

Сарсенова Әсел

PhD докторанты, әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасы,
әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы қ., Қазақстан,
e-mail: aselek_82@bk.ru, тел.: +7 701 224 4918

ЖОО ТҮЛЕКТЕРДІҢ ЖҰМЫС ІЗДЕУ ЖӘНЕ КАРЬЕРАЛАРЫН ҚҰРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Зерттеудің өзектілігі қазіргі Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық жағдайындағы ЖОО түлектерінің жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасу мәселесінің қиындығына байланысты, жұмысбастылық құрылымының өзгеруімен, жұмыс берушілер мен ЖОО арасындағы өзара тығыз қарым-қатынастың әлсіздігімен түсіндіріледі. Алайда, елімізде жастарға арнайы бағытталған жұмыспен қамту жөніндегі түрлі жергілікті және мемлекеттік бағдарламалардың жүзеге асып жатқанымен, аталмыш мәселе, әсіресе, кеше ғана ЖОО бітірген түлектердің жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасу мәселесі толыққанды шешімін таппай отыр.

Әдістері: 2016 жылы автормен жүргізілген сапалы интервью әдісі эмпирикалық зерттеудің негізін құрады. Респонденттер болып интервью алған уақыттан бастап соңғы үш жылда Алматы қ. мен Алматы облысының жоғары оқу орындары түлектері қатысты. Респонденттер «snow-ball» арқылы іріктелініп алынды (N=30, әрбір өңірден 15).

Нәтижесі: Эмпирикалық мәліметтер негізінде еңбек нарығына шыққан түлектердің көп бөлігі еңбек тәжірибесінің жоқтығы сияқты қиындықпен кездесіп жататыны анықталды. Сонымен қатар, зерттеу нәтижесіне түлектердің жұмыс іздеу ұзақтығына әлеуметтік байланыстардың жағымды әсері айқындалды, яғни ресми байланыстарды қолданған түлектерге қарағанда, бейресми байланыстарды пайдаланған түлектердің жұмыс іздеу ұзақтығы аз уақыт мөлшерін құрады. Студенттік кезеңдегі жұмысбастылықтың басты себептері қарастырылып, оның материалдық сипаты және тұрақты болашақ жұмыс орнын қамту мазмұны белгіленді.

Түйін сөздер: түлектер, жұмыс іздеу, карьера, жұмыс іздеу ұзақтығы.

Sarsenova Asel

PhD student, department of sociology and social work, al-Farabi Kazakh National University,
Almaty, Kazakhstan; e-mail: aselek_82@bk.ru, tel.: +7 701 224 4918

The problems of job search and career development by recent graduates of universities

Relevance of a research it is connected with the aggravation of a problem of search and selection of the first workplace and employment for university graduates in a modern social and economic situation of Kazakhstan caused by change of structure of employment and limitation of interaction between employers and higher education institution. Though in the country various state and regional programs on employment of youth are implemented, but this problem doesn't find the relevant decision. Studying of difficulties which are faced by almost every recently graduates from higher education institution and their early, correct creation of career, duration of job search is one of the most urgent problems for today among economists, sociologists, etc.

Methods: The basis of this article was formed by the empirical research conducted by the author in 2016. As a method of a research has been chosen a qualitative interview. Graduates who have graduated from the higher education institutions of Almaty and Almaty region within the last three years from the moment of the beginning of interviewing which are selected by method of «Snowball» have acted as respondents (N = 30, on 15 from each area respectively).

Results: On the basis of empirical data difficulties which even more often graduates meet have been revealed entering the labor market is the lack of work experience. During the research it was also revealed that duration of positive job search is influenced by social communications, i.e. graduates who

used informal methods of search much well makes job search duration, than those who use formal methods of job search. Also, results of a research have shown the reasons of student's employment such as, material and substantial characteristics for providing in the future stable employment.

Key words: Graduates, job search, career, duration of job search

Сарсенова Асель

докторант PhD, кафедра социологии и социальной работы,
Казахский национальный университет им. аль-Фараби, г. Алматы, Казахстан,
e-mail: aselek_82@bk.ru, тел.: +7 701 224 4918

Проблемы поиска работы и построения карьеры недавними выпускниками вузов

Актуальность исследования связано с обострением проблемы поиска и подбора первого рабочего места и трудоустройства для выпускников вузов в современной социально-экономической ситуации Казахстана, вызванным изменением структуры занятости и ограниченностью взаимодействия между работодателями и вузом. Хотя в стране реализуются различные государственные и региональные программы по обеспечению занятости молодежи, но данная проблема не находит соответствующего решения. Изучение трудностей с которыми сталкивается почти каждый недавно окончивший вуз выпускник, и их раннее, правильное построение карьеры, продолжительность поиска работы является одними из самых актуальных проблем на сегодняшний день среди экономистов, социологов и т.д.

Методы: В основу данной статьи легло эмпирическое исследование, проведенное автором в 2016 г. Методом исследования был выбран качественное интервью. Респондентами выступили выпускники, которые закончили вузы г. Алматы и Алматинской области в течении последних трех лет с момента начала интервьюирования, отобранные методом «снежного кома» (N = 30, по 15 из каждой местности соответственно).

Результаты: На основе эмпирических данных были выявлены трудности с которыми все чаще выпускники сталкиваются выходя на рынок труда это отсутствие стажа работы. В ходе исследования также было обнаружено, что на продолжительность положительного поиска работы влияют социальные связи, т.е. выпускники, которые использовали неофициальные методы поиска значительно короче составляет длительности поиска работы, чем те, кто используют формальные методы поиска работы. Также, результаты исследования показали причины студенческой занятости такие как, материальные и содержательные характеристики для обеспечения в будущем стабильную занятость.

Ключевые слова: выпускники, поиск работы, карьера, продолжительность поиска работы.

Кіріспе

Жастар категориясына 15 пен 29 жас аралығындағы жас адамдарды жатқызамыз. Олар потенциалды жұмыс күшінің едәуір бөлігін құрап отыр. Мысалы, 2016 жылы статистикалық мәліметтер бойынша, жалпы халықтың 23,2 пайызын жастар (Қазақстан жастары жылнамалығы. Статистикалық жинақ, 2016 а: 8 құрайды), оның ішінде 2016 жылы бітірген түлектер саны 147,2 мың адамды құрап отыр. Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық дамуының басты бағыттарының бірі түлектердің тиімді жұмысқа орналасу мәселесі екенін ескере отырып, олардың алғашқы жұмыс орнын іздеу процесі мен түлектердің еңбек қызметіне кәсіби бейімделуінің қиындығы бүгінгі күні еліміздегі басым көпшілік түлектердің алдынан шығатын проблемалардың біріне айналды. Осы мәселелерді талдау біздің зерттеуіміздің негізін құрап отыр. Аталмыш мәселе төңірегінде көптеген әлеуметтанулық зерттеулер

жүргізілгенімен, олардың студенттік шақтан бастап карьера құру себептері, жұмыс іздеу мерзімінің қандай факторларға байланысты болатыны толығымен қарастырылмаған десек те болады. Әрине, түлектердің еңбек нарығына шыққан кездегі кездесетін қиындық типтері: еңбек нарығында әлеуметтік-экономикалық тұрақсыздыққа, түлектердің жұмыс іздеу мәселесіндегі тек дайындық сапасына ғана емес, сонымен бірге жұмыс берушілер талаптарының сәйкессіздігі, еңбек нарығының өңірлік және салалық ерекшеліктеріне байланысты екені бәрімізге белгілі. Біздің зерттеуімізде көрсетіліп отырған мәселелер бізге дейінгі еңбектерді толықтыра, нықтай түсетінін атап өткен жөн.

Зерттеу жұмысымыздың объектісін соңғы үш жылда ЖОО аяқтаған түлектер құрап отыр.

Зерттеудің мақсаты түлектердің алғашқы жұмыс орындарын іздеу барысында кездесетін қиындықтары карьера құру стратегияларын қарастыру, түлектер үшін ЖОО аяқтағаннан кейінгі болашақ карьералық статустары мен

жұмыс іздеу ұзақтығын процесс арқылы анықтау.

Қазіргі заманғы жас мамандарға тән ерекшеліктердің бірі – еңбек нарығына ерте шығу. Қаржылық себептерден бөлек, басты орында жұмысқа аларда жұмыс берушілердің талап ететін мәселесі жұмыс тәжірибесінің қажеттігі өзекті болып отыр. Кәсіби тәжірибенің болмауы түлектерге алғаш еңбек нарығына шыққан уақытта үлкен қиындық тудырады. Себебі, қазіргі қоғамда тәжірибесіз жұмысқа орналасу өте қиын, ал жұмысқа орналаспай қажетті тәжірибені меңгеру мүмкін емес. Осыны түсінген түлектер ЖОО қабырғасында оқып жүріп жұмыстың кез келген түріне жұмыс жасауға талпынады, сонымен қатар бұның жағымды жағы ертерек карьера құруға да ықпал етеді. Егер, ертеректе жоғары оқу орнының дипломы түлектер үшін беделді жұмысқа тұру мүмкіндігін, жоғары лауазымға ие болуды білдірсе, ал қазіргі таңда бұл жағдай мүлдем өзгерген және ЖОО-дан кейінгі өмірге тез бейімделу үшін карьераны бірінші курстан бастап құру қажеттілігі туындап отыр. Осыған байланысты біз мынадай болжамдарды келтіреміз:

1 Болжам: түлектердің ЖОО оқып жүріп жұмыс жасауы – әдетте олардың өмірлік тәжірибе алу үшін, яғни қоғаммен қарым-қатынасқа түсу тәжірибесін жинақтауына ықпал етеді.

2 Болжам: болашақта жұмысқа орналасу оңай әрі еш кедергісіз болуы үшін, жұмыс тәжірибесі мен еңбек кітапшаларында еңбек өтілімі жайлы жазба болу керек.

3 Болжам: өздерін материалдық тұрғыдан қамтамасыз ету мақсатында кездейсоқ, мерзімдік немесе жарты күндік жұмысқа орналасу.

Аталып өткен себептерден басқа, еңбек нарығында түлектердің төмен бәсекеге қабілеттілігін анықтайтын бірнеше себептерді атап өтуге болады: еңбек нарығына тез бейімделе алмау, өз күшіне сенімсіздігі, жұмыс іздеудегі төмен мотивациясы, кәсіби дайындықтың жетіспеушілігі, жалақы мен еңбек шарттарына қойылатын аса жоғары талаптар, және т.б. Сонымен қатар, түлектердің жұмыс орнын алғаш іздеу барысында жиі кездесетін кедергілерінің бірі ол жұмыс тәжірибесінің болмауы екені белгілі. Осыдан келесі болжам шығады.

4 Болжам: түлектердің жұмыс іздеу барысында кездесетін қиындықтарының бірі жұмыс өтілімнің жоқ болуы. Әрине аталған болжамдар зерттеу жұмысымыздың нәтижесінде өз себеп салдарлық тізбегін тапты.

Түлектер арасында жұмыс іздеу ұзақтығы түлектер үшін еңбек шартының көрсеткіші

ретінде қарастырылады. Жұмыс іздеудің ұзақтығы әдетте, жұмыс іздеу барысында объективті қиындықтар тұрғанын білдіреді.

5 Болжам: ресми әдістерге қарағанда ресми емес әдістерді пайдаланған түлектер үшін жұмыс табу барысы нәтижелі болады.

Түлектер мен жастардың жұмыс іздеу мен жұмысқа орналасу мәселесімен көптеген әлеуметтанушылар, психологтар, экономистер айналысты және де зерттеушілермен жүргізілген әлеуметтанулық және басқа да зерттеулер аталмыш проблеманың эмпирикалық базасын қалыптастырды. Біздің де жүргізілген зерттеуіміз көтерілген мәселе бойынша зерттеулерді байыта түседі деген ойдамыз.

Әдістері

Респонденттер snow-ball арқылы іріктеліп, тереңдетілген сұқбат әдісі арқылы өткізілді. Барлығы 30 респондент: олардың ішінде Алматы қаласының алдыңғы қатарлы ЖОО 15 түлегі мен Алматы облысында орналасқан І. Жансүгіров атындағы ЖМУ-дың – 15 түлегі арасында жүргізілді. Тольққанды сараптама жүргізу үшін түлектер зерттеуге қатысуға шақырылды. Зерттеуге қатысуға дайын қатысушылармен кездесу өткізу уақыты мен күні белгіленіп, жоспарланып отырды.

Интервью тереңдетілген сипатқа ие болуы, ең біріншіден, әрбір түлектің жұмыс іздеудегі жеке тәжірибесіне, жұмыс іздеудегі кәсіби жетістіктеріне емес, ең алдымен түлектердің жұмыс орнын табу үшін жұмыс іздеу процесіндегі туындаған қиындықтар мен іздеу ұзақтығына, шешім қабылдау процесіне мән беріліп, студенттік кезде жұмыс жасау себептері туралы ақпарат алынды. Интервью барысында жұмыс іздеу ұзақтығына әлеуметтік байланыстардың әсері туралы маңызды ақпараттар алынды. Қатысушыларға нақты жұмыс іздеу ұзақтығы, олардың жұмыс іздеуіне университеттер әсерінің болуы немесе болмауы мен кәсіби нәтижелерді анықтау мақсатында сұрақтар қойылды.

Интервьюдің сұрақтары біршама күрделі тақырыптағы кең көлемді ақпараттардың «құлыпін ашты» («opened the lock»). Сұрақтар зерттеу жұмысының негізгі идеясын ашуға бағытталып, жауап беруші сұрақты толық ашпаған жағдайда, бір-екі сұрақтан кейін интервью гайдының логикасын бұзбай өзгертіліп қайта қойылды. Осылайша зерттеу сұрақтарына максималды жауап алуға мүмкіндік ашылды.

Жұмыс іздеу мәселесіне қатысты кейбір түсініксіздіктерден құтылу үшін, нақты ақпарат алу үшін сұрақтар жүйелі түрде құрастырылған. Зерттеудің дизайні дедуктивті сипатта болды. Қазіргі заманғы зерттеулерге сүйене отырып аналитикалық тәсіл – сапалы әдіс техникасына негізделіп қолданылды.

Зерттеудің мәліметтері түлектердің жұмысқа орналасуда басты кедергілері мен қиындықтары, жұмысқа орналасу процесі кезінде әлеуметтік капиталдың ролін түсінуге мүмкіндік береді, жастардың жұмыс іздеу стратегиялары туралы кең көлемді мәселелерді жарыққа шығарады.

Әдеби шолу

Карьераны құру теориясына сәйкес, карьераны дамыту жоғары оқу орнынан кейін жұмысқа бейімделу, бір жұмыстан екінші жұмыс орнына бейімделумен түсіндіріледі (Gould, S. 1979, Hall, D. T. 2002). Savickas (Savickas, M. L., 1997). Жұмыста еңбек шартының өзгеруіне, күтпеген жағдайлар мен міндеттерді орындап шығуға дайын болуымен сипатталатын карьераға бейімделу концепциясын ұсынады. Бейімделу карьерасын төрт фактормен түсіндіреді: карьера алаңдаушылық (career concern), карьераны басқару (career control), мансап қызығушылығы (career curiosity) мен карьераға сенімділігі (career confidence).

Жұмыс іздеп жүрген тұлғалар әдетте мынадай міндеттерден өтулері тиіс: жеке сипаттамаларды бағалау (мысалы, құндылықтар, қажеттіліктер), еңбек нарығы туралы ақпарат іздеу, жұмыс берушілермен сұхбаттасу, интервьюге қатысу мен жұмысқа тұру туралы шешім қабылдау (Vinokur, A., & Caplan, R.D. 1987, Werbel, J.D. 2000, Brown, D.J., Cober, R.T., Kane, K., Levy, P.E., & Shalhoop, J., 2006). Университет түлектерінің көп бөлігі осындай міндеттермен аз таныс болғандықтан жұмыс іздеу барысында психологиялық күйзелістер мен күтпеген қиындықтарға кездесіп жатады (Turban, D.B., Stevens, S.K., & Lee, F.K., 2009). Карьера құру теориясы көптеген психологиялық ресурстар университет түлектерінің жұмыс іздеудегі өзін-өзі реттеуі жұмысқа орналасу мүмкіндігін арттыруы мүмкін.

Карьераны зерттеуде танымал концепциялардың бірі Bowie, Cheney Lips-Wiersma және Wright және т.б. зерттеушілерімен ұсынылған ол жұмыстың мәні, маңыздылығы (meaningful work). Cheney және бір топ авторлардың (Cheney, G., Zorn, T.E., Jr., Planalp, S., & Lair,

D.J., 2008) пікірінше, жұмыс маңыздылығы концепциясы әдетте жұмыспен қанағаттануды, жұмыс пен өмір арасындағы, міндет пен жұмыс арасындағы баланстарды талқылаудан тұрады. Олар жұмыстың маңыздылығын сипаттайтын бірнеше жиынтықтарды анықтайды

Көптеген отандық және ресейлік зерттеушілер жүргізген зерттеу нәтижелері бойынша түлектер жұмыс іздеу барысында кездесетін қиындықтардың бірі – еңбек нарығында түлектердің өздерін жоғары бағалауы. Алайда, бір топ шетелдік зерттеушілер керісінше, түлектердің өзін-өзі бағалауы олардың жұмыс іздеуде табысты нәтижелерге алып келуі мүмкін деп тұжырымдайды. Мысалы, Alan M. Saks мен Blake E. өз зерттеулерінде жұмыс іздеу процесінде үш психологиялық айналымның маңыздылығын атап өтеді. Олар: өзінің қадір-қасиетін сезіну (self-esteem), жұмыс іздеудің өзіндік тиімділігі (job search self-efficacy), жұмыс іздеу процесін саналы түрде бақылау (perceived control over job search outcomes) (Alan M. Saks and Blake E., 1999).

Schwab және т.б. өздерінің жұмыс іздеу моделінде жұмыс іздеудің қарқындылығы ол өзін-өзі жоғары бағалауына байланысты болатынын атап өтеді (Schwab, D.P., Rynes, S.L., & Aldag, R.J., 1987). Ал Schmit, Amel мен Ryan өзін-өзі бағалау мен сыйлау жұмыс іздеудің табандылық мінез-құлқымен байланысты екенін хабарлайды (Schmit, M.J., Amel, E.L., & Ryan, A.M., 1993). Осылайша, өзін-өзі бағалау жұмыс іздеу теориясы мен ғылыми-зерттеуде маңызды айналымдардың бірі болып табылады.

Жұмыс іздеу процесінде түлектер арасында кездесетін тағы бір проблемалардың бірі ол өздеріне сенімсіздігінің болмауы, соның салдарынан көптеген жастар жұмыс іздеуде қиналып жатады. Осы ретте шетелдік зерттеуші-ғалымдар жұмыс іздеудің өзіндік тиімділігінің маңыздылығын көрсетті. Ellis пен Taylor нақты бір мақсатты өзіндік бағалау деңгейі жұмыс іздеу мінез-құлқы мен нәтижесіне, жұмыс іздеуші тұлғалардың мотивациясына байланысты болатынын атап өтті (Ellis, R.A., & Taylor, M.S., 1983). Өзін-өзі тиімділігі жоғары тұлғалар, әдетте күрделі міндеттерді шешуге және қиындықтарды жеңу үшін барлық күштерін салып, өз мақсаттарына жетуге тырысады. Ал өзін-өзі тиімділігі төмен адамдар күрделі міндеттемелерді қатерлі деп есептеп, кездескен қиындықтарға төзе алмау мүмкіндігі жоғары (Bandura, A. 1977, Barrick, M.R., & Mount, M.K. 1991, Chan, D. 2000).

Осы тұжырымдарға негізделе отырып, біз карьераға бейімделу адамның өз карьерасын жоспарлауы, карьераны дамыту процесін бақылауға алу, өзінің болашақ карьерасы үшін позитивті күтілімдерді қалыптастыру туралы жалпы түсініктерді тудырады деп пайымдаймыз.

Wanberg, Hough және Song (Wanberg, R.C., Hough, L.M., & Song, Z., 2002) пікірінше, жұмыс іздеуде нақты мақсаттары мен айқындығы жоқ болса, индивидтер жұмыс іздеу процесіне ұзақ уақыт жіберіп алуы мүмкін. Ал, жұмыс іздеушілердің назары мен күшін мақсатты түрде жақсы жұмыс орнын табуға бағытталған іс-әрекеттері жоғары жұмыс іздеу айқындығынан көрінеді. Мақсаттар адамды бағыттап, ынталандырып отыратын мінез-құлық ретінде әлеуметтік когнитивті теорияда басты компонент болып табылады (Bandura, A. 1991, Erez, A., & Judge, T.A. 2001). Жұмыс іздеу айқындығы жұмыс іздеу интенсивтілігімен байланысты екенін байқауға болады.

Жұмыс іздеу мәселесінің тиімді шешімі көбінесе түлектердің еңбек нарығындағы мінез-құлық стратегиясына да байланысты. Мысалы, шетелдік зерттеушілер Alan M. Saks мен Blake E. Ashforth (Alan M. Saks and Blake E., 2000) жұмыс іздеу мінез-құлықтың үш типін көрсетеді: дәйекті үлгіде (the sequential model) жұмыс іздеу «жұмыс іздеу әрекеттері іздеу уақыты барысында дәйекті және жүйелі өзгеріп отыратын» логикалық дәйекті кезеңдерден тұруы қажет. Жұмыс іздеу бойынша дайындық мінез-құлық ақпаратты жинаудан тұрады. Дәйекті үлгі сонымен бірге, формальді көздерді (газеттегі хабарландырулар, вакансиялар жәрмеңкесі) кеңінен пайдалануды болжайды.

Екінші үлгі – оқыту үлгісі (learning model). Жұмыс іздеушілер жұмыс іздеуде аса тиімді әдістерді зерттей бастайды. Осы ретте Blau бұл мінез-құлық үлгісін жұмыс іздеуде активті мінез-құлық деп атады. Жұмыс іздеудің активті мінез-құлық резюмелер тарату және жұмыс берушілермен сұқбат сияқты жұмыс іздеудің нақты процесімен және жұмыс орнын таңдаумен сияқты іс-әрекеттермен байланысты (Blau, G. 1993).

Келесі эмоционалды ілтипат білдіру үлгісі (the emotional response model) жұмыс іздеушілер күйзелістің жоғары деңгейі мен көңіл күйдің түсуін бастан кешіреді. Мұның өзі жұмыс іздеу көзін кеңейтіп, азайтып немесе мүлдем өзгертуі мүмкін. Сонымен қатар, жұмыс іздеудің жылдамдығына әсер ететін басты факторлардың бірі жұмыс іздеуді дұрыс жоспарлау мүмкіндігі

болып табылады. Дұрыс таңдалған әдіс пен жұмыс іздеуге қатысудың сай келуі табысты нәтижені анықтайтын шешуші фактор ретінде есептелінеді (Cable, D.M., & Judge, T.A., 1996, King, Z. 2004, Côté, S., Saks, A.M., & Zikic, J. 2006, Barros C.B., Guironnet. J.P., & Peypoch, N. 2011, Salas-Valasco M., 2007).

Бүгінгі күні жастар жоғары білім берудің «тұтынушылары» немесе «клиенттеріне» айналды және олардың жұмысбастылығының жоғары деңгейіне жету мақсатында, жұмыс іздеу дағдыларын дамытуға бағытталған қызметтерді ЖОО оқып жүрген кезде дамыту қажеттілігі туып отыр. Осы жөнінде Knight пен Yorke жұмысбастылықты арттыруға бағытталған оқу бағдарламаларының пайдасы зор болуы мүмкін деп тұжырымдайды. Мысалы, пәндік білімдерге қосымша нақты және жалпы дағдыларды, сыни, рефлексивті ойлауды кірістіретін курстарды оқытқан дұрыс деп есептейді (Knight, P.T. and Yorke, M., 2002).

Нетворкинг теориясы да ресми емес желілермен жұмыс іздеу барысындағы уақыт мөлшерін қысқартуы мүмкін екендігін болжайды (Granovetter, Mark 1995, Wanberg, R.C., Kanfer, R., & Banas, J.T. 2000). Бірақ біз жұмыс іздеу ұзақтығы мен дағдылар арасындағы өзара қарым-қатынасты қарастырған жоқпыз, сол себепті біз жұмыс іздеу ұзақтығы нақты қандай дағдыларға байланысты екені туралы болжамдар жоқ.

Зерттеу нәтижелері

Зерттеу нәтижесінде өңірлік пен қалалық ЖОО түлектердің басым көпшілігі жұмыс іздеу процесін ЖОО қабырғасында оқып жүріп іздегендерін немесе ЖОО аяқтамай, диплом алмай тұрып іздегендері анықталды. Salas-Valasco (Salas-Valasco M., 2007a, 340) пікірінше, жұмыс іздеуде табысты, нәтижелі болуды анықтайтын басты фактор ол жұмыс іздеу процесіне қатысу. Жұмыс іздеу процесі неғұрлым ерте басталса, соғұрлым тиімді, нәтижелі болуы мүмкін деп тұжырымдайды.

ЖОО-ны оқып жүрген уақытта студенттердің жұмыс жасауы, сонымен қатар өмірлік тәжірибе алу үшін, яғни қоғаммен қарым-қатынасқа түсу тәжірибесін жинақтау да маңызды рөлге ие болатыны жайлы келесі зерттеуге қатысушылардың жауаптарынан көреміз және жоғарыда келтірілген 1 Болжамды дәлелдеп отырмыз: «Бірінші қоғаммен араласқанда кімнің қандай екенін білмейсін... Қоғаммен қарым-қатынасқа түсу

арқылы, қалай пысық болу керектігін үйрендім... Яғни адамдармен қарым-қатынас жасауды үйрендім десем де болады (Маржан, статистик-маман, Алматы қ.)».

Көп жағдайда, жұмыс берушілер кандидаттың білім сапасына қарағанда жұмыс тәжірибесі бүгінгі күні жұмысқа қабылдауда басты талаптарының біріне айналды. Осыған байланысты түлектердің көп бөлігі, әдетте практикада теориялық білімдерін нықтай түсу үшін саналы түрде өзінің профиліне сәйкес келетін жұмысты іздеуге тырысады. Bills (Bills, David B. 1988) жұмыс берушілермен жүргізілген зерттеуінде әдетте, жұмыс берушілер кандидатты жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс тәжірибесін бағалауға бейім екенін анықтады. Болашақта жұмысқа орналасу онай әрі тиімді болу үшін, жұмыс тәжірибесі мен еңбек кітапшаларында еңбек өтілімі туралы жазудың болуы үшін ЖОО оқып жүрген шақтарында жұмыс жасауларының басты себебі болды. Оны, біз респонденттердің келесі жауаптарынан байқаймыз: «Ал университет қабырғасында оқып жүріп Жастар және тәрбие саясаты жөнінде жас маман болып жұмыс істеп жүрдім. Сектор бөлімінің қызметшісі болып 2 жылдай қызмет атқардым... Әрбір университетте бар ҚДМ (комитет по делам молодежи) деген жастар бөлімінде жұмыс жасадым 0,5 ставкамен. Оның өзі еңбек өтілімі туралы еңбек кітапшама жазылды (Әйгерім, мектеп мұғалімі, Алматы обл.)».

«Менің студенттік шақта жұмыс жасауыма итермелеген ең бірінші себеп ол кәсіби тәжірибе алу болды. Мен бос уақыттың болуынан емес, тәжірибе алу үшін жұмыс жасадым. Жұмыс жасау барысында менің өзіме деген сенімділігім артты. Сонымен қатар, кәсіби дағдыларды меңгердім, теорияны практикада қолданылуын салыстырып, ұқтым (Ахат, эколог, Алматы қ.)».

«Жоғары аяқталмаған біліммен жарты ставкамен жұмысқа орналастым, қаланың бір шетіне барып жұмыс жасасам да, өзім үшін тәжірибе болды... Мен түске дейін жұмысқа барып келетінмін, түстен кейін сабағыма баратынмын. Оқуды аяқтағаннан кейін де, сол жұмыс орнымда жұмысымды жалғастыра бердім (Зереш, дефектолог, Алматы обл.)». Осы келтірілген жауаптар арқылы біз жоғарыда келтірілген 2 Болжамыздың дұрыстығын көрсетіп отырмыз.

Түлектердің ЖОО-да оқып жүріп демалыс уақыттарында табыс табу, өзін-өзі материалдық тұрғыдан қамтамасыз ету мақсатында кездейсоқ жұмысбастылықпен айналысқанын анықтадық. Әдетте, табыс табудың әр түрлі типтері жазғы

уақытта байқалды. Оған келесі зерттеуге қатысушылардың жауаптары дәлел: «Жазғы демалыста «Жасыл Елде» жұмыс жасадым. Сосын барлық студенттер сияқты даяшы (официант) да болып көрдім. (Динара, программист, Алматы облысы)»

«Студенттік шақта жұмыс жасадым. Себебі, ата-анам оқуды төлеп жатты. Ары бері шығасың-жүресің, бәрі ақша. Арасында аударма жасап жүрдім. Одан кейін «Жасыл Ел», «Жастар еңбек сақшышысы» сияқты жұмыстарға кіріп, онда мен жазғы демалыс кезінде университет белсенділердің бір топтарымен жұмыс жасадық. (Зереш, дефектолог, Алматы обл.)»

«Ақша жетіспеушілік. Материалдық жағдай ия. Ол кезде жатақханада пәтер жалдап тұрып жаттым. Сондай кезде, ақшадан, материалдық жағдайдан қиналатынмын. Сол үшін жұмысқа орналастым. Әрине, арасында сабақ кезінде де жұмысқа шығып жүрген кездерім де болды (Әйгерім, мектеп мұғалімі, Алматы обл.)». Респонденттердің берілген жауаптарынан 3 Болжамның қолдауын таптық.

Тәжірибенің болмауы жұмысқа қабылдарда басты кедергілердің бірі болып табылатыны бәрімізге белгілі. Жұмыс берушілерге әдетте практикалық білімі мен тәжірибесі бар жұмысшы қажет. Себебі, тәжірибесі аз немесе мүлдем жоқ мамандарды жұмысқа қабылдау ешбір жұмыс берушіге қолайлы емес. Және осы тұжырым бізге дейінгі жүргізілген зерттеулерде анықталғанын білеміз. Біздің жүргізілген зерттеу нәтижелеріміз бізге дейінгі жүргізілген зерттеу нәтижелерін толықтыра түсті. Оған дәлел ретінде респонденттердің келесі жауаптарына назар аударайық. «Өзімнің мамандығым бойынша вакансиялар шығып жатты, Бірақ, минимум 3-5 жыл еңбек өтілімін сұрайды, еңбек өтілімі жоқ деп жауап берсең, «жұмысқа қабылдай алмаймыз» деген жауап аламыз. Сұқбатқа да қабылдамайды. Ең басты қиындық тәжірибенің жоқтығы. (Ардақ, ЖОО мониторинг және оқыту сапасын бақылайтын бөлімінің маманы, Алматы қ.)»

«Көп жер жұмыс тәжірибесін сұрайды, сол тәжірибеге қарайды көбінесе. Жаңадан жоғары оқу орнын бітіріп келгеннен кейін ешқандай тәжірибе бізде жоқ. (Гүлжан, технолог-маман, Алматы қ.)»

«Ең бірінші, зейнетақы қорына бардым, ол жерден «бізде орын жоқ» деген жауап естідім және бізге 1-2 жыл еңбек өтілімі барлар керек деді. Екінші, Халық Банкіне бардым және ол жерде де еңбек өтілімі керек болды. Кеше

бітіргендерді алмаймыз деп жауап берді... Резюмеімді тастадым. Хабарласамыз деді, бірақ сол күйі хабарласпады. (Маржан, статистик-маман, Алматы қ.). Осы жауаптардан біз қазіргі түлектер арасында кездесетін еңбек өтілімнің, тәжірибенің жоқтығы басты қиындықтардың бірі екенін анықтап, 4 болжамның дұрыстығын дәлелдедік.

Жұмыс іздеу ұзақтығы түлектерге жоғары оқу орнын аяқтағаннан кейін алғашқы немесе тұрақты жұмыс орнын іздеу үшін қажет уақыт мөлшерімен өлшенеді. Біздің зерттеу нәтижеміз өңірлер бойынша жұмыс іздеу ұзақтығының орташа көрсеткіші бірдей болып келетінін көрсетті. Яғни, жұмыс іздеу ұзақтығының орташа мәні немесе түлектер ЖОО аяқтағаннан кейін шамамен 2-3 ай мөлшерінде жұмысқа орналасады екен. 2015 жылғы статистикалық мәліметтер бойынша да 15-28 жас аралығындағы жұмыссыз жастардың жұмысты іздеу ұзақтығының ең жоғарғы пайыздық көрсеткіші (32,0 %) 1 айдан 3 айға дейін мерзімді құрап отыр. Демек, біздің мәлімет статистикалық деректерге сәйкес келіп отыр. Одан әрі 3 айдан 6 айға аралығында 28,1 пайыз жастар жұмыс орындарын тапқан екен, ал бір айдан аз уақыт мөлшерде жұмысқа орналасқан жастар 17,5 пайызды көрсетсе, 6 айдан бір жылға дейінгі мерзім аралығындағы жұмыс іздегендер 16,1 пайызды, бір жылдан артық жұмыс іздегендер пайызы 10,3 құрап отыр (Қазақстан жастары жылнамалығы. Статистикалық жинақ, 2016 б: 87).

Түлектердің жұмысқа орналасу мерзімін респонденттердің келесі жауаптарынан байқауға болады: «Көп болса сол 2,5 айды құрады. Диплом алмай тұрып іздеп көрген едім, бірақ жұмыс берушілер алдымен дипломымды алып келуін өтінді. Диплом алғаннан кейін шамамен 3 ай жүрдім» (Арайлым, мектеп мұғалімі, Алматы қ.). Респонденттің жауабынан жұмыс іздеу ұзақтығының осындай мөлшері, әрине, ЖОО бітірген түлектер арасындағы салыстырмалы жұмыссыздық деңгейінің төмен көрсеткіші болуы мүмкін деген болжам жасауға болады.

Зерттеу барысында түлектердің кейбір бөліктері үшін жұмыс іздеуде ресми әдістеріне қарағанда, ресми емес әдістердің ықпалы зор болғанын байқауға болады. Яғни, бейресми факторлар жұмыс іздеу ұзақтығын едәуір деңгейде қысқартты. Ешбір әлеуметтік байланыстарды пайдаланбай өзі жұмыс іздеуге талпынып көрген респонденттің жұмыс іздеу процесі ұзақ уақытты құрады. Мысалы, «Ең алдымен мен түйіндеме құрастырып, оны түрлі мекемелер

мен банктерге тараттым. ЖОО аяқтағаннан кейін шамамен жарты жыл ішінде өзім іздеп көруге талпындым. Өкінішке орай, ешнәрсе таппадым, ешбір мекемелер мен банктерден хабар болмады. Бәрі нәтижесіз болды. Содан кейін жұмыс іздеуде көмегіне жүгіндім, әкеме жұмыс тауып беруін өтіндім. Нәтижесінде мен жақын арада банк қызметкері лауазымына жұмысқа орналастым (Аида, банк қызметкері, Алматы обл.). Әрине, біз Гранноветтердің ресми емес әдістердің пайдалылығы мен әсерін жұмыс іздеудің ең тиімді құралы ретінде бағалау көзқарасына қосыламыз, себебі ресми емес әдістердің жұмыс іздеу мерзімін қысқартқанын анықтап отырмыз. Бұл жерде біз, жұмыс іздеушілердің жұмыс іздеудің формальді емес әдістерін пайдаланғандардың жұмыс іздеу ұзақтығы аз уақытты қамтитынын болжаймыз (5 Болжам).

Тек, бейресми факторлардың емес, сонымен қатар ресми әдістердің, соның ішінде вакансия жәрмеңкелерінің жұмыс іздеу процесінің уақытысына әсері бар екенін келесі респонденттің жауабынан байқауға болады: «Менің осы жұмысқа тұруыма әсер еткен ол жәрмеңке вакансиясы. Университеттің сайтынан кездейсоқ жәрмеңке вакансиясы өтетіні туралы хабарландыруды оқып, оған қатысуға шештім. Тест тапсыратынымыз жайлы бізді хабарландырды. Ол кезде мен 4-ші курс студенті едім. Сол күні шамамен 200 адам тестке қатысып, мен сынақтан өттім. Сол себепті мен ұзақ уақыт жұмыс іздедім деп айта алмаймын. (Ахат, эколог, Алматы қ.). Осыдан, тек ресми емес факторлар емес, сонымен қатар ресми факторлардың жұмыс іздеу ұзақтығына тиімді әсер ететіні жайлы тұжырым жасауға болады. Біздің ойымызша, университет пен ұйымдар арасында ұзақ мерзімді қарым-қатынастың нәтижесінде қалыптасқан тұрақты сенім өлшеміне байланысты осындай типтес жұмыс іздеу түрі болуы мүмкін.

Қорытынды

Зерттеуімізді қорытындылай келе, көптеген түлектер оқу орнын бітіргеннен кейін түрлі жұмыс іздеу кезінде түрлі сәтсіздіктерге, қиындықтарға төзе алмай, өздерін лайықты жұмыс орнын іздеуге моральдік тұрғыдан дайын болмай жатады. Зерттеу барысында, біз түлектер арасында көптеп кездесетін қиындықтардың бірі кәсіби тәжірибенің жоқтығы екенін анықтадық және бұл бірінші кезекте жұмысқа қабылдауда жұмыс беруші тарапынан талап етілетін

талаптардың түрі. Сол себепті, біздің ойымызша, түлектердің ЖОО қабырғасында оқып жүріп өздерінің жұмыс тәжірибесін оқу үлгеріміне кедергі келтірмейтіндей қалыптастырған жөн, яғни карьераларын неғұрлым ертерек бастаса, соғұрлым болашақта өзі қалайтын жұмысқа орналасу ықтималдығы жоғары болады. Жүргізілген эмпирикалық зерттеу нәтижелері бойынша, түлектердің студенттік шақта жұмыс жасауларының басты себептерінің төмендегідей екенін анықтадық:

а) теорияны практикада ұштастыра отырып, практикалық білімді кеңейту, сонымен қоса өмірлік тәжірибені жинақтау. Себебі, кәсіби дағдылар, тәжірибе, білім келешекте еңбек нарығына шыққан кезде, тез арада жұмыс табу мүмкіндігі мен бейімделуіне ықпал етеді; б)

болашақта жұмысқа орналасуына әсер ету үшін еңбек кітапшасына еңбек өтілімі туралы жазудың болуы; в) өздерінің материалдық жағдайларын қанағаттандыру. Демек, студенттердің еңбек нарығына ерте түсудің негізгі күші ол материалдық қызығушылық және олардың басым бөлігі толығымен ата-аналарынан қаржылай тәуелді болуына байланысты болып отыр.

Ресми емес байланыстар формальді байланыстарға қарағанда әлдеқайда тиімдірек. Бұл болжамның негіздемесі формальді емес байланыстар жұмыс туралы ақпараттың сапалы және сандық көздері болып табылуында. Сонымен қатар, зерттеу нәтижесінде, жұмыс іздеушінің жұмыс туралы ақпаратты алу жоғары мүмкіндігінен басқа, жұмыс іздеу процесінің қысқартатыны айқындалды.

Әдебиеттер

- 1 Alan M. Saks and Blake E. Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior* 54, 335–349 (1999)
- 2 Alan M. Saks and Blake E. Ashforth. Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 56, 277–287 (2000)
- 3 Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- 4 Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 5 Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248–287.
- 6 Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- 7 Barros C.B., Guironnet. J.P., & Peypoch, N. (2011). How to quickly get a job? The transition from higher education to French labour market by a survival model. *Applied Economics*, 43(4), 439–448. doi:10.1080/00036840903166251.
- 8 Bills, David B. (1988). «Educational Credentials and Hiring Decisions: What Employers Look for in New Employees.» *Research in Social Stratification and Mobility* 7: 71–97.
- 9 Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 213–330.
- 10 Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294–311.
- 11 Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 18, pp. 1–42). Stamford, CT: JAI Press.
- 12 Cheney, G., Zorn, T. E., Jr., Planalp, S., & Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being: Organizational communication engages the meanings of work In C. S. Beck (Ed.), *Communication Yearbook* (Vol. 32, pp. 137–185). New York: Routledge.
- 13 Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233–252.
- 14 Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632–640.
- 15 Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279.
- 16 Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539–550.
- 17 Granovetter, Mark. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago.
- 18 Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 19 Қазақстан жастары жылнамалығы. Статистикалық жинақ. Астана, 2016.
- 20 King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112–133.
- 21 Knight, P.T. and Yorke, M. (2002) Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management* 8 (4), 261–276. <http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/Employability%20through%20the%20curriculum.pdf> Қол жетімді ресурс 01.06.2017

- 22 Salas-Valasco M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: The analysis of time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333-360/ doi: 10.1007/s10734-006-900-1;
- 23 Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- 24 Schmit, M. J., Amel, E. L., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105–124.
- 25 Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 5, pp.129–166). Greenwich, CT: JAI Press.
- 26 Turban, D. B., Stevens, S. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553–573.
- 27 Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007–1024.
- 28 Wanberg, R. C., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491–503.
- 29 Wanberg, R. C., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, P.1100–1120.
- 30 Werbel, J. D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379–394.

References

- 1 Alan M. Saks and Blake E. Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior* 54, 335–349 (1999)
- 2 Alan M. Saks and Blake E. Ashforth. Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 56, 277–287 (2000)
- 3 Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- 4 Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 5 Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248–287.
- 6 Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- 7 Barros C.B., Guironnet. J.P., & Peypoch, N. (2011). How to quickly get a job? The transition from higher education to French labour market by a survival model. *Applied Economics*, 43(4), 439-448. doi:10.1080/00036840903166251.
- 8 Bills, David B. (1988). «Educational Credentials and Hiring Decisions: What Employers Look for in New Employees.» *Research in Social Stratification and Mobility* 7: 71-97.
- 9 Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 213–330.
- 10 Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 294–311.
- 11 Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 18, pp. 1–42). Stamford, CT: JAI Press.
- 12 Cheney, G., Zorn, T. E., Jr., Planalp, S., & Lair, D. J. (2008). Meaningful work and personal/social well-being: Organizational communication engages the meanings of work In C. S. Beck (Ed.), *Communication Yearbook* (Vol. 32, pp. 137-185). New York: Routledge.
- 13 Côté, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233–252.
- 14 Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68, 632–640.
- 15 Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270–1279.
- 16 Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539–550.
- 17 Granovetter, Mark. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press: Chicago.
- 18 Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 19 Kazakhstan zhastari zhilnamasi. *Statisticalic zhinak*. Astana (2016). [Yearbook of youth in Kazakhstan. Statistical compilation. Astana (2016)]
- 20 King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112–133.
- 21 Knight, P.T. and Yorke, M. (2002) Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management* 8 (4), 261–276. <http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/Employability%20through%20the%20curriculum.pdf> Қол жетімді ресурс 01.06.2017
- 22 Salas-Valasco M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: The analysis of time to obtain the first job. *Higher Education*, 54(3), 333-360/ doi: 10.1007/s10734-006-900-1;

- 23 Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- 24 Schmit, M. J., Amel, E. L., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105–124.
- 25 Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 5, pp.129–166). Greenwich, CT: JAI Press.
- 26 Turban, D. B., Stevens, S. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: The mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553–573.
- 27 Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007–1024.
- 28 Wanberg, R.C., Kanfer, R., & Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491–503.
- 29 Wanberg, R.C., Hough, L.M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, P.1100–1120.
- 30 Werbel, J.D. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379–394.