



Paweł Kot

Katedra Psychologii Emocji i Motywacji
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Związek nadziei na sukces z skutecznością tranzycji z systemu edukacji na rynek pracy – badania podłużne absolwentów / *Relationship of hope for success with the effectiveness of school-to-work transition – longitudinal studies on graduates*

Streszczenie

W artykule podjęto problem związku nadziei na sukces na skuteczność tranzycji z edukacji na rynek pracy. W badaniu z powtórzoną pomiarem wzięło udział 73 absolwentów (41 kobiet i 32 mężczyzn). Średnia wieku badanych wynosiła $M = 24,72$; $SD = 0,88$. Wykorzystano Kwestionariusz Nadziei na Sukces. Osoby posiadające pracę na różnych etapach tranzycji mają wyższy poziom nadziei na sukces. Zaobserwowano również zmiany w poziomie nadziei na poszczególnych etapach tranzycji. Dodatkowo poziom nadziei na etapie przygotowania pozwala przewidywać posiadanie zatrudnienia po pół roku od opuszczenia systemu edukacji.

Słowa kluczowe: tranzycja szkola-praca, nadzieja na sukces

Abstract

The article discusses the problem of the relationship of hope for success with the effectiveness of school-to-work transition. 73 graduates (41 women and 32 men) participated in the repeated measure study. The average age of the subjects was $M = 24.72$; $SD = 0.88$. The Hope for Success Questionnaire was used. People having jobs at various transition stages demonstrate a higher level of hope for success. Changes in the level of hope at individual stages of transition were also observed. In addition, the level of hope at the preparation stage allows for anticipating employment six months after graduation.

Key words: school-to-work transition, hope for success

1. TRANZYCJA Z EDUKACJI NA RYNEK PRACY

W psychologii terminem tranzycja określa się „*różne zjawiska zaburzeń ciągłości w życiu jednostek*” (Guichard, Huteau, 2005, s. 8). Tranzycja może wynikać z wchodzenia w nowe role społeczne oraz ze zmiany sytuacji życiowej, związanej z poszukiwaniem nowego sposobu realizowania siebie w nowych warunkach. Z taką sytuacją mamy do czynienia przy podjęciu przez młodych ludzi zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji (Anderson, Goodman, Schlossberg, 2012; Lipińska-Grobelny, Ciesielska, 2018). Nicholson i West (1987) opracowali model procesu przechodzenia na rynek pracy w formie powtarzających się cykli. Jeden cykl składa się z czterech możliwych do wyróżnienia faz:

1. Przygotowanie – obejmuje tworzenie oczekiwań co do przebiegu tranzycji, kształtowanie celów i gromadzenie potrzebnych kompetencji, które będą przydatne po tranzycji na rynek pracy.
2. Starcie – rozpoczyna się, gdy osoba znajdzie się już w nowej sytuacji (np. skończy szkołę) i aby przetrwać ten trudny okres testuje nowe rozwiązania wcześniej nieznanymi problemami.
3. Dostosowanie – dotyczy stopniowego zrozumienia warunków rynku pracy i stosowania rozwiązań adekwatnych do wymogów jakie on stawia. Zmiany odnoszą się do osobistych przekonań, budowania relacji społecznych, pozyskania wsparcia i zasobów usprawniających dalsze procesy adaptacyjne.
4. Stabilizacja – charakteryzuje się uspokojeniem i osiągnięciem pełnej skuteczności działania w nowej sytuacji. Stan stabilizacji nie jest trwały, ponieważ jednostkę mogą spotkać kolejne tranzycje podczas powrotu do fazy przygotowania i musi od nowa gromadzić zasoby istotne dla kolejnego przejścia.

Pierwszy kontakt z rynkiem pracy ma istotne znaczenie dla przebiegu dalszej aktywności zawodowej. Od jego powodzenia zależy nie tylko znalezienie zatrudnienia, ale przede wszystkim wejście w dorosłość i realizacja innych planów życiowych (Rożnowski, Kot, 2018). Skuteczna tranzycja ma duże znaczenie dla budowania pozytywnych przekonań dotyczących siebie, umacniania poczucia sprawstwa, przekonania o umiejętności radzenia sobie mimo napotkanych przeszkód. Równocześnie im wyższe natężenie wymienionych zasobów indywidualnych posiada jednostka, tym bardziej rośnie jej szansa na powodzenie na rynku pracy (por. Avey, Luthans, Youssef, 2010; Łaguna, 2010; Anderson, Goodman, Schlossberg, 2012; Porzak, Sagan, 2013).

2. ROLA NADZIEI NA SUKCES W TRANZYCJI

Każdy człowiek posiada system własnych przekonań, które dotyczą świata fizycznego, innych ludzi i siebie samych (Łaguna, 2010). Sposób w jaki spostrzegamy samych siebie ma olbrzymie znaczenie dla różnych aspektów naszego funkcjonowania, również w warunkach realizacji kariery (Rożnowski, Kot, 2018).

Przekonanie o posiadaniu kompetencji, które umożliwią osiągnięcie sukcesu Snyder określa jako nadzieję (2002). Nadzieja wyraża przekonanie osoby, że jest ona w stanie sama znaleźć drogę do celu i zmobilizować energię, aby go zrealizować. Jest to pozytywny stan motywacyjny, który bazuje na dwóch rodzajach przekonań: przekonaniu

o umiejętności znajdowania rozwiązań, czyli przeświadczeniu o posiadaniu wiedzy i kompetencji intelektualnej, do poradzenia sobie z różnymi wyzwaniami oraz silnej woli, czyli przeświadczeniem o możliwości wykonania zaplanowanego działania, nawet w obliczu licznych przeszkód i zwątpienia (Trzebiński, Zięba, 2003). Super (1994) twierdził, że obraz siebie i posiadanych kompetencji w rozwoju zawodowym, ma ważniejszą rolę niż zainteresowania. W kontekście istotnych zmian, jakie zachodzą na rynku pracy wzrasta znaczenia cech i typów osobowości, które są związane z umiejętnością planowania i realizowania kariery w sytuacji permanentnych zmian (Briscoe, Finkelstein, 2009; Porzak, Sagan, 2013).

Podstawy nadziei na sukces kształtują się w dzieciństwie dzięki sukcesom odnoszonym w samodzielnym działaniu. Sprzyja jej również sposób wychowania, w którym pozwala się młodemu człowiekowi na kontrolowaną samodzielność i wzmacnia jego sukcesy. Uwieńczone powodzeniem działania wzmacniają przekonanie o sile własnej woli i posiadanych kompetencjach, ugruntowując nadzieję na sukces, ta zaś stymuluje aktywność i odnoszenie kolejnych osiągnięć (Snyder, 1994). W literaturze dostępnej jest wiele badań dotyczących nadziei na sukces (por. Snyder, 2002, Łaguna, Trzebiński, Zięba, 2005; Łaguna, 2010). Przedmiotem najczęstszych analiz jest wpływ poziomu nadziei na sukces na funkcjonowanie człowieka w różnych aspektach życia, również tych związanych z aktywnością zawodową (Łaguna, 2010; Porzak, Sagan, 2013; Zaleszczyk, Kot, 2015).

2. METODA

2.1. Hipotezy badawcze

Przedstawione badania podłużne dotyczą zmian, jakie mogą zachodzić w poziomie nadziei na sukces oraz jej komponentów przy przechodzeniu przez dwa etapy tranzycji: przygotowania i starcia. Hipoteza badawcza nr 1: Następują zmiany w poziomie nadziei na sukces u osób przechodzących przez fazy przygotowania i starcia tranzycji z edukacji na rynek pracy.

Jeżeli nadzieja na sukces kształtowana jest pod wpływem doświadczeń pochodzących z własnego działania, to sytuacja ciągłego barku pracy, utraty zatrudnienia, porażki w jego poszukiwaniu, a także fakt znalezienia pracy mogą mieć na nią wpływ. Można zatem oczekiwać, iż zmiany w nasileniu nadziei będą przebiegać w inny sposób u osób w różnej sytuacji na rynku pracy, stąd sformułowano cztery szczegółowe hipotezy badawcze:

H 1.1. Poziom nadziei na sukces utrzyma się na tym samym poziomie u osób, które pracowały w czasie przygotowania do tranzycji i etapie starcia nadal posiadają zatrudnienie.

H 1.2. Poziom nadziei na sukces wzrośnie u osób, które nie pracowały w czasie przygotowania do tranzycji, ale posiadają zatrudnienie w etapie starcia.

H 1.3. Poziom nadziei na sukces nie zmieni się u osób, które nie pracowały w czasie przygotowania do tranzycji i pozostają bez pracy na etapie starcia.

H 1.4. Poziom nadziei na sukces obniży się u osób, które pracowały w czasie przygotowania do tranzycji, ale nie posiadają zatrudnienia w etapie starcia.

Dodatkowo różnice w sposobie funkcjonowania osób charakteryzujących się niskim lub wysokim poziomem nadziei na mogą ujawniać się w różnych obszarach życia (Łaguna, 2010). Trwała skłonność odczuwania nadziei na sukces, może być kluczowym czynnikiem zwiększającym gotowość do podejmowania śmiałych decyzji również tych z świata zawodowego (Porzak, Sagan, 2013), stąd hipoteza badawcza nr 2: wyższy poziom nadziei na sukces będzie sprzyjał posiadaniu pracy na etapie przygotowania jak i starcia.

Weryfikacji wymaga również hipoteza nr 3: poziom nadziei na sukces wypracowany w okresie edukacji (przygotowania do transycji) wpływa na skuteczność transycji z systemu edukacji na rynek pracy.

2.2. Zastosowane metody badawcze.

Badania przeprowadzono z wykorzystaniem internetowej wersji Kwestionariusza Nadziei na Sukces (KNS) Snydera, w polskiej adaptacji Łaguny, Trzebińskiego, Zięby (2005). Kwestionariusz składa się z 12 pytań, na które badani odpowiadają na ośmiostopniowej skali. KNS oprócz wyniku ogólnego umożliwi ocenę 2 wymiarów nadziei, wyodrębnianych jako podskale narzędzia, czyli przekonanie o posiadaniu siły woli oraz przekonanie o posiadaniu umiejętności znajdowania rozwiązań w sytuacjach trudnych. Rzetelność skali wyniku ogólnego KNS szacowana współczynnikiem α Cronbacha wynosi $\alpha = 0,82$. Rzetelność skali przekonań o silnej woli jest równa $\alpha = 0,74$, a dla skali przekonań o umiejętności znajdowania rozwiązań współczynnik rzetelności wynosi $\alpha = 0,72$.

2.3. Osoby badane.

Grupę osób badanych stanowią absolwenci w trakcie transycji z szkoły wyższej na rynek pracy. Pierwszy pomiar przeprowadzono w czerwcu, czyli na miesiąc przed ukończeniem studiów wyższych, pomiar drugi odbył się pół roku później, czyli w styczniu roku. W pierwszej części badania wzięło udział 143 studentów piątego roku studiów magisterskich, z czego 73 osoby zdecydowało się wziąć udział w drugim etapie badania (poziom zwrotności 51,05%). W drugim etapie badania wzięło udział więcej kobiet niż mężczyzn: 41 kobiet i 32 mężczyzn. Wiek osób badanych zamyka się w przedziale od 23 do 27 lat. Średnia wieku wyniosła $M = 25,74$ przy odchyleniu standardowym równym $SD = 0,94$.

3. WYNIKI

3.1. Zmiany w poziomie nadziei na sukces w kolejnych etapach transycji z edukacji na rynek pracy.

Z uwagi na sytuację w jakiej mogli znaleźć się absolwenci po opuszczeniu uczelni wyżej wyróżniono cztery grupy osób: nie pracujących zarówno w czasie pierwszego jak i drugiego pomiaru, pracujących zarówno w czasie pierwszego jak i drugiego pomiaru oraz pracujących w czasie pierwszego pomiaru, ale niepracujących w chwili drugiego pomiaru oraz niepracujących w czasie przygotowania do opuszczenia uczelni, ale posiadających pracę w chwili badania ponownego badania po pół roku. Istotność różnic między wynikami pierwszego i drugiego pomiaru nadziei na sukces w czterech grupach absolwentów w różnej sytuacji na rynku pracy po opuszczeniu systemu edukacji przedstawia tabela 1.

Najliczniejsza grupa osób 35 (47,95%) pracowała zarówno przed opuszczeniem systemu edukacji jak i po pół roku od tego wydarzenia. Mimo stabilnej sytuacji zawodowej uzyskano istotne statystycznie zmiany w poziomie przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań jak i wyniku ogólnym nadziei na sukces po opuszczeniu systemu edukacji. W przypadku obydwu zmiennych jej poziom wzrósł.

Tabela 1. Istotność różnic między wynikami pierwszego i drugiego pomiaru (statystyka z dla testu T Wilcoxon) poziomowi nadziei na sukces w czterech grupach absolwentów

Cecha	Pomiar	Pracował - pracuje			Nie pracował - pracuje			Nie pracował - nie pracuje			Pracował - nie pracuje		
		M	Z	p	M	Z	p	M	Z	p	M	Z	p
Przekonanie o silnej woli	1	22,43			25,57			20,20			17,57		
	2	22,62	-0,88	0,38	26,84	-2,33	0,02	18,02	-3,17	0,02	16,28	-1,99	0,05
Przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań	1	22,11			25,68			19,67			17,17		
	2	23,29	-1,85	0,05	27,05	-2,09	0,04	20,11	-0,73	0,47	16,14	-2,07	0,04
Wynik ogólny nadziei na sukces	1	44,54			51,26			39,66			34,71		
	2	46,23	-2,10	0,04	53,89	-3,04	0,01	38,63	-1,69	0,07	32,42	-2,25	0,03

Źródło: Opracowanie własne

Kolejna grupa składa się z 19 osób (26,03%). Są to absolwenci, którzy nie pracowali w trakcie badania pierwszego, ale po opuszczeniu uczelni znaleźli zatrudnienie. Również w przypadku tej grupy między pomiarami istotnie statystycznie wzrósł poziom przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań, podobnie jak poziom przekonania o silnej woli, jak i wynik ogólny nadziei na sukces.

Dla 12 osób (16,43%) sytuacja zawodowa nie uległa zmianie - nie pracowały zarówno pod koniec studiów wyższych jak i w chwili drugiego pomiaru. Jednak analiza wykazała, że w przypadku osób z tej grupy poziom przekonania o silnej woli istotnie statystycznie obniżył się między pierwszym, a drugim pomiarem.

Siedem osób (9,59%) mimo, iż kończąc studia pracowało, to do czasu drugiego pomiaru zaprzestało pracy. Z uwagi na bardzo małą liczebność tej podgrupy osób, do analiz statystycznych, które jej dotyczyły należy podejść szczególnie ostrożnie. W przypadku osób z tej grupy zarejestrowano istotny statystycznie spadek w poziomie przekonania o silnej woli, przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz poziomie ogólnej nadziei na sukces.

3.2. Nadzieja na sukces, a posiadanie zatrudnienia.

W związku z tym, iż są to zmienne, których dokonano pomiaru na skali ilościowej i nominalnej, dychotomicznej zastosowano współczynnik korelacji η . Posiadanie zatrudnienia było pozytywnie skorelowane z nadzieją na sukces i jej komponentami ($N = 143$) przed opuszczeniem systemu edukacji: $\eta = 0,60$ dla przekonania o silnej woli, $\eta = 0,58$ przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz

$\eta = 0,68$ poziomie ogólnej nadziei na sukces. Pół roku funkcjonowania na rynku pracy ($N = 73$) współczynniki korelacji obniżyły się, ale wynosiły $\eta = 0,42$ dla przekonania o silnej woli, $\eta = 0,44$ przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz $\eta = 0,59$ przy poziomie ogólnej nadziei na sukces.

3.3. Wpływ nadziei na sukces na skuteczność transycji

W kolejnej analizie sprawdzono czy nadzieja na sukces i jej komponenty wypracowane w okresie edukacji wpływa na skuteczność transycji z edukacji na rynek pracy. Binarna regresja logistyczna ($\chi^2 = 23,69$ $df = 2$; $p = 0,01$), w której zmienną wyjaśnianą było posiadanie pracy w chwili drugiego pomiaru, a zmienną wyjaśniającą poziom nadziei na sukces oraz jej komponenty mierzone w chwili ukończenia studiów, pozwala przewidywać posiadanie pracy pół roku po opuszczeniu systemu edukacji ($Wald = 15,82$; $df = 2$; $p = 0,01$; $\text{Exp}(\beta) = 2,89$); w tym poczucie siły woli ($Wald = 6,81$; $df = 1$; $p = 0,04$; $\text{Exp}(\beta) = 1,53$) oraz przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań ($Wald = 3,38$; $df = 1$; $p = 0,05$; $\text{Exp}(\beta) = 1,20$); Zależność ta wyjaśnia około 28% wariancji (R^2 Coxa i Snella = 0,28), a uwzględniając ograniczenia modelu nawet około 41% wariancji (R^2 Nagelkerkego = 0,41). Na podstawie modelu udało się przewidzieć 75,30% zmienną zależną: w 88,8% posiadanie pracy i 36,8% brak pracy.

4. Dyskusja wyników

W szczegółowej hipotezie 1.1 oczekiwano, iż poziom nadziei na sukces u osób, które pracowały w czasie przygotowania do transycji oraz posiadały zatrudnienie w chwili drugiego pomiaru utrzyma się. W przypadku absolwentów, którzy pracowali zarówno w etapie przygotowania jak i po pół roku od opuszczenia uczelni nie potwierdzono tej hipotezy. Aktualnie wśród osób studiujących coraz częściej mamy do czynienia z studentami, którzy posiadają pewne doświadczenia na rynku pracy, a praca po opuszczeniu systemu edukacji stanowi kontynuację zatrudnienia z okresu studiów (Anderson, Goodman, Schlossberg, 2012; Roźnowski, Kot, 2018). Osoby pracujące zanim opuściły system edukacji mogą nie oceniać tej transycji jako na tyle istotnej by wiązała się ze zmianą własnych nastawień poznawczych dotyczących siebie (Guichard, Huteau, 2005; Kot, 2018). Mimo stabilnej sytuacji zawodowej wzrósł ich poziom przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań jak i wynik ogólnym nadziei na sukces. Stabilna sytuacja zawodowa ciągle jeszcze mało sprzyjającym młodym ludziom polskim rynku pracy (BAEL, 2018) wpłynęła na podniesienie poziomu nadziei na sukces. W porównaniu do swoich rówieśników, którzy doświadczali różnych trudności w skutecznym wejściu na rynek pracy osoby utrzymujące zatrudnienie osiągnęły sukces (Świtek, Easterlin, 2016). Przekonanie o możliwości sprostania różnorodnym wymaganiom płynącym z rynku pracy przełożyło się na pozytywną ocenę własnych umiejętności w znajdowaniu rozwiązań w warunkach niepewnego rynku pracy i możliwości działania pomimo przeszkód (Porzak, Sagan, 2013). Niewątpliwie wzrost w szczegółowych komponentach przełożył się na wzrost globalnej nadziei na sukces na początku swojej aktywności zawodowej.

Wzrostu poziomu nadziei na sukces oczekiwano w grupie absolwentów, którzy po ukończeniu studiów wyższych podjęli pracę (Hipoteza 1.2). Hipoteza ta została potwierdzona i zaobserwowano wzrost poziomu nadziei na sukces oraz jej komponentów na przestrzeni czasu dzielącego pierwszy pomiar od drugiego. Doświadczenie sukcesu jakim było znalezienie zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji to

istotne źródło kształtowania nadziei na sukces. Poszukiwanie pracy wymagało podjęcia aktywności i wykazania się wysokim zaufaniem co do siebie i swoich kompetencji jako wystarczających do znalezienia pożądanego zatrudnienia (Porzak, Sagan, 2013). Z drugiej strony sukces, jakim było znalezienie zatrudnienia, na zasadzie sprzężenia zwrotnego może umacniać wcześniej posiadany poziom nadziei.

W najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy są osoby, które nie pracowały zarówno w trakcie przygotowania do tranżycji i nie posiadają zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji. Uzyskane rezultaty nakazują odrzucić hipotezę 1.3. zakładającą brak zmian w poziomie samooceny w tej grupie osób. Doświadczenie trudności w znalezieniu zatrudnienia, do którego młodzi ludzie przygotowywali się przez cały okres edukacji może powodować osłabienie siły woli (Łaguna, Trzebiński, Zięba, 2005). Wobec niemożliwości przezwyciężenia licznych przeszkód na rynku pracy może pojawiać się zwątpienie w skuteczność wybranych sposobów działania oraz zasadność ich kontynuowania. Zaistniała sytuacja może hamować u młodych ludzi motywację do podejmowania wysiłków zmierzających do poprawy ich sytuacji, np. podejmowania pracy w innym zawodzie, czy wybierania stażów oraz innych form zatrudnienia w celu zdobycia niezbędnego doświadczenia (Retowski, 2011).

W równie trudnej sytuacji na rynku pracy znalazły się osoby, które opuszczały system edukacji posiadające zatrudnienie, a w okresie pół roku jakie spędziły na rynku stały się bezrobotne. W tej grupie osób badanych nastąpił istotny statystycznie spadek w poziomie przekonania o silnej woli, przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz poziomie ogólnej nadziei na sukces (potwierdza to hipotezę 1.4). Nie jest znany powód utraty zatrudnienia przez osoby badane, być może część osób zdecydowała się na założenie rodziny i poświęcenie swojej aktywności jej dobremu funkcjonowaniu. Posiadanie zatrudnienia jest istotnym, ale nie jedynym obszarem aktywności młodych ludzi (Kot, 2018). Niemniej, doświadczenie bezrobocia na początku ścieżki kariery zawodowej, a jeszcze bardziej niepowodzenie jakim była utrata zatrudnienia mogło odbić się na ocenie własnej osoby, ocenie posiadanych kompetencji a także szans na przyszłe funkcjonowanie zawodowe (Retowski, 2011, Kot, 2018).

Zachodząca dynamika zmian w poziomie nadziei na sukces oraz jej komponentów jest zgodna z modelem zmian w zasobach indywidualnych związanych z przechodzeniem przez kolejne etapy tranżycji w modelu Adamsa, Hayesa i Hopsona (1976). W modelu tym po doświadczeniu pierwszych zmian związanych z sytuacją tranżycji możliwy jest wzrost lub spadek poziomu zasobów indywidualnych. Choć podstawy nadziei kształtują się we wczesnym okresie życia (Snyder, 1994), to jest ona w pewnym stopniu dynamiczna, ponieważ kolejne doświadczenia życiowe mogą zmieniać jej poziom w kierunku pozytywnym jak i negatywnym. Jeżeli tranżycja i wiążące się z nią zmiany są spostrzegane pozytywnie następuje podwyższenie poziomu zasobów indywidualnych przy przechodzeniu przez jej pierwsze etapy. Analogicznie gdy zmiany te spostrzegane są jako negatywne może nastąpić obniżenie poziomu istotnych zmiennych indywidualnych.

Kolejna hipoteza zakładała związek wyższego poziomu nadziei na sukces i jej komponentów (przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań i przekonania o silnej woli) z posiadaniem zatrudnienia na etapie przygotowania do tranżycji i starcia. Analiza korelacji, wskazała, że istnieje dodatni, umiarkowanie silny związek nadziei na sukces oraz przekonania o umiejętności znajdowania rozwiązań i przekonania

o silnej woli z posiadaniem zatrudnienia zarówno na etapie przygotowania do transycji jak i na etapie starcia. Nadzieja na sukces, często rozpatrywana jest jako istotny czynnik motywacyjny przekładający się na podejmowanie różnych działań z większą wiarą w możliwość ich skutecznej realizacji (Avey, Luthans, Youssef, 2010; Porzak, Sagan, 2013). Zwiększa to skłonność do podejmowania zróżnicowanych działań w warunkach współczesnego rynku pracy (praca tymczasowa, prace dorywcze, straż, wolontariat studencki), ponieważ każda aktywność wydaje się nieść większą szansę powodzenia dotyczącą bieżących i przyszłych rezultatów (Łaguna, 2010).

W hipotezie numer trzy zakładano, że nadzieja na sukces posiadana w chwili opuszczenia systemu edukacji przekłada się na posiadanie zatrudnienia po pół roku funkcjonowania na rynku pracy. W wyniku binarnej regresji logistycznej, potwierdzono, że komponenty nadziei na sukces: poziom przekonania o umiejętnościach znajdowania rozwiązań i przekonania o silnej woli okazały się dobrym prognostykiem posiadania zatrudnienia po opuszczeniu systemu edukacji.

Nadzieja na sukces implikuje podejmowanie działań z większą wiarą w możliwość ich skutecznej realizacji (Snyder, 2002), przez co zwiększa skłonność do podejmowania zróżnicowanych działań na rynku pracy. Każde działanie wydaje się nieść szansę dotyczącą satysfakcjonujących rezultatów pierwszej transycji w postaci posiadania zatrudnienia na jej poszczególnych etapach. Oprócz przekonania o posiadaniu umiejętności znajdowania skutecznych rozwiązań, również drugi komponent nadziei na sukces, czyli przekonanie o silnej woli pozwala przewidywać skuteczność w radzeniu sobie z wyzwaniami pierwszej transycji na rynek pracy w kolejnych jej etapach. Przeświadczenie o możliwości skutecznego wykonania zaplanowanego działania, nawet w obliczu licznych przeszkód występujących na poszczególnych etapach transycji podtrzymuje wykonywanie działań przybliżających do efektywnego wejścia na rynek pracy (Trzebiński, Zięba, 2003). Odporność na zwątpienie zdaje się być czynnikiem chroniącym na niepewnym i niesprzyjającym młodym ludziom polskim rynku pracy (BAEL, 2018; Lipińska-Grobelny, Ciesielska, 2018). Wytrwałość działań związana z tym komponentem nadziei na sukces może mieć szczególne znaczenie w obszarach związanych z podejmowaniem długofalowych działań (Porzak, Sagan, 2013), a za takie należy bieżące zarządzanie swoją transycją na rynek pracy czy realizowaniu odległych zadań takich jak kształtowanie swojej kariery zawodowej.

Analiza relacji między nadzieją na sukces, a posiadaniem zatrudnienia na poszczególnych etapach transycji może pomóc w ocenie czynników sprzyjających efektywnemu przechodzeniu z systemu edukacji na rynek pracy. Umiejętność generowania rozwiązań, pewność przyjętych rozwiązań oraz podtrzymywanie ich mimo pojawiających się trudności zwiększa szanse młodych ludzi na skuteczną transycję z edukacji na rynek pracy (Nicholson, West, 1987). Pozytywne spostrzeżenie siebie okazało się zatem istotnym zasobem, który pozwala skutecznie radzić sobie kolejnymi etapami transycji. Pojawiające się przeszkody (bezrobocie, utrata zatrudnienia) są według młodych ludzi możliwe do przezwyciężenia (Zaleszczyk, Kot, 2015). Badana grupa była jednorodna pod względem formalnego poziomu wykształcenia, z podobną sytuacją mamy coraz częściej na rynku pracy, gdzie stale wzrasta liczba osób legitymujących się wyższym wykształceniem, dlatego by uzyskać przewagę nad resztą absolwentów ważne jest posiadanie wysokiej oceny własnej osoby, posiadanych kompetencji oraz przekonania co do skuteczności wybranych form działania (Świtek,

Easterlin, 2016; Lipińska-Grobelny, Ciesielska, 2018). W przypadku osób, o niskiej nadziei na sukces zalecana jest odpowiednio wczesna i regularna interwencja, która może zapobiegać wejściu w błędne koło kumulujących się zagrożeń, niepowodzeń związanych z niepowodzeniem pierwszej tranzycji na rynek pracy. Należy pamiętać, że pozostawanie poza rynkiem pracy uznawane jest za długotrwałe bezrobocie, co zmniejsza jeszcze bardziej szanse na znalezienie zatrudnienia i pogłębia utratę zasobów osobowych jednostki (Retowski, 2011).

Przeprowadzone badania mimo iż miały charakter badań z powtarzaniem pomiaru miały pewne ograniczenia, które należy rozważyć planując kolejne badania. Współcześnie coraz częściej mamy do czynienia z nieciągłymi modelami kariery, w których cyklicznie następuje powrót do wcześniejszych etapów tranzycji związanych z potrzebą uzupełnienia kapitału kariery (Briscoe, Finkelstein, 2009), przez co granice między poszczególnymi etapami tranzycji zacierają się. W związku z tym w przyszłych badaniach należy poszerzyć badaną próbę, by zwiększyć w niej udział osób z mniejszym doświadczeniem na rynku pracy oraz zwiększyć częstotliwość pomiarów, ponieważ zmiany na rynku pracy, szczególnie w przypadku młodych ludzi zachodzą bardzo szybko i uchwycenie ich dynamiki wymaga bardziej dokładnych badań.

LITERATURA:

- Adams J., Hayes J., Hopson B. (1976), *Transition – Understanding and Managing Personal Change*, Londyn, Martin Robertson.
- Anderson M. L., Goodman J. Schlossberg N. K. (2012), *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse World*, Nowy Jork: Springer Publishing Company.
- Avey J. B., Luthans F., Youssef C. M. (2010), The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*, nr 36 (2), s. 430-452.
- BAEL (2018), *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2017 roku*, Warszawa, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy Wydział Analiz i Statystyki.
- Briscoe J. F., Finkelstein L. M. (2009), „The “new career” and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference?“, *Career Development International*, nr 14 (3), s. 242-260.
- Guichard J., Huteau M. (2005), *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków, Impuls.
- Kot P. (2018), Związek samooceny z skutecznością tranzycji z systemu edukacji na rynek pracy, *Forum Psychologiczne*, nr 23 (1), s. 172-187.
- Lipińska-Grobelny A., Ciesielska O. (2018), Zaangażowanie w pracę i przywiązanie do organizacji – analiza międzypokoleniowa i międzypłciowa, *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 3-4, s. 129-144.
- Łąguna M. (2010), *Przekonania na własny temat i aktywność celowa*, Gdańsk, GWP.
- Łąguna M., Trzebiński J., Zięba M. (2005), *Kwestionariusz Nadziei na Sukces. Podręcznik*, Warszawa, Pracownia Testów PTP.
- Nicholson N., West M. A. (1987), *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*, Cambridge, Cambridge University Press.

- Porzak R., Sagan M. (2013), Nadzieja i przedsiębiorczość – psychologiczne aspekty zarządzania, *Zeszyty Naukowe WSEI*, nr 6 (1), s. 179-193.
- Retowski S. (2011), *Bezrobocie i odpowiedzialność*, Warszawa, Scholar.
- Rożnowski B., Kot P. (2018), Przekonania o własnej skuteczności na różnych etapach transycji z edukacji na rynek pracy, *Czasopismo Psychologiczne*, nr 24 (1), s. 133-142.
- Snyder C. R. (2002), Hope theory: rainbows in the mind, *Psychological Inquiry*, nr 13(4), s. 249-275.
- Snyder C. R. (1994), *The psychology of hope*, Nowy York, The Free Press.
- Super D. E. (1994), A life span, life-space perspective on convergence, w Savickas M. L., Lent W. (red.), *Convergence in career development theories*, California: CPP Books.
- Świtek M., Easterlin R. A. (2016), Life Transitions and Life Satisfaction During Young Adulthood, *Journal of Happiness Studies*, nr 19 (1), s. 297–314.
- Trzebiński J., Zięba M. (2003), *Kwestionariusz Nadziei Podstawowej – BHI-12*, Warszawa, Pracownia Testów PTP.
- Zaleszczyk A. K., Kot P. (2015), Nadzieja na sukces a trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych, *Roczniki Psychologiczne*, nr 18 (4), s. 599-609.