



Katarzyna Ślebarska

Uniwersytet Śląski
E-mail: katarzyna.slebarska@us.edu.pl

Reintegracja zawodowa osób bezrobotnych. Proaktywne radzenie sobie a odczuwany dobrostan w nowym miejscu pracy / *Occupational reintegration. Proactive coping and well-being in the new workplace in the reemployed individuals*

Abstract

The main goal of the study was to analyse the coping process during the first phase of organizational entrance. It was assumed that newcomer pre-entry experiences (e.g. previous unemployment) can influence adaptation process and individual well-being. Therefore the different groups of organizational newcomers (reemployed and after turnover) have been compared. Since demographic characteristics may also represent life experiences relevant to the work adaptation, previous job experience, age, and gender were included as control variables. This study analyse the psychosocial factors of work adaptation outcomes in the distinguished groups of participants (n=172). The results revealed negative effect of pre-entrance experience (e.g. previous unemployment) on proactive coping. Further, the proactive coping increased well-being among organizational newcomers, namely decreased emotional cost and perceived stress during the adaptation process in the new workplace.

Keywords: Proactive coping; perceived stress; emotional costs; reemployment.

1. WPROWADZENIE

Zauważalny wzrost fluktuacji pracowników sprawia, że problem ponownego zatrudnienia (*reemployment*) zyskuje na znaczeniu. Dostępne badania dotyczące przejścia z przestrzeni bezrobocia do ponownego zatrudnienia koncentrują się przede wszystkim na aktywności skierowanej na poszukiwanie pracy. W rezultacie, relatywna większość badań obszernie opisuje predyktory oraz wyniki procesu poszukiwania zatrudnienia (Wanberg, 1997: 731), podczas gdy wciąż mniejszą uwagę przykładają się do wyznaczników sukcesu ponownego zatrudnienia, jak pozytywna adaptacja do nowego miejsca pracy. Rezultaty ponownego zatrudnienia (*reemployment outcomes*) są zazwyczaj rozpatrywane pod

kątem np. liczby przebytych rozmów kwalifikacyjnych, szybkości podjęcia nowej pracy, jakości nowej pracy, czy satysfakcji z pracy mierzonej poprzez porównanie warunków ostatniego zatrudnienia z obecnie wykonywaną pracą (van Hooff i Noordzij, 2009). Również zagadnienie powrotu do pracy (*return-to-work approach*, RTW) za miarę uzyskanych wyników tradycyjnie przyjmuje m.in. ilość przepracowanych godzin, uzyskany dochód czy absencję w miejscu pracy (Huijs et al, 1999), podczas gdy sami pracownicy wskazują przede wszystkim na subiektywną satysfakcję z pracy, równowagę praca-dom czy relacje społeczne w miejscu pracy jako bardziej znaczące w tym zakresie (Wanberg i Kammeyer-Mueller, 2000: 373). Dlatego też sukces ponownego zatrudnienia nie oznacza tylko znalezienia pracy, ale także odpowiednie zaadaptowanie się do niej, między innymi poprzez minimalizowanie odczuwanego stresu oraz ponoszonych kosztów emocjonalnych.

2. PONOWNE ZATRUDNIENIE A PROAKTYWNE RADZENIE SOBIE

W tradycyjnym ujęciu, radzenie sobie z trudnościami analizowane jest najczęściej w aspekcie reaktywności, zakładającej koncentrowanie się na już zaistniałych stresujących wydarzeniach. Jednostka zorientowana jest na rekompensację zaistniałej w przeszłości straty lub krzywdy. Takie rozumienie problematyki radzenia sobie znacznie różni się od koncepcji proaktywnego radzenia sobie (Schwarzer i Taubert, 2002: 25). Proces zaradczy porównywany jest tu bardziej do zarządzania przez cele, niż zarządzania ryzykiem, ponieważ skupia się przede wszystkim na zwiększaniu zasobów, pomocnych przy osiąganiu ambitnych i rozwojowych celów (Schwarzer i Taubert, 2002: 27). Proaktywne radzenie sobie powoduje, że jednostka spostrzega trudności jako wyzwanie i, pomimo świadomości ryzyka czy potencjalnego zagrożenia, nie ocenia ich jako straty czy krzywdy (Greenglass, 2002: 43). Można przewidywać, że doświadczenia poprzedzające podjęcie pracy (*pre-entrance experience*) mogą wpływać na późniejsze zachowania i samopoczucie pracowników. Sytuacja bezrobocia często wymusza na osobie reaktywny sposób radzenia sobie (Rutter i Jones, 2007: 282). Ponieważ nawyki nabyte w procesie zaradczym są trudne do zmiany, uprzednio bezrobotni pracownicy mogą potrzebować więcej czasu i praktyki do wzmocnienia proaktywnego radzenia sobie, niż pracownicy, którzy przed podjęciem pracy nie doświadczyli bezrobocia, np. po zmianie miejsca pracy. Oczekuje się zatem, że status przed podjęciem obecnej pracy (tj. status osoby bezrobotnej) będzie oddziaływał na poziom proaktywnego radzenia sobie:

Hipoteza 1: Status posiadany przed zatrudnieniem (tj. uprzednio bezrobotny) związany jest z mniejszym poziomem proaktywnego radzenia sobie.

3. PONOWNE ZATRUDNIENIE A ODCZUWANY DOBROSTAN

Ponieważ brak pracy najczęściej powoduje negatywne zmiany we własnej kategoryzacji oraz może wpływać na stereotypizację danej jednostki w oczach otoczenia społecznego. Większość dostępnych badań koncentruje się na doświadczeniu bezrobocia i jego konsekwencjach dla jednostki (Feather i O'Brien, 1986: 475), wskazując m.in. na niepożądane skutki psychologiczne i zdrowotne, obniżone poczucie własnej wartości oraz wzrost zewnątrzsterowności. Bezrobocie prowadzi

często do obniżenia spostrzeganych kompetencji, powoduje również rzeczywisty spadek kwalifikacji, zmniejszenie aktywności, jak i obniżenie zadowolenia z życia (Feather i O'Brien, 1986: 460). Również w społeczeństwie istnieje pewna tendencja do przypisywania osobom bezrobotnym odpowiedzialności za brak pracy, co przekłada się m.in. na gorszą dostępność wsparcia społecznego (Sarason, Pierce i Sarason, 1990). Dodatkowo, obniżony poziom materialny ogranicza kontakty społeczne, prowadząc do zmniejszenia sieci wsparcia, może powodować także takie trudności dotyczące warunków mieszkalnych, transportu, czy limitowanej dostępności i mobilności. Poważnym skutkiem bezrobocia, rzutującym na adaptację do nowej pracy, może stać się nabyty brak struktury czasu i celu (Rowley i Feather, 1987: 330). Ponadto, istniejący w społeczeństwie stereotyp bezrobotnego może wywierać presję na osobie bez zatrudnienia do przyjęcia oferty pracy niedostosowanej do jej umiejętności, kwalifikacji i zainteresowań. Kategoryzacja społeczna może rzutować również na relacje społeczne w miejscu pracy, a przez to generować większe koszty psychologiczne. Przyjęto więc założenie, że posiadany status poprzedzający podjęcie aktualnej pracy (tj. status osoby bezrobotnej) będzie oddziaływał na dobrostan nowo zatrudnionego pracownika w nowym miejscu pracy:

Hipoteza 2: Status posiadany przed zatrudnieniem (tj. uprzednie bezrobocie) wiąże się z wyższym poziomem spostrzeganego stresu.

PROAKTYWNE RADZENIE SOBIE, KOSZTY EMOCJONALNE I SPOSTRZEGANY STRES

Dla osób wykluczonych zawodowo powrót do zatrudnienia może okazać się obciążający. Do kosztów reintegracji zawodowej zaliczyć należy koszty emocjonalne ponoszone przez ludzi w związku z ponownym zatrudnieniem. Początkowy okres w nowym miejscu pracy stanowi krytyczny moment dla pracownika (Allen, 2006: 238; Saks, 1994: 640). Pojawiające się w miejscu pracy utrudnienia, konflikty, czy spostrzegane przez jednostkę własne braki wzmagają poczucie niepewności lub wręcz zagrożenia, co stanowi kluczowy czynnik wpływający na dalszą przyszłość zawodową jednostki. Możliwe negatywne zjawiska zachodzące w miejscu pracy będą więc obniżać dobrostan zatrudnionych osób, czego wyrazem może być odczuwanie negatywnych emocji związanych z miejscem pracy, a w konsekwencji wzrastający stres, co niewątpliwie może stwarzać ryzyko ponownego wykluczenia zawodowego poszczególnych jednostek. Przyjęto zatem założenie, że odczuwane koszty emocjonalne będą podnosiły poziom spostrzeganego przez pracowników stresu:

Hipoteza 3: Wyższe koszty emocjonalne ponoszone przez pracownika w obecnym miejscu pracy wiążą się z wyższym poziomem spostrzeganego stresu.

Odczuwany dyskomfort w miejscu pracy będzie oddziaływał na zachowania zaradcze. Teoria proaktywnego radzenia sobie (Schwarzer i Taubert, 2002: 25) podkreśla, iż podejmowanie określonych działań zaradczych jest konsekwencją dokonanej oceny sytuacji, jako zagrażającej, bądź stanowiącej wyzwanie. Proaktywnie radząca sobie jednostka spostrzega trudności jako wyzwanie i konsekwentnie

dąży do ich przezwyciężenia (Greenglass, 2002: 43). Założono więc, że proaktywne radzenie sobie będzie zmniejszało spostrzegany poziom stresu w sposób bezpośredni, jak również pośrednio, na skutek minimalizowania odczuwanych emocji negatywnych w miejscu pracy:

Hipoteza 4: Proaktywne radzenie sobie jest związane z niższym poziomem spostrzeganego stresu.

Hipoteza 5: Koszty emocjonalne pośredniczą w relacji pomiędzy proaktywnym radzeniem sobie a spostrzeganym stresem wśród nowo zatrudnionych pracowników.

3. METODA

3.1. PRÓBA BADAWCZA

Badaniami objęci zostali nowo zatrudnieni pracownicy trzech elektromarketów. Uczestnicy rekrutowani byli spośród pracowników nowo otwartych sklepów (N=172). 53% próby stanowiły kobiety. Średni wiek wyniósł $M=31.47$ lat ($SD=9.79$). 44% badanych posiadało status osoby bezrobotnej przed podjęciem obecnej pracy.

3.2. PROJEKT BADAŃ

Program badawczy obejmował 3 pomiary z uwzględnieniem grupy eksperymentalnej i kontrolnej. Badani zostali losowo przydzieleni do jednej z powyższych grup bezpośrednio po podpisaniu umowy o pracę bądź w przeciągu pierwszych dwóch tygodni w nowym miejscu pracy. Grupa eksperymentalna otrzymała pakiet interwencyjny w formie broszury dołączonej do kwestionariuszy. Interwencja stanowiła trening wzmacniający akumulację zasobów i kontrolę (*resource accumulation and controllability, RAAC*) Badani proszeni byli o zwrot wypełnionych ankiet po dwóch tygodniach. Tylko te osoby, które zwróciły wypełnioną broszurę były analizowane jako należące do grupy eksperymentalnej, natomiast osoby, które otrzymały broszurę jednak jej nie wypełniły, pomimo zwrotu wypełnionych kwestionariuszy, zostały wykluczone z dalszej analizy.

Wszyscy badani proszeni byli o trzykrotne uzupełnienie kwestionariuszy. Pierwszy pomiar odbywał się w momencie zatrudnienia (N=172), po trzech miesiącach badani proszeni byli o ponowne wypełnienie kwestionariuszy (N=119), ostatni pomiar odbył się po sześciu miesiącach od pomiaru początkowego (N=99). Pomimo braku jasno zdefiniowanej granicy długości procesu socjalizacji i adaptacji do pracy, dostępne badania wskazują pierwszy rok w nowej pracy jako kluczowy i najbardziej oddziałujący na pracownika. W badaniu przyjęto sześciomiesięczny okres, który pozwolił na uchwycenie długoterminowych konsekwencji procesu zaradczego oraz utrzymanie zaangażowania osób badanych. Ponieważ badania były anonimowe, wszyscy respondenci proszeni byli o podanie anonimowego hasła (np. pseudonimu), co umożliwiło anonimowe porównanie indywidualnych wyników uzyskanych we wszystkich pomiarach.

3.3. NARZĘDZIA BADAWCZE

Proaktywne radzenie sobie mierzone było przy użyciu 14-itemowej Skali Proaktywności, stanowiącej jedną z podskal Inwentarza Proaktywnego Radzenia Sobie (polska adaptacja; Pasikowski, Sęk, Greenglass, & Taubert, 2002). Przykładowa pozycja: „Kiedy stoję przed problemem, przejmuję inicjatywę w rozwiązywaniu go”). Badani ustosunkowywali się do każdej pozycji skali zaznaczając odpowiedź na cztero stopniowej skali (1 = nigdy i 4 = zawsze).

Koszty emocjonalne oceniane były przy użyciu Skali Kosztów Emocjonalnych (Chudzicka-Czupała, 2010) służącej do diagnozy negatywnych odczuć w miejscu pracy. Respondenci określali, które uczucia i w jakim stopniu towarzyszą im w miejscu pracy (m.in. złość, niepewność, poczucie zagubienia). Odpowiedzi udzielane były zgodnie z przyjętą pięciostopniową skalą (1 = wcale i 5 = bardzo często).

Spostrzegany stress określany był przy użyciu Skali Spostrzeganego Stresu (Cohen, Kamarck i Mermelstein, 1983). Badani proszeni byli o ocenę natężenia stresu związanego z nowym miejscem pracy poprzez udzielenie odpowiedzi na 10 pytań (przykład: „Jak często w ciągu ostatniego miesiąca odczuwałeś zdenerwowanie i napięcie?”) zgodnie z przyjętą pięciostopniową skalą (0= nigdy; 4= bardzo często).

Poziom ogólnej samoskuteczności mierzony był przy użyciu Skali Ogólnej Samoskuteczności (General Self-Efficacy Scale, GSES; polska adaptacja: Schwarzer, Jerusalem i Juczynski, 2008). Respondenci proszeni byli o ustosunkowanie się do 10 twierdzeń (przykład: „Zawsze jestem w stanie rozwiązać trudne problemy, jeśli tylko wystarczająco się postaram”) odpowiednio do przyjętej czterostopniowej skali (0=nie; 4=tak).

Uczestnicy proszeni byli o określenie posiadanego status przed podjęciem aktualnej pracy. Każdy z badanych wybierał odpowiadającą mu kategorię – bezrobotny, zatrudniony w innej organizacji, uczeń/student. Ponieważ żaden z respondentów nie wybrał kategorii uczeń/student, posiadany status poprzedzający obecne zatrudnienie został zakodowany dychotomicznie: 1=uprzednio bezrobotny, 0=zatrudniony w innym miejscu pracy.

4. WYNIKI

Tabela 1. Przedstawia związki korelacyjne między proaktywnym radzeniem sobie, odczuwanym dobrostanem oraz zmiennymi demograficznymi.

Tabela 1. związki korelacyjne pomiędzy analizowanymi zmiennymi.

	1	2	3	4	5	6
1. Proaktywne radzenie sobie						
2. Samoskuteczność	.605**					
3. Koszty emocjonalne	-.332**	-.441**				
4. Stres	-.428**	-.498**	.725**			

5. Płeć ^a	0.152	-0.021 ⁺	0.043	0.141		
6. Wiek	-.284 ^{**}	-0.193	0.021	0.062	-0.119	
7. Status przed zatrudnieniem ^b	-0.150	0.068	-0.099	-.220 [*]	-.213 [*]	.209 [*]

Note. ^a Płeć: 0=kobiety, 1=mężczyźni; ^b status przed zatrudnieniem: 0=zatrudniony, 1=bezrobotny;

⁺*p*<.10, ^{*}*p*<.05, ^{**}*p*<.01, ^{***}*p*<.001

Proaktywne radzenie sobie było pozytywnie związane z przekonaniem o własnej skuteczności oraz negatywnie związane z poziomem ponoszonych kosztów emocjonalnych oraz percepcją stresu. Oznacza to, że wyższa skłonność do proaktywnych zachowań zaradczych wiąże się z niższym spostrzeganym stresem oraz mniejszymi kosztami emocjonalnymi w miejscu pracy. Dodatkowo, wyższy poziom stresu wiązał się z większymi kosztami emocjonalnymi w nowym miejscu zatrudnienia. Analiza zmiennych demograficznych wykazała negatywny związek wieku z proaktywnym radzeniem sobie, co sugeruje, że osoby starsze wykazują mniejszą skłonność do proaktywnego radzenia sobie.

Tabela 2 i 3 prezentują wyniki analizy regresji, przeprowadzonej w celu sprawdzenia postawionych hipotez badawczych. Model 1 obejmował zmienne kontrolowane: płeć, wiek, status przed zatrudnieniem w obecnym miejscu pracy oraz działanie interwencji RAAC (Tabela 2). Spośród tych zmiennych wiek ujemnie wiązał się z proaktywnym radzeniem sobie, natomiast przeprowadzona interwencja podnosiła poziom proaktywnego radzenia sobie. Jak można zauważyć status, jaki posiadał pracownik przed podjęciem obecnej pracy (tj. status bezrobotnego) wiązał się z niższym poziomem proaktywnego radzenia sobie, co potwierdziło hipotezę 1 dotyczącą związku statusu sprzed zatrudnienia (tj. uprzednie bezrobocie) z niższym poziomem proaktywnego radzenia sobie.

Table 2. Związek między badanymi zmiennymi a proaktywnym radzeniem sobie.

Zmienne	Model 1	Model 2
Płeć ^a	.102	.111
Wiek	-.257 [*]	-.113
Status przed zatrudnieniem ^b	-.081	-.166 ^{**}
RAAC Interwencja ^c	.088	.258 ^{**}
Samoskuteczność		.662 ^{**}
R ² (ΔR ²)	.070 [*]	.468 ^{**} (.388 ^{**})

^aPłeć: 0=kobieta, 1=mężczyzna; ^bStatus przed zatrudnieniem: 0=zatrudniony, 1=bezrobotny; ^cRAAC Interwencja: 0=NIE, 1=TAK, ^{*}*p*<.05, ^{**}*p*<.01

Tabela 3 dotyczy zmiennych oddziałujących na poziom spostrzeganego stresu. Zmienne kontrolowane obejmowały płeć, wiek oraz status przed zatrudnieniem. Spośród tych zmiennych posiadany status osoby bezrobotnej przed podjęciem obecnej pracy wiązał się z mniejszym natężeniem stresu w aktualnym miejscu zatrudnienia, co nie potwierdziło przyjętego założenia o negatywnym efekcie tej zmiennej na poziom stresu (hipoteza 2). Jak można zauważyć, odczuwane negatywne emocje w pracy (koszty emocjonalne) zwiększają poziom spostrzeganego

stresu, podczas gdy skłonność do proaktywnego radzenia sobie obniża odczuwany stres. Uzyskane wyniki potwierdziły przyjęte hipotezy dotyczące negatywnego związku odczuwanych kosztów emocjonalnych (hipotez 3) oraz pozytywnego związku proaktywnego radzenia sobie (hipoteza 4) ze stresem.

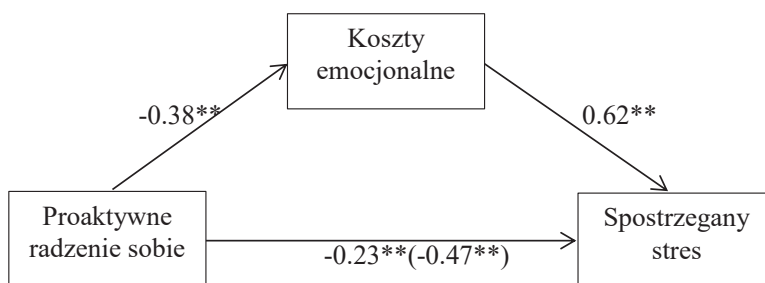
Table 3. Związek między badanymi zmiennymi a spostrzeganym stresem.

Zmienne	Model 1	Model 2
Płeć ^a	.108	.119*
Wiek	.121	.026
Status przed zatrudnieniem ^b		
PC	-.222*	-.178**
Koszty Emocjonalne		-.261**
$R^2 (\Delta R^2)$.042*	.594** (.543**)

^aPłeć: 0=kobieta, 1=mężczyzna; ^bStatus przed zatrudnieniem: 0=zatrudniony, 1=bezrobotny; ^cRAAC Interwencja: 0=NIE, 1=TAK, * $p < .05$, ** $p < .01$

W odniesieniu do hipotezy 5, dotyczącej pośredniego oddziaływania proaktywnego radzenia sobie na poziom spostrzeganego stresu zastosowano test Sobel (Preacher i Hayes, 2004). Kiedy proaktywne radzenie sobie i koszty emocjonalne wprowadzone zostały jako predyktory spostrzeganego stresu ($R^2 = 0.55$, $F(2,96) = 62.22$, $p < 0.001$), współczynnik beta dla proaktywnego radzenia sobie zmienił wartość z -0.47 na -0.23 , $t = -2.95$, $p < 0.01$. Test Sobel wskazał $Z = -3.22$, $p < 0.01$. Rysunek 1 przedstawia bezpośredni i pośredni efekt analizowanych zmiennych. Uzyskane wyniki potwierdziły hipotezę 5, zakładającą pośredniczący efekt kosztów emocjonalnych w relacji między proaktywnym radzeniem sobie a spostrzeganym stresem.

Rysunek 1. Bezpośredni i pośredni efekt proaktywnego radzenia sobie na spostrzeganą stres.



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

DYSKUSJA

W przeprowadzonych badaniach podjęta została analiza proaktywnego radzenia sobie i jego oddziaływania na dobrostan człowieka w sytuacji ponownego zatrudnienia. Przyjęto założenie, że osoby, które przed podjęciem obecnej pracy posiadały status osoby bezrobotnej będą przejawiały mniejszą skłonność do proaktyw-

nego radzenia sobie oraz będą odczuwały więcej negatywnych emocji w miejscu pracy, a w konsekwencji ich spostrzegany poziom stresu okaże się wyższy, w porównaniu do osób zmieniających pracę. Brak pracy bowiem skłania jednostkę do poszukiwania zatrudnienia, z drugiej strony percepcja własnej skuteczności, a przez to wysiłki wkładane w znalezienie nowego miejsca pracy maleją (Feather, 1990). Bezrobotny będzie więc przede wszystkim nastawiony na reaktywne radzenie sobie, przejawiające się w kompensowaniu straty, łagodzeniu istniejącego problemu czy przeformułowanie lub dostosowanie własnych celów do zaistniałych wymogów (Greenglas, 2002: 43), a przez to przejawiać będzie mniejszą tendencję do proaktywności w procesie zaradczym. Uzyskane wyniki potwierdziły przyjęte założenie. Wbrew przyjętym założeniom, uprzedni status osoby bezrobotnej nie oddziaływał na wyższy poziom spostrzeganego stresu w nowym miejscu pracy. Jedno z możliwych wyjaśnień może być upatrywane w przebiegu procesu zaradczego w trakcie szukania pracy. Istniejące badania pokazują, że niepowodzenia w podejmowanym procesie zaradczym mogą prowadzić do obniżenia motywacji i oczekiwań. Osoby bezrobotne mogą więc posiadać obniżone oczekiwania wobec miejsca pracy, podczas gdy osoby uprzednio zatrudnione, wchodząc do nowego miejsca pracy mogą oczekiwać, że napotkane warunki będą lepsze od poprzednich. Osoby ponownie zatrudniane wykazują się większą akceptacją norm w miejscu pracy, co może redukować stres.

Podjęte badania wskazują na ważną rolę proaktywnego radzenia sobie w pierwszym okresie reintegracji zawodowej. Wyniki potwierdziły założenie, że jednostki angażujące się w proaktywne działania zaradcze podtrzymują dobrostan, mianowicie odczuwają mniej negatywnych emocji w miejscu pracy, a także spostrzegają niższy poziom stresu.

Jako limitacje przeprowadzonych badań można wskazać liczebność próby objętej badaniami. Grupa badawcza była relatywnie mało liczna, jakkolwiek liczebność próby pozwoliła na uzyskanie istotnych statystycznie efektów i konfirmacje przyjętych hipotez badawczych. Po drugie, badanie odnotowano znaczny procent osób rezygnujących z udziału w czasie trwania projektu (do 52%). Zachowana pełna anonimowość danych nie pozwoliła na kontrolę powodów rezygnacji, co mogłoby wnieść istotne informacje do analizy wyników.

Przeprowadzone badania pokazują zarówno praktyczne implikacje, jak i sugestie dotyczące kierunków dalszych badań. Uzyskane wyniki podkreślają znaczenie proaktywnego radzenia sobie w utrzymywaniu dobrostanu nowego pracownika w pierwszej fazie zatrudnienia. Ponadto, wskazują na rolę jaką odgrywa status pracownika, poprzedzający wejście do nowej organizacji. Na podstawie uzyskanych rezultatów pojawia się potrzeba zwrócenia uwagi na metody szkoleń skierowanych do nowych pracowników, tak by były efektywne w trenowaniu proaktywnego radzenia sobie, jak również dostosowane do uwarunkowań jednostkowych, m.in. doświadczenie sprzed podjęcia aktualnej pracy, jak np. posiadanie statusu osoby bezrobotnej.

PODZIĘKOWANIA

Badania finansowane były ze środków Narodowego Centrum Nauki (NCN) przyznanych na podstawie decyzji nr DEC-2013/10/M/HS6/00550, w ramach projektu: Proaktywne radzenie sobie z adaptacją do nowego miejsca pracy w sytuacji ponownego zatrudnienia”.

LITERATURA

- Allen, D. G. (2006). Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover? *Journal of Management*, 32, 237-256.
- Chudzicka-Czupała, A. (2004). Bezrobocie: Różne oblicza wsparcia. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Cohen, S., Kamarck, T. i Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396
- Feather, N. T. i O'Brien, G. (1986). A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school-leavers. *British Journal of Psychology*, 77, 459-479.
- Greenglass, E. (2002). Proactive coping. In: E. Frydenberg (Ed.). *Beyond coping: Meeting goals, vision, and challenges* (pp. 37-62).. London: Oxford University Press.
- Greenglass, E. (2002). Proactive coping. In: E. Frydenberg (Ed.). *Beyond coping: Meeting goals, vision, and challenges* (pp. 37-62).. London: Oxford University Press.
- Huijs, J. J. M., Koppes, L. L. J., Taris, T. W. i Blonk, B. (1999). Differences in predictors of return to work among long-term sick-listed employees with different self-reported reasons for sick leave. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897-910.
- Pasikowski, T., Sęk, H., Greenglass, E. i Taubert, S. (2002). The Proactive Coping Inventory - Polish adaptation. *Polish Psychological Bulletin*, 33, 41-46.
- Preacher, K. J. i Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731.
- Rowley, K. M. i Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-332.
- Rutter, M. E., i Jones, J. V. (2007). The Job Club Redux: A step forward in addressing the career development needs of counselor education students. *Career Development Quarterly*, 55, 280-288.
- Saks, A. M. (1994). Moderating effects of self-efficacy for the relationship between training method and anxiety and stress reactions of newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 639-654.
- Saks, A. M. i Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279
- Sarason, B. R., Pierce, G. R., i Sarason, I. G. (1990). Social support: The sense of acceptance and the role of relationships. In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Social support: An international view* (pp. 97-128). New York: Wiley.
- Schwarzer, R. i Taubert, S. (2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. In: E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, visions and challenges* (pp. 19-35). London: Oxford University Press.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. i Juczynski, Z. (2008). *Polish version of the general self-efficacy scale*. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/polish.htm>
- Van Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1581-1590.

- Wanberg, C. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 731-744
- Wanberg, C. R. i Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373-385