Wspomaganie rozwoju człowieka w procesie rekrutacji a sytuacja rodzinna poszukującego pracy

dr Ewelina Okoniewska
Zakład Psychologii
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
e-mail:ewelina.okoniewska@ujk.edu.pl

dr Sylwia Gwiazdowska- Stańczak
Zakład Psychologii
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
e-mail:sylwia.gwiazdowska-stanczak@ujk.edu.pl

Wprowadzenie

W dzisiejszych czasach zagadnienie rekrutacji oraz poszukiwania pracy jest tematem ważnym i często poruszanym przez naukowców z różnych dziedzin. Zarówno czynniki wewnętrzne jak i zewnętrzne mogą mieć wpływ na funkcjonowanie człowieka w procesie rekrutacji. Coraz popularniejszym pojęciem jest “work-life balance” czyli umiejętność znalezienia równowagi między życiem zawodowym a osobistym. Stąd autorki podjęły temat wspomagania rozwoju człowieka w procesie rekrutacji związanego z jego sytuacją rodzinną. Celem przeprowadzonych badań było odpowiedzenie na pytanie jak czynnik rodzinny wpływa na sytuację osoby podejmującej decyzję o podjęciu rekrutacji w grupie osób poniżej swoich kwalifikacji. W związku z tak postawionym pytaniem przebadano 302 kandydatów w 11 miastach w Polsce (Lublin, Warszawa, Rzeszów, Lipsko, Poznań, Kielce, Sandomierz, Gorzyce, Opole, Łódź, Krosno). Osoby badane były w wieku od 18 do 45 lat. Badani wypełniali kwestionariusz, który w pierwszej części zawierał metryczkę, gdzie kandydaci pytani byli o status zawodowy, płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, tryb nauki, status zawodowy, wykonywany zawód, sytuację materialną, uczestnictwo w szkoleniach zwiększających kwalifikacje oraz staż pracy zawodowej. Następnie opisywali swoje doświadczenie zawodowe z trzech ostatnich miejsc pracy. Respondenci określali poziom stanowiska pracy (podstawowe, specjalistyczne czy kierownicze), wpisywali zakres obowiązków na danym stanowisku oraz staż pracy podany w miesiącach. Ta część kwestionariusza pozwoliła na określenie u 302 kandydatów na skali od 0 do 9 adekwatności poziomu kwalifikacji do stanowiska na jakie się ubiegali. W dalszej części kwestionariusza znajdowała się Skala Decyzji Rekrutacyjnej, gdzie osoby badane oceniały wsparcie rodziny (Sytuacja rodzinna) w procesie poszukiwania pracy.

Pytania i hipotezy

P1: Czy istnieje związek pomiędzy podejmowaniem decyzji o rekrutacji a jego sytuacją rodzinną w grupie osób poniżej swoich kwalifikacji?

W związku z tak przedstawionym pytaniem badawczym sformułowano następujące hipotezy:

H 1.1: Istnieje związek pomiędzy decyzją o udziale w rekrutacji a sytuacją rodzinną w grupie osób poniżej swoich kwalifikacji

W badaniach ujęta została zmienna objaśniana zależna, którą jest decyzja o udziale w rekrutacji. Sytuacja decyzyjna „jest stanem podmiotowym, który powstaje w określonych warunkach motywacyjnych. Podmiot zwany decydentem przeżywa wówczas trudności dotyczące sposobu zachowania się (Biela, Chlewiński, Walesa, 1978). Kiedy mówimy o czynności jaką jest decyzja w jest psychologii musimy mieć zawsze na uwadze podmiot tej czynności oraz sytuację, w której się znajduje. W związku z tym ważne jest, aby analizy każdej czynności podmiotu dokonywać w kontekście sytuacji, w której czynność ta przebiega tj. sytuacja poszukiwania pracy (Biela, 2011).

Zmienna ta została zoperacjonalizowana na skali rangowej w podziale dychotomicznym na dwie grupy (zakresy). Zmienna decyzja o aplikowaniu poniżej kwalifikacji jest sumą wykształcenia, stażu pracy oraz doświadczenia, które zostało ocenione w ankiecie badawczej przez kandydatów. Poniższa Tabela 1 przedstawia wyodrębnione dwie grupy badawcze.

Składowe Kwalifikacji	Zakres decyzji o udziale w rekrutacji osób innych niż poniżej swoich kwalifikacji	Zakres decyzji o udziale w rekrutacji osób poniżej swoich kwalifikacji
Wykształcenie	1-4	5-7
Staż pracy	1-2	3-4
Doświadczenie	0-3	4-9
Zakres (suma)	11-20	2-10

W Tabeli 1 wyodrębniono zakres dwóch grup badawczych decyzji o udziale w rekrutacji. Pierwszy to zakres decyzji o udziale w rekrutacji osób innych niż poniżej kwalifikacji (ta grupa badawcza nie jest przedmiotem badań w tym artykule). Drugi to zakres decyzji o udziale w rekrutacji osób poniżej swoich kwalifikacji. Zsumowany zakres grupy poniżej kwalifikacji zawiera się na skali od 11 do 20, natomiast innych niż poniżej kwalifikacji od 2 do 10.

Zmienna objaśniająca to sytuacja rodzinna kandydata (decydenta) podejmującego decyzję o rozwoju jakim jest poszukiwanie pracy.

Do projektu badawczego włączono również inne zmienne, które mogą wykazywać dodatkowo zależność i korelować z pozostałymi zmiennymi. Tymi zmiennymi są: Postrzeganie firmy, Opinia innych, Lokalizacja miejsca pracy, Dostępność informacji o ofercie pracy, Sposób dostarczenia dokumentów aplikacyjnych.

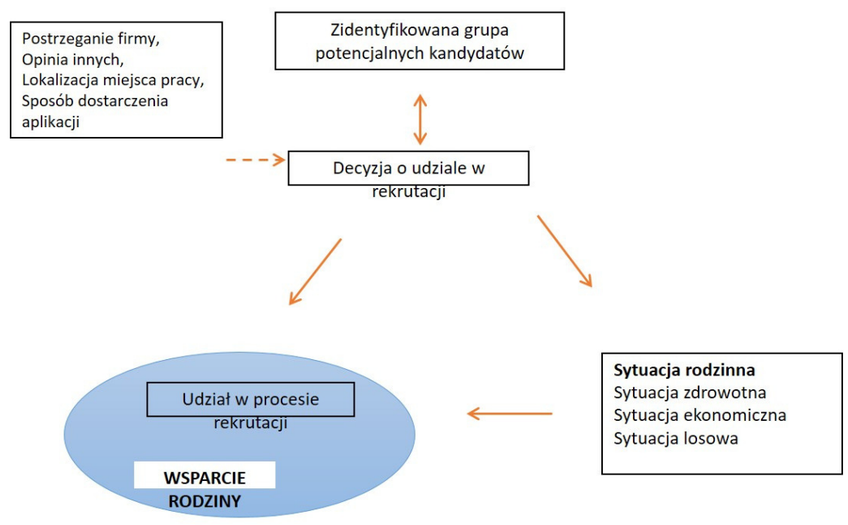
Tabela 4. Korelacje rho Spearmana między poszczególnymi zmiennymi zakłócającymi a decyzją o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji w wyniku ogólnym, stażu pracy, doświadczeniu zawodowym i wykształceniu , gdzie * p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

Zmienne zakłócające	Decyzja o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji (Wynik ogólny)	Decyzja o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji (Staż pracy)	Decyzja o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji (Doświadczenie zawodowe)	Decyzja o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji (Wykształcenie)
Postrzeganie firmy	0,022	0,021	-0,100	-0,070
Opinia innych o firmie	-0,076	-0,151*	-0,147	0,055
Lokalizacja miejsca pracy	0,018	-0,037	-0,066	0,080
Informacja o rekrutacji	-0,237**	0,022	-0,204	-0,041
Sposób dostarczania CV	-0,109	0,084	-0,042	-0,040

Tabela 3. Korelacje rho Spearmana między poszczególnymi skalami decyzji rekrutacyjnej (SDR) a decyzją o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji w wyniku ogólnym, stażu pracy, doświadczeniu zawodowym i wykształceniu , gdzie * p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

skala SDR	Decyzja o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji (Wynik ogólny)	Decyzja o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji (Staż pracy)	Decyzja o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji (Doświadczenie zawodowe)	Decyzja o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji (Wykształcenie)
Rodzinne	0,017*	0,055	-0,199	0,161
Zdrowotne	0,031	-0,022	-0,092	0,129
Finansowe	0,035	0,001	-0,094	0,101
Losowe	0,053	0,064	-0,116	0,124

Model badawczy



Model badawczy
(opracowanie własne)

Podsumowanie i dyskusja wyników

Główne pytanie badawcze dotyczyło jak czynnik rodzinny wpływa na sytuację osoby podejmującej decyzję o podjęciu rekrutacji w grupie osób poniżej swoich kwalifikacji. Został wyrażony w postaci stwierdzenia, do którego sformułowano pytanie badawcze oraz hipotezę. Pytanie badawcze dotyczy związku pomiędzy czynnikiem rodzinnym a decyzją o udziale w rekrutacji na stanowisko wymagające niższych kwalifikacji niż posiadane.

• Założono, że istnieje związek pomiędzy osobami podejmującymi decyzję o udziale w rekrutacji poniżej kwalifikacji a czynnikiem rodzinnym. Hipoteza do pierwszego pytania badawczego znalazła potwierdzenie w wynikach przeprowadzonych badań. Przeprowadzone analizy korelacji wskazują na istotność w Czynniku rodzinnym. Wraz ze wzrostem ważności czynnika rodzinnego wzrasta podejmowanie decyzji o aplikacji poniżej swoich kwalifikacji w wyniku ogólnym.

Badania prowadzone w Stachach Zjednoczonych i Europie (Sirgy, Lee, 2015) odnośnie powiązania pracy zawodowej z życiem rodzinnych (work-life-balance) wskazały na bardzo istotne powiązanie pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Badania 5000 absolwentów Michigan State University (Greenhaus, Beutell, 1985), gdzie 70% z nich znajdowało się w związkach małżeńskich i partnerskich, wskazały na trzy sfery życia pracowników, które pozostawały w konflikcie z ich pracą zawodową. Było to zdrowie, na drugim miejscu rodzina, oraz czas wolny.

• Wyniki te są argumentem na poparcie coraz popularniejszej współcześnie tezy, że work-life balance to nie tylko harmonijne relację między pracą a rodziną. Jest to także pewien stan równowagi między funkcjonowaniem zawodowym a całościowym życiem prywatnym pracownika. Badacze zwrócili uwagę na dużą wagę wsparcia rodziny w sytuacji pracy, co wiąże się z utrzymaniem równowagi życiowej pomiędzy rolą męża/żony lub innego członka rodziny a rolą pracownika. Wsparcie ze strony rodziny w licznych badaniach zostało zanalizowane według trzech głównych typów: emocjonalne, instrumentalne i informacyjne. Pierwsza kategoria związana z koncentracją na jednostce związana jest z wyrażaniem współczucia. Ten rodzaj wsparcia pozwala utrzymać swoją decyzję, podjąć wysiłek w celu uzyskania dobrego samopoczucia swoich najbliższych (Wilcox, Vernberg, 1985, Plopa, 1996, 2007).

• Kolejny aspekt to wsparcie instrumentalne, które polega na dostarczaniu pomocy ze strony innych, także finansowych od różnych instytucji (na przykład zasiłek dla osób bezrobotnych) (Thois, 1985, Pratt, 1991). W grupie badawczej 70% respondentów stanowiły osoby bezrobotne. Fakt ten może wskazywać na pomoc finansową ze strony innych ludzi (rodziny) lub instytucji, może wiązać się z przyzwyczajeniem do źródła finasowania i brakiem podnoszenia sobie poprzeczki zawodowej. Ostatnia grupa wsparcia związana jest z informacją, rozumianą jako źródło wiedzy pozyskiwane od innych ludzi lub organizacji. Mechanizm ten związany jest ze strategią radzenia sobie ze stresem w sytuacji braku dostępności wystarczającej informacji (Thois, 1985, Payne, Jines, 1987, Helgeson, 1993). Ostatni komponent wiąże się również ze zmienną zakłócającą i może składać się na wynik korelacyjny Czynnika Rodzinnego.

• Wśród zmiennych zakłócających zostały wskazane Opinie innych o firmie oraz Informacja o rekrutacji. Analizy korelacji wskazują jednoznacznie, że wraz ze spadkiem uzyskiwanych Opinii o firmie oraz otrzymanej Informacji o rekrutacji wzrasta podejmowanie decyzji o aplikacji poniżej swoich kwalifikacji w doświadczeniu zawodowym. Zgodnie z powyższą koncepcją niedostateczny sposób pozyskania informacji o potencjalnym pracodawcy oraz etapach rekrutacji wiąże się brakiem chęci lub możliwości składania CV na stanowisko adekwatne do kwalifikacji. Ważnym aspektem jest realistyczna prezentacja pracy. Badania (Meglino, DeNisi, Ravlin,1993) pokazują, że osoby rzadziej przyjmują ofertę pracy, jeśli wcześniej nie miały o niej dostarczenie dużo informacji.

Bibliografia

Biela, A., Chlewiński, Z., Walesa, Cz. (1978) Rozwój dokonywanych decyzji. Roczniki Filozoficzne, zeszyt 4, tom XXVI, 26, 5-24.
Biela, A. (2011). Informacja i decyzja w ekonomii behawioralnej. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
Carlson, K.D., Connerly, M.L. & Mecham III, R.L. (2002) Recruitment evaluation: The case for assessing the quality of applicants attracted. Personnel Psychology. Summer, 55 (2), 461-490.
Czechowska- Bieluga, M., Kanios, A., Sarzyńska, E., (2009) Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych. Lublin, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
Drucker P. (1993), Management: Tasks, Responsibilites, Practices. Harper Business, New York.
Falkowski, A., Tyszka T. (2001). psychologia zachowań konsumenckich. Gdańsk: GWP
Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior 63 (2003) 510–531.
Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10, s. 76-88.
Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Show, J. D. (2003). The relations between work-family balance and quality of life. Journal of Vocational behavior . 63 (3), s. 510-531.
Gwiazdowska-Stańczak, S., Sękowski, A. E. (2018). Rodzina uczniów zdolnych. Warszawa: Difin.
Harn T.J., Thornton G.C., (1985) Recruiter counseling behaviors and applicant impressions. Jurnal of Occupational Psychology, 58, s.57-65
Helgeson V.S. (1993). Two importatnt distinctions in social support: kind of support and perceived versus received. Journal of Applied Psychology, 23, 10, 825-845.
Lachowska, B. (2012). Praca i rodzina. Konflikt czy synergia? Lublin: Wydawnictwo KUL.
Lipińska-Grobelny, A. (2014). Od konfliktu do równowagi, czyli ewolucja poglądów na relację między życiem zawodowym i pozazawodowym. [W:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.). relacja praca- życie zawodowe droga do zrównoważonego rozwoju jednostki. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. s. 47-60.
Meglio B.M., DeNisi A.S., Ravlin E.C. (1993). Effects of previous job exposure and subsequent job status on the functioning of a realistic job preview. Personnel Psychology, 46, 803-822
Newell, A., Simon, H. A. (1972). Human problem solving. Englewood Cliffs. Prentice-Hall.
Payne, R.L., Jines J.G. (1987). Measurement and methodological issues in social support [w:] Kasl S.V., Cooper C.L. (eds.). Stress and health: issues in research methodology. John Wiley and Sons Ltd.
Plopa M. (1996). the social support functions of the family [w:] Bandura B. Kicbusch I. (eds.) Copenhagen. World Health Organization for Europe.
Sadowska-Snarska, C. (2014). Koncepcja równowagi praca-życie w kontekście zmian zachodzących w sferze ekonomicznej i społecznej. [W:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.). relacja praca- życie zawodowe droga do zrównoważonego rozwoju jednostki. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego. s. 21-46.
Schultz, D., Schultz S. (2006). Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
Simon, H. A. (1994). Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. How organisations can be understood in terms of decision processes. New York: The MacMillan Company.
Sirgy, M.J., Lee, D.J. (2015) Work- Life Balance: A Quality- of- Life Model. Department of Marketing, Pamplin College of Business, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, VA, US.
Svenson, O. (2011). Post decision consolidation in large group decision making. Scandinavian Journal of Psychology, 52, 320-329.
Thoits P.A. (1985). Social support and psychological well-being:theoretical possibilities [w:] Sarson J.G., Sarson B.R. (eds.). Social Support Theory, Research and Replications. Dortrecht, Martinus, Nijhoff.
Turban D.B., Campion J.E., Eyring A.R. (1995) Factors related to job acceptance decisions of college recruits. Jurnal of Vocational Behavior, 47, s.593-702.
Tyszka, T. (2010) Decyzje. Perspektywa psychologiczna i ekonomiczna. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
Wilcox B.L., Vernberg E.M. (1985). Conceptual and methodological issues in social support [w:] Sarson J.G., Sarson B.R. (eds.). Social support: Theory, research and aplications. Nijhoff.