

Przekonania o własnej skuteczności na różnych etapach tranzycji z edukacji na rynek pracy

Bohdan Rożnowski*, Paweł Kot

Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

SELF-EFFICACY AT VARIOUS STAGES OF THE TRANSITION FROM EDUCATION TO WORK

People with the higher self-efficacy function better in various spheres of life compared to those with low self-efficacy. This paper tackles the problem of correlation of intensified self-efficacy with the effectiveness of the school-to-work transition. The participants consisted of 210 people in different stages of school-work transition: preparation ($n=70$), encounter ($n=70$) and adjustment ($n=70$). During the research The Scale of Self-Efficacy in Life Roles and The Generalized Self-Efficacy Scale were used. The obtained result confirmed the existence of differences in the level of self-efficacy in life roles and the generalized self-efficacy between people at various stages of transition from education to work. In addition, a positive relationship between levels of self-efficacy in life roles and generalized feeling of self-efficacy with having employment was confirmed.

Key words: self-efficacy, school to work transition, career development

WPROWADZENIE TEORETYCZNE

Formalny koniec edukacji i podjęcie pracy zarobkowej, to kluczowy moment rozwojowy w ujęciu całościowym (Bynner i Joshi, 2007), ponieważ szybkie znalezienie zatrudnienia pozwala nie tylko zdobywać środki na realizację pozostałych ról życiowych, ale również daje satysfakcję, wzmacnia pozytywny obraz siebie oraz umacnia podjętą decyzję zawodową (Rożnowski, 2011).

Przejście ze świata edukacji do świata pracy w literaturze fachowej określa się terminem „tranzycja szkoła-praca” (Savickas, 2012; Schlossberg, 1981). Tranzycja w psychologii kariery rozumiana jest jako zdarzenie, które modyfikuje główne cele życiowe lub sposoby ich osiągnięcia (Poulin i Hackhausen, 2007). Może wynikać zarówno z wchodzenia w nowe role społeczne, jak i zmiany aktualnej sytuacji życiowej. Tranzycja ze świata edukacji do świata pracy (*school-to-work-transition*) jest na tyle doniosłym wydarzeniem, niosącym za sobą tyle zmian w życiu młodego człowieka, że uważana jest za wielką tranzycję. Wynika to z różnicy między światem edukacji a rynkiem pracy, która jest bardzo duża. Pociąga to za sobą konieczność drastycznej zmiany podstawowych form aktywności (Savickas, 2012). W odróżnieniu od świata edukacji, rynek pracy dla młodych osób jest dużo trudniejszy, ponieważ jest czymś nowym, a w dodatku cechuje go duża zmienność, przez co trudno się do niego zaadaptować (Mountain i Davidson, 2015). Nieprze-

widywalność rynku pracy, duża konkurencja ze strony ludzi o podobnym poziomie wykształcenia w przypadku wielu osób powodują trudności w efektywnym wejściu na rynek pracy i coraz bardziej „nieciągly” typ karier (Hauziński, 2013).

Z jednej strony młodzi ludzie poświęcają wiele lat edukacji na przygotowanie się do wejścia na rynek pracy. Z drugiej strony umiejętności, które do tej pory zdobyli (m. in. uczenie się materiału, jego odtwarzanie) wystarczają do radzenia sobie z wymaganiami systemu edukacji, ale zakres ich skuteczności poza tym systemem jest bardzo ograniczony (Bańka, 2014; Rożnowski, 2011).

Nicholson i West (1987) opracowali fazowy model procesu przechodzenia na rynek pracy, w którym wyróżnili cztery następujące fazy: 1) Przygotowanie – obejmuje tworzenie się oczekiwań będących podczas tranzycji standardami oceny, kształtowanie pragnień, które będą przekładać się na wyznaczane przez podmiot cele i gromadzenie potrzebnych zasobów wykorzystywanych w trakcie procesu. W tym etapie osoba rozwija swoje kompetencje, które będą przydatne po tranzycji w nowym miejscu pracy. 2) Starcie – występuje, gdy osoba znajdzie się już w nowej sytuacji np. skończy szkołę i rozpocznie pracę. Nieadekwatność posiadanych standardów powoduje poczucie zagubienia i konieczność radzenia sobie w nowej sytuacji. Towarzyszą temu próby zrozumienia sytuacji, w której znalazła się jednostka pozwalające szukać rozwiązania problemów, które się ujawniły się w trakcie przechodzenia. Jeśli jednostka nie posiada żadnej strategii to podejmuje działania *ad hoc*, aby przetrwać ten trudny dla niej okres. 3) Dostosowanie – faza ta dotyczy zaadaptowania się do nowej sytuacji życiowej, stopniowe

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Bohdan Rożnowski, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Al. Raclawickie 14, 20-950 Lublin. bohroz@kul.pl

jej zrozumienie i dostosowanie się do wymogów jakie ona stawia. Budowanie relacji społecznych w nowym miejscu pracy skutkuje włączeniem w nieformalne struktury społeczne organizacji, dostarczając zarówno emocjonalnego, poznawczego, instrumentalnego oraz rzeczowego wsparcia społecznego. Usprawnia to dalsze procesy adaptacyjne i prowadzi do osiągnięcia kolejnej fazy procesu. 4) Stabilizacja – charakteryzuje się uspokojeniem i osiągnięciem pełnej skuteczności działania. Wysilek jednostki jest w całości skoncentrowany na wykonywaniu obowiązków pracownika. Stan stabilizacji nie jest trwały, gdyż podczas kolejnej tranzykcji jednostka wraca do fazy przygotowania i musi od nowa gromadzić zasoby istotne dla kolejnego przejścia.

W rzeczywistości procesy charakterystyczne dla jednej fazy zachodzą na sąsiednie – w fazie starcia już uruchamiają się procesy adaptacyjne, a w fazie stabilizacji już tworzą się standardy oczekiwań istotne w przyszłej tranzykcji (Rożnowski, 2011).

Pierwszy kontakt z rynkiem pracy ma istotne znaczenie dla przebiegu dalszej aktywności zawodowej, kształtowania postaw wobec pracy czy miejsca zatrudnienia (Rożnowski, 2011). Od jego powodzenia zależy nie tylko znalezienie zatrudnienia, ale przede wszystkim wejście w dorosłość (opuszczenie domu rodzinnego, samodzielność materialna i bytowa) oraz realizacja aspiracji, ambicji, planów życiowych i zawodowych (kupno mieszkania, założenie własnej rodziny) (Bańka, 2014). Poszukiwanie i podjęcie pierwszej pracy zarobkowej, do której w trakcie edukacji młody człowiek starał się przygotować stanowi sprawdzian jakości procesu kształcenia i ocenę zgromadzonego kapitału kariery (Hauziński, 2013).

Wymaga to właściwego przygotowania i budowania kapitału kariery już na etapie edukacji, która jest etapem bezpośrednio poprzedzającym pierwszą tranzykcję (Nicholson i West, 1987). Ze względu na trudność w przewidywaniu zawirowań, kluczowa dla efektywnego zarządzania decyzjami edukacyjnymi i zawodowymi, staje się przede wszystkim samoświadomość własnych możliwości i umiejętności oraz ich wykorzystanie w życiu zawodowym (Bańka, 2014). Według Supera (1990) subiektywne wyobrażenia własnej osoby w określonej roli stanowią źródło oceny własnych możliwości realizacji pojawiających się ról. Super (1994) twierdził, że obraz siebie, w rozwoju zawodowym, ma ważniejszą rolę niż zainteresowania, a skuteczna tranzykcja ze świata edukacji do świata pracy ma istotne znaczenie dla poziomu życia młodych dorosłych i pozytywnie wpływa na funkcjonowanie w innych sferach życia.

Zdaniem Supera (1990) nie należy rozpatrywać kariery całościowej w oderwaniu od innych aktywności jednostki. W tęczowym modelu kariery życiowej na jednej płaszczyźnie Super (1994) uwzględnia strukturę ról pełnionych przez człowieka w poszczególnych fazach i cyklach zarówno życia osobistego, jak i zawodowego. Koncepcja ta zakłada, że w ciągu życia człowiek wchodzi w sześć głównych ról życiowych. Zdaniem Supera (1990) podstawowe role społeczne i odpowiadające im główne

aktywności osobiste i zawodowe to: dziecko (odgrywanie ról zawodowych), uczeń/student (zdobywanie wiedzy), pracownik (zarabianie, rozwój zawodowy), domownik (tworzenie ogniska domowego, organizacja życia domu i rodziny), wypoczywający (rekreacja w formie aktywnej i pasywnej), obywatel (obowiązki publiczne, obywatelskie i polityczne).

Subiektywne wyobrażenia własnej osoby w określonej roli czy sytuacji stanowi źródło oceny własnych możliwości realizacji podejmowanych ról (Poulin i Heckhausen, 2007). Jedną ze zmiennych odpowiedzialnych za spostrzeżenia siebie jako kompetentnych i zdolnych do poradzenia sobie w nowych warunkach jest przekonanie o własnej skuteczności (Bandura, 2000). Przekonanie o własnej skuteczności przez wielu psychologów uważane jest za istotny prognostyk zachowania (Bandura, 2000, Schwarzer i in., 2006), również tych związanych z aktywnością zawodową (Lent, 2005).

PRZEKONANIE O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI W TRANZYKCJI

W sytuacji panującej na rynku pracy poszukiwane są uniwersalne zasoby w postaci kapitału kariery czy kompetencji kariery, które okazałyby się pomocne w skutecznym wchodzeniu na rynek pracy po ukończeniu edukacji (Savickas, 2012). Wielu badaczy, między innymi Bandura (2000), Lent (2005), Łaguna (2010) sugerują, że to przekonania i sądy na temat „Ja” i świata mogą stanowić wyznacznik sukcesu na rynku pracy. Zdaniem Bandury (2007) kluczowe znaczenie dla wyjaśniania funkcjonowania człowieka ma przekonanie o własnej skuteczności. Przekonanie o własnej skuteczności to przekonanie jednostki o posiadaniu umiejętności skutecznego działania w określonych sytuacjach lub realizacji określonego zadania. Jest subiektywnym sądem jednostki o jej możliwościach, bez rzeczywistej i rzetelnej oceny realnie posiadanych kompetencji (Bandura, 2001), które kształtują się w trakcie rozwoju, a doświadczenia zdobyte we wcześniejszych etapach życia wpływają na funkcjonowanie człowieka w następnych etapach Bandura (2007).

W licznych badaniach przekonanie o własnej skuteczności okazało się bardzo dobrym predyktorem pozwalającym wyjaśnić różne zachowania ludzkie, m. in.: takich jak zachowania prozdrowotne (Schwarzer, 1997), przedsiębiorczość (Łaguna, 2010), osiągnięcia edukacyjne (Caprara i in., 2011) czy podejmowanie decyzji zawodowych (Lent, 2005) Prowadzone do tej pory badania nad przekonaniem o własnej skuteczności koncentrowały się na różnicach między osobami w poziomie przekonania o własnej skuteczności i jego wpływie na różnice w funkcjonowaniu tych osób (por. Bandura, 2007).

Osoba z silnym przekonaniem o własnej skuteczności pozytywnie ocenia swoje umiejętności. Posiada przekonanie o tym, iż jest w stanie poradzić sobie nawet z trudnymi zadaniami (Bandura, 2000). Sprzyja to szybszemu przetwarzaniu informacji, lepszemu wykonywaniu zadań oraz formułowaniu celów (Bandura, 2001). Spostrzegając

siebie jako osobę skuteczną w danej dziedzinie motywuje jednostkę do podejmowania działań o wysokim poziomie trudności, co prowadzi do większego zaangażowania i w konsekwencji efektywnego działania, nawet mimo obiektywnie trudnego zadania (Bandura, 2007). Dzięki temu osoba z sukcesem doprowadza końca swoje działania, w wyniku czego umacnia swoje przekonanie o własnej skuteczności (Bandura, 2000).

Z kolei osoby o niskim poczuciu własnej skuteczności mają niższe aspiracje i słabo angażują się w działania, które pomogły by im osiągnąć upragniony cel (Bandura, 2000). W przypadku napotkania trudności szybciej podają się. Spostrzegana niezdolność do poradzenia sobie w trudnych sytuacjach powoduje lęk i nasilenie stresu, co blokuje możliwość trafnej oceny sytuacji i zastosowania efektywniejszych sposobów postępowania (Bandura, 2001). Osoba taka koncentruje się na sobie i możliwym niepowodzeniu zamiast skupić się na zadaniu i sposobach jego skutecznego rozwiązania. W konsekwencji osoby takie nawet jeśli osiągają sukces jest on i tak ograniczony w stosunku do okoliczności jakie im towarzyszyły (Bandura, 2007).

W rozumieniu Bandury (2001) tylko przyjęcie specyficznej, ograniczonej do jednej dziedziny oceny własnej skuteczności pozwala trafnie prognozować zachowanie jednostki. Część badaczy podważa sens tak wąsko pojmowanego przekonania o własnej skuteczności i postulują stosowanie pomiaru uogólnionego poczucia własnej skuteczności (m. in. Schwarzer, 1997). Uogólnione poczucie o własnej skuteczności to zgeneralizowane, względnie stałe przekonanie jednostki o posiadaniu wystarczających kompetencji do skutecznego działania niezależnie sytuacji (Schwarzer i Jerusalem, 1995). Poziom zgeneralizowanej własnej skuteczności pozwala wyjaśnić szerszy kontekst ludzkich zachowań (Schwarzer, 1997).

Wprawdzie stosowanie jak najbardziej specyficznych przekonań o własnej skuteczności gwarantuje wysoką trafność przewidywań ludzkich zachowań, jednak badanie nieskończonej ilości różnych przekonań o własnej skuteczności jest mało praktyczne. Z kolei uogólnione poczucie własnej skuteczności obejmuje duży zakres ludzkiego zachowania jednak ma mniejszą trafność w prognozowaniu konkretnego zachowania (Judge i Bono, 2001).

Z pewnością zarówno specyficzne, jak i uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jest konstruktem użytecznym w badaniach dotyczących zachowania się ludzi (Łaguna, 2010). Rozwiązaniem tego dylematu wydaje się przyjęcie hierarchicznej struktury przekonań o własnej skuteczności – od uogólnionego przekonania niezależnego od sytuacji, poprzez przekonanie specyficzne w węższych dziedzinach, aż do przekonania o skuteczności w radzeniu sobie z bardzo konkretnymi zadaniami (Kot i Rożnowski, 2012). Co uwidacznia się w pośredniczącej roli przekonań zgeneralizowanych na projekcje w nowe obszary aktywności (Rożnowski i Kot, 2016). Na podstawie różnych doświadczeń, w których osoba okazywała się skuteczna rozwija się nie tylko przekonanie

o skuteczności danej specyficznej sytuacji, ale kształtuje się również bardziej uogólnione przekonanie (Schwarzer, 1997). W związku z tym chcąc badać przekonania o własnej skuteczności obejmujące szerszą dziedzinę aktywności (np. jedną z ról życiowych) można posłużyć się wieloma specyficznymi przekonaniem odwołującymi się do konkretnych zadań i sytuacji w ramach tej dziedziny. Pozwala to na pomiar zarówno przekonania o własnej skuteczności w wąsko rozumianym sensie jak również bardziej ogólnym (Kot i Rożnowski, 2012).

W związku z tym, iż poziom przekonania o własnej skuteczności ulega zmianom na skutek osobistych doświadczeń (Bandura, 2007), to specyficzne zadania pojawiające się na poszczególnych fazach tranzykcji będą generować inne przekonania. Stąd pierwsza hipoteza badawcza: Osoby na różnym etapie tranzykcji ze szkoły na rynek pracy różnią się między sobą w nasileniu przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych oraz uogólnionego przekonania.

Dodatkowo, jak już wcześniej wspomniano z licznych badań nad przekonaniem o własnej skuteczności wynika, iż wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności związany jest z skutecznym funkcjonowaniem w wielu obszarach ludzkiego życia Super (1994). Można przypuszczać, że przekonanie o własnej skuteczności pomaga w skutecznym radzeniu sobie w sytuacji przejścia z edukacji na rynek pracy. Umożliwia to sformułowanie następującej hipotezy ogólnej nr 2: Poziom uogólnionego przekonania o własnej skuteczności oraz przekonań o własnej skuteczności w rolach Studenta, Pracownika, Głowy domu, Wypoczywającego oraz Obywatela będzie związany z posiadaniem pracy na różnych etapach tranzykcji. Możliwe jest postawienie bardziej szczegółowych hipotez badawczych:

Hipoteza 2a. Wyższy poziom uogólnionego przekonania o własnej skuteczności będzie sprzyjał posiadaniu pracy na różnych etapach tranzykcji.

Hipoteza 2b. Wyższy poziom przekonań o własnej skuteczności w roli Pracownika będzie sprzyjał posiadaniu pracy na różnych etapach tranzykcji.

Hipoteza 2c. Poziom przekonań o własnej skuteczności w rolach Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego oraz Obywatela będzie sprzyjał posiadaniu pracy na różnych etapach tranzykcji.

METODA

PROCEDURA BADAŃ

Badania zostały przeprowadzone w okresie od kwietnia do czerwca 2014 roku. Badanie odbywało się za pomocą metody papier – ołówek i polegało na wręczeniu osobie badanej kwestionariusza, który miała wypełnić. Osoba badana była osobiście proszona o zgodę na uczestnictwo w badaniu, a po jej wyrażeniu wypełniała kwestionariusz w obecności badacza.

ZASTOSOWANE METODY

Do pomiaru uogólnionej własnej skuteczności wykorzystano Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności, a do pomiaru nasilenia przekonania o własnej skuteczności w głównych rolach życiowych autorską Skalę Przekonania o Własnej Skuteczności w Rolach Życiowych.

Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES Schwarczera i Jerusalema (1995) w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2001) służy do pomiaru siły ogólnego przekonania jednostki co do jej skuteczności w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Suma wszystkich punktów składa się na ogólny wskaźnik poczucia własnej skuteczności i może osiągnąć wartości w granicach od 10 do 40 punktów. Rzetelność metody potwierdzono w licznych badaniach a Cronbacha wersji polskiej wynosi $\alpha=.78$ (Juczyński, 2001).

Kolejną metodą jest Skala Przekonań o Własnej Skuteczności w Rolach Życiowych, która stanowi podstawę do oceny przekonania o własnej skuteczności w wyróżnionych przez Supera rolach społecznych: Studenta, Pracownika, Głowy domu, Wypoczywającego oraz Obywatela. Narzędzie zostało skonstruowane do badań absolwentów szkół wyższych oraz osób znajdujących się w sytuacji tranzytji na rynek pracy.

W skład Skali wchodzi 25 twierdzenia, które pogrupowane są w 5 skal. Każda ze skal zawiera po 5 twierdzeń. Osoby badane odnoszą się każdego pytania za pomocą 6 stopniowej skali, gdzie: 1 – zdecydowanie nie, 2 – nie, 3 – raczej nie, 4 – raczej tak, 5 – tak, 6 – zdecydowanie tak. Wynik w danej skali uzyskuje się poprzez zsumowanie punktów przydzielonych w twierdzeniach wchodzących w jej skład. Im wyższy wynik w danej podskali, tym wyższe jest przekonanie o własnej skuteczności w badanej roli. Możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w granicach od 5 do 30 punktów.

Narzędzie składa się z następujących skal mierzących przekonanie o własnej skuteczności w rolach:

1. Studenta – skala ta obejmuje stwierdzenia związane z przekonania o własnej skuteczności w zdobywaniu wiedzy, nauce nowego materiału oraz zaliczaniem egzaminów
2. Pracownika – twierdzenia wchodzące w skład tej skali dotyczą przekonania o własnej skuteczności w poszukiwaniu pracy, realizacji kariery zawodowej oraz funkcjonowaniu w środowisku pracy .

3. Głowy domu – twierdzenia wchodzące w skład tej skali odnoszą się do przekonania o własnej skuteczności w wykonywaniu zadań i obowiązków dotyczących domu i rodziny.
4. Wypoczywającego – skala ta obejmuje twierdzenia dotyczące przekonania o własnej skuteczności w aspekcie rekreacji, planowania i organizowania czasu wolnego.
5. Obywatela – twierdzenia wchodzące w skład tej skali dotyczą przekonania o własnej skuteczności w obszarze obowiązków publicznych, społecznych i politycznych.

Rzetelność kwestionariusza rozumiana jako spójność wyników w poszczególnych podskalach mierzona współczynnikiem α -Cronbacha wyniosła odpowiednio $\alpha=.85$ dla skali Studenta, $\alpha=.85$ dla skali Pracownika, $\alpha=.85$ dla skali Głowy domu, $\alpha=.80$ dla skali Wypoczywającego oraz $\alpha=.82$ dla skali Obywatela.

Oprócz wyżej wymienionych narzędzi badawczych, w badaniach wykorzystano również metryczkę pozwalającą zebrać wybrane zmienne demograficzne (płeć, wiek, uczelnę na której osoba studiuje, miejsce zamieszkania) oraz informacje na temat doświadczenia pracy w swoim życiu oraz stażu pracy.

OSOBY BADANE

W badaniach wzięły udział osoby znajdujące się w procesie tranzytji. Dobór do badań miał charakter celowy (ze względu na etap tranzytji). Zostały uwzględnione trzy fazy przebiegu tranzytji wg modelu Nicholsona i Westa (1987) – przygotowanie, starcie oraz dostosowanie. Przebadano 70 studentów piątego roku studiów magisterskich – osób przygotowujących się do zakończenia studiów wyższych w 2014 roku i wejścia na rynek pracy. 140 osób funkcjonujących już na rynku pracy: 70 absolwentów studiów magisterskich z roku 2013 przebywających na rynku pracy od roku (etap starcia) oraz 70 absolwentów studiów magisterskich z roku 2012, funkcjonujących na rynku pracy od dwóch lat (etap dostosowania). Łącznie przebadano 210 osób. W badaniu wzięło udział trochę więcej kobiet niż mężczyzn 116 kobiet (55.7%) i 94 mężczyzn (44.3%). Szczegółowy rozkład ze względu na płeć w poszczególnych grupach zawiera Tabela 1.

Wiek osób badanych zamyka się w przedziale od 23 do 28 lat. Średnia wieku wynosi 24.87, przy odchyleniu

Tabela 1
Charakterystyka badanej grupy ze względu na wiek i płeć

Osoby badane	Wiek		Płeć		Ogółem
	M	SD	Kobiety	Mężczyźni	
Studenci V roku (2014) Przygotowanie	24.14	.64	55.7%	44.3%	70
Absolwenci z 2013 roku Starcie	24.61	.78	52.9%	47.1%	70
Absolwenci z 2012 roku Dostosowanie	25.84	.71	58.2%	41.8%	70
Ogółem	24.87	1.12	55.7%	44.3%	210

Tabela 2
Rozkład liczebności badanych ze względu na aktualne zatrudnienie

	Ogółem		Absolwenci z 2012 r. (dostosowanie)		Absolwenci z 2013 r. (starcie)		Studenci V r. 2014 (przygotowanie)	
	Liczba osób	Procent	Liczba osób	Procent	Liczba osób	Procent	Liczba osób	Procent
Nie	67	31.9%	17	24.3%	24	34.3%	25	35.7%
Tak	143	68.1%	53	75.7%	46	65.7%	45	64.3%

standardowym równym 1.12. Dane dotyczące średnich i odchylenia standardowego dla poszczególnych grup badawczych zawiera Tabela 1.

W związku z tym, że większość badanej grupy stanowiły osoby, które opuściły system edukacji sprawdzano również ich aktualne zatrudnienie. W badanej grupie 68,1% osób w chwili badania posiadało zatrudnienie (patrz Tabela 2). Najwięcej osób miało zatrudnienie w grupie osób najdłużej funkcjonujących na rynku pracy. Liczba osób pracujących w grupie absolwentów z 2013 roku i osób dopiero przygotowujących się do wejścia na rynek pracy była na niemal tym samym poziomie.

WYNIKI

W celu sprawdzenia hipotez przeprowadzono specyficzne analizy statystyczne dla każdej z nich. Dla posiadającej trzy wartości zmiennej niezależnej – etap tranzykcji zastosowano analizę wariancji, dla dwuwartościowej zmiennej – posiadanie zatrudnienia analizę istotności różnic nieparametrycznym testem U Manna-Whitneya.

ETAP TRANZYKCJI ZE SZKOŁY NA RYNEK, A POZIOM PRZEKONANIA O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI

Na podstawie jednoczynnikowej ANOVY stwierdzono istotne statystycznie różnice między osobami będącymi na różnym etapie tranzykcji w poziomie uogólnionego poczucia o własnej skuteczności $F(2,207)=2.88$; $p=.05$; $\eta^2=.04$. Porównanie szczegółowych wyników międzygrupowych poprzez test *post hoc* z korektą dla porównań wielokrotnych Bonferroniego wykazały istotne statystycznie różnice absolwentami z 2013, a osobami, które ukończyły edukację w 2012 ($p=.05$). Wyższy poziom uogólnionego przekonania o własnej skuteczności przejawiali absolwenci studiów wyższych z 2013 roku ($M=32.74$; $SD=5.52$) niż absolwenci z 2012 roku ($M=30.50$; $SD=5.61$). W przypadku osób przebywających na rynku pracy od dwóch lat i osób przygotowujących się dopiero do wejścia na rynek pracy nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic.

Analizy przekonań o własnej skuteczności w rolach życiowych ujawniły kilka interesujących różnic. I tak wykazano istnienie istotnych statystycznie różnic między grupami na różnych etapach tranzykcji w poziomie przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta $F(2;207)=3.87$; $p=.02$, $\eta^2=.04$. Wyniki testu *post hoc* z korektą dla porównań wielokrotnych Bonferroniego wykazały istotne statystycznie różnice absolwentami z 2013,

a osobami kończącymi edukację w 2012 ($p=.02$). Wyższy wynik osiągnęły osoby od roku funkcjonujące na rynku pracy, czyli absolwenci z 2013 roku ($M=24.04$; $SD=3.96$) do ($M=22.14$; $SD=4.49$) w stosunku do opinii absolwentów z 2012 roku.

Grupy na różnym etapie tranzykcji istotnie statystycznie różnią się między sobą pod względem poziomu przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika $F(2;207)=5.72$; $p=.01$, $\eta^2=.06$. Wyniki testu *post hoc* z korektą dla porównań wielokrotnych Bonferroniego wykazały istotne statystycznie różnice absolwentami z 2012, a osobami kończącymi edukację w 2013 ($p=.02$) oraz absolwentami z 2013 i 2014 ($p=.05$). W obydwu porównaniach wyższe wyniki uzyskali absolwenci z 2013 roku ($M=23.58$; $SD=3.87$), przy średniej $M=21.48$; $SD=3.79$ dla grupy absolwentów z 2012 i średniej $M=22.02$; $SD=3.78$ w grupie studentów V roku (absolwenci 2014).

Dodatkowo, stwierdzono zblizoną do istotnej statystycznie różnicę tendencję między osobami na różnych etapach tranzykcji w poziomie przekonania o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego $F(2;207)=2.77$; $p=.07$, $\eta^2=.03$. Wyniki testu *post hoc* z korektą dla porównań wielokrotnych Bonferroniego wykazały istotne statystycznie ($p=.06$) różnice absolwentami z 2012 ($M=20.67$; $SD=4.55$), a osobami kończącymi edukację w 2013 ($M=22.28$; $SD=4.13$). Wyższym przekonaniem o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego charakteryzowali się absolwenci z 2013 roku.

Stwierdzono ponadto zblizoną do istotnej statystycznie różnicę tendencję między osobami na różnych etapach tranzykcji w poziomie przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela $F(2;207)=2.36$; $p=.09$, $\eta^2=.02$. Wyniki testu *post hoc* z korektą dla porównań wielokrotnych Bonferroniego wykazały nieistotne statystycznie różnice, ale ujawniające tendencję ($p=.09$) do różnicowania absolwentów z 2012, z osobami kończącymi edukację w 2013. Wyższym przekonaniem o własnej skuteczności w roli Obywatela charakteryzowali się absolwenci z 2013 roku ($M=22.28$; $SD=4.35$), niż absolwenci z roku 2012 ($M=20.45$; $SD=5.26$).

POZIOM PRZEKONANIA O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI, A POSIADANIE PRACY NA RÓŻNYCH ETAPACH TRANZYKCJI

Porównania tego dokonano osobno dla każdej z grup osób będących na różnym etapie tranzykcji. Uzyskane średnie, odchylenia standardowe i testy istotności różnic zawiera Tabela 3. W związku z tym, że w każdej z grup istot-

na statystycznie większość osób posiadała zatrudnienie zrezygnowano z testów parametrycznych i zastosowano nieparametryczny test *U* Manna-Whitneya.

W przypadku osób, które ukończyły studia i trafiły na rynek pracy w 2012 roku istotne statystycznie różnice (test *U* Manna-Whitneya) między osobami posiadającymi pracę, a jej pozbawionymi ujawniają się w nasileniu przekonania o własnej skuteczności w rolach Studenta $U=296$; $p=.03$; Pracownika $U=145.50$; $p<.001$; Obywatela $U=284.50$; $p=.02$. Osoby posiadające pracę miały wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w tych rolach, w porównaniu do osób nie posiadających zatrudnienia w chwili badania (Tabela 3).

W grupie absolwentów z 2013 roku również wykryto istotne statystyczne różnice między osobami posiadającymi pracę, a nieposiadającymi zatrudnienia w poziomie przekonania o własnej skuteczności. Osoby posiadające pracę charakteryzowały się wyższym poziomem przekonania o własnej skuteczności w rolach Studenta $U=399$; $p=.05$; Pracownika $U=342$; $p=.01$ oraz Głowy domu $U=329$; $p=.01$. W każdej z tych ról osoby posiadające zatrudnienie miały wyższe przekonanie o własnej skuteczności. Dodatkowo, jako w jedynej z badanych grupie osób (od roku funkcjonującej na rynku pracy) uogólnione przekonanie o własnej skuteczności było zmienną różnicującą osoby posiadające aktualnie zatrudnienie i jego pozbawione $U=383$; $p=.04$. Osoby pracujące cechowały się wyższym poziomem uogólnionego przekonania o własnej skuteczności.

W przypadku studentów przygotowujących się do opuszczenia uczelni wyższej w 2014 roku istotne statystycznie różnice w poziomie przekonania o własnej skuteczności w rolach Pracownika $U=410$; $p=.05$; Głowy

domu $U=403$; $p=.04$ i Wypoczywającego $U=360.50$; $p=.01$ wystąpiły między studentami którzy posiadali zatrudnienie, a tymi nie pracującymi. Osoby posiadające zatrudnienie w chwili badania miały wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w rolach Pracownika, Głowy domu i Wypoczywającego.

DYSKUSJA WYNIKÓW

Hipoteza pierwsza dotycząca różnic między osobami znajdującymi się na różnym etapie tranzykcji ze szkoły do pracy została potwierdzona. Porównanie szczegółowych wyników międzygrupowych wykazały, że poziom przekonania o własnej skuteczności w przypadku ról życiowych Studenta, Pracownika jest istotny statystycznie oraz wystąpiły tendencje do istotnych statystycznie różnic w poziomie przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela i Wypoczywającego.

W przypadku każdej z analizowanych ról grupy osób, które opuściły system edukacji w 2013 roku i znajdowały się w etapie starcia zgodnie z modelem (Nicholson i West, 1987) charakteryzowały się wyższym poziomem przekonania o własnej skuteczności od obu pozostałych. Również w przypadku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności absolwenci z 2013 roku uzyskali jego najwyższy poziom.

W przypadku osób przebywających na rynku pracy od dwóch lat i osób przygotowujących się dopiero do wejścia na rynek pracy nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w poziomie przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych i uogólnionym przekonaniu o własnej skuteczności. Można zauważyć, że w grupie przygotowujących się do opuszczenia szkoły wyższej w 2014 roku po-

Tabela 3
Istotność różnic w poziomie przekonania o własnej skuteczności u osób posiadających zatrudnienie i jego pozbawionych w grupach na różnym etapie tranzykcji

Przekonanie o własnej skuteczności	Status zawodowy	Osoby badane											
		Absolwenci z 2012 roku				Absolwenci z 2013 roku				Studenci V roku (2014)			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>U</i> Mana Whitneya	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>U</i> Mana Whitneya	<i>p</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>U</i> Mana Whitneya	<i>p</i>
Student	Pracuje	22.11	4.31	296.00	.030	24.72	3.73	399.00	.050	23.34	3.11	503.00	.370
	Brak pracy	20.36	4.67			22.75	4.15			22.46	4.45		
Pracownik	Pracuje	22.62	3.11	145.50	.001	24.72	3.46	342.00	.010	22.77	3.57	410.00	.050
	Brak pracy	17.94	3.56			21.75	4.01			20.76	3.97		
Głowa domu	Pracuje	23.56	4.32	447.50	.960	25.54	3.44	329.00	.010	24.31	3.17	403.00	.040
	Brak pracy	24.05	4.24			23.21	3.35			22.38	4.17		
Wypoczywający	Pracuje	21.15	4.25	354.00	.190	22.74	4.21	444.00	.180	21.06	4.50	360.50	.010
	Brak pracy	19.18	5.22			21.41	3.91			19.84	4.95		
Obywatel	Pracuje	21.32	4.89	284.50	.020	22.17	3.91	516.50	.660	21.06	4.50	467.00	.200
	Brak pracy	17.18	5.62			21.76	4.40			19.84	4.95		
GSES	Pracuje	31.11	5.24	343.00	.140	33.86	4.76	383.00	.040	32.33	4.39	508.00	.500
	Brak pracy	28.58	6.42			30.58	6.31			30.84	7.01		

ziom przekonani o własnej skuteczności w rolach i uogólniony poziom przekonania o własnej skuteczności był na zbliżonym poziomie (brak istotnych statystycznie różnic) do grupy absolwentów z 2012 roku, którzy na rynku pracy funkcjonują już dwa lata.

Podobieństwa te występowały pomimo, że w grupie osób przygotowujących się dopiero do opuszczenia edukacji mniej osób niż wśród absolwentów z 2012 roku miało pracę. Pod tym względem przyszli absolwenci byli bardziej podobni do tych z 2013 roku. Dane statystyczne GUS (2016) potwierdzają złą sytuację rynkową absolwentów tuż po ukończeniu szkoły wyższej. Średni czas poszukiwania pracy to 8 miesięcy, a szansa na zatrudnienie stopniowo wzrasta u absolwentów przebywających na rynku dłużej. Zgodnie z tym założeniem, że każdy kolejny rok od wejścia na rynek pracy zwiększa szansę absolwentów na znalezienie zatrudnienia (Bolles, 2011), najwyższy wskaźnik zatrudnienia występuje wśród osób, które opuściły system edukacji wcześniej i dłużej na nim przebywają. W badanych grupach osoby, które ukończyły edukację w 2012 roku w stosunku do absolwentów z lat 2013 i 2014 pracę posiadało o 10% osób więcej. Wiąże się to z próbami usamodzielniania się i przechodzenia do większej autonomii w sprawowaniu dotychczasowych ról oraz nabywaniu wprawy w sprawowaniu roli Pracownika podejmowanej najpóźniej spośród nich (Super, 1990).

Uzyskany rozkład natężenia przekonani o własnej skuteczności w grupach: brak różnic między osobami wchodzącymi dopiero na rynek pracy, a osobami już na nim przebywającymi (absolwenci z 2012 roku) i wyższe w grupie funkcjonującej od roku na rynku pracy wydaje się być zgodny z modelem tranzykcji zaproponowanym przez Adams, Hayes i Hopson (1978), w którym to początkowym wzroście pozytywnych przekonani związanych z działaniem następuje stopniowy powrót do stanu sprzed tranzykcji. Osoby będące na etapie starcia według modelu tranzykcji Nicholsona i Westa (1987) zapewne bazując na optymistycznym i nacechowanym nadzieją wchodzeniu w nową rzeczywistość (Rożnowski, Markowski, Łobocki i Konefał, 2007) sprawiało, że ich przekonanie o własnej skuteczności osiągnęło wyższy poziom niż u osób znajdujących się na etapie przygotowania, a zwłaszcza dostosowania – kiedy ilość negatywnych doświadczeń była już duża.

W etapie przygotowania, poprzedzającym wejście na rynek pracy u wielu osób pojawiają się negatywne emocje związane z obawami co do ich przyszłości na rynku pracy (Rożnowski, 2011), a zgodnie z koncepcją Bandury (2007) emocje również mogą oddziaływać na kształtowanie się przekonania o własnej skuteczności. Absolwenci z 2013 roku przez rok funkcjonowania na rynku pracy oswolili się z nim, zweryfikowali swoje lęki i obawy poprzez pozytywne doświadczenia na rynku pracy. Większość z nich posiadała zatrudnienie, co zdaniem młodych ludzi jest istotne (Celińska-Miszcuk i Wiśniewska, 2015). W przypadku absolwentów z 2012 roku, przeszli oni okres burzliwego starcia i dostosowali się do warunków panujących w świecie pracy, dlatego ich przekonanie

o własnej skuteczności zgodnie z modelem Adamsa, Hayesa i Hopsona (1978) zaczęło stabilizować się na poziomie zbliżonym do wyjściowego.

Wagę istotnych statystycznie różnic w poziomie przekonania o własnej skuteczności w poszczególnych rolach życiowych i uogólnionym przekonaniu o własnej skuteczności u osób na różnym etapie tranzykcji zmniejsza niewielki procent wyjaśnionej wariancji. Nakazuje to poprawienie metody badawczej. Może to polegać na włączeniu, w kolejnych badaniach, dodatkowych zmiennych pozwalających lepiej opisać różnice między osobami na różnych etapach przechodzenia z systemu edukacji na rynek pracy.

Hipoteza druga dotycząca związków poziomu przekonani o własnej skuteczności z posiadaniem zatrudnienia została potwierdzona częściowo. Przeprowadzona analiza wariancji wyników uzyskanych w badaniu wykazała, że osoby posiadające zatrudnienie charakteryzują się wyższym poziomem przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika we wszystkich grupach absolwentów (pozytywna weryfikacja hipotezy 2b). Przekonanie o własnej skuteczności w tej roli społecznej jest związane ze spostrzeganiem siebie jako osoby kompetentnej do planowania i realizacji swojej kariery zawodowej oraz wykonywania swoich obowiązków zawodowych w miejscu pracy.

Zdaniem Bandury (2000) przekonanie na własny temat dotyczące spostrzegania siebie jako osoby kompetentnej do funkcjonowania w określonej sytuacji czy wykonaniu danego zadania są istotnym prognostykiem zachowania. W związku z tym przekonanie o własnej skuteczności roli Pracownika, oparte o przekonanie że jednostka jest w stanie poradzić sobie z wyzwaniami związanymi z tą rolą jest zmienną związaną z posiadaniem zatrudnienia. Według Bandury (2007) doświadczenie w wykonywaniu określonego zadania kształtuje i wzmacnia przekonanie o własnej skuteczności w danej sytuacji. Można przypuszczać, że w przypadku osób posiadających zatrudnienie na zasadzie sprzężenia zwrotnego przekonanie o własnej skuteczności w tej roli będzie stawało się coraz silniejsze, w porównaniu do osób pozbawionych możliwości doświadczania własnej skuteczności w sytuacji pracy zawodowej (Bandura, 2000).

Analiza różnic między osobami posiadającymi zatrudnienie na różnych etapach tranzykcji na rynek pracy ujawniła dodatkowo, że oprócz przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika nie można wyróżnić innych, ogólnych relacji między przekonaniem w pozostałych badanych rolach (Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego i Obywatela) a posiadaniem pracy na różnych etapach tranzykcji (hipoteza 2c). Wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta i Głowy domu związany był z posiadaniem pracy w dwóch badanych grupach. Związki uogólnionego przekonania o własnej skuteczności oraz przekonani o własnej skuteczności w rolach Wypoczywającego i Obywatela z posiadaniem zatrudnienia występują tylko w niektórych etapach tranzykcji (patrz Tabela 3.). W związku z tym można uznać tylko częściowe potwierdzenie hipotez 2a i 2c.

Wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta był związany z posiadaniem zatrudnienia w przypadku osób, które już opuściły system edukacji. W grupie osób przygotowujących się do opuszczenia systemu edukacji przekonania o własnej skuteczności dotyczące roli Studenta, która stanowi najważniejszy obszar aktywności osób przygotowujących się do wejścia na rynek pracy nie okazała się związana z posiadaniem zatrudnienia. Brak związku przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta, a faktycznym posiadaniem zatrudnienia stanowi potwierdzenie obaw części specjalistów rynku pracy, którzy alarmują, iż polski system edukacji nie odpowiada potrzebom rynku pracy funkcjonując w zbyt dużym oddaleniu od niego (Hauziński, 2013).

W przypadku osób dłużej funkcjonujących na rynku pracy przekonanie o własnej skuteczności w roli Studenta jest pozytywnie związane z posiadaniem zatrudnienia. Może się to wiązać z oparciem współczesnego rynku pracy na wiedzy i potrzebie ciągłego uzupełniania wiedzy i kwalifikacji (Bańka, 2014). To, co jeszcze do niedawna było charakterystyczne dla roli ucznia czy studenta, czyli nabywanie wiedzy, nauka nowych sposobów wykonywania pracy, czy podchodzenie do testów sprawdzających poziom wykonania staje się również istotnym elementem roli Pracownika (Cybal-Michalska, 2013). Obecnie, model pracownika, który bazował na wyniesionej ze szkoły wiedzy musi ustąpić miejsca pracownikowi otwartemu na szkolenia, samorozwój i nabywanie nowych kompetencji (Baran i Kłos, 2014). Wydaje się, że w przypadku osób posiadających zatrudnienie istotne znaczenie ma właśnie otwartość na wiedzę i jej przyswajanie związane z wyższym poziomem przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta.

W przypadku przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu, wyższy jego poziom charakteryzował osoby posiadające pracę w grupach absolwentów z 2013 roku i osób przygotowujących się dopiero do tranzycji na rynek pracy. Poziom tego przekonania nie był różnicujący dla posiadania zatrudnienia w przypadku absolwentów funkcjonujących na rynku pracy od dwóch lat. Znaczenie przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu dla kształtowania się przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika w grupie osób posiadających doświadczenie pracy zostało potwierdzone w badaniu Rożnowskiego i Kota (2016).

Samodzielne planowanie i odpowiedzialność za wykonywanie obowiązków na rzecz utrzymania porządku w własnym gospodarstwie domowym stanowi jedną z podstaw dojrzałości (Fuszara, 2002). Wykonywanie roli Głowy domu podobnie jak roli Pracownika wiąże się z podejmowaniem i wykonywaniem zadań nie zawsze dobrowolnych dla podmiotu, ale koniecznych dla utrzymania porządku w obszarze, którego dotyczą. Zarówno w pracy jak i w domu, osoby mają do czynienia z pewnym zakresem obowiązków, których realizacji się od nich oczekuje (Super, 1994). Od stopnia ich spełnienia zależy jakość świadczonej pracy w przypadku roli Pracownika oraz warunki i atmosfera w domu w przypadku Głowy domu.

W przypadku osób, krócej przebywających na rynku pracy, spostrzeganie siebie jako osoby kompetentnej w wykonywaniu obowiązków związanych z rolą Głowy domu wiąże się z posiadaniem zatrudnienia, które stanowi formę odpłatnego wykonywania pracy na rzecz innych w odróżnieniu od wykonywania pracy na swoją rzecz lub osób tworzących gospodarstwo domowe w warunkach nieodpłatnych (Bańka, 2014). Mimo, to doświadczenie wykonywania pozornie błahych obowiązków domowych pomaga w kształtowaniu przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu, a to pozytywnie wiąże się z posiadaniem zatrudnienia wśród osób przygotowujących się do opuszczenia systemu edukacji i tych, które od niedawna funkcjonują na rynku pracy.

Również wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego był związany z posiadaniem zatrudnienia, jednak tylko w przypadku grupy osób przygotowujących się do opuszczenia uczelni wyższej w 2014 roku. Przekonanie o posiadaniu umiejętności właściwego dysponowania czasem wolnym od zajęć edukacyjnych, czy pracy zarobkowej jest istotnie związane z posiadaniem pracy wśród osób przygotowujących się do opuszczenia uczelni i wejścia na rynek pracy. Łączenie edukacji i pracy zarobkowej, mimo iż staje się coraz częstszą ścieżką młodych ludzi do pełnej tranzycji na rynek pracy (Hauziński, 2013) wymaga od studentów dobrej organizacji swojego czasu oraz rozsądnego dysponowania ich zasobami zarówno fizycznymi jak i psychicznymi (Baran i Kłos, 2014).

Współczesne życie jest bardzo intensywne w różnego rodzaju aktywności, dlatego właściwe gospodarowanie swoim czasem jest takie istotne. Koncepcja zarządzania czasem work-life balance stawia sobie za cel odnalezienie równowagi pomiędzy pracą (karierą i ambicjami), a życiem prywatnym (Celińska-Miszczuk i Wiśniewska, 2015). Jest to szczególnie istotne wśród przedstawicieli najmłodszych pokoleń wchodzących na rynek pracy, dla których życie zawodowe oraz prywatne powinny stanowić integralną całość, by móc między nimi swobodnie przechodzić, z poszanowaniem praw każdego z nich (Baran i Kłos, 2014). Dlatego wśród osób, które spostrzegają siebie jako skuteczne w organizacji i wykorzystaniu swojego czasu wolnego, tak komplementarnie związanego z aktywnością zawodową istotnie statystycznie częściej występuje związek z posiadaniem zatrudnienia.

Wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela był związany z posiadaniem pracy w grupie najdłużej funkcjonującej na rynku pracy (absolwentów z 2012 roku). Idea zachowań obywatelskich, wymaga społecznej samoorganizacji, bezpośrednich stosunków między obywatelami, którzy dobrowolnie i świadomie tworzą stowarzyszenia i aktywnie działają dla realizacji wspólnych celów (Skarżyńska i Henne, 2012). W przypadku funkcjonowania na rynku pracy zachowania obywatelskie to nie tylko regularny udział w wyborach, czy wykonywanie działań na rzecz społeczności lokalnej, ale również przejawianie zachowań przyczyniających się do pozytywnego funkcjonowania całej organizacji (Żarczyńska-Dobiesz,

2008). Coraz więcej organizacji przykłada duże znaczenie nie tylko do zachowań produktywnych związanych z samym wykonywaniem pracy, jakiej oczekuje od jednostki, ale również promowane są zachowania jednostek przyczyniające się do ogólnie pozytywnego wkładu w działania organizacji czy uwzględnianiu interesów społecznych, ochrony środowiska, a także relacji z różnymi grupami interesariuszy w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu (Kozłowski, 2012). Zachowania obywatelskie, etosowe, związane ze spontanicznym, motywowanym wewnętrznie wychodzeniem poza standardowe obowiązki wyznaczone w ramach piastowanego stanowiska stanowią wartość dodaną do zatrudnienia, sprawiają, że samej osobie oraz pozostałym członkom organizacji lepiej i przyjemniej się pracuje (Żarczyńska-Dobiesz, 2008). W związku z tym jest to postawa atrakcyjna dla pracodawców (Kozłowski, 2012). W przypadku absolwentów funkcjonujących na rynku pracy od dwóch lat wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela był pozytywnie związany z posiadaniem zatrudnienia.

Poziom uogólnionego przekonania o własnej skuteczności okazał się istotnie statystycznie wyższy dla osób pracujących jedynie w grupie osób od roku funkcjonujących na rynku pracy (absolwenci z 2013 r.). Brak jest prostej zależności między posiadaniem pracy, a poziomem uogólnionego przekonania o własnej skuteczności w pozostałych grupach. Potwierdza to sugestie Bandury (2000), że to bardziej specyficzne przekonania o własnej skuteczności (w tym wypadku związanej z obszarem zatrudnienia) lepiej wyjaśniają funkcjonowanie w konkretnych sytuacjach. Jednak uogólnione przekonanie stanowi mediator pośredniczący w przenoszeniu przekonania o własnej skuteczności w przekonanie o własnej skuteczności do roli Pracownika (Rożnowski i Kot, 2016).

W przypadku osób przygotowujących się dopiero do opuszczenia systemu edukacyjnego, oprócz wyższego przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika, z posiadaniem pracy związany był wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w rolach Głowy domu i Wypoczywającego. Osoby te mimo, iż jeszcze formalnie nie zakończyły edukacji na uczelni wyższej w dużej mierze w chwili badania pracowały już zarobkowo. Wielokrotnie mamy do czynienia z okresami łączenia zdobywania wiedzy z posiadaniem pracy (Bańka, 2014). W obliczu oczekiwania przez pracodawców nie tylko formalnego wykształcenia popartego dyplomami uczelni wyższych, ale coraz częściej udokumentowanego doświadczenia zawodowego młodzi ludzie już w trakcie studiów decydują się na zdobywanie doświadczenia poprzez różnego rodzaju praktyki, staże czy formy wolontariatu (Rożnowski i Olczykowska, 2015). W związku z tym w większości opuszczający system edukacji mają kapitał doświadczenia zawodowego. Nastawienie na zdobywanie doświadczeń, uczenie się mechanizmów funkcjonowania w sytuacji pracy zawodowej i sprawdzania się w nowych rolach życiowych i społecznych, zanim w pełni je podejmą zdaje się być cechą charakterystyczną dla młodych dorosłych

wywodzących się z pokolenia aktualnie wchodzącego na rynek pracy (Celińska-Miszczuk i Wiśniewska, 2015).

Przedstawione badania mają ograniczenia. Należy do nich wykorzystana w niniejszym badaniu strategia badań poprzecznych polega na badaniu w tym samym czasie różnych grup i porównywaniu ich wyników. Badacz analizując wyniki zazwyczaj porównywaniu średnich wyników uzyskanych w różnych grupach, pozwala to na poszukiwanie podobieństw i różnic między grupami znajdującymi się na różnym etapie rozwoju, jednak nie uprawnia do opisu sekwencji rozwojowej badanych zmiennych. Aby uchwycić zmiany w czasie w przekonaniach o własnej skuteczności, a nie tylko różnice między poszczególnymi grupami osób na różnych etapach tranzytacji należy w kolejnych badaniach strategię badań podłużnych. Jednak jest to zadanie bardzo trudne z racji wielu zmian dziejących się w życiu młodych ludzi wchodzących na rynek pracy (migracje, zmiana środowiska, itp.).

Ograniczeniami badania był, również brak doboru losowego oraz trudności w dobrze do badanych grup osób ze względu na posiadanie zatrudnienia. Spowodowane było to rozmytymi granicami procesu tranzytacji oraz procesami globalizacyjnymi zachodzących na współczesnym rynku pracy. W dzisiejszych czasach młodzież podejmuje próby wchodzenia na rynek pracy już w trakcie edukacji, dlatego zdecydowana większość z nich posiada już mniejsze lub większe doświadczenie zawodowe. W takiej sytuacji, trudno jest pozyskać odpowiednią liczebność grupy osób niepracujących zawodowo, a to właśnie ta grupa z racji swojej trudniejszej sytuacji na rynku pracy powinna stanowić przedmiot szczególnego zainteresowania.

LITERATURA

- Adams, J., Hayes, J., Hopson, B. (1976). *Transition – understanding and managing personal change*. Londyn: Martin Robertson.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. W: E.A. Locke (red.), *Handbook of principles of organization behavior* (s. 120-136). Oxford: Blackwell.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (2007). *Teoria społecznego uczenia się*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Bańka, A. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze. *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 1, 149-164.
- Baran, M., Kłos, M. (2014). Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami. *Marketing i Rynek*, 5, 923-929.
- Bolles, R.N. (2011). „Spadochron” praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód. Warszawa: EMKA.
- Bynner, J., Joshi, H. (2007). Building the evidence base from longitudinal data. *Innovation*, 20, 159-179.
- Caprara, G.V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M., Barbaranelli, C. (2011). The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement:

- A longitudinal study. *The British Psychological Society*, 81, 78-96.
- Celińska-Miszczuk, A., Wiśniewska, L. (2015). Trudności i cele życiowo znaczące osób na progu dorosłości. Wstępne badania studentów. W: Z.B. Gaś (red.), *Kłopoty z dorosłością* (s. 145-161). Lublin: Wydawnictwo Naukowe Innovatio Press.
- Cybal-Michalska, A. (2013). *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Fuszara, M. (2002). Zmiany świadomości kobiet w Polsce w latach 90-tych. W: M. Fuszara (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci* (s. 23-45). Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- GUS (2016). *Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw, podregionów i powiatów*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- Hauziński, A. (2013). Psychologiczne mechanizmy procesu przejścia z edukacji zawodowej do pracy. *Kultura i Edukacja*, 1, 94, 170-188.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Judge, T.A., Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Kot, P., Rożnowski, B. (2012). Self-efficacy beliefs of youth entering the labour market. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration. Journal for Mental Changes*, 17, 1-2, 193-214.
- Kozłowski, M., (2012). *Employer Branding – budowanie wizerunku pracodawcy krok po kroku*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Łaguna, M. (2010). *Przekonania na własny temat i aktywność celowa*. Gdańsk: GWP.
- Lent, R.W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. W: S.D. Brown, R.T. Lent (red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 101-127). Nowy Jork: Hoboken Wiley.
- Mountain, A., Davidson, C. (2015). *Working together. Organizational transactional analysis and business performance*. Gower: Farnham.
- Nicholson, N., West, M.A. (1987). *Managerial job change: Men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Poulin, M.J., Heckhausen, J. (2007). Stressful events compromise striving during a major life transition. *Motivation and Emotion*, 31, 300-311.
- Rożnowski, B. (2011). Przejście z systemu edukacji na rynek pracy i jego uwarunkowania. W: B. Rożnowski, M. Łaguna (red.), *Człowiek w pracy i w organizacji. Perspektywa psychologiczna* (s. 243-266). Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Rożnowski, B., Olczykowska, K. (2015). Znaczenie pracy i jej dopasowanie jako predyktory zaangażowania w pracy w wolontariacie studenckim. *Psychologia Społeczna*, 11, 1 (36), 45-56. doi: 10.7366/1896180020163604
- Rożnowski, B., Kot, P. (2016). Przenoszenie przekonania o własnej skuteczności w nową rolę życiową: model mediacyjny. *Czasopismo Psychologiczne*, 22, 2, 205-218. DOI: 10.14691/CPJ.22.2.205
- Rożnowski, B., Markowski, K., Łobocki, J., Konefał, K. (2007). *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*. Lublin: Instytut Rynku Pracy.
- Savickas, M.L. (2012) Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 1, 13-19.
- Schlossberg, N.K. (1981). A model for analysing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9, 2-18.
- Schwarzer, R. (1997). Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. W: I. Heszen-Niejodek, H. Sęk (red.), *Psychologia zdrowia* (s. 175-205). Warszawa: PWN.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. W: J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (red.), *Measures in health psychology: A user's portfolio* (s. 35-38). Windsor: NFER-Nelson.
- Schwarzer, R., Luszczynska, A., Boehmer, S., Taubert, S., Knoll, N. (2006). Changes in finding benefit after cancer surgery and the prediction of well-being one year later. *Social Science and Medicine*, 63, 1614-1624.
- Skarżyńska, K., Henne, K. (2012). Studenci jako obywatele: kapitał ludzki i społeczny jako źródła akceptacji porządku politycznego i ekonomicznego oraz aktywności społecznej. *Psychologia Społeczna*, 7, 2, 21, 162-182.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E. (1994). A life span, life-space perspective on convergence. W: M.L. Savickas, W.W. Lent (red.), *Convergence in career development theories* (s. 63-74). California: CPP Books.
- Żarczyńska-Dobiesz, A. (2008). *Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.