

Belgin Okay-Somerville, Dora Scholarios

Między studiami a pracą – samodzielne zarządzanie karierą, zatrudnialność, sukces zawodowy. Spojrzenie na teorię kariery z perspektywy społeczno-kognitywnej

W niniejszej pracy, korzystając z pojęć zawartych w społeczno-kognitywnej teorii kariery, oceniono rolę różnorodnych zachowań samodzielnego zarządzania karierą (*career self-management* – CSM) oraz ich wpływ na skuteczność poszukiwania pracy i sukces zawodowy absolwentów będących na etapie przechodzenia ze studiów do życia zawodowego. Praca zawiera także rozważania na temat barier w zatrudnieniu w koncepcji postrzegania wewnętrznej i zewnętrznej zatrudnialności. Hipotezy przetestowano na podstawie danych dotyczących absolwentów uczelni wyższych w Wielkiej Brytanii. Wyniki wykazały, że środki CSM mogą być pośrednio powiązane z sukcesem zawodowym. Szczególnie jedno zachowanie CSM – *networking* (nawiązywanie szerokich kontaktów) okazało się korzystniejsze dla zwiększenia prawdopodobieństwa otrzymania ofert pracy lub zatrudnienia dla osób, których postrzegana wewnętrzna zatrudnialność wykazywała niski poziom. Wyniki badań mają praktyczne i teoretyczne implikacje w odniesieniu do roli CSM w sukcesie zatrudnienia w okresie przechodzenia z życia akademickiego do kariery zawodowej.

Słowa kluczowe: samodzielne zarządzanie karierą (*career self-management* – CSM), poszukiwania pracy (*job search*), autoskuteczność (*self-efficacy*), autoskuteczność samodzielnego poszukiwania pracy (*job search self-efficacy* – JSSE), sukces zawodowy (*employment success*), zatrudnialność (*employability*), postrzegana wewnętrzna/zewnętrzna zatrudnialność (*perceived internal/external employability*), przejście między studiami a pracą (*university-to-work transitions*), społeczno-kognitywna teoria kariery (*Social Cognitive Career Theory* – SCCT)

Wstęp

Absolwenci studiów wyższych mają problemy ze znalezieniem pracy. Spora ich część w przypadku gospodarek wysoko rozwiniętych dostaje pracę poniżej swoich kwalifikacji (Barcena-Martin i wsp., 2012; Frenette, 2004),

przynajmniej na początku kariery zawodowej. Niepokój budzi brak miejsc pracy, gdzie wymagane są wysokie kwalifikacje, co spowodowane jest ciągłym napływem nowych absolwentów (Brown i wsp., 2011). Mimo że bezrobocie wśród absolwentów nie jest tak niepokojące jak w latach po kryzysie finansowym 2008 roku, to w niektórych państwach UE nadal jest wysokie. Przykładowo we Włoszech i Grecji zatrudnienie wśród tej grupy wynosi odpowiednio w 2014 roku 45% i 44%, w porównaniu ze średnią w UE w wysokości 76% (Eurostat, 2015). Ponadto kohorty absolwentów w gospodarkach recesywnych permanentnie doświadczają negatywnych zjawisk na rynku pracy, takich jak np. brak możliwości awansu czy też niska ocena szans zawodowych w przyszłości (Kahn, 2010; Oreopoulos i wsp., 2012).

W tym kontekście wydaje się stosowne przyjrzenie się współczesnej teorii rozwoju zawodowego, według której samodzielne kierowanie swoją ścieżką zawodową jest *spiritus movens* udanej kariery. Poprzez CSM jednostki zyskują samoświadomość oraz wiedzę na temat rynku pracy. Pomaga to w rozwoju stosunkowo obiektywnego poglądu na temat własnych umiejętności i ambicji, a także dostępnych w danym środowisku szans rozwoju (de Vos i wsp., 2009). Takie rozumienie rzeczywistych warunków na rynkach pracy jest uznawane za kluczowe w osiągnięciu sukcesów w czasie transferu między życiem akademickim a zawodowym (Wendlandt, Rochlen, 2008). W przypadku osób wchodzących na rynek pracy doświadczenie zawodowe, eksploracja możliwości rozwoju karier, mentorzy i *networking* uznawane są za zachowania proaktywne (zawierające się w CSM) i definiowane jako postawy ważne w uplasowaniu się na odpowiedniej pozycji wśród konkurencji w walce o stanowiska wymagające wysokich umiejętności. Eksploracja możliwości zawodowych jest szczególnie istotna w zrozumieniu środowiska pracy i opcji zawodowych, kształtuje ona samooceny zawodowe i wybory związane z pracą, co za tym idzie, pozwala na pokonanie niezdecydowania zawodowego (van Vianan i wsp., 2009).

Oczekiwania zawodowe mogą ulec zmniejszeniu w przypadku rynków pracy przechodzących recesję (de Hauw, de Vos 2010). Dostępne opcje rozwoju zawodowego są mniej więcej widoczne, a to, co jest uznane za „idealną” pracę, w kontekście warunków wynagrodzenia, możliwości, czy innych cech, jest często nieosiągalne. Jakie znaczenie współcześnie mają więc badania, które wykazały jednoznacznie pozytywne powiązanie między proaktywną postawą zawodową a postępami w rozwoju kariery? Przykładowo wykazano, że wśród poszczególnych osób samodzielne zarządzanie karierą wydaje się poprawiać

wewnętrzna zatrudnialność (Barber, 1998; Eby i wsp., 2003), a co za tym idzie, szansę na otrzymanie większej liczby zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną, czy ofert pracy i charakterystyki stanowisk (Zikic, Saks, 2009). Jeżeli uzyskanie powyższych wyników będzie trudniejsze z uwagi na strukturalne warunki gospodarcze, to jaką rolę pełni samodzielne zarządzanie karierą w pomaganiu osobom wkraczającym na rynek pracy?

W niniejszej pracy rozważano, jak samodzielne zarządzanie karierą (CSM) poprawia wyniki w poziomie zatrudnienia wśród absolwentów uniwersytetów, po recesji gospodarczej w 2008 roku. Do tej kwestii podchodzimy, korzystając z koncepcji społeczno-kognitywnej teorii kariery (*Social Cognitive Career Theory – SCCT*) (Lent i wsp., 1994, 2000; Lent, Brown, 2013). CSM pozwala na zebranie doświadczeń, które przyczynią się do wzrostu autoskuteczności w samodzielnym poszukiwaniu pracy (*job search self-efficacy – JSSE*). Kwestię tę powiązano z adaptacją kariery, której jednym z wymiarów jest pewność zawodowa (Savickas, 2005). Przetestowano model, który tworzy powiązania między CSM, JSSE i sukcesem zawodowym, biorąc jednocześnie pod uwagę znane struktury szans na rynku pracy. Starano się lepiej zrozumieć, w jaki sposób CSM może działać zgodnie z postrzeganymi barierami zawodowymi, szczególnie w kontekście wpływu tych barier na skuteczność poszukiwania pracy. Sugeruje się, że subiektywne doświadczenie związane z takimi barierami może grać albo rolę zwiększającą, albo ograniczającą możliwości w czasie przejść między poszczególnymi etapami życia zawodowego (Inkson i wsp., 2012). Niniejszym wzięto pod uwagę moderujący wpływ postrzeganych barier kontekstowych na możliwości zatrudnienia, w odniesieniu do związku między CSM, JSSE i wynikami w zakresie zatrudnienia.

Praca zaczyna się od przeglądu badań w zakresie samodzielnego zarządzania karierą i skuteczności poszukiwania pracy, które udowadniają ważną rolę tychże badań w odniesieniu sukcesu zawodowego, podkreślając rolę społeczno-poznawczej teorii kariery zawodowej w ramach rozumienia udanych zmian w rozwoju zawodowym. Następnie rozważano rolę kontekstu, w rozumieniu procesu poszukiwania pracy dla absolwentów wchodzących na rynek pracy. Zaproponowano model moderowanej mediacji, wyjaśniający wpływ samodzielnego zarządzania karierą na wyniki zatrudnienia (patrz rys. 1). Zgodnie z prezentacją badania dwóch brytyjskich kohort absolwenckich, rozważano wyniki w odniesieniu do roli CSM odgrywanej dla nowych uczestników rynku pracy, którzy posiadają różne spojrzenie na kwestie zatrudnialności, i praktycznych implikacji związanych z prowadzeniem procesu poszukiwania pracy w momencie przechodzenia z życia akademickiego do zawodowego.

Samodzielne zarządzanie karierą i skuteczność procesu poszukiwania pracy

Eksploracja kariery odnosi się do „kompleksowego procesu psychologicznego, który podtrzymuje poszukiwania informacji, a także testy hipotez dotyczących własnej osoby i środowiska, by osiągnąć cele zawodowe (Taveira, Moreno, 2003, s. 190). Dla niedoświadczonych osób wchodzących na rynek pracy, poszukiwanie możliwości zawodowych, jako jeden z przejawów możliwości dostosowania się (Savickas, 1997), stanie się szczególnie istotne w zrozumieniu środowiska pracy i opcji rozwoju kariery, a także w ramach kształtowania własnej samooceny zawodowej i wyborów pracy, a co za tym idzie, w walce z niezdecydowaniem zawodowym (Fan i wsp., 2012; Porfeli, Skorikov, 2010; Shea i wsp., 2009).

Eksploracja karier zawiera w sobie dwa typy procesów – badanie środowiska (tj. proaktywne zbieranie informacji na temat pracy, organizacji i rynku pracy w szerokim rozumieniu tego pojęcia, by podejmować uzasadnione wybory), a także badanie siebie (tj. refleksje na temat własnych preferencji i doświadczenia w celu zidentyfikowania zdolności do funkcjonowania w różnych środowiskach pracy) (Stumpf i wsp., 1983). W konsekwencji, eksploracja zawodowa pomaga pojedynczym osobom w skutecznym przygotowaniu się do poszukiwania pracy, mimo iż mechanizmy, poprzez które uwidacznia się wpływ środowiska i samoeksploracji, mogą się różnić. Badanie środowiska, a nie własnych możliwości, okazało się zmienną związaną z ponownym zatrudnieniem w 6 miesięcy od straty pracy (Zikic, Klehe, 2006). Eksploracja środowiskowa powiązana jest także z intensywnością poszukiwań pracy (tj. częstotliwością zachowań, które mogą prawdopodobnie doprowadzić do rozmów kwalifikacyjnych i ofert pracy, np. takich jak składanie aplikacji), w wyniku czego powstają pozytywne efekty tego procesu i ich wpływ na początkowe wynagrodzenie w pierwszej pracy absolwentów (Werbel, 2000). Dlatego też badanie środowiska zdaje się mieć bezpośredni wpływ na intensywność poszukiwań pracy i wyniki w postaci zatrudnienia.

Proces samodzielnej eksploracji dla osób nowych na rynku pracy może mieć szczególne znaczenie, ponieważ poszukiwanie przez nich pracy ma miejsce w momencie, gdy nadal zbierają informacje na temat własnych preferencji, celów zawodowych i rozwijanych strategii działania. Samodzielna eksploracja podkreśla także znaczenie procesów samoregulacji i autorefleksji, które teoretycznie leżą u podłoża tego typu aktywności związanej z rozwojem zawodowym, tam gdzie procesy poznawcze danej osoby oraz jej zachowanie wchodzi w interak-

cję ze środowiskiem na bazie odwzajemnianego procesu formowania celów i strategii wdrażanych w celu ich osiągnięcia (Bandura, 1986; Karoly, 1993).

Założono, że dzięki zastosowaniu społeczno-poznawczej teorii (*Social Cognitive Career Theory* – SCTT) Bandury (1986, 1997), nastąpił postęp w rozumieniu zachowań związanych z karierą (Lent i wsp., 1994; Lent i wsp., 2000). SCTT przypisuje kluczową rolę przekonaniu o autoskuteczności (tj. pewność siebie i wiara we własne możliwości), które jest kształtowane na bazie doświadczeń powiązanych z rozwojem zawodowym. W pierwotnym modelu Bandury (1986, 1997), źródła przekonań o autoskuteczności są jasno określone, jako doświadczenia mistrzowskie, zastępcza nauka, perswazja społeczna i stany emocjonalne. W kontekście niniejszej pracy skoncentrowano się na aspekcie pewności siebie absolwentów w kwestii zdobywania zatrudnienia za pośrednictwem poszukiwania pracy, tj. przekonaniu o skuteczności poszukiwania pracy. Wszystkie źródła dotyczące autoskuteczności, poza jednym (stany emocjonalne), można mapować w ramach zachowań CSM, które są bardzo szeroko opisane w literaturze.

Doświadczenia mistrzowskie (osobiste osiągnięcia) stanowią najsilniejsze czynniki determinujące przekonania o autoskuteczności (Bandura, 1986). W przypadku osób wchodzących na rynek pracy doświadczenia mistrzowskie w kontekście poszukiwania zatrudnienia prawdopodobnie ograniczają się wyłącznie do doświadczenia zawodowego zdobytego w czasie studiów wyższych. Doświadczenie zawodowe uznaje się za czynnik korzystny w poszukiwaniu pracy i osiąganiu sukcesów zawodowych. Konkretniej, tego typu doświadczenie, w kontekście edukacji wyższej, poprawia: (1) tożsamość i zdolność adaptacji zawodowej poprzez dostarczenie realistycznego wglądu w życie zawodowe i związane z nim wymagania; (2) jakość kapitału ludzkiego poprzez dostarczenie mu realnego doświadczenia zawodowego; i (3) jakość kapitału społecznego poprzez rozwijanie sieci kontaktów zawodowych (Wilton, 2012).

Szczególnie istotne jest, gdy osoby, którym brakuje doświadczenia, obserwują inne osoby wykonujące zadania w pracy (nauka zastępcza) i są jednocześnie doceniane za swoje umiejętności (perswazja społeczna), następuje w nich bowiem wzmocnienie przekonania o autoskuteczności (Bandura, 1986). W przypadku osób stawiających pierwsze kroki na rynku pracy powyższe stwierdzenie pozwala na zaznaczenie istotności eksploracji zawodowej, poszukiwania głosów mentorskich i rozbudowywania sieci kontaktów, co z kolei prowadzi do przekonania się o własnych umiejętnościach poszukiwania pracy i szansach na zatrudnienie. Z tego względu eksploracja zawodowa stanowi część doświadczeń, istotną dla formowania się przekonań JSSE (Zikic, Saks, 2009),

a to z kolei prowadzi do lepszego dopasowania osoby do zawodu/stanowiska (Zikic, Klehe, 2006; Werbel, 2000). Podobnie, związane z karierą poszukiwanie mentorów można uznać za proces, który wspiera zdolności adaptacji zawodowej. Osoby, które w dużym stopniu angażowały się w poszukiwanie mentora, wykazywały większą skłonność do godzenia się na kompromisy. Doświadczaly one mniejszego stresu związanego z karierą i częściej ich ścieżki rozwoju zawodowego rozpoczynały się pomyślnie (Creed, Hughes, 2013).

Networking z kolei można zdefiniować jako „budowanie, utrzymywanie i korzystanie z relacji społecznych” (Wolff, Moser, 2009, s. 196). Chodzi tu o utrzymywanie kontaktów z przyjaciółmi i znajomymi po opuszczeniu uczelni i rozpoczęciu pracy. Celem tych kontaktów będzie wymiana porad i doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy i rozwojem zawodowym. (Wanberg i wsp., 2000). Samo zjawisko networkingu wywiera pozytywny wpływ na proces poszukiwania pracy i sukcesy zawodowe, ponieważ powoduje przepływ informacji o wolnych i zajętych stanowiskach pracy, jednocześnie wzmacniając kapitał społeczny (Hoye i wsp., 2009; de Janasz, Forret, 2007). W rzeczy samej *networking* uznano za jedną z najważniejszych metod poszukiwania pierwszej pracy, stosowanych przez absolwentów uczelni wyższych zaraz po zakończeniu edukacji (Brennan, Shah, 2003).

Bandura (1986) argumentuje także, że psychologiczne stany emocjonalne mają wpływ na sposób postrzegania i interpretowania informacji, co z kolei pozwala na częściowe dostarczenie dodatkowej wiedzy w kwestii ludzkich ocen własnych zdolności. Literatura CSM często skupia się na powyżej określonych, istotnych dla kariery zachowaniach. Jednakże stany afektu, emocjonalne, mogą mieć wpływ na to, jak dana osoba podchodzi całościowo do zarządzania swoim rozwojem zawodowym, a co za tym idzie, także do procesu poszukiwania pracy, przekonań i ocen oczekiwań dotyczących zatrudnienia. Przykładowo, afekt pozytywny, tj. stopień, w którym dana osoba odczuwa entuzjazm, aktywność i jest w gotowości (Watsoni i wsp., 1988, s.1063), rozważano w kontekście wywierania wpływu na informacje na temat kariery, na których skupiają się poszczególne osoby. Prowadzi to do wzrostu oczekiwań (Seo i wsp., 2004) i osiągnięcia sukcesu (Lyubomirsky i wsp., 2005).

W oparciu o dotychczasowe badania dotyczące CSM i postulaty Bandury (1986) na temat źródeł przekonań o autoskuteczności postawiona przez autorów pierwsza hipoteza rozważa skutki wywierane przez CSM na sukces zawodowy osiągniany poprzez JSSE. SCCT (Lent, Brown, 2013) zakłada, że bycie skutecznym oraz wpływ na cele i akcje związane z karierą przekładają się bezpośrednio na sukcesy zawodowe. Niniejszym należy oczekiwać, że zarzą-

dzanie własną karierą będzie odgrywać ważną rolę w zbieraniu doświadczeń istotnych w procesie formułowania przekonań dotyczących efektywności samodzielnego poszukiwania pracy i wywierającego pośredni wpływ na wynikający z tego sukces zawodowy. Jeśli chodzi o czynniki związane z sukcesem zawodowym, większość badań dotyczących osób rozpoczynających karierę zawodową skupiała się na ofertach pracy, początkowej pensji, nastawieniu do pracy i nastawieniu organizacyjnym. Badacze byli zainteresowani nie tylko procesem poszukiwania pracy i perspektywą dla osób dopiero wchodzących na rynek pracy, lecz także szerszymi aspektami sukcesu zawodowego, w tym także naturą zdobytej posady (Boswell i wsp., 2012). Skoncentrowano się tutaj na trzech wskaźnikach sukcesu zawodowego, istotnych dla absolwenta uczelni akademickiej.

Hipoteza 1: CSM (tj. doświadczenie zawodowe, eksploracja kariery, poszukiwanie głosów mentorskich, pozytywne emocje związane z karierą po studiach) pośrednio i bezpośrednio dzięki JSSE wpływa na: (1) oferty pracy; (2) status zatrudnienia i (3) jakość zatrudnienia.

Bariery kontekstowe i rola percepcji szans zatrudnienia

Mimo iż szerzej rozumiana literatura wykazuje, że aktywniejsze postawy w zakresie poszukiwania pracy są związane z pozytywnymi wynikami w znalezieniu pracy (Boswell i wsp., 2012), w przypadku rynków pracy o relatywnie wysokiej stopie bezrobocia duża część wczesnych doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy może okazać się negatywna, nawet mimo szerokiego zakresu samodzielnego zarządzania karierą zawodową. Niektórzy absolwenci będą zatrudniani na stanowiskach poniżej ich kwalifikacji, zwykle przeznaczonych dla osób, które nie ukończyły studiów wyższych. Mogą oni także doświadczać okresów bezrobocia.

Tego typu wczesne doświadczenia mogą wywierać wpływ na jakość przyszłej zatrudnialności i szanse na zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami. Po wyższy problem może wystąpić zarówno w odniesieniu do samooceny, jak i pewności nabytej wiedzy, umiejętności i zdolności, czy też oceny zewnętrznych warunków panujących na rynku pracy (Barber, 1998). SCCT zakłada moderującą rolę dla barier/wsparcia kontekstowego. Postrzeganie wewnętrznej i zewnętrznej zatrudnialności w przypadku absolwentów to główny wymiar, w którym zawierają się te czynniki kontekstowe (Rothwell i wsp., 2008; Tomlinson, 2008). Wewnętrzna zatrudnialność odnosi się do czynników związanych z postrzeganiem wiedzy, umiejętności i zestawu kwalifikacji,

a także samego procesu poszukiwania pracy. Przy zewnętrznej zatrudnialności chodzi o kwestie związane z czynnikami leżącymi poza kontrolą danej osoby, na przykład takimi jak wymóg posiadania stopnia naukowego w danej dziedzinie, prestiż uczelni wyższej, czy ogólny stan rynku pracy.

Zatrudnialność i skuteczność są powiązane, jednak oba te konstrukty dzieli wyraźna granica. W polu zainteresowań niniejszego studium leży kwestia, jak percepcja wewnętrznej zatrudnialności moderuje wpływ samodzielnego zarządzania karierą na sukces zawodowy. W badaniach osób poszukujących pracy, które posiadają niskie zdolności samokontroli (Saks, Ashforth, 1999) lub wysoki stopień poczucia umiejscowienia kontroli, wykazano, że są one skłonne do bardziej aktywnego angażowania się w zachowania związane z poszukiwaniem pracy. Prawdopodobnie jest to reakcja kompensująca brak kontroli. W przypadku osób nowo wchodzących na rynek pracy, CSM może wzmocnić postrzeganie siebie i rozwój tożsamości zawodowej, stąd może on mieć pozytywny wpływ na autoskuteczność w samodzielnym poszukiwaniu pracy (tj. JSSE) dla tych, którzy niekorzystnie postrzegają wewnętrzną zatrudnialność. Dla osób, które są bardziej pewne siebie, skutki wywierane przez CSM nie będą aż tak znaczące.

W przestrzeni SCCT postrzegamy wewnętrzną zatrudnialność, odzwierciedlając dystalne (zewnętrzne) kontekstowe szanse i bariery w zakresie zatrudnienia. SCCT hipotetycznie sugeruje, że bariery dystalne mają wpływ na przekonania o autoskuteczności w zakresie zatrudnienia, poprzez ich wpływ na istotne dla kariery doświadczenia zdobywane podczas nauki zawodu (tj. CSM). Badając kwestię pod kątem społecznych i edukacyjnych determinantów szans na naukę dla absolwentów, można stwierdzić, że tego typu bariery będą miały wpływ na stopień, w jaki CSM usprawnia JSSE i niniejszym zwiększa szanse osiągnięcia sukcesu zawodowego. Prowadzi nas to do następującej hipotezy:

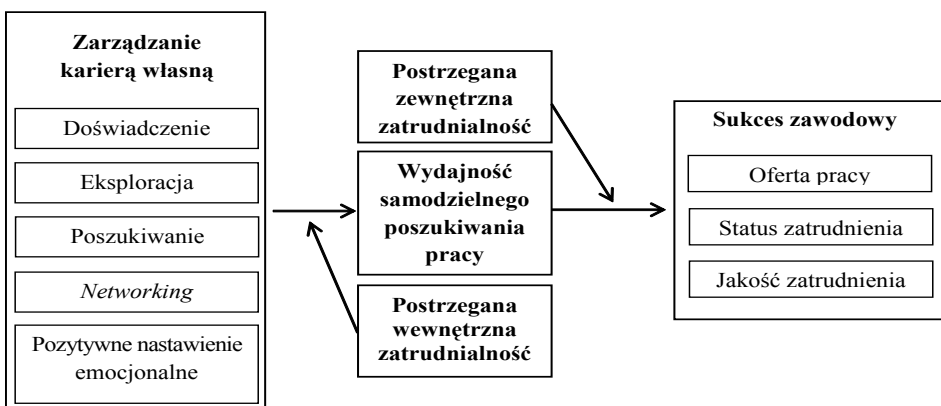
Hipoteza 2: CSM będzie wywierać silniejszy, pośredni wpływ na wyniki zatrudnienia za pośrednictwem JSSE dla absolwentów, którzy postrzegają wewnętrzną zatrudnialność w sposób negatywny, ponieważ wpływ wywierany na JSSE tych absolwentów jest silniejszy w stosunku do tych, którzy pozytywnie postrzegają swoją zatrudnialność.

Badania wykazują, że gdy popyt na pracę jest wyższy od podaży, osoby uplasowane wyżej w kolejce do ograniczonej liczby wakatów (na przykład z uwagi na ich edukację) z większym prawdopodobieństwem uzyskują lepsze stanowiska, ponieważ pracodawcy faworyzują takie osoby (Brown, 2003). Będzie to mieć odzwierciedlenie w subiektywnych doświadczeniach związanych z CSM i poszukiwaniem pracy. Badania pokazują, iż uprawnienia związane

z edukacją (w szczególności tytuł naukowy) mają wpływ na stopień, w jakim absolwenci na wczesnych etapach swojej kariery będą doświadczać niezdecydowania zawodowego i zniechęcać się do rynku pracy nastawionego na wysoki poziom umiejętności zawodowych, (Okay-Somerville, Scholarios, 2014). Inne postrzegane bariery mogą wynikać z tła edukacyjnego, np. studiów na uczelniach wyższych, lub też z tła społeczno-ekonomicznego, stwarzającego mniej szans na realizowanie odpowiednich praktyk związanych z budowaniem siatki kontaktów. Dla osób, które postrzegają swoją zatrudnialność na wysokim poziomie z uwagi na cenione wykształcenie wyższe (tj. w ramach zewnętrznej zatrudnialności), JSSE będzie mieć większy wpływ na ewentualny sukces zawodowy. Absolwenci ci w mniejszym stopniu będą zniechęceni w procesie poszukiwania pracy, w porównaniu z osobami, którym brakuje tego typu pewności siebie na rynku pracy. Niniejszym oznacza to, że CSM może być czynnikiem przynoszącym więcej korzyści osobom, które mają pozytywne przekonania na temat zewnętrznej zatrudnialności – JSSE może prowadzić do lepszych wyników osiąganych w tymże zakresie. Konkretyzując, nasza hipoteza brzmi w następujący sposób:

Hipoteza 3: Eksploracja zawodowa będzie wywierać silniejszy, pośredni wpływ na wyniki w zakresie zatrudnienia poprzez JSSE na absolwentów, którzy mają korzystne przekonania o zewnętrznej zatrudnialności, z uwagi na fakt, iż JSSE ma większy wpływ na skutki związane z zatrudnieniem dla tej grupy absolwentów, w porównaniu z tą, która nie ma pozytywnych przekonań na temat postrzeganej zewnętrznej zatrudnialności.

Rysunek 1. Hipotetyczny model warunkowego pośredniego wpływu samodzielnego zarządzania karierą na sukces zawodowy wynikający z efektywnego, samodzielnego poszukiwania pracy



Metoda

Próbka

Instrument badawczy w formie ankiety zastosowano w odniesieniu do dwóch kohort absolwenckich w Wielkiej Brytanii – w 2009 i 2010 roku. Za pośrednictwem strony internetowej Universities and Colleges Admission Service (UCAS, <http://www.ucas.com>) pozyskano listę uniwersytetów, stanowiącą ramy próbkowania. Metody próbkowania objęły także kontakt z absolwentami i usługodawcami doradztwa zawodowego, a także – dla poinformowania o przeprowadzonym sondażu – z szefostwem jednostek akademickich. O badaniu poinformowano także za pośrednictwem uniwersyteckich mediów społecznościowych (np. Facebooka). Finalną próbkę stanowiło 293 uczestników, którzy zamierzali wkrótce znaleźć pracę lub już byli zatrudnieni (60% kobiet; średnia wieku = 23, SD = 3 lata). 26% ukończyło „nowe” uniwersytety założone po 1992 roku. Ich stworzenie poskutkowało rozwinięciem szkolnictwa wyższego w Wielkiej Brytanii. Uczelnie te często uznaje się za mniej prestiżowe (Tomlinson, 2008). Absolwenci kierunków niezawodowych (tj. nauki społeczne, sztuka, nauki humanistyczne) stanowili 42% całości próbki. 70% uzyskało pierwszy (70–100%) lub drugi (60–69%) stopień naukowy.

Środki pomiarowe

Doświadczenie zawodowe. W celu ustalenia wartości związanych z doświadczeniem zawodowym użyto dwóch dychotomicznych środków pomiarowych. Pierwszy dotyczył tego, czy uczestnicy badania byli zaangażowani w prace niepełnoetatowe w czasie ich edukacji akademickiej (1 = Tak, 2 = Nie), natomiast drugie stawiane pytanie poruszało kwestię istotności zdobytego doświadczenia w odniesieniu do podejmowanego kierunku studiów i tego, czy istniał w tym wypadku jakikolwiek związek (1 = Nie, 2 = Tak).

Eksploatacja zawodowa. Czynniki te mierzono za pomocą skali środowiskowej i skali samodzielnej eksploracji narzędzia Career Exploration Scale (CES; Stumpf, i wsp., 1983). Autorzy narzędzia tworzą koncepcję, wedle której eksploracja środowiskowa to „stopień eksploracji zawodowej, dotyczący zawodów, pracy i organizacji, podjętej na przestrzeni ostatnich 3 miesięcy” (6 pozycji, np. „z badałem możliwości rozwoju kariery”) i samoeksploracji, np. „stopień eksploracji zawodowej wraz z samooceną i retrospekcją dla ostatnich 3 miesięcy” (strona 196) (5 pozycji, np. „skupiałem swoje myśli na sobie jako osobie”). Pierwotnie respondentów pytano o ich przemyślenia na temat ostatnich 3 miesięcy, jakie upłynęły przed sondażem. Proszono ich o wskazanie stopnia, w jakim angażowali się w każde z wymienionych zacho-

wań, na 5-stopniowej skali Likerta (1 = trochę, 2 = w pewnym stopniu, 3 = w umiarkowanym stopniu, 4 = w znacznym stopniu, 5 = bardzo mocno). W bieżącym badaniu respondentów poproszono o przemyślenie „ostatnich 3 miesięcy”. Powyższe działania podjęto, ponieważ próbkę badano krótko po ukończeniu studiów. Przed ceremonią absolutorium byli oni zajęci egzaminami końcowymi i pracami dyplomowymi, co oznacza, że niekoniecznie skupiali się na karierach zawodowych. Współczynniki wewnętrznej konsekwencji wynosiły 0,86 i 0,88 odpowiednio dla podskal eksploracji środowiska i autoeksploracji.

Poszukiwanie mentorów. Zmierzono poprzez zadanie pytania o to, czy respondent otrzymał jakiegokolwiek wsparcie w podejmowaniu decyzji zawodowych (1) lub nie (0), następnie przedstawiono sześć odpowiedzi dotyczących potencjalnego źródła porad: doradcy zawodowi, doradcy akademicki, kontakty zawodowe w polu wykształcenia absolwenta, inne kontakty zawodowe, rodzice i przyjaciele. Obliczono całkowitą punktację w zakresie doradztwa ($\alpha = 0,70$).

Networking. Skorzystano z badania Wanberga i wsp. (2000), tworząc 8-pozycyjną skalę komfortu networkingu (skala została zrealizowana w formie 5-punktowej: 1 – nie zgadzam się, 5 – zgadzam się). Pytania miały następującą formę: „Czuję się komfortowo, pytając moich przyjaciół o rady dotyczące poszukiwania pracy”. Wartość α wynosiła 0,81.

Pozytywne nastawienie emocjonalne do kariery po studiach. Została zastosowana skala pozytywnego nastawienia emocjonalnego (Watson i wsp., 1988) składająca się z 8 pozycji (np. podekscytowanie; $\alpha = 0,88$). W stosunku do skali pierwotnej zmiany zaszły w instrukcjach. Watson i wsp. (1988) prosili uczestników, by określili, co czują: (a) w danej chwili, (b) dzisiaj, (c) przez parę ostatnich dni, (d) przez ostatni tydzień, (e) przez parę ostatnich tygodni, (f) przez ostatni rok lub (g) ogólnie. Obecnie respondentów tego badania proszono o informacje „kiedy myśleli o swoich karierach jako absolwenci”.

Autoskuteczność w samodzielnym poszukiwaniu pracy. 10-stopniowa skala proponowana przez Ellisa i Taylora (1983) została zastosowana w tym przypadku (skala 5-punktowa: 5 = zdecydowanie się zgadzam, 1 = zdecydowanie się nie zgadzam; np. „Wiem dużo więcej na temat korzystania z wielu szans na zdobycie zatrudnienia niż inni studenci”; $\alpha = 0,86$).

Postrzegana wewnętrzna i zewnętrzna zatrudnialność. Użyto tutaj skali postrzegania zatrudnialności, opracowanej przez Rothwell i wsp. (2007) (16 pozycji, skala 5-punktowa: 1 = zdecydowanie się nie zgadzam, 5 = zdecydowanie się zgadzam). Rothwell i wsp. (2007) zidentyfikowali 4 czynniki związane z postrzeganiem zatrudnialności: (1) powiązane z przedmiotem; (2) ukierunkowane na zewnątrz; (3) atrybuty indywidualne; oraz (4) zaangażowanie

w studia i działalność akademicką. Wartość α wynosiła 0,75. CFA sugerowało, że 4-czynnikowa struktura była stosowana w podobny sposób, w przypadku wszystkich kohort ($\Delta\chi^2 = 137,98$; $\Delta df = 116$; $p > 0,05$). Postrzegana wewnętrzna zatrudnialność (PWZ) była mierzona na podstawie 6 pozycji związanych z czynnikiem indywidualnych atrybutów (np. „Umiejętności, które posiadam, a których poszukują potencjalni pracodawcy”; $\alpha = 0,73$). Postrzegana zewnętrzna zatrudnialność (PZZ) mierzona była na podstawie dziesięciu pozycji mających wpływ na pozostałe trzy czynniki (np. „Pracodawcy mają większą skłonność do zatrudniania absolwentów mojego uniwersytetu”; $\alpha = 0,86$).

Sukces zawodowy (zatrudnienia). Parametr ten mierzono przy pomocy trzech pozycji: (1) oferta pracy – zależna od tego, czy uczestnik badania otrzymał przynajmniej jedną ofertę pracy (0=Nie, 1=Tak), (2) status zatrudnienia – zależna od tego, czy uczestnik badania zaakceptował ofertę pracy (0=Nie, 1=Tak), oraz (3) kompozytowy środek pomiarowy, mający na celu zbadanie jakości zatrudnienia (dla osób zatrudnionych – 6 pozycji pytających o to, czy zdobyta praca stwarza możliwości wykorzystania nabytych umiejętności, wykazania się inicjatywą, podjęcia szkoleń i rozwoju, czy zapewnia bezpieczeństwo zatrudnienia, czy wykonywane w pracy zadania są różnicowane i czy wynagrodzenie jest adekwatne); każdy z tych instrumentów był realizowany dychotomicznie (0=Nie, 1=Tak); $\alpha = 0,89$. Powyższe narzędzie pomiarowe ma na celu dostarczenie szerszego wglądu w pojęcie „sukces”, w porównaniu z innymi wstępnymi badaniami, które skupiały się na ofertach pracy lub pierwszym wynagrodzeniu (Boswell i wsp., 2012).

Zmienne kontrolne. Z uwagi na zmienność metod próbkowania, kontrolę wykonano w odniesieniu do kohort (1=2009, 2=2010), sposobu ogłoszenia sondażu (1=za pośrednictwem kanałów uniwersyteckich, np. biura karier i absolwenci, 0=za pośrednictwem mediów społecznościowych i poleceń ze strony przyjaciół). Sondaż przeprowadzono w 2,5 miesiąca po ukończeniu studiów. Dodatkowe czynniki kontrolne to: wiek, płeć (0=kobieta, 1=mężczyzna), status społeczno-ekonomiczny (0=oboje rodziców w zawodach o nisko- lub średniozaawansowanych kwalifikacjach, 1=praca przynajmniej jednego rodzica wymaga wysokich kwalifikacji); typ uniwersytetu (0=„stary” uniwersytet, 1=„nowy” uniwersytet); klasa zdobytego tytułu naukowego (0=2:2 lub niżej, 1=1-wszy/2:1); i temat studiów (0=przedmiot zawodowy, np. medycyna, inżynieria, 1= przedmiot niezawodowy, np. sztuka, nauki humanistyczne, nauki społeczne).

Analiza

Najpierw obliczono statystyki opisowe, na które składały się dane dotyczące średnich, odchyłeń standardowych i korelacji dwuwymiarowych. Testowanie hipotez zrealizowano z użyciem narzędzia PROCESS dla SPSS (Hayes, 2012);

w szczególności w toku testu wykorzystano modele 4, 7 i 14, w odniesieniu do następujących kwestii: (1) w celu przetestowania pośrednich i bezpośrednich wpływów CSM na sukces zawodowy (hipoteza 1), (2) warunkowy pośredni wpływ CSM na sukces zawodowy, gdy czynniki moderujące uznawane były za faktory mające wpływ na postrzeganie wewnętrznej zatrudnialności (hipoteza 2) i (3) postrzeganie zewnętrznej zatrudnialności (hipoteza 3). Zmienne kontrolne były zawarte w analizach, wraz ze zmiennymi studyjnymi. Wszelkie analizy wykonano na podstawie 5000 próbek bootstrapowych.

Wyniki

Tabela 1 prezentuje średnie odchylenia standardowe, spójności wewnętrzne i korelacje dwuwymiarowe między zmiennymi studium. Dzięki temu pokazano, że poszukiwanie mentorów, *networking* i pozytywne nastawienie emocjonalne mają pozytywny związek ze wszystkimi trzema środkami, których stosowanie prowadzi do sukcesu zawodowego (tj. otrzymania oferty pracy, uzyskania statusu osoby zatrudnionej i zatrudnienia o odpowiedniej jakości). Praca okresowa, doświadczenie zawodowe i eksploracja własnych umiejętności – wszystkie te procesy nie były w znaczący sposób powiązane z sukcesem zawodowym. Eksplorację środowiska w pozytywny sposób powiązano z jakością zatrudnienia. JSSE z kolei w pozytywny sposób powiązano z postrzeganą wewnętrzną ($r = 0,47$, $p < 0,05$) i zewnętrzną ($r = 0,41$, $p < 0,05$) zatrudnialnością i wszelkimi środkami CSM, poza zatrudnieniem krótkookresowym. Ponadto JSSE oraz postrzegana wewnętrzna i zewnętrzna zatrudnialność w sposób pozytywny powiązano ze wszystkimi środkami prowadzącymi do osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Bezpośredni i pośredni (za pośrednictwem JSSE) wpływ CSM na oferty pracy, status zatrudnienia czy jakość zatrudnienia opisano w tabeli 2. Wykazano, że poza środkami CSM, opisanymi w niniejszym studium, wyłącznie poszukiwanie mentorów miało pozytywny, bezpośredni wpływ na stan zatrudnienia ($B = 0,19$, $SE = 0,09$, 95% CI: 0,02 do 0,36), a także na jego jakościowy wymiar ($B = 0,23$, $SE = 0,10$, 95% CI: 0,03 do 0,42). Eksploracja środowiska i budowanie siatki kontaktów miały wpływ pośredni na wszystkie środki prowadzące do sukcesu zawodowego, za pośrednictwem JSSE, podczas gdy poszukiwanie mentorów i pozytywne nastawienie pośrednio pozwalały na uzyskanie ofert pracy i zmianę statusu zatrudnienia, jednak nie miały wpływu na jakość zatrudnienia. Samodzielna eksploracja wywierała pośredni wpływ na jakość zatrudnienia, za pośrednictwem JSSE. Praca tymczasowa i doświadczenie zawodowe nie miały, pośrednio lub bezpośrednio, żadnego wpływu na sukces zawodowy. Powyższe wyniki częściowo wspierają hipotezę 1.

Tabela 1. Średnie, odchylenia standardowe, spójności wewnętrzne i korelacje dwuwymiarowe między zmiennymi studium (N=293)

Nr	Zmienna	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Kohorta 2010	1.37	.48												
2	Ogłoszenia uniwersyteckie	.74	.44	.42**											
3	Miesiące od ukończenia studiów	2.66	2.88	-.62**	-.45**										
4	Wiek	23.14	3.39	-.11	.12*	.01									
5	Mężczyźni	1.40	.49	.00	-.09	-.02	.01								
6	Rodzice nie posiadający wysokiego wykształcenia /umiejętności	.62	.49	-.06	-.02	.07	-.32**	.00							
7	„Nowe” uniwersytety	.26	.44	-.04	-.16**	.14*	.20**	-.03	-.15*						
8	Dyplom niezawodowy	1.40	.49	-.16*	-.01	.03	.07	-.23**	.05	-.01					
9	Słabe wyniki akademickie	.31	.46	-.12*	.04	-.05	.21**	-.11	-.11	-.01	.00				
10	JSSE ^a	3.60	.64	-.11	-.17**	.03	.14*	.01	-.15*	.00	.01	-.02	(.86)		
11	PWZ ^b	3.67	.63	-.04	-.07	.00	.08	.04	-.08	.01	-.03	.14*	.47**	(.73)	
12	PZZ ^c	3.20	.73	.09	-.02	-.06	-.03	.12	-.07	-.19**	-.22**	.02	.41**	.55**	(.86)
13	Praca tymczasowa ^d	1.73	.44	.03	-.02	-.08	.01	-.06	-.08	-.04	.02	.04	.02	-.06	-.15*
14	Doświadczenie zawodowe ^d	1.25	.44	-.04	.01	-.01	.17**	.02	-.17**	.04	.08	.15*	.15*	.11	-.06
15	Eksploatacja środowiska	3.38	.86	-.16**	-.23**	.20**	-.10	.02	-.07	.05	.01	.00	.33**	.35**	.21**
16	Samoeksploracja	3.38	.87	-.18**	-.15*	.17**	.13*	-.06	-.12*	.16**	.11	.16**	.20**	.17**	.07

Nr	Zmienna	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
17	Poszukiwanie mentorów	1.64	1.73	.05	-.02	-.03	-.18**	.08	.01	-.08	.02	-.03	.13*	.22**	.18**
18	Networking	3.61	.64	.03	.09	-.19**	.13*	.09	.04	-.11	.07	.07	.44**	.33**	.16**
19	Pozytywne nastawienie emocjonalne	3.67	.76	-.09	-.09	-.01	.15*	.09	-.10	.05	.03	.01	.62**	.62**	.39**
20	Oferty pracy ^e	.56	.50	-.04	-.17**	.02	-.04	-.02	-.06	-.02	-.06	-.08	.35**	.21**	.13*
21	Status zatrudnienia	.52	.50	-.01	-.17**	.01	-.12	-.04	-.01	-.03	-.03	-.14*	.32**	.20**	.15*
22	Jakość zatrudnienia	1.71	2.13	-.05	-.15*	.02	-.13*	.02	-.02	-.01	-.15*	-.12	.36**	.33**	.30**

Nr	Zmienna	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
13	Praca tymczasowa										
14	Doświadczenie zawodowe	.35**									
15	Eksploracja środowiska	-.10	.00	(.86)							
16	Samoeksploracja	.07	.24**	.41**	(.88)						
17	Poszukiwanie mentorów	.06	-.16*	.08	-.06	(.70)					
18	Networking	.06	.08	.11	.03	.30**	(.81)				
19	Pozytywne nastawienie emocjonalne	-.04	-.10	.38**	.23**	.14*	.40**	(.88)			
20	Oferta pracy	.12	.08	.07	.00	.19**	.20**	.23**			
21	Status zatrudnienia	.09	.05	.06	-.02	.21**	.18**	.23**	.91**		
22	Jakość zatrudnienia	.02	.00	.17**	.03	.26**	.19**	.32**	.71**	.77**	(.89)

Uwaga: współczynniki $\geq |0,16|$, $|0,20|$ i $|0,27|$ są odpowiednio ważne w 0,05, 0,01, i 0,001. * 1 z 2; ** 1 z 4

Tabela 2. Bezpośredni i pośredni wpływ CSM na sukces zawodowy (Model 4, Hayes 2012)

	Oferta pracy (N = 293)			Status zatrudnienia (N = 293)			Jakość zatrudnienia (N = 139)		
	B	SE	95% Korekta tendencji - CI (Przedział ufności)	B	SE	95% Korekta tendencji - CI (Przedział ufności)	B	SE	95% Korekta tendencji - CI (Przedział ufności)
Działanie bezpośrednie									
Praca tymczasowa	0.49	0.32	-.12 do 1.11	0.34	0.32	-.28 do .95	-0.40	0.36	-1.12 do .32
Doświadczenie zawodowe	0.23	0.33	-.43 do .88	0.11	0.33	-.54 do .76	-0.28	0.36	-1.00 do .44
Eksploracja środowiska	-0.18	0.18	-.53 do .18	-0.23	0.18	-.59 do .13	0.22	0.20	-.18 do .62
Samokształcanie	-0.2	0.18	-.55 do .14	-0.22	0.18	-.56 do .12	0.09	0.19	-.30 do .47
Działania mentorskie	0.16	0.09	.00 do .33	0.19	0.09	.02 do .36	0.23	0.10	.03 do .42
Networking	0.46	0.26	-.06 do .97	0.44	0.26	-.07 do .95	0.07	0.31	-.55 do .68
Pozytywne nastawienie emocjonalne	0.19	0.24	-.28 do .67	0.32	0.24	-.16 do .79	0.49	0.27	.04 do .51
Skutki pośrednie poprzez JSSE									
Praca tymczasowa	0.02	0.12	-.19 do .27	0.01	0.11	-.19 do .25	0.03	0.09	-.15 do .23
Doświadczenie zawodowe	0.19	0.13	-.02 do .47	0.19	0.13	-.02 do .48	0.03	0.13	-.20 do .31
Eksploracja środowiska	0.3	0.10	.13 do .51	0.31	0.10	.15 do .51	0.23	0.12	.04 do .51
Samokształcanie	0.14	0.08	-.01 do .29	0.14	0.07	-.01 do .29	0.18	0.10	.03 do .45
Działania mentorskie	0.06	0.03	.01 do .13	0.06	0.03	.01 do .12	0.01	0.03	-.05 do .08
Networking	0.45	0.16	.17 do .73	0.44	0.16	.16 do .78	0.38	0.17	-.12 do .78
Pozytywne nastawienie emocjonalne	0.52	0.19	.17 do .89	0.47	0.18	-.11 do .82	0.26	0.16	-.03 do .59

Uwaga: analiza oparta na 5000 próbkach bootstrapowych.

Tabela 3. Warunkowy wpływ CSM na sukces zawodowy

	Oferta pracy (N = 293)			Status zatrudnienia (N = 293)			Jakość zatrudnienia (N = 139)		
	B	SE	95% Korekta tendencji - CI (Przedział ufności)	B	SE	95% Korekta tendencji - CI (Przedział ufności)	B	SE	95% Korekta tendencji - CI (Przedział ufności)
Działanie bezpośrednie^a									
Praca tymczasowa	N/D			N/D			N/D		
Doświadczenie zawodowe	N/D			N/D			N/D		
Eksploracja środowiska	0.04	0.11	-15 do .29	0.04	0.11	-14 do .29	0.00	0.06	-.13 do .13
Samoeksploracja	N/D			N/D			-0.03	0.06	-.17 do .07
Działania mentorskie	-0.01	0.04	-.08 do .08	-0.01	0.04	-.08 do .07	N/D		
<i>Networking</i>	0.08	0.07	.06 do .23	0.09	0.07	.06 do .24	-0.09	0.09	-.27 do .10
Pozytywne nastawienie emocjonalne	-0.01	0.14	-.37 do .13	-0.01	0.13	-.35 do .11			
Skutki pośrednie poprzez JSSE^b									
Praca tymczasowa	N/D			N/D			N/D		
Doświadczenie zawodowe	N/D			N/D			N/D		
Eksploracja środowiska	0.05	0.14	-.27 do .27	0.09	0.14	-.20 do .33	-0.03	0.08	-.08 do .12
Samoeksploracja	N/D			N/D			-0.03	0.05	-.13 do .06
Działania mentorskie	0.01	0.03	-.07 do .06	0.02	0.03	-.05 do .07	N/D		
Networking	0.09	0.29	-.61 do .49	0.17	0.28	-.50 do .56	-0.05	0.10	-.25 do .16
Pozytywne nastawienie emocjonalne	0.10	0.30	-.67 do .46	0.19	0.28	-.53 do .52	N/D		

Uwaga: ^a analiza oparta na modelu 7 (Hayes 2012); ^b analiza jest oparta na modelu 14 (Hayes, 2012); wszystkie analizy oparte na 5000 próbkach bootstrapowych.

Rysunek 2. Warunkowy, pośredni wpływ networkingu na otrzymywane oferty pracy i status zawodowy w oparciu o postrzeganą wewnętrzną zatrudnialność (PWZ)

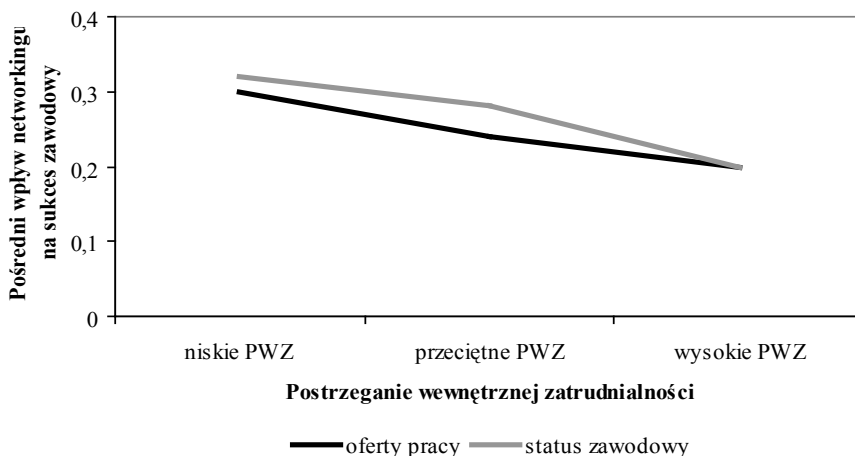


Tabela 3 pokazuje warunkowy pośredni wpływ CSM na wyniki zatrudnienia, za pośrednictwem JSSE, na podstawie postrzeganej wewnętrznej (hipoteza 2) i zewnętrznej (hipoteza 3) zatrudnialności. Wyłącznie zmienne związane z CSM, które miały pośredni wpływ na sukces zawodowy, zostały zawarte w niniejszej analizie. Pośredni wpływ networkingu na uzyskiwanie ofert pracy ($B=0,08$, $SE=0,07$, 95% tendencja skorygowana $CI= 0,06$ do $0,23$) i status zawodowy ($B=0,09$, $SE=0,07$, 95% tendencja skorygowana $CI= 0,06$ do $0,24$) był zależny od postrzeganej wewnętrznej zatrudnialności oraz był silniejszy dla osób o niskim poziomie samooceny własnej zatrudnialności, w porównaniu do osób, u których poglądy i oczekiwania były wysokie (patrz rys. 2). Hipoteza 3 nie znalazła potwierdzenia w żadnej ze zmiennych dotyczących CSM i sukcesu zawodowego.

Dyskusja

Skupiając się na absolwentach szkół wyższych dopiero wchodzących na rynek pracy i będących na etapie między życiem uniwersyteckim a karierą zawodową, w niniejszym studium zbadano jedno z możliwych wyjaśnień, w jaki sposób CSM wpływa na sukces zawodowy, za pośrednictwem JSSE (hipoteza 1). Co więcej, odpowiedziano także na pytanie, które można uznać za istotniejsze – dla kogo czynnik CSM jest skuteczny (zweryfikowane na podstawie różnic

w postrzeganiu przez badanych wewnętrznej i zewnętrznej zatrudnialności – hipotezy 2 i 3). Wyniki badania wspierają pośredni wpływ większości środków w ramach CSM, poza tymi dotyczącymi doświadczenia zawodowego, na sukces zawodowy (tj. na otrzymanie ofert pracy, status zatrudnionego i jakość zatrudnienia). Pośrednictwo zapewnia czynnik JSSE. Pośredni wpływ nawiązywania szerokich kontaktów, poprzez JSSE, był warunkowany przez wewnętrzne przekonania na temat możliwości zdobycia pracy. *Networking* sam w sobie miał korzystniejszy wpływ na ewentualne otrzymanie ofert pracy i status zatrudnienia dla osób, których przekonania na temat własnej zatrudnialności nie były zbyt pozytywne. Powyższa konstatacja stanowi potwierdzenie kluczowej roli przypisywanej CSM w zakresie wyników odnoszących się do potencjalnego zatrudnienia osób, które są debutantami na rynku pracy. Wykazano, że czynnik ten jest szczególnie istotny dla osób, które cechuje niski poziom pewności siebie w przyjętej strategii poszukiwania pracy. Dane autorów wykazały, że ten brak pewności siebie kształtował się na poziomie dużo wyższym wśród absolwentów młodszych, z mniej korzystnym zapleczem społeczno-ekonomicznym i z mniejszym doświadczeniem zawodowym (tab. 1). Pomimo iż oczekiwane było wprowadzenie zdefiniowanych podpór/barier kontekstowych w zakresie zatrudnienia, które mogłyby odgrywać rolę istotną dla JSSE w odniesieniu do sukcesów zawodowych, wykazano, że postrzegana zewnętrzna zatrudnialność nie stanowiła istotnego czynnika moderującego.

Podjęte badania przyczyniają się do zrozumienia CSM we współczesnych kontekstach. Po pierwsze, ustalenie, iż większość czynników CSM, poza tymi dotyczącymi doświadczenia zawodowego, pośrednio wpływa na wyniki związane z zatrudnieniem, za pośrednictwem JSSE, stanowi potwierdzenie i rozszerzenie założeń uprzednio prowadzonych badań, w zakresie mającym zastosowanie w odniesieniu do absolwentów szkół wyższych w momencie rozpoczynania swojej drogi zawodowej. Konkretniej, podczas gdy uznano, że eksploracja zawodowa stanowi część nauki, która pozwala na stworzenie przekonań o autoskuteczności (Kanfer i wsp. 2001; Zikic, Saks, 2009), odkrycia autorów badania wykazują, że inne proaktywne zachowania zawodowe, tj. poszukiwanie mentorów i *networking*, mogą także przyczynić się do rozwoju oczekiwań odnoszących się do zatrudnialności, a co za tym idzie, wywrzeć wpływ na wyniki zatrudnienia, nawet na wczesnym etapie kariery absolwenta. Powyższa kwestia podkreśla potrzebę (w ramach badań rozwoju przekonań o swojej autoskuteczności) wzięcia pod uwagę spektrum zachowań, które będą odzwierciedlały proaktywne zarządzanie rozwojem zawodowym, a także ich wpływu na wyniki odnoszące się do zatrudnienia w przejściowych punktach kariery.

W tym sensie, wyniki prezentowanych badań stanowią odpowiedź na wezwanie do podjęcia studiów, które pozwoliłyby na przeanalizowanie wszystkich aspektów CSM, a także wpływu, jaki wywierają one na karierę, na poszczególnych etapach jej rozwoju (Lent, Brown, 2013). Ponadto korzystając z różnorodnych wskaźników sukcesu zawodowego, wyniki badań wykazały także wpływ CSM nie tylko na zdobycie jakiegokolwiek pracy, ale także na zdobycie pracy, która byłaby merytorycznie sensowna. W ten sposób wykazano, że na przykład eksploracja środowiskowa, a także nawiązywanie szerokich kontaktów mają pośredni wpływ, poprzez JSSE, na wszystkie środki związane z sukcesem zawodowym. Poszukiwanie mentorów oraz pozytywne nastawienie wobec kariery po ukończeniu studiów pośrednio pozwalają na przewidywanie otrzymania ofert pracy i zatrudnienia, natomiast samodzielna eksploracja umożliwiła uzyskanie stosownej jakości zatrudnienia.

Większość przeprowadzonych dotąd badań skupiała się na zachowaniach zawodowych, korzystając z ram SCCT. Nasze wyniki także sugerują, że stany emocjonalne odgrywają istotną rolę w punktach przejściowych kariery. Brak pośredniego i bezpośredniego wpływu doświadczenia zawodowego na wyniki zatrudnienia sugeruje, iż – jak argumentuje Bandura (1986) – pośredni proces nauki i/lub perswazja społeczna mogą mieć większy wpływ na ocenę efektywności i jej konsekwencje niż na przykład nabywane w pierwszej pracy doświadczenia. Wyżej wymienione odkrycia sugerują, że konstrukt CSM, a także ten odnoszący się do zatrudnialności (Fugate i wsp., 2004) mogą być wielowymiarowe i stanowić rozszerzenie koncepcji, która w gruncie rzeczy obejmuje także proces poznawczy (np. nauka zastępcza i perswazja społeczna) i stan emocjonalny.

Drugie odkrycie dotyczy roli CSM w osiągnięciu sukcesu zawodowego w czasie przechodzenia od życia akademickiego do kariery zawodowej. Badania autorów w małym stopniu potwierdzają bezpośredni związek między CSM a sukcesem zawodowym; istnieje jedynie powiązanie między poszukiwaniem mentorów a stanem i jakością zdobytego zatrudnienia. Jednym z możliwych wyjaśnień braku bezpośrednich związków między CSM i sukcesem zawodowym może być to, iż dla niedoświadczonych osób debiutujących na rynku pracy CSM, samo w sobie, w niesprzyjających warunkach gospodarczych może okazać się czynnikiem niewystarczającym do zdobycia zatrudnienia, w szczególności chodzi tu o wkład pracy i kwalifikacje. Tabela 1 pokazuje, że poszukiwanie mentorów, nawiązywanie szerokich kontaktów i pozytywne nastawienie są w sposób korzystny powiązane ze wszystkimi aspektami

sukcesu zawodowego. Niemniej jednak wpływ ten zanika po wprowadzeniu zmiennych kontrolnych. Powyższe może sugerować, przeciwnie do dominującego dyskursu na temat kariery, że sukces zawodowy na współczesnym, turbulentnym rynku pracy dla absolwentów, nie zależy – nade wszystko – od proaktywnych zachowań aktorów kariery, ale raczej od konsekwencji w zwalczaniu przeszkód obecnych na rynku pracy (McKeown, Lindoff, 2011).

Zakłada się, że natura współcześnie obecnych barier zawodowych również jest zmienna (Inkson i wsp., 2012); badania jednak często lekceważą ich znaczenie. Przyznanie i zrozumienie, jak osoby na rynku pracy postrzegają te bariery, może mieć duży wpływ na psychologię zawodową, która w dużej mierze skupia się na zatrudnieniu i sukcesach, jednak nie bierze pod uwagę w stopniu wystarczającym porażek lub wręcz je odrzuca. SCCT stanowi użyteczne narzędzie, które pozwala na przebadanie możliwości wystąpienia „nie do końca udanych karier”, ponieważ nie koncentruje się wyłącznie na socjalizacji w ramach danej ścieżki zawodowej, np. we wczesnych pracach na temat rozwoju zawodowego kobiet (Hackett, Betz, 1981), ale także implikuje, że zmienne zależne od kontekstu będą w różnoraki sposób wpływać na czyjąś pewność siebie czy na skuteczność tej osoby w procesie wykonywania zadań powiązanych z rozwojem kariery.

Niniejsze opracowanie podkreśla znaczenie tego typu czynników kontekstowych, w szczególności w zakresie postrzegania własnych zdolności, mających wpływ na pozycję strażników udanego zatrudnienia. Gdy bariery w rozwoju kariery mają wewnętrzne podłoże w osobie poszukującej pracy (np. niska samoocena wewnętrznej zatrudnialności), *networking* ma większy wpływ na JSSE, stąd prawdopodobieństwo otrzymania przynajmniej jednej oferty pracy i, w konsekwencji, zdobycia zatrudnienia. Można dowodzić, że *networking* stanowi zasób „radzenia sobie”, w momencie gdy postrzegana wewnętrzna zatrudnialność kształtuje się na niskim poziomie. Niniejsze odkrycie odnoszące się do środków CSM opisanych w ramach badania i do faktu, że wyłącznie *networking* wykazuje taki warunkowy, pośredni wpływ na sukces zawodowy, może być wyjaśnione przez szerokie zaangażowanie ludzi w mediach społecznościowych i sam *networking* społeczny, zarówno w ogólnym ujęciu życiowym, jak i w szczególnym zakresie związanym z poszukiwaniami pracy. Podczas gdy samo nawiązywanie kontaktów społecznych i siatka kontaktów stanowiły od zawsze istotne strategie poszukiwania pracy, które prowadziły do zdobycia zatrudnienia, bieżący rozwój informatyki pozwolił na rozwijanie tychże społecznych i zawodowych sieci kontaktów w sposób prostszy, za pośrednictwem mediów społecznościowych (Nikolaou, 2014).

W przeciwieństwie do postawionej przez autorów hipotezy, nie odkryto warunkowego znaczenia postrzegania zewnętrznej zatrudnialności w odniesieniu do pośredniego wpływu CSM na sukces zawodowy. Ostatnie badania wykazują, jak na wczesnym etapie rozwoju kariery zewnętrzna zatrudnialność może być powiązana z samym sukcesem zawodowym (na przykład w formie długotrwałego bezrobocia lub zatrudnienia poniżej kwalifikacji), z uwagi na niezdecydowanie zawodowe (Okay-Somerville, Scholarios, 2014). Niniejsze badanie jednakże wykazuje także częstsze występowanie tego typu przypadków w odniesieniu do absolwentów, których zaplecze edukacyjne jest mniej prestiżowe, tj. takich, którzy ukończyli mniej prestiżowy uniwersytet, studia bez ukierunkowania zawodowego, i/lub takich, których dyplom jest nisko sklasyfikowany. Przystudiowanie tych dwuwymiarowych korelacji, zestawionych w tabeli 1, wykazuje, iż pomimo że zmienne związane z edukacją, mają ograniczony wpływ na sukcesy zawodowe, tj. studia o kierunku niezawodowym wiążą się z gorszą jakością zatrudnienia, w porównaniu z taką, która wynika z ukończenia kierunku zawodowego ($r=-0,15$, $p < 0,05$), i w przypadku osób kończących kierunki klasy 2:1/1, gdzie sugerowano, że istnieje większe prawdopodobieństwo bycia zatrudnionym w trakcie badania niż w przypadku tych, którzy uzyskali klasyfikację stopnia naukowego 2:2 lub niższą ($r=0,14$, $p < 0,05$), oddziałują one na potencjalne szanse zdobycia zatrudnienia. Szczególnie absolwenci „nowych” uniwersytetów ($r=-0,19$, $p < 0,05$), a także osoby, które ukończyły kursy bez dyplomu zawodowego ($r=-0,22$, $p < 0,05$) wykazują niską ocenę zewnętrznej zatrudnialności w porównaniu z rówieśnikami, którzy ukończyli „stare” uniwersytety, z dyplomami o charakterze zawodowym. Pomimo faktu, iż analizy *post hoc* nie sugerują warunkowego oddziaływania zależnego od typu uniwersytetu, czy też konkretnego kierunku studiów, tło edukacyjne może mieć znaczenie w odniesieniu do braku hipotetycznego efektu moderacji, wywoływanego przez postrzeganą zewnętrzną zatrudnialność.

Zrozumienie moderacyjnego wpływu kontekstu skupia uwagę na dynamice poszukiwania pracy dla osób, których wyniki w zakresie zdobycia zatrudnienia są nie do końca optymalne – czyli np. w przypadkach gdy osoby te zatrudniane są poniżej swoich kwalifikacji (Boswella i wsp., 2012), jak to potencjalnie może mieć miejsce w przypadku debiutantów wchodzących dopiero na niepewny rynek pracy. Równie istotne są implikacje dla zrozumienia wpływu, jaki wywiera wysiłek związany z poszukiwaniem pracy na jakość zatrudnienia dla różnorodnych populacji, w tym dla grupy bezrobotnych. Biorąc pod uwagę próby uprzedmiotowienia cech jakościowych związanych z poszukiwaniami pracy,

w przeciwieństwie do konwencjonalnego skupienia się na ilościowym charakterze procesu (van Hooft i wsp., 2012), może okazać się, że indywidualne, lepiej dopasowane strategie, pozwolą na uzyskanie lepszej jakości procesu poszukiwania pracy. Przykładowo, niektóre ze skutków zaobserwowane w ramach niniejszego badania, mogą być wyjaśnione w odniesieniu do sposobu, w jaki poszczególne komponenty czynnika CSM mają negatywny wpływ na niepewność w całym procesie poszukiwania pracy, a także na jego poszczególnych etapach (Lopez-Kidwell i wsp., 2013). Niepewność ta może mieć wysoki poziom na początku procesu poszukiwania pracy dla absolwentów, a w przypadku niektórych możliwe jest wystąpienie zmiennego postrzegania wewnętrznej zatrudnialności, biorąc pod uwagę ograniczoną ilość czasu spędzoną na zarządzaniu własną karierą. W przypadku tych absolwentów *networking* zwiększy wpływ czynnika JSSE, a co za tym idzie, będzie efektywnym środkiem, pozwalającym na zmniejszenie niepokoju związanego z wyżej wymienionym procesem.

Implikacje w praktyce

Wyniki badań mają implikacje dla studentów/absolwentów, doradców, a także – w mniejszym, pośrednim stopniu – dla pracodawców i legislatury. Nie ma jednak wątpliwości – proaktywne zachowania związane z rozwojem zawodowym pełnią decydującą rolę w kształtowaniu karier, co jest realizowane w kontekście wielorakich ograniczeń zawodowych (Klehe i wsp., 2012). Dla osób niedoświadczonych, dopiero co wkraczających na rynek pracy, wyniki niniejszego studium mogą okazać się pomocne podczas przejścia od życia akademickiego do kariery zawodowej. Rosnąca nadmierna podaż absolwentów na rynku pracy sprawia, że część z nich będzie bezrobotna lub też zostaną oni zatrudnieni poniżej swoich kwalifikacji. Proaktywne zachowania zawodowe, z powyższych względów, są kluczowe w znajdowaniu szans, a także posad, które być może wymagają niższych umiejętności, jednak można je na późniejszym etapie powiązać z dużymi możliwościami rozwoju zawodowego. Badanie wykazuje, że istotna dla kariery nauka zastępcza, perswazja społeczna i stany emocjonalne mają wpływ na sukces zawodowy w tym krytycznym punkcie przejściowym, poprawiając czynnik JSSE.

Dla osób zaangażowanych w doradztwo zawodowe dla studentów/absolwentów, w ramach współczesnego, turbulentnego rynku pracy, wyniki badań oznaczają, że w celu osiągnięcia sukcesu zawodowego nie tylko należy aktywnie zaangażować się w zarządzanie karierą, lecz także być pewnym posia-

danych umiejętności poszukiwania pracy. Co istotniejsze, wyniki sugerują, że ten typ wsparcia, w szczególności *networking*, jest najkorzystniejszy dla osób, które uważają, że brakuje im wiedzy, umiejętności i zdolności do znalezienia odpowiedniego zatrudnienia. Istnieją dowody na to, że absolwenci z najslabszymi perspektywami na znalezienie pracy raczej skłaniają się do korzystania z formalnych metod jej poszukiwania (np. pomoc ze strony urzędów pracy), zamiast podążać ścieżką nieformalną, bardziej zróżnicowaną (Try, 2005). Studenci/absolwenci, wątpiący w swój rozwój zawodowy, mogą skłaniać się do wchodzenia w relacje z bardziej doświadczonymi na tym polu osobami, np. absolwentami lub osobami pracującymi zawodowo w danej dziedzinie, w celu zdobycia głębszej wiedzy i akceptacji społecznej. Wyniki badania sugerują także, że eksploracja środowiska, poszukiwanie mentorów i nawiązywanie szerokich kontaktów, np. za pośrednictwem doradztwa zawodowego, odwiedzanie targów pracy, lub też przeglądanie stron internetowych z pracą dla absolwentów, stanowią możliwe opcje w samodzielnym zarządzaniu karierą.

Jeśli chodzi o zdobycie „dobrej” pracy (tj. takiej, która pozwala danej osobie nie tylko na uzyskanie dobrego wynagrodzenia i bezpieczeństwa, ale także stwarza możliwości skorzystania z nabytych umiejętności, inicjatywy, szkoleń i rozwoju), studium podkreśla istotną wartość eksploracji swoich umiejętności i środowiska, jako czynników wspomagających JSSE, a co za tym idzie, mających wpływ na wysoką jakość zatrudnienia. Powyższe wyniki są także zgodne ze wcześniejszymi badaniami w dziedzinie psychologii zawodowej, która jasno podkreśla rolę samoeksploracji i eksploracji środowiska w procesie dopasowywania zainteresowań i nastawienia zawodowego do możliwości na rynku pracy (patrz np. Holland, 1973).

Stany emocjonalne wywierają pośredni wpływ na sukces zawodowy, w szczególności na prawdopodobieństwo otrzymania przynajmniej jednej oferty pracy i zdobycie zatrudnienia. Doradcy powinni pomagać osobom korzystającym z ich usług w utrzymaniu pozytywnego nastawienia przez cały okres poszukiwania pracy – być może także poprzez dzielenie się historiami sukcesów innych osób w podobnym położeniu. Niemniej jednak zakładając, że samodzielne zarządzanie karierą umożliwia sformowanie realistycznych oczekiwań i że niniejsze studium kontroluje główne wskazania związane z postrzeganą zewnętrzną zatrudnialnością dla absolwentów (tj. prestiż uniwersytetu lub ukończony kierunek), wyniki badań wskazują także na interwencje, których celem jest generowanie korzystniejszych szans na zatrudnienie, w celu sprostania popytowi na rynku pracy, na przykład poprzez współpracę z pracodawcami, którzy kładą nacisk na bardziej kreatywne i efektywniejsze wykorzystanie umiejętności absolwentów.

Ograniczenia i badania w przyszłości

Celem niniejszego badania było włączenie zróżnicowanej roli wewnętrznych i zewnętrznych barier zawodowych w nasze zrozumienie, jak samodzielne zarządzanie karierą (CSM) jest powiązane z sukcesem zawodowym osób wchodzących na rynek pracy. Istnieją jednak pewne ograniczenia, które należałoby rozważyć w badaniach prowadzonych w przyszłości.

Po pierwsze, przekrojowe i oparte na samoreportowaniu metody badawcze niniejszego studium ograniczają ufność, z jaką możemy założyć, że istnieje związek przyczynowy między zmiennymi opisanymi w ramach badania. Przykładowo, jednym z alternatywnych wyjaśnień tego typu wyników może być fakt, że CSM ma wpływ na wewnętrzną i zewnętrzną zatrudnialność, a co za tym idzie, na sukces zatrudnienia, mimo iż analizy *post hoc* sugerują, że ma miejsce sytuacja odwrotna. Podczas gdy wykazano, że postrzegana zatrudnialność jest relatywnie stabilna, przynajmniej w ciągu jednego roku (Mäkikangas i wsp., 2013), w trakcie tak ważnych okresów przejściowych, jak ten między życiem akademickim a pracą, percepcje te mogą mieć bardziej ulotny charakter. Nakreślając powyższe, wzorce podłużne mogą pomóc w ustaleniu relacji czasowych między proaktywnymi zachowaniami zawodowymi i percepcją barier w zakresie zatrudnienia. Może tu także chodzić o inne, powiązane z karierą zachowania, które mają większy i bezpośredni wpływ na sukces zawodowy, na przykład o sam proces poszukiwania pracy.

Po drugie, w ramach niniejszego studium autorzy próbowali rozszerzyć pomiary sukcesu zawodowego poza zakres otrzymywanych ofert pracy, czy pytania o status zatrudnienia, wprowadzając zmienną odnoszącą się do jakości zdobytego stanowiska (okazji do korzystania w pracy z umiejętności nabytych w toku edukacji), co ma duże znaczenie w rozwoju kariery absolwentów. W przyszłości badania mogą skorzystać na bardziej zrozumiałej koncepcji i operacyjności pojęcia sukcesu zawodowego. Przykładowo, badania wykazały, że na początku kariery brak wyzwań lub brak możliwości rozwoju to czynniki, które stanowią istotne determinanty niedostatecznego zatrudnienia (Nabi, 2003).

I na koniec, ograniczenia odnoszą się do zastosowania wielorakich strategii próbkowania. Stało się tak głównie z uwagi na nadchodzącą ankietę Destinations Survey, którą przeprowadziła Agencja Statystyczna Edukacji Wyższej (Higher Education Statistical Agency – HESA) w Wielkiej Brytanii. Badanie to przeprowadza się 6 miesięcy po ukończeniu studiów. Absolwenci i biura karier byli niechętni do opublikowania/przekazania informacji na temat badania, ponieważ mogło to doprowadzić do konieczności podjęcia nadmiernych wysiłków z nim związanych. Trudność w uzyskaniu miarodajnej próbki

poskutkowała powstaniem próbek relatywnie małych pod względem rozmiaru dla obu kohort. W przyszłości badania powinny być ukierunkowane na polepszenie współpracy z przedstawicielami uniwersytetów i ważnymi organami (takimi jak np. HESA).

Wnioski

Celem niniejszego badania było zastosowanie koncepcji związanych ze społeczno-poznawczą teorią kariery w celu zrozumienia roli samodzielnego zarządzania własną karierą i sposobu postrzegania szans na zdobycie zatrudnienia przez absolwentów, którzy są debutantami na rynku pracy. Wyniki badania wykazały pozytywny wpływ CSM, z wyłączeniem doświadczenia zawodowego, na sukcesy zawodowe osiągnięte za pośrednictwem JSSE, a także różnicowy wpływ postrzeganej wewnętrznej zatrudnialności na sukces zawodowy, w szczególności w zakresie wpływu szerokich kontaktów na otrzymywanie ofert pracy i na status zatrudnienia. Najbardziej ekscytujące badania na temat eksploracji zawodowej skupiają się na osobach w wieku dojrzewania, a także bezrobotnych i osobach zwolnionych z firm macierzystych. Nasze badanie skupiające się na okresie przejściowym, między nauką uniwersytecką a życiem zawodowym, reprezentuje krytyczny punkt przejściowy, który może mieć wpływ na rozwój kariery w przyszłości, niekoniecznie w pożądanym kierunku zatrudnienia. Podobnie, badania SCCT często biorą pod uwagę uczniów szkół i wyniki ich wyborów zawodowych, także w kontekstach organizacyjnych. Przejścia między życiem akademickim a pracą dostarczają relatywnie niezbadanego kontekstu w zakresie wyników zatrudnienia, w odniesieniu do rozwijania wydajności w procesie samodzielnego poszukiwania pracy.

Drugim obszarem, na którym niniejsze badanie rozszerza zakres dostępnej wiedzy, są rozważania, jak samodzielne zarządzanie karierą, szczególnie grające rolę kluczowego komponentu zdolności adaptacji (Lent, Brown, 2013) wiąże się z sukcesem zawodowym wynikającym z oczekiwań osiągnięcia efektywności samodzielnych poszukiwań; jest to istotny wzór, niezbędny do osiągnięcia dobrobytu zawodowego (Lent i wsp., 2012). W momencie gdy samodzielnie osiągnięta skuteczność i powiązany konstrukt stanowią użyteczny czynnik zrozumienia procesu tworzenia celów, interesów czy wyborów, a także ich wyników, powiązane z karierą doświadczenia, na podstawie których dokonywane są oceny oczekiwań, także nie zostały przebadane w wystarczającym stopniu (Maurer, 2001). Zrozumienie tego typu doświadczeń może przyczynić się do rozwinięcia szerszej profilaktyki, która pozwoli na

lepsze przygotowanie się do kariery zawodowej, a także osiągnięcie wyższego stopnia elastyczności przez osoby, które dopiero wchodzą na rynek pracy. Autorzy próbowali pokazać efekty postrzeganych barier kontekstowych. Ich podejście jest realizowane za pośrednictwem zróżnicowanej percepcji zatrudnialności wewnętrznej (co odzwierciedla pewność siebie osób bez pracy co do ich wiedzy i umiejętności), a także zewnętrznej (odzwierciedlającej pewność siebie w formie szerzej stosowanych czynników na rynku pracy, mających wpływ na zdolność do zdobycia zatrudnienia), mimo iż znaczące skutki odnotowano jedynie w uprzednim przypadku. Badania na temat rozwoju zawodowego kładą nacisk na zachowania proaktywne, nie biorą one jednak pod uwagę barier zawodowych. Niniejsze badanie czyni próbę zawarcia zarówno indywidualnych, jak i kontekstowych czynników w procesie zrozumienia karier absolwentów.

Całościowo, wykazano istotną rolę czynników CSM (samodzielne zarządzanie karierą) i JSSE (autoskuteczność samodzielnego poszukiwania pracy) w osiąganiu pozytywnych wyników w szukaniu zatrudnienia wśród absolwentów uniwersytetów, którzy prawdopodobnie będą musieli sprostać recesji na rynku pracy, a co za tym idzie, mogą mieć problem w znalezieniu preferowanego stanowiska pracy. Powyższa sytuacja jest szczególnie prawdopodobna w przypadku osób, które wchodzą na rynek pracy z gorszej pozycji (np. w wyniku uzyskania niższej klasyfikowanego dyplomu, gorszego zaplecza społeczno-ekonomicznego lub uzyskania dyplomu mniej prestiżowej uczelni). Autorzy niniejszego studium sugerują, iż odpowiednio dopasowane działania mentorskie w zakresie poszukiwania pracy ze strony doradców zawodowych lub w ramach innego typu interwencji są odpowiednie w celu wzmocnienia autoskuteczności samodzielnego poszukiwania pracy na różnych etapach procesu. Doradztwo stanowi sposób na zmniejszenie stopnia, w jakim kandydatowi brakuje pewności siebie.

Literatura

- Bandura A. (1986), *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Bandura A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, New York, Freeman.
- Barber A. E. (1998), *Recruiting employees: Individual and organizational perspectives*, Thousand Oaks, Sage Publications.
- Bárcena-Martín E., Budría S., Moro-Egido A. I. (2012), Skill mismatches and wages among European university graduates, *Applied Economics Letters*, vol. 19 (15).

- Berntson E., Näswall K., Sverke M. (2010), The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 31 (2).
- Boswell, W. R., Zimmerman R. D., Swider B. W. (2012), Employee job search: Toward an understanding of search context and search objectives, *Journal of Management*, vol. 38 (1).
- Brennan J., Shah T. (2003), *Access to what? converting educational opportunity into employment opportunity for groups from disadvantaged backgrounds*, London, Centre for Higher Education Research and Information (CHERI).
- Brown P. (2003), *The opportunity trap: Education and employment in a global economy*, Cardiff, School of Social Sciences, Cardiff University.
- Brown P., Lauder H., Ashton D. (2011), *The global auction – the broken promises of education, jobs and incomes*, Oxford, Oxford University Press.
- Creed P. A., Hughes T. (2013), Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults, *Journal of Career Development*, vol. 40 (2).
- Eby L. T., Butts M., Lockwood A. (2003), Predictors of success in the era of the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24 (6).
- Ellis R. A., Taylor M. S. (1983), Role of self-esteem within the job search process, *Journal of Applied Psychology*, vol. 68 (4).
- Eurostat (2015), *Employment rates of recent graduates*, dostęp 25 czerwca, <<http://ec.europa.eu/eurostat/>>.
- Fan W., Cheung F. M., Leong F. T., Cheung S. F. (2012), Personality traits, vocational interests, and career exploration: A cross-cultural comparison between American and Hong Kong students, *Journal of Career Assessment*, vol. 20 (1).
- Frenette M. (2004), The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification, *Economics of Education Review*, vol. 23 (1).
- Fugate M., Kinicki A. J., Ashforth B. E. (2004), Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65 (1).
- Hackett G., Betz N. E. (1981), A self-efficacy approach to the career development of women, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 18 (3).
- Hauw S. de, Vos A. de (2010), Millennials' career perspective and psychological contract expectations: does the recession lead to lowered expectations? *Journal of Business and Psychology*, vol. 25 (2).
- Holland J. L. (1973), *Making vocational choices: A theory of careers*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.

- Hooft E. A. J. van, Crossley C. D. (2008), The joint role of locus of control and perceived financial need in job search, *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 16 (3).
- Hooft E. A. van, Wanberg C. R., Hoyer G. van (2012), Moving beyond job search quantity: Towards a conceptualization and self-regulatory framework of job search quality, *Organizational Psychology Review*, vol. 3 (1).
- Hoyer G., Hooft E. A., Lievens F. (2009), Networking as a job search behaviour: A social network perspective, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 82 (3).
- Inkson K., Gunz H., Ganesh S., Roper J. (2012), Boundaryless careers: Bringing back boundaries, *Organization Studies*, vol. 33 (3).
- Janasz S. C. de, Forret M. L. (2007), Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success, *Journal of Management Education*, vol. 32 (5).
- Kahn L. B. (2010), The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy, *Labour Economics*, vol. 17 (2).
- Karoly P. (1993), Mechanisms of self-regulation: A systems view, *Annual Review of Psychology*, vol. 44 (1).
- Kanfer R., Wanberg C. R., Kantrowitz T. M. (2001), Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86 (5).
- Klehe U.-C., Zikic J., Vianen A. van, Koen E. M. J., Buyken M. (2012), Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment, w Perrewé P. L., Halbesleben J. R. B., Rosen C. C. (red.), The role of the economic crisis on occupational stress and well-being, *Emerald*, vol. 10.
- Lent R. W., Brown S. D. (2013), Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span, *Journal of Counseling Psychology*, vol. 60 (4).
- Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. (2000), Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis, *Journal of Counseling Psychology*, vol. 47 (1).
- Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. (1994), Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 45 (1).
- Lent R. W., Taveira M. d. C., Lobo C. (2012), Two tests of the social cognitive model of well-being in Portuguese college students, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80 (2).

- Lopez-Kidwell V., Grosser T., Dineen B., Borgatti S. (2012), What matters when: A multistage model and empirical examination of job search effort, *Academy of Management Journal*, vol. 56 (6).
- Lyubomirsky S., King L., Diener E. (2005), The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, vol. 131 (6).
- Mäkikangas A., Cuyper N. de, Mauno S., Kinnunen U. (2013), A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 22 (4).
- Maurer T. J. (2001), Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development, *Journal of Management*, vol. 27 (2).
- McKeown T., Lindorff M. (2011), The graduate job search process—a lesson in persistence rather than good career management? *Education Training*, vol. 53 (4).
- Nabi G. R. (2003), Graduate employment and underemployment: opportunity for skill use and career experiences amongst recent business graduates, *Education + Training*, vol. 45 (7).
- Nikolaou I. (2014), Social networking web sites in job search and employee recruitment, *International Journal of Selection and Assessment*, vol. 22 (2).
- Okay-Somerville B., Scholarios D. (2014), Coping with career boundaries and boundary-crossing in the graduate labour market, *Career Development International*, vol. 19 (6).
- Oreopoulos P., Wachter T. von, Heisz A. (2012), The short-and long-term career effects of graduating in a recession, *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 4 (1).
- Porfeli E. J., & Skorikov V. B. (2010), Specific and diversive career exploration during late adolescence, *Journal of Career Assessment*, 18(1).
- Rothwell A., Herbert I., Rothwell F. (2008), Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 73 (1).
- Saks A. M., Ashforth B. E. (1999), Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 54 (2).
- Savickas M. L. (1997), Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory, *The Career Development Quarterly*, vol. 45 (3).
- Savickas M. L. (2005), The theory and practice of career construction, w Brown S. D., Lent R.W. (red.), *Career development and counselling*, Hoboken, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc.
- Seo M., Barrett L. F., Bartunek J. M. (2004), The role of affective experience in work motivation, *Academy of Management Review*, vol. 29 (3).

- Shea M., Ma P. W. W., Yeh C. J., Lee S. J., Pituc S. T. (2009), Exploratory studies on the effects of a career exploration group for urban Chinese immigrant youth, *Journal of career assessment*, vol. 17 (4).
- Stumpf S. A., Colarelli S. M., Hartman K. (1983), Development of the career exploration survey (CES), *Journal of Vocational Behavior*, vol. 22 (2).
- Taveira M. D. C., Moreno M. L. R. (2003), Guidance theory and practice: The status of career exploration, *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. 31 (2).
- Tomlinson M. (2008), 'The degree is not enough': Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability, *British Journal of Sociology of Education*, vol. 29 (1).
- Try S. (2005), The use of job search strategies among university graduates. *The Journal of Socio-Economics*, 34(2).
- Vos A. de, Dewettinck K., Buyens, D. (2009), The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18 (1).
- Wanberg C. R., Kanfer R., Banas J. T. (2000), Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers, *Journal of Applied Psychology*, vol. 85 (4).
- Watson D., Clark L. A., Tellegen A. (1988), Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 54 (6).
- Wendlandt N. M., Rochlen A. B. (2008), Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counsellors, *Journal of Career Development*, vol. 35 (2).
- Werbel J. D. (2000), Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 57 (3).
- Wilton N. (2012), The impact of work placements on skills development and career outcomes for business and management graduates, *Studies in Higher Education*, vol. 37 (5).
- Wolff H., Moser K. (2009), Effects of networking on career success: A longitudinal study, *Journal of Applied Psychology*, vol. 94 (1).
- Zikic J., Klehe U. (2006), Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 69 (3).
- Zikic J., Saks A. M. (2009), Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74 (1).

Career Self-Management, Perceived Employability, and Employment Success during University-to-Work Transitions: A Social Cognitive Career Theory Perspective

Summary

Adopting concepts from Social Cognitive Career Theory (SCCT), the paper examines the role of various career self-management (CSM) behaviors in influencing job search self-efficacy and employment success for graduates during university-to-work transitions. It also considers barriers to employment conceptualized in perceived internal and external employability. Hypotheses were tested using data from UK graduates. The results show that most CSM measures are indirectly related to employment success. Moreover, one CSM behavior, networking, was more beneficial with respect to likelihood of job offers or being in employment for those who held poor perceived internal employability. The findings have theoretical and practical implications for the role of CSM on employment success during university-to-work transitions.

B e l g i n O k a y - S o m e r v i l l e – doktor nauk humanistycznych, jest wykładowcą kierunku zarządzanie i organizacja pracy w Stirling Management School, University of Stirling, Wielka Brytania. Prowadzone przez nią badania skupiają się na rozwoju kariery, mobilności, zatrudnialności i niedostatecznym zatrudnieniu.

D o r a S c h o l a r i o s – jest profesorem psychologii pracy na Wydziale Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Uniwersytecie Strathclyde w Glasgow, Wielka Brytania. Jej badania i publikacje dotyczą obszaru kariery i zatrudnialności, dobrego samopoczucia pracowników, zarządzania HR, rekrutacji i selekcji, umiejętności i granic między życiem i pracą.