezrobocia: Opinie i stereotypy*. Katowice: Śląsk.
- Reykowski, J. (1990). Ukryte założenia normatywne jako osiowy składnik mentalności. W: J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski (red.), *Orientacje społeczne jako element mentalności* (s. 11-15). Poznań: Nakom.
- Rocznik Statystyczny* (1997, 1998). Warszawa: GUS.
- Skarżyńska, K., Chmielewski, K. (1998). Motywacja osiągnięciowa i uwarunkowania sukcesu w Polsce. *Studia Psychologiczne*, 34, 2, 95-118.
- Tyszka, T. (1997). *Psychologia zachowań ekonomicznych*. Warszawa: PWN.
- Witkowski, T. (1995). Przedsiębiorczość w badaniach psychologicznych. W: M. Dąbek (red.), *Perspektywy rozwoju psychologii w Uniwersytecie Wrocławskim* (t. 38, s. 213-220). *Prace Psychologiczne*. Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz Osobowości NeoFFI Costy i McCrae. Adaptacja polska*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.