

Poczucie własnej skuteczności w wymiarze międzykulturowym: Ocena Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej

Izabela Zientek*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

SELF-EFFICACY IN CROSS-CULTURAL DIMENSION: THE ASSESSMENT OF THE SCALE OF SELF-EFFICACY IN THE INTERNATIONAL CAREER

The paper below presents an analysis of the Scale of Self-Efficacy in the International Career (SSKM) (Bańka, 2005d), the theoretical basis of which is the concept – self-efficacy adopted within the social cognitive theory by Albert Bandura (1997). The paper assumes a division into general self-efficacy and specific self-efficacy. The Scale of Self-Efficacy in the International Career discussed here is used to measure the specific self-efficacy, and thus the efficacy in taking up jobs by people abroad. The article presents the test results related to the psychometric properties of SSKM, where the validity is evaluated on the basis of the analysed correlation of SSKM with eight other scales.

Samoskuteczność (*self-efficacy*) to pożądana umiejętność we współczesnym świecie. W świecie będącym „globalną wioską”, gdzie przedstawiciele różnych kultur obcuja ze sobą na co dzień i nieraz wchodzi z sobą w konflikty. Współczesny świat daje możliwość realizowania swoich planów i celów życiowych nie tylko w granicach kraju rodzinnego, ale i poza nim. Jednostka z nadzieją na lepszą przyszłość często decyduje się na opuszczenie kraju urodzenia. Wtedy zaś dociera do kraju, który jest dla niej obcy. Próbuje odnaleźć się w obcej kulturze, w otoczeniu ukierunkowanym na obce wartości, nie gwarantującym wsparcia i będącym często mało przyjaznym. W takich sytuacjach poczucie własnej skuteczności jest jednym z warunków lepszego przystosowania się. Samoskuteczność to cecha, która pozwala na bardziej sprawne funkcjonowanie niezależnie od warunków środowiskowych czy kulturowych, w jakich jednostka się znajduje.

Osoba przekonana o własnej skuteczności jest bardziej zmotywowana do przezwyciężania napotkanych trudności, dlatego w zetknięciu z odmienną kulturą łatwiej się jej odnaleźć.

SAMOSKUTECZNOŚĆ UOGÓLNIONA I SPECYFICZNA

Poczucie własnej skuteczności (*self-efficacy*) to pojęcie powstałe w ramach teorii społecznego poznania (*social cognitive theory*) Alberta Bandury (Bandura, 1997, 2001). Teoria ta zakłada, że człowiek jest istotą zdolną do samorefleksji (*self-reflection*) i samoregulacji (*self-regulation*). Cechy te pozwalają jednostce na wpływanie na otoczenie oraz bycie aktywnym kreatorem własnego środowiska. Teoria społecznego poznania wskazuje na celowość i świadomość większości działań człowieka. Intencjonalność działań jest możliwa dzięki tzw. „myśleniu do przodu” (*forethought thinking*), przewidywaniu przyszłych wydarzeń i zapobieganiu negatywnym następstwom. Myślenie do przodu motywuje do tego, aby organizować sobie życie w ten sposób, by

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Izabela Zientek, Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice.

e-mail:izientek@gazeta.pl

osiągnąć zamierzony cel. Wytyczanie sobie celów prowadzi do tego, że ich realizacja staje się bardziej prawdopodobna. Wraz z wiekiem zdolność człowieka do przewidywania konsekwencji wydarzeń pozwala na lepszą kontrolę zachowania, a co za tym idzie podejmowanie tych działań, które przynoszą pożądane rezultaty.

Mówiąc o teorii Bandury (*social cognitive theory*) mówimy o potrójnym wzajemnym determinizmie (*reciprocal triadic determinism*) czynników takich jak: środowisko, osoba i zachowanie. Otoczenie, w którym się znajdujemy, wewnętrzne uwarunkowania człowieka (fizjonomia, cechy osobowości, emocje) oraz zachowanie człowieka wzajemnie oddziałują na siebie. Wydarzenia w środowisku wpływają na zmianę w relacji człowiek i inne elementy, co w konsekwencji przekształca charakter sytuacji danego człowieka i motywuje go do właściwego zachowania. Jednostka dzięki swoim możliwościom poznawczym może kontrolować zmiany w otaczającej go rzeczywistości i skutecznie na nie wpływać.

Tak więc w ramach teorii społecznego poznania można mówić o poczuciu własnej skuteczności. Może ono mieć charakter uogólniony bądź jednostkowy. Z tego względu wyróżniamy samoskuteczność ogólną i samoskuteczność specyficzną (*specific self-efficacy*).

Samoskuteczność ogólna to pojęcie, które nie dotyczy konkretnych zadań, lecz odnosi się do uogólnionego poczucia własnej skuteczności, dlatego też w niniejszym artykule określenia samoskuteczność ogólna i uogólniona będą występować zamiennie. Uogólnione poczucie własnej skuteczności to wiara w możliwość wpływania na otaczające środowisko fizyczne i społeczne. Polega ona na postrzeganiu w sobie zdolności kontrolowania wydarzeń, które nas dotyczą. Samoskuteczność uogólniona jest także związana z wiarą w umiejętność mobilizowania swojego potencjału poznawczego w celu bardziej skutecznego realizowania zadań. To poczucie wpływu na bieg sytuacji. Jest to również wiara we własne zdolności; to poczucie, że jest się skutecznym we własnych działaniach. Poczucie własnej skuteczności to indywidualny osąd jednostki dotyczący posiadanych przez nią uzdolnień, które pozwalają na lepsze radzenie sobie z problemami. Według Alberta Bandury (2001; Zakrzewski, 1987) istnieją cztery źródła kształtowania się poczucia własnej skuteczności. Są nimi: doświadczenia, modelowanie społeczne, perswazja społeczna oraz stan fizjologiczny organizmu. Doświadczenia, które nabywamy dają nam poczucie, że jesteśmy dobrzy w tym, co robimy. Poczucie skuteczności jest tym większe, im doświadczyliśmy więcej sytuacji trud-

nych, z którymi poradziliśmy sobie dobrze poprzez duży wysiłek w to wkładany. W przypadku, gdy ponosimy porażkę pomimo wkładanego wysiłku, nie mamy przekonania o swojej skuteczności.

Modelowanie społeczne polega na obserwowaniu ludzi, których postrzegamy jako podobnych do siebie. Jeśli oni osiągają wytyczone przez siebie cele przy dużym nakładzie pracy, my zaczynamy wierzyć, że również posiadamy zdolności pozwalające na skuteczne radzenie sobie w takich sytuacjach, co przyczynia się do budowania wiary we własną skuteczność.

Natomiast perswazja werbalna polega na przekonaniu ludzi o tym, że posiadają bądź też nie posiadają zdolności ułatwiające rozwiązywanie problemów. Dzięki temu ludzie, którzy są przekonywani o tym, że je posiadają, kształtuje się większa wiara we własną skuteczność, przez co są bardziej zmotywowani i wkładają większy wysiłek, aby osiągnąć swój cel. Z tego względu sugestie pochodzące z otoczenia, które dotyczą nas samych mają duży wpływ na dostrzeganie własnej skuteczności.

Ważnym źródłem informacji na temat poczucia własnej skuteczności jest także skłonność do redukcji stresu i interpretowania swoich stanów fizjologicznych. Ludzie często w ocenie własnych zdolności polegają na swoich somatycznych i emocjonalnych stanach.

Poza uogólnionym poczuciem własnej skuteczności istnieje również specyficzne poczucie własnej skuteczności (*specific self-efficacy*). Samoskuteczność specyficzną dotyczy określonych zadań. Jest to wiara w zdolność do przewidywania wyników działania w konkretnej dziedzinie, a także umiejętność planowania swoich działań. Samoskuteczność specyficzną to wiara w posiadanie odpowiednich predyspozycji do wykonywania tych konkretnych zadań. Jako samoskuteczność specyficzną można uznać np. samoskuteczność w karierze międzynarodowej.

SAMOSKUTECZNOŚĆ W WYMIARZE MIĘDZYKULTUROWYM I MIĘDZYNARODOWYM

Samoskuteczność w wymiarze międzykulturowym i w karierze międzynarodowej to samoskuteczność specyficzną. Jest to sąd jednostki dotyczący jej zdolności w radzeniu sobie w obliczu przemieszczeń przestrzennych w wymiarze międzynarodowym i międzykulturowym. Samoskuteczność w karierze międzynarodowej jest wiarą w umiejętność dostosowania się do współczesnego międzynarodowego rynku pracy oraz odmiennej kultury. To wiara w skuteczność realizowania zadań zawodowych poza grani-

camy własnej ojczyzny, a więc w obcej, odmiennej kulturze (Bańka, 2005c).

W ostatnich dwudziestu latach obserwujemy dynamiczny rozwój zainteresowań problematyką międzykulturowości. Otwarcie granic oraz rozwój technik informatycznych spowodowało „skurczenie się świata”. Możemy już bez większych przeszkód podróżować niemal po całym świecie, a także komunikować się z ludźmi z najdalszych zakątków. Ludzie migrują nie tylko w celach turystycznych, ale również w celu podjęcia nauki czy pracy. Zmiany we współczesnym świecie są wynikiem procesów globalizacyjnych. Transnacionalizacja będąca jednym z nich, dotyczy między innymi rozwoju organizacji globalnych, ponadnarodowych i międzynarodowych. Dzięki temu obecnie planowanie i realizowanie karier zawodowych odbywa się nie tylko w granicach własnej ojczyzny ale również w wymiarze transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym (Bańka, 2005b).

Globalizacja utożsamiana z deterytorializacją procesów społecznych i ekonomicznych jest przyczyną powstania zarówno „świata bez granic”, jak i osobistych planów rozwoju jednostki, gdzie poszczególne granice narodowe, kulturowe i państwowe nie są tak istotne jak do tej pory (Bańka, 2005b). Powstawanie ponadnarodowych instytucji i organizacji prowadzi do coraz większej integracji gospodarki a także daje możliwość współpracy pomiędzy ludźmi różnych narodowości i planowania kariery międzynarodowej (Strykowska, 2004).

Również dla Polaków ukazały się zupełnie nowe możliwości. Możliwe stało się planowanie szeroko rozumianej kariery nie tylko w granicach Polski, ale kariery międzynarodowej, czy kariery globalnej. Kariera międzynarodowa zakłada przepływ pracowników do filii zagranicznych. Sytuacja spotkania odmiennych kultur jest okazją do nabywania nowych doświadczeń, ale może być również źródłem problemów. Dlatego osoby pracujące w firmach poza granicami kraju powinny charakteryzować się pewnym zbiorem cech, który pozwoliłby na osiągnięcie sukcesu podczas współpracy z ludźmi z innych kultur. Do zbioru tych cech należy między innymi otwartość na doświadczenia życiowe, umiejętność komunikacji, pewność siebie oraz samoskuteczność.

Samoskuteczność w karierze międzynarodowej jest współcześnie bardzo istotną i cenną kompetencją życiową. Jest to zdolność o dużym znaczeniu zarówno dla młodych osób, dopiero wchodzących w gospodarczo-ekonomiczną rzeczywistość, jak i dla osób bardziej dojrzałych mających już pewną pozycję w zawodowym świecie. Spostrzeganie własnej

skuteczności w karierze międzynarodowej jest bardzo istotne dla funkcjonowania człowieka, a w szczególności w przełomowych dla niego sytuacjach życiowych. Taką sytuacją, w której samoskuteczność ma istotne znaczenie jest na przykład sytuacja podejmowania nowej roli życiowej. Okres adolescencji oraz okres „wschodzącej dorosłości” to przedziały rozwojowe, w których szczególnie zmieniają się zadania życiowe (Arnett, 2000, Bańka, 2005a).

Okres adolescencji obejmuje ludzi w wieku ok. 10–18 lat. W okresie tym jednostka dąży do tego, aby stać się mniej zależnym od opiekunów. Jest to również okres poszukiwania własnej tożsamości, definiowania samego siebie w otaczającej rzeczywistości. Dochodzi wtedy również do krystalizacji własnych zainteresowań, a także orientacji zawodowych, dlatego poczucie własnej skuteczności ma tutaj ogromne znaczenie. Dzięki niemu młody człowiek nie boi się podejmować nowe wyzwania i zdobywa kolejne doświadczenia, które pozwolą w przyszłości na dokonanie lepszego wyboru zawodowego.

Natomiast okres wschodzącej dorosłości to przedział pomiędzy ok. 18/19 a 25 lat. Wschodząca dorosłość to czas przechodzenia z systemu edukacyjnego do rynku pracy. Inne problemy tego okresu to również problem uzyskania niezależności ekonomicznej czy założenia rodziny. W takiej sytuacji poczucie własnej skuteczności jest niezwykle istotną i przydatną cechą. W dużej mierze to od niej zależy jak jednostka sobie poradzi, czy zdecyduje się na podjęcie pracy za granicą. To dzięki poczuciu własnej skuteczności w karierze międzynarodowej jednostka lepiej radzi sobie z problemami zawodowymi, na jakie napotyka w konfrontacji z odmienną kulturą. Nie obawia się realizacji swojej kariery zawodowej, ponieważ wierzy, że poradzi sobie w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych oraz organizacyjnych.

CEL BADAŃ

Celem prezentowanych w niniejszym artykule badań jest określenie właściwości psychometrycznych Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (SSKM), a w szczególności ocena trafności kryterialnej narzędzia. SSKM jako skala składająca się z 30 pozycji została skonstruowana przez A. Bańkę (Bańka, 2005c) do diagnozy wymiarów związanych ze skutecznością w podejmowaniu przez ludzi pracy poza granicami swojego rodzinnego kraju. Rzetelność skali oceniono metodą zgodności wewnętrznej. Uzyskany współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha wynosi .903. Podstawą teoretyczną

Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej jest przyjęte w ramach teorii społecznego poznania Alberta Bandury (1997) pojęcie – poczucie własnej skuteczności. W kontekście teorii pojęcie to rozumiane jest jako ufność jednostki pokładana w jej zdolnościach, dzięki której lepiej radzi sobie ona z problemami codzienności oraz ma poczucie wpływu na bieg zdarzeń (Bańka, 2005c).

SSKM obejmuje cztery czynniki (Bańka, 2005c). Czynniki 1, to „Zaufanie do Ogólnych Kompetencji Życiowych” (SSŻ). Obejmuje 13 pozycji. Czynniki ten wskazuje na kompetencje społeczne związane z wyuczonymi umiejętnościami radzenia sobie w relacjach interpersonalnych w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych. Pozycje należące do tego czynnika odnoszą się do subiektywnego poczucia jednostki związanego z możliwością odniesienia sukcesu za granicą dzięki posiadanym umiejętnościom społecznym i ogólnemu doświadczeniu. Czynniki 2, który został nazwany „Zaufanie do Własnych Kompetencji Zawodowych” (SSZ) obejmuje 7 stwierdzeń. Stwierdzenia te dotyczą zaufania do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych związanych z wymaganiami na zagranicznych rynkach pracy. Czynniki 3 nazwany „Zaufanie do Własnych Kompetencji Kontroli Zdarzeń” (SSK) składa się z 7 pozycji. Dotyczy on możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego poza granicami kraju dzięki umiejętnościom panowania nad zdarzeniami życiowymi towarzyszącymi karierze międzynarodowej. Stwierdzenia z czynnika trzeciego służą do mierzenia zdolności do kierowania sytuacją i bezpośredniego sprawstwa. Czynniki 4 nazwany „Zaufanie do Własnych Kompetencji w Zakresie Koordynacji Różnych Sfer Życia (SKŻ) zawiera 3 pozycje. Pozycje te wskazują na zdolności, które powinny być ukształtowane zanim jednostka zdecyduje się na opuszczenie kraju rodzinnego. Są to zdolności do koordynowania podstawowych sfer i ról życia, takich jak praca, rodzina i oddalenie terytorialne od miejsca pochodzenia.

Ze względu na wyżej wymienioną charakterystykę SSKM do teoretycznych korelatów poczucia własnej skuteczności w karierze międzynarodowej można zaliczyć następujące konstrukty: samoskuteczność ogólną, samoocenę, asertywność, style radzenia sobie, poszukiwanie wrażeń, oczekiwanie sukcesu oraz umiejscowienie kontroli (LOC).

Samoskuteczność ogólna związana jest z uogólnionym poczuciem jednostki odnośnie własnej skuteczności. Samoskuteczność jest to pojęcie powstałe w ramach teorii społecznego poznania A. Bandury (1977). Jest to indywidualna ocena własnych możliwości. To wiara w skuteczność swoich działań.

Można zatem przewidywać, iż istnieje związek pomiędzy samoskutecznością ogólną a specyficzną, tj. poczuciem własnej skuteczności w karierze międzynarodowej. Ponieważ osoby z wysokim poczuciem samoskuteczności, tak samo jak osoby z wysoką samoskutecznością w karierze międzynarodowej częściej podejmują trudne zadania i koncentrują się na osiągnięciu celu przewyżczając trudności. Mają oni nastawienie, że na pewno sobie poradzą i nie unikają wyzwań. Dzięki temu rozwijają swoje zainteresowania i są silniej zmotywowani do dalszych działań. Można zatem założyć, iż istnieje związek pomiędzy miarą samoskuteczności ogólnej a miarą skuteczności w karierze międzynarodowej.

Natomiast samoocena to całościowa ocena samego siebie, a więc na przykład inteligencji, własnej atrakcyjności fizycznej, poczucia humoru czy kompetencji interpersonalnych. Jest to globalna, uogólniona postawa, która dotyczy poczucia własnej wartości. Samoocena jest również pierwszym krokiem w planowaniu kariery zawodowej. Dlatego osoby z wysoką samooceną znają swoje mocne i słabe strony i dzięki temu są w stanie wybrać zawód, który da im satysfakcję i w którym odniosą sukces. Osoby z wysoką samooceną są bardziej lubiane, popularne, często pełnią role przywódcze, posiadają również silną potrzebę osiągania sukcesu i względnie niski poziom lęku przed porażką (Rosenberg, 1965; Drwał 1981). Osoby z wysokim poczuciem skuteczności w karierze międzynarodowej również cechuje wiarą w swoje zdolności i często są liderami. Ludzie z wysoką samooceną tak jak ludzie z wysokim poczuciem własnej skuteczności w karierze międzynarodowej charakteryzują się m.in. wysokimi aspiracjami zawodowymi (Drwał, 1981). Z tego względu można założyć, iż istnieje teoretyczny związek pomiędzy samooceną a samoskutecznością w karierze międzynarodowej.

Asertywność to jedna z podstawowych umiejętności społecznych wchodzących w skład inteligencji emocjonalnej. Jest to cecha przejawiająca się w stanowczym formowaniu sądów i opinii oraz domaganiu się poszanowania własnych praw przy równoczesnym respektowaniu praw innych. Asertywność jako umiejętność społeczna zwiększa szansę na osiągnięciu tego, do czego się dąży. Osoby asertywne są bardziej efektywne w pełnieniu swoich ról, ponieważ ma ona ogromne znaczenie w relacjach rodzinnych i zawodowych (Oleś, 1998). Zarówno osoby asertywne jak i osoby charakteryzujące się większą samoskutecznością w karierze międzynarodowej mają większe szansę na osiągnięcie tego, czego pragną i jednocześnie na większe zadowolenie z siebie. Można zatem uznać, że istnieje teoretyczny związek

zek pomiędzy miarą asertywności a samoskutecznością w karierze międzynarodowej.

Umieszczenie kontroli (*locus of control* – LOC) zwane jest również poczuciem kontroli. Jest to pojęcie, które wywodzi się z teorii społecznego uczenia się Juliana B. Rottera (Rotter, 1954). Można wyróżnić wewnętrzne i zewnętrzne umiejscowienie kontroli. Właściwość ta odgrywa ważną rolę w sterowaniu zachowaniem człowieka. Wewnątrzsterowność związana jest z wiarą, że przyczyną tego, co nas spotyka jest nasze postępowanie. Ludzie o wewnętrznym LOC wierzą w swoje możliwości wpływania na bieg wydarzeń, charakteryzują się wyższą samooceną i wyższym poziomem aspiracji. Osoby wewnątrzsterowne wyżej oceniają prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu w różnych sytuacjach życiowych. Przeciwnością jest zewnątrzsterowność. Jest to przekonanie o tym, że zdarzenia w naszym życiu są wynikiem czynnika losowego bądź przeznaczenia, a nie własnego działania. Ludzie o zewnętrznym LOC nie mają poczucia sprawstwa w różnych sytuacjach, dlatego też charakteryzują się mniejszą motywacją osiągnięć oraz mniejszą wytrwałością w rozwiązywaniu zadań. Samoskuteczność daje poczucie kontroli zdarzeń i poczucie wpływu na bieg sytuacji, zatem uprawnione jest założenie, że istnieje związek między wewnętrznym umiejscowieniem kontroli a samoskutecznością w karierze międzynarodowej.

Do teoretycznych korelatów poczucia własnej skuteczności w karierze międzynarodowej można zaliczyć również style radzenia sobie z sytuacjami problemowymi (Heppner i in., 1995). Wśród stylów radzenia sobie można wyróżnić styl refleksyjny (*reflective style*) tj. analiza i planowanie, styl unikający (*suppressive style*) tj. wycofywanie się oraz styl emocjonalny (*reactive style*), czyli emocjonalne reakcje na problemy związane z karierą. Osoba, u której w podejściu do kariery przeważa styl refleksyjny, tak jak osoba z wysoką samoskutecznością charakteryzuje się nastawieniem na wykonanie zadania poprzez analizowanie dostępnych faktów i planowanie kolejnych działań. Można zatem oczekiwać, że istnieje związek pomiędzy stylem refleksyjnym a samoskutecznością w karierze międzynarodowej.

Oczekiwanie sukcesu to kolejny teoretyczny korelat samoskuteczności w karierze międzynarodowej. Oczekiwania, dotyczące następstw podejmowanych przez nas działań, mają duże znaczenie. Jednak szczególnie istotne są oczekiwania dotyczące skuteczności naszych własnych poczynań. Posiadane przez nas kompetencje wpływają na owe oczekiwania. Z tego względu osoby z wysokim ocze-

kiwaniem sukcesu są często bardziej zmotywowane i wkładają więcej wysiłku w poszczególne zadania. Również samoskuteczność wpływa na naszą motywację do wykonania zadania. Dlatego też można sądzić, że osoby z wysokim oczekiwaniem sukcesu charakteryzują się wysokim poziomem poczucia własnej skuteczności w karierze międzynarodowej.

Ostatnim z wymienianych przeze mnie pojęciem zbliżonym do samoskuteczności w karierze międzynarodowej jest poszukiwanie doznań. Pojęcie to powstało w ramach teorii poszukiwania wrażeń M. Zukermana (1994). Zukerman wyodrębnił cztery czynniki wchodzące w skład tej cechy. Są nimi: poszukiwanie grozy i przygód; poszukiwanie przeżyć; rozhamowanie oraz podatność na nudę. Poszukiwanie grozy i przygód (*thrill and adventure seeking*, TAS) to czynnik przejawiający się w zamiłowaniu do aktywności na świeżym powietrzu i zajęć fizycznie ryzykownych. Drugi czynnik poszukiwanie przeżyć (*experience seeking*, ES) wyraża się poprzez wybór nonkonformistycznego stylu życia, który angażuje wszelkie zmysły oraz umysł. Rozhamowanie (*disinhibition*, Dis) to kolejny czynnik, który jest najsilniej uwarunkowany biologicznie. Polega on na odprężaniu się poprzez picie alkoholu, seks, hazard, hulaszczy tryb życia itp. Ostatnim czynnikiem cechy poszukiwanie wrażeń jest podatność na nudę (*boredom susceptibility*, BS). Wskaźnikiem tego czynnika jest reagowanie niepokojem na monotonię. W ramach tej teorii poszukiwania wrażeń M. Zukermana (1994) można zatem wyróżnić osoby zwane „poszukiwaczami wrażeń”. Są to osoby, które preferują sytuacje nowe i mające silną wartość stymulującą. Osoby te charakteryzuje zdolność do podzielności uwagi oraz większa efektywność w uczeniu się materiału skomplikowanego a także oryginalność i większa innowacyjność w zadaniach otwartych (Zaleskiewicz, 2005). Osoby te, tak jak osoby charakteryzujące się większą samoskutecznością w karierze międzynarodowej charakteryzują się dość dużą skutecznością w rozwiązywaniu zadań złożonych oraz otwartością na nowe doświadczenia. Można zatem uznać, że osoby zwane „poszukiwaczami wrażeń” będą się również charakteryzować wysoką skutecznością w karierze międzynarodowej.

PROCEDURA BADANIA TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ SSKM

Przebieg badań. Badanie przeprowadzono wśród studentów. Każdy z badanych otrzymał do ręki jeden z dwóch zestawów. Zestawy zostały skonstruowane w ten sposób, iż każdy z nich zawierał Skalę

Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej oraz dodatkowe kwestionariusze badające, jakie cechy korelują z samoskutecznością. Zestaw nr 1 zawierał: Skala Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (Bańka, 2005c), Skala Samoskuteczności Ogólnej – *General Self-Efficacy Scale* (GSES) (Juczyński, 2001), Skala Samooceny Rosenberga – *The Self-Esteem Scale* (SES) (Rosenberg, 1965), Skala Stylów Radzenia Sobie (Heppner i in., 1995), Jednopozycyjna Skala Samoskuteczności oraz Skala Oczekiwanego Sukcesu. Natomiast zestaw nr 2 zawierał: Skala Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (Bańka, 2005c), Skala Asertywności *Rathusa* – *The Rathus Assertivnes Schedule* (RAS) (Rathus, 2004), Skala Delta (Drwal, 1981) oraz Skala Poszukiwania Doznań – *Sensation Seeking Scale* (SSS-V) (Zukerman, 1994). Czas wypełniania zestawu nr 1 wynosił ok. 25 min., zaś wypełnianie zestawu nr 2 trwało ok. 20 min.

Osoby badane. Przebadanych zostało 236 osób (117 osób pierwszym zestawem, a 119 osób zestawem drugim). Badanymi byli wybrani losowo studenci pięciu kierunków Uniwersytetu Śląskiego tj. psychologia, socjologia, pedagogika społeczna, administracja oraz marketing i zarządzanie. W obliczu walidacji Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej wybór studentów do grupy badawczej jest jak najbardziej zasadny. Studenci to grupa niejako zawieszona pomiędzy szkołą a rynkiem pracy, dlatego to do nich kierowany jest kwestionariusz wskazujący na poziom własnej skuteczności podczas rozważania opcji pracy za granicą. Badaniami objęto 185 kobiet i 51 mężczyzn w wieku od 19 do 46 lat, jednak najwięcej osób było w wieku 22 lat. Spośród badanych 205 osób to studenci studiów dziennych (średnia wieku = 22.25), a 31 osób – studiów zaocznych (średnia wieku = 36.29).

Narzędzia badawcze. Skala Asertywności Rathusa (*The Rathus Assertivnes Schedule*, RAS). Skala Asertywności Rathusa (Rathus, 2005 – w tłumaczeniu B. Wojciszke) jest narzędziem do pomiaru asertywności (Rathus, 2004). Asertywność jest tutaj rozumiana jako zdolność człowieka do wyrażania w sposób akceptowany społecznie – własnych myśli, przekonań, pragnień i przeżyć, jest to także jednocześnie przyznanie innym ludziom prawa do tego samego. RAS zawiera 30 stwierdzeń. Zadaniem badanego jest określenie jak dalece dane stwierdzenia opisuje jego osobę. W tym celu przyporządkowuje on od „3” do „-3” punkty, gdzie „3” oznacza – „zdecydowanie odnosi się do mnie”, natomiast „-3” oznacza „zdecydowanie nie odnosi się

do mnie”. Wyniki wysokie wskazują na jednostkę asertywną, natomiast wyniki niskie – nieasertywną. Współczynnik *alfa* Cronbacha dla skali wynosi .87. Zaś rzetelność oceniana za pomocą metody test-retest (po 8 tygodniach) wynosi .79.

Kwestionariusz do Pomiaru Poczucia Kontroli (DELTA). Służy on do określenia zgeneralizowanego poczucia kontroli (*locus of control* – w skrócie LOC) (Drwal, 1981). Kwestionariusz DELTA składa się z dwóch skal: skala kłamstwa – KŁ oraz skala LOC (pytania wzorowane na skali *Internal-External Control Scale* J.B. Rottera, 1954). Kwestionariusz ten zbudowany jest z 24 zdań wskazujących na przekonanie o wewnętrznej lub zewnętrznej kontroli wzmocnień, do których badany udziela odpowiedzi „tak” lub „nie”. Klucz do kwestionariusza Delta skonstruowany jest w ten sposób, że wysoki wynik w skali LOC wskazuje na poczucie kontroli zewnętrznej, niski wynik to poczucie kontroli wewnętrznej, natomiast wysoki wynik w skali KŁ – na tendencje do przedstawiania się w zbyt korzystnym świetle. Rzetelność oceniana za pomocą metody test-retest (po 1 tygodniu) dla skali LOC wynosi .79; natomiast dla skali KŁ = .80.

Skala Oczekiwanego Sukcesu. Jest to skala skonstruowana przez Fibel i Hale (Rathus, 2004). do określenia poziomu oczekiwania sukcesu przez jednostkę w przyszłości. Skala Oczekiwanego Sukcesu składa się z 30 zdań dotyczących wiary w to, że własne wysiłki są w stanie zapewnić sukces. U podstaw tego kwestionariusza leży społeczno-poznawcze założenie, że nasze postępowanie zależy od oczekiwanego sukcesu własnych działań. Dlatego przewidując sukces wynikający z własnej aktywności, wkładamy w działanie więcej wysiłku.

Zadaniem badanego jest ustosunkowanie się, w jakim stopniu sytuacje odzwierciedlone w twierdzeniach są prawdopodobne w odniesieniu do życia badanego. Badany ma do dyspozycji odpowiedzi od „1” do „5”, gdzie 1 – to bardzo nieprawdopodobne, a 5 – to bardzo prawdopodobne. Im wyższe wyniki w skali, tym większe jest oczekiwanie sukcesu osoby badanej w przyszłości.

Skala Poszukiwania Doznań SSS-V (*Sensation Seeking Scale*, SSS-V). Jest to skala skonstruowana przez Marviną Zuckermana, a wywodzi się z teorii poszukiwania wrażeń dotyczącej tzw. optimum stymulacji (Zukerman, 1994). Polska adaptacja skali SSS-V została dokonana przez T. Zaleskiewicza (2005). W Skali poszukiwania wrażeń Marviną Zuckermana wyróżniamy następujące podskale ujęte w badaniach: Poszukiwanie grozy i przygód (*Thrill and Adventure-Seeking*) – skrót TAS; skala dotyczy niezwykłych sportów posiadających duży

ładunek niebezpieczeństwa. Poszukiwanie doświadczeń (*Experience Seeking Scale*) – skrót ES; skala dotyczy zdobywania stymulacji przez nowe, coraz bardziej niezwykle doświadczenia. Rozhamowanie (*Disinhibition*) – skrót DIS; skala ta diagnozuje zamilowanie do niecodziennych spotkań towarzyskich, pijaństwa czy hazardu. Podatność na znudzenie (*Boredom susceptibility*) – skrót BS; skala dotycząca niechęci do monotonii we wszystkich aspektach życia. Skala SSS-V składa się z 40 par przeciwstawnych stwierdzeń. Badany zaznacza odpowiedź najlepiej określającą jego upodobania lub odczucia. Klucz do testu określa, która odpowiedź jest diagnostyczna. Wyższy wynik w danej podskali świadczy o tendencji do takiego zachowania jakie określa podskala.

Skala Samooceny Rosenberga (*The Self-Esteem Scale*, SES). Służy ona do pomiaru globalnego poczucia własnej wartości i własnej akceptacji (Rosenberg, 1965). Skala Samooceny Rosenberga składa się z 10 stwierdzeń. Badany udziela odpowiedzi na skali od 1 „nie zgadza się” do 4 „absolutnie się zgadza”. Wyższy wynik w teście świadczy o niższej samoocenie, natomiast wynik niższy wskazuje na wysoką samoocenę. Współczynnik *alfa* Cronbacha dla skali wynosi .87.

Jednopozycyjna Skala Samoskuteczności. Jednopozycyjna Skala Samoskuteczności to skala służąca do określenia poziomu poczucia własnej skuteczności. Skala ta zawiera jedno pytanie dotyczące pewności badanego, co do realizacji jego planów zawodowych w przyszłości. Badany ma do dyspozycji pięciostopniową skalę od „-2” do „+2”, gdzie „-2” to absolutnie niepewien, a „+2” oznacza absolutnie pewien. Wyższy wynik świadczy o większym poczuciu samoskuteczności, wynik niższy – to mniejsza samoskuteczność.

Skala Samoskuteczności Ogólnej (*General Self-Efficacy Scale*, GSES). Służy ona do określenia poziomu poczucia samoskuteczności. Samoskuteczność jest tutaj rozumiana jako ogólne przekonanie jednostki, co do skuteczności radzenia sobie z przeszkodami i sytuacjami trudnymi. Skala ta została skonstruowana przez R. Schwarzera i M. Jerusalem (Juczyński, 2001). Polska adaptacja została dokonana przez Z. Juczyńskiego. Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności obejmuje 10 stwierdzeń, do których badany musi ustosunkować się na skali od 1 = „nie prawdziwe”, do 4 = „tak, całkowicie prawdziwe”. Test skonstruowany jest w ten sposób, iż większy wynik świadczy o wysokim poczuciu samoskuteczności, a wynik niższy – o niskim poczuciu samoskuteczności. Współczynnik *alfa* Cronbacha dla polskiej adaptacji testu wynosi .85. Natomiast

rzetelność oceniana za pomocą metody test-retest (po 5 tygodniach) w grupie 85 osób wynosi .78.

Skala Stylów Radzenia Sobie to polska wersja amerykańskiego kwestionariusza – *Problem-Focused Style of Coping* (PF-SOC) (Heppner i in., 1995). Skala Stylów Radzenia Sobie jest zmodyfikowaną wersją PF-SOC. Obejmuje style radzenia sobie w konkretnej sytuacji, a mianowicie w sytuacji podejmowania decyzji, co zrobić z własną karierą zawodową. Jest ona zbudowana z 18 stwierdzeń dotyczących sposobów radzenia sobie z problemami napotkanymi w sytuacji planowania rozwoju zawodowego. Badany ma za zadanie odpowiedzieć na pięciostopniowej skali na ile dana sytuacja zdarza się mu często (1 = prawie nigdy, 5 = prawie przez cały czas). W skali tej odnajdujemy trzy style radzenia sobie. Są nimi: styl refleksyjny (*reflective style*), styl unikający (*suppressive style*) oraz styl emocjonalny (*reactive style*). Styl refleksyjny obrazuje radzenie sobie z karierą poprzez planowanie i analizowanie czynników z nią związanych. Styl unikający związany jest z wycofywaniem się, brakiem uporczywości i unikaniem konfrontacji z potencjalnymi problemami związanymi z karierą zawodową. Natomiast styl emocjonalny przedstawia uczuciowe podejście do kariery, nieraz emocjonalne reakcje na problemy z nią związane. Wysoki wynik w danej skali świadczy o tendencji do takiego właśnie radzenia sobie w sytuacji podejmowania decyzji dotyczącej pracy zawodowej.

WYNIKI

Do weryfikacji hipotez dotyczących przewidywanych zależności między samoskutecznością specyficzną w karierze międzynarodowej a jej teoretycznymi korelatami i odpowiadającymi im kryteriami empirycznymi zastosowano współczynnik korelacji *r* Pearsona. Na podstawie przeprowadzonych badań uzyskano wyniki, które syntetycznie przedstawia Tabela 1.

Jako jedyna spośród użytych skal Skala Samooceny Rosenberga jest skonstruowana w ten sposób, iż wynik wysoki w skali świadczy o niskiej tendencji do przejawiania danej cechy, tj. o niskiej samoocenie. Dlatego też uzyskany w badaniach współczynnik korelacji *r* Pearsona wskazywałby na korelację ujemną, co wynika z przeciwnego kodowania wyników, choć w rzeczywistości jest inaczej. Z tego względu, w celu bardziej przejrzystej interpretacji wyników w tabeli we współczynniku korelacji pomiędzy Skala Samooceny Rosenberga a Skalą Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej został zmieniony znak na „+”, ponieważ istnieje korelacja dodatnia pomiędzy tymi skalami.

Tabela 1
Wyniki badań – współczynnik korelacji *r* Pearsona

	POCZUCIE KONTROLI	OCZEKIWANIE SUKCESU	TAS	ES	DIS	BS	SAMOOCENA	JEDNOPOZYCYJNA SAMOSKUTECZNOŚĆ	SAMOSKUTECZNOŚĆ OGÓLNA	STYL REFLEKSYJNY	STYL UNIKAJĄCY	STYL EMOCJONALNY	
I-SSZ	Korelacja Pearsona	.433***	.122	.237*	.245**	.169	.100	.223*	.156	.262**	.215*	-.206*	.097
	N	119	119	119	119	119	119	117	117	117	117	117	117
II-SSZ	Korelacja Pearsona	.269**	.065	.269**	.153	.073	.082	.210*	.195*	.280**	.246**	-.270**	.078
	N	119	119	119	119	119	119	117	117	117	117	117	117
III-SSK	Korelacja Pearsona	.133	.090	.248**	-.133	.079	.022	.147	.240**	.211*	.209*	.169	.030
	N	119	119	119	119	119	119	117	117	117	117	117	117
IV-SKŻ	Korelacja Pearsona	.045	.062	.171	.128	.120	.036	.193*	.142	.115	.134	.137	.080
	N	119	119	119	119	119	119	117	117	117	117	117	117
SwKM (ogólne)	Korelacja Pearsona	.347***	.113	.268**	.224*	.148	.087	.226*	.204*	.265**	.237*	-.230*	.086
	N	119	119	119	119	119	119	117	117	117	117	117	117

*** – korelacja jest istotna na poziomie .001 (obszar krytyczny testu dwustronnego),
 ** – korelacja jest istotna na poziomie .01 (obszar krytyczny testu dwustronnego),
 * – korelacja jest istotna na poziomie .05 (obszar krytyczny testu dwustronnego),

Badania potwierdziły hipotezę dotyczącą związku pomiędzy asertywnością a samoskutecznością w karierze międzynarodowej ($r=.347$; $p<.001$). Istnieje dość wysoka korelacja pomiędzy asertywnością a samoskutecznością w karierze międzynarodowej w czynniku I-SSZ ($r=.443$, $p<.001$). Istnieje również korelacja niska, lecz istotna, w czynniku II-SSZ ($r=.269$, $p<.01$). Oznacza to, że istnieje związek pomiędzy subiektywnym poczuciem jednostki, dotyczącym możliwości odniesienia sukcesu za granicą dzięki posiadanym umiejętnościom społecznym i ogólnemu doświadczeniu (czynnik I-SSZ) oraz dzięki posiadanym kwalifikacjom i kompetencjom zawodowym, które są związane z wymaganiami na zagranicznych rynkach pracy (czynnik II-SSZ) a asertywnością.

Przeprowadzone badania potwierdziły hipotezę odnoszącą się do korelacji pomiędzy oczekiwaniem sukcesu a samoskutecznością w karierze międzynarodowej ($r=.268$; gdzie $p<.01$). Stwierdzono istotną, choć na niskim poziomie korelację pomiędzy oczekiwaniem sukcesu a samoskutecznością w karierze międzynarodowej w czynniku I-SSZ ($r=.237$), w czynniku II-SSZ ($r=.269$) oraz w czynniku III-SSK ($r=.248$). W czynniku I-SSZ korelacja jest istotna statystycznie na poziomie $p<.05$. Natomiast w pozostałych dwóch czynnikach tj. II-SSZ i III-SSK korelacja jest istotna statystycznie na poziomie $p<.01$. Oznacza to, iż istnieje związek pomiędzy oczekiwaniem sukcesu a poczuciem jednostki dotyczącym tego, że posiada ona kompetencje społeczne związane z wyuczonymi umiejętnościami radzenia sobie w relacjach interpersonalnych (czynnik I-SSZ), kwalifikacje zawodowe (czynnik II-SSZ) i umiejętności panowania nad zdarzeniami życiowymi wymaganymi w karierze międzynarodowej (czynnik III-SSK).

Badania wykazały współzależność pomiędzy poszukiwaniem doznań a samoskutecznością w karierze międzynarodowej. Korelacja została potwierdzona na skali TAS ($r=.224$; gdzie $p<.05$). Korelacja pomiędzy poszukiwaniem doznań a czynnikami samoskuteczności w karierze międzynarodowej została potwierdzona w pierwszym czynniku samoskuteczności w karierze międzynarodowej tj. SSZ i skali TAS ($r=.245$; $p<.01$). Oznacza to, iż istnieje związek pomiędzy zamiłowaniem do aktywności sportowych na świeżym powietrzu i zajęć fizycznie ryzykownych (TAS) a subiektywnym poczuciem jednostki dotyczącym posiadanych umiejętności społecznych i ogólnego doświadczenia, które pozwala na lepsze radzenie sobie w karierze międzynarodowej (czynnik I-SSZ).

Wyniki badań potwierdziły teoretyczne założenie dotyczące korelacji pomiędzy samooceną a samoskutecznością w karierze międzynarodowej ($r=.226$; gdzie $p<.05$). Istnieje istotna choć niska korelacja pomiędzy samooceną a samoskutecznością w karierze międzynarodowej w czynniku I-SSZ ($r=.223$), w czynniku II-SSZ (korelacja = $.210$) oraz w czynniku IV-SKŻ ($r=.193$). W każdym z wymienionych czynników korelacja jest istotna statystycznie ($p<.05$). Oznacza to, że istnieje związek pomiędzy samooceną a wiarą we własne kompetencje społeczne i ogólne doświadczenie (czynnik I-SSZ), wiarą w posiadanie kwalifikacji zawodowych (czynnik II-SSZ) oraz zdolnościami do koordynowania podstawowych sfer i ról życia (czynnik IV-SKŻ).

Potwierdziło się założenie dotyczące pozytywnej korelacji pomiędzy samoskutecznością ogólną badaną jednopozycyjną skalą samoskuteczności, a samoskutecznością w karierze międzynarodowej ($r=.204$; $p<.05$). Natomiast w czynniku II-SSZ ($r=.195$) oraz w czynniku III-SSK ($r=.240$). W czynniku II-SSZ ($p<.05$), korelacja jest istotna statystycznie, natomiast w czynniku III-SSK ($p<.01$). Oznacza to, że istnieje związek pomiędzy samoskutecznością ogólną badaną jednopozycyjną skalą samoskuteczności a wiarą w posiadanie kwalifikacji zawodowych (czynnik II-SSZ) oraz umiejętności panowania nad zdarzeniami życiowymi towarzyszącymi karierze międzynarodowej (czynnik III-SSK).

Badania potwierdziły założenie dotyczące korelacji pomiędzy samoskutecznością ogólną badaną skalą samoskuteczności ogólnej a samoskutecznością w karierze międzynarodowej ($r=.265$; $p<.01$). Założenie zostało potwierdzone w czynniku I-SSZ ($r=.262$), w czynniku II-SSZ ($r=.280$) oraz w czynniku III-SSK ($r=.211$). Korelacja jest istotna statystycznie dla czynnika I-SSZ oraz II-SSZ ($p<.01$), natomiast dla czynnika III ($p<.05$). Oznacza to, iż istnieje związek pomiędzy samoskutecznością ogólną – mierzoną skalą samoskuteczności ogólnej, a poczuciem jednostki, że posiada kompetencje społeczne pozwalające na radzenia sobie w relacjach interpersonalnych (czynnik I-SSZ), kwalifikacje zawodowe (czynnik II-SSZ) a także umiejętności panowania nad zdarzeniami życiowymi towarzyszącymi karierze międzynarodowej (czynnik III-SSK).

Wyniki badań potwierdzają również hipotezę dotyczącą korelacji pomiędzy samoskutecznością w karierze międzynarodowej a stylem refleksyjnym radzenia sobie ($r=.237$; $p<.05$), oraz hipotezę dotyczącą korelacji ujemnej ze stylem unikającym radzenia sobie ($r=.230$; $p<.05$). Istnieje niska lecz

istotna korelacja pomiędzy stylem refleksyjnym radzenia sobie a samoskutecznością w karierze międzynarodowej w czynniku I-SSZ ($r=.215$), w czynniku II-SSZ ($r=.246$) oraz w czynniku III-SSK ($r=.209$). W czynniku II-SSZ korelacja jest istotna statystycznie ($p<.01$). Natomiast w pozostałych dwóch czynnikach tj. I-SSZ i III-SSK korelacja jest istotna statystycznie na poziomie $p<.05$. Istnieje również niska lecz istotna korelacja ujemna pomiędzy stylem unikającym a samoskutecznością w karierze międzynarodowej w czynniku I-SSZ ($r=-.206$; gdzie $p<.05$), oraz w czynniku II-SSZ ($r=-.270$; $p<.01$). Oznacza to, iż istnieje związek pomiędzy stylem refleksyjnym w radzeniu sobie z problemami kariery a przekonaniem jednostki, że posiada pewne kompetencje społeczne pozwalające na radzenia sobie w relacjach interpersonalnych (czynnik I-SSZ), kwalifikacje zawodowe (czynnik II-SSZ) a także umiejętności panowania nad zdarzeniami życiowymi towarzyszącymi karierze międzynarodowej (czynnik III-SSK). Natomiast styl unikający w radzeniu sobie z problemami kariery koreluje ujemnie z samoskutecznością w karierze międzynarodowej.

Wyniki badań nie potwierdziły założeń dotyczących korelacji pomiędzy poczuciem kontroli a samoskutecznością w karierze międzynarodowej.

DYSKUSJA

Na podstawie przeprowadzonych badań dokonano oceny trafności kryterialnej Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (SSKM) (Bańka, 2005c). Korelacje pomiędzy wynikami uzyskanymi w SSKM a wynikami otrzymanymi z innych metod pozostających w teoretycznym związku z samoskutecznością pozwalają przypuszczać, że analizowane narzędzie charakteryzuje się zadawalającą trafnością, której miarą jest współzależność z innymi narzędziami jako kryteriami. Analizie poddano korelacje z takimi zmiennymi jak: samoskuteczność ogólna, samoocena, asertywność, style radzenia sobie, poszukiwanie wrażeń, oczekiwanie sukcesu oraz umiejscowienie kontroli (LOC).

Przeprowadzone badania ukazały zadowalające wyniki dotyczące trafności SSKM. Na ich podstawie wykazano, że Skala Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej istotnie koreluje ze skalami takimi jak: Skalą Samoskuteczności Ogólnej i Jednopozycyjną Skalą Samoskuteczności, Skalą Samooceny Rosenberga, Skalą Asertywności Rathusa, Skalą Stylów Radzenia Sobie, Skalą Oczekiwane Sukcesu oraz Skalą Poszukiwania Doznań

SSS-V. Nie wykazano natomiast korelacji ze Skalą Delta. Analiza współczynników korelacji pozwala uznać Skalę Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej jako narzędzie na tyle rzetelne i trafne, że może ono służyć do oceny samoskuteczności w czterech specyficznych jej wymiarach decydujących o wchodzeniu na ścieżkę pracy i życia poza granicami własnego kraju.

W obliczu zmian społeczno-ekonomicznych współczesnego świata, Skala Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej może być wysoce użytecznym narzędziem w ocenie deklaracji młodych ludzi do podejmowania kariery w konkurencji międzykulturowej i międzynarodowej. Skala ta może wspomagać pracę psychologów i doradców zawodowych udzielających porad w różnego rodzaju poradniach psychologiczno-pedagogicznych, w biurach karier czy urzędach pracy. Dzięki Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej możliwa jest ocena stopnia, w jakim jednostka jest w stanie poradzić sobie z realizacją kariery zawodowej w warunkach odbiegających od codziennych doświadczeń życiowych. Przedmiotem pomiaru SSKM jest ocena tego, na ile jednostka widzi posiadane przez siebie cechy osobowości, kwalifikacje i zdobyte doświadczenie jako dopasowane do wymagań kariery za granicą, a także na ile ocenia swoje szanse na osiągnięcie sukcesu. Ponieważ przedstawiane rezultaty badań osiągnięto na niezbyt licznych grupach badanych, wydaje się zatem zasadne stwierdzenie, iż pełna ocena wartości skali SSKM wymaga dalszych badań, w których warto również zwrócić uwagę na korelację ze skalą służącą do pomiaru poczucia kontroli. Ze względu na to, że w powyższych badaniach nie uzyskano korelacji ze skalą Delta, która konstruowana była bardziej na podstawie młodszych osób niż tutaj badane, w kolejnej analizie można zastanowić nad dobraniem odpowiedniej grupy wiekowej lub skorzystać z innego kwestionariusza do pomiaru tej cechy.

LITERATURA

- Arnett, J.J. (2000). Emerging Adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 5, 469–480.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentive Perspective. *Annual Reviews*, 52, 1–26.

- Bańka, A. (2005a). Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rozwoju. W: Bańka, A. (red.), *Psychologia jakości życia*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A. (2005b). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: A. Bańka, Z. Ratajczak, E. Turska (red.), *Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych*. Katowice: UŚI.
- Bańka, A. (2005d). *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Poznań – Warszawa: Print-B, Instytut Rozwoju Kariery.
- Drwal, R.Ł. (1981). *Osobowość wychowanków zakładów poprawczych*. Zakład Narodowy Imienia Ossolińskich. Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Heppner, P.P., Cook, S.W., Wright, D.M., Johnson, Jr. W.C. (1995). Progress in resolving problems: A problem-focused style of coping. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 3, 279–293.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Oleś, M. (1998). *Asertywność u dzieci w okresie wczesnej adolescencji*. Lublin: Wydawnictwo Towarzystwa Naukowego Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Rathus, S.A. (2004). *Psychologia współczesna*. Gdańsk: GWP (Tłumaczenie: B. Wojciszke).
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice-Hall.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.
- Strykowska, M. (2004). Praca w przyszłości – szanse i zagrożenia. W: Z. Ratajczak (red.), *Bezrobocie jako wyzwanie*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Zakrzewski, J. (1987). Poczucie samoskuteczności a samoregulacja zachowania. *Przegląd Psychologiczny*, 3, 661–666.
- Zaleśkiewicz, T. (2005). *Przyjemność czy konieczność: psychologia spostrzegania i podejmowania ryzyka*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Zukerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. New York: Cambridge University Press.