

# Zaufanie do siebie w procesie konsolidacji statusu dorosłości. Struktura psychometryczna Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK)

Augustyn Bańka\*

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

SELF-CONFIDENCE IN THE PROCESS OF ADULTHOOD STATUS CONSOLIDATION.  
INITIAL PSYCHOMETRIC VALIDATION OF THE "CAREER SELF-EFFICACY SCALE"

This study reports the development and initial validation of the Career Self-Efficacy Scale (CSES). The initial 30-item version of the CSES was tested on the sample of students ( $N=366$ ) living universities. Subject were asked to evaluate on 7. Point Likert type scale their beliefs concerning to the strengths and weaknesses of the preparedness to enter the vocational career field. On the basis of the EFA was established final version of 19-item CSES. In the second study was conducted CFA using SEM modelling. The results show satisfactory goodness of fit of all 5 tested models of CSES, but the best parameters characterise the model with five factors. The third study realised in the sample of living university students ( $N=195$ ) verified evidence in favour of factor discriminant validity, internal consistency and convergent validity. In summary, the findings provide initial support of the use of the Career Self-Efficacy Scale in the domain of initialising vocational career.

**Key words:** self-confidence, self-efficacy, career entry, career decision, identity consolidation

Według A. Bandury (1977) teorii społecznego poznania ludzie są samorefleksyjni (*self-reflective*), co pozwala im na analizę i ewaluację swoich własnych myśli oraz doświadczeń. Autorefleksyjność to zdolność do samoregulacji bądź poprzez kontrolowanie bezpośrednio swojego zachowania, bądź pośrednio poprzez wpływanie na warunki środowiskowe, które kształtują ich zachowanie. Zdolności te są kształtowane w dzieciństwie poprzez proces socjalizacji, dostarczający modeli zachowań, instrukcji oraz wyjaśnień, ale w miarę rozwoju zostają zastąpione przez kontrolę wewnętrzną, czyli zdolności do samoregulacji (Bandura, 1986). Ich wyrazem są przekonania jednostki co do jej uzdolnień, budujące jej zaufanie odnośnie tego, że w określonych okolicznościach poradzi sobie z wymaganiami otoczenia i będzie miała zdolność działania na oczekiwanym od niej poziomie realizacji zadań oraz zaangażowania.

Pojęcie samoskuteczności oznacza wiarę we własne zdolności organizowania i wprowadzania w życie takich działań, które będą potrzebne do przezwyciężenia przyszłych, potencjalnych sytuacji trudnych (Maddux, 1995; Bandura, 1997a). Jest to specyficzna ocena własnych

kompetencji, możliwości wykonania różnych zadań w danej dziedzinie, a więc jest to indywidualny osąd każdego z nas dotyczący naszych zdolności poradzenia sobie z określonymi zadaniami. Wiara we własną skuteczność determinuje to, jak ludzie myślą, czują, jaką mają motywację i w efekcie jak się zachowują. Samoskuteczność wpływa na wybory jakie dokonujemy i na nasze wysiłki z tym związane, a także na to jak długo podejmujemy ten wysiłek, kiedy napotykamy na przeszkody oraz jak się z tym wszystkim czujemy. Wiara we własną skuteczność daje podstawy ludzkiej motywacji, pomyślności działania i osobistym umiejętnościom. W skutek tego siła motywacji oraz konsekwencja działań podejmowanych przez jednostki bardziej zależą od tego, w co jednostki wierzą niż od tego, jaka jest ich obiektywna sytuacja w rzeczywistości związanej czy to z możliwościami edukacji zawodowej (Burns i in., 2013), czy to zagrożeniem bezrobociem (Bullock-Yowell i in., 2012; Zhao, Lim i Teo, 2012), czy też z zajęciem odpowiedniej pozycji na rynku pracy (Lee i Park, 2012).

Silne poczucie samoskuteczności uwydatnia zazwyczaj, choć nie zawsze (Bandura i Locke 2003), pozytywne umiejętności i osobistą pomyślność w tym, co się robi. Ludzie przekonani o swoich zdolnościach raczej podchodzą do trudnych zadań jak do wyzwania, z jakimi chcą sobie radzić, a nie jak do zadań najeżonych barierami, których lepiej unikać (Gushue i in., 2006). Taki pogląd rozwija

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Augustyn Bańka, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach, ul. Techników 9, 40-326 Katowice. e-mail: augustyn.banka@swps.edu.pl

w nich tylko zainteresowanie i angażuje w dalszą aktywność. Widzą oni siebie jako tych, którzy osiągają cele i to dodaje im motywację do kontynuacji podjętych czynności. Natomiast w obliczu porażki zwiększają i podtrzymują swoje wysiłki, a po doznanych niepowodzeniach nie załamują się tak szybko. Poczucie samoskuteczności jest silnie związane z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli (Gati i in., 2011; Jadidian i Duffy, 2012), gdyż osoba posiadająca oba te aspekty w swojej osobowości przypisuje niepowodzenia, które ją spotykają niewystarczającym staraniom, jakie włożyła w daną czynność, lub swojej niewystarczającej wiedzy lub zdolnościom (Jin, Watkins i Yuen, 2009). Taki skuteczny pogląd kształtuje osobiste umiejętności, redukuje stres i obniża podatność na depresję (Kadzikowska-Wrzosek, 2004).

Dla kontrastu, ludzie którzy nie wierzą w swoje umiejętności radzenia sobie z trudnymi zadaniami, biorą taki punkt widzenia za sposób życia. Mają oni niskie aspiracje i słabo angażują się w osiąganie celów, które chcieliby osiągnąć (Nauta i in., 2002; Azis i Kamal, 2012). W obliczu zadań trudnych rozpamiętują swoje osobiste braki i niepowodzenia, narzekają na „zły los”, zamiast skoncentrować się na tym, jak osiągnąć sukces i powodzenie. W obliczu trudności ani nie zwiększają, ani nie podtrzymują wysiłku i szybko się poddają. Ponieważ mają słabą wiarę we własne zdolności, wystarczy mała dawka niepowodzenia, by stracili ją do końca. Osoby takie łatwo stają się ofiarami stresu, depresji i obniżonego dobrostanu (Creed, Muller i Patton, 2003; Derbis, 2006).

Bandura (1997b) wyróżnia cztery główne źródła wpływające na kształtowanie samoskuteczności. Pierwszym są doświadczenia, które dają poczucie, że jest się dobrym w tym, co się robi. Aby poczucie skuteczności było silne konieczne jest doświadczanie wielu trudności, sytuacji, z którymi trzeba sobie poradzić poprzez stały wysiłek w to wkładany (Masten, 2001). Wówczas przezwyciężenie trudności wzbudza silne przekonanie o swojej skuteczności i buduje zaufanie do siebie (*self-confidence*) (Creed, Muller i Patton, 2003).

Drugim źródłem tworzenia i wzmacniania wiary we własną skuteczność jest modelowanie społeczne. Obserwowanie ludzi podobnych do siebie, którzy osiągają swoje cele poprzez podejmowanie trwałych wysiłków powoduje, że zaczynamy wierzyć, że my też mamy takie zdolności (Nauta i in., 2009). Z tego samego powodu obserwowanie porażek innych ludzi, mimo wkładanych przez nas wysiłków w osiągnięcie celu, obniża nasz osąd o własnej skuteczności. Działanie modelowania społecznego na kształtowanie naszej samoskuteczności jest więc silnie uzależnione od spostrzegania podobieństwa do modeli. Nasze zachowania dotyczące sukcesów lub porażek są bardzo łatwo modelowane. Jeżeli z kolei nie dostrzegamy podobieństwa do modelu, jego zachowanie i wyniki postępowania nie wywierają wpływu na kształtowanie naszej samoskuteczności.

Jako trzecie źródło Bandura (1986) wyróżnił perswazję społeczną. Ludzie, którzy są przekonani przez otoczenie o tym, że mają zdolności radzenia sobie z

wszelkiego rodzaju czynnościami, wykazują większą mobilizację i pokładają większy wysiłek, niż jeśli by oni żyli wątpliwości w sobie i rozpamiętywali własne deficyty, które się pojawiają w obliczu problemu. W pewnej mierze owa perswazja pewności siebie w dostrzeganiu samoskuteczności popycha ludzi do tego, by starali się z całych sił dążyć do wyznaczonego celu i go osiągnąć, zachęca też do tego, by odkrywać w sobie umiejętności i poczucie osobistej samoskuteczności. Natomiast ludzie, którzy byli przekonani przez otoczenie o swoim braku umiejętności w działaniu, mają skłonność do unikania wyzwań a w obliczu niepowodzenia bardzo łatwo się poddają (Nauta i in., 2009). Ważne jest także zwrócenie uwagi na to, że ludzie często polegają na swoich somatycznych i emocjonalnych stanach w ocenianiu własnych zdolności. Niektórzy interpretują doświadczane reakcje stresowe i napięcie jako wrażliwość na swoje nie do końca udane działanie. A w czynnościach wymagających siły i wytrzymałości swoje zmęczenie, ból i cierpienie traktują jako swoją fizyczną słabość. Na naszą ocenę zdolności wpływa także nasz nastrój, humor w jakim się znajdujemy. A zatem, pozytywny nastrój uwydatnia dostrzeganie w sobie pokładów samoskuteczności, a przygnębiający pomniejsza. Tak więc czwartym źródłem kształtującym poczucie samoskuteczności jest redukcja stresu, skłonności do odczuwania negatywnych emocji i niekorzystnego interpretowania swoich fizjologicznych stanów. Samoskuteczności sprzyja spostrzeganie swoich stanów i nastrojów jako wyzwalaczy energii do działania. Tak więc takie fizjologiczne wyznaczniki odgrywają bardzo wpływającą rolę w ludzkim funkcjonowaniu (Bandura, 1997).

#### UOGÓLNIONE ORAZ SPECYFICZNE POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI

Poczucie własnej skuteczności (*self-efficacy*) jest wiarą człowieka w jego zdolności kontrolowania wydarzeń, które ich dotyczą, oraz wiarą w jego możliwości motywowania samego siebie, mobilizowania jego potencjału poznawczego oraz odpowiednich zachowań potrzebnych do skutecznego wypełniania zadań. Poczucie własnej skuteczności wpływa na to, co ludzie czują, myślą oraz jak się motywują i zachowują, a także jakie podejmują decyzje i jakie wyznaczają sobie cele (Day i Allen, 2003). Od poczucia własnej skuteczności zależy też to, ile wysiłku ludzie wkładają w wypełnianie przez nich zadania, jak długo są w stanie stawiać czoło napotykanym trudnościom oraz jak bardzo te trudności są dla nich stresujące. Stając przed różnymi zadaniami człowiek bierze pod uwagę, jakie adekwatne zdolności posiada oraz jakiej spodziewa się reakcji środowiska społecznego. Wypełnianie zadań zależy w dużej mierze od tego jak ludzie postrzegają wartość tego, co robią. Jednostki, które charakteryzują się wysokim poczuciem własnej skuteczności postrzegają trudne zadania raczej jako wyzwanie do podjęcia, niż jako przeszkodę do ominięcia. Badania pokazały, że wysoki poziom poczucia własnej skuteczności koreluje z wysokim poziomem wykonywania zadań

(Bandura, 1997). Poczucie własnej skuteczności może mieć charakter uogólniony, a może też dotyczyć poszczególnych zadań i wtedy określa się go mianem samoskuteczności specyficznej (*specific self-efficacy*) (Azis i Kamal, 2012).

Samoskuteczność ogólna jest jedynie uogólnionym poczuciem posiadanego przez jednostkę wpływu na jej środowisko społeczne (Gushue i in., 2006). Polega więc na wierze w to, że jest się w stanie przewidzieć zachowanie innych ludzi oraz że posiada się kontrolę nad zachowaniami ludzi tak, by były one zgodne z celami własnych dążeń (Mądrzycki, 2002).

Poczucie własnej skuteczności ogólnej i specyficznej jest częścią ogólniejszego mechanizmu tj. osobistego sprawstwa (*personal agency*). Mechanizm ten rządzi intencjonalnymi działaniami człowieka. I choć zachowanie jest determinowane przez wiele różnych współdziałających czynników, osobiste sprawstwo jest jednym z najważniejszych wyznaczników zachowania celowego. Jak zwraca uwagę Bandura (1977a) zachowanie ludzkie nie jest jedynie efektem funkcjonowania mózgu. Ludzie co prawda używają systemów neuronalnych, sensorycznych i motorycznych do wykonywania zadań, które kształtują ich życie, jednak poprzez intencjonalne wypełnianie celów nadają kształt funkcjonalnej strukturze systemów neuronalnych (Bandura i Locke, 2003) i są kreatorami swojego rozwoju (Lent, Brown i Hackett, 1996).

Z pośród różnych rodzajów samoskuteczności specyficznej szczególną uwagę skupia na sobie w psychologii, a w szczególności w psychologii rozwoju człowieka, samoskuteczność zawodowa (*occupational self-efficacy*) (Tracey, 2010; Azis i Kamal, 2012) zwana również samoskutecznością w karierze (*career self-efficacy*) (Jadidan i Duffy, 2012; Bullock-Yowel i in., 2012; Burns i in., 2013). Obydwie kategorie pojęciowe są często używane zamiennie na oznaczenie mniej więcej tego samego konstruktów, a mianowicie zaufania do siebie (*self-confidence*) (Creed, Muller i Patton, 2003) w procesie wyboru, utwierdzenia, i realizacji ścieżki rozwoju zawodowego w cyklu życia. Zainteresowanie psychologów tą kategorią samoskuteczności specyficznej wynika z kilku powodów. Po pierwsze, samoskuteczność zawodowa oraz samoskuteczność w karierze są podstawowym warunkiem skutecznej tranzycji rozwojowej zarówno w najbardziej newralgicznym okresie życia tj. przejścia z adolescencji do dorosłości i na rynek prac (Brzezińska, 2003; Bańka, 2007; Koumoundourou, Kounenou i Siavar, 2012), jak też w pozostałych cyklach życia (Jayawardena i Gregar, 2013). Po drugie, jednostka na przestrzeni całego niemal życia przeznacza bardzo dużą część czasu zarówno na wybór zawodu, jak i na rozwijanie kariery w wybranym zawodzie. Nie dziwi zatem, że powszechnie uważa się, iż pomyślne kształtowanie się poczucia samoskuteczności zawodowej i samoskuteczności w karierze jest zarówno warunkiem pomyślnego przebiegu rozwoju osobowości zawodowej (Super, 1990; Maddux, 1995), poczucia osiągania statusu dorosłości (Brzezińska, 2003; Brzezińska i in., 2010), psychicznego dobrostanu oraz zaufania do siebie (Creed,

Muller i Patton, 2003), jak też efektywnego funkcjonowaniu w środowisku pracy i środowisku organizacyjnym (Niu, 2010). Po trzecie, gdy w obecnych czasach jesteśmy świadkami gwałtownych przemian struktury społecznej, stylu życia i organizacyjnych uwarunkowań realizacji karier zawodowych, samoskuteczność zawodowa i kariery staje się warunkiem niezbędnym kształtowania się osobowości adaptabilnej do permanentnej zmiany, której nieodzownym składnikiem staje się cecha zwana „gotowością na zmianę zawodową” (*preparedness for occupational change*) (Schyns, 2004) oraz kapitał kariery (*career capital*) (Bańka, 2006; Cote, 2002).

Poczucie samoskuteczności zawodowej/kariery odzwierciedla przekonanie oraz zaufanie jednostki odnośnie do jej zdolności do zaspokojenia oczekiwanych względem siebie i przez pracodawców zachowań, na poziomie warunkującym poczucie satysfakcji życiowej (Creed, Muller i Patton, 2003), poczucie bezpieczeństwa i braku lęku przed zaciąganiem zobowiązań i tworzenia trwałych emocjonalnych więzi zawodowych, poczucie dorosłości i kontroli perspektywy czasowej (Arnett, 2000; Bańka, 2010; Lee i Park, 2012), otwartość i gotowość na niezbędne zmiany zawodowe w biegu życia (Schyns i Sanders, 2005). Patrząc na poczucie samoskuteczności zawodowej/kariery z powyższej perspektywy przyjmuje się (Schyns i von Collani, 2002; Rigotti, Schyns i Mohr, 2008), że konstrukt ten jest skutecznym miernikiem nie tylko rozwoju w jednostce poziomu zaufania do siebie, ale także miarodajnym wskaźnikiem różnic w kontekstach pracy, organizacji i zawodowego funkcjonowania jednostek w różnych środowiskach życia (Lent, Brown i Hackett, 1996, 2000; Lent i Brown, 2003). I tak, poczucie samoskuteczności w karierze/zawodzie może być miarą gotowości do wejścia na rynek pracy (Abele i vb Spurk, 2009), miarą dojrzałości do kariery (*career readiness*) (Hirschi i Herrmann, 2013), miarą osiągniętego statusu dorosłości, miarą otwartości na zmiany, miarą zdrowia psychicznego, miarą decyzyjności kariery, miarą lęku przed zobowiązaniami w rolach zawodowych i prokrastynacji rozwoju zawodowego w biegu życia, miarą umiejętności w zakresie zarządzania karierą, i wreszcie miarą zatrudnialności (*employability*) (Nauta, 2009).

#### **ZAUFANIE DO SIEBIE I SAMOSKUTECZNOŚĆ W KARIERZE JAKO MIARY ROZWOJU STATUSU DOROSŁOŚCI ORAZ DOJRZAŁOŚCI DO KARIERY**

W obecnych czasach, w których rośnie nacisk na indywidualizm i samodzielne kreowanie własnej ścieżki rozwoju, zmniejsza się otrzymywane wsparcie społeczne moralnych autorytetów, w związku z czym jednostka musi w większym stopniu polegać na sobie w wybieraniu elementów istotnych dla formowania własnej przyszłości. Owa zmiana kontekstów rozwoju uwidacznia się ze szczególną mocą w sferze mechanizmów kształtowania się statusów tożsamości (Erikson, 1964; Marcia, 1966), które wraz z postępującymi zmianami cywilizacyjnymi i stylem życia (Arnett, 2000; Bańka, 2007, 2012) stają się coraz bardziej zależne od dynamicznych relacji jed-

nostki ze środowiskiem (Lent i Brown, 2003; Brzezińska i Piotrowski, 2010). Nie jest już dłużej tak, jak uważali twórcy koncepcji rozwoju statusów tożsamości, że wraz z zakończeniem okresu dorastania młody człowiek osiąga względnie stałą strukturę potrzeb, dążeń i celów oraz wiedzy o sobie i świecie.

W zmieniającej się rzeczywistości rozwojowej jednostki są w coraz większym stopniu zdane na zaufanie do siebie (*self-confidence*) i poczucie skuteczności własnej, szczególnie w kwestiach związanych z wyborem celów i tożsamości zawodowych (Tracey, 2010; Koumoundourou, Kounenou i Siavar, 2012). Proces kształtowania się tożsamości zawodowej kształtujący się w okresie późnej adolescencji i wczesnej dorosłości napotyka na coraz większe trudności, co z jednej strony zmusza młodych ludzi do odwoływania się w swoich wyborach do własnych odczuć i głęboko ukrytych zainteresowań zwanych powołaniami (*callings*) (Hirschi i Herrmann, 2013). Z drugiej jednak strony trudności w budowaniu obrazu siebie i poczucia skuteczności własnej, na tle konieczności podejmowania ról społecznych związanych z dorosłością jak praca i kariera zawodowa sprawiają, że przedłuża się okres moratorium w osiąganiu przez jednostki statusu dorosłości, który J.Arnett (2000) wprost określa mianem okresu życiowego „wylaniającej się dorosłości”.

Z perspektywy zmian kontekstów rozwojowych przejścia z adolescencji do dorosłości, najbardziej newralgicznym i trudnym zadaniem dla młodych ludzi jest proces osiągania poczucia samoskuteczności w decyzjach związanych z wyborem zawodu (*vocational decision-making self-efficacy*) (Schyns, 2004; Tracey, 2010), a następnie w decyzjach związanych z wyborem i wiązaniem się z karierą zawodową (*career-decision self-efficacy*) (Gushue i in., 2006; Walker i Tracey, 2012; Bullock-Yowell i in., 2012; Jadidian i Duffy, 2012).

Problemy z budowaniem tożsamości zawodowej i podejmowaniem stałego zobowiązania wobec zawodu oraz realizowaniem ścieżki kariery zawodowej w dalszym biegu życia wiążą się u młodych ludzi z poważnymi problemami natury emocjonalnej, decyzyjnej oraz osobowościowej, które ujmowane są pod wspólnym nagłówkiem bezdecyzyjności kariery (*career indecisiveness*) (Borgen i Betz, 2008; Gati i in., 2011). Środkiem zaradczym podejmowanym przez jednostki jest eksploracja społecznego i fizycznego otoczenia przez próbne podejmowanie stylów życia i dorosłych ról społecznych w ramach badania i definiowania swoich granic statusu tożsamości tożsamości a następnie podejmowanie zobowiązań (*commitments*) czyli trwałych wyborów dotyczących przebiegu dalszych faz życia. Młodzi ludzie podejmują więc dwojakiego rodzaju eksploracji – eksploracji w szerzej i w głębi (Brzezińska, Piotrowski, 2009). Te dwa rodzaje eksploracji mają doprowadzić młodych ludzi do osiągnięcia przez nich statusu dorosłości, czyli: skryształizowanego obrazu tożsamości zawodowej, skryształizowanego obrazu cenionych wartości pracy, jasności celów kariery życiowej, poczucia zatrudnialności (*employability*) (Nauta i in., 2009), zaufania do siebie związanego z karierą (*career related*

*confidence*) (Creed, Muller i Patton, 2003), poczucia przygotowania do zmiany zawodowej (*preparedness for occupational change*) (Schyns, 2004), przywiązania do kariery (*career commitment*) (Hauziński i Bańka, 2013), decyzyjności kariery (*career decisiveness*) (Gati i in., 2011), poczucia samoskuteczności dopasowania zawodowego (*self-efficacy occupational congruence*) (Tracey, 2010) oraz adaptabilności w karierze (*career adaptability*) (Rottighaus i in., 2012). W eksploracji wszerz (*exploration in depth*) (Brzezińska i Piotrowski, 2010), polegającej na przeszukiwaniu i badaniu różnych alternatyw w odniesieniu do osobistych celów, jednostka buduje zaufanie do siebie poprzez umacnianie poczucia samoskuteczności zawodowej (*occupational self-efficacy*) w procesie, który Nauta i współpracownicy (2009) określili mianem analizy samoskuteczności w szerzy roli (*role breadth self-efficacy*). Z kolei w eksploracji w głębi (*exploration in depth*), polegającej na pogłębionej analizie już zaciągniętych zobowiązań (*commitments*) i wyborów m.in. zawodowych w kontekście różnorodnych uwarunkowań i środowiskowych realiów życia, jednostka kształtuje i umacnia swoje poczucie samoskuteczności w karierze (*career self-efficacy*).

O ile poczucie samoskuteczności zawodowej wyraża przekonanie jednostki co do możliwości podolania, dzięki posiadanym zasobom osobowości, wymaganiom stawianym przez zadania pracy, jakie składają się na dany zawód, o tyle poczucie samoskuteczności w karierze wyraża przekonanie jednostek, że są w stanie wykonywać wymagane w wybranych przez siebie polach karier zawodowych zadania w konkretnej rzeczywistości, a więc rzeczywistości rynku pracy. W przypadku samoskuteczności zawodowej mamy do czynienia ze zmienną rozwojową zawodowego jako zmienną osobowości zawodowej (Super, 1990). W przypadku samoskuteczności w karierze oprócz zmiennej rozwoju zawodowego w biegu życia mamy do czynienia ze zmienną realnego funkcjonowania zawodowego, związaną ze zmianą środowiska odniesienia. Środowiskiem odniesienia w samoskuteczności zawodowej jest środowisko edukacyjne, a w samoskuteczności w karierze jest to środowisko rynku pracy, środowisko organizacyjne etc.

Eksploracja związana z budowaniem samoskuteczności zawodowej jest wyrażana w zainteresowaniach edukacyjno-zawodowych jednostek (Super, 1972), czyli w ich przekonaniach o posiadanych zdolnościach podejmowania trafnych wyborów i identyfikacji zawodowych we własnej strukturze osobowości i tożsamości. Jest to poczucie dopasowania swojej osobowości zawodowej do potencjalnego środowiska zawodowego. Inaczej jest z budowaniem przez jednostkę samoskuteczności w karierze, gdyż, po pierwsze, jest to już raczej etap następujący po wyborze zawodu i, po drugie, jest on ekspresją analizy już nie tyle potencjalnych możliwości zawodowych jednostki, co możliwości realnych w praktyce życia społecznego jako osoby samodzielnej i dorosłej, w zetknięciu się doświadczeniami realnego środowiska. Budowanie samoskuteczności w karierze jest modelowaniem siebie w projekcji biegu życia po ukształtowaniu się podstawo-

wego zrębu tożsamości zawodowej (*vocational identity*) i znajduje wyraz w poczuciu tożsamości kariery (*career identity*) (Borgen i Betz, 2008; LaPointe, 2010).

Samoskuteczność w karierze jest umysłowym konstruktem związanym z podejmowaniem przez jednostkę decyzji o końcu moratorium i implementacji dotychczasowych osiągnięć rozwoju osobistego do praktyki życia codziennego. Implementacja ta związana jest z ostatnią fazą rozwoju tożsamości i osiągania statusu dorosłości, której towarzyszy zamiana środowiska życia przez transycję na rynek pracy (Bańka, 2004). W życiu jednostek następuje, po pierwsze, przestawienie celów rozwoju zawodowego z przywiązania do zawodu na przywiązanie do kariery zawodowej. Po drugie, przesunięcie myśli z obszaru rozważania opcji kariery zawodowej, a więc preferencji, marzeń, barier osobowości, możliwości rozwoju kontekstualnego (Lent i Brown, 2003), na myśli (*core thought*) koncentrujące się wokół możliwych rozwiązań ostatniego kryzysu rozwojowego wczesnej dorosłości, tj. przejścia na rynek pracy i osiągnięcia poczucia niezależności życiowej. A zatem, badanie możliwości rozwoju zawodowego na drodze związanej z krystalizacją zainteresowań zawodowych i wyborem odpowiedniej ścieżki edukacji zawodowej (Holland, 1985) zastąpione zostaje badaniem możliwości rozwoju zawodowego poprzez związanie się z konkretnym polem kariery na gruncie zrealizowanej już ścieżki edukacji zawodowej i konkretnie odnotowanych osiągnięć rozwoju zawodowego (Creed, Muller i Patton, 2003). Centralne myśli (*core thoughts*) (Bullock-Yowell i in., 2012) wchodzące w skład konstruktów poznawczych, jakim jest poczucie samoskuteczności w karierze obejmują: obiektywne możliwości zatrudnienia, bariery środowiskowe utrudniające przejście z edukacji zawodowej na rynek pracy, lęk przed potencjalnym bezrobociem, lęk przed negatywną samooceną i oceną społeczną, lęk związany z wizją straty życiowej w formie dysfunkcjonalnego przywiązania do zawodu i wreszcie lęk związany z wizją straty spowodowanej możliwością nienaprawialności błędnego wyboru zobowiązania względem określonego pola kariery.

Jak z tego wynika, poczucie samoskuteczności w karierze jest konstruktem poznawczym oznaczającym zafiksowanie celów rozwojowych jednostek na poszukiwaniu skutecznego zakończenia moratorium rozwojowego poprzez umieszczenie na szczycie priorytetów życiowych kwestii związanych z zatrudnieniem zawodowym. Istotnym fragmentem tego procesu jest poczucie dopasowania rozwoju zawodowego do otaczającej rzeczywistości zawodowej (ryнку pracy i zawodów) jako realnej możliwości samorealizacji zawodowej. Ten aspekt rozwoju zawodowego związany z obrazem siebie jako osoby dorosłej (życiowo samodzielnej i odpowiedzialnej za swój los materialny) przesuwa centralne myśli jednostek ze sfery potencjalnej przyszłości w sferę rozmytej, a nawet wrogiej realności (Furedi, 2004). W tym kontekście eksploracja nie jest już tylko działaniem adaptacyjnym, ale także działaniem rozwojowym zdominowanym spostrzeganym ryzykiem poniesienia mniejszych, większych, a nawet

nieodwracalnych strat w sferze jakości życia (Derbis, 2003; Bańka, 2006) oraz zdrowia psychicznego podminowywanego lękiem przed bezrobociem i poniesieniem nieodwracalnych strat w wyniku złych wyborów (Bullock-Yowell i in., 2012) czy też totalną percepcją barier w otaczającej rzeczywistości (Lent i Brown, 2003).

W dalszej części artykułu przedstawione zostaną kwestie związane z operacjonalizacją konstruktów samoskuteczności w karierze, z konkretnymi metodami pomiaru samoskuteczności w karierze, jak też założeniami i rozwiązaniami konstrukcyjnymi Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK).

### ZAŁOŻENIA I KONSTRUKCJA SKALI POCZUCIA SAMOSKUTECZNOŚCI W KARIERZE

Głównym celem konstruowanego narzędzia do oceny postrzeganej samoskuteczności w karierze było stworzenie psychometrycznie rzetelnego i trafnego instrumentu użytecznego w diagnozie specyficznych wymiarów decydujących o gotowości podejmowania przez młodych zobowiązań do wejścia na rynek pracy.

Jako podstawę teoretyczną rozwijanej metody oceny przygotowania (*preparedness*) do wejścia na rynek pracy, ostatecznego rozstania się z rynkiem edukacyjnym oraz zdolnością do zarządzania własną karierą przyjęto Bandury (1977) konstrukt teoretyczny samoskuteczności. Samoskuteczność jest to dokonywana przez ludzi ocena zdolności do organizowania i egzekwowania określonego kierunku aktywności, wymagającego realizowania różnego rodzaju działań na określonym poziomie sprawności, efektywności i wydajności (Bandura, 1986).

Przyjęto założenie, iż skala samoskuteczności w karierze będzie psychometryczną miarą postrzeganej samoskuteczności w następujących obszarach (domenach) kariery: 1 – gotowości do kariery (*career readiness*) (Hirschi i Herrmann, 2013) czyli uporządkowania spraw związanych z planowaniem i wyborem zawodu, jak też z identyfikacją z zawodem; 2 – zatrudnialności (*employability*) (Nauta i in., 2009) czyli adaptabilności do nieprzewidywanych zmian; 3 – stałego rozwijania kariery i zawodowego ekspertyzmu; 4 – rozwoju zawodowego przez uczenie się przez całe życie; 5 – ogólnej zdolności radzenia sobie; 6 – postrzeganej użyteczności zdobytych kwalifikacji (np. ukończonych studiów, posiadanych dyplomów); 7 – posiadanych kompetencji, doświadczenia oraz aktywności w realizacji celu.

Zgodnie z zalecaną procedurą tworzenia narzędzi pomiarowych (Zawadzki, 2006) konstrukcja skali przebiegała w kilku etapach, które szczegółowo opisywane są w dalszych częściach artykułu.

### OPRACOWANIE WSTĘPNEJ WERSJI SKALI

Punktem wyjścia do stworzenia Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK) była wcześniej skonstruowana Skala Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (SSKM) (Bańka, 2005c). Po pierwsze, przeanalizowano treść

pozycji użytych we wcześniejszej wersji skali użytej do analizy samoskuteczności w karierze międzynarodowej. Po drugie, przeprowadzono badania fokusowe (zogniskowane wywiady grupowe) ze studentami kończącymi studia, w których udzielali odpowiedzi na pytanie o to, jakie najczęściej odczucia związane są z wartością ich studiów z punktu widzenia mającej nastąpić niechybnie nowej rzeczywistości, jaką jest praca i zatrudnienie na własny rachunek.

Na podstawie analizy literatury i badań sformułowanych zostało 30 pozycji przydzielonych do wyróżnionych wyżej domen samoskuteczności w karierze. Każda pozycja, to stwierdzenie wyrażające specyficzną skuteczność własną w danej domenie rzeczywistości związanej z karierą zawodową, jak też z realizowaniem zadań oraz celów życiowych po uzyskaniu przejścia z edukacji zawodowej na rynek pracy. Innymi słowy, poszczególne pozycje poczucia samoskuteczności w karierze wyrażają przekonania jednostki o jej skuteczności w kulturze organizacyjnej oraz w środowisku społecznym ukierunkowanym na wartości pracy. Środowiska te diametralnie różnią się od kultur organizacyjnych środowisk edukacyjnych, w jakich jednostka dotychczas się rozwijała i adaptowała. Środowiska i kultury zorientowane na wartości pracy wymagają innej konsolidacji tożsamości. Ogólnie są one potencjalnie mało przyjazne i bez takiego wsparcia społecznego, do jakiego jednostki przywykły w środowisku edukacyjnym. W założeniach konstrukcji skali samoskuteczności w karierze przyjęto, iż w planowaniu i realizowaniu kariery zawodowej najważniejszych może być pięć wymiarów (domen) skuteczności własnej: 1 – zdolność uogólniona do radzenia sobie, 2 – poczucie użyteczności udokumentowanych (formalnych) kwalifikacji, 3 – użyteczność i wartość komercyjna zdobytych kwalifikacji, 4 – efektywność/skuteczność zgromadzonego doświadczenia, 5 – skuteczność organizowania działań przybliżających do celu.

Wygenerowano pulę 30 pozycji wyjściowych, która następnie została poddana przetestowaniu na grupie studentów kończących studia ( $N=366$ ). Osoby uczestniczące w badaniach miały za zadanie wyrazić przy każdej pozycji swoje przekonanie i zaufanie do siebie w relacji do posiadanych możliwości, umiejętności i zdolności według następującej instrukcji: „Poniżej znajduje się lista problemów postaw i dylematów, jakie przeżywa większość osób kończących studia, a stojących przed decyzją, co zrobić z własną karierą i czy nie należałoby rozważyć wyjazdu za granicę. Przeczytaj uważnie każdą z pozycji i na zamieszczonej obok skali zaznacz tę odpowiedź, która najbardziej odpowiada Twoim reakcjom, przekonaniom i odczuciom”.

W badaniach do zaznaczania reakcji badanych wykorzystana została 7. stopniowa skala (typu Likerta), dla której podano następujące opisy punktów na skali: cyfra 1 oznaczała „całkowicie się zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się nie zgadzam”. Tak zebrane dane poddano analizie czynnikowej sprawdzającej trafność przyjętych założeń teoretycznych. Było to badanie 1, którego celem była selekcja pozycji skali oraz sprawdzenie właściwości

psychometrycznych eksperymentalnej wersji skali: zbadanie jej struktury – ustalenie liczby czynników, sprawdzenie mocy dyskryminacyjnej pozycji i wstępna weryfikacja rzetelności narzędzia.

#### OSOBY BADANE

W badaniu 1 wzięło udział 366 osób (w tym 225 kobiet, które stanowiły 71% próby), w wieku od 18 do 28 lat. Uczestnikami badania byli studenci ostatnich lat studiów reprezentujących różne kierunki studiów.

#### WYNIKI I DYSKUSJA

Analizę czynnikową poprzedzono sprawdzeniem założeń do jej wykonania. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny:  $\chi^2(360)=424.5$ ,  $df=435$ ;  $p<.000$ , także miara  $KMO=.898$  sugerowała adekwatność próby do przeprowadzenia analizy czynnikowej.

Wykonano eksploracyjną analizę czynnikową metodą osi głównych (*principal-axis factoring*), dla 30 pozycji eksperymentalnej wersji SSK (por. Tabela 1). Analiza wstępnego rozwiązania w oparciu o wartości własne składowych oraz *scree-test* Cattella sugerowała rozwiązanie czteroczynnikowe jako najbardziej optymalne. Zarówno kształt osypiska (punkt załamania krzywej), jak i wartości własne czynników, które wyjaśniały łącznie 46.8% wariancji, stanowiły podstawę do przyjęcia wstępnego rozwiązania z czterema czynnikami. Rzetelność SSK obliczona dla 30. pozycji mierzona współczynnikiem *alfa* Cronbacha okazała się wysoka, bo wyniosła .906.

Wykonano reanalizę z zadaniem rozwiązaniem czteroczynnikowym oraz z rotacją znormalizowaną Varimax. W oparciu o jej wyniki – wartości ładunków czynnikowych, a także sprawdzaną równolegle moc dyskryminacyjną pozycji, wybrano pozycje, które najsilniej ładowały dany czynnik przy jak najniższym ładunku drugiego czynnika. Ponadto, usunięto pozycje, których korelacja z własną skalą była słaba, a ich wyeliminowanie podwyższało rzetelność danej skali. W wyniku tak przeprowadzonej selekcji wyłoniono 19 pozycji. Na danych dla 19 pozycji powtórzono analizę z rotacją Varimax, ponownie sprawdzając strukturę skali SSK. Wyniki tej analizy – ładunki czynnikowe dla kolejnych pozycji zawiera Tabela 1. Pięć czynników uzyskało wartości własne odpowiednio 6.77, 1.75, 1.37, 1.89, łącznie wyjaśniając 58.3% wariancji. Ładunki czynnikowe wszystkich pozycji uzyskały wartości własnego czynnika powyżej .50. Ich szczegółowe wartości zawiera Tabela 2. Wybrane pozycje uzyskały również wysokie miary mocy dyskryminacyjnej –wartości współczynników korelacji pozycji z własną skalą przekraczają wartość .40 (szczegółowe wartości zawiera Tabela 3.)

Rzetelność obliczona dla 19. pozycji skali SSK jest nieznacznie mniejsza niż dla puli wyjściowej 30. pozycji, ale i tak bardzo wysoka bo wynosi .895. W Tabeli 3 umieszczono współczynniki *alfa* Cronbacha dla poszczególnych pozycji SSK i podskal –Poczucia Mocy Konkurencyjnej (PMK), Poczucia Kompetencji w Zarządzaniu Karierą

**Tabela 1**

*Pula 30. pozycji wyjściowych SSK ze średnimi, SD, współczynnikami korelacji pozycji z całością skali*

Pozycje skali	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>
1. Nie wierzę w to, by wszyscy i zawsze byli lepsi ode mnie.	5.48	1.836	-.022
2. Cele, do których dążę utwierdzają mnie w przeświadczeniu, że poradzę sobie niemal zawsze i wszędzie.	4.65	1.559	.550
3. Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja możliwe jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej wszędzie.	4.65	1,517	.611
4. Znając siebie wiem, że poradził(a)bym sobie w każdej rywalizacji.	4.25	1.635	.614
5. Nie mam wątpliwości, że moje umiejętności społeczne dają mi duże możliwości przystosowania się do różnych warunków	5.16	1.527	.550
6. Ufam swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by nie obawiać się planować pracy za granicą.	4.47	1.802	.598
7. Uważam, że z moim wykształceniem mam prawo szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców.	4,34	1.687	.597
8. Wiedza, którą się zdobywa na studiach, jest mało atrakcyjna na rynkach pracy.	3.44	1.549	.058
9. Uważam, że szanse znalezienia pracy w interesującej mnie dziedzinie znajdują się w swoich rękach.	4.81	1.610	.510
10. Z moim wykształceniem mam prawo marzyć o atrakcyjnej karierze zawodowej.	4.57	1.624	.584
11. Ufam, że wiedza, którą studiuję jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery.	4.32	1.538	.432
12. Nie żywię obaw, że w dziedzinie, którą studiuję należałoby dużo lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o prawdziwej karierze.	3.84	1.447	.261
13. Mam pewność, że wszędzie mogę być uznany(a) za specjalistę w swojej dziedzinie.	3.84	1.500	.524
14. Nie obawiam się, że moje kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do podjęcia pracy w zawodzie.	4.55	1.534	.500
15. Uważam, że z moim wykształceniem mogę szukać szczęścia w korporacjach zatrudniających pracowników na całym świecie.	4.17	1.741	.647
16. Uważam, że moje umiejętności językowe są niewystarczające, by myśleć o karierze zawodowej wszędzie.	4.17	1.976	.205
17. Uważam, że moja dotychczasowa znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych) jest wystarczająca, by nie bać się kariery gdziekolwiek.	4.18	1.561	.522
18. Myślę, że moje doświadczenie współdziałania z ludźmi jest dobrą podstawą do planowania kariery nawet za granicą.	4.48	1.666	.623
19. Moim rozmyślaniom o karierze nigdy nie towarzyszy mi obawa, że zabraknie mi doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdzie coś źle.	3.91	1.613	.563
20. Ufam, że wiedza i doświadczenie, które dotychczas zdobyłem(a)m predestynuje mnie, by poważnie myśleć o odniesieniu sukcesu w karierze zawodowej.	4.27	1.511	.632
21. Wierzę, iż moje doświadczenia i kontakty są wystarczające, by nie bać się robienia kariery.	3.83	1.588	.630
22. Uważam, że moje dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę pomogą mi rozpocząć i pokierować z sukcesem własną karierą	3.92	1.560	.495
23. Moja wiedza o pracy, życiu i karierze oparta jest na osobistym doświadczeniu.	4.25	1.539	.427
24. Wiedza, jaką zgromadziłem(a)m o pracy, życiu i karierze za jest tym kapitałem, który pozwala mi patrzeć na pracę zawodową z optymizmem.	4.01	1.617	.611
25. Myślę, że wiem, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową.	4.41	1.533	.532
26. Nie obawiam się, że mógł(a)bym nie pogodzić działalności zawodowej z innymi obowiązkami.	4.79	1.725	.384
27. Sądzę, że potrafił(a)bym pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym mnie życiem rodzinnym.	3.92	1.909	.404
28. Wielu ludzi kariery rezygnuje z rozrywek towarzyskich, więc sądzę, że i ja bym był(a) do tego zdolny(a).	3.65	1.711	.015
29. Wiem, że poradził(a)bym sobie z wieloma rolami żywymi w sytuacji częstej zmiany miejsc zamieszkania związanego z karierą zawodową.	3.89	1.737	.492
30. Uważam, że moje sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji dostarczają mi dobrej wiedzy do zaplanowania kariery.	4.41	1.352	.512

**Tabela 2**

Pozycje i ładunki czynnikowe EFA Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK19) dla rozwiązania 4. czynnikowego

Pozycje skali	1	2	3	4
<b>CZYNNIK 1 – Poczucie mocy konkurencyjnej</b>				
3. Zdaje sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja możliwe jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej wszędzie.	<b>.760</b>	.121	.206	.049
2. Cele, do których dążę utwierdzają mnie w przeświadczeniu, że poradzę sobie niemal zawsze i wszędzie.	<b>.733</b>	.115	.213	-.058
4. Znając siebie wiem, że poradził(a)bym sobie w każdej rywalizacji.	<b>.705</b>	.195	.291	-.064
5. Nie mam wątpliwości, że moje umiejętności społeczne dają mi duże możliwości przystosowania się do różnych warunków	<b>.627</b>	.303	.127	-.047
9. Uważam, że szanse znalezienia pracy w interesującej mnie dziedzinie znajdują się w swoich rękach.	<b>.510</b>	.199	.129	.247
7. Uważam, że z moim wykształceniem mam prawo szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców.	<b>.509</b>	.327	.204	.168
<b>CZYNNIK 2 – Poczucie kompetencji w zarządzaniu karierą życiową</b>				
29. Wiem, że poradził(a)bym sobie z wieloma rolami żywiołymi w sytuacji częstej zmiany miejsc zamieszkania związanego z karierą zawodową.	.126	<b>.700</b>	.064	.175
18. Myślę, że moje doświadczenie współdziałania z ludźmi jest dobrą podstawą do planowani kariery nawet za granicą.	.352	<b>.674</b>	.168	.056
6. Ufam swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by nie obawiać się planować pracy za granicą.	.344	<b>.666</b>	.181	-.025
27. Sądzę, że potrafił(a)bym pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym mnie życiem rodzinnym.	.086	<b>.655</b>	.010	.168
17. Uważam, że moja dotychczasowa znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych) jest wystarczająca, by nie bać się kariery gdziekolwiek.	.276	<b>.615</b>	.197	-.042
16. Uważam, że moje umiejętności językowe są niewystarczające, by myśleć o karierze zawodowej wszędzie.	-.155	<b>.608</b>	.181	-.179
<b>CZYNNIK 3 – Poczucie rynkowej wartości posiadanych kompetencji</b>				
24. Wiedza, jaką zgromadziłem(a) na pracy, życiu i karierze za jest tym kapitałem, który pozwala mi patrzeć na pracę zawodową z optymizmem.	.238	.198	<b>.714</b>	.180
22. Uważam, że moje dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę pomogą mi rozpocząć i pokierować z sukcesem własną karierą	.210	.126	<b>.688</b>	.051
21. Wierzę, iż moje doświadczenia i kontakty są wystarczające, by nie bać się robienia kariery.	.373	.203	<b>.642</b>	.103
23. Moja wiedza o pracy, życiu i karierze oparta jest na osobistym doświadczeniu.	.127	.176	<b>.625</b>	-.025
25. Myślę, że wiem, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową.	.275	.146	<b>.571</b>	.163
<b>CZYNNIK 4 – Poczucie kompetencji edukacyjnych</b>				
11. Ufam, że wiedza, którą studiuję jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery.	.361	-.005	.094	<b>.698</b>
10. Z moim wykształceniem mam prawo marzyć o atrakcyjnej karierze zawodowej.	.516	.243	.056	<b>.535</b>

(PKZK), Rynkowej Wartości Posiadanych Kompetencji (RWPK), Poczucia Kompetencji Edukacyjnych (PKE), których wartości wskazują, że zarówno cała SSK19 (*alfa* Cronbacha = .895), jak i jej podskale, charakteryzują się satysfakcjonującymi poziomami rzetelności. Ponadto, podskale SSK okazały się ze sobą umiarkowanie pozytywnie skorelowane, co sugeruje, że ujawnione wymiary SSK, choć wstępnie wydają się odrębne, to nie są wzajemnie ortogonalne.

Ze względu na to, że kształt testu ospiska dla puli 19 pozycji SSK wskazywał jako optymalne także rozwiązania 3. i 5. czynnikowe, wykonana została powtórna analiza czynnikowa z zadanymi 3. i 5. czynnikami. Jej wyniki wskazują, że rzetelność całości skali SSK19 dla rozwiązania 3. i 5. czynnikowego mierzona *alfa* Cronbacha pozostaje na tym samym poziomie. W przypadku rozwiązania 3. czynnikowego jedynie zmniejszeniu ulega całkowita wariancja wyjaśniona przez trzy czynniki



(52%). Trzy czynniki uzyskały wartości własne odpowiednio 6.76 (Moc Konkurencyjna), 1.57 (Kompetencje w Zarządzaniu Karierą), 1.37 (Rynkowa Wartość Posiadanych Kompetencji). *Alfa* Cronbacha dla czynnika pierwszego wyniosła .82, dla czynnika drugiego .766, a dla czynnika trzeciego .80. W przypadku rozwiązania 5. czynnikowego czynniki uzyskały wartości własne odpowiednio 6.76 (Moc Konkurencyjna), 1.57 (Rynkowa

Wartość Posiadanych Kompetencji), 1.37 (Kompetencje Edukacyjne), 1.88 (Kompetencje w Karierze Bez Granic) i 1.07 (Kompetencje w Zarządzaniu Karierą). Pięć czynników łącznie wyjaśnia 63% wariacji, a wartość *alfa* Cronbacha dla czynnika pierwszego wyniosła .826, dla czynnika drugiego .80, dla czynnika trzeciego .738, dla czynnika czwartego .761, a dla czynnika piątego .737.

**Tabela 3**

*Średnie, odchylenia standardowe oraz alfa Cronbacha pozycji Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK19) w wersji 4. czynnikowej*

Pozycje skali	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>	<i>alfa</i>
<b>CZNNIK 1 – Poczucie mocy konkurencyjnej</b>				<b>.826</b>
3. Zdaje sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja możliwe jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej wszędzie.	4.65	1.517	.606	.885
2. Cele, do których dążę utwierdzają mnie w przeświadczeniu, że poradzę sobie niemal zawsze i wszędzie.	4.65	1.559	.566	.886
4. Znając siebie wiem, że poradził(a)bym sobie w każdej rywalizacji.	4.25	1.635	.622	.884
5. Nie mam wątpliwości, że moje umiejętności społeczne dają mi duże możliwości przystosowania się do różnych warunków	5.16	1.527	.557	.886
7. Uważam, że z moim wykształceniem mam prawo szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców.	4.34	1.687	.589	.885
9. Uważam, że szanse znalezienia pracy w interesującej mnie dziedzinie znajdują się w swoich rękach.	4.81	1.610	.521	.887
<b>CZNNIK 2 – Poczucie kompetencji w zarządzaniu karierą życiową</b>				<b>.790</b>
29. Wiem, że poradził(a)bym sobie z wieloma rolami żywymi w sytuacji częstej zmiany miejsc zamieszkania związanego z karierą zawodową.	3.89	1.737	.496	.888
6. Ufam swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by nie obawiać się planować pracy za granicą.	4.47	1.802	.628	.883
18. Myślę, że moje doświadczenie współdziałania z ludźmi jest dobrą podstawą do planowani kariery nawet za granicą.	4.48	1.666	.636	.883
27. Sądzę, że potrafił(a)bym pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym mnie życiem rodzinnym.	3.92	1.909	.402	.891
17. Uważam, że moja dotychczasowa znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych) jest wystarczająca, by nie bać się kariery gdziekolwiek.	4.18	1.561	.538	.886
16. Uważam, że moje umiejętności językowe są niewystarczające, by myśleć o karierze zawodowej wszędzie.	4.17	1.976	.233	.898
<b>CZNNIK 3 – Poczucie rynkowej wartości posiadanych kompetencji</b>				<b>.829</b>
24. Wiedza, jaką zgromadziłem(a) o pracy, życiu i karierze za jest tym kapitałem, który pozwala mi patrzeć na pracę zawodową z optymizmem.	4.01	1.617	.599	.885
22. Uważam, że moje dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę pomogą mi rozpocząć i pokierować z sukcesem własną karierą	3.92	1.560	.494	.888
21. Wierzę, iż moje doświadczenia i kontakty są wystarczające, by nie bać się robienia kariery.	3.83	1.588	.619	.884
23. Moja wiedza o pracy, życiu i karierze oparta jest na osobistym doświadczeniu.	4.50	1.539	.431	.890
25. Myślę, że wiem, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową.	4.41	1.533	.510	.887
<b>CZNNIK 4 – Poczucie kompetencji edukacyjnych</b>				<b>.702</b>
11. Ufam, że wiedza, którą studiuję jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery.	4.32	1.538	.369	.891
10. Z moim wykształceniem mam prawo marzyć o atrakcyjnej karierze zawodowej.	4.57	1.624	.556	.886

WYNIKI I DYSKUSJA

Podsumowując, wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej można uznać za potwierdzające wielowymiarowość SSK, przy czym rozwiązanie czteroczynnikowe mimo mniejszej o 5.6% wartości wariancji wyjaśnianej wydaje się bardziej optymalne. Jak wskazują rezultaty analiz, wszystkie stwierdzenia w ostatecznej wersji skali są wyraźnie silniej wysyczone „własnym” czynnikiem, przy jednoczesnym niewielkim wysyceniu drugim czynnikiem. Ponadto, jak widać z danych w Tabeli 3 wyniki potwierdzają wysoką moc dyskryminacyjną poszczególnych pozycji oraz wysoką zgodność wewnętrzną całej skali i wyodrębnionych podskal SSK. Na podstawie uzyskanych rezultatów podjęto dalsze badania nad walidacją skali weryfikując jej trafność wewnętrzną oraz testując wstępnie trafność zbieżną i różnicową.

**WERYFIKACJA STRUKTURY SKALI – KONFIRMACYJNA ANALIZA CZYNNIKOWA SSK**

Na podstawie wyników uzyskany na grupie 366 studentów ostatnich lat studiów przetestowano pięć różnych modeli – jednoczynnikowy dla 30. pozycji, jednoczynnikowy dla 19 pozycji, trzyczynnikowy, czteroczynnikowy i pięcioczynnikowy. Pierwszy z nich zakładał, że wszystkie pozycje SSK tworzą jeden czynnik. W świetle uzyskanych wyników (indeksy dopasowania zamieszczono w Tabeli 4.) należy stwierdzić, iż model 1. jednoczynnikowy spełnia kryteria dopasowania do danych empirycznych w stopniu zadawalającym (Harrington, 2009; Konarski, 2009), a więc istnienie jednego spójnego czynnika może być uznane za trafne dla badanej skali.

Sprawdzono dopasowanie drugiego modelu jednoczynnikowego zawierającego 19 pozycji. Jak widać z wartości wskaźników dopasowania zawartych w Tabeli 3., model 2. należy uznać za umiarkowanie dopasowany: RMSEA mieści się w zakresie zadawalającego dopasowania modelu, natomiast miary bezwzględnego dopasowania – GFI i AGFI również mieszczą się w granicach akceptowalności dopasowania modelu.

Lepiej dopasowany okazał się trzeci model z trzema zmiennymi latentnymi:  $\Delta\chi^2(1)=435.72$ ;  $p<.000$ . RMSEA dla tego modelu wskazuje na zadawalające dopasowanie, a krańce przedziału ufności dla prawdopodobieństwa

90%, nie przekraczają wartości .06 – granicy dopasowania modelu. Indeksy GFI i AGFI sugerują, że model 3. wyjaśnia zadawalający procent zmienności empirycznej macierzy kowariancji. Ponadto, dla modelu 3 standaryzowane współczynniki regresji (ładunki czynnikowe) pozycji dla czynnika 1. okazały się wysokie i istotne (zawarte w przedziale od .50 do .75), także dla czynnika Kompetencje w Zarządzaniu Karierą ładunki czynnikowe wszystkich pozycji okazały się statystycznie istotne.

Umiarkowanie dopasowany okazał się czwarty model z czterema zmiennymi latentnymi:  $\Delta\chi^2=4695.747$ ;  $p<.000$ . RMSEA dla tego modelu wskazuje na zadawalające dopasowanie, a krańce przedziału ufności dla prawdopodobieństwa 90%, nie przekraczają wartości .06 – granicy dopasowania modelu. Indeksy GFI i AGFI sugerują, że model 4. wyjaśnia zadawalający procent zmienności empirycznej macierzy kowariancji.

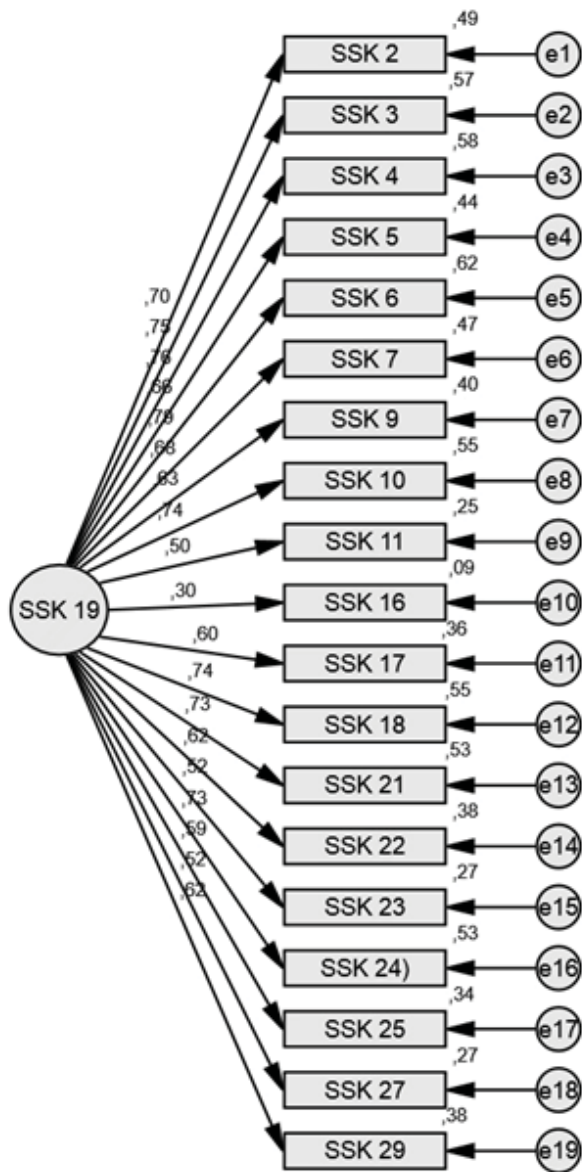
Najlepiej dopasowanym modelem z spośród czterech testowanych modeli skali SSK19 okazał się model oznaczony w Tabeli 4. jako model 5. – pięcioczynnikowy. Model z pięcioma zmiennymi latentnymi uzyskał  $\Delta\chi^2=435.72$ ;  $p<.000$ , współczynnik RMSEA dla tego modelu osiągając wartość .070 wskazuje na zadawalające dopasowanie. Krańce przedziału ufności dla dolnego prawdopodobieństwa 90% nie przekraczają wartości .06, a dla górnego .09 – granicy dopasowania modelu. Indeksy GFI i AGFI sugerują, że model ten wyjaśnia zadawalający procent zmienności empirycznej macierzy kowariancji.

Podsumowując powyższe rezultaty analiz, można stwierdzić, że wyniki CFA wykonane w programie AMOS.21 na tej samej próbie co w badaniu 1. stanowią o trzech rzeczach. Po pierwsze, pokazują dopasowanie badanych modeli do wyników empirycznych uzyskanych w badaniach. Po drugie, wskazują na możliwość stosowania skali w rozwiązaniu jednoczynnikowym, przy czym najlepsze parametry charakteryzują skalę wyjściową 30. pozycyjną. Po trzecie, rezultat analizy CFA potwierdza optymalny charakter struktury skali, którą tworzą cztery czynniki – Rynkowej Wartości Posiadanych Kompetencji (RWPK), Skali Poczucia Mocy Konkurencyjnej (SPMK), Skali Poczucia Kompetencji Edukacyjnych (SPKE) oraz Skali Poczucia Kompetencji w Zarządzaniu Karierą (SPKZK). Niemniej jednak z spośród rozwiązań wieloczynnikowych najbardziej optymalną strukturą charakteryzuje się skala z 5. czynnikiem latentnym: 1 – Moc

**Tabela 4**  
Wskaźniki dopasowania modeli w konfirmacyjnej analizie czynnikowej

MODEL	$\chi^2$	RMSEA	RMR	NFI	GFI	AGFI
Model 1. 1-czynnikowy SSK30	1019.881	.066	.467	.090	.810	.782
Model 2. 1-czynnikowy SSK19	494.062	.079	.318	.242	.854	.819
Model 3. 3-czynnikowy SSK19	435.720	.072	.855	.331	.872	.841
Model 4. 4-czynnikowy SSK19	469.747	.075	.075	.279	.816	.831
Model 5. 5-czynnikowy SSK19	430.002	.070	.831	.340	.873	.847

$N=366$ , \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$



Ryc. 1. Model CFA SSK19 dla rozwiązania 1. czynnikowego

Konkurencyjna, 2 – Rynkowa Wartość Posiadanych Kompetencji, 3 – Kompetencje Edukacyjne, 4 – Kompetencje w Karierze Bez Granic (Artur i Rosseau, 1995) i 5 – Kompetencje w Zarządzaniu Karierą.

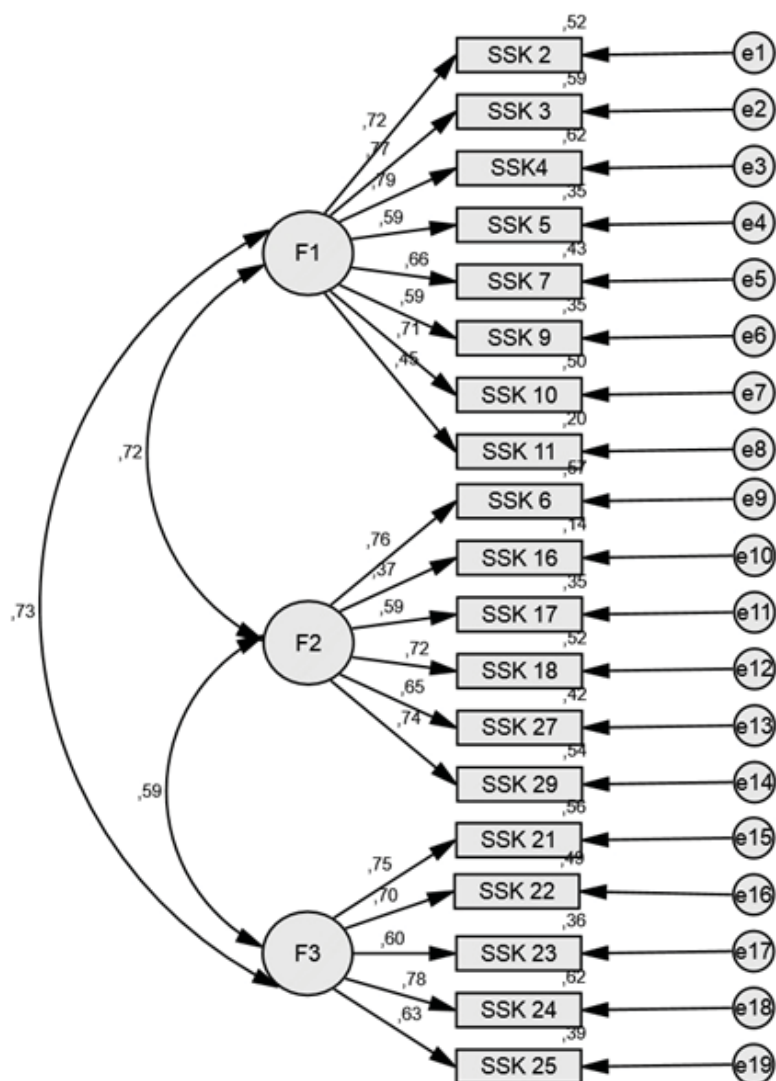
#### TRAFNOŚĆ ZBIEŻNA I ROZBIEŻNA SSK

Przyjęto, że świadectwem trafności zbieżnej SSK byłby przede wszystkim jej związek z decyzyjnością kariery, rozumianą jako odczuwane trudności w określaniu statusu decyzji związanych z rozpoczęciem kariery (*career entry*) (por. Bańka, w druku) i konsolidacją tożsamości

wokół wartości pracy i zawodu (Schwartz, 2007). Przewidywanie dotyczące związku między nasileniem lęku związanego z przejściem z edukacji zawodowej do samodzielnej egzystencji opartej na stałym zatrudnieniu i pracy z wyuczonym zawodem były przedmiotem zainteresowania w klasycznych już dzisiaj badaniach N.Betz i jej współpracowników (1996). Na ich podstawie można więc oczekiwać, że większe nasilenie lęku związanego z samooceną swojej wartości na rynku pracy przekłada się na niższe poziomy samoskuteczności w karierze. Trafności skal mierzących samoocenę zgromadzonych zasobów tożsamości zawodowej w związku z nieuchronnym przechodzeniem ze środowiska edukacyjnego do środowiska pracy dowodzą w podobny sposób, to znaczy wykazując ich związek autoewaluacji gotowości do kariery z miarami stresu związanego z niepewnością dotyczącą gotowości do podjęcia ostatecznej decyzji do zaangażowania się zawodowego (por. Betz, Hammond i Multon, 2005; Brown i in., 2001; Jadidian i Duffy, 2012). W opisanym dalej badaniu 3. sprawdzano trafność rozbieżną SSK testując przewidywanie o ujemnym związku między decyzyjnością kariery jako specyficzną formą prokrastynacji decyzyjnej i poczuciem samoskuteczności w karierze. Przewidywano, że wynik SSK negatywnie koreluje z miarą decyzyjności kariery (SDK) (Bańka, w druku).

Jako kryterium trafności zbieżnej i rozbieżnej przyjęto również dystans temporalny, jaki jednostka przyjmuje w samoocenie swojej osoby w perspektywie gotowości do podjęcia kariery (Lee i Park, 2012; Walker i Tracey, 2012; Hirschi i Herrmann, 2013). Przyjmuje się za uzasadnione przypuszczenie, że skoro samoocena przygotowania zasobów osobowości dotyczy czasu przyszłego, toteż kwestia czasu jako taka jest istotną kontekstualną zmienną w badaniach nad rozpoczynaniem kariery zawodowej we wschodzącej dorosłości z perspektywy społeczno-poznawczej (Hesketch, 2000). Przede wszystkim perspektywa czasowa wiąże się ściśle z preferowanym przez jednostkę stylem życia (Bańka, 2010) i skorelowanym z nim typem konsolidacji tożsamości (Schwartz, 2007), poziomem rozwoju statusu dorosłości (Brzezińska i Piotrowski, 2010; Brzezińska i in., 2010; Nauta i Khan, 2007) oraz z modelowaniem wpływów kontekstualnych rozwoju na ocenę skuteczności własnej (Lee i Park, 2012). Dystans temporalny jako jednostka przyjmuje w stosunku do własnej osoby i własnej tożsamości determinuje sposób percepcji zarówno jej gotowości, jak i przygotowania do wejścia w samodzielne dorosłe życie zawodowe.

Następnym kryterium trafności kryterialnej przyjętym w przedstawianym dalej badaniu jest poszukiwanie i dostrzeganie znaczeń w życiu (Steger i in., 2006), które można uznać za korelaty sensu życia. Przyjmuje się, że poczucie znaczenia życia jako pozytywna siła i pozytywny czynnik charakteru przekłada się na wyższe poziomy skuteczności własnej człowieka. Założono więc, że poczucie samoskuteczności w karierze jako samoocena osobowej podmiotowości w karierze będzie korelować pozytywnie z poczuciem znaczenia życia.



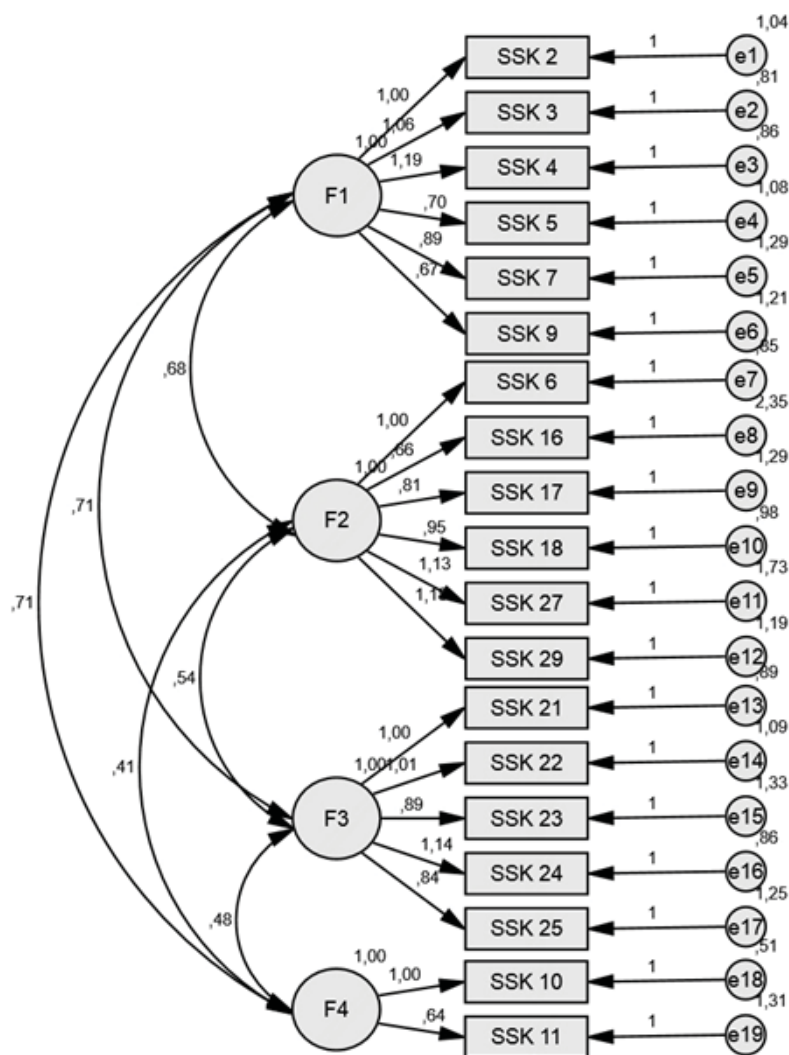
Ryc. 2. Model CFA SSK19 dla rozwiązania 3. czynnikowego

Kolejnym przyjętym kryterium trafności kryterialnej dla Skali Samoskuteczności w Karierze są cechy osobowości. W psychologii przyjmuje się dość powszechnie, że na przygotowanie i poczucie dopasowania jednostek do rozpoczynania kariery wpływ mają, oprócz zmiennych kontekstualnych obejmujących bariery i zachęty (*supports*) do kariery (Hackett i Betz, 1981), zmienne osobowościowe, takie jak zainteresowania (Tracey, 2010), powołanie (*calling*) (Hirschi i Herrmann, 2013) oraz emocjonalne i osobowościowe cechy jednostek, takie jak neurotyzm, ugodowość, otwartość na doświadczenia, ekstrawersja, otwartość na doświadczenia czy zewnętrzne umiejscowienie kontroli (Gati i in., 2011). Przyjęto zatem, że miarą trafności zbieżnej dla Skali Samoskuteczności w Karierze będzie pozytywna korelacja z poziomami poszukiwania doznań mierzonymi Podskalą Poszukiwania Doznań ze Skali Ekstrawertyczności Inwentarza NEO-

-PI-R P. T. Costy, Jr, i R.R.McCrae w polskiej adaptacji Zawadzkiego i in. (Zawadzki i in., 1998).

Cechą osobowości, która skupia na sobie uwagę badaczy jest negatywna afektywność przejawiająca się wysokimi poziomami prokrastynacji decyzyjnej (Millgram i Tenne, 2000) i uogólnioną tendencją do niezdolności do podejmowania decyzji (Rassin i in., 2007). Kompulsywna bezdecyzyjność (Frost i Shows, 1993) przejawiająca się w nietolerancji na niepewność zaburza ogólną samoocенę jednostki, w tym również poczucie samoskuteczności. Przyjęto zatem, że miarą trafności zbieżnej będzie negatywna korelacja między wynikami Skali Samoskuteczności w Karierze i wynikami miary uogólnionej bezdecyzyjności.

Ostatnim kryterium trafności zbieżnej przyjętym dla sprawdzenia trafności kryterialnej SSK jest postawa wobec tranzykcji z edukacji zawodowej do pracy (Hauziń-



Ryc. 3. Model CFA SSK19 dla rozwiązania 4. czynnikowego

ski, 2012). Przyjęto, że miarą trafności SSK będzie pozytywna korelacja z pozytywną postawą wobec przejścia z edukacji na rynek pracy. Pozytywna postawa wobec przejścia na rynek pracy świadczy o pozytywnej ocenie własnego potencjału oraz o przekonaniu o własnej skuteczności w radzeniu sobie z wyzwaniami

#### PROCEDURA BADANIA

W badaniu wzięło udział 159 studentów z ostatnich lat studiów (w tym 89 kobiet). Uczestnicy badania byli w wieku od 22 do 27 lat. Uczestników badania 3. poproszono o wypełnienie oprócz SSK następujących skal: SDK (Bańka, w druku), 8. pozycyjnej Podskali Poszukiwania Doznań ze Skali Ekstrawertyczności Inwentarza NEO-PI-R P. T. Costy, Jr, i R.R.McCrae w polskiej adaptacji Zawadzkiego i in. (Zawadzki i in., 1998), IPSZ (Bańka,

2010), IS-Bezdecyzyjności Rassina (Rassin i in., 2007), PEZP (Skala Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy) (Hauziński, 2012), Skala Poszukiwania i Odkrywania Znaczeń w Życiu (*The Meaning in Life Questionnaire* – Steger i in., 2006).

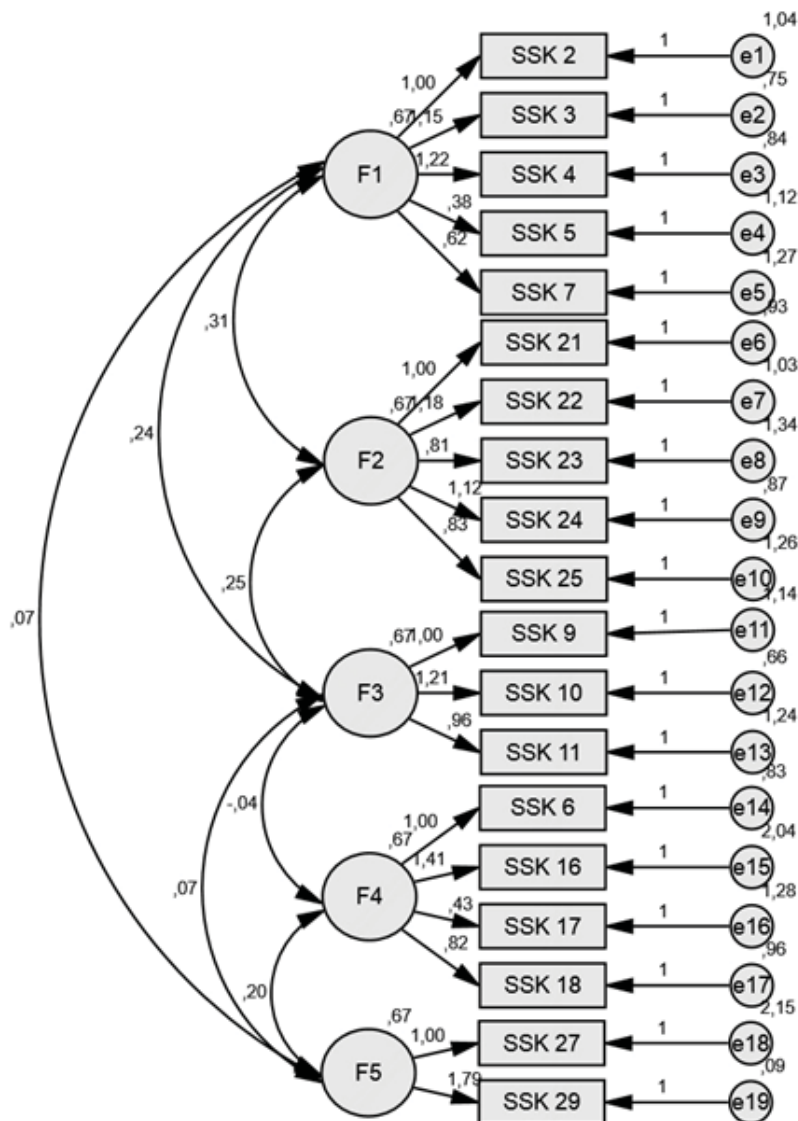
Do pomiaru decyzyjności kariery wykorzystano Kwestionariusz Decyzyjności kariery opracowany przez A.Bańkę (Bańka, w druku). Skala składa się z 24 pozycji i mierzy pięć wymiarów prokrastynacji decyzyjnej odnoszącej się do kwestii rozpoczęcia kariery zawodowej: 1 – decyzyjność uogólnioną wyznaczającą samoświadomość typu „Kim jestem?” (7 pozycji), 2 – decyzyjność informacyjną wyznaczającą świadomość „Kim chciał(a) bym być?” (7 pozycji), 3 – decyzyjność emocjonalną wyznaczającą świadomość typu „Kim mógłbym/mogłabym być?” (4 pozycje), 4 – decyzyjność rozwojową krystalizacyjną wyznaczającą świadomość typu „Kim powinienem/

powinam być?” (3 pozycje), 5 – decyzyjność w działaniu praktycznym wyznaczającą świadomość typu „Kim już się stałem(a)?” (3 pozycje). Osoba badana ocenia na skali siedmiostopniowej od 1 (całkowicie się nie zgadzam) do 7 (całkowicie się zgadzam) 24 różnego rodzaju wątpliwości decyzyjne związane z rozpoczynaniem kariery. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha dla całości skali wyniósł .920, dla czynnika pierwszego .875, dla czynnika drugiego .876, dla czynnika trzeciego .850, dla czynnika czwartego .883 i dla czynnika piątego .631.

Do pomiaru znaczeń w życiu człowieka (sensu życia) wykorzystano Kwestionariusz Odkrywania i Poszukiwania Znaczeń (*The Meaning in Life Questionnaire*) opracowany przez Stegera i współpracowników (Steger i in., 2006) w adaptacji autora. Kwestionariusz ten składa się

z 10 pozycji, z czego 6 służy do pomiaru obecności znaczeń (np. „Rozumiem znaczenie mojego życia”), natomiast 4 pozycje służą do pomiaru znaczeń poszukiwanych („Poszukuję czegoś, co nadałoby mojemu życiu znaczenia”). Każda z pozycji narzędzia oceniana jest na siedmiostopniowej skali typu Likerta (od 1 – zupełnie nie zgadzam się do 7 – całkowicie zgadzam się). Jako wskaźnik znaczenia życia przyjmuje się średni wynik ze wszystkich pozycji skali. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha pomiaru znaczeń w życiu okazał się w badanej próbie zadawalający i wyniósł .89.

Do pomiaru temporalnego dystansu wobec siebie i preferowanego stylu życia wykorzystano autorski Inwentarz Preferowanych Stylów Życia (Bańka, 2010). Składa się on z 12 pozycji i mierzy cztery wymiary związane z konso-



Ryc. 4. Model CFA SSK19 dla rozwiązania 5. czynnikowego

lidacją statusu dorosłości w wymiarze temporalnym: styl transformacji przyszłościowej (5 pozycji) (np. „Staram się mieć plan dla każdego scenariusza przyszłości”), styl stabilizacji integrującej (2 pozycje) (np. „Swoje kroki życiowe zawsze staram się tak planować, aby wykorzystać wcześniej zdobyte doświadczenia”), styl transformacji terażniejszościowej (2 pozycje) (np. „Staram się korzystać z szans i możliwości, które niesie mi los”), styl stagnacyjny (3 pozycje) (np. „Wolę zajmować się tym co było niż martwić się tym, co przyniesie przyszłość”). Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha dla całości skali wyniósł .93, dla czynnika pierwszego .83, dla czynnika drugiego .46, dla czynnika trzeciego .54, dla czynnika czwartego .54. Każda z pozycji narzędzia oceniana jest na siedmiostopniowej skali typu Likerta (od 1 – całkowicie się nie zgadzam do 7 – całkowicie zgadzam się). Jako wskaźnik dystansu temporalnego dla każdego z pięciu typów orientacji czasowej preferowanego stylu życia przyjmuje się średni wynik ze wszystkich pozycji składających się na podskalę. Przyjęto hipotezę, że poczucie samoskuteczności w karierze będzie pozytywnie korelować z orientacją temporalną na terażniejszość.

Do pomiaru prokrastynacji decyzyjnej wykorzystano Rasina i współpracowników (2007) Skalę Bezdecyzyjności Ogólnej (*Shortened Indecisiveness Scale – IS*) w polskiej adaptacji autora. Kwestionariusz ten składa się z 11 pozycji określających różne formy bezdecyzyjności (np. „Często próbuję wykręcić się od podejmowania decyzji”). Każda z pozycji narzędzia oceniana jest na pięciostopniowej skali typu Likerta (od 1 – całkowicie się nie zgadzam się do 7 – całkowicie zgadzam się). Jako wskaźnik bezdecyzyjności ogólnej przyjmuje się średni wynik ze wszystkich pozycji skali. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha pomiaru znaczeń w życiu okazał się w badanej próbie zadowalający i wyniósł .86.

Do pomiaru postawy wobec przejścia z edukacji do pracy wykorzystano skalę Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PEZP) opracowaną przez A.Hauzińskiego (2012). Skala ta składa się z 14 pozycji mierzących trzy wymiary: 1 – eksplorację i ocenę własnych zasobów w sytuacji przejścia na rynek pracy, 2 – kompromisy w sytuacji wejścia na rynek pracy, 3 – ocenę barier wejścia na rynek pracy, 4 – konsekwencje podjęcia decyzji o zatrudnieniu. Każda z pozycji narzędzia oceniana jest na pięciostopniowej skali typu Likerta (od 1 – całkowicie się nie zgadzam się do 5 – całkowicie się zgadzam). Jako wskaźnik postawy wobec przejścia na rynek pracy przyjmuje się średni wynik ze wszystkich pozycji skali. Wynik niższy od średniej oznacza uogólnioną negatywną postawę wobec zadań stojących przed wchodzącym na rynek pracy. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha skali postaw wobec przejścia na rynek pracy wynosi .737.

#### WYNIKI I DYSKUSJA

Trafność SSK sprawdzano poprzez wykonanie analiz korelacji, poszukując w ten sposób związków między wynikami badanej skali i decyzyjnością kariery, stylem transformacji tożsamości ukierunkowanym na przyszłość (IPSZ Przyszłościowe), stylem transformacji tożsamości ukierunkowanym na terażniejszość (IPSZ Teraźniejszościowe), stylem transformacji tożsamości ukierunkowanym na integrację perspektyw czasowych (IPSZ Integracyjne), stylem transformacji tożsamości ukierunkowanym na stagnację rozwojową w ramach perspektywy czasu przeszłego (IPSZ Stagnacyjne), odkrywaniem i poszukiwaniem znaczeń, ekstrawersją, uogólnioną bezdecyzyjnością oraz uogólnioną postawą wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy. Jak widać z wyników zamieszczonych w Tabeli 5., ogólny wynik SSK jest silnie

**Tabela 5**

*Korelacje podskal Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK) ze skalami SDK, Transformacji Przyszłościowej (IPSZP), Transformacji Integryjnej (IPSZI), Transformacji Teraźniejszościowej (IPSZT), Transformacji Stagnacyjnej (IPSZS), Skali Poszukiwania Znaczeń (SPOZ), Poszukiwania Doznań (EKS), Bezdecyzyjności Uogólnionej (IS Rasina), Skali Postaw Wobec Przejścia do Pracy (PEZP)*

MODEL	SDK24	IPSZ Transf. Przyszł.	IPSZ Transf. Integr.	IPSZ Transf. Teraż.	IPSZ Transf. Stagn.	SPOZ	EKS	IS Rasina	PEZP
SSK19 całość	-.104** .006	-.104 .216	-.357** .003	.509** .000	-.108 .208	.405** .000	.176 .090	-.611** .000	.249* .028
Poczucie mocy konkurencyjnej	.198 .066	-.043 .373	.149 .130	-.377** .002	-.075 .186	-.118 .186	.115 .193	-.470** .000	.174 .094
Poczucie kompetencji w zarządzaniu karierą	-.017 .448	.177** .001	.431** .000	.531** .000	.181 .085	.454** .000	.212 .054	-.666** .000	.288* .014
Poczucie rynkowych wartości posiadanych kompetencji	.114 .194	-.099 .227	.338** .004	.440** .000	.104 .218	.420** .000	.078 .278	-.515** .000	.183 .083
Poczucie kompetencji edukacyjnych	.098 .230	-.197 .067	.266* .021	.370** .002	.016 .453	.353** .003	.200 .064	-.384** .001	.194 .071

N=159, \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

i ujemnie skorelowany z decyzywnością kariery. Wynik ten jest generalnie zgodny z oczekiwaniami i oznacza, że im wyższe są poziomy postrzeganej skuteczności własnej tym mniejsza jest decyzywność jednostek co do tego, czy są już dostatecznie gotowe do rozpoczęcia kariery zawodowej.

Z danych zamieszczonych w Tabeli 5 wynika, iż brak jest istotnych zależności między podskalami samoskuteczności w karierze a decyzywnością kariery jako całością. Może to świadczyć o tym, że w tym przypadku skala SSK funkcjonuje lepiej jako twór jednoczynnikowy. Z kolei dane zamieszczone w Tabeli 6., przedstawiające

nia skal ocen w tej ostatniej). Z kolei silna i istotna ujemna korelacja poczucia kompetencji w zarządzaniu karierą życiową (czynnik 4 SSK) z bezdecyzywnością uogólnioną jest zgodna z oczekiwaniami oraz dotychczasowymi badaniami w odniesieniu do relacji między paralizującymi działaniami i decyzje „czarnymi” myślami o byciu po studiach osobą bezrobotną a wysokim poczuciem skuteczności własnej w karierze (Bullock-Yowel i in., 2012). Korelacja między tymi dwiema podskalami świadczy o tym, że osoby z wyższymi poziomami poczucia skuteczności, a więc przekonane o swoich zdolnościach efektywnego kierowania własnym życiem zawodowym, żywią silniej-

**Tabela 6**  
Korelacje podskal Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK19) z podskalami Skali Decyzywności Kariery (SDK)

MODEL	Decyzywność uogólniona	Decyzywność informacyjna	Decyzywność emocjonalna	Decyzywność rozwojowa	Decyzywność w działaniu praktycznym
Poczucie rynkowej wartości kompetencji	.114 .393	-.257 .051	-.222 .094	.041 .759	-.046 .730
Poczucie mocy konkurencyjnej	-.006 .963	-.396* .002	-.327** .011	.007 .960	-.058 .664
Poczucie kompetencji edukacyjnych	.098 .459	-.277* .034	-.259 .048	-.041 .759	.043 .744
Poczucie kompetencji w zarządzaniu karierą życiową	-.321* .014	-.377** .004	-.241 .068	.169 .206	-.239 .072

N=366, \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

korelacje podskal Skali Samoskuteczności w Karierze i 5. podskal Skali Decyzywności Kariery wskazują na silne istotne zależności w trzech podskalach SSK. Poczucie mocy konkurencyjnej (czynnik 2) jest pozytywnie skorelowany z decyzywnością informacyjną, co oznacza, że zaufaniu jednostki do siebie w wymiarze potrzeby konkurencyjności z innymi na rynku pracy towarzyszy poczucie zgromadzenia dostatecznej ilości informacji o sobie i rynku pracy. Poczucie mocy konkurencyjnej jest też ujemnie skorelowane z decyzywnością emocjonalną, czyli z niskimi poziomami stabilności emocjonalnej w wizji tego, kim jednostka mogłaby być. Obydwie zależności ujemne są zgodne z oczekiwaniami oraz znajdują teoretyczne uzasadnienie, bowiem brak dostatecznej wiedzy o sobie i świecie, jak też wysokie poziomy lęku przed konsekwencjami decyzji w przyszłości wpisują się w teoretyczne ramy zależności prokrastynacji decyzyjnej oraz samooceny w formie skuteczności własnej (Millgram i Tenne, 2000; Creed, Muller i Patton, 2003; Koumoundourou, Koune-nou i Siavar, 2012). Ujemną istotnie korelację z podskala decyzywność informacyjna posiada również podskala SSK Poczucie Kompetencji Edukacyjnych oraz podskala Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą. Oznacza to, że im wyższa jest wykazywana przez podmiot świadomość posiadania adekwatnej wiedzy o sobie i świecie tym wyższe jest poczucie skuteczności własnej w karierze (wartość ujemna korelacji SSK i SDK wynika z odwróce-

nie przewidywania, iż wiedzą, czego chcą i jaką mają do spełnienia misję (Hirschi i Herrmann, 2013). Z kolei korelacja między bezdecyzywnością informacyjną oraz poczuciem kompetencji w zarządzaniu karierą zgodnie z przewidywaniami teoretycznymi świadczy o tym, że osoby mające poczucie słabej skuteczności własnej w karierze potrzebują zgromadzenia dodatkowych informacji o sobie i rynku pracy.

Wartości współczynników korelacji SSK oraz skali Odkrywania i Poszukiwania Znaczeń (SPOZ) wskazują, że także ten wymiar wiąże się dodatnio z postrzeganą skutecznością własną w karierze – z wynikiem ogólnym SSK, a także z wynikami w podskalach – Poczucie Mocy konkurencyjnej, Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą, Poczucie Rynkowych Wartości Posiadanych Kompetencji oraz Poczucie Kompetencji Edukacyjnych. Porównanie istotności różnic między współczynnikami korelacji wskazuje, że korelacja SSK jest istotna na najwyższym poziomie we wszystkich skalach. Można więc stwierdzić, że wyniki w SSK mają pozytywny związek z odkrywaniem i poszukiwaniem znaczeń w życiu. Oznacza to, że osoby o silnej konsolidacji tożsamości (Schwartz, 2007), a więc posiadające silne poczucie sensu i wartości życia, posiadają zarazem wysokie poczucie skuteczności własnej we wszystkich wymiarach przygotowania się do wejścia w pola karier.



Wbrew oczekiwaniom, które opierały się na przesłankach teoretycznych i empirycznych (Larson i Borgen, 2006; Hartman i Betz, 2007; Rottinghaus i in., 2012; Isik, 2012) odnośnie do związku między lękiem, i emocjonalnością i cechami Wielkiej Piątki a samoskutecznością w karierze, analizy korelacji nie ujawniły zbyt silnego związku między ekstrawertycznością mierzoną skalą EKS Costy i McCrae a SSK jako całością skali ( $r=.176$ ;  $p>.09$ ), jak i jej podskalami: Mocą Konkurencyjną ( $r=.11$ ;  $p>.19$ ), Kompetencjami w Zarządzaniu Karierą ( $r=.212$ ;  $p>.5$ ), Rynkową Wartością Posiadanych Kompetencji ( $r=.078$ ;  $p>.27$ ), Kompetencjami Edukacyjnymi ( $r=.20$ ;  $p>.6$ ). Mimo umiarkowanych korelacji tendencja między ekstrawertycznością a samoskutecznością w karierze okazała się znacząca, co pozwala zakładać, że istnieje zależność między brakiem lęku a poczuciem przygotowania do kariery.

Zgodnie z oczekiwaniami zarejestrowano bardzo wysokie korelacje ujemne między bezdecyzyjnością uogólnioną a samoskutecznością w karierze zarówno w odniesieniu do całości skali ( $r=-.611$ ;  $p>.000$ ), jak i jej podskal: Mocy Konkurencyjnej ( $r=-.470$ ;  $p>.000$ ), Kompetencji w Zarządzaniu Karierą ( $r=-.666$ ;  $p>.000$ ), Rynkowej Wartości Posiadanych Kompetencji ( $r=-.515$ ;  $p>.000$ ), Kompetencji Edukacyjnych ( $r=-.384$ ;  $p>.001$ ). Te wysokie współczynniki korelacji między bezdecyzyjnością ogólną a samoskutecznością w karierze pozwalają zakładać, że w okresie wczesnej dorosłości i w trakcie konsolidacji tożsamości statusu dorosłości istnieje silna zależność między uogólnioną bezdecyzyjnością a poczuciem przygotowania i gotowości do kariery zawodowej.

Zgodnie z oczekiwaniami zarejestrowano bardzo wysokie korelacje ujemne między bezdecyzyjnością uogólnioną a samoskutecznością w karierze zarówno w odniesieniu do całości skali ( $r=-.611$ ;  $p>.000$ ), jak i jej podskal: Mocy Konkurencyjnej ( $r=-.470$ ;  $p>.000$ ), Kompetencji w Zarządzaniu Karierą ( $r=-.666$ ;  $p>.000$ ), Rynkowej

Wartości Posiadanych Kompetencji ( $r=-.515$ ;  $p>.000$ ), Kompetencji Edukacyjnych ( $r=-.384$ ;  $p>.001$ ). Te wysokie współczynniki korelacji między bezdecyzyjnością ogólną a samoskutecznością w karierze pozwalają zakładać, że w okresie wczesnej dorosłości i w trakcie konsolidacji tożsamości statusu dorosłości istnieje silna zależność między uogólnioną bezdecyzyjnością a poczuciem przygotowania i gotowości do kariery zawodowej.

Również zgodnie z oczekiwaniami uzyskano istotną korelację dodatnią uogólnionej postawy wobec przejścia z edukacji zawodowej do pracy (PZEP) a samoskutecznością w karierze w odniesieniu do całości skali ( $r=.249$ ;  $p>.028$ ). Pozostałe korelacje choć nie przekroczyły progu istotności, to jednak wskazują na istnienie silnej tendencji do współzależności skuteczności własnej w karierze i pozytywnym nastawieniem do tranzycji rozwojowej, jaką jest przejście z edukacji zawodowej na rynek pracy i rozpoczęcie samodzielnego życia na własną rękę. Wyniki uzyskane w tym zakresie są zgodne z innymi podobnego typu badaniami, a mianowicie badaniami nad zależnością skuteczności własnej w karierze i orientacji na zatrudnialność (*employability orientation*) (Nauta i in., 2009) oraz przygotowaniem do zmiany zawodowej (*preparedness for occupational change*) (Schyns, 2004).

W celu sprawdzenia trafności skali SSK wykonano też obliczenia współczynnika korelacji ze Skalą Przywiązania do Zawodu (SPZ) (Hauziński i Bańka, 2013). Zgodnie z oczekiwaniami uzyskano bardzo wysokie korelacje dodatnie między samoskutecznością w karierze i przywiązaniem do zawodu (SPZ) zarówno w odniesieniu do całości skali ( $r=.126$ ;  $p>.008$ ), jak i między czterema podskalami SSK oraz czterema podskalami SPZ. Jak pokazuje Tabela 7. na szesnaście obliczonych współczynników korelacji 12 przekroczyło próg istotności. Obliczone współczynniki korelacji podskal SSK z podskalami SPZ świadczą wyraźnie o współzależności obydwu konstruktów.

Tabela 7

Korelacje podskal Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK) z podskalami Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ)

MODEL	Poczucie rynkowych wartości posiadanych kompetencji	Poczucie mocy konkurencyjnej	Poczucie kompetencji edukacyjnych	Poczucie kompetencji w zarządzaniu karierą
SPZ	-.307**	-.296**	-.388	-.133*
Przywiązanie afektywne	.000	.000	.000	.011
SPZ	.177**	.108*	.083	.207**
Przywiązanie trwałe	.000	.040	.111	.000
SPZ	-.124*	-.078	-.183***	-.045
Przywiązanie normatywne	.017	.138	.000	.387
SPZ	.107*	.181**	.099	.076
Przywiązanie lojalnościowe	.040	.001	.059	.145

$N=366$ , \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$

**PODSUMOWANIE**

Zaprezentowane w artykule wyniki trzech badań pozwalają przyjąć, że Skala Samoskuteczności w Karierze (SSK) charakteryzuje się satysfakcjonującymi właściwościami psychometrycznymi i może stanowić przydatne narzędzie do badania poczucia skuteczności własnej w karierze rozumianej jako poczucie adekwatności konsolidacji statusu tożsamości wokół wartości pracy i kariery zawodowej (Nauta i Kahn, 2007). Analizy psychometryczne wykazały, że SSK cechuje się wysoką trafnością czynnikową. Wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej sugerujące wielowymiarową strukturę skali zostały potwierdzone w konfirmacyjnej analizie czynnikowej. Jej wyniki dowodzą możliwości i zasadności przyjęcia rozwiązania zarówno z jednym czynnikiem, z trzema, czterema, jak i pięcioma skorelowanymi czynnikami stanowiącymi wymiary SSK. SSK uzyskała zadowalające wskaźniki rzetelności w dwóch niezależnych badaniach, co dowodzi satysfakcjonującej, wysokiej rzetelności narzędzia.

Badania nad trafnością skali wykazały, że SSK wiąże się istotnie z decyzywnością kariery, temporalnymi stylami transformacji (konsolidacji) statusu dorosłości, poszukiwaniem i odkrywaniem znaczeń, uogólnioną bezdecyzywnością, uogólnioną postawą wobec przejścia do pracy oraz przywiązania do zawodu. Wyniki te wskazują, że skuteczność własna w karierze, to znaczy ujawniane przez jednostki w dostosowanie do wejścia w pole kariery zawodowej (*self-efficacy occupational congruence*) (Tracey, 2010) oraz postrzegana skuteczność własna w szerzy roli zawodowej (*role breadth self-efficacy*) (Nauta i in., 2009) składają się na specyficzny styl rozwiązywania kryzysu normatywnego wczesnej dorosłości (Kuźnik, 2003).

W przyszłych badaniach warto byłoby sprawdzić jak funkcjonuje skala SSK jako predyktor sukcesu w realnych polach aktywności zawodowej. Uzyskane wyniki niniejszych badań, jak też wyniki badań nad współzależnością samoskuteczności zawodowej i efektywnością roli lidera (Shyns, 2004) czy też efektywnością jednostki jako pracownika (Cherian i Jacob, 2013) uzasadniają przypuszczenie, że skonstruowana skala może być dobrym predyktorem skuteczności funkcjonowania w realnych polach i rolach zawodowych. Ponadto, w dalszej perspektywie, zastosowanie SSK mogłoby być testowane w kontekście konsekwencji, jakie niesie dla dobrostanu i poczucia jakości życia (Derbis, 2003, 2006) kończenie edukacji zawodowej oraz wewnętrzny (rozwojowy) i kulturowy przymus przejścia na rynek pracy (Creed, Muller i Patton, 2003). Problem jest istotny z tego powodu, że systematycznie rośnie proporcja młodych ludzi, którzy wraz z końcem edukacji zawodowej, jak np. zakończeniem studiów, nie znajduje mimo szczyrych chęci swojego miejsca na rynku pracy (Bańka, 2012), w związku z czym nie są oni w stanie ostatecznie sfinalizować ostatniego zadania rozwojowego (Brzezińska, 2003), jakim jest konsolidacja statusu dorosłości na podstawie sprawdzenia w praktyce skuteczności dopasowania swoich wyborów w sferze zawodu i kariery zawodowej.

**LITERATURA**

- Abele, A.E., Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Arthur M.B., Rosseau D.M. (red.). (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Azis. S., Kamal, A. (2012). Task-specific occupational self-efficacy and occupational aspirations of arts and science students. *Journal of Behavioral Sciences*, 22, 2, 2012.
- Ballout, H.I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430911005708>
- Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A., Locke, E.A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1, 87-99. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Bańka A. (2004). Theory into practice of school to work transition: Promises and challenges for transnational vocational counselling. W: P. Hearterlt, A. Bańka, C. Noworol (red.), *Transition from the world of education to world of work*. Gratz: SAB-MTW.
- Bańka, A. (2005a). Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny. W: A. Bańka (red.), *Psychologia jakości życia*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2005c). *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Poznań: Wydawnictwo Print-B. Warszawa: Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A. (2010). Typy tożsamości wczesnej dorosłości z perspektywy orientacji czasowej preferowanych stylów życia. W: K. Popiołek, A. Hudzicka (red.), *Czas w życiu człowieka* (s. 101-117). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2012). Przedsiębiorczość w okresie adolescencji i wczesnej dorosłości. O formowaniu się tożsamości nowego typu. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne*. Warszawa: Difin.
- Bańka, A. (w druku). Prokrastynacja decyzyjna: Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Decyzywności Kariery (SDK). *Przegląd Psychologiczny*.

- Betz, N.E., Klein, K.L., Taylor, K.M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57. <http://dx.doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N.E., Hammond, M.S., Multon, K.D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13, 131-149.
- Borgen, F.H., Betz, N.E. (2008). Career self-efficacy and personality: linking career confidence and the healthy personality. *Journal of Career Assessment*, 16, 22-43.
- Brown, S.P., Ganesan, S., Chagalla, G. (2001). Self-efficacy as a moderator of information-seeking effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 86, 5, 1043-1051.
- Brzezińska, A. (2003). Stałość i zmiana jako konteksty rozwoju człowieka: O współzależności kontekstu, stylu życia i struktury Ja. W: R. Derbis (red.), *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przełomu* (s. 13-29). Częstochowa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie.
- Brzezińska, A.I., Piotrowski, K. (2010). Formowanie się tożsamości a poczucie dorosłości, gotowość do bliskich związków i poczucie koherencji. *Czasopismo Psychologiczne*, 16, 2, 265-274.
- Brzezińska, A.I., Piotrowski, K., Garbarek-Sawicka, E., Karowska, K., Muszyńska, K. (2010). Wymiary tożsamości a ich podmiotowe i kontekstowe korelaty. *Studia Psychologiczne*, 1, 81-93.
- Bullock-Yowel, E., Lindsay, A., McConnell, A., Campbell, M. (2012). Unemployed adult's thoughts, career self-efficacy, and interest: any similarity to college students? *Journal of Employment Counseling*, 49, 18-30.
- Burns, G. N., Jasinski, D., Dunn, S., Fletcher, D. (2013). Academic support services and career decision-making self-efficacy in student athletes. *Career Development Quarterly*, 61, 2, 161-167.
- Cherian, J., Jacob, J. (2013). Impact of self-efficacy on motivation and performance of employee. *International Journal of Business and Management*, 8, 14, 8-88.
- Creed, P.A., Muller, J., Patton, W. (2003). Living high school: the influence and consequence for psychological well-being and career related confidence. *Journal of Adolescence*, 26, 295-311.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Psychologia optymalnego doświadczenia*. Warszawa: Studio Emka.
- Čote, J.E. (2002). The role of identity capital in the transition to adulthood: The individualization thesis examined. *Journal of Youth Studies*, 5, 2, 117-134.
- Day, R., Allen, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 1, 72-91. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- Derbis, R. (2003). Jakość życia z pracą i bez pracy. W: R. Derbis (red.), *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przełomu*. Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie.
- Derbis, R. (red.). (2006). *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przełomu*. Częstochowa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie.
- Erikson, E. H. (1964). Human strength and the cycle of generations: W: E.H. Erikson (red.), *Insight and responsibility: Lectures on the ethical implications of psychoanalytic insight* (s. 11- 157). New York: Norton.
- Feldman, D.C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 15, 499-531. doi:10.1016/S1053-4822(03)00048-2
- Fouad, N., Cotter, E. W., Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17, 338-347. doi:10.1177/1069072708330678
- Frost, R.O., Shows, D.L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behaviour Research and Therapy*, 31, 683-692.
- Furedi, F. (2004). *Therapy culture: Cultivating vulnerability in an uncertain age*. NY: Routledge
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19, 1, 3-20.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedman, R., Asulin-Peretz, I. (2011) emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19, 3-20.
- Gushue, G.V., Clarke, C.P., Pantzer, K.M., Scanlan, K.R.L. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54, 307-317
- Hackett, G., Betz, N.E. (1981). A self efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hartman, R.O., Betz, N.E. (2007). The five-factor model and career self-efficacy: general and domain-specific relationships. *Journal of Career Assessment*, 15, 145-161.
- Hauziński, A. (2012). Założenia teoretyczne, konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PZEP). *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 2, 247-254.
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i charakterystyki psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czasopismo Psychologiczne*, 19, 2, 327-343.
- Haycock, L.A., McCarthy, P., Skay, C.L. (1998). Procrastination in college students: the role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling & Development*, 76, 317-324. <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6676.1998.tb02548.x>
- Hesketich, B. (2000). Time perspective in career-related choices: Application of time-discounting principles. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 62-84.
- Hirschi, A., Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 1, 51-60.
- Holland J.L., (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1208>
- Isik, E. (2012). The relationships of career decision self-efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychological Reports: Human Resources and Marketing*, 11, 3, 805-813. DOI. 10.2466/01.09.10. PRO.11.6.805-815
- Jadidian, A., Duffy, R.D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: An examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20, 2, 154-165.

- Jayawardena, C., Gregar, A. (2013). Career and knowledge management practices and occupational self-efficacy of elderly employees. Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital. *Knowledge Management & Organizational Learning* (s. 533-539).
- Jin, L., Watkins, D., Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 1, 47-52.
- Kadzikowska-Wrzosek, R. (2004). Pewni siebie są skuteczni. *Charaktery*, 4, 19-20.
- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: PWN.
- Koumoundourou, G.A., Kounenou, K., Siavar, E. (2012). Core self-evaluations, career decision self-efficacy, and vocational identity among Greek adolescents. *Journal of Career Development*, 39, 3, 269-286.
- Kuźnik, M. (2003). Tworzenie zorientowanych na przyszłość programów działań jako szansa przezwyciężenia kryzysu normatywnego we wczesnej dorosłości. W: R. Derbis (red.), *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przełomu* (s. 427-450). Częstochowa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie.
- LaPointe, K. (2010). Narrating career, positioning identity: Career identity as a narrative practice. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 1, 1-9.
- Larson, L.M., Borgen, F.H. (2006). Do personality traits contribute to vocational self-efficacy? *Journal of Career Assessment*, 14, 295-311.
- Lee, S.A., Park, H.S. (2012). Influence of temporal distance on the perceived importance of career-related self-efficacy and outcome expectations. *Career Development Quarterly*, 60, 3, 194-206.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. W: S.D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (3 wyd., s. 373-422). San Francisco.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 1, 36-49.
- Lent, R.W., Brown, S.D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4, 458-465.
- Maddux, J.E. (1995). *Self-efficacy, adaptation and adjustment – theory, research and application*. London: Plenum Press.
- Marcia, J.E. (1966). Development and validation of ego – identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 5, 551-558.
- Masten, A.S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238.
- Mądrzycki, T. (2002). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Millgram, N., Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14, 141-156.
- Nauta, M.M., Kahn, J.H., Angell, J.W., Cantrelli, E.A. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy. Is it one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49, 3, 290-301.
- Nauta, M.M., Kahn, J.H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decisions self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 5, 55-65.
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Dam, K., Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 82, 2, 233-251.
- Niu, H. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 13-36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.03.006>
- Osipow, S.H., Temple, R.D., Rooney, R.A. (1993). The short form of the task. Specific Occupational Self Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 1, 13-20.
- Paulsen, A.M., Betz, N.E. (2004). Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 52, 354-362. doi:10.1002/j.2161-0045.2004.tb00951.x
- Rassin, E., Muris, P., Franken, I., Smit, M., Wong, M. (2007). Measuring general indecisiveness. *Journal of Psychopathology & Behavioral Assessment*, 29, 1, 60-67.
- Rigotti, T., Schyns, B. and Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale; Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
- Rottinghaus, P.J., Buelow, K.L., Matyja, A., Schneider, M.R. (2012). The Career Future-Inventory – Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20, 2, 123-139.
- Schwartz, S.J. (2007). The structure of identity consolidation: multiple correlated construct or one subordinate construct. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 7, 1, 27-49.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. W: J. Weinman, S. Wright, M. Johnston (red.), *Measures in health psychology. A user's portfolio-Causal and control beliefs* (s. 35-37). Windsor, England: NFER-Nelson.
- Schyns, B. (2004). The influence of occupational self-efficacy on the relationship of leadership behavior and preparedness for occupational change. *Journal of Career Development*, 30, 4, 247-251.
- Schyns, B., von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219-241.
- Schyns, B., Sanders, K. (2005). Exploring gender differences in leaders' occupational self-efficacy. *Women in Management Review*, 20, 7, 513-523.
- Steger, M.F., Frazier, P., Oishi, S., Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 1, 80-93.
- Super, D. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.
- Super D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks i in. (red.), *Career choice and development* (2 wyd., s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

- Tracey, T.J.G. (2010). Interest and self-efficacy occupational congruence and career choice certainty. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 3, 441-447.
- Walker, T.L.; Tracey, T.J.G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 2, 150-158.
- Zawadzki, B. (2006). *Kwestionariusze osobowości. Strategie i procedura konstruowania*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i Mc Crae. Adaptacja polska*. Warszawa: Pracownia Testów PTP.
- Zhao, H., Seibert, S.E., Hills, G.E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1265-1272 <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1265>
- Zhao, X., Lim, V.K.G.; Teo, T.S.H. (2012). The long arm of job insecurity; its impact on career specific parenting behaviors and youth's career self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 3, 619-628.
- Zientek, I (2006). Poczucie własnej skuteczności w wymiarze międzykulturowym: ocean Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej. *Czasopismo Psychologiczne*, 12, 1, 61-71.