

ELŻBIETA KOWALCZYK*

Wpływ cech i umiejętności pracobiorców na ich funkcjonowanie na rynku pracy**

Wprowadzenie

Analiza rynku pracy jest niezaprzeczalną domeną badań ekonomistów, którzy sformułowali wiele teorii tłumaczących jego mechanizmy. Natomiast zajmujący się nim psychologowie opisują głównie zachowania bezrobotnych oraz ich sposoby radzenia sobie z traumą, jaką jest utrata pracy. Brakuje natomiast koncepcji, która by od strony psychologicznej tłumaczyła funkcjonowanie pracobiorców na rynku pracy. Prowadząc badania poświęcone tej tematyce, uzyskałam dane empiryczne, które umożliwiły mi opracowanie i empiryczne zweryfikowanie psychologicznego modelu rynku pracy. Badaniami zostały objęte osoby aktywne zawodowo poszukujące zatrudnienia na zewnętrznym, konkurencyjnym, rynku pracy.

1. Ekonomiczne teorie rynku pracy i bezrobocia

Trudno pokusić się w tym miejscu o przekrojowe przedstawienie ekonomicznych koncepcji i teorii rynku pracy stworzonych w ramach ekonomii. Zatem pragnę jedynie pokrótce wspomnieć o mikroekonomicznej teorii poszukiwań na rynku pracy, której przedstawicielami są m.in. Peter A. Diamond, Dale Mortensen i Christopher Pissarides (twórcy modelu zwanego dalej DMP), za który badacze ci otrzymali Nagrodę Nobla z ekonomii w 2010 r.

Model ten odchodzi od założeń nurtu neoklasycznego, w którym przyjmuje się, iż kupujący i sprzedający zawierają między sobą transakcje w jednej chwili,

* Dr hab. Elżbieta Kowalczyk – Katedra Teorii Organizacji i Zarządzania, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu; e-mail: e.kowalczyk@ue.poznan.pl

** Praca finansowana ze środków na naukę w latach 2007–2010 jako projekt badawczy nr N 115 016 32/0285

co nie pociąga za sobą żadnych kosztów transakcyjnych, i w którym zawarty jest paradygmat doskonałej konkurencji: ceny na rynku (w tym rynku pracy) ustalają się automatycznie i są wzajemnie dopasowane, podaż równa jest popytowi, nie występuje też nadmiar ani niedobór dóbr.

Ponieważ w praktyce gospodarczej taka sytuacja występuje bardzo rzadko, w swym modelu laureaci Nagrody Nobla uwzględnili tzw. bezrobocie frykcyjne jako zjawisko związane z sytuacją, w której nabywca określonego dobra (np. pracodawca) nie może szybko znaleźć odpowiadającej mu oferty (np. pracownika świadczącego usługę pracy). Na rynku pracy, na którym występują frykcje, pracodawcy i pracobiorcy negocjują cenę pracy, dochodząc do porozumienia bądź odstępując od niego, co wiąże się z poszukiwaniem kolejnego, oferującego atrakcyjniejsze warunki, partnera pertraktacji. Model DMP tłumaczy w sposób bardziej realny takie zjawiska na rynku pracy, jak współistnienie wolnych miejsc pracy i bezrobocia, zróżnicowanie wynagrodzeń osób o podobnych cechach i wykonujących podobną pracę czy długotrwałe utrzymywanie się wysokiej stopy bezrobocia [Buttler, Orczyk, Szambelańczyk 2011, s. 119–127].

Frykcje na rynku pracy sprawiają, że tylko część bezrobotnych i poszukujących pracy znajduje ją i tylko część pracodawców obsadza powstałe wakaty. W modelu DMP obrazującym przepływy pracowników na rynku pracy ważna jest liczba wolnych miejsc pracy oraz pracobiorców poszukujących zatrudnienia oraz chłonność rynku pracy. O podjęciu pracy decyduje racjonalna kalkulacja dokonywana przez pracobiorcę, uwzględniająca koszty i zyski wynikające z jej podjęcia. Podobną kalkulację przeprowadza pracodawca, porównując potencjalne zyski wynikające z zatrudnienia pracownika z kosztami związanymi z jego zatrudnieniem. Pracodawca i pracobiorca, którzy dochodzą do porozumienia na drodze negocjacji, uzyskaną w ich wyniku rentą rekompensują koszty poszukiwań, dzieląc ją pomiędzy sobą. To, jaki będzie ich indywidualny zysk, zależy od ich siły negocjacyjnej i umiejętności w tym zakresie [Buttler, Orczyk, Szambelańczyk 2011, s. 119–129].

W teorii poszukiwań na rynku pracy, w której nurt wpisuje się model DMP, zakłada się, że bezrobocie jest zjawiskiem dobrowolnym, gdyż wynika z autonomicznych decyzji jednostek o podjęciu poszukiwania pracy. Bezrobocie jest zjawiskiem naturalnym, występującym nawet w sytuacji równowagi na rynku pracy. Zakłada się tu też, że poszukiwanie pracy jest obciążające i zmusza pracobiorców do rezygnacji z dotychczasowego zatrudnienia w przypadku znalezienia lepszej i bardziej efektywnej pracy [Kwiatkowski 2002, s. 156–157].

W przedstawionych powyżej założeniach można znaleźć inspirację do tłumaczenia prawidłowości psychologicznych związanych z funkcjonowaniem człowieka w pracy. Poszukiwanie pracy przez pracobiorcę i poszukiwanie pracownika przez pracodawcę jest uwarunkowane wieloma względami i z pewnością nie przebiega w warunkach doskonałej konkurencji. Jednakże oprócz uwzględnianych w modelu DMP parametrów występują także inne, pozaekonomiczne czynniki determinujące funkcjonowanie podmiotów na rynku pracy. Z badań empirycznych, które przeprowadziłam wśród pracodawców wynika, iż za wynik i sukces indywidualnych nego-

racji na rynku pracy w największym stopniu odpowiedzialni są pracobiorcy, następnie pracodawcy, a w najmniejszym uwarunkowania prawno-ekonomiczno-technologiczne [Kowalczyk 2011, s. 313–319]. Warto zatem, dla uzyskania szerszego wglądu w analizowaną problematykę, przyjrzeć się czynnikom determinującym poznawczo-emocjonalno-behawioralne funkcjonowanie pracobiorców na rynku pracy, czyli parafrazując powyższe słowa: ich sądom i przekonaniom, uczuciom oraz zachowaniom na rynku pracy.

2. Ujęcie psychologiczne i model rynku pracy

Pomimo iż pracobiorcy są jednym z kluczowych elementów rynku pracy, w badaniach dotyczących rynku pracy i bezrobocia stosunkowo mało uwagi poświęca się czynnikom kształtującym ich zachowania na rynku pracy. Analizy ekonomiczne kładą nacisk na stan oraz rynkowe i zinstytucjonalizowane sposoby wywierania wpływu na kondycję rynku pracy. Jednakże nie tylko one kształtują jego oblicze. Można zatem uczynić założenie, że to, w jaki sposób ludzie zachowują się w pracy i na rynku pracy wpływa zwrotnie na jego pozostałe elementy, do których można zaliczyć pracodawców, działania państwa, sądów pracy, organizacje samorządowych i samopomocowych, usługodawców związanych z rynkiem pracy.

Szczególnie interesujące wydaje się znalezienie odpowiedzi na pytanie, jakie cechy i umiejętności pracobiorców są powiązane z ich poznawczo-emocjonalno-behawioralnym funkcjonowaniem na rynku pracy. Do kluczowych cech warunkujących funkcjonowanie pracobiorców zaliczyłam profil cech osobowości, potrzeby pracobiorców oraz nadzieję na sukces, natomiast do istotnych umiejętności – preferowane style radzenia sobie ze stresem, inteligencję emocjonalną oraz radzenie sobie w negocjacjach. Natomiast za poznawczo-emocjonalno-behawioralne przejawy funkcjonowania pracobiorców uznano wewnątrzsterowność w pracy, merytokratyczny lub etatystyczny stosunek do pracy, postawę wobec rynku pracy (w wymiarach poznawczym i emocjonalnym) oraz kompetencje w zakresie prawa pracy.

Pierwszym parametrem wpływającym na funkcjonowanie pracobiorców poszukujących zatrudnienia są cechy charakteru, które można opisać posługując się koncepcją tzw. „wielkiej piątki”. Koncepcja ta, autorstwa P.T. Costy i R.R. McCrae, zakłada istnienie pięciu kluczowych wymiarów osobowości [Zawadzki i in. 1998, s. 13–20; Robbins 1998, s. 69–70]:

- ekstrawersja – opisująca jakość i ilość kontaktów interpersonalnych oraz poziom energii wewnętrznej, zdolność do odczuwania pozytywnych emocji;
- ugodowość – charakteryzująca nastawienie do innych ludzi, zróżnicowane na dymensji, na której jednym krańcu jest litość, współczucie, zaufanie, prostolinijność, natomiast drugi kraniec obejmuje antagonizm, wrogość, chłód, brak zaufania;
- sumienność – odnosząca się do stosunku badanego do pracy, jego motywacji, wytrwałości w dążeniu do celu;

- stabilność emocjonalna – charakteryzująca badanych, którzy są oceniani ze względu na ich przystosowanie emocjonalne. Składa się na tę skalę umiejętność przeciwdziałania stresowi, odwaga w kontaktach z innymi, brak depresji, lęku, wrogości, impulsywności i nadwrażliwości;
- otwartość na doświadczenia – opisuje gotowość jednostki na przyjęcie nowych doświadczeń, ciekawość poznawczą.

Z badań nad rolą omawianej koncepcji osobowości w funkcjonowaniu zawodowym wynika, iż cechy osobowości determinują m.in. okres pozostawania u jednego pracodawcy oraz średni czas zajmowania jednego stanowiska. W analizach empirycznych przeprowadzonych na polskich pracobiorcach korzystających z usług firmy rekrutacyjnej wykryto statystycznie istotny związek pomiędzy ugodowością a średnim czasem zatrudnienia u jednego pracodawcy w grupie o stażu pracy do 2,5 roku. Natomiast w grupie o stażu od 2,5 do 10 lat wystąpiła ujemna korelacja pomiędzy ekstrawersją i otwartością na doświadczenia a średnim czasem zajmowania jednego stanowiska pracy [Suchar 2009]. Można zatem założyć, iż mobilność pracobiorców na rynku pracy w dużej mierze zależy od ich profilu osobowościowego. Równocześnie cechy takie jak sumiennność kandydata, ekstrawersja, otwartość na doświadczenia, stabilność emocjonalna są wskazywane przez pracodawców jako szczególnie istotne podczas negocjowania zatrudnienia na zewnętrznym rynku pracy [Kowalczyk 2011, s. 313–316].

Dla pracodawców szczególnie cennym wymiarem jest sumiennność, która w licznych badaniach koreluje z poszukiwaniem przez pracownika długoterminowego kontraktu z pracodawcą. Sumiennność ma szczególne znaczenie, gdy pojawia się złamanie kontraktu psychologicznego, czemu towarzyszy spadek lojalności, przywiązania i zaangażowania w pracę. Ponadto sumiennność jest pozytywnie skorelowana z satysfakcją z pracy, gdyż pracownicy sumienni lepiej wykonują swoją pracę, a więc z większym prawdopodobieństwem otrzymują związane z nią benefity. Poziom satysfakcji może jednak spaść po złamaniu kontraktu psychologicznego. Zerwanie kontraktu dla wysoce sumiennych pracowników może okazać się bardziej dotkliwe aniżeli dla mniej sumiennych. Ci pierwsi bowiem są w pracę bardziej zaangażowani, a niedotrzymanie warunków umowy może okazać się dla nich większą karą [Orvis, Dudley, Cortina 2008, s. 1183–1193].

Kolejnym istotnym parametrem są **potrzeby osób aktywnych zawodowo** i poszukujących pracy. Zgodnie z koncepcją H.A. Murraya potrzeba jest tworem hipotetycznym, o którego istnieniu można wnioskować jedynie w sposób pośredni. Obiektywne informacje mają charakter bodźca oraz reakcji na jego działanie. Można domniemywać, iż w organizmie ludzkim istnieje siła, która pośredniczy między tymi dwoma czynnikami i którą nazwano potrzebą [Murray, cyt. za: Siek 1983, s. 189–194; Hall, Lindzey 1990, s. 195–228].

H.A. Murray założył, że [Siek 1983, s. 191–192]:

- a) potrzeby występują w ciągu życia człowieka z różnym nasileniem (podczas poszukiwania pracy może np. dominować potrzeba osiągnięć);
- b) potrzeby mogą tworzyć wiązki, a człowiek podporządkowuje swoje działanie najsilniejszej z nich (np. potrzebie wyczynu, dominacji, autonomii);

c) potrzeby popadają we wzajemne konflikty (np. potrzeba autonomii i podporządkowania się).

Potrzeby psychiczne mogą przejawiać się w sposób jawny lub ukryty (w obrażeniach, myślach). Ponadto potrzeby dominujące nie są stałe, lecz dynamicznie zmieniają się, tworzą wiązki, czasami konkurują ze sobą, będąc przyczyną konfliktów wewnętrznych. H.A. Murray podaje listę 27 potrzeb psychicznych [Siek 1983]. Na tej koncepcji opiera się konstrukcja testu ACL, który diagnozuje 37 parametrów psychicznych i który został wykorzystany w badaniach empirycznych przedstawionych w dalszych częściach tego artykułu. Potrzeby te, w postaci wiązek, uwidaczniają się zarówno u osób poszukujących pracy, w tym osób aktualnie bezrobotnych, jak i już pracujących, i stanowią o przejawach ich poznawczo-emocjonalno-behawioralnego funkcjonowania na rynku pracy.

Koncepcja **nadziei na sukces** jest stosunkowo młoda, bo zapoczątkowana w połowie lat 80. XX w. Jej twórcą jest C.R. Snyder, a rozumiana jest ona jako posiadanie kompetencji umożliwiających odniesienie sukcesu. Autor definiuje ją jako pozytywny stan motywacyjny i wyodrębnia w niej dwa komponenty:

- a) przekonanie o posiadaniu silnej woli, które wiąże się z wiarą, że potrafi się zrealizować powzięty plan, i przeświadczeniem, iż potrafi się zainicjować dążenie do celu po wybranej drodze i dotrzeć do niego pomimo pojawiających się przeszkód;
- b) przekonanie o umiejętności znajdowania rozwiązań, co wiąże się z postrzeganiem siebie jako osoby zdolnej i zaradnej, która potrafi opracować co najmniej jeden sposób dojścia do celu.

Snyder podkreśla w tak rozumianym ujęciu nadziei na sukces znaczenie aspektu poznawczego, a nie stanu emocjonalnego, który jest wtórny w stosunku do poznania i podąża za nim. Jednostka uruchamia więc proces myślowy, w którym ocenia, czy potrafi zrealizować swoje postanowienia i jaką drogą do nich dojdzie.

Z badań nad koncepcją C.R. Snydera wynika, że nadzieja na sukces jest dodatnio skorelowana z pozytywnymi emocjami, a ujemnie z negatywnym afektem, ponadto dodatnio z lepszym nastrojem, poczuciem własnej wartości i satysfakcją z życia, z niższym wskaźnikiem depresji, ze znajdowaniem korzyści w sytuacji radzenia sobie ze stresem. W przypadku trudności na drodze do celu osoby z większą nadzieją na sukces są bardziej elastyczne, a osoby o niskich wynikach zaczynają myśleć magicznie i blokuje się ich działanie [Łaguna, Trzebiński, Zięba 2005, s. 5–14].

W badaniach empirycznych sprawdzono także związek nadziei na sukces z gotowością do założenia własnej działalności gospodarczej przez osoby bezrobotne, co miało poprawić ich trudną sytuację życiową. Zgodnie z przewidywaniami wykazano, że osoby o wyższym poziomie analizowanej kompetencji miały większą gotowość do aktywnej zmiany swego położenia. Co więcej, bardziej wierzyły one w swe powodzenie i bardziej je ceniły. Tak więc nadzieja na sukces jest dobrym wskaźnikiem predyktywnym postrzegania ważności celu, szans jego realizacji i gotowości do wysiłku [Łaguna, Trzebiński, Zięba 2005, s. 25–27].

W moich badaniach ustaliłam także, że nadzieja na sukces koreluje z wynegocjowanymi w trakcie poszukiwania zatrudnienia satysfakcjami z płacy (we wszystkich jej wymiarach), pracy oraz z życia [Kowalczyk 2011, s. 261–262, 267–269, 272–278]. Można zatem założyć, iż osoby posiadające tę cechę będą lepiej radzić sobie na rynku pracy, wierząc, że wiele od nich zależy, i postrzegając bardziej pozytywnie jego mechanizmy.

Stres w psychologii jest rozumiany w odmienny sposób przez różnych autorów: jako właściwość sytuacji, jako właściwość organizmu oraz jako relacja zachodząca pomiędzy bodźcem a jednostką, modyfikowana przez wpływy otoczenia. Zwolennikami pierwszego podejścia są T. Holmes i R. Rahe, którzy na liście czynników stresogennych umieścili kilkadziesiąt zdarzeń życiowych, przypisując im numeryczne wskaźniki zwane „jednostką życiowej zmiany”. Zgodnie z tą klasyfikacją utrata pracy otrzymała 47 punktów (w skali do 100), zmiana rodzaju pracy 36 punktów, zmiana obowiązków w pracy – 30 punktów, zmiana godzin bądź warunków pracy – 20 punktów [Neidhardt, Weinstein, Conry 1996, s. 21–23]. Zatem funkcjonowanie na rynku pracy oraz wszelkiego typu zmiany odczuwane przez pracobiorców są dla nich źródłem stresu, a ich indywidualne sposoby radzenia sobie z nim determinują ich samopoczucie i dobrostan.

Najczęściej cytowani i uznani badacze zajmujący się stresem to przedstawiciele tzw. szkoły relacyjnej – R. Lazarus i S. Folkman, którzy uważają, iż stresem jest „określona relacja między osobą a otoczeniem, która oceniana jest przez osobę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca jej dobrostanowi” [Heszen-Niejodek 2000, s. 470].

To, jak strony poradzą sobie ze stresogenną sytuacją negocjowania warunków pracy, zależy od stosowanych przez nie stylów radzenia sobie ze stresem, wśród których można wyróżnić [Strelau i in. 2005, s. 16–17]:

- a) styl skoncentrowany na zadaniach (SSZ) – polegający na podejmowaniu wysiłków zmierzających do rozwiązania problemu przez poznawcze bądź behawioralne rozwiązanie problemu;
- b) styl skoncentrowany na emocjach (SSE) – charakterystyczny dla osób, które w trudnych sytuacjach koncentrują się na sobie i swoich emocjach, dążąc do zmiany napięcia im towarzyszącego. Jednostki te często fantazjują i myślą życzeniowo;
- c) styl skoncentrowany na unikaniu (SSU) – polegający na angażowaniu się w czynności zastępcze (oglądanie TV, Internet, dłuższe spanie – ACZ) bądź na poszukiwaniu kontaktów towarzyskich (PKT), co ma prowadzić do unikania myślenia na temat stresującej sytuacji.

R. Lazarus zwraca uwagę na to, że gdy przyczyna stresu jest oceniana przez osobę jako niepodatna na zmiany, przeważa radzenie sobie zorientowane na emocje. Natomiast gdy jednostka może dokonać zmian, jest skłonna używać strategii zorientowanej na rozwiązanie problemu [Heszen-Niejodek 2000, s. 480]. To, jak pracobiorca oceni charakter sytuacji na rynku pracy (możliwy lub niemożliwy do zmiany), zależy od jego uprzednich doświadczeń, przekonań, postaw, cech

osobowości, czasu poszukiwań itp. Przyjęta strategia będzie miała na celu przeniesienie ulgi bądź poprawę sytuacji życiowej, w jakiej się on znajduje.

Inteligencja emocjonalna to wymiar osobowości, o którym zaczęto mówić w psychologii od 1990 r., gdy termin ten wprowadziło dwóch autorów: P. Salovey i J.D. Mayer, konstruując pierwszą koncepcję inteligencji emocjonalnej [Jaworowska, Matczak 2001, s. 5]. Moim zdaniem, zarówno rozpoznawanie własnych, jak i cudzych emocji, regulowanie oraz umiejętne ich wykorzystanie w kontakcie z innymi osobami są czynnikami niezbędnymi w skutecznym funkcjonowaniu na rynku pracy. Wymienione wyżej umiejętności tworzą kompetencję emocjonalną ludzi. Dzięki inteligencji emocjonalnej można radzić sobie z sobą samym, jak i z innymi ludźmi, tworzyć więzi i współdziałać w zespole – czyż nie przyczyni się to wydatnie do poprawy funkcjonowania na rynku pracy? Zgodnie z definicją, inteligencję emocjonalną należy rozumieć jako „zbiór zdolności warunkujących wykorzystanie emocji przy rozwiązaniu problemów” [Jaworowska, Matczak 2001, s. 5].

Twórcy pojęcia inteligencji emocjonalnej P. Solvey i J. D. Mayer w swym modelu wyróżniają cztery grupy zdolności składających się na omawiane pojęcie:

- zdolności do spostrzegania i wyrażania emocji,
- zdolność do wykorzystywania emocji w procesach myślowych,
- zdolność do odczytywania i analizowania emocji oraz korzystanie z tzw. wiedzy emocjonalnej,
- zdolność do kontrolowania i regulowania przebiegu emocji [Jaworowska, Matczak 2001, s. 8–9].

Zdaniem D. Golemana czynnik sukcesu zależy od stopnia wykorzystania posiadanego potencjału, wyrażonego poziomem inteligencji emocjonalnej (IE) i jego zamiany na umiejętności określane kompetencją emocjonalną. Ta ostatnia dzieli się na kompetencję osobistą (tworzoną przez samoświadomość, samoregulację, motywację) i społeczną (w skład której wchodzi empatia i umiejętności społeczne) [Goleman 1999, s. 46–51]. Na podstawie kompetencji osobistej można rozpoznawać własne emocje, poznać własne mocne i słabe strony, poczuć własną wartość, kontrolować szkodliwe emocje i impulsy, utrzymywać normy etyczne, przyjmować odpowiedzialność za swoje działania, dostosowywać się elastycznie do zmian, być innowacyjnym i nowatorskim, dążyć do coraz większych osiągnięć, utożsamiać swoje cele z celami grupy lub organizacji, być wytrwałym w dążeniu do celu, wykorzystywać szanse i okazje. Czyż osoba o wymienionych kompetencjach nie będzie tą, która lepiej będzie sobie radzić na rynku pracy, co wyrazi się w jej sposobie poznawczego, emocjonalnego i behawioralnego funkcjonowania? Odpowiedź wydaje się jednoznaczna, zwłaszcza gdy dodamy do powyższej listy kompetencje społeczne, obejmujące: rozumienie innych, umiejętne doskonalenie innych, rozpoznawanie i zaspokajanie potrzeb klientów, budowanie sukcesu grupy z wykorzystaniem różnorodności ludzi, odczytywanie nastawień, uprzedzeń, nastrojów ludzi, skuteczne przekonywanie, słuchanie bez uprzedzeń, łagodzenie konfliktów, inspirowanie innych do działania, katalizowanie zmian, tworzenie więzi, osiąganie celu wspólnie z innymi [Goleman 1999, s. 48–50].

Założenia te zweryfikowałam w moich wcześniejszych badaniach empirycznych, które wykazały, że wyższy poziom IE (badanego za pomocą testu INTE) u kandydatek do pracy koreluje z ich większą skutecznością na rynku pracy, natomiast w przypadku kandydatów płci męskiej wystąpił związek ujemny, co można tłumaczyć oczekiwaniami pracodawców wobec płci. Od kobiet oczekuje się emocjonalności i umiejętności odczytywania emocji, natomiast od mężczyzn twardego dążenia do wyznaczonego celu i wręcz ignorowania emocji [Kowalczyk 2011, s. 254–255]. Ponadto w grze eksperymentalnej zatytułowanej „Dylemat kandydata”¹ wykazałam, iż wysoki poziom inteligencji emocjonalnej koreluje z zachowaniami bardziej kooperacyjnymi, równocześnie gracze bardziej inteligentni uzyskują przewagę i dystansują swoich mniej inteligentnych przeciwników [Kowalczyk 2004, s. 239–249].

Radzenie sobie w negocjacjach, które w wąskim rozumieniu obejmuje umiejętności negocjacyjne, opiera się na znajomości takich aspektów negocjacji, jak [Kowalczyk 2001, s.88–89]

- podejmowanie działań charakterystycznych dla przebiegu kolejnych faz negocjacji,
- adekwatne stosowanie stylów negocjacji,
- znajomość i umiejętność przeciwdziałania manipulacyjnym technikom negocjacyjnym.

Dzięki tej umiejętności pracobiorca poszukujący pracy potrafi wynegocjować taki układ, który zapewni mu zadowolenie z życia, które może być traktowane jako efekt prowadzonych pertraktacji w sprawie pracy [Kowalczyk 2011, s. 276].

Wymienione wyżej parametry psychologiczne rzutują na poznawczo-emocjonalno-behawioralne funkcjonowanie pracobiorcy, czyli na przekonania i sądy, uczucia oraz zachowania na rynku pracy. Do jego przejawów zaliczono poczucie umiejscowienia kontroli, merytokracyjny lub etatystyczny stosunek do pracy, percepcję rynku pracy (w wymiarze poznawczym i emocjonalnym) oraz kompetencję w zakresie prawa pracy.

Poczucie umiejscowienia kontroli określa sposób postrzegania źródeł wpływu na bieg zdarzeń życiowych i zachowania. Przyjmuje ono wymiar kontinuum, na którym wewnątrzsterowność oznacza branie na siebie odpowiedzialności za własne sukcesy i porażki oraz poczucie sprawowania kontroli nad własnym losem. Natomiast osoby z zewnętrznym umiejscowieniem kontroli przyczyn swego losu upatrują poza sobą, np. tłumacząc je zbiegiem okoliczności, działaniem osób trzecich [Reber 2000, s. 791–792].

W badaniach nad tym wymiarem odnotowano związek pomiędzy wewnątrzsterownością a zmiennymi behawioralnymi, do których można zaliczyć osiągnięcia w karierze zawodowej, sukcesy w pełnieniu ról kierowniczych, większą efektywność w pracy. Im wyższa pozycja w hierarchii organizacyjnej, tym wyższy poziom we-

¹ „Dylemat kandydata” został opracowany na podstawie gry „Dylemat więźnia”. Gracze mieli do wyboru dwie strategie postępowania wobec rekrutera: współpracy – mam część kompetencji, zatrudnij obydwu z nas (kandydujących do pracy) bądź rywalizacji – mam wszystkie kompetencje, zatrudnij tylko mnie.

wewnętrznego poczucia umiejscowienia kontroli. Ludzie wewnątrzsterowni łatwiej uczą się na błędach, co sprzyja stawianiu realistycznych celów, a to z kolei wpływa na wzmocnienie poczucia kontroli wewnętrznej [Gliszczyńska 1990, s. 7–8].

Wewnątrzsterowny pracobiorca będzie traktował poszukiwanie pracy oraz podejmowanie zatrudnienia jako zbiór doświadczeń wzbogacających go i jego tożsamość zawodową, będzie realistycznie patrzył na świat i adekwatnie oceniał swoje szanse na rynku pracy. Dodatkowo będzie on aktywnie poszukiwał informacji, a potknięcia i ewentualne niepowodzenia, które są naturalnymi komponentami pracy zawodowej, potraktuje jako kolejne doświadczenie, z którego można wyciągnąć wnioski [Januszek, Krzyminiewska 1995, s. 89]. Lepiej też znieśie stres i frustrację. Będzie brał osobistą odpowiedzialność zarówno za sukcesy, które będą go wzmacniać, jak i za porażki, które będzie traktować jak sposób na samorozwój i doskonalenie. W sytuacji poszukiwania pracy wewnątrzsterowny kandydat nie zniechęci się szybko, a będzie starał się uatrakcyjnić swoją ofertę, gdyż dzięki niej będzie miał szanse na otrzymanie pracy. Dodatkowo będzie on dla organizacji cenniejszym nabytkiem ze względu na przyszłą efektywność działania. Oznacza to, że z obydwu powodów będzie miał większe szanse na lepsze funkcjonowanie na rynku pracy.

Postrzeganie pracy i rynku pracy opiera się na subiektywnych mechanizmach naszego działania, ponadto człowiek nie tyle odbiera rzeczywistość, co ją tworzy [Falkowski 2000, s. 46]. Należy podkreślić, iż odbiór m.in. bodźców ekonomicznych zależy od tła, na jakim są one przedstawiane, czyli od stosowanych punktów odniesienia [Zaleśkiewicz 2004, s. 76–90]. Rynek pracy może obiektywnie wydawać się jednolity dla osób posiadających podobne kwalifikacje, zamieszkujących podobny region i ubiegających się o podobne stanowiska pracy, jednakże postrzeganie go może być bardzo zindywidualizowane. Mogą na to wpływać m.in. odmienne doświadczenia, system wychowania czy wymienione wyżej potrzeby i cechy osobowe. Rynek pracy można także spostrzegać w dwóch wymiarach: poznawczym – w postaci sądów oraz emocjonalnym – w postaci uczuć. Ponadto powstały obraz rynku pracy będzie determinował zbieranie dalszych informacji i działanie na nim, utwierdzające jednostkę w pierwotnym przeświadczeniu. Pozytywne sądy o rynku pracy to przekonanie, że jest on sprawiedliwy, nie występuje na nim dyskryminacja, sprzyja znalezieniu ciekawej i dobrze płatnej pracy, zapewnia względną równowagę w relacjach pracodawca – pracobiorca, sprzyja rozwojowi kariery zawodowej bez konieczności emigracji. Natomiast pozytywne emocje łączą się z sytuacją pozbawioną lęku i silnego stresu wynikającego z funkcjonowania na rynku pracy. Rynek pracy jest ramą i tłem dla zawodowego funkcjonowania człowieka, bez niego nie ma pracy, nie można budować kariery i odnosić sukcesów.

Postawy wobec pracy na współczesnym rynku pracy można opisać na kontinuum, którego krańce przyjmują wartości: **etatystyczna** lub **merytokratyczna**. Pierwsza postawa, zwana etatystyczną, jest w dużej mierze powiązana z emocjami negatywnymi, takimi jak lęk, niezadowolenie, poczucie krzywdy, chęć ochrony poczucia bezpieczeństwa. U jej podstaw leżą przekonania o wysokiej wartości etatu i jego gwarancji, znaczeniu siatki płac i równym w jej ramach zaszerogowaniu

wynagrodzeń. Cennaść pracy zależy od kryteriów ideologiczno-społecznych, a nie rynkowych i kompetencyjnych. Aktywność osób o takiej postawie ma minimalizować ich koszty poniesione w ramach wykonywania pracy. Często łączy się z to zachowaniami roszczeniowymi, którym towarzyszą naciski i żądania. Rola rezultatów i informacji zwrotnej o jakości wykonywanej pracy jest w przypadku tych osób drugorzędna. Drugi typ postaw, określane jako merytokratyczny, jest charakterystyczny dla tych osób, które żywią przekonania o pracy jako wartości autotelicznej. Cenna jest ta praca, która daje możliwość samorealizacji, w której można wykorzystywać i doskonalić kompetencje, ważne jest to, co się wie i umie oraz jaką się ma wydajność, co można zaoferować pracodawcy. Jeśli pozycja rynkowa pracobiorcy jest wysoka (ma on dużo do zaoferowania i jego oferta jest wysokiej jakości), sprzyja to pojawieniu się pozytywnych emocji wobec pracy – zadowolenia, zapału, nadziei. Jednostki takie zdobywają wiedzę, doskonałą kompetencje, angażują się w pracę, starają się być wydajne. Ich działania mają doprowadzić do maksymalizacji zysków [Marody 2000, s. 83–86].

Pracownik i pracodawca funkcjonujący na rynku pracy działają, a przynajmniej powinni działać, w ramach obowiązującej litery prawa, która reguluje ich wzajemne stosunki i odgrywa rolę ochronną względem pracowników, słabszej strony układu. Można założyć, że **kompetencje w zakresie prawa pracy** posiadane przez kandydatów będą szczególnie cenne przy porozumiewaniu się z pracodawcą.

Zdaniem T. Oleksyna na kompetencje pracowników składają się kompetencje poznawcze – obejmujące uczenie się, poznawanie, rozumienie i zapamiętywanie. Kompetencje funkcjonalne – związane ze sprawnym działaniem człowieka – także odgrywają istotną rolę podczas funkcjonowania na rynku pracy. Z kolei kompetencje społeczne stanowią o jakości kontaktów z innym ludźmi. Wszystkie trzy elementy tworzą metakompetencje pracownika [Oleksyn 2006, s. 23–24]. O kompetencji w zakresie prawa pracy stanowi poziom jego znajomości (aspekt poznawczy), umiejętność jego stosowanie (aspekt funkcjonalny) oraz relacje, jakie kandydatowi uda się stworzyć podczas negocjowania kontraktów (aspekt społeczny). Innymi słowy, kompetencją w zakresie prawa pracy jest zdolność użycia posiadanej wiedzy w odpowiednim czasie i w sposób dostosowany do odbiorcy, uczestnika interakcji.

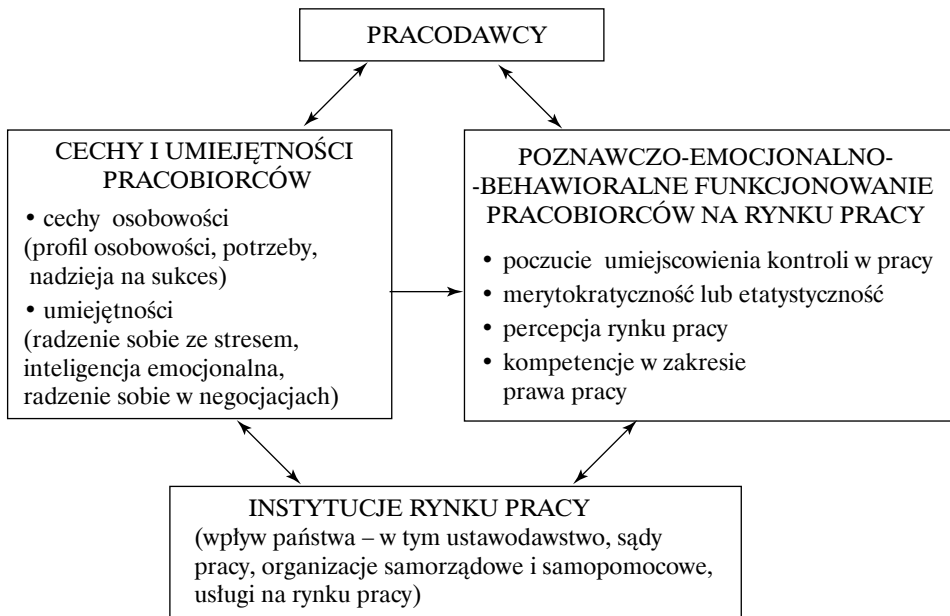
Nawiązując do definicji kompetencji A. Rakowskiej i A. Sitko-Lutek, można stwierdzić, że na kompetencje składają się: poziom posiadanej wiedzy, cechy osobowościowe i zdolności oraz postawa. Podstawą oceny kompetencji jest obserwacja zachowań jednostek, czyli przejawy ich behawioralnego funkcjonowania [Rakowska, Sitko-Lutek 2000, s. 15–16]. Kompetencje w zakresie prawa pracy są tworzone przez wiedzę na temat prawa pracy, cechy osobowościowe i zdolności posiadane przez jednostkę oraz postawę, wyrażaną m.in. przez sposób postrzegania mocy prawa pracy.

Według tych autorek wiedza jest zbudowana z elementu formalnej edukacji oraz doświadczenia. W tym przypadku znajomość prawa pracy tworzy jej pierwszy składnik, natomiast doświadczenie nabywa się w konfrontacji z sytuacjami sprzyjającymi jej wykorzystaniu, co może stanowić trudność dla osób wchodzących na rynek pracy i niemających doświadczenia w stosowaniu wiedzy prawniczej. Warto też

podkreślić wpływ postawy wobec prawa pracy, który może się wyrażać m.in. postrzeganiem mocy prawa pracy. Niezaprzeczalnym czynnikiem kształtującym kompetencje pracownicze są także cechy osobowościowe i zdolności. W przypadku kompetencji z zakresu prawa pracy można przypuszczać, że będą jej sprzyjać wybrane cechy charakteru i potrzeby, umiejętność radzenia sobie ze stresem, nadzieja na sukces, inteligencja emocjonalna, radzenie sobie w negocjacjach.

Powyżej omówione parametry zostały pokazane na rysunku 1, który przedstawia psychologiczny model rynku pracy. Wybrane elementy tego modelu poddano empirycznej weryfikacji, której wyniki przedstawione są poniżej.

Rysunek 1
Psychologiczny model rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne.

3. Pracobiorcy na rynku pracy w świetle wyników badań własnych

3.1. Problem i hipotezy badawcze

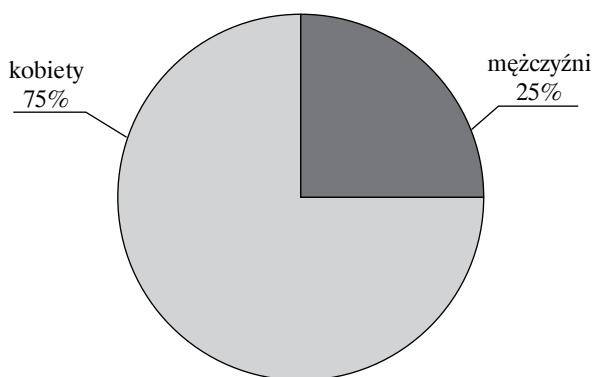
Chcąc stworzyć psychologiczny i zarazem empiryczny model funkcjonowania pracobiorców na rynku pracy, postawiłam następujące pytanie badawcze: jakie cechy i umiejętności uczestników rynku pracy (potencjalnych i aktualnych pracobiorców) wpływają na ich poznawczo-emocjonalno-behawioralne funkcjonowanie na nim?

Aby rozwiązać powyższy problem badawczy, została sformułowana hipoteza główna zakładająca, że cechy i umiejętności pracobiorców znacząco wpływają na ich poznawczo-emocjonalno-behawioralne funkcjonowanie na rynku pracy. Zawężając obszar poszukiwań założono – zgodnie z nakreślonym modelem – iż szczególnie istotne mogą okazać się następujące cechy i umiejętności pracobiorców: profil osobowości, potrzeby, nadzieja na sukces, umiejętność radzenia sobie ze stresem, inteligencja emocjonalna oraz kompetencje negocjacyjne. Natomiast za wskaźniki poznawczo-emocjonalno-behawioralnego funkcjonowania pracobiorców na rynku pracy przyjęto poczucie umiejscowienia kontroli, stosunek do pracy, poznawczą i emocjonalną percepcję rynku pracy, znajomość i postrzeganie prawa pracy (rys. 1).

3.2. Charakterystyka badanej grupy

W przeprowadzonym badaniu uczestniczyło 177 respondentów, którzy poszukiwali pracy na zewnętrznym rynku pracy w okresie do 18 miesięcy poprzedzających badanie i ubiegali się o nią w szeroko rozumianych zawodach ekonomicznych, takich jak np. handel i marketing, zarządzanie, finanse i rachunkowość. Wśród osób poddanych badaniu testowemu były 133 kobiety i 44 mężczyźni. Średni wiek badanych wynosił 26,24 lata (kobiety – 26,10; mężczyźni – 26,68). Badani byli aktywnymi zawodowo słuchaczami uczelni wyższych o profilach ekonomicznych, studiującymi na poziomie studiów licencjackich, magisterskich lub podyplomowych. Struktura grupy (z uwzględnieniem wieku i płci) korespondowała ze strukturą populacji osób wykonujących zawody ekonomiczne i równocześnie doksztalających się.

Rysunek 2
Płeć respondentów



Źródło: Badania własne.

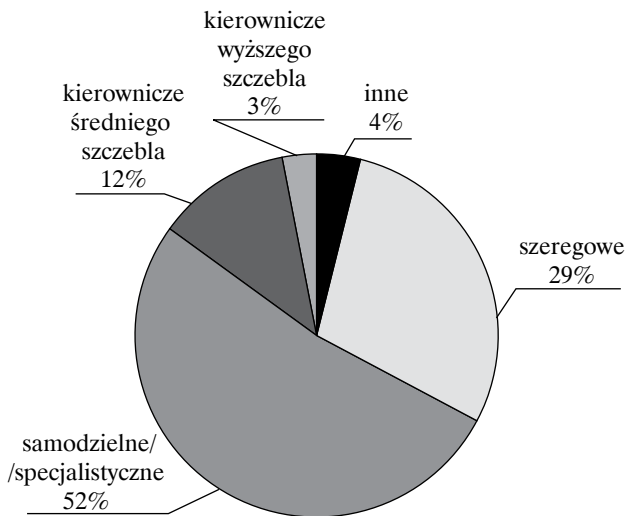
Poziom stanowisk, o które podczas procesu rekrutacji i selekcji ubiegali się kandydaci do pracy, przedstawia rysunek 3. Najliczniej reprezentowaną grupę stanowiły osoby aplikujące na stanowiska samodzielne/specjalistyczne, co jest

związane ze stosunkowo młodym wiekiem badanych oraz etapem kariery zawodowej, na którym takie osoby się znajdują.

Średni staż pracy badanych osób mierzony w latach wynosił 4,77, a mediana stażu pracy równa była 3,00. Kolejną wielkością charakteryzującą respondentów była liczba dotychczasowych miejsc pracy, w tym przypadku średnia wynosiła 2,52, a mediana 2,00. Badanie przeprowadzono w 2008 r. na obszarze zachodniej Polski, głównie w województwie wielkopolskim.

Z tej wstępnej charakterystyki grupy badawczej wynika, że w znaczącej większości w badaniu uczestniczyły osoby znajdujące się na wczesnym etapie kariery, zwanym przez D.E. Supera badaniem, odkrywaniem pracy, a przez E.H. Scheina – wejściem do świata pracy oraz pełnym uczestnictwem. Etap ten cechuje się dużą dynamiką zmian, poszukiwaniem dla siebie odpowiedniego miejsca w życiu zawodowym, częstymi zmianami pracy i łatwiejszym dostępem do awansów. W okresie tym szczególnie silnie kształtuje się i krystalizuje sposób postrzegania, odczuwania i zachowania wiążanego z aktywną obecnością na rynku pracy.

Rysunek 3
Struktura stanowisk, o które ubiegali się respondenci



Źródło: Badania własne.

3.3. Wskaźniki i narzędzia

Zweryfikowanie postawionych hipotez badawczych wymagało użycia zróżnicowanych testów. Część z nich miała charakter autorski i została skonstruowana specjalnie na potrzeby tego badania. Pozostałe są narzędziami dostępnymi psychologom.

Tabela 1
Badane wskaźniki i narzędzia ich pomiaru

Zmienne niezależne (wyjaśniające) i zależne (wyjaśniane)		Wskaźniki	Narzędzia
Zmienne wyjaśniające	Czynniki personalne warunkujące funkcjonowanie na rynku pracy	Kompetencje negocjacyjne	Kwestionariusz „Radzenie sobie w negocjacjach”
		Kompetencje społeczne	INTE – kwestionariusz pomiaru inteligencji emocjonalnej
		Radzenie sobie ze stresem	Kwestionariusz CISS
		Nastawienie na sukces	Kwestionariusz KNS
		System potrzeb	Test przymiotników ACL
		Typ osobowości	Test NEO-FFI do pomiaru „wielkiej piątki”
Zmienne wyjaśniane	Przejawy funkcjonowania pracobiorcy na rynku pracy	Poczucie umiejscowienia kontroli w sytuacji pracy	Skala I-E w pracy
		System wartości: merytokratyczność – etatystyczność	Ankieta autorska określająca stosunek do pracy
		Dane demograficzne	Płeć, wiek
		Uwarunkowania prawne	Autorski test wiedzy o prawie pracy
			Autorski test postrzegania prawa pracy
Uwarunkowania rynku pracy	Autorski test percepcji rynku pracy (komponent poznawczy i emocjonalny)		

Źródło: Opracowanie własne.

Kwestionariusz „Radzenie sobie w negocjacjach”

Test zawierał 24 pozycje, na które badani odpowiadali na 7-stopniowej skali szacunkowej. Liczba zdobytych punktów wyrażała stopień radzenia sobie w negocjacjach, tożsamy z umiejętnym odgrywaniem roli negocjatora. Część pytań oraz sposób oceny odpowiedzi zostały zaczerpnięte z pracy P. Steele, J. Murphy, R. Russill *It's a Deal* [1989, s. 45–47] natomiast pozostała część pytań jest autorska. Badając rzetelność utworzonej skali ocen, otrzymano następujący wynik współczynnika Alfa Cronbacha = 0,78.

Kwestionariusz INTE

Kwestionariusz INTE jest profesjonalnym narzędziem badania psychologicznego służącym do pomiaru poziomu inteligencji emocjonalnej. Kwestionariusz w wer-

sji oryginalnej powstał w nawiązaniu do koncepcji inteligencji emocjonalnej Saloveya i Mayera, a składały się na niego trzy komponenty: zdolność do postrzegania, oceny i ekspresji emocji, zdolność do ich regulowania (zarówno u siebie, jak i u innych) oraz wykorzystanie emocji do myślenia i działania. W polskiej wersji kwestionariusza zachowano 33 pozycje, na które badani odpowiadali na 5-stopniowej skali, określając stopień, w jakim się zgadzają z danym twierdzeniem [Jaworowska, Matczak 2001, s. 22–24].

Kwestionariusz CISS

N.S. Endler i J.D.A. Parker skonstruowali kwestionariusz do badania stylów radzenia sobie ze stresem. Autorzy kwestionariusza deklarują, iż wyszli w jego konstrukcji od transakcyjnego modelu stresu w ujęciu R. Lazarusa i S. Folkman, chociaż widoczny jest także wpływ interakcyjnej koncepcji stresu. Kwestionariusz – tak w wersji oryginalnej, jak i w polskiej adaptacji – liczy 48 prostych stwierdzeń dotyczących różnych zachowań, jakie ludzie podejmują w sytuacji stresowej. Badani ustosunkowują się do nich na 5-stopniowej skali, określającej częstotliwość ich występowania. Test składa się z trzech skal (SSZ, SSE, SSU – a w niej ACZ, PKT), każda jest zbudowana z 16 pozycji, w których badani mogą uzyskać od 16 do 80 punktów [Strelau, Jaworowska, Wrześniewski, Szczepaniak 2005, s. 14–19].

W badaniu wykorzystano test w wersji eksperymentalnej, prosząc w instrukcji o przypomnienie sobie zwłaszcza tych trudnych sytuacji, które wiążą się z poszukiwaniem pracy.

Kwestionariusz KNS

Kwestionariusz „Nadziei na sukces” (KNS) został stworzony na bazie teorii nadziei opracowanej przez Snydera. Kwestionariusz ten służy do pomiaru nadziei jako stosunkowo trwałej dyspozycji. Składa się z 12 twierdzeń (w tym 8 diagnostycznych). Cztery twierdzenia odnoszą się do przekonań o silnej woli, a cztery do przekonań o umiejętności znajdowania rozwiązań; cztery pozycje są buforowe. Badani zaznaczają swoje przekonania na 8-stopniowej skali. Otrzymane wyniki można analizować oddzielnie bądź sumarycznie [Łaguna, Trzebiński, Zięba 2005, s. 7–8].

Test przymiotników ACL

Test przymiotników G.H. Gougha i A.B. Heilbruna służy do badania obrazu samego siebie oraz pozwala określić potrzeby psychiczne jednostki, a także inne wymiary osobowości badanych. Jest on oparty w głównej mierze na klasyfikacji potrzeb psychicznych Murraya, chociaż w nowszych wersjach można badać również stany osobowości według teorii analizy transakcyjnej oraz zależność: oryginalność – inteligencja. Na podstawie uzyskanych danych można opracować 37 skal tworzących profil badanej osoby.

Test ACL składa się z listy 300 przymiotników, a zadaniem osoby badanej jest wybór tych z nich, które określają ją w najpełniejszy sposób [Siek 1983, s. 389–414]. W tym badaniu klasyczna instrukcja testu została zmodyfikowana: proszono

o wybór z listy tych określeń, które charakteryzują badanego jako osobę negocjującą zasady współpracy z przyszłym pracodawcą.

Inwentarz osobowości NEO-FFI

Do analizy pięciu wymiarów osobowości Costa i McCrae skonstruowali inwentarz pod nazwą NEO – *Personality Inventor* (NEO-PI), zawierający 180 pozycji. Zastosowano skróconą wersję testu, zwaną NEO – *Five Factor Inventory* (NEO-FFI). Zawiera ona 60 pozycji, po dwanaście w każdego z pięciu wymiarów. Polska wersja kwestionariusza została opracowana zgodnie z zaleceniami Costy i McCrae dotyczącymi adaptacji testów [Zawadzki i in. 1998, s. 35–37].

Skale uzyskane na podstawie tego inwentarza to: neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenia, ugodowość, sumienność. Każda pozycja w teście jest twierdzeniem, do którego badani ustosunkowują się na 5-stopniowej skali [Zawadzki i in. 1998, s. 79].

Skala I-E w pracy

Skala I-E w pracy jest wzorowana na skali do pomiaru poczucia umiejscowienia kontroli stworzonej przez Rottera, a jest przeznaczona do badania tego czynnika w sytuacji pracy. Poczucie kontroli jest konstruktem poznawczym, które wskazuje, komu bądź czemu człowiek przypisuje uzyskane wzmocnienie. Jeżeli przypisuje je swemu postępowaniu, to mówi się o kontroli wewnętrznej, jeżeli natomiast czynnikom zewnętrznym, to świadczy to o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli. Prace nad budową skali I-E rozpoczęły się już w latach 50. XX w. Wersja końcowa testu zawiera 23 pozycje diagnostyczne i 6 pozycji buforowych. Każda pozycja obejmuje dwa twierdzenia: jedno świadczące o umiejscowieniu kontroli zewnętrznej, drugie o kontroli wewnętrznej [Gliszczyńska 1990, s. 3–8]. W konstrukcji skali I-E zastosowanej w przeprowadzonym badaniu wzorowano się na zasadach budowy skali I-E Rottera. Składa się ona z 25 pozycji, a w każdej z nich są dwa twierdzenia, z których badany wskazuje to, które jest mu bliższe [Gliszczyńska 1990, s. 13–20].

Test określający stosunek do pracy

Jest to test autorski przeznaczony do badania stosunku do pracy. Inspiracją do jego stworzenia była praca pod red. M. Marody *Między rynkiem a etatem* [2000]. Autorzy omawiają w niej dwa podejścia do pracy: etatystyczne (nakierowane na bezpieczeństwo, posiadanie etatu, minimalizowanie własnych kosztów pracy) oraz merytokratyczne (ceniące kompetencje, osiągnięcia, możliwość rozwoju). Test w pierwotnej wersji składał się z 36 twierdzeń; w wyniku walidacji metody zrezygnowano z 5 pozycji. Ostateczna wersja testu zawierała więc 31 twierdzeń, na które badani odpowiadali na 5-stopniowej skali, określając stopień, w jakim się zgadzają z poszczególnymi twierdzeniami. 17 twierdzeń świadczyło o nastawieniu etatystycznym, a 14 twierdzeń – o nastawieniu merytokratycznym. W wyniku zliczenia uzyskanej punktacji otrzymywano jedną skalę, na której wysokie wartości świadczyły o pierwszym z podejść, a niskie wartości o drugim podej-

ściu do pracy. Dla ostatecznej wersji testu współczynnik Alfa Cronbacha wyniósł 0,7.

Kwestionariusz percepcji rynku pracy

Punktem wyjścia dla konstrukcji autorskiego kwestionariusza percepcji rynku pracy było założenie, iż świat nie wpływa na funkcjonowanie jednostek taki, jaki jest, ale za pomocą obrazu stworzonego w ich umyśle. Oznacza to, iż podobne warunki, w jakich przychodzi działać jednostce, mogą być przez różne osoby inaczej postrzegane, a konstrukty poznawcze oraz emocje wpływają na indywidualne reakcje. Kwestionariusz bada dwa wymiary związane z percepcją rynku pracy: poznawczy i emocjonalny. Pierwotna wersja zawierała 30 twierdzeń w skali percepcji oraz 15 w skali emocji. W wyniku obliczeń psychometrycznych w ostatecznej wersji testu w skali poznawczej pozostało ich 25, a współczynnik Alfa Cronbacha wyniósł 0,806. W części badającej nastawienie emocjonalne pozostało 10 pozycji, a Alfa Cronbacha wyniosła 0,707. Natomiast dla całego testu Alfa Cronbacha wynosi 0,85. Badani w teście mogli zdobyć w pierwszej części od 25 do 125 punktów, przy czym im wyższy wynik, tym postrzeganie bardziej negatywne. W drugiej części testu badani mogli uzyskać wynik od 10 do 50 punktów i im wyższy rezultat, tym rynek pracy generuje bardziej negatywne emocje. Sumarycznie badani mogli uzyskać od 35 do 175 punktów.

Kwestionariusz znajomości prawa pracy

Kwestionariusz jest testem wiedzy na temat prawa pracy i służył do sprawdzenia stopnia znajomości obowiązujących przepisów. Test w wersji początkowej składał się z 59 pozycji, na które badani odpowiadali „tak” (prawda) bądź „nie” (fałsz). W wyniku obliczeń psychometrycznych ostateczna wersja testu zawierała 40 stwierdzeń, a rzetelność połówkowa testu wynosi 0,678 (współczynnik Speermana-Browna). Badani mogli zdobyć od 0 do 40 punktów.

Test postrzegania prawa pracy

Test ten bada indywidualny stosunek respondentów do prawa pracy i przekonanie o jego sile oraz możliwości jego egzekwowania. Wersja początkowa zawierała 20 pozycji, a w wyniku obliczeń psychometrycznych została skrócona do 16 pozycji. Badani ustosunkowywali się do każdego stwierdzenia na 5-stopniowej skali określając, w jakim stopniu zgadzają się bądź nie zgadzają się z twierdzeniem. Im wyższy wynik uzyskali w teście, tym postrzeganie prawa pracy jest bardziej pozytywne. Rzetelność testu określona za pomocą współczynnika Alfa Cronbacha wyniosła 0,768.

3.4. Analiza uzyskanych wyników

Uzyskane dane empiryczne poddano wnikliwej analizie statystycznej za pomocą współczynników korelacji Pearsona, w której stwierdzono szereg istotnych i interesujących zależności.

Tabela 2
Wartości współczynników korelacji obrazujące kształtujące funkcjonowanie pracobiorców

Zmienne wyjaśniające	Zmienne wyjaśniane	Skala I-E Poczucie umiejscowienia kontroli	Stosunek do pracy: mertokratyczny vs etatystyczny	Percepcja rynku pracy (aspekt poznawczy)	Percepcja rynku pracy (aspekt emocjonalny)	Znajomość prawa pracy	Postrzeganie prawa pracy
Zmienne wyjaśniające	Neurotyczność	-0,441**	0,305**	0,226**	0,388**	-0,048	-0,092
	Ekstrawersja	0,201**	-0,105	-0,128	-0,098	-0,171*	0,078
	Ugodowość	-0,045	-0,004	-0,027	0,083	-0,064	0,110
	Otwartość	0,147	-0,197**	-0,022	-0,062	-0,012	-0,028
	Sumiennosc	0,211**	-0,179*	-0,066	-0,154*	0,063	-0,095
	koncentrację na zadaniach (CISS-SSZ)	0,327**	-0,256**	-0,123	-0,195**	0,084	-0,002
	koncentrację na emocjach (CISS-SSE)	-0,326**	0,206**	0,219**	0,378**	-0,111	-0,064
	koncentrację na unikaniu (CISS-SSU) w tym:	-0,187*	0,182*	0,099	0,252**	-0,236**	0,131
	angażowanie się w czynności zastępcze (CISS-ACZ)	-0,251**	0,191*	0,133	0,213**	-0,218**	0,081
	angażowanie się w poszukiwanie kontaktów (CISS-PKT)	-0,019	0,074	-0,047	0,154*	-0,110	0,072
Inteligencja emocjonalna (INTE)	0,252**	-0,094	-0,075	0,005	0,093	0,173*	
Radzenie sobie w negocjacjach	0,343**	-0,257**	-0,106	-0,173*	0,069	0,091	
Nadzieja na sukces	0,289**	-0,242**	-0,069	-0,114	-0,091	0,094	
	Siła woli	0,417**	-0,326**	-0,330**	-0,400**	0,097	0,075
	Suma wynik w teście KNS	0,398**	-0,321**	-0,219**	-0,284**	-0,003	0,097

Wybrane skale testu przymiotników ACL (potrzeby pracobiorców)		0,058	-0,010	-0,019	-0,001	-0,167*	-0,054
Nek – całkowita liczba wybranych przymiotników							
Dom – dominacja		0,184*	0,018	-0,029	-0,066	-0,017	-0,008
Int – rozumienie siebie i innych		-0,021	0,077	0,133	0,258**	0,057	0,003
Het – kontakty heteroseksualne		-0,011	0,029	0,007	0,042	-0,271**	0,100
Exh – ujawnianie się		0,048	0,095	0,063	-0,019	-0,186*	0,060
Agg – agresja		0,048	0,103	-0,030	-0,057	-0,160*	0,104
Cha – zmiana		-0,054	0,005	-0,005	0,011	-0,221**	-0,081
Aba – ponizanie się		-0,116	-0,065	0,004	0,150*	0,009	0,068
Sen – samokontrola		0,016	-0,101	-0,077	-0,053	0,229**	-0,022
Scf – zaufanie do siebie		0,154**	0,046	0,047	-0,012	-0,080	0,007
Cps – osobowość twórcza		0,163*	0,055	-0,210	0,057	-0,155*	0,010
Fc – wolne dziecko		0,044	0,106	0,048	-0,028	-0,241**	0,096
A-1 – wysoka oryginalność, niska inteligencja		0,007	0,051	-0,022	0,133	-0,180*	0,052
A-2 – wysoka oryginalność, wysoka inteligencja		-0,085	0,074	0,012	0,133	-0,259**	0,029

* Korelacja jest istotna na poziomie 0,05.

** Korelacja jest istotna na poziomie 0,01.

Źródło: Badania własne.

Opracowując psychologiczny model funkcjonowania pracobiorcy na rynku pracy założyłam, że wzorcowy, dobrze radzący sobie na dynamicznym i konkurencyjnym rynku pracy kandydat, to osoba: wewnątrzsterowna, reprezentująca merytokratyczne podejście do pracy, o pozytywnej poznawczej i emocjonalnej postawie wobec rynku pracy i posiadająca kompetencje w zakresie prawa pracy. Poniżej dokonana zostanie statystyczna analiza danych empirycznych sprzyjająca takiemu funkcjonowaniu na rynku pracy.

Pierwszym czynnikiem charakteryzującym funkcjonowanie pracobiorców na rynku pracy jest **wewnątrzsterowność** w sytuacji zawodowej (I-E), polegająca na przekonaniu o własnym sprawstwie i posiadaniu wpływu na wyniki własnego postępowania. Z wyodrębnionych wymiarów „wielkiej piątki” wewnątrzsterowność koreluje z brakiem neurotyzmu i zrównoważeniem emocjonalnym, ekstrawersją przejawiającą się w poszukiwaniu kontaktów społecznych oraz dużą ich ilością i dobrą jakością. Ponadto wymiar ten koreluje z radzeniem sobie ze stresem za pomocą stylu skoncentrowanego na zadaniach (CISS-SSZ), a także brakiem tendencji do radzenia sobie z nim za pomocą skoncentrowania się na emocjach (CISS-SSE) lub do unikania stresu (CISS-SSU), szczególnie poprzez ograniczenie angażowania się w czynności zastępcze (CISS-ACZ). Dodatkowo osoby wewnątrzsterowne są znacząco bardziej inteligentne emocjonalnie (INTE) aniżeli zewnątrzsterowne oraz lepiej radzą sobie w negocjacjach. Należy też podkreślić, iż opisywany parametr wykazuje silną korelację z nadzieją na sukces (KNS) w obu jej skalach, czyli w wymiarze znajdowania rozwiązań oraz sile woli. Zatem wewnątrzsterowności w pracy sprzyja bardzo wiele zmiennych niezależnych objętych badaniem.

Kolejnym parametrem charakteryzującym zachowania uczestników rynku pracy jest stosunek do pracy przejawiający w **postawie merytokratycznej bądź etatystycznej**. Tej pierwszej sprzyja brak neurotyzmu i zrównoważenie emocjonalne, otwartość na doświadczenia i sumiennosc. W sposobie radzenia sobie ze stresem, którego źródłem jest poszukiwanie i negocjowanie warunków pracy, dominuje u nich styl skoncentrowany na zadaniach (CISS-SSZ), ograniczanie stylów skoncentrowanych na emocjach (CISS-SSE) oraz na unikaniu stresu (CISS-SSU). Osoby merytokratyczne mają też większe kompetencje negocjacyjne. Postawa merytokratyczna koreluje też z wysokim poziomem nadziei na sukces (KNS), w jej wymiarach znajdowania rozwiązań oraz sile woli.

Ważne jest także, jak uczestnicy rynku pracy **postrzegają go w wymiarze poznawczym**, czyli jakie mają opinie i przekonania, oraz w **wymiarze emocjonalnym**, czyli jakie stany afektywne wzbudza on w nich. Pozytywne przekonania są silnie skorelowane z brakiem neurotyzmu i zrównoważeniem emocjonalnym oraz unikaniem stylu radzenia sobie ze stresem poprzez koncentrację na emocjach (CISS-SSE). Natomiast pozytywne emocje badanych wobec rynku pracy korelują z brakiem neurotyzmu oraz sumiennoscą. Osoby takie preferują też styl radzenia sobie ze stresem skoncentrowany na zadaniach (CISS-SSZ). Natomiast ograniczają stosowanie wszystkich pozostałych sposobów, co oznacza, że nie koncentrują się na emocjach (CISS-SSE) oraz unikaniu stresu (CISS-SSU) – w tym wystrzegają się angażowania w czynności zastępcze (CISS-ACZ) oraz w poszuki-

wanie kontaktów towarzyskich (CISS-PKT). Osoby te cechuje też wysoka nadzieja na sukces (KNS), zwłaszcza w wymiarze siły woli.

Ostatnim z parametrów charakteryzujących funkcjonowanie osób aktywnych zawodowo jest **znajomość i postrzeganie prawa pracy**. Znajomość prawa pracy koreluje z nastawieniem introwertycznym oraz z tendencją do ograniczenia radzenia sobie ze stresem przez koncentrowanie się na unikaniu stresowych sytuacji (CISS-SSU), a w szczególności angażowania się w czynności zastępcze (CISS-ACZ). Natomiast pozytywne nastawienie do prawa pracy koreluje z wyższym poziomem inteligencji emocjonalnej (IE).

Ostatnią z prowadzonych analiz było poszukiwanie związku pomiędzy potrzebami ujawnianymi przez badanych w kontekście poszukiwań na rynku pracy a wymiarami charakteryzującymi ich osobowość i postawy. Statystycznie istotny związek wykazano między **wewnątrzsterownością** a silną wolą, ambicją, zdecydowaniem i silną indywidualnością, brakiem wątplenia w siebie w dążeniu do sukcesu oraz odpornością na krytykę (Dom). Ponadto wewnątrzsterowność koreluje z zaufaniem do siebie, przejawiającym się wiarą w możliwość osiągnięcia celów, dbałością o dobre wrażenie, stanowczością, przedsiębiorczością (Scf). Wykazano też związek I-E z osobowością twórczą, czyli śmiałością, wrażliwością estetyczną, mądrością i szybkością w reakcjach oraz szerokością zainteresowań i zdolnościami poznawczymi (Cps).

Z kolei z **pozytywnym afektem związanym z percepcją rynku pracy** koreluje tendencja do bycia przyziemnym, prozaicznym i prostym oraz mającym węższe zainteresowania (Int). Związek pozytywnego afektu wykazano także z apodyktycznością, szybkimi reakcjami, pewnością siebie oraz upartym domaganiem się tego, co jak sądzą pytane osoby, słusznie im się należy (Aba).

Wiele dostrzegalnych zależności występuje także między lepszą **znajomością prawa pracy** a węższymi zainteresowaniami, większym zamknięciem w sobie i konwencjonalnością oraz działaniem równym i mniej impulsywnym (Nck), a w dalszej kolejności skłonnością do zbytniego intelektualizowania, utrzymywania ludzi na dystans, wycofywania się z kontaktów interpersonalnych i przyjmowania zbyt wąskiego repertuaru ról społecznych (Het). Ponadto osoby takie są ostrożne i starają się unikać konfliktów, ulegają innym, aby unikać interpersonalnych stresów i kontrowersji. Starają się też unikać stresów związanych z ekspozycją społeczną (Exh). Ponadto wykazano związek pomiędzy znajomością prawa pracy a cierpliwością, tendencją do unikania konfliktów, małymi wymaganiami względem innych oraz pojednawczym stosunkiem do nich (Agg). Dodatkowo osoby te cechuje poszukiwanie stabilności i ciągłości, unikanie nieokreślonych i ryzykownych sytuacji (Cha). Jednostki takie są stateczne, pilne, pracowite, co jednak osiągają kosztem spontaniczności i nadmiernej samokontroli (Scn). Należy też podkreślić, że są one jakby przytłumione, mniej ekspresywne i mało skłonne do działania w nieokreślonych bliżej sytuacjach (Cps). Odwołując się natomiast do pojęć analizy transakcyjnej należy zaznaczyć, iż lepszej znajomości prawa pracy towarzyszą u badanych niższe wyniki w obszarze „dziecka spontanicznego”, czyli umiarkowanie, powolność reakcji i ostrożność wobec ludzi (Fc). W zakresie skali „oryginalność–inteligencja” odnotowano, iż lepszej znajomości prawa pracy towarzyszy rozważa, czujność i zorga-

nizowanie, planowanie z wyprzedzeniem, bez niepohamowanych odruchów. Ponadto osoby takie są nieustępliwe co do kwestii etycznych i patrzą podejrzliwie na tych, którzy łamią społeczne zasady (A-1). Osoby takie są też bardziej przyziemne, praktyczne, przeciętne, o mniejszym temperamencie i małej skłonności do napaści na innych za popełniane przez nich niestosowności i błędy (A-2).

Reasumując powyższe ustalenia dotyczące kompetencji w zakresie prawa pracy, można stwierdzić, że osoby o lepszej znajomości prawa pracy cechuje większe zamknięcie, mniejsza spontaniczność, nadmierna samokontrola. Równocześnie jednak charakterystyczna jest dla nich, a poszukiwana przez pracodawców, stateczność i pilność, rzetelność oraz przestrzeganie norm etycznych. Dodatkowo pracownicy mają większą skłonność do radzenia sobie ze stresem bez unikania sytuacji stresowych, a zwłaszcza bez angażowania się w czynności zastępcze. Niektóre z wyżej wymienionych cech mogą świadczyć o pewnych brakach w kompetencjach społecznych i funkcjonalnych, stanowiących metakompetencje w zakresie prawa pracy, przy dość wysokim poziomie kompetencji poznawczych oraz etycznym i rzetelnym stosunku do obowiązków. Niestety zaburza to możliwość sprawnego wykorzystania tych ostatnich atutów podczas pertraktacji z pracodawcą i mimo wizerunku w dużej mierze zgodnego z oczekiwaniami pracodawców, owo zamknięcie w sobie i trudności w komunikacji interpersonalnej mogą być kluczowym czynnikiem powodującym, że osoby lepiej znające przepisy prawa pracy są paradoksalnie mniej skuteczne w negocjowaniu warunków swego zatrudnienia [Kowalczyk 2011, s. 251–258]. Warto także zwrócić uwagę na fakt, iż w zaledwie jednym przypadku postrzeganie prawa pracy jest modyfikowane przez założone zmienne zależne. Wbrew oczekiwaniom ta właściwość funkcjonowania pracobiorców jest najmniej istotna z punktu widzenia prowadzonej charakterystyki.

3.5. Podsumowanie i wnioski z badań empirycznych

W wyniku przeprowadzonej analizy ukazano, jak cechy i umiejętności osób aktywnych zawodowo wpływają na ich poznawczo-emocjonalno-behawioralne funkcjonowanie na konkurencyjnym rynku pracy. Celem tego zadania było nowe, odmienne – bo uwzględniające perspektywę psychologiczną – spojrzenie na badaną problematykę, podkreślające rangę pracobiorcy jako uczestnika gry, której stawką jest uzyskanie i utrzymanie pracy. Wykazano, iż każda ze zmiennych zależnych jest w pewnym stopniu i zakresie powiązana z różnymi zmiennymi niezależnymi charakteryzującymi osobowość i charakter pracownika, które są kształtowane od okresu wczesnego dzieciństwa. Zmienne niezależne, takie jak wymiary osobowości, potrzeby, inteligencja emocjonalna czy umiejętności negocjacyjne oraz style radzenia sobie ze stresem, wyznaczają sposób funkcjonowania pracownika, który zwrótnie wpływa na kształtowanie rynku pracy. Niektóre spośród wskazanych czynników są stosunkowo stałe i trudne do modyfikacji (cechy osobowości, struktura potrzeb, nadzieja na sukces), inne mogą być zmieniane i poddane treningowi (inteligencja emocjonalna, umiejętność radzenia sobie w nego-

cją, umiejętności radzenia sobie ze stresem). Każda z tych cech i umiejętności w pewnym stopniu warunkuje poznawczo-emocjonalno-behawioralne funkcjonowanie pracobiorców na rynku pracy, zobrazowane w przedstawionym wyżej modelu (rys. 1).

W dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości rynku pracy będą wygrywać osoby zrównoważone emocjonalnie, ekstrawertywne, otwarte na doświadczenia i sumienne, preferujące radzenie sobie ze stresem przez podejmowanie zadań, a ograniczające koncentrację na opanowywaniu emocji i unikaniu stresu. Ponadto będą wygrywać osoby inteligentne emocjonalnie, dobrze radzące sobie w negocjacjach oraz charakteryzujące się wysokim poziomem nadziei na sukces.

Z przedstawionej analizy wynika jednocześnie, jakich cech powinien poszukiwać pracodawca u przyszłych i obecnych pracowników, jeżeli pragnie mieć zespół składający się z jednostek wykazujących się skutecznym i sprawnym funkcjonowaniem, tj. postrzegających swoją sytuację w pracy jako zależną od nich i ich działania, merykratycznie nastawionych do pracy i postrzegających rynek pracy pozytywnie – w kategoriach osobistej szansy, a nie zagrożenia.

Pożądanee cechy charakteru pracownika, jego umiejętności i postawę należy kształtować od wczesnego dzieciństwa i w okresie szkolnym (zwłaszcza poprzez formowanie cech charakteru, ale także umiejętności) oraz za pomocą treningów i warsztatów w ramach przygotowania do podjęcia zatrudnienia i aktywności na rynku pracy. Do podjęcia aktywności zawodowej jednostki są przygotowywane już od wczesnego okresu dzieciństwa (m.in. przez gry i zabawy, których treścią jest odgrywanie ról zawodowych), następnie poprzez przygotowanie zawodowe, poszukiwanie dla siebie miejsca na rynku pracy oraz zajęcie określonej pozycji zawodowej. Jest to czas, w którym kształtuje się i krystalizuje sposób funkcjonowania pracownika na rynku pracy. W związku z tym działania edukacyjno-treningowe powinny być zwłaszcza w tych pierwszych okresach zintensyfikowane i opierać się na instytucjonalnych formach oddziaływań na przyszłych, obecnych i potencjalnych pracobiorców. Umożliwi to jednostkom łatwiej odnaleźć się w sytuacji konkurencyjnego i turbulentnego rynku pracy.

Reasumując można stwierdzić, że przedstawiona wyżej analiza potwierdza główne założenia zaproponowanego psychologicznego modelu rynku pracy, który można traktować jako pewne uzupełnienie koncepcji ekonomicznych.

Tekst wpłynął 23 maja 2011 r.

Bibliografia

- Buttler D., Orczyk J., Szambelańczyk J., *Proces poszukiwań i dopasowań na rynku pracy. Laureaci Nagrody Nobla z ekonomii 2010*, „Ekonomista” 2011, nr 1.
- Falkowski A., *Spostrzeganie jako mechanizm tworzenia doświadczenia za pomocą zmysłów*, w: *Psychologia*, t. 2, red. J. Strelau, GWP, Gdańsk 2000.
- Gliszczyńska X., *Skala I-E w pracy. Technika pomiaru poczucia kontroli w sytuacji pracy*, PTP, Warszawa 1990.

- Goleman D., *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, Media Rodzina, Poznań 1999.
- Hall C.S., Lindzey G., *Teorie osobowości*, WN PWN, Warszawa 1990.
- Heszen-Niejodek I., *Teoria stresu psychologicznego*, w: *Psychologia*, red. J. Strelau, GWP, Gdańsk 2000.
- Januszek H., Krzyminiewska G., *Poradnik negocjatora. Jak sprawnie negocjować?*, OPO, Bydgoszcz 1995.
- Jaworowska A., Matczak A., *Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej INTE*, PTP, Warszawa 2001.
- Kowalczyk E., *Proces negocjacji w sprawie pracy. Aspekty psychospołeczne i organizacyjne*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2011.
- Kowalczyk E., *Psychospołeczne uwarunkowania negocjacji gospodarczych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2001.
- Kowalczyk E., *Teoria gier, inteligencja emocjonalna a kryzys na rynku pracy*, w: *Strategie przedsiębiorstw w warunkach kryzysu*, red. K. Krzakiewicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2004.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, WN PWN, Warszawa 2002.
- Marody M., *Instytucjonalne ramy negocjacji społecznych*, w: *Między rynkiem a etatem*, red. M. Marody, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, red. M. Maroda, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- Murray H.A., *Explorations in Personality*, wyd. V, Oxford Univ. Press, New York 1953.
- Neidhardt E.J., Weinstein M.S., Conry R.F., *Jak opanować stres*, Wyd. M&A Communications Polska, Lublin 1996.
- Łaguna M., Trzebiński J., Zięba M., *Kwestionariusz nadziei na sukces*, PTP, Warszawa 2005.
- Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Wiedza i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Orvis K.A., Dudley N.M., Cortina J. M., *Conscientiousness and Reactions to Psychological Contract Breach: A Longitudinal Field Study*, „Journal of Applied Psychology” 2008, nr 5.
- Reber A.S., *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- Rakowska A., Sitko-Lutek A., *Doskonalenie kompetencji menedżerskich*, WN PWN, Warszawa 2000.
- Robbins S., *Zachowania w organizacji*, PWE, Warszawa 1998.
- Siek S., *Wybrane metody badania osobowości*, Akademia Teologii Katolickiej, Warszawa 1983.
- Steele P., Murphy J., Russill R., *It's a Deal, A Practical Negotiation Handbook*, McGraw-Hill, London 1989.
- Strelau J., Jaworowska A., Wrześniewski K., Szczepaniak P., *CISS. Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych*, PTP, Warszawa 2005.
- Suchar M., *Organizational Switching and Personality: Career Analysis of Polish Job Applicants*, 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela 2009.
- Zaleśkiewicz T., *Percepcja działań ekonomicznych*, w: *Psychologia ekonomiczna*, red. T. Tyszka, GWP, Gdańsk 2004.
- Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., *Inwentarz osobowości NEO-FFI, Costy i McCrae*, PTP, Warszawa 1998.

THE INFLUENCE OF EMPLOYEES' TRAITS AND SKILLS ON THEIR FUNCTIONING IN THE LABOUR MARKET

Summary

The article presents a theoretical and empirical analysis of the relationship between traits and skills of employees and their functioning in the labour market as reflected in their sense of locus of control, system of job's values (meritocratic vs. etatistics), attitude towards the labor market (cognitive and emotional), and their competence in labour law (its perception and knowledge). Their functioning in the labour market is also affected by such characteristics as personality profile, structure of needs, hope for success, ability to cope with stress, the level of emotional intelligence and negotiation skills. All of the above variables are accounted for in the model proposed by the author to describe the functioning of employees in the labour market. The model has been verified by the empirical analysis conducted on a group of economically active persons seeking employment in the labour market. The proposed model can complement the existing economic models used to explain the principles of competitive labour market. The model has also an applicable dimension, because it makes clear what attributes a successful modern employee should have to cope with the dynamic and competitive environment.

Keywords: labour market • traits and skills of employees • the psychological model of the labour market

ВЛИЯНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЧЕРТ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ РАБОТНИКОВ НА ИХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ НА РЫНКЕ ТРУДА

Резюме

Статья содержит теоретический и эмпирический анализ взаимосвязи между характерными чертами и умениями работников и их функционированием на рынке труда, что проявляется в ощущении локализации контроля, меритократии или этикратического отношения к труду, отношению к рынку труда (в познавательном и эмоциональном плане), а также компетенции в области трудового законодательства (его восприятие и степень знания). На функционирование работодателей на рынке труда влияют такие характерные черты и навыки как профиль личности, структура потребностей, надежда на успех, умение справляться со стрессом, уровень эмоциональной интеллигентности, а также компетенция в области переговоров. Все эти переменные были учтены в предложенной автором модели функционирования работников на рынке труда. Эти предпосылки были проверены путем эмпирического анализа, проведенного на группе лиц ищущих работу. Предложенная модель может представлять собой некоторое дополнение к экономическим моделям, объясняющим принципы функционирования конкурентного рынка труда. Модель имеет также прикладное значение, так как дает представление о том, какие черты должен иметь современный работник, хорошо функционирующий в динамичном и конкурентном окружении.

Ключевые слова: рынок труда • черты и умения работников • психологическая модель рынка труда