



Aleksander Hauziński

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

PSYCHOLOGICZNE MECHANIZMY PROCESU PRZEJŚCIA Z EDUKACJI ZAWODOWEJ DO PRACY

ABSTRACT

The changes taking place in the modern societies, and in particular the changes on the job market, have resulted in several individual consequences. The particular area of interest is the process of human development, up till now explained with the aid of models based on stages of development. These stages assume that the growth and improvement change in terms of quality and at the same time they marginalize the ideas of repetition, reduction and standstill. The aim of this paper is to discuss the contemporary psychological theories and concepts behind the mechanisms regulating the process of transition from vocational education to work. The paper presents the basic theories of Human Agents by Albert Bandura. In its light the mechanisms of self-efficacy are discussed as the most important regulators of vocational activities. Following that, Human Agents concept continuation by Augustyn Bańka is also cited, in particular, the mechanisms regulating the course of vocational career. Empirical relations between the attitudes of young adults entering job market and their perception of self-efficacy are also presented.

Key words:

Human agency, transition from vocational education to work scale, employability, self efficacy

Podjęcie pracy po etapie nauki, na przykład po studiach, staje się wyzwaniem życiowym. Według jednych badaczy sukcesem jest podjęcie pracy, według innych – podjęcie pracy pozwalającej na zaspokojenie różnorodnych potrzeb¹. Kolejni zwracają uwagę na zmianę roli pracy na różnych etapach życia i zmianę jej znaczenia w procesie rozwoju i kształtowania się tożsamości. W tym ujęciu wzrasta znaczenie przedsiębiorczości – jako cechy lub zachowania – dotyczącej aktywności biznesowej i całozyciowej². Są i tacy badacze, którzy koncentrują się na badaniu zjawiska bezrobocia w różnej postaci, wskazując szereg jego indywidualnych i społecznych przyczyn i skutków oraz strategię działań zaradczych³. Mimo różnic stanowisk teoretycznych i głównych obszarów zainteresowań badawczych można dostrzec kilka wyłaniających się podstawowych problemów, wokół których występują kontrowersje.

Celem artykułu jest przedstawienie współczesnych teorii i koncepcji psychologicznych wyjaśniających mechanizmy regulujące proces przejścia z edukacji zawodowej do pracy oraz przedstawienie założeń teoretycznych i konstrukcji skali mierzącej postawę wobec transzycji z edukacji do pracy.

Pierwszym zagadnieniem jest zmiana proporcji i funkcji etapów życia i celów lub zadań rozwojowych na danym etapie uznawanych za kluczowe. Na przykład coraz powszechniej akceptuje się proces wydłużania wczesnych etapów życia, szczególnie młodości i dorosłości wraz z tendencją do ich wydłużania. W okresie dorosłości wyróżnia się trzy fazy: wczesną (ok. 23–34 lata), średnią (ok. 35–60 lat) oraz późną (od 61 lat). Kryterium znajdowania się w danej fazie stanowią zadania rozwojowe, przed którymi stoi jednostka.

Drugim obszarem kontrowersji jest wykrycie zjawiska komplikowania się przebiegu procesu transzycji z jednego etapu rozwoju do kolejnego. Przyjmuje się, że zmieniające się mechanizmy regulujące proces transzycji to skutek wzrastającej nieprzewidywalności warunków otoczenia, co powoduje trudności z wyznaczeniem celów długookresowych działań.

Trzecim zagadnieniem jest konfrontacja różnych strategii realizacji celów życiowych i zawodowych, będąca m.in. konsekwencją zmian relacji społecznych, warunków rynku pracy (rozwoju nowych technologii i dyktatu innowacyjności) oraz rozwoju środków komunikacji i przekazu informacji. Postępująca informatyzacja społeczeństw i możliwość poznania różnych modeli życia i strategii realizacji

¹ Z. Ścibiorek, *Dylematy rozwoju zawodowego*, Warszawa 2009.

² A.I. Brzezińska, J. Schmidt *Przedsiębiorczość jako warunek udanego startu w dorosłość* [w:] *Przedsiębiorczość w edukacji*, A. Andrzejczak (red.), Poznań 2008.

³ Z. Ratajczak, *Bezrobocie. Strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*, Katowice 1998.

celów z jednej strony zwiększa mobilność społeczną, a z drugiej strony narusza istniejący ład społeczny. Coraz częściej odpowiedzialność za podejmowane decyzje i wybory życiowe przenosi się z grupy, rodziny czy klasy społecznej na jednostki. Wymienione zagadnienia znajdują swój wyraz w intensywnie prowadzonych badaniach, m.in. w obszarze psychologii.

Podstawowym zagadnieniem jest w tej perspektywie efektywność działania i umiejętność dokonywania wyborów o niskim ryzyku strat, przewidywanie skutków własnych działań, umiejętność samodzielnego i niezależnego myślenia. Są to kompetencje niezbędne, by w długiej perspektywie życia i pracy zawodowej skutecznie radzić sobie z nieprzewidywalnością warunków otoczenia i zachować akceptowalny standard i pożądaną jakość życia w jego różnorodnych aspektach. Jedną z ważnych teorii psychologicznych, która wskazuje możliwe przyczyny porażek i sukcesów, jest teoria sprawstwa.

1. Teoria skuteczności z perspektywy społecznej psychologii poznawczej

A. Bandura⁴ w ramach społecznej teorii poznania przedstawił teorię sprawstwa (*human agency*) w perspektywie procesów rozwoju człowieka, adaptacji oraz zmiany. Podkreślał, że ewolucyjna zdolność złożonego systemu, jakim jest człowiek, do wykraczania poza ograniczenia otaczającego środowiska czyni go wyjątkowym właśnie z uwagi na możliwość niezależnego kształtowania warunków własnego życia i jego kierunku.

Wskazując w ontogenezie źródła personalnego sprawstwa, Bandura⁵ podkreślał, że decydującą rolę odgrywa społecznie konstruowana jaźń. Rozwój poczucia osobistego sprawstwa wywodzi on ze spostrzegania relacji przyczynowych między zdarzeniami, zrozumienia udziału przyczyn w działaniach oraz z uznania siebie za sprawcę działania. Niemowlęta wykazują wrażliwość na relacje przyczynowe, intensywnie uczą się spostrzegać przyczyny i konsekwencje działań osób z otoczenia. Uczą się sprawstwa, naśladując zachowania opiekunów i doświadczając ich działań. Początkowo spostrzegane bliskie czasowo związki działań i skutków zastępowane są przez zdolności reprezentowania i wyobrażania sobie następstw własnych dzia-

⁴ A. Bandura, *Toward a Psychology of Human Agency*, „Perspectives on Psychological Science” 2006, No. 2, s. 165–180.

⁵ Ibidem, s. 169.

łań. Osoba spostrzega się jako sprawcę działań prowadzących do zamierzonych efektów.

Reprezentacja sprawczej jaźni staje się mechanizmem sprzyjającym odróżnieniu siebie od innych. Proprioceptywne sprzężenie zwrotne, wynikające z aktywności podmiotu, i zwrotne informacje z pozostałych modalności zmysłowych, zachodzące podczas transakcji ze środowiskiem, pozwalają niemowlętom doświadczyć Ja. Na przykład wyłamywanie własnych palców sprawia dziecku ból, którego nie czuje wtedy, gdy szarpie palce dorosłych. Zróznicowanie doświadczeń staje się podstawą odróżnienia się od innych ludzi, a wraz z rozwojem i uczeniem się języka konstruowanie Ja zyskuje silniejsze wsparcie otoczenia społecznego. Dziecko poznaje własne imię i dowiadyuje się od bliskich o osobistych i wyróżniających je cechach.

Według Bandury⁶ jaźń jest osobą, a osobowość ucieleśnia fizyczną i społeczną charakterystykę jednostki wraz z jej tożsamością i zdolnością działania. Chociaż mózg odgrywa centralną rolę w życiu psychologicznym, osobowość nie jest zlokalizowana wyłącznie w mózgu, podobnie jak serce nie jest jedynym organem, w którym krąży krew. Inaczej mówiąc, jaźń, osobowość i otoczenie stanowią nierozdzielne elementy systemu o określonych parametrach działania. Mimo dychotomii podmiotowego sprawstwa i zbiorowej struktury społecznej to ludzie kształtują systemy społeczne, a systemy te zwrotnie porządkują i wpływają na ludzkie życie. Jednak ludzie są zdolni przekraczać ograniczenia dzięki poznawczej samoregulacji (*cognitive self-regulation*) i sprawnemu tworzeniu wyobrażeń przyszłości, które wpływają na ich teraźniejszość. Aby osiągać zamierzone skutki i przemoc wpływu środowiska konstruują, oceniają i modyfikują alternatywne kierunki działania. Bycie sprawczym wyraża wpływ na własne funkcjonowanie w ramach życiowych ograniczeń. Z tego punktu widzenia osobisty wpływ stanowi element struktury przyczynowej. Ludzie potrafią się uporządkować i zorganizować (*self-organizing*), być proaktywnymi i regulować swoją sytuację oraz zastanawiać się nad sobą.

Bandura⁷ twierdzi, że rdzeń koncepcji sprawstwa stanowią intencjonalność (*intentionality*), przewidywanie (*forethought*), kierowanie reakcjami (*self-reactiveness*) oraz samorefleksja (*self-reflectiveness*).

Intencje lub zamierzenia wymagają stworzenia planów działania i strategii ich realizacji. Intencjonalność polega na określeniu własnych interesów i koordynacji współzależnych planów działania, a niekiedy improwizacji.

⁶ Ibidem, s. 170.

⁷ Ibidem, s. 164.

Przewidywanie wymaga nie tylko motywacji i posiadania planów zorientowanych na przyszłość, ale i ustalenia własnego systemu celów oraz antycypacji skutków przyszłych działań. Przyszłość nie stanowi przyczyny bieżących zachowań, ponieważ nie istnieje, ale istnieje jej reprezentacja poznawcza, wizualizacja przyszłości wpływa na teraźniejsze zachowania przez przewodzenie i motywację. Antycypacyjne samokierowanie wynika z wizualizacji celów i oczekiwanych skutków. Zdolność do traktowania antycypowanych skutków jako czynników kształtujących bieżące zachowania wzmacnia celowość i przewidywalność zachowań.

Kierowanie reakcjami wymaga zastanowienia się nad sobą i wykracza poza planowanie i przewidywanie. Sprawstwo obejmuje planowanie działań i podejmowanie decyzji, umiejętność konstruowania spójnych kierunków działania, a także motywację i kontrolę stopnia realizacji planów. Umiejętność regulacji własnej motywacji, emocji i działań prowadzi do wytworzenia osobistych standardów ocen i zdolności korygowania działań.

Refleksja nad sobą wymaga samoświadomej oceny własnego funkcjonowania. Ocena własnej skuteczności ukierunkowana jest przede wszystkim na ocenę trafności myśli i działań oraz na ich korektę.

Bandura⁸ podkreśla, że zachowanie jest produktem współoddziaływania szeregu determinant intrapsychicznych, zachowaniowych i środowiskowych. Kluczowe w tej strukturze czynników jest poczucie wpływu, rozumiane jako udział podmiotu w biegu zdarzeń. Wpływ ten uzależniony jest między innymi od zasobów personalnych, rodzaju aktywności, możliwości sytuacyjnych. Ponadto zachowanie najczęściej jest sytuowane w strukturze społecznej i dotyczy relacji społecznych, co powoduje, że zależnie od perspektywy może być uznane za wpływ podmiotu na grupę, reakcję na sytuację lub efekt środowiskowy itd. Teoria sprawstwa uwytkła zagadnienia wolności i determinizmu. Wolność jest w tym ujęciu definiowana nie jako brak ograniczeń, ale jako doświadczenie wpływu na wybór celów i spodziewane rezultaty działania.

Społeczna teoria poznawcza wyróżnia trzy wymiary sprawstwa: jednostkowy, upelnomocniony (*proxy*) i zbiorowy. Sprawstwo pośrednie, upelnomocnienie, występuje wtedy, gdy osoba nie ma wystarczających zasobów, aby korzystnie rozstrzygnąć określone zadanie, i odwołuje się do pomocy lub interwencji osób, które takimi zasobami dysponują. Z kolei sprawstwo zbiorowe występuje w sytuacji współdziałania osób dzielących się wiedzą, zdolnościami oraz zasobami po to, by korzystnie kształtować przyszłość. W teorii samoskuteczności⁹ ważne jest rozróżnienie między

⁸ Ibidem, s. 165.

⁹ A. Bandura, *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York 1997.

źródłem sądów o skuteczności (np. osoba) a poziomem ocenianego zjawiska (np. skuteczność grupowa bądź indywidualna). W przypadku oceny skuteczności grupowej istotne są przekonania dotyczące zdolności grupy do efektywnego działania.

Bandura zauważa, że zdarzenia przypadkowe i nieprzewidziane znajdują swoje miejsce w układzie zmiennych kształtujących przebieg życia. Przypadkowe zdarzenia wprowadzają do tego układu pewien zakres prawdopodobieństwa i jednocześnie utrudniają przewidywanie zdarzeń w długiej perspektywie. Jednak przypadki nie oznaczają niemożności kontroli ich skutków. Ludzie mają pewien wpływ na radzenie sobie ze skutkami przypadków w życiu. Przypadkowość zdarzeń wraza wraz z ciekawością świata i podejmowanym ryzykiem, a także wraz ze zmianą układu odniesienia, miejsca, zajęć bądź aktywności. Wysoki poziom poczucia skuteczności stanowi bufor chroniący w sytuacjach niespodziewanych trudności. Poczucie skuteczności jest związane z systemem wartości i poczuciem moralnej odpowiedzialności. W tej perspektywie ważną rolę odgrywa proces socjalizacji i modelowania zachowań w systemie rodzinnym.

Koncepcje procesu socjalizacji w obrębie systemu rodzinnego podlegały wielu przekształceniom. Na przykład domniemywano wpływu przeżyć z własnego dzieciństwa na kształtowanie relacji z własnymi dziećmi i jakości życia rodzinnego w dorosłości¹⁰. Późniejsze koncepcje wskazywały istotny wpływ dzieci na działania rodziców¹¹. Pojawiały się również koncepcje dwukierunkowych oddziaływań, dzieci na rodziców, i odwrotnie. W ostatnich latach wzrasta znaczenie koncepcji wyjaśniających proces socjalizacji z perspektywy teoretycznych założeń wskazujących na znaczenie dynamiki aktywności podmiotu¹².

Bandura i in.¹³ wskazali szereg czynników kształtujących aktywność i sprawstwo członków rodziny, w szczególności sposób podkreślając znaczenie spostrzeganej skuteczności (*perceived efficacy*) jako głównego mechanizmu wpływającego na funkcjonowanie rodziny i poziom satysfakcji jej członków. W rodzinie kształtują się wiedza moralna i standardy zachowań stanowiące poznawcze podstawy moralności. Proces oceny zachowania, bazujący na własnych sankcjach moralnych, stanowi element systemu motywacji¹⁴. Zachowania adaptacyjne wymagają umie-

¹⁰ D. Goslin, *Handbook of Socialization Theory and Research*, Chicago 1969.

¹¹ R.Q. Bell, L.V. Harper, *The Effect of Children on Parents*, New York 1997.

¹² L. Kuczynski, *Handbook of Dynamics in Parent-Child Relations*, Thousand Oaks 2003.

¹³ A. Bandura, G.V. Caprara, C. Barbaranelli, C. Regalia, F. Scabini, *Impact of Family Efficacy Beliefs on Quality of Family Functioning and Satisfaction with Family Life*, „Applied Psychology: An International Review” 2011, No. 60, s. 421–448.

¹⁴ A. Bandura, *Toward a Psychology of Human Agency*, „Perspectives on Psychological Science” 2006, No. 2, s. 164–180.

jętności generalizowania nabytych kompetencji na różne nieprzewidziane sytuacje. Jednocześnie sprawstwo nie polega na dysfunkcjonalnej generalizacji nabytych umiejętności bez względu na warunki, ale na tym, by ta sama osoba realizowała skuteczne działania w różnych warunkach i w ten sposób budowała własną osobowość tożsamość w różnych aspektach życia. Bandura¹⁵ jest przekonany, że ocena własnej skuteczności posiada funkcję kontrolną i determinuje samoocenę, nawet bez odwoływania się do doświadczenia. Wyniki licznych badań pokazały, że poziom spostrzeganej samoskuteczności ulega zmianie w zależności od zróżnicowania poziomu trudności zadań, a nie w zależności od treści doświadczenia. Na przykład dzieci szkolne, przed którymi stawiano ambitne cele zawodowe, uzyskiwały wyższe wyniki w nauce¹⁶. Teoria samoskuteczności Bandury jest współcześnie rozwijana i weryfikowana w wielu ośrodkach, a jedną z przyczyn jest jej niepodważalna rola w wyjaśnianiu udziału zasobów podmiotu w procesie rozwoju i radzenia sobie ze zmianami.

Jedną z ważniejszych zmian rozwojowych jest przejście z systemu edukacji na rynek pracy. Jest to jednocześnie ważny problem społeczny, gdyż w krajach europejskich bezrobocie jest najwyższe właśnie w grupie młodych dorosłych oraz osób w okresie późnej dorosłości. Współczesne teorie kariery zawodowej coraz większy nacisk kładą na konieczność uczenia się przez całe życie i wskazują zjawisko wielokrotnego wchodzenia w nowe obszary rynku pracy i podejmowania kolejnych kursów edukacyjnych na przestrzeni całego życia zawodowego. Poniżej przywołałam teorię doradztwa zawodowego A. Bańki, na plan pierwszy wysuwając jej założenia dotyczące uwarunkowań skuteczności w karierze zawodowej.

2. Teoria skuteczności z perspektywy doradztwa zawodowego i doradztwa kariery

Augustyn Bańka¹⁷ zauważa, że zmiana wizji kariery zawodowej prowadzi do wzrostu znaczenia zdolności podjęcia pracy. Zdolność nazywaną zatrudnialnością Bańka ujmuje zarówno w kategoriach subiektywnych możliwości osoby, jak i obiek-

¹⁵ A. Bandura, E.A. Locke, *Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited*, „Journal of Applied Psychology” 2003, No. 88, s. 87–99.

¹⁶ A. Bandura, *Self-Regulation of Motivation through Anticipatory and Self-Regulatory Mechanisms*, „Perspectives on Motivation” 1991, No. 38, s. 69–164; idem, C. Barbaranelli, G. Caprara, C. Pastorelli, *Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories*, „Child Development” 2001, No. 72, s. 187–206.

¹⁷ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2006.

tywnej wartości posiadanych kwalifikacji. Wartość zatrudnialności jest efektem społecznej konstrukcji tożsamości jednostki i subiektywnego dopasowania preferencji do wymagań i realiów rynku pracy. Bańka¹⁸ wskazuje zjawisko eksternalizacji, czyli sytuację, w której jednostka obarczona jest odpowiedzialnością za swoją obecną i przyszłą sytuację zawodową. W Polsce eksternalizacja często przyjmuje formę samozatrudnienia, jak wtedy, gdy pracownik odchodzi z firmy, by podjąć z nią współpracę jako podmiot niezależny, samodzielnie ponoszący koszty szkoleń i koszty pracy. W tym ujęciu karierę wyznaczają nie etapy, lecz projekty (plany, mapy), których realizacja ma gwarantować możliwość pracy.

Bańka¹⁹ precyzuje podstawowe formy kapitału kariery, definiuje i podaje genезę wymienionych terminów, są to m.in. kapitał finansowy, fizyczny, ludzki, kulturowy, społeczny, edukacyjny, reputacji, personalny, doświadczenia i kariery (kompetencje). Wyróżnione formy kapitału kariery podlegają akumulacji, amortyzacji (zużyciu), transformacji (jak zamiana kapitału edukacji na kapitał finansowy itp.). „Wartość” kapitału kariery – rozpatrywana jako suma zasobów i kompetencji – może ulegać zmianom. Należy przyjąć, że szacowanie kapitału kariery młodych dorosłych wchodzących na rynek pracy jest celowe i może służyć zwiększeniu trafności obrazu własnej osoby i własnych zasobów.

Perspektywa współczesnej kariery zawodowej pokazuje, że sytuacja przejścia z systemu edukacji na rynek pracy rozpoczyna długotrwały proces funkcjonowania zawodowego, cechujący się niepewnością, prawdopodobieństwem, ryzykiem. Kariera zindywidualizowana przebiega w warunkach zależności od koniunktury panującej na rynku pracy. Przed rozpoczynającym karierę zawodową stoi szereg wymagań związanych m.in. z własnym rozwojem, poziomem stymulacji z otoczenia (np. poziomem bezrobocia), planowaniem celów życiowych.

W okresie wczesnej dorosłości jednym z kluczowych zadań rozwojowych jest podjęcie pracy. To zarazem jeden z ważniejszych momentów selekcji społecznej, ponieważ jednostka, decydując o tym, kim chce być, próbuje rozwiązać problem swojego umiejscowienia w strukturze społecznej, hierarchii władzy, wpływu, siły, prestiżu²⁰. Trudności z rozpoczęciem kariery zawodowej wynikają z przyczyn indywidualnych i środowiskowych o charakterze obiektywnym i subiektywnym. Do istotnych obiektywnych przyczyn powodujących trudności z podjęciem zatrudnienia należy zaliczyć, m.in.: niskie kwalifikacje zawodowe i wykształcenie, niedoj-

¹⁸ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań 2005.

¹⁹ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo...*, op.cit.

²⁰ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy...*, op.cit.

rzałość emocjonalną i społeczną, ubóstwo oraz brak pracy, niskie płace, brak doświadczenia. Do subiektywnych przyczyn trudności należy zaliczyć nieadekwatne wymagania i oczekiwania absolwenta, niską samoocenę, nieznajomość społecznych reguł pracy, niezrozumienie wymagań roli zawodowej, brak wytrwałości i siły woli itp. Absolwenci często są przekonani, że szukanie pracy to znalezienie wolnego etatu. Bagatelizują wiedzę, że podjęcie i utrzymanie stałej pracy odpowiadającej wykształceniu, talentom, celom oraz planom życiowym jest procesem długotrwałym i złożonym.

Bańka²¹ podkreśla, że poczucie samoskuteczności staje się jednym z ważnych elementów teoretycznej refleksji nad podmiotowymi możliwościami konstruowania planów życiowych i realizacji kariery. Kolejne psychologiczne mechanizmy regulujące proces konstruowania planów kariery i proces przejścia z edukacji do pracy to motywacja osiągnięć, proaktywność, otwartość na nowe doświadczenia życiowe, przywiązanie do zawodu, a także bezdecyzyjność. Wydaje się, że w perspektywie całożyciowej kumulacji aspektów kapitału kariery ważna jest możliwość wyjaśnienia dynamiki zmian potencjału osobowości. Zmiany potencjału osobowości będą zależą również, zgodnie z przekonaniem Bandury, od oceny trudności zadań, a więc od uwarunkowań sytuacyjnych.

Proponując nowe ujęcie diagnozy i oceny poczucia samoskuteczności w karierze, Bańka²² podkreśla, że samoskuteczność oznacza wiarę we własne zdolności organizowania i wprowadzania w życie takich działań, które będą potrzebne do przezwyciężenia przyszłych, potencjalnie trudnych sytuacji. Samoskuteczność to indywidualny osąd i ocena własnych kompetencji oraz zdolność poradzenia sobie z trudnościami. Często spostrzeganie własnej sytuacji jako charakteryzującej się subiektywnie wysoką szansą sukcesu wspiera skuteczność podejmowanych działań. Ludzie przekonani o własnych zdolnościach podchodzą do trudnych zadań jak do wyzwania. Spostrzegają się jako działających skutecznie, przez pryzmat doświadczonej skuteczności dotychczasowych działań. Wyróżnia się cztery główne mechanizmy kształtowania samoskuteczności: 1. Doświadczenia, dające poczucie, że jest się skutecznym i dobrym w tym, co się robi; 2. Modelowanie społeczne, polegające na naśladowaniu zachowań zwieńczonych powodzeniem; 3. Perswazję społeczną, polegającą na wspieraniu i przekonywaniu przez otoczenie, że jest się zdolnym do osiągnięcia zakładanego celu; oraz 4. Umiejętność zredukowania stresu występującego w procesie radzenia sobie z trudnościami i umiejętność kształtowania dobrego nastroju związaną z optymizmem. Obecnie sytuacja i regu-

²¹ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo...*, op.cit.

²² Ibidem, s. 212.

ły funkcjonowania na rynku pracy znacząco zwiększają poczucie frustracji i poziom stresu. Wynika to ze wzrastającej liczby barier kariery (kryzys, zamknięte zawody, restrukturyzacja przedsiębiorstw, umowy śmieciowe) oraz przeszkód utrudniających rozwój zawodowy (miejsce zamieszkania poza obszarami, w których powstają nowe miejsca pracy, niedostatek finansowego kapitału na rozpoczęcie własnej działalności itd.).

Głównym celem stosowania 30-itemowej Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze A. Bańki²³ jest ocena własnej skuteczności w kontekście kariery międzynarodowej. Samoskuteczność jako ocena zaufania do zdolności organizowania i egzekwowania określonego kierunku aktywności obejmuje cztery czynniki:

- 1) Zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych. Czynnikiem ten ukazuje nasilenie kompetencji społecznych wykorzystywanych w kontaktach interpersonalnych w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych. Stwierdzenia składające się na pozycje czynnika pierwszego odnoszą się do subiektywnego poczucia możliwości odniesienia sukcesu zawodowego dzięki umiejętnościom społecznym i posiadanemu doświadczeniu zawodowemu.
- 2) Zaufanie do własnych kompetencji zawodowych. Obejmuje on pozycje wyrażające przekonania odnoszące się do zaufania do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych.
- 3) Zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń. Obejmuje on problemy subiektywne, odnoszące się do możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego i szczęścia życiowego dzięki umiejętnościom panowania nad zdarzeniami żywymi pojawiającymi się w karierze. Mierzy on poczucie wartości jednostki przez pryzmat zdolności do podmiotowego kierowania sytuacją i bezpośredniego sprawstwa.
- 4) Zaufanie do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia. Pozycje tego czynnika służą określeniu poczucia zdolności jednostki do koordynowania podstawowych sfer i ról życia, takich jak: praca, rodzina i oddalenie terytorialne od miejsca pochodzenia.

Niski poziom samoskuteczności prowadzi do wielu niekorzystnych konsekwencji. Pierwszą z nich jest poczucie dyssatisfakcji z uległości wobec presji otoczenia. Drugą konsekwencją jest poczucie winy oraz pretensji. Związane jest z oceną osoby, że nie potrafi się bronić przed naciskami i pozwala sobą manipulować, poddając się niechcianej presji ze strony innych. Negatywnym skutkiem przeżywania

²³ Ibidem, s. 214.

takich emocji jest zaniżona samoocena oraz nieśmiałość. Nieasertywne zachowanie przybiera formę agresywności albo submisyjności. O ile zachowania agresywne to wrogie działania naruszające prawa innych, o tyle submisyjne zachowania bierno-uległe uwzględniają uczucia, siłę lub autorytet innych z jednoczesnym wyrażeniem się lub brakiem obrony własnych praw i uczuć²⁴.

W procesie przejścia z systemu edukacji na rynek pracy poczucie samoskuteczności może być gwarantem wytrwałości w podejmowaniu działań zaradczych. Poziom poczucia skuteczności jako antycypacja prawdopodobieństwa osiągnięcia celów zawodowych na podstawie wykorzystania posiadanych zasobów odgrywa kluczową rolę regulującą proces przejścia z systemu edukacji do pracy.

3. Postawy młodych dorosłych w sytuacji przejścia z systemu edukacji na rynek pracy

Jak wskazano wyżej, odwołując się zarówno do teorii A. Bandury, jak i A. Bańki, psychologicznych czynników regulujących proces przejścia jest znacznie więcej. Jednym z klasycznych psychologicznych terminów służących wyjaśnieniu relacji osoby z jej społecznym otoczeniem jest postawa.

Problemem badawczym artykułu jest analiza trafności teoretycznej Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP). W tym celu przywołano ogólną teorię sprawstwa A. Bandury i samoskuteczności zawodowej A. Bańki wraz ze skalą do jej pomiaru (SPS), a także podjęto analizę czynnikową ostatecznej wersji skali PEZP.

Poniżej przedstawiono przebieg badań nad konstrukcją skali mierzącej uogólnioną postawę wobec tranzycji absolwentów na rynek pracy. Dyskusja ze studentami na temat trafności wyboru kierunku studiów i możliwości podjęcia zatrudnienia pokazała, że w dużej części nie mieli oni sprecyzowanych planów zawodowych. Studentom trudno było odpowiedzieć na następujące pytania: Jakie organizacje i instytucje, przede wszystkim uczelniane, zajmują się orientacją zawodową, pomocą i pośrednictwem w znalezieniu pracy i kierują swą propozycją do studentów i absolwentów? Jakie znasz przedsiębiorstwa i zakłady pracy, w których mógłbyś aplikować o pracę w wyuczonym zawodzie? Jakie masz oczekiwania wobec przyszłego pracodawcy i przyszłego miejsca pracy? Co jest twoim atutem w porównaniu z innymi absolwentami szukającymi zatrudnienia? Studenci napi-

²⁴ A. Bańka, *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*, Poznań–Warszawa 2005.

sali referaty na temat „Szanse i zagrożenia stojące przed absolwentem wchodzącym na rynek pracy”. Na podstawie analizy treści referatów oraz dyskusji dotyczących najważniejszych zadań, problemów oraz wyzwań i rozterek, z którymi musi uporać się absolwent wchodzący na rynek pracy, stworzono wstępną listę obejmującą sto postaw i opinii dotyczących procesu przejścia. Przeprowadzono badania 100-pozycyjną skalą z udziałem grupy 70 osób kończących studia dzienne, wieczorowe i zaoczne. Badani oceniali twierdzenia na pięciopunktowej skali likertowskiej, oceniając itemy od „całkowicie się nie zgadzam” do „całkowicie się zgadzam”. Dobór próby był celowy, gdyż dobierano badanych, którzy kończyli studia wyższe i niebawem mieli podjąć stałe zatrudnienie.

Na wynikach przeprowadzono analizę czynnikową, test osypiska i badania rzetelności. Po usunięciu postaw z ładunkiem niższym od 0,5 oraz postaw skupionych w składowych o liczbie niższej od trzech uzyskano pierwszą wersję 22-pozycyjnej skali. Uporządkowane pozycje skonfrontowano z założeniami teoretycznymi współczesnych teorii przejścia z edukacji do pracy oraz ze współczesnymi teoriami karier i rozwoju zawodowego. Ta jakościowa analiza pozycji pozwoliła również odnieść ich treść do aktualnych koncepcji decyzyjności i skuteczności oraz teorii osobowości, co służyło dalszej redukcji. Ostatecznie do dalszych analiz przyjęto skalę 16-pozycyjną.

Kolejny etap badań w 2011 roku przeprowadzono na grupie 134 studentów Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza i Politechniki Poznańskiej, również kończących studia. Otrzymane wyniki poddano analizie czynnikowej. Pierwszym krokiem było wytypowanie optymalnej liczby czynników do dalszych obliczeń, w tym celu posłużono się testem osypiska Cattella. Test ten wykazał, że optymalną strukturą czynnikową skali będzie struktura czteroczynnikowa. W drugim kroku obliczone zostały – z wykorzystaniem pakietu SPSS – ładunki czynnikowe i na ich podstawie pogrupowano pozycje skali do poszczególnych czynników. Cztery główne czynniki wyjaśniają 50,9% wariancji, co jest poziomem akceptowalnym. *Alfa* Cronbacha dla całości skali jest zadowalająca bo wynosi 0,737. Również wartości współczynników rzetelności dla poszczególnych pozycji skali są zadowalające, wahając się w granicach od 0,450 do 0,750. Miara adekwatności doboru próby Kaisera – Meyera – Olkina i Bartleta wynosi 0,69. Wartość wyznacznika korelacji wynosi 0,27.

Przyjęto, że im niższy wynik uzyska badany, tym wyższe charakteryzuje go nasilenie negatywnych składników uogólnionej postawy wobec przejścia z edukacji do pracy. Wynik wyższy od średniej oznacza pozytywną postawę wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy. Wyróżnione itemy Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy uporządkowane zgodnie z grupowaniem jako składowe wyróżnionych czynników przedstawiono poniżej.

Czynnik 1

Eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy: 1.1. Przejście na rynek pracy jest obecnie zadaniem życiowym ustawionym ponad siły przeciętnego człowieka; 1.2. Przejście na rynek pracy wydaje mi się procesem bardzo skomplikowanym i długim; 1.3. Przejście na rynek pracy wymaga obecnie od jednostek tak silnej determinacji, że czasami warunek ten wydaje się nie do spełnienia; 1.4. Dostępna obecnie oferta praktyk i staży podczas edukacji zawodowej nie ułatwia przechodzenia na rynek pracy; 1.5. Podjęcie pełnoetatowej stałej pracy wymaga więcej pomocy ze strony rodziny i innych osób, niż ma to miejsce obecnie; 1.6. Obawiam się, że studia i nauka zawodu niewiele znaczą w planowaniu i podejmowaniu stałego zatrudnienia.

Czynnik 2

Kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy: 2.1. Posiadanie jakiegokolwiek pracy jest lepsze niż bycie bezrobotnym; 2.2. Nie warto podejmować stałej pracy, której się nie lubi, i to nawet wtedy, gdy nie ma się szans na jakąkolwiek inną; 2.3. Nie uważam, aby praca dorywcza podejmowana podczas studiów miałaby ułatwiać podjęcie zatrudnienia po ich zakończeniu.

Czynnik 3

Ocena barier wejścia na rynek pracy: 3.1. Nie warto dążyć do podejmowania stałego zatrudnienia na niezadowalających warunkach; 3.2. Niejasność prognoz dotyczących koniunktury na rynku pracy jest tym, co demobilizuje w podejmowaniu stałego zatrudnienia; 3.3. Niepewność związana z radzeniem sobie na rynku pracy jest czynnikiem zniechęcającym do angażowania się w stałą pracę.

Czynnik 4

Konsekwencje podjęcia decyzji o zatrudnieniu: 4.1. Szybkie podjęcie stałego zatrudnienia może nie być korzystne dla pełnego rozwoju potencjału osobowego jednostki; 4.2. Pozostawanie w systemie edukacji i wydłużona młodość jest perspektywą mniej ryzykowną niż podjęcie stałego zatrudnienia; 4.3. Uważam, że obecnie rozpoczęcie stałego zatrudnienia nie stwarza jednostce lepszych perspektyw dla zaspokojenia jej ważnych potrzeb; 4.4. Uważam, że warunkiem udanego przejścia z edukacji na rynek pracy bynajmniej nie jest wczesne wyznaczenie sobie przez jednostkę celów zawodowych i ich konsekwentna realizacja.

Największą część wariancji wyjaśnia czynnik pierwszy, nazwany „Eksploracja i ocena własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy”. Znalazło się w nim sześć

pozycji opisujących ocenę własnych możliwości i zdolności zatrudnieniowej, a także zasobów wynikających z możliwości skorzystania ze wsparcia rodziny. Jednocześnie oceny dotyczą spostrzeganej sytuacji na rynku pracy i ogólnej refleksji dotyczącej sytuacji absolwentów na rynku pracy. W skład czynnika drugiego, nazwanego „Kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy”, weszły trzy pozycje mówiące o ocenie sytuacji zagrożenia bezrobociem, podjęcia niesatysfakcjonującej pracy oraz zdobytego w trakcie prac dorywczych doświadczenia na rynku pracy. Czynnikiem trzecim, nazwanym „Ocena barier wejścia na rynek pracy”, pokazuje postawy wobec podjęcia pracy poniżej aspiracji oraz poziom awersji do podejmowania ryzyka każdej pracy i jednocześnie do podejmowania zobowiązań zawodowych. W skład czynnika czwartego wchodzi cztery pozycje wyjaśniające składniki postawy wobec podjęcia decyzji o zatrudnieniu. Szczegółową interpretację wyników tego etapu badań omówiono w artykule Hauzińskiego²⁵.

W kolejnym etapie badań uczestniczyło 59 studentów kierunku edukacja artystyczna Politechniki Poznańskiej. Wypełnili kwestionariusze Skali Poczucia Skuteczności (SPS) A. Bańki oraz Skalę Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP) A. Hauzińskiego. Starano się udzielić odpowiedzi na pytanie o to, jaką uogólnioną postawą (pozytywną bądź negatywną) charakteryzują się osoby o wysokim wyniku poczucia skuteczności. Przyjęto hipotezę mówiącą, że osoby o wysokim wyniku poczucia samoskuteczności charakteryzują się uogólnioną pozytywną postawą wobec procesu przejścia z edukacji zawodowej do pracy.

4. Dyskusja wyników badań

Analiza wyników PEZP pokazała, że wśród badanych dominuje postawa o negatywnym ładunku emocjonalnym. Badani wyżej niż przeciętnie zgadzają się z takimi twierdzeniami, jak: przejście na rynek pracy wydaje mi się procesem bardzo skomplikowanym i długim, szybkie podjęcie stałego zatrudnienia może nie być korzystne dla pełnego rozwoju potencjału osobowego jednostki, dostępna obecnie oferta praktyk i staży podczas edukacji zawodowej nie ułatwia przechodzenia na rynek pracy, niepewność związana z radzeniem sobie na rynku pracy jest czynnikiem zniechęcającym do angażowania się w stałą pracę, nie warto dążyć do podejmowania stałego zatrudnienia na niezadowolających warunkach, obawiam się,

²⁵ A. Hauziński, *Założenia teoretyczne, konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP)*, „Czasopismo Psychologiczne” 2012, nr 2.

że studia/nauka zawodu niewiele znaczą w planowaniu i podejmowaniu stałego zatrudnienia oraz że niejasność prognoz dotyczących koniunktury na rynku pracy zniechęca do podejmowania stałego zatrudnienia.

Z kolei odpowiadając na twierdzenia SPS badani okazali się nieco niższym niż przeciętne poczuciem skuteczności. W związku z tym okazało się, że udzielając odpowiedzi, szczególnie nie zgadzali się z następującymi twierdzeniami: znając siebie, wiem, że poradziłbym sobie w każdej rywalizacji; uważam, że z moim wykształceniem mam prawo szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców; mam pewność, że wszędzie mogę być uznany za specjalistę w swojej dziedzinie; uważam, że z moim wykształceniem mogę szukać szczęścia w korporacjach zatrudniających pracowników na całym świecie; moim rozmyślaniom o karierze nigdy nie towarzyszy obawa, że zabraknie mi doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdzie coś źle; wierzę, że moje doświadczenia i kontakty są wystarczające, by nie bać się robienia kariery; wiem, że poradziłbym sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca zamieszkania związanego z karierą zawodową; uważam, że moje sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji dostarczają mi dobrej wiedzy do zaplanowania kariery. Okazało się, że zarówno w ocenie własnej skuteczności, jak i w treści uogólnionej postawy wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy badani uzyskali wyniki niższe od średniej dla skal odpowiedzi.

Starając się odpowiedzieć na pytanie o stopień siły związku między wynikami uzyskanymi przez badanych skalami SPS i PEZP, obliczono współczynnik korelacji dla średnich wyników każdej skali. Stwierdzono, że współczynnik korelacji r -Pearsona wynosi $r = 0,3$; $p < 0,05$. Można to zinterpretować w ten sposób, że badani uzyskujący niższe wyniki na skali przejścia z edukacji zawodowej do pracy charakteryzują się niższymi wynikami poczucia skuteczności i odwrotnie.

Można sformułować następujące wnioski z przeprowadzonych badań: 1. Wśród kończących studia badanych dominuje uogólniona negatywna postawa wobec procesu tranzykcji z edukacji zawodowej do pracy. Wyraża się niskim poziomem samoświadomości oraz niską oceną własnych zasobów, ambiwalencją wobec warunków rynku pracy, a także oceną tych warunków jako barierą, co powoduje niechęć do pełnego angażowania się w aktywność zawodową; 2. Postawa ta jest skorelowana z niskim poczuciem samoskuteczności zawodowej oznaczającej przekonanie o kompetencjach życiowych, zawodowych i kontroli zdarzeń w procesie poszukiwania i podejmowania zatrudnienia; 3. Mechanizm samoskuteczności jako składnik poczucia sprawstwa u badanych osób działać może jako wewnętrzna, psychiczna bariera w procesie poszukiwania pracy, a nie jako kompetencja zwiększająca szanse zawodowe.

Jak przytoczono wcześniej, Bandura twierdzi, że rdzeń koncepcji sprawstwa stanowią intencjonalność, przewidywanie, kierowanie reakcjami oraz samorefleksja. W świetle uzyskanych wyników można sądzić, że mechanizmy te, składające się na tożsamość osoby, nie są u badanych ukształtowane w efektywną strukturę. W procesie przejścia na rynek pracy poczucie samoskuteczności jest gwarantem wytrwałości w podejmowaniu działań zaradczych.

Na tym etapie badań grupa osób badanych była nieliczna. Uzyskane wyniki pozwalają jednak na przyjęcie kilku wstępnych wniosków dotyczących planowania kolejnych badań psychologicznych mechanizmów regulujących proces przejścia z edukacji zawodowej do pracy. Po pierwsze, plan badawczy powinien obejmować większą liczbę mechanizmów regulacyjnych. W przywołanym badaniu uwzględniono dwie zmienne: postawę wobec przejścia z edukacji zawodowej na rynek pracy oraz poczucie skuteczności w karierze. Można postawić hipotezę mówiącą, że poszerzenie planu badawczego o kolejne zmienne stanowiące mechanizmy regulujące proces przejścia z nauki do pracy pozwolą pełniej wyjaśnić źródła efektywności i sukcesu zawodowego absolwentów. Po drugie, należy uwzględnić w planie badań odpowiednio liczne grupy badanych. Po trzecie, wskazane jest uwzględnienie w badaniach w szerokim zakresie charakterystyki społecznej badanych osób. Odwołując się do teorii kapitału kariery Bańki, należałoby określić społeczny, edukacyjny, finansowy, ludzki itd., kapitał badanych osób. Już Bynner²⁶ twierdził, że kapitał tożsamości ma fundamentalne znaczenie dla powodzenia w procesie przejścia z systemu edukacji na rynek pracy. Wartość kapitału tożsamości w sukcesie zawodowym nie zmniejsza się w czasie i nie dotyczy jedynie okresu poszukiwania pierwszej pracy.

5. Środowiskowe determinanty mechanizmów regulujących proces przejścia z edukacji zawodowej do pracy

Dynamika rynku pracy i pojawianie się coraz to nowych specyficznych specjalności zawodowych, szczególnie w branży nowych technologii, powodują, że kapitał tożsamości jest kluczowym składnikiem przebiegu życia zawodowego i podlega zmianom wtedy, gdy warunki rynku pracy wymagają podnoszenia kwalifikacji. W sytuacji dynamicznych zmian i niepewności prognoz dotyczących rynku pracy ważną rolę odgrywają system edukacji i programy kształcenia przez całe życie,

²⁶ J. Bynner, *Education and Family Components of Identity in the Transition from School to Work*, „International Journal of Behavioral Development” 1998, No. 22.

służące dostosowaniu wykształcenia do potrzeb rynku pracy. W 2009 roku największa liczba absolwentów ukończyła kierunki: ekonomia i administracja (25,8%), pedagogika (15,9%), społeczne (14,6%), humanistyczne (8,2%) oraz medyczne (6,7%), a najniższy odnotowano wśród absolwentów ochrony i bezpieczeństwa, weterynarii, opieki społecznej i usług transportowych. Osoby z wyższym wykształceniem zatrudniane są przede wszystkim w sektorze usług rynkowych, jak pośrednictwo finansowe oraz nieruchomości, a także usług nierynkowych, obejmujących administrację publiczną, edukację i ochronę zdrowia. W latach 2007–2010 najsilniej wzrastało zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu nauk matematycznych, fizycznych oraz technicznych. Należy podkreślić, że wraz ze wzrostem liczby absolwentów uczelni wyższych wzrasta zapotrzebowanie na wykształconych pracowników²⁷.

W badaniach celów młodych dorosłych przechodzących z systemu edukacji na rynek pracy Nurmi i Salmela-Aro²⁸ wykorzystali metodologię badania projektów personalnych Little'a, analizując takie zakresy celów, jak: edukacja, praca, rodzina oraz cele związane z rozwojem tożsamości. Badacze na pierwszy plan wysunęli analizę rozwoju jednostki w cyklu życia. Rozwój ten ukazali jako dwa różne procesy regulacyjne.

Pierwszy proces, związany z orientacją przyszłościową, polega na dokonaniu wyboru środowiska rozwoju i wynika z aktywnej refleksji nad sytuacją życiową. W jego przebiegu najważniejszą rolę odgrywają motywacja i konstruowanie celów. Konstruowanie celów zwiększa szanse na skuteczne radzenie sobie z trudnościami przyszłych transycji i wymaga porównań motywów indywidualnych z zadaniami rozwojowymi, oczekiwaniami społecznymi i ofertą instytucjonalną. Zazwyczaj cele personalne odpowiadają zadaniam rozwojowym i transycjom w obrębie instytucji właściwych dla grupy wiekowej.

Drugi umożliwia rozpatrywanie sukcesu lub porażki transycji przez pryzmat konsekwencji i jej wpływu na dalsze życie osoby. W takim ujęciu badania przebiegu transycji służą wykryciu sposobów rekonstrukcji ważnych celów życiowych w kategoriach zaangażowania się w ich realizację, wyboru nowych celów, zmiany priorytetów i uporządkowania celów. Na przykład podjęcie pracy może skutkować wzrostem tendencji do realizacji celów z następnych poziomów danej trajektorii rozwoju. W przypadku niepowodzenia słabnie zaangażowanie w realizację wyznaczonych celów, co stanowi formę kontroli wtórnej lub strategię akomodacji. Dzię-

²⁷ P. Żuber, *Raport Polska 2011 Gospodarka – Społeczeństwo – Regiony*, Warszawa 2011.

²⁸ J.-E. Nurmi, K. Salmela-Aro, *Goal Construction, Reconstruction and Depressive Symptoms in a Life – Span Context: The Transition From School to Work*, „Journal of Personality” 2002, No. 70.

ki temu porażka nie przesłania możliwości pozytywnych osiągnięć w przyszłości i może skłonić osobę do zaangażowania się w realizację nowych celów.

W kontekście powyższych badań należy stwierdzić, że wspieranie aktywności edukacyjnej i zawodowej młodzieży nie może ograniczać się jedynie do instytucji szkoły, ale powinno obejmować szerszy kontekst ich życia i środowiska rozwoju. Środowisko wspierające aktywność, przedsiębiorczość i sprawstwo powinno być środowiskiem przyjaznym, nieopresyjnym, o zróżnicowanych potencjalnych możliwościach podejmowania własnej aktywności.

Z perspektywy wyników przywołanych badań PEZP i SPS należy zauważyć, że programy nauczania szkolnego w zbyt małym stopniu kształtują postawy i umiejętności promujące przedsiębiorczość, aktywność, a także wspierające budowanie pozytywnego obrazu własnej osoby. Sytuacja przejścia z systemu edukacji na rynek pracy wymaga rekonstrukcji definicji własnej osoby i uwzględnienia antycypowanych ról zawodowych i aspiracji. Kończący naukę wychodzi z roli ucznia i staje się absolwentem szukającym pracy, pracownikiem albo przedsiębiorcą.

W procesie tranzycji warunki rynku pracy oraz możliwości i potencjał osoby determinują jej pozycję i przebieg kariery. Sytuacja społeczna i warunki na rynku pracy niekiedy skłaniają do przyjęcia różnych lub sprzecznych ze sobą obrazów siebie i pełnionych ról. Uzyskane wyniki pokazują, że studentów charakteryzuje wysoki poziom obawy przed wejściem na rynek pracy i w związku z oceną własnego potencjału mają poczucie nieadekwatności własnych możliwości i oczekiwań wobec warunków kształtujących realia rynku pracy. Niska ocena własnego potencjału zawodowego skutkuje zaniżeniem oczekiwań wobec przyszłego pracodawcy. Taki mechanizm przypomina samospełniającą się przepowiednię, niestety, dotyczącą niekorzystnych perspektyw zawodowych. Studenci spostrzegają szeroką ofertę rynku pracy jako niezadowalającą i dużo niższą od oczekiwanej. Chociaż składnik poznawczy postawy wskazuje pewien realizm oceny sytuacji na rynku pracy, jednocześnie uwypukla szereg barier w postaci niejasności prognoz i niepewności panujących na rynku pracy. Tak ukształtowana postawa jest przeciwieństwem poznawczych składników mechanizmu sprawstwa przedstawionego przez A. Bandurę.

Ponieważ badani studenci charakteryzowali się uogólnioną negatywną postawą wobec wejścia na rynek pracy, wskazane byłoby działanie skoncentrowane na następujących aspektach procesu tranzycji z edukacji do pracy. Po pierwsze, uczniów i studentów w ramach programu edukacji należałoby wspomóc w zakresie poznawania własnych mocnych i słabych stron, systemu cenionych wartości i szeroko rozumianych zasobów. Na podstawie pogłębionej refleksji nad sobą mogliby formułować trafne i efektywne plany zawodowe. Służyć temu mogłyby odpowiednio

zaawansowane programy z obszaru doradztwa zawodowego. Po drugie, program edukacji powinien obejmować ofertę zawodoznawczą, by studenci w zrozumiały i rzetelny sposób mogli zapoznać się ze strukturą świata zawodów, wynagrodzeniami, możliwościami rozwoju kariery. Po trzecie, należałoby skonfrontować wyobrażenia młodych ludzi o przebiegu kariery zawodowej, często budowane na podstawie obserwacji członków rodziny i bliskich, z różnorodnością ścieżek zawodowych występujących współcześnie.

LITERATURA

- Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G., Pastorelli C., *Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories*, „Child Development” 2001, No. 72.
- Bandura A., Caprara G.V., Barbaranelli C., Regalia C., Scabini E., *Impact of Family Efficacy Beliefs on Quality of Family Functioning and Satisfaction with Family Life*, „Applied Psychology: An International Review” 2011, No. 60.
- Bandura A., Locke E.A., *Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited*, „Journal of Applied Psychology” 2003, No. 88.
- Bandura A., *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York 1997.
- Bandura A., *Self-Regulation of Motivation through Anticipatory and Self-Regulatory Mechanisms*, „Perspectives on Motivation” 1991, No. 38.
- Bandura A., *Toward a Psychology of Human Agency*, „Perspectives on Psychological Science” 2006, No. 2.
- Bańka A., *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*, Poznań–Warszawa 2005.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2006.
- Bańka A., Wołoska A., *Zmiana rzeczywistości organizacyjnej a postawy pracy: analiza typów przywiązania do organizacji i zaangażowania w pracę [w:] Praca i organizacja w procesie zmian*, B. Rożnowski, A. Biela, A. Bańka (red.), Poznań 2006.
- Bańka A., *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań 2005.
- Bell R.Q., Harper L.V., *The Effect of Children on Parents*, New York 1997.
- Brzezińska A.I., Schmidt J., *Przedsiębiorczość jako warunek udanego startu w dorosłość [w:] Przedsiębiorczość w edukacji*, A. Andrzejczak (red.), Poznań 2008.
- Bynner J., *Education and Family Components of Identity in the Transition from School to Work*, „International Journal of Behavioral Development” 1998, No. 22.
- Goslin D., *Handbook of Socialization Theory and Research*, Chicago 1969.

- Hauziński A., *Założenia teoretyczne, konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP)*, „Czasopismo Psychologiczne” 2012, nr 18.
- Kuczynski L., *Handbook of Dynamics in Parent-Child Relations*, Thousand Oaks 2003.
- Nurmi J.-E., Salmela-Aro K., *Goal Construction, Reconstruction and Depressive Symptoms in a Life – Span Context: The Transition From School to Work*, „Journal of Personality” 2002, No. 70.
- Ratajczak Z., *Bezrobocie. Strategie zaradcze i wzorce pomocy psychologicznej*, Katowice 1998.
- Ścibiorek Z., *Dylematy rozwoju zawodowego*, Warszawa 2009.
- Żuber P., *Raport Polska 2011 Gospodarka – Społeczeństwo – Regiony*, Warszawa 2011.