

AGNIESZKA LPIŃSKA-GROBELNY

Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki
e-mail: agalg@poczta.onet.pl

IZABELA PAWLAK

Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii

Kapitał psychologiczny a zadowolenie z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii

Celem badań było przedstawienie związków, jakie zachodzą między zasobami osobistymi, które wchodzi w skład kapitału psychologicznego, a zadowoleniem z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii. W procedurze badawczej uczestniczyło 98 osób z dyplomem psychologa, reprezentujących polskie uczelnie wyższe, do 5 lat od momentu ukończenia studiów. Poszczególne składowe kapitału psychologicznego: przekonanie o własnej skuteczności, nadzieja na sukces, optymizm oraz prężność, a także zadowolenie z sytuacji zawodowej, zostały zbadane następującymi narzędziami: *Kwestionariuszem Uogólnionej Własnej Skuteczności*, *Kwestionariuszem Nadziei na Sukces*, *Testem Orientacji Życiowej*, *Skalą Pomiaru Prężności* oraz *Kwestionariuszem Zadowolenia z Sytuacji Zawodowej*. Uzyskane wyniki pozwalają na sformułowanie ogólnego wniosku, że absolwenci psychologii są w większości zadowoleni ze swojej sytuacji zawodowej oraz reprezentują ponadprzeciętne natężenie zasobów osobistych kapitału psychologicznego. Co więcej, zadowolenie z sytuacji zawodowej wiąże się ze wszystkimi składowymi *PsyCap*, ale to finalnie nadzieja na sukces jest jego najważniejszym zasobem.

Słowa kluczowe: *absolwent psychologii, kapitał psychologiczny, przekonanie o własnej skuteczności, nadzieja na sukces, optymizm, prężność, zadowolenie z sytuacji zawodowej*

Od lat psychologia jest popularnym kierunkiem studiów. Wprawdzie, tak jak to się dzieje w innych dziedzinach nauki, pojawiają się mody czy popyt na studiowanie

określonych przedmiotów, niemniej w odniesieniu do psychologii to zainteresowanie jest niesłabnące. Z tej perspektywy interesujące są wyniki badania, które przeprowadziło Polskie Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Psychologii (PSSiAP) we współpracy ze Stowarzyszeniem Inicjatyw Poznawczo-Rozwojowych NOESIS w 2012 roku (*Psycholog na rynku pracy*, <http://ipsycho.pl/2015/02/12/psycholog-na-ryнку-pracy/>, dostęp: 18.11.2017). Wynikało z nich, że prawie 90% respondentów-studentów po zdobyciu dyplomu zamierza pracować w wyuczonym zawodzie. Sytuacja na rynku pracy wciąż jednak nie daje takich możliwości wszystkim absolwentom. W zawodzie pozostaje około 57% ankietowanych, 31% badanych nie wykonuje pracy psychologa, ale wykorzystuje zdobytą wiedzę w celach zawodowych. Pozostali (12%) nie mają żadnych zawodowych związków z psychologią.

Największym zainteresowaniem studentów cieszy się psychologia kliniczna (65%), drugą w kolejności była psychologia sądowa (13%), na trzecim miejscu znalazła się praca trenera (8,5%). Realia pokazują jednak, że najliczniejsza grupa znajduje pracę w obszarze zarządzania (26% badanych), 25% wykonuje pracę trenera, a 23% specjalizuje się w psychologii klinicznej. Mimo że oczekiwania adeptów kierunku różnią się z faktycznym zapotrzebowaniem na pracę, 65% respondentów jest zadowolonych ze swojej sytuacji zawodowej, a tylko 10% badanych deklaruje niezadowolenie (*Psycholog na rynku pracy*, <http://ipsycho.pl/2015/02/12/psycholog-na-ryнку-pracy/>, dostęp: 18.11.2017).

Przytoczone wyniki stanowiły zachętę do przyjrzenia się zadowoleniu z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii z uwzględnieniem zasobów osobistych, które są składową kapitału psychologicznego. Mamy nadzieję, że analizowanie składowych kapitału psychologicznego (skuteczności osobistej, nadziei, optymizmu i prężności) – obok kapitału społecznego – może przyczynić się do wskazania warunków sprzyjających realizowaniu celów indywidualnych i społecznych (Juszczak-Rygałło 2017). W dalszej części artykułu zostaną wyjaśnione kluczowe terminy wykorzystane w badaniach wraz z przedstawieniem relacji, jakie między nimi zachodzą.

Kapitał psychologiczny i zadowolenie z sytuacji zawodowej

Pojęcie „kapitału” kojarzy się z zasobami materialnymi, ale nauki społeczne rozszerzyły jego znaczenie na różne rezerwy, będące w posiadaniu jednostki czy struktury społecznej. Możemy mówić o tradycyjnym kapitale ekonomicznym (*co posiadamy?*), kapitale ludzkim (*co wiemy?*), kapitale kulturowym (*co robimy? co tworzymy?*), kapitale społecznym (*kogo znamy?*) i w końcu kapitale psychologicznym (*kim jesteśmy?*). Ten ostatni wywodzi się z psychologii pozytywnej i jest pokrewny, choć nie-

tożsamy z kapitałem ludzkim. Kapitał psychologiczny (ang. *PsyCap*, *Psychological Capital*) odnosi się bowiem do określonego zasobu wewnętrznego jednostki, który obejmuje przekonanie o własnej skuteczności, optymizm, nadzieję oraz prężność (Luthans, Youssef, Avolio 2007). Na pytanie, czy można mówić o zasobach kapitału psychologicznego, M. Seligman udzielił odpowiedzi w książce zatytułowanej *Prawdziwe szczęście* (2005). Badacz przedstawił tezę, że jednostka angażując się w pracę, zaczyna odczuwać stan *flow*. Jest to stan umysłu i ciała, który charakteryzuje się poczuciem uniesienia, euforii w czasie wykonywania czynności z pełną koncentracją. Kiedy osoba doświadcza *flow*, zaczyna rozwijać i wykorzystywać swoje zasoby, tworząc kapitał psychologiczny na przyszłość. Teza M. Seligmana skłoniła badaczy do poszukiwania wymiarów kapitału psychologicznego. Wśród nich początkowo znalazły się: przekonanie o własnej skuteczności, nadzieja, optymizm, subiektywne samopoczucie (szczęście) oraz inteligencja emocjonalna (Luthans 2002a). Były to zasoby ludzkie i zdolności psychologiczne, które mogły być mierzone, rozwijane i skutecznie zarządzane w celu poprawy wydajności w miejscu pracy. Dalsze badania F. Luthansa zaowocowały dopracowaniem składowych kapitału psychologicznego, odnoszących się ostatecznie do czterech zasobów osobistych, a mianowicie: przekonania o własnej skuteczności, optymizmu, nadziei oraz prężności (Luthans 2002b).

W tym opracowaniu kapitał psychologiczny traktowany jest jako konstrukt składający się z czterech komponentów, mierzonych oddzielnie, co jest spójne ze sposobem definiowania i badania *PsyCap* przez jego pierwszych badaczy – F. Luthansa, C.M. Youssefa i B.J. Avolio (2007). Poniżej zostaną przedstawione sposoby konceptualizacji poszczególnych składowych *PsyCap*.

Wywód rozpocznie prezentacja pojęcia własnej skuteczności wprowadzonego przez A. Bandurę pod koniec lat 70. XX wieku. Przekonanie o własnej skuteczności opisuje siłę ogólnego przeświadczenia człowieka co do efektywności radzenia sobie z przeszkodami i sytuacjami trudnymi (Bandura 1977; 2007). Dopóki ludzie nie wierzą, że swoimi działaniami mogą generować korzyści i zapobiegać szkodom, dopóty ich motywacja do działania jest niewielka. Z tej właśnie przyczyny przekonanie o własnej skuteczności jest wymiarem istotnym z punktu widzenia optymalnego funkcjonowania człowieka (tamże). Co więcej, pozostaje w pozytywnej relacji z innymi zmiennymi, wchodzącymi w skład kapitału psychologicznego (Luthans, Youssef, Avolio 2007). Szczególnie istotny jest związek z prężnością oraz optymizmem, ale jego wpływ nie jest bez znaczenia również dla nadziei. C.R. Snyder (2002) definiował nadzieję jako pozytywną motywację, składającą się z siły woli oraz przekonania o umiejętnościę znajdowania rozwiązań. Tak rozumiana nadzieja może być określana mianem nadziei na sukces, ponieważ odnosi się do oczekiwania pozytywnych efektów własnych działań. To nie jest stan emocjonalny, ale poznawczy proces motywacyjny (Łaguna, Trzebiński, Zięba 2005). Osoby o wysokim poziomie nadziei łatwiej nawiązują relacje z ludźmi, lepiej radzą sobie ze stresem, szybciej adaptują się do zmiany środowiska (Luthans 2002a).

Trzecia składowa kapitału psychologicznego, optymizm, jest różnie opisywana. Jedną z bardziej znanych koncepcji jest teoria dyspozycyjnego optymizmu autorstwa M.F. Scheiera i Ch.S. Carvera (1985). Zdaniem badaczy optymizm oznacza względnie stałą i niezależną od sytuacji cechę osobowości, przejawiającą się w oczekiwaniu jednostki co do częstszego występowania pozytywnych niż negatywnych wydarzeń życiowych. Badania pokazują, że jest to ważny wymiar, sprzyjający dobremu samopoczuciu psychofizycznemu, odnoszeniu sukcesów, a także większej odporności na stres (Poprawa 1996). Optymiści mają tendencję do wierzenia we własne siły oraz podejmowane przez siebie działania. J. Czapiński (1985) uważa, że optymizm związany jest z wartościowaniem rzeczywistości w kategoriach pozytywnych. Czwartą składową kapitału psychologicznego jest prężność. W literaturze określa się ją jako *resilience*, co oznacza umiejętność przezwycięzania trudnych wydarzeń życiowych oraz *resiliency*, czyli odniesienie do względnie stałej cechy osobowościowej. J.H. Block i J. Block (1980) prowadząc badania dotyczące samokontroli, uznali, że zasadne jest wyróżnienie dwóch wymiarów prężności. Pierwszy związany jest z odpornością (*ego-resiliency*), drugi z kontrolą *ego* (*ego control*), a więc z powstrzymywaniem się od impulsów motywacyjnych i emocjonalnych. Prężność *ego* odnosi się zatem do zasobu, który pozwala adaptować się do ciągle zmieniających się wymagań życiowych w postaci zarówno sytuacji trudnych, jak i zdarzeń codziennych (Block, Kremen 1996). Takie podejście jest stosowane w niniejszym artykule. Osoby cechujące się dużą prężnością mają większe predyspozycje do radzenia sobie z przeciwnościami oraz charakteryzują się ogólnie lepszym funkcjonowaniem w życiu (Fredrickson 2001).

Druga grupa zmiennych odnosi się do zadowolenia z sytuacji zawodowej. M. Larson i F. Luthans (2006) oraz F. Luthans we współpracy z B.J. Avolio, J.B. Avey i S.M. Normanem (2007) potwierdzają, że kapitał psychologiczny, a w szczególności nadzieja, wpływają na satysfakcję z pracy. Z tego względu zasadne jest założenie, iż wzmiankowane zmienne będą pozostawały w związku z zadowoleniem z sytuacji zawodowej, który to termin traktowany jako szerszy niż pojęcie zadowolenia z pracy. Zadowolenie z sytuacji zawodowej odnosi się bowiem nie tylko do warunków, w jakich pracownik realizuje swoje obowiązki, ale również do innych wymiarów funkcjonowania zawodowego, jak na przykład zgodności wykonywanych obowiązków z zainteresowaniami, stopnia samorealizacji, poczucia odpowiedzialności i autonomii czy perspektyw na przyszłość. Trafnie ten zakres pojęciowy ilustruje definicja „sytuacji zawodowej” zaproponowana przez A. Koźmińskiego i D. Jemielniaka (2008). Wymieniają oni aż siedem kategorii charakteryzujących sytuację zawodową. Są to: a) cechy wykonywanych zadań, b) charakterystyka zespołu najbliższych współpracowników, c) sytuacja prawna uczestników organizacji, d) fizyczne warunki wykonywanych zadań, e) wynagrodzenie, f) miejsce w strukturze organizacyjnej oraz g) dostęp do informacji.

Mając na uwadze zaprezentowane wyżej podejście, a przede wszystkim nawiązując do dwuczynnikowej teorii motywacji F. Herzberga oraz do modelu dopasowania osoby i środowiska R. Van Harrisona, zadowolenie z sytuacji zawodowej jest opisy-

wane jako postrzeganie różnych wymiarów funkcjonowania zawodowego wraz z towarzyszącymi mu emocjami, uwzględniając cztery jego sfery, które dotyczą:

- ogólnego poziomu zadowolenia, obejmującego zgodność wykonywanych obowiązków z zainteresowaniami, prestiż i uznanie społeczne, stopień samorealizacji, poczucie odpowiedzialności i autonomii oraz perspektywy na przyszłość;
- czynników motywacyjnych i rozwojowych w miejscu pracy;
- komfortu psychicznego związanego z relacjami interpersonalnymi i komfortu fizycznego w pracy;
- zgodności wykonywanych obowiązków z wyuczonym zawodem.

Problematyka badań własnych

Jednym z pierwszych opracowań, wykorzystującym koncepcję kapitału psychologicznego, było badanie przeprowadzone przez M. Larsona i F. Luthansa (2006) z udziałem 80 pracowników produkcji. Analizy miały na celu sprawdzenie, jakie zależności zachodzą między kapitałem psychologicznym (poszczególnymi zasobami i wynikiem ogólnym), kapitałem społecznym i ludzkim a zadowoleniem z pracy i zaangażowaniem organizacyjnym. Otrzymane wyniki potwierdziły, że zmienna kapitału psychologicznego oraz nadzieja na sukces mają większy udział niż kapitał społeczny i ludzki w wyjaśnianiu zmienności wymienionych postaw wobec pracy. Podobne rezultaty uzyskali F. Luthans, B.J. Avolio, J.B. Avey i S.M. Norman (2007), wskazując na dodatnie związki kapitału psychologicznego z wydajnością pracy, satysfakcją i zaangażowaniem. W 2011 roku J.B. Avey, R.J. Reichard, F. Luthans, K.H. Mhatre opublikowali w *Human Resource Development Quarterly* metaanalizę 51 badań z udziałem ponad 12 000 pracowników. Przedmiotem zainteresowania naukowców były pożądane postawy i zachowania pracownicze, czyli zadowolenie z pracy, zaangażowanie organizacyjne, dobrostan psychiczny, zachowania obywatelskie oraz niepożądane postawy i zachowania pracownicze, dotyczące stresu zawodowego, zamiaru odejścia z pracy, patologii w pracy. Wyniki potwierdziły silny i pozytywny wpływ kapitału (poszczególnych zasobów i wyniku ogólnego) na pożądane postawy i zachowania pracownicze oraz silny negatywny wpływ kapitału (poszczególnych zasobów i wyniku ogólnego) na niepożądane zachowania i postawy. Inne dane (Corine, Ouweneel, Pascale, Wilmar 2012; Luthans, Youssef 2007) podkreślały rolę nadziei i prężności w kształtowaniu zaangażowania w pracę i przywiązania organizacyjnego.

W świetle powyższych analiz uzasadniony wydaje się wybór koncepcji kapitału psychologicznego do rozważań, dotyczących zadowolenia z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii. Wobec braku polskich badań, dotyczących analizowanych zmiennych, zdecydowano się na sformułowanie trzech pytań badawczych:

1. Czy zachodzi związek między przekonaniem o własnej skuteczności, nadzieją na sukces, optymizmem oraz prężnością (zasobami kapitału psychologicznego) absolwentów psychologii a ich zadowoleniem z sytuacji zawodowej?
2. Które ze zmiennych kapitału psychologicznego odgrywają największą rolę w wyjaśnianiu zadowolenia z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii?
3. Czy reprezentowana specjalność różnicuje rozpatrywane w pytaniu 1 i 2 zależności?

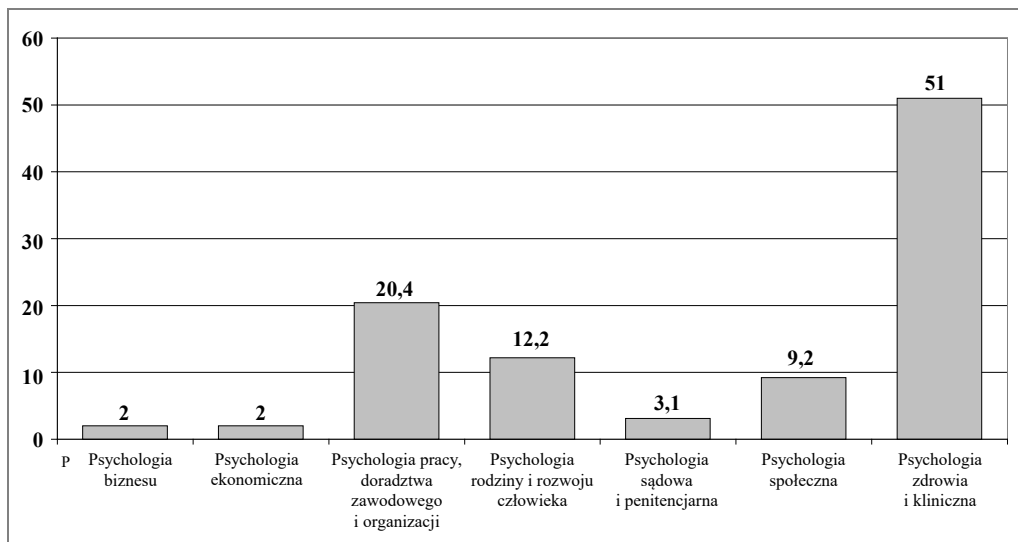
Metodologia badań

W badaniach uczestniczyło 98 absolwentów, którzy dyplom psychologa uzyskali nie wcześniej niż 5 lat od momencie przeprowadzenia badań. Ten narzucony przedział czasowy miał pomóc badaczom w dotarciu do grupy o zbliżonym zawodowo stażu pracy. Osoby badane reprezentowały różne uczelnie wyższe, takie jak Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Uniwersytet Wrocławski, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Katolicki Uniwersytet Lubelski, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Jagielloński, Akademię Pedagogiki Specjalnej w Warszawie. Zestaw narzędzi badawczych był wręczany osobiście oraz rozsyłany pocztą tradycyjną. Wiek osób badanych wahał się od 24 do 38 lat ($M = 27$ lat; $SD = 3$ lata), w tym 85% absolwentów stanowiły kobiety, a 15% mężczyźni. Przewaga kobiet może wpłynąć na poziom zmiennych psychologicznych reprezentowanych przez składowe kapitału psychologicznego. Jest to efekt niezależny od autorów, a wpisujący się w rzeczywisty rozkład płci wśród studentów psychologii. Wszyscy badani pracowali zawodowo, niezależnie od tego, czy ich praca była bezpośrednio związana z ukończonymi studiami, czy też nie.

Jak pokazuje wykres 1, ponad 50% respondentów ukończyło psychologię zdrowia i kliniczną (80% osób pracowało w wyuczonym zawodzie). Kolejną dużą grupę – 20,4% stanowiły osoby kształcące się w kierunku psychologii pracy, doradztwa zawodowego i organizacji. Wśród respondentów 12,2% reprezentowało specjalność psychologii rodziny i rozwoju człowieka, 9,2% psychologię społeczną, 3,1% sądową i penitencjarną, a po 2% psychologię biznesu i psychologię ekonomiczną. W tym przypadku (w grupie „pozostałych badanych specjalności”) 96% absolwentów wykonywało zawód psychologa.

Szukając odpowiedzi na sformułowane pytania, zastosowano następujący zestaw narzędzi badawczych o zadowalających wskaźnikach rzetelności i trafności. Z uwagi na brak polskiej adaptacji kwestionariusza do badania ogólnego kapitału psychologicznego, autorki artykułu zdecydowały się wykorzystać narzędzia do oceny poszczególnych zasobów osobistych, wchodzących w skład kapitału psychologicznego. Taki sposób

badania jest spójny ze sposobem definiowania i badania *PsyCap* przez F. Luthansa i in. (2007). W związku z tym do oceny przekonania o własnej skuteczności zastosowano *Skalę Uogólnioną Własnej Skuteczności* (GSES), do oceny nadziei – *Kwestionariusz Nadziei na Sukces* (KNS), do zbadania optymizmu – *Test Orientacji Życiowej* (LOT-R) oraz do pomiaru prężności – *Skalę Pomiaru Prężności* (SPP-25). Z kolei zadowolenie z sytuacji zawodowej było szacowane na podstawie kwestionariusza autorskiego skonstruowanego na potrzeby prezentowanych analiz, poddanego wstępnemu opracowaniu psychometrycznemu.



Wykres 1. Wykaz specjalności ukończonych przez badanych absolwentów psychologii (%).

Źródło: opracowanie własne

Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES) autorstwa R. Schwarzera, M. Jerusalem oraz Z. Juczyńskiego zawiera 10 stwierdzeń, na które odpowiadać można przy użyciu skali czterostopniowej: *nie*, *raczej nie*, *raczej tak*, *tak*. Współczynnik rzetelności *alfa Cronbacha* wynosi 0,85, trafność odnosi się do jednolitego wymiaru wyjaśniającego 44% wariacji (Juczyński 2001). *Kwestionariusz Nadziei na Sukces* (KNS) M. Łaguny, J. Trzebińskiego i M. Zięby (2005) składa się z 12 twierdzeń, ocenianych na skali ośmiostopniowej, gdzie 1 oznacza – „zdecydowanie nieprawdziwe”, 8 – „zdecydowanie prawdziwe”. W badaniach prezentowanych w tym artykule wykorzystano wynik ogólny – poziom nadziei na sukces, dla którego współczynnik *alfa Cronbacha* osiąga wartość 0,82. *Test Orientacji Życiowej* (LOT-R) M. Scheiera, Ch. Carvera oraz M.W. Bridgesa liczy 10 stwierdzeń, ocenianych na skali od 0 („zdecydowanie się do mnie nie odnosi”) do 4 („zdecydowanie się do mnie odnosi”). Współczynnik *alfa Cronbacha* testu osiąga poziom 0,76, nie odbiegając tym samym od oryginalnej wersji

kwestionariusza (0,78). Analiza czynnikowa przeprowadzona w badaniu osób dorosłych pozwoliła na wyodrębnienie jednego czynnika, wyjaśniającego 45,6% wariacji (Juczyński 2001). Natomiast *Skala Pomiaru Prężności* (SPP-25) N. Ogińskiej-Bulik i Z. Juczyńskiego zawiera 25 twierdzeń, które badany odnosi do swoich odczuć i doświadczeń, oceniając je na skali od 0 („zdecydowanie nie”) do 4 („zdecydowanie tak”). Współczynnik *alfa Cronbacha* dla testu wynosi 0,89, stabilność bezwzględna równa się 0,85 (Ogińska-Bulik, Juczyński 2008).

W przypadku zadowolenia z sytuacji zawodowej zdecydowano się na przygotowanie własnego narzędzia badawczego w nawiązaniu do dwuczynnikowej teorii motywacji Herzberga i modelu dopasowania osoby i środowiska Van Harrisona. Pierwsza wersja *Kwestionariusza Zadowolenia z Sytuacji Zawodowej* (KZzSZ) liczyła 85 pozycji. Badaniem pilotażowym objęto 153 osoby w wieku oscylującym wokół 31 lat. Po wykonaniu analizy macierzy przeciwobrazów okazało się, że pięć pozycji kwestionariusza należy pominąć, gdyż ich wartość była niezadowalająca (poniżej 0,5). Wartość miary *K-M-O* wyniosła 0,67, co stanowiło podstawę do dalszego wykonania analizy czynnikowej. Użyto metody wyodrębniania czynników – głównych składowych, rotacji *Varimax* z normalizacją Kaisera oraz wykresu osypiska. Po zastosowaniu dalszych procedur statystycznych i przeanalizowaniu wyników podjęto decyzję o uwzględnieniu czterech wymiarów. Ostateczna wersja kwestionariusza KZzSZ składa się zatem z 56 pozycji, rozdzielonych między cztery czynniki. Wyniki obliczane są poprzez sumowanie pozycji, wchodzących w skład poszczególnych wymiarów. Im niższe osiągnęte wyniki, tym zadowolenie z sytuacji zawodowej w czynniku I, II i IV jest wyższe. W czynniku III nie stosujemy odwróconej punktacji. Pierwszy z wyodrębnionych wymiarów został zdefiniowany jako ogólny poziom zadowolenia z sytuacji zawodowej. W jego skład wchodzi 24 pozycje. Uzyskany współczynnik *alfa Cronbacha* wynosi 0,89. Drugi związany jest z aspektami motywacyjnymi i rozwojowymi w miejscu pracy. Rzetelność osiąga wartość 0,93 w stosunku do 14 pozycji zasilających wymiar. Składniki związane z komfortem psychicznym i fizycznym w miejscu pracy tworzą przedostatni czynnik. Współczynnik *alfa Cronbacha* uzyskał zadowalający poziom 0,73 dla 14 składowych. Ostatni wymiar (zgodność pracy z zawodem oraz perspektywy na przyszłość) obejmuje 4 pozycje ze wskaźnikiem rzetelności – 0,81. Wyodrębnione wymiary wyjaśniały 52% wariacji zmiennej zadowolenia z sytuacji zawodowej.

Wyniki

Głównym celem analiz było przyjrzenie się zadowoleniu z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii, włączając w nie zasoby osobiste, które wchodzi w skład kapitału psychologicznego. Przeprowadzone badania pozwalają na sformułowanie ogólnego wnio-

sku. Absolwenci psychologii są w większości zadowoleni ze swojej sytuacji zawodowej oraz reprezentują ponadprzeciętne natężenie wszystkich czterech zmiennych *PsyCap*.

Wracając do problemów badawczych, w pierwszym pytaniu postanowiono sprawdzić, czy zachodzi związek między przekonaniem o własnej skuteczności, nadzieją na sukces, optymizmem oraz prężnością a zadowoleniem z sytuacji zawodowej oraz czy ukończona specjalność może różnicować rozpatrywane powyżej zależności. Z otrzymanych danych wynika, że ogólny poziom zadowolenia z sytuacji zawodowej (czynnik I), obejmujący satysfakcję osobistą, ocenę perspektyw na przyszłość, prestiż i uznanie społeczne oraz przekonanie, że praca jest spójna z zainteresowaniami, pozostawał w umiarkowanym związku z nadzieją na sukces ($r = -0,44$; $p < 0,001$), prężnością ($r = -0,33$; $p < 0,01$), przekonaniem o własnej skuteczności ($r = -0,31$; $p < 0,01$) oraz w raczej słabym z optymizmem ($r = -0,25$; $p < 0,05$). Czynniki motywacyjne i rozwojowe w miejscu pracy (czynnik II) istotnie korelowały z trzema zmiennymi kapitału psychologicznego, tzn. z optymizmem ($r = -0,27$; $p < 0,01$), przekonaniem o własnej skuteczności ($r = -0,21$; $p < 0,05$) oraz nadzieją na sukces ($r = -0,21$; $p < 0,05$). Czynniki III – poczucie komfortu psychicznego i fizycznego, współwystępował z nadzieją na sukces ($r = 0,25$; $p < 0,05$), optymizmem ($r = 0,25$; $p < 0,05$) i prężnością ($r = 0,24$; $p < 0,05$). Ostatni, czynnik IV – zadowolenie z przygotowania do pracy w zawodzie rósł wraz ze wzrostem natężenia prężności ($r = -0,21$; $p < 0,05$), nadziei na sukces ($r = -0,19$; $p = 0,05$) i przekonania o własnej skuteczności ($r = -0,19$; $p = 0,05$) (zob.: tabela 1).

Tabela 1. Analiza związków zasobów osobistych wchodzących w skład kapitału psychologicznego z zadowoleniem z sytuacji zawodowej (czynnik I–IV)

Zasoby osobiste kapitału psychologicznego		KZzSZ – czynnik I	KZzSZ – czynnik II	KZzSZ – czynnik III	KZzSZ – czynnik IV
Przekonanie o własnej skuteczności	<i>Korelacja r-Pearsona</i>	-0,31	-0,21	0,18	-0,19
	Istotność	0,002	0,037	0,06	0,05
	<i>N</i>	98	98	98	98
Nadzieja na sukces	<i>Korelacja r-Pearsona</i>	-0,44	-0,21	0,25	-0,19
	Istotność	<0,001	0,036	0,013	0,05
	<i>N</i>	98	98	98	98
Optymizm	<i>Korelacja r-Pearsona</i>	-0,25	-0,27	0,25	-0,09
	Istotność	0,013	0,007	0,015	0,38
	<i>N</i>	98	98	98	98
Prężność	<i>Korelacja r-Pearsona</i>	-0,33	-0,12	0,24	-0,21
	Istotność	0,001	0,227	0,016	0,04
	<i>N</i>	98	98	98	98

Objaśnienia: Im niższy wynik, tym większe natężenie czynnika I, II, IV; im wyższy wynik, tym większe natężenie czynnika III; KZzSZ – Kwestionariusz Zadowolenia z Sytuacji Zawodowej.

Źródło: opracowanie własne

Wprowadzenie do analizy specjalności wymagało wyróżnienia grup. W związku z tym z uwagi na rozkład liczebności podzielono badanych na „specjalność zdrowie i kliniczna” oraz „pozostałe badane specjalności”. Współczynnik korelacji *r-Pearsona* ujawnił w grupie psychologów klinicznych, że zmienna optymizmu nie korelowała z żadnym wymiarem zadowolenia z sytuacji zawodowej (czynnik I – $r = -0,26$; n.i., czynnik II – $r = -0,21$; n.i., czynnik III – $r = 0,18$; n.i., czynnik IV – $r = -0,15$; n.i.). Pozostałe składowe kapitału psychologicznego – nadzieja na sukces, prężność i przekonanie o skuteczności osobistej istotnie wiązały się z ogólnym zadowoleniem z sytuacji zawodowej (czynnik I) oraz z zadowoleniem z przygotowania do zawodu (czynnik IV), natomiast nadzieja na sukces i prężność jeszcze współwystępowały z odczuwanym w pracy komfortem psychicznym i fizycznym (czynnik III) (zob.: tabela 2).

Tabela 2. Analiza związków zasobów osobistych wchodzących w skład kapitału psychologicznego z zadowoleniem z sytuacji zawodowej (czynnik I–IV) wśród absolwentów psychologii ze specjalnością zdrowie i kliniczna

Zasoby osobiste kapitału psychologicznego		KZzSZ – czynnik I	KZzSZ – czynnik II	KZzSZ – czynnik III	KZzSZ – czynnik IV
Przekonanie o własnej skuteczności	<i>Korelacja r-Pearsona</i>	-0,39	-0,11	0,22	-0,29
	Istotność	0,005	0,44	0,13	0,04
	<i>N</i>	50	50	50	50
Nadzieja na sukces	<i>Korelacja r-Pearsona</i>	-0,59	-0,22	0,32	-0,27
	Istotność	<0,001	0,12	0,023	0,05
	<i>N</i>	50	50	50	50
Optymizm	<i>Korelacja r-Pearsona</i>	-0,26	-0,21	0,18	-0,15
	Istotność	0,06	0,15	0,2	0,31
	<i>N</i>	50	50	50	50
Prężność	<i>Korelacja r-Pearsona</i>	-0,42	-0,06	0,32	-0,38
	Istotność	0,003	0,66	0,022	0,007
	<i>N</i>	50	50	50	50

Objaśnienia: jak w tabeli 1.

Źródło: opracowanie własne

W przypadku pozostałych badanych specjalności uzyskano dwie relacje istotne statystycznie – zadowolenie z czynników motywacyjnych i możliwości rozwoju zawodowego pozostawało w związku z optymizmem ($r = -0,28$; $p = 0,05$) i przekonaniem o własnej skuteczności ($r = -0,35$; $p < 0,05$) (zob.: tabela 3).

W drugim pytaniu badawczym postanowiono sprawdzić, które ze zmiennych kapitału psychologicznego odgrywają najważniejszą rolę w wyjaśnianiu zadowolenia z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii. W związku z tym posłużono się regresją wielokrotną metodą wprowadzenia. Pierwszym poddanym analizie był czynnik I, czyli ogólny poziom zadowolenia z sytuacji zawodowej. Zastosowany model okazał się dobrze dopasowany do danych ($F(4,93) = 5,62$; $p < 0,001$) i wyjaśniał 16%

wariancji zmiennej zależnej. Na podstawie współczynników regresji stwierdzono, że jedyną istotną zmienną objaśniającą czynnik I było natężenie nadziei na sukces ($\beta = -0,432$). Współczynnik standaryzowany *beta* wskazywał, że im większa nadzieja na sukces, tym większe pojawiało się ogólne zadowolenie absolwentów psychologii z ich sytuacji zawodowej (zob.: tabela 4). Z uwagi na nieistotność trzech składowych kapitału psychologicznego ponownie wykonano analizę regresji z wyłączeniem przekonania o skuteczności osobistej, optymizmu i prężności. W efekcie zmieniło to statystyki dopasowania modelu ($F(1,96) = 22,69$; $p < 0,001$) i wielkość wyjaśnianej wariacji ($R^2 = 0,19$).

Tabela 3. Analiza związków zasobów osobistych wchodzących w skład kapitału psychologicznego z zadowoleniem z sytuacji zawodowej (czynnik I–IV) wśród absolwentów psychologii z pozostałych badanych specjalności

Zasoby osobiste kapitału psychologicznego		KZzSZ – czynnik I	KZzSZ – czynnik II	KZzSZ – czynnik III	KZzSZ – czynnik IV
Przekonanie o własnej skuteczności	Korelacja <i>r-Pearsona</i>	-0,21	-0,35	0,17	-0,10
	Istotność	0,17	0,02	0,26	0,49
	<i>N</i>	48	48	48	48
Nadzieja na sukces	Korelacja <i>r-Pearsona</i>	-0,15	-0,19	0,16	-0,11
	Istotność	0,31	0,17	0,28	0,45
	<i>N</i>	48	48	48	48
Optymizm	Korelacja <i>r-Pearsona</i>	-0,09	-0,28	0,17	-0,12
	Istotność	0,54	0,05	0,27	0,4
	<i>N</i>	48	48	48	48
Prężność	Korelacja <i>r-Pearsona</i>	-0,11	-0,17	0,06	-0,06
	Istotność	0,46	0,26	0,67	0,71
	<i>N</i>	48	48	48	48

Objaśnienia: jak w tabeli 1.

Źródło: opracowanie własne

Tabela 4. Współczynniki regresji wielokrotnej – metodą wprowadzenia, zmienna zależna – zadowolenie z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii (czynnik I)

Zasoby osobiste kapitału psychologicznego	β	<i>T</i>	Skorygowane R^2	<i>F</i> (4,93)
Przekonanie o własnej skuteczności	0,069	0,42	0,16	5,62***
Nadzieja na sukces	-0,432	-2,97**		
Optymizm	-0,047	-0,41		
Prężność	-0,047	-0,28		

Objaśnienia: ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; im niższy wynik, tym większe natężenie czynnika I.

Źródło: opracowanie własne

Kolejna regresja wielokrotna metodą wprowadzenia została przeprowadzona dla czynnika II, czyli zadowolenia z czynników motywacyjnych i rozwojowych w miejscu pracy. Zastosowany model okazał się dobrze dopasowany do danych ($F(4,93) = 3,04$; $p < 0,05$) i wyjaśnił 8% wariacji zmiennej zależnej. Na podstawie współczynników regresji stwierdzono, że istotną zmienną objaśniającą było natężenie optymizmu ($\beta = -0,284$). Im większy optymizm charakteryzował badanych, tym silniejsze występowało u nich zadowolenie z czynników motywacyjnych i rozwojowych (zob.: tabela 5). Wylimitowanie nieistotnych zmiennych kapitału psychologicznego i wykonanie ponownej analizy regresji zmodyfikowało wyłącznie statystykę dopasowania modelu ($F(1,96) = 7,69$; $p < 0,01$). Dla dwóch kolejnych wymiarów zadowolenia z sytuacji zawodowej, czyli komfortu psychicznego i fizycznego w miejscu pracy oraz związków wykształcenia z wykonywaną pracą, zastosowane modele okazały się nieistotne (czynnik III – $F(4,93) = 2,24$; n.i.; czynnik IV – $F(4,93) = 1,24$; n.i.).

Tabela 5. Współczynniki regresji wielokrotnej – metodą wprowadzenia, zmienna zależna – zadowolenie z czynników motywacyjnych i rozwojowych absolwentów psychologii (czynnik II)

Zasoby osobiste kapitału psychologicznego	β	T	Skorygowane R^2	$F(4,93)$
Przekonanie o własnej skuteczności	-0,242	-1,38	0,08	3,04*
Nadzieja na sukces	-0,128	-0,83		
Optymizm	-0,284	-2,36*		
Prężność	0,323	1,79		

Objaśnienia: * $p < 0,05$; im niższy wynik, tym większe natężenie czynnika II.

Źródło: opracowanie własne

Ponadto wykonano szereg analiz regresji wielokrotnej metodą wprowadzenia dla czterech czynników zadowolenia z sytuacji zawodowej w grupie osób ze specjalnością psychologia zdrowia i kliniczna oraz w grupie reprezentującej pozostałe badane specjalności. Prawie wszystkie modele okazały się nieistotne z jednym wyjątkiem – analizy regresji wśród psychologów klinicznych, w której zmiennymi objaśniającymi było przekonanie o własnej skuteczności, optymizm, prężność oraz nadzieja na sukces a zmienną objaśnianą było ogólne zadowolenie z sytuacji zawodowej (czynnik I), (zob.: tabela 6). Na podstawie współczynników regresji stwierdzono, że istotnym wymiarem *PsyCap* okazała się nadzieja na sukces ($\beta = -0,786$; $p < 0,001$), która w sposób znaczący poprawiała poziom zadowolenia w badanej grupie. Otrzymany model był dobrze dopasowany do danych ($F(4,45) = 7,04$; $p < 0,001$) i wyjaśniał 33% wariacji zmiennej zależnej ($R^2 = 0,38$; skorygowane $R^2 = 0,33$). Ponowna analiza regresji z wyłączeniem nieistotnych zmiennych kapitału psychologicznego zmieniła statystyki – dopasowanie modelu ($F(1,48) = 26,19$; $p < 0,001$) oraz wielkość wyjaśnianej wariacji ($R^2 = 0,35$).

Tabela 6. Współczynniki regresji wielokrotnej – metodą wprowadzenia, zmienna zależna – zadowolenie z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii ze specjalnością psychologia zdrowia i kliniczna (czynnik I)

Zasoby osobiste kapitału psychologicznego	β	T	Skorygowane R^2	$F(4,93)$
Przekonanie o własnej skuteczności	0,364	1,49	0,33	7,04***
Nadzieja na sukces	-0,786	-3,84***		
Optymizm	0,105	0,71		
Prężność	-0,212	-0,95		

Objaśnienia: jak w tabeli 1.

Źródło: opracowanie własne

Dyskusja

Tak jak wzmiankowano na początku artykułu, celem prezentowanych badań było przyjrzenie się zadowoleniu z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii, włączając w nie zasoby osobiste, które wchodzi w skład kapitału psychologicznego. Analizowanie przekonania o własnej skuteczności, nadziei na sukces, optymizmu oraz prężności (składowych kapitału psychologicznego) może wkomponowywać się w poszukiwanie warunków, które sprzyjają realizowaniu celów indywidualnych i społecznych.

Z pozyskanych danych wynika, że wśród osób badanych najbardziej popularna była specjalność psychologii zdrowia i psychologia kliniczna, aczkolwiek najczęściej wskazywane miejsca pracy wiązały się ze specjalnością psychologia pracy, doradztwa zawodowego i organizacji, za którą lokowała się psychologia kliniczna. Optimizmem napawa fakt, że prawie 90% absolwentów jest w stanie, w ciągu pięciu lat od ukończenia studiów, podjąć pracę w zawodzie. Przeprowadzone badania pozwalają na sformułowanie ogólnego wniosku, że absolwenci psychologii są w większości zadowoleni ze swojej sytuacji zawodowej oraz reprezentują ponadprzeciętne natężenie zmiennych, które wchodzi w skład kapitału psychologicznego. Jeżeli chodzi o związki kapitału psychologicznego z zadowoleniem z sytuacji zawodowej, można było zaobserwować, że każdy z wymiarów zadowolenia współwystępuje z wysokim natężeniem nadziei na sukces, prężności, przekonania o własnej skuteczności i optymizmu, ale ostatecznie to nadzieja na sukces jest najważniejszą zmienną objaśniającą ogólne zadowolenie z sytuacji zawodowej, zwłaszcza w grupie psychologów klinicznych. Otrzymane dane pozostają spójne z badaniami F. Luthansa, B.J. Avolio, J.B. Avey i S.M. Normana (2007). Wynika z nich bowiem, że nadzieja na sukces jest najważniejszym wyznacznikiem takich postaw wobec pracy, jak wydajność pracy, satysfakcja i zaangażowanie, a w przypadku aktualnie omawianych badań także z zadowoleniem

z sytuacji zawodowej. Ponadto kolejne analizy wykazały związek nadziei z tendencją do odczuwania pozytywnych emocji (Snyder 2002), satysfakcją z życia (Kwon 2002) czy z efektywnymi sposobami radzenia sobie ze stresem (tamże). Interesujące jest również to, że powyższa zależność wystąpiła w całej badanej grupie i po uwzględnieniu specjalności, w grupie absolwentów psychologii zdrowia i psychologii klinicznej. Na tej podstawie można sądzić, że jeżeli absolwentom psychologii klinicznej towarzyszy przekonanie o sile własnej woli, dążenie do celu po wybranej drodze, to energia wynikająca z tego przekonania nabiera szczególnego znaczenia w obliczu ogólnego zadowolenia z pozycji zawodowej. Tym samym nadzieja na sukces zaczyna odgrywać rolę ważnego mechanizmu motywacyjnego z uwagi na jej powiązania z optymistycznym spojrzeniem na przyszłość i chęcią przezwyciężenia przeszkód utrudniających funkcjonowanie zawodowe.

Zdaniem autorek tego artykułu, powyższe badania należy uznać za pierwszy krok do dalszych analiz z udziałem większej i bardziej zróżnicowanej grupy absolwentów psychologii. Biorąc pod uwagę dynamicznie zmieniające się środowisko zawodowe, uważamy, że możliwość przewidywania zadowolenia z sytuacji zawodowej w oparciu o zasoby osobiste *PsyCap* może mieć znaczenie i dla kandydatów na studia psychologiczne, i dla późniejszych absolwentów. Chodzi bowiem o empirycznie zweryfikowany pogląd, że składowe kapitału psychologicznego (własna skuteczność, nadzieja, optymizm i prężność) można ćwiczyć i rozwijać na podstawie starannie przygotowanych programów szkoleniowych, które znajdują zastosowanie w biznesie, ale również powinny być aplikowane w szkolnictwie na wszystkich poziomach kształcenia. Efekty takich warsztatów opisali F. Luthans, J.B. Avey, B.J. Avolio, S.M. Norman i G.M. Combs w artykule *Psychological capital development: toward a microintervention* (2006), wskazując na poprawę zarówno wyników w zakresie poszczególnych zasobów kapitału psychologicznego, jak i wyniku ogólnego, wszystkich amerykańskich studentów, którzy uczestniczyli w godzinnym warsztacie rozwoju *PsyCap*. Do podobnych wniosków doszli również S. Dello Russo i P. Stoykowa (2015), prowadząc warsztat z udziałem bułgarskich studentów i dokonując pomiaru zasobów *PsyCap* przed szkoleniem i miesiąc po wzięciu w nim udziału.

Wnioski aplikacyjne

1. Przeprowadzone badania pozwalają na sformułowanie ogólnego wniosku, że absolwenci psychologii są w większości zadowoleni ze swojej sytuacji zawodowej oraz reprezentują ponadprzeciętne natężenie zasobów osobistych kapitału psychologicznego.
2. Ogólny poziom zadowolenia z sytuacji zawodowej (czynnik I), obejmujący satysfakcję osobistą, ocenę perspektyw na przyszłość, prestiż i uznanie społeczne

- oraz przekonanie, że praca jest zgodna z zainteresowaniami, pozostawał w związku z nadzieją na sukces, prężnością, przekonaniem o własnej skuteczności oraz z optymizmem.
3. Czynniki motywacyjne i rozwojowe w miejscu pracy (czynnik II) istotnie korelowały z trzema zmiennymi kapitału psychologicznego, tzn. z optymizmem, przekonaniem o własnej skuteczności oraz nadzieją na sukces.
 4. Czynnik III, poczucie komfortu psychicznego i fizycznego, współwystępował z nadzieją na sukces, optymizmem i prężnością.
 5. Ostatni, czynnik IV, zadowolenie z przygotowania do pracy w zawodzie rósł wraz ze wzrostem natężenia prężności, nadziei na sukces i przekonania o własnej skuteczności.
 6. Najważniejszym zasobem osobistym kapitału psychologicznego objaśniającym ogólne zadowolenie z sytuacji zawodowej okazała się nadzieja na sukces.
 7. Ukończone specjalności różnicowały charakter relacji pomiędzy zasobami kapitału psychologicznego a zadowoleniem z sytuacji zawodowej absolwentów psychologii.
 8. W planie studiów (nie tylko psychologicznych) powinny być realizowane warsztaty z zakresu zasobów osobistych, wchodzących w skład kapitału psychologicznego, co mogłoby przełożyć się, zarówno na lepsze przygotowanie do podjęcia obowiązków zawodowych, jak i wyższą efektywność w pracy.
 9. Wspomniane warsztaty z rozwijania zasobów *PsyCap* mogłyby koncentrować się na następujących kwestiach: ukierunkowanie na prawidłowe formułowanie celów, szukanie skutecznych sposobów ich realizowania, poznawanie źródeł skutecznego działania, konstruktywne reagowanie na porażkę. Z pewnością te zagadnienia stanowią interesujące źródło inspiracji i wymagają dalszej empirycznej weryfikacji.

Bibliografia

- AVEY J.B., REICHARD R.J., LUTHANS F., MHATRE K.H., 2011, *Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance*, Human Resource Development Quarterly, No. 22.
- BANDURA A., 1977, *Self-efficacy. Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*, Psychology Review, No. 84.
- BANDURA A., 2007, *Teoria społecznego uczenia się*, tłum. J. Kowalczywska, J. Radzicki, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- BLOCK J.H., BLOCK J., 1980, *The role of ego-control and ego-resiliency in the origination of behavior*, [in:] W.A. Collings (ed.), *The Minnesota symposia on child psychology*, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, NJ.
- BLOCK J., KREMEN A.M., 1996, *IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness*, Journal of Personality and Social Psychology, No. 70.
- CORINE W., OUWENEEL E., PASCALE B., WILMAR S., 2012, *Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement*, Human Relations, No. 65(9).

- CZAPIŃSKI J., 1985, *Wartościowanie – zjawisko inklinacji pozytywnej (o naturze optymizmu)*, Ossolineum, Wrocław.
- DELLO RUSSO S., STOYKOVA P., 2015, *Psychological Capital Intervention (PCI): A Replication and Extension*, *Human Resource Development Quarterly*, No. 26.
- FREDRICKSON B., 2001, *The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions*, *American Psychologist*, No. 56.
- JUCZYŃSKI Z., 2001, *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa.
- JUSZCZYK-RYGALLO J., 2017, *Kształtowanie kapitału społecznego szkoły w warunkach wielokulturowości, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, nr 20(78).
- KOŹMIŃSKI A., JEMIELNIAK D., 2008, *Zarządzanie od podstaw. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- KWON P., 2002, *Hope, defense mechanisms, and adjustment: Implications for false hope and defensive hopelessness*, *Journal of Personality*, No. 70.
- LARSON M., LUTHANS F., 2006, *Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes*, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, No. 13.
- LUTHANS F., 2002a, *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths*, *Academy of Management Executive*, No. 16.
- LUTHANS F., 2002b, *The need for and meaning of positive organizational behavior*, *Journal of Organizational Behavior*, No. 23.
- LUTHANS F., AVEY J.B., AVOLIO B.J., NORMAN S.M., COMBS G.M., 2006, *Psychological capital development: toward a microintervention*, *Journal of Organizational Behavior*, No. 27.
- LUTHANS F., AVOLIO B.J., AVEY J.B., NORMAN S.M., 2007, *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*, *Personnel Psychology*, No. 60.
- LUTHANS F., YOUSSEF C.M., 2007, *Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience*, Management Department Faculty Publications, No. 10.
- LUTHANS F., YOUSSEF C.M., AVOLIO B.J., 2007, *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford University Press, Oxford, UK.
- ŁAGUNA M., TRZEBIŃSKI J., ZIĘBA M., 2005, *Kwestionariusz Nadziei na Sukces. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- OGIŃSKA-BULIK N., JUCZYŃSKI Z., 2008, *Skala Pomiaru Prężności – SPP-25*, *Nowiny Psychologiczne*, nr 3.
- POPRAWA R., 1996, *Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem*, [w:] G. Dolińska-Zygmunt (red.), *Elementy psychologii zdrowia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Psycholog na rynku pracy*, <http://ipsycho.pl/2015/02/12/psycholog-na-ryнку-pracy>, [dostęp: 18.11.2017].
- SCHEIER M., CARVER C., 1985, *Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies*, *Health Psychology*, No. 4.
- SELIGMAN M., 2005, *Prawdziwe szczęście*, tłum. A. Jankowski, Wydawnictwo Media Rodzina, Poznań.
- SNYDER C.R., 2002, *Hope theory: Rainbows of the mind*, *Psychological Inquiry*, No. 13.

Psychological capital and the satisfaction with professional situation of M.A. graduates of Psychology

The aim of the study was to describe the relationship between personal resources that are a part of the psychological capital and the psychology graduates' satisfaction from their professional situation. The study involved 98 people with a degree in psychology, representing Polish higher education institutions, up to 5 years after graduation. The various dimensions that make up the psychological capital: self-

efficacy, hope, optimism and resiliency, as well as satisfaction of the professional situation, have been examined by separate tests such as: the Generalized Self-Efficacy Scale, the Questionnaire of Hope for Success, the revised Life Orientation Test-revised, the Scale of Measurement of Resilience and the Questionnaire of Satisfaction with the Occupational Situation. The obtained results allowed to conclude that graduates in psychology are mostly satisfied with their professional situation and represent above-average intensity of variables included in the psychological capital. Moreover, satisfaction with the professional situation is associated with all PsvCap's personal resources, but ultimately it is the hope for success which is its most important asset.

Keywords: *M.A. graduate of psychology, psychological capital, self-efficacy, hope for success, optimism, resiliency, satisfaction with one's professional situation*