

# Przenoszenie przekonania o własnej skuteczności w nową rolę życiową: model moderacyjny i mediacyjny

Bohdan Rożnowski\*

Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

Paweł Kot

Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II

## PROJECTING SELF-EFFICACY BELIEFS TO A NEW ROLE IN LIFE: MEDIATION MODEL

The article tackles the issue of the mechanisms responsible for the contents of beliefs about oneself and their use in new situations. So far, this topic has been absent from Polish psychology. The subject of analyses were self-efficacy beliefs. The mechanisms of projecting such beliefs to new situations – social roles – were analyzed. It was assumed that the generalized level, i.e. generalized self-efficacy is a mediator in formulating the opinion about self-efficacy of an entity in a new situation. The research with the use of a set of questionnaires was conducted on a group of graduating students from several academic centers ( $N=281$ ). The results show mutual relations of self-efficacy beliefs in various areas of life and the mediating mechanism of projecting beliefs to new social roles.

**Key words:** self-efficacy beliefs, cognitive mechanisms, transition of youth to the labour market

### WCZEŚNIEJSZE DOŚWIADCZENIA, A KSZTAŁTOWANIE SIĘ PRZEKONANIA O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI W NOWEJ ROLI ŻYCIOWEJ

Obecnie modele i teorie psychologiczne silnie akcentują termin tranzycja (Adams, Hayes, Hopson, 1976; Nicholson, West, 1987; Schlossberg, Waters, Goodman, 1995) oznaczający radzenie sobie ze zmianą sytuacji życiowej często o bardzo dużym nasileniu (Poulin, Hackhausen, 2007). Badacze koncentrują się na wyjaśnianiu zjawiska i identyfikacji zasobów, które zwiększają szanse skutecznej tranzycji oraz redukują koszty tego procesu. Jedną z najważniejszych sytuacji przejścia w życiu człowieka jest moment rozpoczęcia samodzielnego życia i związanej z tym tranzycji z systemu edukacji na rynek pracy.

W tej sytuacji można wskazać na dwie grupy czynników: czynniki zewnętrzne (takie jak sytuacja ekonomiczna kraju czy bezrobocie panujące na rynku pracy), które znajdują się poza kontrolą jednostki, oraz czynniki podmiotowe, takie jak system poznawczy, style zawodowe (Kasparzak, 2012), wartości (Hauziński, 2015). Wśród tych pierwszych można wskazać na znaczącą rolę przekonania dotyczących siebie i świata (Bandura, 2000; Ca-

prara i inni, 2011; Łaguna, Oleś, Filipiuk, 2011). W kontekście badań nad tranzycją z edukacji na współczesny rynek pracy szczególnie istotne wydają się przekonania o posiadaniu kompetencji do radzenia sobie w nowych sytuacjach na rynku pracy. Potwierdzają to najnowsze teorie kariery (Briscoe, Hall, 2006; Savickas, 2012). Autorzy wskazują, że czynnikiem sukcesu kariery jest umiejętność zarządzania swoją karierą w sytuacji ciągłych zmian.

Aby zmierzyć się z wyzwaniem nowej sytuacji – byciem dorosłym, ważne są przede wszystkim umiejętności rozumienia własnego Ja, własnych działań i dokonań oraz umiejętność interpretowania przeszłych doświadczeń w kontekście otaczającej rzeczywistości (Beck, 2002; Bańka, 2011). Sposób w jaki człowiek spostrzega siebie i otaczający świat wpływa na to, w jaki sposób zachowuje się, jakie decyzje podejmuje i w jakim stopniu angażuje się w swoje działania (Bandura, 2000, Bandura, 2007). Bandura (1986) podkreśla, iż kluczową rolę w funkcjonowaniu osoby odgrywa jeden ze szczegółowych aspektów Ja, czyli przekonanie o własnej skuteczności. Jest to rodzaj subiektywnego sądu jednostki na temat posiadania przez nią umiejętności skutecznego działania w określonych sytuacjach lub realizacji określonego zadania (Bandura, 2007). Spostrzeganie siebie jako osoby będącej w stanie poradzić sobie z trudnościami i barierami występującymi na rynku pracy zwiększa szanse na skuteczną tranzycję (Lent, Brown, Hackett, 2000).

\*\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Bohdan Rożnowski, Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 20-950 Lublin, Al. Raclawickie 14 p. C-336, bohroz@kul.pl

W rozumieniu Bandury (2001) przekonanie o własnej skuteczności odnosi się do spostrzeganej zdolności wykonania konkretnego zadania lub osiągnięcia danego poziomu wykonania. Bandura (2000) zalecał dokonywanie pomiaru przekonania o własnej skuteczności w konkretnych sytuacjach, stąd jego zdaniem wyniki pomiaru należy interpretować w odniesieniu do konkretnych zadań i określonych sytuacji. Przyjęcie najbardziej specyficznej, ograniczonej do danej dziedziny oceny własnej skuteczności pozwala trafnie wyjaśniać i przewidywać zachowanie jednostki (Bandura, 2007).

Reakcją na bardzo szczegółowe badanie własnej skuteczności jest propozycja pomiaru uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (por. Schwarzer i Jerusalem, 1995; Bosse i in., 2002; Choi, 2005). Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności to zgeneralizowane, względnie stałe przekonanie jednostki o posiadaniu wystarczających kompetencji do skutecznego działania niezależnie od sytuacji (Schwarzer i Jerusalem, 1992). Odnosi się do przeświadczenia osoby, że jest zdolna do skutecznego działania w sytuacjach nowych, niejednoznacznych, nieprzewidywalnych czy stresujących (Schwarzer, 1997). Pozwala wyjaśnić szerszy kontekst funkcjonowania jednostki na zasadzie międzysytuacyjnych podobieństw w zachowaniu się (Schwarzer, Jerusalem, 1995). Potwierdzona w wielu badaniach (m. in. Chen, Gully, Eden, 2001; Judge, Erez, Bono, 1998; Scholz i inni, 2002; Markman, Baron, Balkin, 2005; Laguna, 2006) użyteczność uogólnionego i specyficznego przekonania o własnej skuteczności w przewidywaniu i wyjaśnianiu ludzkiego zachowania, zachęca badaczy do prób łączenia zalet tych dwóch podejść (Skaalvik, Skaalvik, 2004; Łuszczynska, 2004).

Kot i Rożnowski (2012) uważają, że przekonania o własnej skuteczności, podobnie jak inne struktury Ja np. samoocena (Rosenberg, 1989) lub tożsamość społeczna (Tajfel i Turner, 1979), mają hierarchiczną strukturę od uogólnionego przekonania niezależnego od sytuacji, poprzez przekonania bardziej specyficzne odnoszące się do ról społecznych czy pojedynczych dziedzin życia, aż do przekonania o skuteczności w radzeniu sobie z bardzo konkretnymi zadaniami. W związku z tym, przekonanie o własnej skuteczności może przyjmować wielopoziomą strukturę (Choi, 2005; Kot i Rożnowski, 2012).

Każda jednostka wykorzystuje swoje przekonanie o własnej skuteczności konfrontując się z rzeczywistością w wielu kontekstach. Człowiek jest zaangażowany w różne systemy, próbuje sprostać wielu, często rozbieżnym, oczekiwaniom i wymaganiom (Bronfenbrenner, 1979). Według Supera, Savickasa i Super (1996) człowiek w ciągu swojego życia pełni wiele różnych ról wynikających z wypełniania typowych zadań rozwojowych, procesu wzrastania, czy rozwiązywania poszczególnych kryzysów (Marcia, 1966; Inhelder i Piaget, 1999; Erikson i Erikson, 2002). Szczególnie w okresie wczesnej dorosłości mamy do czynienia z inicjowaniem dużej liczby ról społecznych (por. Santrock, 2007; Oleś, 2011). Z jednej strony nadal kontynuowane są role podjęte w dzieciń-

stwie i adolescencji: Dziecko, Uczeń, Kolega, ale dojrzałość umożliwia młodym ludziom realizację tych ról w sposób bardziej indywidualny i autonomiczny (Arnett, 2009). Z drugiej strony wraz z wejściem w dorosłość można zauważyć podjęcie nowych, kluczowych dla dorosłości zadań związanych z rolami Pracownika, Obywatela i Rodzica (Super i Larry, 1992).

Spośród wielu koncepcji występujących w psychologii rozwojowej (Inhelder, Piaget, 1999; Erikson, Erikson; 2002) oraz doradztwie zawodowym (Parsons, 1909; Roe, 1956, Holland, 1999) podejmowanie nowych ról społecznych w kontekście całościowego rozwoju zawodowego zostało najszerszej opisane przez Supera (1990). Super (Super i Larry, 1992) w „Tęczowym modelu kariery życiowej” uwzględnił strukturę całej palety ról pełnionych przez człowieka w poszczególnych fazach i cyklach zarówno życia osobistego, jak i zawodowego. Koncepcja ta zakłada, że w ciągu życia człowiek realizuje się w sześciu głównych rolach społecznych (Super, Savickas i Super, 1996). Zdaniem Supera (Super i Larry, 1992) podstawowe role społeczne i odpowiadające im główne aktywności osobiste i zawodowe to: Dziecko (relacje z rodzicami, pierwsze odgrywanie ról zawodowych), Uczeń/Student (zdobywanie wiedzy, uczestnictwo w różnych formach kształcenia, zdobywanie nowej wiedzy i kompetencji), Pracownik (planowanie i realizacja kariery, rozwój zawodowy, zarabianie pieniędzy), Głowa domu (tworzenie ogniska domowego, organizacja życia domu i rodziny), Wypoczywający (rekreacja w formie aktywnej i pasywnej, organizowanie dla siebie i innych czasu wolnego), Obywatel (obowiązki publiczne, obywatelskie i polityczne). Model ten był wykorzystywany w innych badaniach, niekiedy wprowadzano do niego modyfikacje polegające na dodawaniu kolejnych ról lub redukcji ich liczby (Savickas, 1994; Herr, 1997; Cossette i Allison, 2007).

W związku z dużą różnicą między dotychczas sprawowanymi rolami pod względem wymagań, oczekiwań i zachowań rodzi się pytanie: skąd się bierze u ludzi przekonanie o własnej skuteczności w poszczególnych rolach życiowych, a szczególnie tych, w których jednostka nie miała jeszcze możliwości doświadczyć własnych działań? Stąd potrzeba empirycznego zweryfikowania zależności między przekonaniem o własnej skuteczności w znanych rolach życiowych, a przekonaniem o własnej skuteczności w nowej roli, w przypadku młodzieży kończącej edukację. Niniejsze badanie będzie poświęcone wpływowi przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych (Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego i Obywatela) oraz uogólnionego przekonania o własnej skuteczności na formowanie się przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika.

Zarówno według Bandury (2007) reprezentującego stanowisko akcentujące konieczność rozpatrywania przekonania o własnej skuteczności w kontekście specyficznych zadań i sytuacji, jak i badaczy wskazujących na istnienie uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (Schwarzer i Jerusalem, 1995; Markman, Baron i Balkin, 2005) osobiste doświadczenia sukcesów lub

porażek stanowią najistotniejsze źródło przekonań o własnej skuteczności. Zdaniem Bandury (2000) źródłem kształtowania się przekonań o własnej skuteczności są jeszcze: uczenie się poprzez obserwacje (modelowanie), perswazja oraz stany fizjologiczne związane z emocjami towarzyszącymi danej aktywności. W teorii to osiągnięcie sukcesów w realizowaniu swoich świadomych celów pozwala najmocniej ukształtować przekonanie o sobie jako osobie skutecznej. W przypadku młodych ludzi, przygotowujących się dopiero od wejścia na rynek pracy, bezpośrednich doświadczeń jest niewiele.

Przekonania o własnej skuteczności kształtują się w trakcie rozwoju, a doświadczenia zdobyte we wcześniejszych etapach życia wpływają na funkcjonowanie człowieka w następnych etapach (Shikai i in., 2007). Do chwili podjęcia pierwszego zatrudnienia młodzi ludzie opierają się na własnych wyobrazeniach siebie jako pracownika, wyobrazeniach swoich przyszłych osiągnięć zawodowych, miejsca pracy i relacji z współpracownikami (Markus i Cross, 1990). Pojawia się zatem problem dotyczący sposobu kształtowania się przekonań o własnej skuteczności w nowych dla osoby obszarach. W tym kontekście jako bardzo istotne jawi się pytanie: w jaki sposób kształtują się przekonania o własnej skuteczności w nowych, nieznanych rolach życiowych, w których osoba nie ma doświadczeń lub posiada je w niewielkim stopniu? Uszczegóławiając je sformułowano następujące pytanie badawcze: w jaki sposób przekonania o własnej skuteczności ukształtowane w rolach, których osoba ma wcześniejsze doświadczenie są związane z kształtowaniem się przekonania o własnej skuteczności w nowej roli życiowej Pracownika?

## METODOLOGIA

Do badań wykorzystano Skalę Uogólnionej Własnej Skuteczności oraz Skalę Przekonań o Własnej Skuteczności w Rolach Życiowych, metryczkę oraz pytania pozwalające określić aktualną sytuację zawodową osób badanych.

Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES Schwarzera, Jerusalema (1995) w polskiej adaptacji Juczyńskiego (2001) służy do pomiaru siły ogólnego przekonania jednostki co do jej skuteczności w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Skala składa się z 10 twierdzeń, wszystkie mają charakter diagnostyczny i wchodzi w skład jednego czynnika. Badany ma za zadanie ustosunkować się do 10 twierdzeń poprzez wybranie jednej z 4 odpowiedzi, gdzie 1 – oznacza nie, 2 – raczej nie, 3 – raczej tak i 4 – tak. Suma wszystkich punktów składa się na ogólny wskaźnik poczucia własnej skuteczności i może osiągnąć wartości w granicach od 10 do 40 punktów. Ogólny wynik przy pomocy Tabeli Norm może zostać przekształcony na jednostki standaryzowane – steny i stosownie do własności charakteryzujących skalę stenową interpretowany. Rzetelność metody potwierdzono w licznych badaniach  $\alpha$  Cronbacha wersji polskiej wynosi  $\alpha=.78$  (Juczyński, 2001) w niniejszej próbie  $\alpha$  Cronbacha wynosi  $\alpha=.88$ .

Kolejną wykorzystaną metodą jest Skala Przekonań o Własnej Skuteczności w Rolach Życiowych, która stanowi podstawę do oceny przekonania o własnej skuteczności w pięciu wyróżnionych przez Supera rolach społecznych: Studenta, Pracownika, Głowy domu, Wypoczywającego oraz Obywatela. Narzędzie zostało skonstruowane do badań absolwentów szkół wyższych oraz osób znajdujących się w sytuacji tranzycji na rynek pracy, dlatego zostało wykorzystane w niniejszym badaniu. W skład Skali wchodzi 25 twierdzeń, które pogrupowane są w pięć czynników. Każdy z nich zawiera po 5 twierdzeń. Osoby badane odnoszą się każdego pytania za pomocą 6 stopniowej skali, gdzie: 1 – zdecydowanie nie, 2 – nie, 3 – raczej nie, 4 – raczej tak, 5 – tak, 6 – zdecydowanie tak. Wynik w danej skali uzyskuje się poprzez zsumowanie punktów przydzielonych w twierdzeniach wchodzących w jej skład. Im wyższy wynik w danej podskali, tym silniejsze jest przekonanie o własnej skuteczności w badanej roli. Możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w granicach od 5 do 30 punktów.

Narzędzie składa się z następujących skal mierzących przekonanie o własnej skuteczności w rolach:

1. Studenta – skala ta obejmuje stwierdzenia związane z przekonania o własnej skuteczności w zdobywaniu wiedzy, nauce nowego materiału oraz zaliczaniem egzaminów
2. Pracownika – twierdzenia wchodzące w skład tej skali dotyczą przekonania o własnej skuteczności w poszukiwaniu pracy, realizacji kariery zawodowej oraz funkcjonowaniu w środowisku pracy .
3. Głowy domu – twierdzenia wchodzące w skład tej skali odnoszą się do przekonania o własnej skuteczności w wykonywaniu zadań i obowiązków dotyczących domu i rodziny.
4. Wypoczywającego – skala ta obejmuje twierdzenia dotyczące przekonania o własnej skuteczności w aspekcie rekreacji, planowania i organizowania czasu wolnego.
5. Obywatela – twierdzenia wchodzące w skład tej skali dotyczą przekonania o własnej skuteczności w obszarze obowiązków publicznych, społecznych i politycznych.

Rzetelność kwestionariusza mierzona współczynnikiem  $\alpha$  Cronbacha dla poszczególnych podskal w niniejszym badaniu wynosiła  $\alpha=.86$  dla podskali Student,  $\alpha=.85$  dla podskali Pracownik,  $\alpha=.88$  dla Głowy domu,  $\alpha=.86$  dla Wypoczywającego oraz  $\alpha=.85$  dla podskali Obywatel.

Badanie przeprowadzono metodą papier-olówek na grupie 281 studentów z trzech ośrodków akademickich w Polsce: Warszawa, Lublin i Białystok. Osoby badane były studentami ostatnich lat studiów przygotowującymi się do tranzycji na rynek pracy. Wiek badanych osób mieścił się w przedziale 20 – 27 lat, ze średnią  $M=22.94$  i odchyleniem standardowym  $SD=2.01$ . W badanej grupie było 97 mężczyzn (34.5%) oraz 184 kobiety (65.5%). Na poziomie danych demograficznych nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic między studentami pochodzącymi z różnych miast Polski.

## WYNIKI BADAŃ

Całość grupy badanych podzielono na dwie części – posiadających i nieposiadających własnych doświadczeń na rynku pracy. Obie grupy porównano pod względem średnich wyników natężenia przekonania o własnej skuteczności w poszczególnych rolach społecznych (patrz Tabela 1).

Analiza testem *t*-Studenta dla prób niezależnych wskazała, że osoby bez doświadczenia w roli Pracownika różnią się istotnie statystycznie od osób posiadających takie doświadczenie w poziomie przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika  $t(279)=4.65$ ;  $p<.001$ ; Głowy domu  $t(231,32)=2.67$ ;  $p=.01$  i Wypoczywającego  $t(217,99)=2.45$ ;  $p=.02$  oraz uogólnionym przekonaniu o własnej skuteczności  $t(279)=3,36$ ;  $p<.001$ . Osoby posiadające doświadczenie w pracy zawodowej uzyskały istotnie statystycznie wyższy poziom uogólnionego przekonania o własnej skuteczności oraz poziom przekonania o własnej skuteczności w rolach Pracownika, Głowy domu i Wypoczywającego. W przypadku przekonania o własnej skuteczności w rolach Studenta  $t(279)=1.70$ ;  $p=.09$  i Obywatela  $t(279)=1.82$ ;  $p=.07$  różnica między osobami o różnym doświadczeniu w roli Pracownika była nieistotna statystycznie (według bardziej liberalnych statystyków można by ją uznać za istotną na poziomie tendencji).

WPŁYW PRZEKONAŃ O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI  
W ZNANYCH ROLACH NA PRZEKONANIE DOTYCZĄCE  
NOWEJ ROLI

Ponieważ wyniki okazały się istotne statystycznie w dalszych analizach traktowano je rozłącznie. Dla każdej z tych grup wykonano osobno liniową analizę regresji metodą wprowadzania zmiennych. Jednak wcześniej sprawdzono czy zmienne nie są ze sobą skorelowane wysoko co uniemożliwiłoby przeprowadzenie równań regresji.

Wszystkie analizowane osobno dla obu grup korelacje są na poziomie umiarkowanym. Oznacza to, że wysoki

wynik w poszczególnej roli życiowej oraz uogólnionym przekonaniu o własnej skuteczności osób przygotowujących się do tranzycji wiąże się z wyższym przekonaniem o własnej skuteczności w pozostałych rolach. Najsilniejsze korelacje (.54 do .67) wystąpiły między uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności a przekonaniem o własnej skuteczności w poszczególnych rolach życiowych.

W grupie osób bez doświadczenia pracy przeprowadzono analizę regresji, w której predyktorami były przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych w których osoba posiadała doświadczenie (Student, Głowa domu, Wypoczywający i Obywatel), a zmienną zależną było przekonanie o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. Wyniki analizy regresji w grupie osób nieposiadających doświadczenia pracy zarobkowej w swoim życiu zawiera Tabela 2.

Zaproponowany model okazał się być dobrze dopasowany do danych  $F(4,112)=25.67$ ;  $p=.01$  i wyjaśnia 46% wariancji zmiennej zależnej ( $R^2=.46$ ). Na podstawie współczynników regresji stwierdzono, że istotnymi predyktorami są przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta ( $\beta=.22$ ;  $p=.02$ ); Wypoczywającego ( $\beta=.24$ ;  $p=.02$ ) oraz Obywatela ( $\beta=.25$ ;  $p=.005$ ). Współczynniki standaryzowane  $\beta$  wskazują, że im wyższy poziom przekonań o własnej skuteczności w rolach, tym wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika.

W grupie osób posiadających doświadczenie pracy zarobkowej w swoim życiu przeprowadzono analizę regresji, w której predyktorami były przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych w których osoba posiadała doświadczenie (Student, Głowa domu, Wypoczywający i Obywatel), a zmienną zależną było przekonanie o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. Wyniki analizy regresji w grupie osób posiadających doświadczenie pracy zarobkowej w swoim życiu zawiera Tabela 3.

Zaproponowany model okazał się być dobrze dopasowany do danych  $F(4,158)=34.01$ ;  $p<.001$  i wyjaśnia 44% wariancji zmiennej zależnej ( $R^2=.44$ ). Na podstawie współczynników regresji stwierdzono, że istotnymi

Tabela 1

Statystyki opisowe oraz wartości testów istotności różnic między poziomem przekonania o własnej skuteczności w poszczególnych rolach życiowych i uogólnionym przekonaniu o własnej skuteczności w grupach osób posiadających i pozbawionych doświadczenia w roli Pracownika ( $N=281$ )

Przekonanie o własnej skuteczności	Osoby posiadające doświadczenie w roli Pracownika		Osoby bez doświadczenia w roli Pracownika		<i>t</i> -Studenta		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Student	23.68	3.94	22.83	4.44	1.70 <sup>a</sup>	279.0	.09
Pracownik	23.28	3.72	21.15	3.90	4.65 <sup>a</sup>	279.0	<.001
Głowa domu	24.92	3.68	23.64	4.14	2.67 <sup>b</sup>	231.3	.01
Wypoczywający	21.88	4.43	20.39	5.41	2.45 <sup>c</sup>	217.9	.02
Obywatel	21.44	4.29	20.49	4.35	1.82 <sup>a</sup>	279.0	.07
GSES	31.76	4.77	29.84	4.56	3.36 <sup>a</sup>	279.0	<.001

<sup>a</sup>*df*= 279, <sup>b</sup>*df*=231.3, <sup>c</sup>*df*=217.9

**Tabela 2**

Wyniki analizy regresji przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika w grupie osób bez doświadczeń pracy zarobkowej w swoim życiu

Model	Współczynniki niestandardowe		Współczynniki standardowe	t	p
	B	Błąd standardowy	$\beta$		
1 (Stała)	5.47	1.76		3.11	.001
Student	.19	.08	.22	2.36	.02
Głowa domu	.13	.09	.14	1.53	.13
Wypoczywający	.17	.07	.24	2.33	.02
Obywatel	.22	.08	.25	2.83	.005

predyktorami są przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta ( $\beta=.46$ ;  $p<.001$ ); Głowy domu ( $\beta=.98$ ;  $p=.04$ ) oraz Obywatela ( $\beta=.25$ ;  $p<.001$ ). Współczynniki standaryzowane  $\beta$  wskazują, że im wyższy poziom przekonań o własnej skuteczności w rolach, tym wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika.

Jak widać z porównania obu modeli w grupie posiadającej doświadczenie zawodowe silniejszy wpływ ma przekonanie o skuteczności w roli Studenta ( $\beta_1=.22$ ;  $\beta_2=.46$ ). Zmniejsza się jednocześnie wpływ roli wypoczywającego ( $\beta_1=.24$ ;  $\beta_2=.07$ ).

#### MODERACYJNA I MEDIACYJNA ROLA UOGÓLNIONEGO PRZEKONANIA O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI W KSZTAŁTOWANIU PRZEKONANIA SIĘ O WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI W ROLI PRACOWNIKA

Mimo, iż prosta regresja dobrze wyjaśniała wariancję zmiennej zależnej jaką było przekonanie o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika przy użyciu przekonań o własnej skuteczności w rolach lepiej znanych, w których osoby deklarowały większe doświadczenie w kolejnych analizach uwzględniono oddziaływanie uogólnionego przekonania o własnej skuteczności.

O moderacji można mówić, gdy moderator wyprzeda pojawienie się związku między zmiennymi, czyli mode-

rator występuje chronologicznie wcześniej niż zmienna niezależna. W niniejszym badaniu moderatorem jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności. Efekt moderacji występuje wówczas gdy siła lub kierunek związku między zmiennymi, w tym wypadku przekonaniami o własnej skuteczności w rolach lepiej znanych (Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego i Obywatela) i przekonaniem o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika zmieniają się w zależności od poziomu trzeciej, czyli uogólnionego przekonania o własnej skuteczności. Analizy te podobnie jak poprzednie przeprowadzono osobno dla grup osób posiadających doświadczenie pracy w swoim życiu i go pozbawionych. Wprowadzenie ogólnego modelu z wszystkimi zmiennymi w postaci ról życiowych spowodowało niedoidentyfikowanie modelu, prawdopodobnie z powodu zbyt dużej liczby zmiennych w stosunku do analizowanych zależności oraz z małą liczbą osób po podziale na dwie grupy. Ostatecznie test interakcji przeprowadzono osobno dla każdej z ról życiowych. Test interakcji wpływu dwóch zmiennych (uogólnionego przekonania o własnej skuteczności i przekonania w poszczególnej roli życiowej) na zmienną zależną jaką jest przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika przeprowadzono z wykorzystaniem pakietu statystycznego AMOS. Wyniki przeprowadzonych analiz wskazują, że zarówno uogólnione przekonanie o własnej skutecz-

**Tabela 3**

Wyniki analizy regresji przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika w grupie osób posiadających doświadczenia pracy zarobkowej w swoim życiu

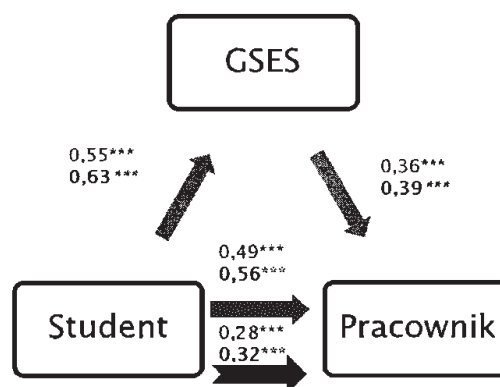
Model	Współczynniki niestandardowe		Współczynniki standardowe	t	p
	B	Błąd standardowy	$\beta$		
1 (Stała)	3.55	1.81		1.96	.05
Student	.44	.06	.46	6.95	<.001
Głowa domu	.14	.07	.14	2.05	.04
Wypoczywający	.06	.07	.07	.98	.33
Obywatel	.22	.06	.25	3.89	<.001

ności jak i przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego oraz Obywatela samodzielnie wywierają istotny wpływ rzędu  $\beta=.29$  do  $\beta=.47$ ; natomiast wpływ interakcji jest za każdym razem zdecydowanie słabszy (nie przekracza  $\beta=.10$ ). Nie jest przy tym istotny statystycznie (jedynie w przypadku interakcji roli Studenta i Wypoczywającego w grupie osób posiadających doświadczenie pracy interakcja ta była na granicy istotności statystycznej). Rezultat interakcji okazał się nie mieć znaczącego wpływu na wartość współczynnika  $R^2$ , który nie zmienił się w stosunku do wyniku wpływu obydwu efektów głównych. W związku z tym uznano za niepotrzebną szczegółową prezentację uzyskanych wyników analizy interakcji.

W kolejnej analizie została podjęta próba rozstrzygnięcia czy uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jest mediatorem relacji przekonania o własnej skuteczności w poszczególnych rolach życiowych na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika. W tym etapie analiz zmienną niezależną kolejno były wyniki w poszczególnych skalach przekonań o własnej skuteczności w rolach Studenta, Głowy domu, Obywatela i Wypoczywającego, mediatorem uogólnione przekonanie o własnej skuteczności (wynik w skali GSES), natomiast zmienną zależną – przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika. Model mediacji testowano osobno w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika i posiadających takie doświadczenie. Analizę regresji przeprowadzono przy użyciu SPSS *Macro for Simple Mediation* zaproponowanego przez Preachera i Hayesa (2004). Daje on również możliwość wyliczenia wartości testu Sobela.

W pierwszej kolejności weryfikacji poddano model mediacji uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (GSES) pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w roli Studenta a przekonaniem o własnej skuteczności w roli Pracownika osobno w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika i posiadających takie doświadczenie (Rycina 1).

W pierwszej analizie regresji potwierdzono bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta i przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika w grupie osób pozbawionych doświadczenia w pracy zawodowej  $\beta=.49$ ;  $t(115)=7.17$ ;  $p<.001$ . Oznacza to, że osoby o wyższym nasileniu przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. W drugim równaniu regresyjnym przekonanie o własnej skuteczności w roli Studenta było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności  $\beta=.55$ ;  $t(115)=6.92$ ;  $p<.001$ . Dodatkowo mediator – uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w istotny sposób wpływa na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.36$ ;  $t(115)=4.98$ ;  $p<.001$ . Ponieważ obydwie ścieżki uwzględniające uogólnione przekonanie o własnej skuteczności niniejszej analizie okazały się istotne przetestowano istotność efektu mediacji  $F(2,114)=43.00$ ;  $p<.001$ ;  $R^2=.43$ ;  $R^2$  skor=.42. Uzyskane wyniki wskazują, że bezpośredni efekt od-



\*\*\*  $p<.001$

Ryc. 1. Model mediacyjny uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (GSES) pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w roli Studenta i w roli Pracownika w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika i posiadających takie doświadczenie (pogrubienie)

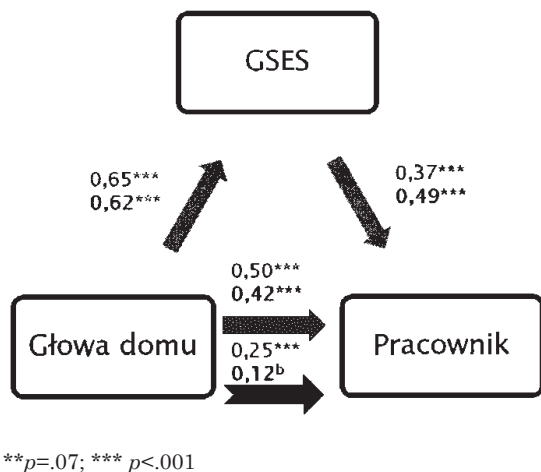
działywania przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika staje się zdecydowanie słabszy po uwzględnieniu mediatora uogólnionego przekonania o własnej skuteczności  $\beta=.28$ ;  $t(115)=3.92$ ;  $p<.001$ . Wartość testu Sobela okazała się istotna statystycznie  $z=4.02$ ;  $p<.001$ . Występuje częściowa mediacja uogólnionego przekonania o własnej skuteczności, gdyż test Sobela jest istotny statystycznie, ale wartość  $\beta$  w drugiej regresji zmiennej niezależnej na zależną obniżyła się tylko częściowo i nadal pozostała istotna statystycznie. Model wyjaśnia 42% wariancji, gdy prosta regresja, bez udziału mediatora pozwalała na wyjaśnienie 34% wariancji.

W grupie osób posiadających uprzednie doświadczenie w pracy zawodowej w pierwszej analizie regresji potwierdzono bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta i przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika ( $\beta=0,56$ ;  $t(162)=9,61$ ;  $p<0,001$ ). Oznacza to, że osoby o wyższym nasileniu przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. W drugim równaniu regresyjnym przekonanie o własnej skuteczności w roli Studenta było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności [ $\beta=.63$ ;  $t(162)=7.83$ ;  $p<.001$ ]. Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w istotny sposób wpływa na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika [ $\beta=.39$ ;  $t(162)=8.07$ ;  $p<.001$ ]. Ponieważ obydwie ścieżki uwzględniające uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w niniejszej analizie okazały się istotne przetestowano istotność efektu mediacji  $F(2,161)=97.12$ ;  $p<.001$ ;  $R^2=.55$ ;  $R^2$  skor=.54.

Uzyskane wyniki wskazują, że bezpośredni efekt od-

Studenta na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika staje się zdecydowanie słabszy po uwzględnieniu mediatora uogólnionego przekonania o własnej skuteczności  $\beta=.32$ ;  $t(162)=5.43$ ;  $p<.001$ . Wartość testu Sobela okazała się istotna statystycznie ( $z=5.60$ ;  $p<.001$ ). Występuje częściowa mediacja uogólnionego przekonania o własnej skuteczności, gdyż test Sobela jest istotny statystycznie, ale wartość  $\beta$  w drugiej regresji zmiennej niezależnej na zależną obniżyła się tylko częściowo i nadal pozostała istotna statystycznie. Model wyjaśnia 54% wariancji, gdy prosta regresja, bez udziału mediatora pozwalała na wyjaśnienie jedynie 36% wariancji.

W kolejnej analizie weryfikacji poddano model mediacji uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (GSES) pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w roli Głowy domu a przekonaniem o własnej skuteczności w roli Pracownika osobno w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika i posiadających takie doświadczenie (Rycina 2).



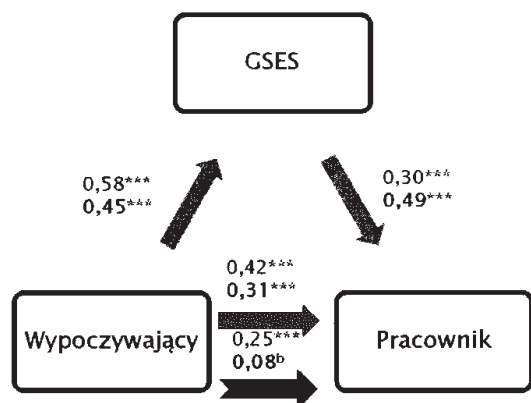
Ryc. 2. Model mediacyjny uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (GSES) pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w Głowy domu i w roli Pracownika w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika (kolor czarny) i posiadających takie doświadczenie (pogrubienie)

Na wynikach uzyskanych w grupie osób nie posiadających doświadczenia w roli Pracownika potwierdzono pierwszą analizę regresji. Analiza ta wykazała bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu i przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.50$ ;  $t(115) = 6.67$ ;  $p<.001$ . Oznacza to, że osoby o wyższym nasileniu przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika. W drugim równaniu regresji przekonanie o własnej skuteczności w roli Głowy domu było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności  $\beta=.65$ ;  $t(115)=7.82$ ;  $p<.001$ . Dodatkowo mediator – uogólnione przekonanie o własnej skuteczności

w istotny sposób wpływa na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.37$ ;  $t(115)=4.88$ ;  $p<.001$ ). Obydwie ścieżki uwzględniające uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w niniejszej analizie okazały się istotne, dlatego przetestowano istotność efektu mediacji  $F(2,114)=38.64$ ;  $p<.001$ ;  $R^2=.49$ ;  $R^2$  skor=.39. Uzyskane wyniki wskazują, że bezpośredni efekt oddziaływania przekonania o własnej skuteczności jako Głowa domu na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika staje się zdecydowanie słabszy po uwzględnieniu mediatora jakim jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności  $\beta=.25$ ;  $t(115)=3.02$ ;  $p<.001$ . Wartość testu Sobela okazała się istotna statystycznie ( $z=6.67$ ;  $p<.001$ ). W związku z tym, iż test Sobela jest istotny statystycznie, ale wartość  $\beta$  w drugiej regresji przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika obniżyła się tylko częściowo i nadal pozostała istotna statystycznie występuje częściowa mediacja uogólnionego przekonania o własnej skuteczności. Model wyjaśnia 40% wariancji, gdy prosta regresja, bez udziału mediatora pozwalała na wyjaśnienie jedynie 28% wariancji.

W grupie osób posiadających doświadczenie pierwszą analizą regresji potwierdzono bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu i przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.42$ ;  $t(162)=5.84$ ;  $p<.001$ . Oznacza to, że osoby o wyższym nasileniu przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika. W drugim równaniu regresji przekonanie o własnej skuteczności w roli Głowy domu było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności  $\beta=.62$ ;  $t(162)=6.87$ ;  $p<.001$ . Dodatkowo mediator – uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w istotny sposób wpływa na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.49$ ;  $t(162)=9.60$ ;  $p<.001$ ). Obydwie ścieżki uwzględniające uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w niniejszej analizie okazały się istotne, dlatego przetestowano istotność efektu mediacji  $F(2,161)=72.01$ ;  $p<.001$ ;  $R^2=.47$ ;  $R^2$  skor=.39. Uzyskane wyniki wskazują, że bezpośredni efekt oddziaływania przekonania o własnej skuteczności jako Głowa domu na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika staje się zdecydowanie słabszy i nieistotny statystycznie po uwzględnieniu mediatora jakim jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności  $\beta=.12$ ;  $t(162)=1.86$ ;  $p=.07$ . Wartość testu Sobela okazała się istotna statystycznie ( $z=5.57$ ;  $p<.001$ ). W związku z tym, iż test Sobela jest istotny statystycznie, a wartość  $\beta$  po uwzględnieniu wpływu uogólnionego przekonania o własnej skuteczności w regresji przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika obniżyła się i przestała być istotna statystycznie występuje całkowita mediacja uogólnionego przekonania o własnej skuteczności. Model wyjaśnia 48% wariancji, gdzie prosta regresja, bez udziału mediatora pozwalała na wyjaśnienie jedynie 18% wariancji.

W trzeciej analizie zakładano mediację uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (GSES) pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego a przekonaniem o własnej skuteczności w roli Pracownika (Rycina 3). Analizę przeprowadzono osobno w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika i posiadających takie doświadczenie.



Ryc. 3. Model mediacyjny uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (GSES) pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego i w roli Pracownika w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika (kolor czarny) i posiadających takie doświadczenie (pogrubienie)

Wstępna analiza regresji w grupie osób nie posiadających doświadczenia w roli Pracownika potwierdziła bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego i przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.42$ ;  $t(115)=7.99$ ;  $p<.001$ . Oznacza to, że osoby o wyższym nasileniu przekonania o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika. W drugim równaniu regresji przekonanie o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności  $\beta=.58$ ;  $t(115)=10.51$ ;  $p<.001$ . Dodatkowo uogólnione przekonanie o własnej skuteczności (mediator) w istotny sposób wpływa na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.30$ ;  $t(115)=3.51$ ;  $p<.001$ . Obydwie ścieżki uwzględniające uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w niniejszym badaniu okazały się istotne dlatego przetestowano istotność efektu mediacji  $F(2,144)=41.22$ ;  $p<.001$ ;  $R^2=.42$ ;  $R^2$  skor=.41. Uzyskane wyniki wskazują, że bezpośredni efekt oddziaływania przekonania o własnej skuteczności jako Wypoczywający na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika staje się zdecydowanie słabszy po uwzględnieniu mediatora jakim jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności  $\beta=.25$ ;  $t(115)=3.52$ ;  $p<.001$ . Wartość testu Sobela okazała się istotna statystycznie ( $z=3.32$ ;  $p<.001$ ).

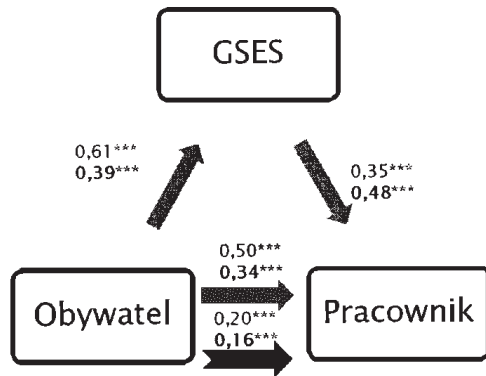
W związku z tym, iż test Sobela jest istotny statystycznie, ale wartość  $\beta$  w regresji przekonania o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika po uwzględnieniu mediatora obniżyła się tylko częściowo i nadal pozostała istotna statystycznie, co wskazuje, że występuje tylko częściowa mediacja uogólnionego przekonania o własnej skuteczności. Model wyjaśnia 41% wariancji, gdzie prosta regresja, bez udziału mediatora pozwalała na wyjaśnienie 36% wariancji.

W grupie osób posiadających doświadczenia pierwszą analizą regresji potwierdzono bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w roli Głowy domu i przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.31$ ;  $t(162)=5.09$ ;  $p<.001$ . Oznacza to, że osoby o wyższym nasileniu przekonania o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika. W drugim równaniu regresji przekonanie o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności  $\beta=.45$ ;  $t(162)=5.87$ ;  $p<.001$ . Dodatkowo uogólnione przekonanie o własnej skuteczności (mediator) w istotny sposób wpływa na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.49$ ;  $t(162)=10.10$ ;  $p<.001$ . Obydwie ścieżki uwzględniające uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w niniejszym badaniu okazały się istotne dlatego przetestowano istotność efektu mediacji  $F(2,161)=72.16$ ;  $p<.001$ ;  $R^2=.47$ ;  $R^2$  skor=.46. Uzyskane wyniki wskazują, że bezpośredni efekt oddziaływania przekonania o własnej skuteczności jako Wypoczywający na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika staje się zdecydowanie słabszy po uwzględnieniu mediatora jakim jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności  $\beta=.08$ ;  $t(162)=1.65$ ;  $p=.10$ . Wartość testu Sobela okazała się istotna statystycznie ( $z=5.05$ ;  $p<.001$ ). W związku z tym, iż test Sobela jest istotny statystycznie, a wartość  $\beta$  po uwzględnieniu wpływu mediatora (uogólnionego przekonania o własnej skuteczności) w regresji przekonania o własnej skuteczności w roli Wypoczywającego na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika znacznie obniżyła się i przestała być istotna statystycznie występuje całkowita mediacja uogólnionego przekonania o własnej skuteczności. Model wyjaśnia 48% wariancji, gdzie prosta regresja, bez udziału mediatora pozwalała na wyjaśnienie jedynie 13% wariancji.

Testowano również mediacyjny wpływ uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (GSES) na relację między przekonaniem o własnej skuteczności w roli Obywatela a przekonaniem o własnej skuteczności w roli Pracownika w grupach osób bez doświadczenia w roli Pracownika i posiadających takie doświadczenie (Rycina 4).

Analiza regresji w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika potwierdziła bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela i przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.50$ ;  $t(115)=7.11$ ;  $p<.001$ . Oznacza to, że osoby o wyższym nasi-





Ryc. 4. Model mediacyjny uogólnionego przekonania o własnej skuteczności (GSES) pomiędzy przekonaniem o własnej skuteczności w roli Obywatela i w roli Pracownika w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika (kolor czarny) i posiadających takie doświadczenie (pogrubienie)

leniu przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika. W drugim równaniu regresji przekonanie o własnej skuteczności w roli Obywatela było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności  $\beta=.61$ ;  $t(115)=7.74$ ;  $p<.001$ ). Dodatkowo uogólnione przekonanie o własnej skuteczności (mediator) w istotny sposób wpływa na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.35$ ;  $t(115)=4.73$ ;  $p<.001$ ). Obydwie ścieżki uwzględniające uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w niniejszym badaniu okazały się istotne, dlatego przetestowano istotność efektu mediacji tej zmiennej  $F(2,114)=41.12$ ;  $p<.001$ ;  $R^2=.42$ ;  $R^2 \text{ skor} = .41$ . Uzyskane wyniki wskazują, że bezpośredni efekt oddziaływania przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika staje się zdecydowanie słabszy po uwzględnieniu mediatora jakim jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności  $\beta=.27$ ;  $t(115)=3.51$ ;  $p<.001$ . Wartość testu Sobela okazała się istotna statystycznie ( $z=4.01$ ;  $p<.001$ ). W związku z tym, iż test Sobela jest istotny statystycznie, ale wartość  $\beta$  w regresji przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika po uwzględnieniu mediatora obniżyła się tylko częściowo i nadal pozostała istotna statystycznie można uznać występowanie częściowej mediacji uogólnionego przekonania o własnej skuteczności. Model wyjaśnia 41% wariancji, gdzie prosta regresja, bez udziału mediatora pozwalała na wyjaśnienie 31% wariancji.

Analiza regresji w grupie osób posiadających doświadczenie potwierdziła bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela i przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.34$ ;  $t(162)=5.56$ ;  $p<.001$ . Oznacza to, że osoby o wyższym na-

sileniu przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika. W drugim równaniu regresji przekonanie o własnej skuteczności w roli Obywatela było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności  $\beta=.39$ ;  $t(162)=4.75$ ;  $p<.001$ ). Dodatkowo uogólnione przekonanie o własnej skuteczności (mediator) w istotny sposób wpływa na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika  $\beta=.48$ ;  $t(162)=10.28$ ;  $p<.001$ ). Obydwie ścieżki uwzględniające uogólnione przekonanie o własnej skuteczności w niniejszym badaniu okazały się istotne, dlatego przetestowano istotność efektu mediacji tej zmiennej  $F(2,161)=78.55$ ;  $p<.001$ ;  $R^2=.50$ ;  $R^2 \text{ skor}=.48$ . Uzyskane wyniki wskazują, że bezpośredni efekt oddziaływania przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika staje się zdecydowanie słabszy po uwzględnieniu mediatora jakim jest uogólnione przekonanie o własnej skuteczności  $\beta=.16$ ;  $t(162)=3.09$ ;  $p<.001$ . Wartość testu Sobela okazała się istotna statystycznie ( $z=4.30$ ;  $p<.001$ ). W związku z tym, iż test Sobela jest istotny statystycznie, ale wartość  $\beta$  w regresji przekonania o własnej skuteczności w roli Obywatela na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika po uwzględnieniu mediatora obniżyła się tylko częściowo i nadal pozostała istotna statystycznie można uznać występowanie częściowej mediacji uogólnionego przekonania o własnej skuteczności. Model wyjaśnia 48% wariancji, gdzie prosta regresja, bez udziału mediatora pozwalała na wyjaśnienie jedynie 16% wariancji.

## DYSKUSJA WYNIKÓW

Jak wynika z przedstawionych wyników badane osoby deklarowały najniższe doświadczenie w roli Pracownika. Deklarowane doświadczenie w tej roli nie przełożyło się na najniższy poziom siły przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika. Poziom przekonania o własnej skuteczności w tej roli liczony dla całej grupy był niższy od poziomu przekonania w rolach Głowy domu i Studenta, ale wyższy, niż w rolach Obywatela i Wypoczywającego. Role te według Supera (1990) podejmowane są wcześniej przez młodych ludzi niż rola Pracownika, więc młodzi ludzie powinni mieć w nich więcej doświadczeń, które przekładają się na kształtowanie się przekonania o własnej skuteczności (Bandura, 2000).

Mimo, iż badaną grupę stanowili studenci przygotowujący się do tranzycji na rynek pracy to jednak większość z nich posiadała już doświadczenie pracy zarobkowej. Podejmowanie pracy zarobkowej oznacza, że część osób posiada doświadczenie w roli Pracownika i rola ta nie stanowi dla nich zupełnej nowości. W społeczno-poznawczej koncepcji człowieka doświadczenie pełni istotną rolę wpływającą na przekonanie o własnej skuteczności (Bandura, 2001). Analiza porównawcza poziomu przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych i uogólnionego przekonania o własnej osób posiadają-

cych doświadczenie pracy zarobkowej i go pozbawionych wykazały istotne statystycznie różnice między tymi grupami. Studenci posiadający już doświadczenie pracy zarobkowej charakteryzowali się wyższym poziomem przekonania o własnej skuteczności w rolach: Pracownika, Głowy domu, Wypoczywającego, niż ich rówieśnicy nie posiadający takich doświadczeń. Dodatkowo osoby posiadające doświadczenie pracy zarobkowej miały wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności (na poziomie tendencji) w rolach Studenta i Obywatela co może sugerować możliwość zależności od roli Pracownika do innych ról. Również w przypadku uogólnionego przekonania o własnej skuteczności osoby z doświadczeniem pracy zarobkowej charakteryzowały się wyższym poziomem jego nasilenia niż osoby bez doświadczenia.

Uzyskane dane przekonują, że studenci posiadający doświadczenie pracy zarobkowej charakteryzują się wyższym poziomem przekonania o własnej skuteczności w wielu obszarach funkcjonowania (edukacja, gospodarstwo domowe, organizacja czasu wolnego, działalność na rzecz innych), a nie tylko w roli bezpośrednio związanej z planowaniem i realizowaniem kariery zawodowej. W związku z tym, że przeprowadzone badania miały charakter poprzeczny, a nie podłużny nie można na podstawie uzyskanych wyników wyciągnąć jednoznacznych wniosków, co do relacji przyczynowo-skutkowych. Nie można określić czy doświadczenia pracy zawodowej w badanej grupie przyczyniły się do wyższego poziomu przekonania o własnej skuteczności w różnych rolach życiowych (Studenta, Pracownika, Głowy domu, Wypoczywającego i Obywatela) i uogólnionego przekonania o własnej skuteczności. Z pewnością możliwy jest kierunek zależności przebiegający odwrotnie: osoby o wyższym poziomie przekonania o własnej skuteczności w różnych rolach społecznych częściej podejmują aktywność na różnych polach (Lent i Brown, 2008; Hartman i in., 2013), stąd też mogli wcześniej poszukiwać pierwszych form zatrudnienia już w okresie studenckim.

Ten kierunek zależności zdaje się być zgodny z teorią „dryfowania” (*drift hypotheses*), według której możliwe są do wyróżnienia pewne indywidualne cechy i doświadczenia poszczególnych jednostek mogące „predysponować” ich do przynależności do grupy osób mających problemy z pozyskiwaniem pracy (Creed i Bartrum, 2006). Wydaje się zatem, że poziom przekonania o własnej skuteczności może być zmienną istotnie różnicującą osoby posiadające zatrudnienie od tych go pozbawionych, podobnie jak potwierdzone w badaniach poziom ogólnego wykształcenia, poziom inteligencji czy umiejętność czytania (Retowski, 2011).

Wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności (zarówno uogólnionego jak i specyficznego) wielokrotnie w badaniach był związany z bardziej skutecznym działaniem w różnych obszarach życia m.in. edukacji, zachowaniach zdrowotnych, aktywności przedsiębiorczej (Schwarzer i Jerusalem, 1995; Bandura, 2001; Kościelak, 2010; Laguna, 2010). Podobnie w niniejszym badaniu jego wyższy poziom jest związany z podejmowaniem pierwszych prób

pracy zarobkowej przed opuszczeniem systemu edukacji. Posiadanie doświadczeń w pracy zarobkowej oraz wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności to ważne zasoby kapitału kariery, który jest istotny po opuszczeniu systemu edukacji (Turska, 2014). Okres edukacji, jest czasem przygotowania do wejścia na rynek pracy i gromadzenia kapitału kariery w postaci teoretycznej wiedzy z danego obszaru, ale również praktycznego doświadczenia pracy czy kompetencji przydatnych przy zarządzaniu własną karierą w okresie dynamicznych zmian na rynku pracy (Segers i in., 2008; Bańka, 2011).

Zebrałe dane przekonują, że przekonania o własnej skuteczności w różnych rolach życiowych są ze sobą związane. Uzyskane w badaniu umiarkowane korelacje między przekonaniem o własnej skuteczności w różnych rolach życiowych wskazują, że poziom przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych nawet pozornie od siebie odległych jest pozytywnie związany. Super (1990) wskazywał, że z karierą życiową związana jest nie tylko rola Pracownika, ale istotne są również pozostałe role życiowe. Współczesne rozumienie kariery bez granic podkreśla znaczenie doświadczeń z różnych obszarów ludzkiego życia przekładających się na aktywność zawodową (Sullivan i Arthur, 2006). Podobnie jak praca może oddziaływać na pozostałe aspekty ludzkiego życia, tak różne obszary aktywności mogą przenikać do roli Pracownika (Brady, Vordanovich i Rotunda, 2008).

Rola Pracownika jest najsilniej skorelowana z przekonaniem o własnej skuteczności w roli Studenta. Okres edukacji stanowi bezpośrednie przygotowanie do wykonywania zawodu, służy przekazywaniu wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy w określonych zawodach (Nicholson i West, 1991). Mimo wątpliwości, czy mimo różnic między światem pracy, a systemem edukacji, poziom uzyskanej korelacji wskazuje, że przekonania o własnej skuteczności dotyczące tych obszarów funkcjonowania są za sobą związane.

Najsilniejszą korelację uzyskano dla wyników w skali przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika i uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności. Korelacyjny związek przekonania o własnej skuteczności w roli, która dopiero się kształtuje oraz uogólnionego przekonania o własnej skuteczności integrującego przekonania o własnej skuteczności z różnych obszarów ludzkiej aktywności i odpowiada za globalne spostrzeganie siebie jako osoby kompetentnej do poradzenia sobie zarówno w znanych jak i nowych sytuacjach (Schwarzer i Jerusalem, 1995).

Przeprowadzone analizy regresji, w której predyktorami były przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych, w których osoba posiadała doświadczenie (Student, Głowa domu, Wypoczywający i Obywatel), a zmienną zależną było przekonanie o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika wskazują na istnienie zależności. W grupie osób bez doświadczenia pracy stwierdzono, że istotnymi predyktorami są przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta, Wypoczywającego oraz Obywatela. Współczynniki standaryzowane  $\beta$  wskazują, że im wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w rolach

Studenta, Wypoczywającego i Obywatela, tym wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. Zaproponowany model okazał się być dobrze dopasowany do danych.

W grupie osób posiadających doświadczenie pracy zarobkowej w swoim życiu na podstawie współczynników regresji stwierdzono, że istotnymi predyktorami przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika są przekonania o własnej skuteczności w roli Studenta, Głowy domu oraz Obywatela. Współczynniki standaryzowane  $\beta$  wskazują, że im wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w rolach Studenta, Głowy domu i Obywatela, tym wyższy poziom przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. Zaproponowany model okazał się być dobrze dopasowany do danych.

W drugim kroku przeprowadzono szereg analiz mediacyjnych, w których zmienną niezależną kolejno były wyniki w poszczególnych skalach przekonania o własnej skuteczności w rolach Studenta, Głowy domu, Obywatela i Wypoczywającego, mediatorem uogólnione przekonanie o własnej skuteczności (wynik w skali GSES), a zmienną zależną – przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika. Model mediacji testowano osobno w grupie osób bez doświadczenia w roli Pracownika i posiadających takie doświadczenie.

W grupie osób nie posiadających doświadczenia w pracy zarobkowej w każdym z równań regresji uzyskano bezpośrednią zależność przekonania o własnej skuteczności w rolach bardziej znanych (Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego, Obywatela) i przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. Oznacza to, że osoby o wyższym nasileniu przekonania o własnej skuteczności w lepiej znanych rolach charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. W każdym przypadku przekonanie o własnej skuteczności w rolach Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego i Obywatela było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności. Podobnie w każdym równaniu mediator (uogólnione przekonanie o własnej skuteczności) w istotny sposób wpływał na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika.

Uwzględnienie w analizie uogólnionego przekonania o własnej skuteczności jako mediatora prowadziło do obniżenia bezpośredniego efekt oddziaływania przekonania o własnej skuteczności w roli bardziej znanej (Studenta, Głowy domu, Obywatela i Wypoczywającego) na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika. W grupie studentów nie posiadających doświadczenia pracy zarobkowej uogólnione przekonanie o własnej skuteczności okazało się jedynie częściowym mediatorem w relacji przekonania o własnej skuteczności w rolach życiowych Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego i Obywatela, a przekonaniem w nowej roli Pracownika. Uwzględnienie uogólnionego przekonania o własnej skuteczności jako mediatora pozwala w przypadku każdej z ról zwiększyć ilość wyjaśnianej wariancji.

Dla osób posiadających doświadczenie w pracy zarobkowej w każdym z równań regresji uzyskano bezpośrednią

zależność przekonania o własnej skuteczności w rolach bardziej znanych (Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego, Obywatela) i przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. Podobnie jak u osób pozbawionych doświadczenia oznacza to, że osoby o wyższym nasileniu przekonania o własnej skuteczności w znanych rolach charakteryzują się wyższym nasileniem przekonania o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. W przypadku każdego równania przekonanie o własnej skuteczności w rolach Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego i Obywatela było pozytywnie związane z uogólnionym przekonaniem o własnej skuteczności.

Również uogólnione przekonanie o własnej skuteczności (mediator) w istotny sposób wpływało na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika. Uwzględnienie w analizie uogólnionego przekonania o własnej skuteczności jako mediatora prowadziło do obniżenia bezpośredniego efekt oddziaływania przekonania o własnej skuteczności w roli bardziej znanej (Studenta, Głowy domu, Obywatela i Wypoczywającego) na przekonanie o własnej skuteczności w roli Pracownika. W przypadku ról Głowy domu oraz Wypoczywającego wpływ mediatora powodował, że efekt bezpośredniego oddziaływania tych ról stawał się nieistotny statystycznie, co w skazuje na występowanie całkowitej mediacji. W przypadku ról Studenta oraz Obywatela uogólnione przekonanie o własnej skuteczności okazało się częściowym mediatorem w relacji przekonania o własnej skuteczności w tych rolach, a przekonaniem o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. Uwzględnienie uogólnionego przekonania o własnej skuteczności jako mediatora pozwala w przypadku każdej z ról zwiększyć wyjaśnianą wariancję.

Wyniki przeprowadzonych analiz mediacyjnych przekonują, że uogólnione przekonanie o własnej skuteczności stanowi istotny mediator między przekonaniem o własnej skuteczności w różnych rolach życiowych (Studenta, Głowy domu, Obywatela i Wypoczywającego), a przekonaniem o własnej skuteczności w roli Pracownika. Okazało się, że uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jest lepszym mediatorem przekonania o własnej skuteczności w roli Pracownika w grupie osób posiadających już pewne doświadczenia w pracy (jego uwzględnienie redukuje bezpośredni efekt przekonania o własnej skuteczności w rolach Głowy domu i Wypoczywającego). Takie wyniki modyfikują nieco podejście Schwarzera i Jerusalema (1995), którzy uogólnione przekonanie o własnej skuteczności wskazywali jako prognostyk skuteczności w nowych działaniach.

Można przypuszczać, że w przypadku studentów posiadających już pewne doświadczenia na rynku pracy aktywność zawodowa została włączona do obszarów w funkcjonowania, w których osoby czerpią swoje globalne przekonanie o własnej skuteczności. Stąd oprócz z innych ról życiowych w jakich funkcjonują w okresie przygotowania do tranzycji (Studenta i Obywatela) istotne znaczenie dla kształtowania przekonania o własnej skuteczności ma uogólnione przekonanie o własnej skuteczności. Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności jest szczególnie użyteczne przy wyjaśnianiu zachowań

związanych z funkcjonowaniem w trudnych wielowymiarowych zadaniach (Schwarzer i Jerusalem, 1992), a takim jest funkcjonowanie w okresie tranzycji.

W przypadku studentów nieposiadających doświadczenia pracy zarobkowej również zaobserwowano efekt pośredni uogólnionego przekonania o własnej skuteczności w wyjaśnianiu związku przekonań o własnej skuteczności w rolach życiowych, a nową rolą życiową Pracownika. Efekt ten jednak był słabszy niż w przypadku osób posiadających doświadczenie, ponieważ zaobserwowana mediacja miała charakter tylko częściowy.

W przypadku osób pozbawionych bezpośredniego doświadczenia pracy zarobkowej w kształtowaniu się przekonania o własnej skuteczności większe znaczenie mają zatem przekonania o własnej skuteczności w innych rolach w jakich są aktywni ludzie przygotowujący się do tranzycji. Przenoszenie umiejętności, przyzwyczajzeń i odruchów nabytych w ramach nauki jednej z dziedzin na inną określane jest jako transfer (Nęcka, Orzechowski i Szymura, 2006). Transfer jest możliwy w wielu obszarach ludzkiego funkcjonowania, a jego podstawą jest generalizacja, czyli proces wyszukiwania podobieństw między różnymi sytuacjami i wytwarzania nowego elementu zachowania (wiedzy, umiejętności), który ujmuje to co jest wspólne dla wszystkich elementów (Czajkowski i Petryński, 2006). Generalizacja zakłada reagowanie (bez uczenia) na podobną sytuację (Chlewiński, 1991). Generalizacja nie eliminuje reakcji szczegółowych, które w przypadku nowych sytuacji powinny być w dalszym ciągu z powodzeniem dopracowywane i wykorzystywane w konkretnych, nowych sytuacjach.

Badania poprzeczne pozwalają opisać jedynie występujące zależności między zmiennymi, nie są jednak w stanie uchwycić przyczynowości (Brzezińska i Trempała, 2008). Przekonania o własnej skuteczności z różnych obszarów ludzkiej aktywności są ze sobą związane oraz za pośrednictwem uogólnionego przekonania o własnej skuteczności przekładają się na przekonanie o własnej skuteczności w nowej roli Pracownika. W dalszej kolejności należy sprawdzić czy przekonania w rolach Studenta, Głowy domu, Wypoczywającego, a przede wszystkim Pracownika przekładają się na posiadanie zatrudnienia na kolejnych etapach tranzycji.

Tranzycja to proces wiążący się z podejmowaniem zatrudnienia i jego utrzymaniem, niekiedy również zmianą miejsca pracy czy nawet powrotu do edukacji w celu uzupełnienia kapitału kariery (Bańka, 2006). W okresie tym występować mogą różne doświadczenia czy sytuacje, które mogą modyfikować przekonania o własnej skuteczności dlatego zasadne wydaje się w kolejnych badaniach prześledzić proces zmian w przekonaniach o własnej skuteczności zachodzących na poszczególnych etapach wchodzenia na rynek pracy.

## BIBLIOGRAFIA

Adams, J., Hayes, J., Hopson, B. (1976). *Transition – understanding and managing personal change*. Londyn: Martin Robertson.

- Arnett, J.J. (2009). *Adolescence and emerging adulthood: A cultural approach*. Nowy Jork: Prentice Hall
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Nowy Jork: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. W: E.A. Locke (red.), *Handbook of principles of organization behavior* (s. 120-136). Oxford: Blackwell.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A. (2007). *Teoria społecznego uczenia się*. Warszawa: PWN.
- Bańka A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.), *Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych* (s. 59-118). Katowice: Wydawnictwo Naukowe UŚ.
- Bańka, A. (2011). Psychologia pracy i organizacji w dobie ponowoczesności. W: B. Rożnowski, M. Łąguna (red.), *Człowiek w pracy i w organizacji. Perspektywa psychologiczna* (s. 7-48). Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Beck, U. (2002). *Spółczesność ryzyka w drodze do innej rzeczywistości*. Warszawa: PWN.
- Bosse, M.J., Kellam, J.F., Burgess, A.R., Webb, L.X., Swiontkowski, G., Rohde, C.A. (2002). Factors influencing the decision to amputate or reconstruct after high-energy lower extremity trauma. *Patient Education and Counseling*, 54, 1, 95-99.
- Brady, B., Vodanovich, S.J., Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities the impact of workaholism. *The Psychologist-Manager Journal*, 11, 241-263.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge: Harvard University Press.
- Brzezińska, A., Trempała, J. (2008). Wprowadzenie do psychologii rozwoju. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 1, s. 227-281). Gdańsk: GWP.
- Caprara, G.V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M., Barbaranelli, C. (2011). The contribution of personality traits and self-efficacy beliefs to academic achievement: A longitudinal study. *The British Psychological Society*, 81, 78-96.
- Chen, G., Gully, S.M., Eden, D. (2001). Validation of a new general Self-efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4, 1, 62-68.
- Chlewiński, Z. (1991). *Kształtowanie się umiejętności poznawczych. Identyfikacja pojęć*. Warszawa: PWN.
- Choi, N. (2005). Self-efficacy and self-concept as predictors of college students' academic performance. *Psychology in the Schools*, 42, 197-205.
- Cossette, I., Allison, C.J. (2007) Donald E. Super's Life-Space, Life-Span Theory of Career Development. W: Cossette, I., Allison, C.J. (red.), *Three theories of career development and choice*. Lynnwood: Edmonds Community.
- Creed, P.A., Bartrum, D. (2006) Explanations for deteriorating wellbeing in unemployed people: specific unemployment theories and beyond. W: T. Kieslbach, A.H. Winefield, C. Boyd, S. Anderson (red.), *Unemployment and health* (s. 1-20). Bowen Hills: Australian Academic Press.

- Czajkowski, Z., Petryński, W. (2006). Przenoszenie w teorii i praktyce trenerskiej. *Antropomotyka*, 33, 99-106.
- Erikson, E.H., Erikson, J.M. (2002). *Dopełniony cykl życia*. Poznań: Rebis.
- Hartman, J.E., Hacken, N.H., Boezen, H.M., de Greef, M.H. (2013). Self-efficacy for physical activity and insight into its benefits are modifiable factors associated with physical activity in people with COPD: a mixed-methods study. *Journal Physiother*, 59, 2, 117-124.
- Hauziński, A. (2015). Preferencje wartości w mapowaniu kariery zawodowej w przestrzeni społecznej. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 21, 1, 81-96.
- Herr, E.L., (1997). Super's life-span, life-space approach and its outlook for refinement. *Career Development Quarterly*, 45, 3, 238-246.
- Holland, J.L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. W: M.L. Savickas, A.R. Spokane (red.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (s. 87-101). California: Davies-Black.
- Inhelder, B., Piaget, J. (1999). *Psychologia dziecka*. Wrocław: Siedmiogród.
- Juczyński, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.A. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Kasprzak, E. (2012). Style orientacji zawodowych – podstawy teoretyczne i narzędzie pomiaru. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 1, 95-106.
- Kościelak, R. (2010). *Poczucie umiejscowienia kontroli i przekonania o własnej skuteczności w zdrowiu i chorobie*. Kraków: Impuls.
- Kot, P., Rożnowski, B. (2012). Self-efficacy beliefs of youth entering the labour market. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration. Journal for Mental Changes*, 27, 1-2, 193-214.
- Lent, R.W., Brown, S.D. (2008). Social Cognitive Career Theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16, 1, 6-21.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000). Kontekstualne wsparcia i bariery do wyboru kariery: Analiza socjalno-kognitywna. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 1, 36-49.
- Łaguna, M. (2006). Skala Skutecznej Przedsiębiorczości. *Roczniki Psychologiczne*, 9, 99-123.
- Łaguna, M. (2010). *Przekonania na własny temat i aktywność celowa*. Gdańsk: GWP.
- Łaguna, M., Oleś, P., Filipiuk, D. (2011). Orientacja pozytywna i jej pomiar: polska adaptacja Skali Orientacji Pozytywnej. *Studia Psychologiczne*, 49, 4, 47-54.
- Łuszczynska, A. (2004). *Zmiana zachowań zdrowotnych*. Gdańsk: GWP.
- Marcia, J.E., (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- Markman, G.D., Baron, R.A., Balkin, D.B. (2005). Are perseverance and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking. *Journal of Organization Behavior*, 26, 1, 1-19.
- Markus, H., Cross, S. (1990). The interpersonal self. W: L.A. Pervin (red.), *Handbook of personality: Theory and research* (s. 576-608). Nowy Jork: Guilford.
- Nęcka, E., Orzechowski, J., Szymura, B. (2006). *Psychologia poznawcza*. Warszawa: PWN.
- Nicholson, N., West, M.A. (1987). *Managerial job change: Men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nicholson, N., West, M. (1991). Transitions, work histories and careers. W: Arthur, M.B. Hall, D.T., Lawrence, B.S. (red.), *Handbook of career theory* (s. 181-201). Cambridge: Cambridge University Press.
- Oleś, P.K. (2011). *Psychologia człowieka dorosłego*. Warszawa: PWN.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Poulin, M.J., Heckhausen, J. (2007). Stressful events compromise striving during a major life transition. *Motivation and Emotion*, 31, 300-311.
- Preacher, K.J., Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731.
- Retowski, S. (2011). *Bezrobocie i odpowiedzialność*. Warszawa: Scholar.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: John Wiley.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and adolescent self-image. Revised edition*. Middletown: Wesleyan University Press.
- Santrock, J.W. (2007). *A topical approach to life-span development*. Nowy Jork: McGraw-Hill.
- Savickas, M.L. (1994). Donald Edwin Super: the career of a playful explorer. *The Career Development Quarterly*, 43, 4, 16-27.
- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 1, 13-19.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212-230.
- Schlossberg, N.K., Waters, E.B., Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. Nowy Jork: Springer.
- Scholz, U., Dona, B.G., Sud, S., Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 3, 242-251.
- Schwarzer, R. (1997). Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. W: I. Heszen-Niejodek, H. Sęk (red.), *Psychologia zdrowia* (s. 175-205). Warszawa: PWN.
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (1992). Self efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. W: R. Schwarzer (red.), *Self-efficacy. Thought control of action* (s. 195-213). Waszyngton: Hemisphere.
- 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* (s. 35-38). Windsor: NFER-Nelson.
- Shikai, N., Uji, M., Chen, Z., Hiramura, H., Tanaka, N., Shono, M., Kitamura, T. (2007). The role of coping styles and self-efficacy in the development of dysphoric mood among nursing students. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29, 241-248.
- Skaalvik, E.M., Skaalvik, S. (2004). Self-concept and self-efficacy: A test of the internal/external frame of refer-

- ence model and predictions of subsequent motivation and achievement. *Psychological Report*, 95, 1187-1202.
- Sullivan, S.E., Arthur, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E., Larry, O.W. (1992). Developmental career assessment and counseling: The C-DAC Model. *Journal of Counseling and Development*, 71, 1, 74-81.
- Super, D.E., Savickas, M.L., Super, C.M. (1996). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks, (red.), *Career choice and development* (s. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tajfel, H., Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W: W.G. Austin, S. Worchel (red.), *The social psychology of intergroup relations* (s. 33-48). Monterey: Brooks/Cole.
- Turska, E. (2014). *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.