

POCZUCIE SAMOSKUTECZNOŚCI



AUGUSTYN BAŃKA

POCZUCIE SAMOSKUTECZNOŚCI

Konstrukcja i struktura czynnikowa
Skali Poczucia Samoskuteczności
w Karierze Międzynarodowej

AUGUSTYN BAŃKA

POZNAŃ – WARSZAWA 2016

AUGUSTYN BAŃKA

POCZUCIE SAMOSKUTECZNOŚCI
Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia
Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej

© Augustyn Bańka, 2005, 2016

ISBN 978-83-62051-92-2

DOI: 10.14691/PS.2016



Wydawca:
Stowarzyszenie Psychologia i Architektura
Poznań
NFDK, Warszawa

SPIS TREŚCI

- 7 **Teoria samoskuteczności**
- 9 Samoskuteczność w ujęciu Alberta Bandury
- 12 Poczucie własnej skuteczności oraz inne konstrukty
- 13 **Rozwój poczucia własnej skuteczności**
- 15 Pokonywanie przeciwności losu w dzieciństwie a poczucie własnej skuteczności
- 16 **Czynniki wpływające na poczucie własnej skuteczności**
- 19 **Korelaty teoretyczne samoskuteczności**
- 19 Bariery, zachęty i afordancje
- 22 Umieszczenie kontroli
- 25 *Charakterystyka osób o wewnętrznym LOC*
- 27 *Charakterystyka osób o zewnętrznym LOC*
- 29 Asertywność
- 32 **Znaczenie samoskuteczności i jej braku**
- 35 Wnioski
- 35 **Założenia i konstrukcja Skali do Samobadania Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej**
- 38 Przebieg badań walidacyjnych
- 39 *Struktura czynnikowa ostatecznej wersji skali*
- 45 **Progi oceny poczucia samoskuteczności**
- 45 Progi ocen dla Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (SS)
- 47 Progi czynnika I skali – Zaufanie do Ogólnych Kompetencji Życiowych (SSŻ)

- 48 Progi czynnika II skali – Zaufanie do Własnych Kompetencji Zawodowych (SSZ)
- 49 Progi czynnika III skali – Zaufanie do Własnych Kompetencji Kontroli Zdarzeń (SSK)
- 49 Progi czynnika IV skali – Zaufanie do Własnych Kompetencji w Zakresie Koordynacji Różnych Sfer Życia (SKŻ)
- 52 **Możliwości wykorzystania Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej**
- 53 **Literatura**

Poczucie własnej skuteczności (*self-efficacy*) to pojęcie zbliżone do pojęcia uwewnętrznionych modeli pracujących (*internal working models*). Modele uwewnętrznione (Bańka, 2005) są umysłowymi konstruktami, które służą do przewidywania skuteczności własnych działań jednostki oraz skuteczności oddziaływania na innych ludzi. Uwewnętrznione modele pracujące pozostają w ścisłej zależności z pojęciem poczucia własnej skuteczności, ponieważ działanie modeli oparte jest na możliwości przewidywania. Oba konstrukty pełnią rolę programów psychicznych, od których zależy funkcjonowanie społeczne jednostki. O ile jednak teoria przywiązania (*attachment*) zwraca uwagę głównie na czynnik zaprogramowany biologicznie, o tyle poczucie własnej skuteczności jako konstrukt teoretyczny zwraca uwagę na zdolność zaprogramowaną poznawczo, czyli nabytą (Bańka, 2004b).

Teoria społeczno-poznawcza będąca podłożem teoretycznym poczucia własnej skuteczności przyjmuje model potrójnego determinizmu, który to obok oddziaływania takich czynników jak środowisko i zachowanie używa także pojęcia osoby, jako czynnika (*agent*) mogącego korygować wpływ dwóch poprzednich. Pojęcie to wiąże się również ze zjawiskiem ludzkiej wytrzymałości (*resilience* – sprężystości), jako cechy powstającej w wyniku pokonywania przeciwności losu na kolejnych etapach życia.

TEORIA SAMOSKUTECZNOŚCI

Teoria społeczno-poznawcza jest podejściem starającym się opisać ludzkie emocje, możliwości poznawcze, zachowanie i motywacje. Jej głównym przedstawicielem jest A. Bandura. Dzięki otwartości charakteryzującej przedstawicieli tej teorii i faktowi, że weryfikują oni wszystkie stare i nowe założenia, teoria ta ulega nieustannym przekształceniom. Pierwotnie teoria opierała swe główne założenia na stwierdzeniu, że człowiek uczy się dzięki procesom modelowania i imitacji. W późniejszym czasie Bandura (1977) zaczął kłaść nacisk na procesy poznawcze. W ten sposób pierwotna teoria społecznego uczenia się przekształciła się w dzisiejszą teorię społeczno-poznawczą. Główne założenie teorii mówi, że ludzie są zdolni do samorefleksji (*self-reflection*) i do samoregulacji (*self-regulation*), które to pozwalają im być aktywnymi kreatorami ich

środowiska. Podejście społeczno-poznawcze więc sprzeciwia się prostej zależności łączącej wpływ środowiska z zachowaniem, będącej domeną radykalnego behawioryzmu.

Możliwość wyzwolenia się z determinizmu środowiskowego dają ludziom między innymi ich zdolności symboliczne (*symbolizing capabilities*). Składają się one z procesów poznawczych i językowych, które człowiek używa w celu internalizacji swoich doświadczeń, komunikacji z innymi, radzenia sobie w problematycznych sytuacjach. Dzięki nim także człowiek jest zdolny do przewidywania przyszłych wydarzeń oraz planowania przyszłych zachowań. Rozwój zdolności symbolicznych u dzieci odbywa się poprzez obserwowanie, słuchanie i imitowanie ich rodziców bądź opiekunów.

Teoria społeczno-poznawcza zakłada, że większość zachowań człowieka jest świadomych i celowych (*goal-directed*). Ta celowość zachowania jest zależna od zdolności symbolicznych, jakie człowiek posiada, i jest możliwa dzięki tzw. „myśleniu do przodu” (*forethought thinking*), które polega na antycypowaniu przyszłych wydarzeń. Bandura (1986, za Maddux, 1995) stwierdził, że wpływy środowiska nie mają pełnej kontroli nad ludzkim zachowaniem. Stopniowo, wraz z wiekiem, zdolność człowieka do wyobrażenia sobie konsekwencji różnych wydarzeń coraz bardziej kontroluje jego zachowanie. Jest ono w dużej mierze kierowane przez to, jakie człowiek ma cele albo przez to, jakich konsekwencji chce uniknąć. Niektórzy obierają sobie cele realistyczne, zgodne z kontekstem aktualnych wydarzeń. Inni „myślą do przodu” w sposób bardziej życzeniowy. Myślenie do przodu motywuje ludzi do takiego organizowania sobie życia, które pozwala im osiągnąć upragniony cel. Wyobrażenia tych celów sprawiają, że ich osiągnięcie staje się bardziej prawdopodobne.

Według teorii społecznego poznania ludzie są samorefleksyjni (*self-reflective*), co pozwala im na analizę i ewaluację swoich własnych myśli i doświadczeń. Ludzie są także zdolni do samoregulacji poprzez kontrolowanie bezpośrednio swojego zachowania albo takie wpływanie na warunki środowiskowe, aby te z kolei kształtowały ich zachowanie. Te zdolności są kształtowane w dzieciństwie poprzez proces socjalizacji z innymi, który dostarcza modeli zachowań, instrukcji oraz wyjaśnień. W miarę rozwoju zewnętrzna kontrola stopniowo zostaje zastąpiona przez kontrolę wewnętrzną, czyli zdolności do samoregulacji.

Ludzie są zdolni uczyć się poprzez obserwację postępowania i konsekwencji postępowania innych ludzi (*vicarious learning*). Takie uczenie się poprzez obserwacje znacznie redukuje zależność ludzi od używania metody prób i błędów, co z kolei pozwala na dużo szybsze zdobywanie nowych umiejętności, niż byłoby to możliwe poprzez podejmowanie działań i bezpośrednie doświadczanie ich konsekwencji.

Najważniejszym założeniem teorii społeczno-poznawczej jest założenie o wzajemnym wpływie trzech czynników: środowiska, zachowania i osoby (person). Model ten jest zwany potrójnym wzajemnym determinizmem (*reciprocal triadic determinism*). Według modelu wpływy środowiska, wewnętrzne uwarunkowania człowieka (poznanie, emocje i czynniki biologiczne) oraz zachowanie wzajemnie na siebie wpływają. Wydarzenia w środowisku mają wpływ na funkcjonowanie poznawcze i emocjonalne człowieka oraz na jego zachowanie. Jednak, co ważniejsze człowiek dzięki swym możliwościom poznawczym ma możliwość kontrolowania wydarzeń w środowisku, które z kolei wpływają na poznanie, emocje i stany biologiczne. Ich wzajemne oddziaływanie nie musi być koniecznie równoczesne ani także nie musi się odbywać z równą siłą dla każdego z nich. Mimo to jednak uwzględnienie wpływu wszystkich trzech czynników jest niezbędne dla całkowitego zrozumienia zachowania człowieka.

Samoskuteczność w ujęciu Alberta Bandury

Pojęcie samoskuteczności oznacza wiarę we własne zdolności organizowania i wprowadzania w życie takich działań, które będą potrzebne do przezwyciężenia przyszłych, potencjalnych sytuacji (Bandura, źródło internet). 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. Poziom naszych motywacji, stany afektywne i działania, które podejmujemy

bardziej bazują na tym, w co wierzymy i czy „czujemy się na siłach”, by coś zrobić, niż na tym, jaka jest obiektywna rzeczywistość (Bandura, źródło internet). Z tego też powodu można skuteczniej przewidywać to jak ludzie się zachowują i jaki będzie skutek ich działania poprzez poznanie ich punktu widzenia na temat tego jak oceniają swoje możliwości.

Silne poczucie samoskuteczności uwydatnia pozytywne umiejętności i osobistą pomysłowość w tym, co się robi. Ludzie przekonani o swoich zdolnościach raczej podchodzą do trudnych zadań jak do wyzwania, z którymi z pewnością sobie poradzą, a nie zadań, których będą unikać. Taki pogląd rozwija 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 doznanym niepowodzeniu nie załamują się tak szybko. Poczucie samoskuteczności jest silnie związane z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli, 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. Taki skuteczny pogląd kształtuje osobiste umiejętności, redukuje stres i obniża podatność na depresję.

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. Kiedy stają twarzą w twarz z trudnymi zadaniami, podobnie jak ludzie posiadający zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli, rozpamiętują swoje osobiste braki i niepowodzenia, narzekają na „zły los”, zamiast skoncentrować się na tym, jak osiągnąć sukces i powodzenie. W obliczu trudności podejmują mały wysiłek 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 i depresji.

Bandura 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. Wówczas wzbudza to silne przekonanie o swojej skuteczności.

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. 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 wyróżnił perswazję społeczną. Ludzie, którzy są przekonywani przez otoczenie o tym, że mają zdolności radzenia sobie z wszelkiego rodzaju czynnościami, wykazują większą mobilizację i pokładają większy wysiłek, niż jeśli by oni żywili 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 przekonywani przez otoczenie o swoim braku umiejętności w działaniu, mają skłonność do unikania wyzwań a w obliczu niepowodzenia bardzo łatwo się poddają. 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. Jak łatwo się domyślić, pozytywny nastrój uwydatnia dostrzeganie w sobie pokładów samoskuteczności, a przygnębiający, zły humor pomniejsza to poczucie. 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 wpływową rolę w ludzkim funkcjonowaniu (Bandura, źródło internet).

W dzisiejszych czasach, które są przepełnione przeszkodami, trudnościami, frustracjami, poczucie samoskuteczności jest bardzo ważną i cenną umiejętnością. Jest ona pożądana zarówno przez młodszych, którzy dopiero wchodzi w tę trudną gospodarczo i ekonomicznie rzeczywistość, jak i przez starszych, którym coraz trudniej jest żyć w tak niestabilnych czasach. Warto zatem postarać się, by mieć w sobie choć trochę tego tak cennego poczucia samoskuteczności i pielęgnować je w sobie, rozwijać, by móc na co dzień czerpać z niego pozytywne korzyści.

Poczucie własnej skuteczności oraz inne konstrukty

Bandura uczęszczał do małej kanadyjskiej szkoły średniej, w której uczyli tylko dwaj nauczyciele. Wraz ze swoimi rówieśniczymi kolegami Bandura utworzył grupę, której członkowie sami się edukowali. Z tych wczesnych doświadczeń Bandura wyniósł przekonanie o wielkiej sile „samokierowania” (*self-directedness*). Idea ta obrodziła w wiele powstałych w ramach teorii społeczno-poznawczej konstruktywów teoretycznych, z których najpopularniejszym jest poczucie własnej skuteczności (Muuss, 1982).

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. 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*).

Samoskuteczność ogólna nie dotyczy specyficznych zadań, a jest jedynie uogólnionym poczuciem własnej skuteczności wpływania na swoje środowisko społeczne. Polega to na wierze człowieka w to, że jest w stanie przewidzieć zachowanie innych ludzi oraz że jest zdolny wpłynąć na ich zachowanie tak, by było ono zgodne z tym, do czego on dąży.

Poczucie własnej skuteczności jest główną częścią ogólniejszego mechanizmu osobistego sprawstwa, zwanego również zachowaniem agencyjnym (*personal agency*). Mechanizm ten rządzi intencjonalnymi działaniami człowieka. Wynika to stąd, iż zachowanie jest determinowane przez wiele różnych współdziałających czynników. Osobiste sprawstwo jest jedynie jednym z nich. Jak zwraca uwagę Bandura zachowanie ludzkie nie jest jedynie efektem funkcjonowania mózgu. Ludzie używają systemów neuronalnych, sensorycznych i motorycznych do wykonywania zadań, które kształtują ich życie. Poprzez intencjonalne wypełnianie zadań nadają kształt funkcjonalnej strukturze systemów neuronalnych. Ludzie są więc także kreatorami swoich uwarunkowań.

ROZWÓJ POCZUCIA WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI

Noworodek przychodzi na świat bez świadomości własnego istnienia, poczucia samego siebie. To poczucie musi dopiero zostać skonstruowane poprzez interakcje ze środowiskiem. Poczucie własnego sprawstwa jako podstawowa składowa poczucia samego siebie rozwija się poprzez postrzeganie relacji zależności pomiędzy wydarzeniami, następnie poprzez rozumienie tych zależności i ostatecznie poprzez rozpoznanie samego siebie jako sprawcy tych wydarzeń. Niemowlęta najprawdopodobniej zaczynają się uczyć o zależności pomiędzy wydarzeniami dzięki obserwacji wydarzeń powodowanych przez innych. Szczególnie silne oddziaływanie mają tutaj działania innych skierowane właśnie na niemowlę. W kolejnych etapach rozwoju niemowlę uczy się rozpoznawać samego siebie jako sprawcę różnych wydarzeń. Eksploracja niemowlęcia rozumiejącego już zależności pomiędzy wydarzeniami pozwala mu wówczas rozwinąć poczucie własnego sprawstwa. Ograniczona

mobilność będąca charakterystyką niemowląt powoduje, że polegają oni w dużej mierze na uwadze, jaką dostarczają im opiekunowie. Rola dorosłych polega także na dostarczaniu dzieciom obiektów do eksploracji w ramach ich możliwości, zwiększając zaawansowanie ich eksploracji stopniowo zgodnie z rozwojem dziecka.

Kiedy już niemowlęta rozpoznają, że ich działania przynoszą efekty zaczynają oni testować swoje sprawstwo poprzez bardziej celowe, zaplanowane działania. Podejmują działania i oczekują założonych rezultatów. Następnie działają inaczej i obserwują zmienione skutki swojego działania. Poprzez takie testowanie rezultatów własnej aktywności uświadamiają sobie, że posiadają władzę nad wydarzeniami. Takie środowisko, które jest uważne na działania dziecka wspomaga rozwój poczucia sprawstwa. Małe dzieci ze względu na niedoskonałości uwagi potrzebują, aby opiekun kierował ich uwagą tak, by dostrzegły one zależność pomiędzy wydarzeniami. Niemowlęta, które doświadczają sukcesów we wpływaniu na środowisko stają się bardziej na to zachowanie uważne, bardziej nim zainteresowane oraz szybciej się uczą. Szczególną uwagę warto zwrócić na fakt, że skuteczność dzieci we wpływaniu na środowisko społeczne ma ogromną siłę kształtującą poczucie własnego sprawstwa, generalizując się także na inne poza społecznymi obszary. Z kolei doświadczenia, w których rezultaty są niezależne od akcji nie tylko mogą spowolnić nabywanie sprawstwa, ale także mogą się zgeneralizować i mieć wpływ na późniejsze doświadczenia, w których istnieje przewidywana zależność pomiędzy działaniem a jego rezultatami. Brak zależności pomiędzy działaniem a skutkiem pokazuje dziecku, że nie warto wszczynać działań, bo i tak nie ma to żadnego wpływu. Ten mechanizm nie dotyczy jedynie niemowląt. Ciągłe doświadczanie braku zależności między wydarzeniami i braku wpływu mogą także upośledzić poczucie sprawstwa u starszych dzieci, a nawet dorosłych.

Poza rolę modela oraz reaktywnego (*responsive*) opiekuna dorośli otaczający dziecko mają do spełnienia inną rolę, polegającą na kontrolowaniu stopnia trudności zadań stawianych przed dzieckiem. Opiekun stara się, aby stopień trudności tych zadań był dostosowany do aktualnych możliwości dziecka, a także, aby ten poziom w miarę jego rozwoju podnosić. W ten sposób dziecko doświadcza sukcesów w wypełnianych zadaniach, co kształtuje jego poczucie sprawstwa. Oczywistym faktem jest, że gdy występuje sytuacja odwrotna to efekt także jest odwrotny,

czyli dziecko, przed którym stawiane są zadania zbyt trudne ponoszą porażki w ich wypełnianiu nie będzie miało poczucia, iż jest skutecznym sprawcą.

Poczucie własnej skuteczności jest centralnym ogniwem poczucia własnego sprawstwa. Jest ono wiedzą jednostki o jej sprawczych możliwościach. Wpływając z doświadczeń, kształtujących poczucie sprawstwa, poczucie własnej skuteczności rozwija się poprzez doświadczanie sukcesów w dziedzinie zadań, których dotyczy, obserwacje działań innych ludzi doświadczających sukcesów w tych zadaniach, informacje zwrotne płynące ze środowiska społecznego oraz realistyczną ocenę własnych możliwości wypełniania danych zadań.

Pokonywanie przeciwności losu w dzieciństwie a poczucie własnej skuteczności

Badania nad losami ludzi, którzy doświadczyli w dzieciństwie szczególnie ciężkich przeciwności losu rzucają nowe światło na kwestie powstawania i rozwoju ludzkiej skuteczności (Masten, Best i Garmezy, 1990; Rutter, 1990; Werner, 1992). Badania dotyczą dzieci pochodzących z rodzin dotkniętych szczególnym ubóstwem, alkoholizmem czy psychiczną chorobą rodziców oraz dzieci maltretowanych. Jak dowodzą wyniki tych badań, ogromna liczba tych dzieci daje sobie radę pomimo tych trudności i wyrasta na skutecznych, opiekuńczych, odpowiedzialnych i produktywnych ludzi. Sukcesy przez nich odnoszone każą się zastanowić nad pochodzeniem ludzkiej determinacji (uporu) (*persistence*) i wytrzymałości (*resilience*). Wytrzymałość jest odzwierciedlona w pozytywnych rezultatach rozwojowych wbrew trudnościom losu. Te rezultaty dotyczą kompetencji społecznych, osiągnięć zawodowych, pozytywnego obrazu samego siebie, w tym wysokiego poczucia własnej skuteczności, braku zaburzeń oraz sukcesów w wypełnianiu podstawowych ról związanych z dorosłością.

Doświadczając przeszkód w postaci problemów w domach rodzinnych wytrzymałe (*resilient*) młode jednostki aktywnie kształtują swoją drogę życiową. Stają się bardzo skuteczni w kreowaniu i poszukiwaniu sytuacji wspierających ich rozwój osobisty. Często biorą na siebie odpowiedzialność za swoje młodsze rodzeństwo, opiekując się nim zamiast rodziców. Kultuwują swoje zainteresowania, które pomagają zdystansować się do cierpienia, jakie wywołuje życie w problematycznej rodzinie.

Wytrzymałość/sprężystość (*resilience*) nie polega tylko na ich zdolności oporu wobec przeciwności losu, ale także na uniezależnieniu się od zaburzonej drogi życiowej. Zaburzona droga życiowa jest trudna do zmiany. Ci, którzy nie zdołali uciec od przeciwności losu w dzieciństwie, są w stanie zmienić swoje życie wchodząc we wczesną dorosłość. Zmiana jest możliwa dzięki ich osobistym atrybutom oraz wsparciu płynącym ze społeczeństwa. Werner (1992; za Bandurą) twierdzi, że poczucie kontroli nad własnym życiem jest kluczowym czynnikiem wytrzymałości (*resilience*). Nie uważa się, że przeciwności losu są jedynym warunkiem rozwoju wytrzymałości, ale przeciwności połączone ze społecznym wsparciem pomagają rozwinąć poczucie własnej skuteczności młodej jednostki umożliwiając rozwój wytrzymałości prowadzący do sukcesów życiowych.

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI

Według teorii Bandury, większość podejmowanych przez nas działań, a także wytrwałość w ich realizacji, a tym samym ich efektywność zależy od działania ogólnego mechanizmu psychicznego, czyli poczucia skuteczności własnej. Związek ten jest wzajemny, co oznacza, że poczucie samoskuteczności jest zwrotnie modyfikowane przez samo zachowanie (Zakrzewski, 1987), czyli podlega procesowi samowzmacniania. Jak twierdzi sam Bandura (za: Pervin, 2002), motywacja ma źródła poznawcze, które opierają się na ocenach własnych działań i sądów na temat własnej skuteczności. Działa tu zasada samospełniającego się proroctwa. Ludzie podejmują działania, które według nich mogą skutecznie wykonać, a unikają tych, które stawiają zbyt wysoką poprzeczkę dla ich możliwości (Mądrzycki, 2002). W ten sposób osiągnięcie sukcesów wzmacnia wiarę we własne zdolności osiągania wyników.

Bandura (za: Kadzikowska-Wrzosek, 2004) przekonuje ponadto, że uzyskanie pewności siebie, budującej poczucie skuteczności zależy od rodzajów poglądów na temat własnych predyspozycji. Niektórzy ludzie uważają, że umiejętności są wartością niezmienną, co powoduje brak wiary w możliwość nabycia nowych kompetencji. W takim przypadku każdy wysiłek jest potwierdzeniem braków, utrwalając tym samym słabe poczucie własnej skuteczności i powoduje wycofanie się z aktywności. Przeciwnieństwem takiego sposobu funkcjonowania przedstawiają jed-

-nostki, które wykorzystują efekt uczenia się do poszerzania własnych predyspozycji i umiejętności. Dla tej grupy osób każda nowa aktywność jest okazją do zdobycia nowych zdolności. Podjęcie wysiłku traktują jako dowód zaangażowania, a porażka to jedynie informacja na temat tego, co jeszcze trzeba zmienić.

Bandura (za: Zakrzewski, 1987) zakłada też, że relacja poczucie skuteczności – zachowanie jest zależnością bezpośrednią. Nie wyklucza to jednak występowania czynników mogących ją zaburzać. Identyfikacja tych czynników, a przede wszystkim możliwość wpływu na nie jest bardzo istotnym punktem koncepcji. Z punktu widzenia funkcjonowania człowieka i zmian w zakresie jego efektywności ważną byłaby wiedza na temat zmiennych wpływających na poczucie skuteczności, a tym samym realizację różnych zadań.

Zakrzewski (1987) jako najważniejsze czynniki zaburzające bezpośrednią zależność pomiędzy poczuciem skuteczności a zachowaniem podaje wadliwą samowiedzę, złą ocenę wymagań stawianych przez zadanie oraz brak pobudek do zachowania odzwierciedlającego poczucie skuteczności.

Od czego natomiast zależy samo poczucie skuteczności i skąd czerpane są informacje składające się na owe poczucie? Według teorii można podać następujące źródła tego typu informacji:

- 1) wykonywanie zadań i czynności
- 2) doświadczenia zastępcze
- 3) perswazje werbalne
- 4) stan fizjologiczny organizmu (Zakrzewski, 1987; Bańka, 2004b).

Szczególne role przypisane jest tu pierwszemu wymienionym źródłom. Wykonywanie zadań w sposób bezpośredni wskazuje jednostce na jej własne możliwości. Aktywność własna i jej rezultaty stają się konkretnym doświadczeniem dla jednostki, które wzmacnia bądź osłabia jej poczucie skuteczności. Oprócz działalności własnej osoby ma ona także możliwość obserwacji innych ludzi i czerpania z ich doświadczeń w skutecznym pokonywaniu trudności. W tym przypadku kształtowanie i zmiana poczucia własnej skuteczności odbywa się na drodze modelowania. Kolejne z wymienionych źródeł poczucia skuteczności to perswazje werbalne, czyli inaczej mówiąc wszelkie sugestie. Sugestie takie mogą przybierać postać samoinstruowania, wtedy nie wymagają obecności innych ludzi. Ostatnia grupa informacji na temat poczucia własnej skuteczności pochodzi z doświadczeń pobudzenia fizjologicz-

nego organizmu. Nadmiernie wysokie pobudzenie organizmu może być sygnałem braku kontroli i własnej nieskuteczności. Sprzyjający okazuje się raczej umiarkowany stopień pobudzenia organizmu lub poznawcze opracowanie w postaci tolerancji pobudzenia jako nieodzownego składnika określonych aktywności (Zakrzewski, 1987).

To ostatnie źródło danych na temat poczucia własnej skuteczności według Bandury (za: Zakrzewski, 1987) odgrywa równie ważną rolę jak aktywne wykonywanie zadań przez jednostkę. Poczucie skuteczności kształtowane na podstawie tego typu informacji charakteryzuje się najbardziej optymalnymi parametrami. Koncepcja Bandury jest bardzo optymistyczna, bowiem zakłada wizję człowieka, który może kierować własnym losem i jest organizmem samoregulującym się. Ponadto wiara we własne kompetencje oraz przekonania dotyczące własnych możliwości warunkują efektywność działań jednostki. Wielu autorów podważało słusność koncepcji Bandury wskazując na jej ograniczenia. Jednak wszelkie głosy krytyki nie podważają słusności tezy, że poczucie dotyczące własnej skuteczności posiada modyfikującą funkcję w zakresie różnego rodzaju aktywności i wpływa nie tylko na podejmowanie działań, ale wytrwałość w ich realizacji.

Powyższe prawidłowości dotyczące poczucia skuteczności odnoszą się zarówno do codziennych wyzwań i zadań, takich jak przyrządzenie obiadu czy sprzątanie, jak i przełomowych działań. Wiąże się to z faktem podkreślanym przez teorię społeczno-poznawczą, że jednostka jest zdolna do przewidywania wyników działania i zgodnego z tym planowania (Pervin, 2002). Spostrzeganie i ocena własnych możliwości jest szczególnie istotna w sytuacji ważnych zadań życiowych takich jak podjęcie nowej roli życiowej. W okresie dorastania wzrasta zainteresowanie przyszłością, a jego kulminacja przypada na okres wczesnej dorosłości. Pojawia się moment, w którym młodzi ludzie u progu dorosłego życia zmagają się z problemem „Co dalej?”. Odpowiedź na to pytanie związana jest według teorii społeczno-poznawczej z pojęciem własnej osoby. To, jak jednostka spostrzega własne zdolności jest ściśle związane z kształtowaniem planów związanych z szeroko pojętą aktywnością.

KORELATY TEORETYCZNE SAMOSKUTECZNOŚCI

Bariery, zachęty i afordancje

Konstruktem opisującym podobny konstrukt do poczucia własnej skuteczności, ale ujmującym go niejako z innej perspektywy jest koncepcja barier, zachęt (*supports*) i afordancji (*affordances*). Sformułowana ona została *explicitie* w ramach społeczno-poznawczej koncepcji kariery (*social-cognitive career theory* – SCCT). Jej twórcy (Lent i in., 2000) wykorzystując podstawę założenia Bandury i jego ogólnej społeczno-poznawczej teorii koncentrują się na konkretnych wewnętrznych czynnikach poznawczych i powiązaniu ich z innymi aspektami dotyczącymi jednostki oraz jej środowiska a w szczególności czynnikami kontekstualnymi tj. barierami, zachętami i afordancjami. Czynniki te warunkują aktywność jednostki, otwartość na wpływy środowiskowe i otwartość na zadania i wyzwania.

SCCT zakłada wzajemne oddziaływanie pomiędzy środowiskiem a czynnikami osobowościowymi w zakresie procesów związanych z sytuacją wyboru kariery. Mamy tu dwa aspekty, o których mówi teoria: (1) wewnętrzne czynniki poznawcze: poczucie samoskuteczności, oczekiwanie wyniku oraz cele osobiste; (2) zespół czynników zewnętrznych (cechy fizyczne jednostki, środowiskowa oraz bezpośrednio indywidualne doświadczenia). Oba wpływają na karierę, jej rozwój i dokonywane wybory w jej zakresie (Lent i in., 2000).

Bariery i zachęty to zjawiska odnoszące się – podobnie jak poczucie własnej skuteczności – do problemu działania człowieka i jego efektywności. Konstrukty te charakteryzują podobny obszar funkcjonowania jednostki, co samoskuteczność, traktując ograniczenia aspiracji życiowych ludzi oraz rozbieżności między ich możliwościami a osiągnięciami z nieco innego punktu widzenia (Lent i in., 2000).

Bariery można ogólnie określić, jako czynniki, które zniechęcają do podjęcia danego działania. Ich działanie opiera się na zasadzie przeszkody, która utrudnia dążenie jednostki do założonego celu, np. utrudnia postęp kariery. Bariery może być wydarzenie lub uwarunkowanie będące właściwością samej jednostki (np. niski poziom poczucia samoskuteczności) albo jej środowiska (np. dezaprobata ze strony znaczących osób) (Bańka, 2002a). Zatem zarówno intrapsychiczne, jak i kontekstualne niesprzyjające czynniki zaliczane są przez wielu badaczy do wspólnej

klasy barier. Często występują one razem, a ich wpływy splatają się. Jednak z punktu widzenia społeczno-poznawczej teorii kariery i ich autorów korzystne jest dokonanie rozróżnienia pomiędzy personalnymi i kontekstualnymi barierami. Pomimo ich obustronnej zależności w rozwoju kariery jednostek, nie stanowią jednolitego źródła oddziaływań (Lent i in., 2000).

Warto w tym miejscu dodać, że bariery mają ścisły związek z poczuciem samoskuteczności. Przekonania jednostki na temat tego, czy jest w stanie poradzić sobie efektywnie z trudnościami, które napotyka na swojej drodze, wpływają na traktowanie różnych warunków środowiskowych jako bariery bądź nie (Lent i in., 2000). Inaczej mówiąc, to, w jakim stopniu dany czynnik będzie utrudniał rozwój kariery zależy od indywidualnego poczucia poradzenia sobie z nim. Oznacza to tym samym, że trudno jest oddzielić subiektywne spostrzeganie barier od poczucia własnej skuteczności. Jest to związane z poglądami Bandury, który podkreślał wagę przekonań ludzi na temat ich zdolności radzenia sobie z konkretnymi przeszkodami.

Istotną właściwością bariery jest fakt, że nie musi mieć obiektywnego charakteru. Jej znaczenie może być wynikiem indywidualnej interpretacji podmiotu. Oznacza to, że dany czynnik może być różnie percypowany przez różnych ludzi. To, co dla jednych stanowi przeszkodę nie musi oznaczać, że dla innych będzie miało takie samo znaczenie (Bańka, 2002a). Jest związane z pojęciem afordancji. To pojęcie zaczerpnięte z modelu środowiskowego Gibsona oznacza potencjalne możliwości, które pociągają za sobą różne właściwości otoczenia. Za pomocą procesu spostrzegania wydobywamy potencjał znaczeniowy tkwiący w środowisku. Dopiero wtedy możliwe jest wykorzystanie tych obiektywnych zasobów w procesach realizacji konkretnych celów (Bańka, 2002b).

To, jak i czy jednostka spostrzega barierę warunkuje w dużym stopniu przekształcanie jej potrzeb na konkretne działania przybliżające do osiągnięcia celu. Warto w tym miejscu podkreślić, że percepcja barier wpływa na dwa procesy dążenia do sukcesu. Z jednej strony warunkuje formowanie zainteresowań w cele, z drugiej strony celi w konkretne działania (Lent i in., 2000).

Na podobnej zasadzie, co bariery działają „zachęty” (*supports*). Są to konstrukty o przeciwnym znaczeniu w stosunku do barier dla jednostek. Zachęty to wydarzenia i uwarunkowania, które wspomagają

i ułatwiają dążenie jednostki do osiągnięcia celów (Lent i in., 2000). Najtrafniej można je zdefiniować jako pozytywne afordancje, potencjalne możliwości tkwiące w środowisku (Bańka, 2002b). Wszystkie prawidłowości odnoszące się do barier, można odnieść w stosunku do zachęt. Zatem również zachęty mogą być subiektywnie spostrzegane przez jednostki bądź mogą mieć obiektywny charakter. Na tym polegają w dużej mierze różnice indywidualne dotyczące działania zarówno zachęt, jak i barier. Czynniki, będący potencjalną barierą lub zachętą, w każdym indywidualnym przypadku odgrywać może inną rolę. Rozpatrzmy to na konkretnym przykładzie. „Brak częstych kontaktów z rodziną” może okazać się dla jednostki silnie związanej z bliskimi ogromną przeszkodą przy podjęciu pracy. Z kolei ten sam czynnik dla innej osoby może nie stanowić żadnego problemu.

Omawiane konstrukty mogą być różnie ulokowane w wymiarze czasowym oraz środowiskowym. Mogą odnosić się do przyszłości, teraźniejszości lub przeszłości. Jeżeli natomiast chodzi o umiejscowienie barier i zachęt na dymensji środowiskowej pomocny staje się koncentryczny model wpływów środowiskowych (Lent i in., 2000, s. 45). Model ten można obrazowo przedstawić, jako zespół koncentrycznych kół, z których najbardziej wewnętrzne to jednostka i jej osobowość (zmienne personalne). Otoczona jest ona dwoma głównymi warstwami pozostającymi we wzajemnej zależności. Najbliżej położona warstwa to m.in. rodzina, przyjaciele, sytuacja finansowa. Ta z kolei otoczona jest przez szerszy, społeczny kontekst. Cecha charakterystyczna najbliższej warstwy jest neutralizacja wpływów z dalej położonej warstwy. Działa ona jak filtr, przez który przepływają spostrzeżenia dotyczące czynników z szerszego kontekstu, ale także jest źródłem informacji na temat sposobów radzenia sobie z nimi.

Można powiedzieć, że bariery mogą być przeszkodą w praktycznie każdym aspekcie postępu kariery, ale warto rozważać ich relacje w stosunku do bardziej konkretnych zadań i aktywności. Dana osoba może mieć poczucie skuteczności w jakiejś dziedzinie w przeciętnych, bliżej nieokreślonych warunkach. Natomiast działanie pewnych czynników może mieć totalnie paraliżujący wpływ na osiągnięcie celu. Dlatego ważne jest przekonanie jednostki, że potrafi ona przezwyciężyć pewne właściwości sytuacyjne, które mogą komplikować jej działania. Jest to ściśle związane z subiektywnym spostrzeganiem barier, a związek ten jest odwrotnie proporcjonalny. Im wyższe jest przekonanie o możliwo-

ści pokonywania czynników sytuacyjnych, tym mniej spostrzeganych barier, bariery są oceniane jako mniej zagrażające i ogólnie zmniejsza się wrażliwość na ich działania (Lent i in., 2000).

Jak widać z powyższych ustaleń pojawienie się danego czynnika nie determinuje jego wpływu na aktywność jednostki. Możemy mówić na tym poziomie jedynie o pewnych potencjalnych możliwościach, których rola w procesie osiągnięcia celów zależy od procesów poznawczych samej jednostki. Jednocześnie można wysunąć hipotezę, że poziom lęku może być czynnikiem warunkującym znaczenie bariery czy zachęty dla jednostki i ich znaczenie dla jej aktywności. Percepcja lękowa wpływać będzie prawdopodobnie na zwiększenie ilości i siły wpływu barier. Natomiast mniejsza wrażliwość jednostki na napotykaną przeszkodę i mniejsza tendencja do przypisywania różnym czynnikom zagrażającej roli wiązać się powinna z niskim poziomem lęku oraz wyższym poczuciem własnej skuteczności.

Choć uwaga badaczy bardziej koncentruje się na zjawisku bariery, podobnym lecz odwrotnie działającym konstruktem jest wsparcie (*support*) i afordancje (*affordances*). Są nim wszystkie te wydarzenia lub uwarunkowania środowiska, które wspomagają i ułatwiają dążenie jednostki do założonych przez nią celów. Podobnie jak bariery może ono być rzeczywiste bądź percypowane oraz być różnie ulokowane wzdłuż wymiaru czasowego. Wsparcie pozostaje także w podobnym charakterze zależności wobec poczucia własnej skuteczności jak bariera.

Umiejscowienie kontroli

Innym korelatem teoretycznym samoskuteczności jest umiejscowienie kontroli (*locus of control* – w skrócie LOC) oraz asertywność.

Poczucie kontroli zwane inaczej lokalizacją kontroli (czyli w skrócie LOC), jest oczekiwaniem trwałym i zgeneralizowanym. Stanowi indywidualną właściwość człowieka i można je traktować jako wymiar osobowości. Można je przedstawić na kontinuum od zewnętrznego do wewnętrznego i odgrywa ono ważną rolę w sterowaniu zachowaniem człowieka (Krasowicz, Kurzyp-Wojnarska, 1990).

Pojęcie poczucia kontroli narodziło się w i ramach teorii społecznego uczenia się Juliana B. Rottera (Rotter, Drwal (1995). Powstało jako próba połączenia doświadczeń z koncepcji behawiorystycznych i poznawczych. Konstruktor ten jest bardzo przydatny w wyjaśnianiu

i przewidywaniu postępowania człowieka w różnych sytuacjach życiowych; w podejmowaniu decyzji, rozwiązywaniu problemów, uczeniu się, aktywności społecznej, ustalaniu aspiracji życiowych, osiągnięciach szkolnych, osiąganiu sukcesu zawodowego, towarzyskiego. Według teorii J.B. Rottera człowiek może zaspokoić swoje potrzeby dzięki różnym zachowaniom instrumentalnym, a wzmocnienia uzyskiwane dzięki zachowaniu zwiększają oczekiwanie, że w przyszłości po takim zachowaniu nastąpią będą takie same wzmocnienia. Oczekiwanie związku między zachowaniem a wzmocnieniem będzie zależeć od stopnia, w jakim wzmocnienia (nagrody i kary) uwarunkowane są instrumentalnymi czynnościami człowieka. W pewnych sytuacjach wzmocnienia są zależne od zachowania się człowieka, a w innych będą zależały od czegoś, co jest poza jego kontrolą. Zatem sytuacje można rozmieścić na kontinuum, od takich gdzie człowiek może sprawować pełną kontrolę nad wzmocnieniami, gdzie rezultaty działań zależą od jego sprawności w dążeniu do celu (sytuacje kontrolowane wewnętrznie), do takich, gdzie nie ma on żadnego wpływu na wzmocnienia, gdzie rezultaty zależą od czynników losowych, od innych ludzi czy od jeszcze innych czynników zewnętrznych (sytuacje kontrolowane zewnętrznie). Te dwa typy sytuacji nazwano krótko sytuacjami sprawnościowymi (ich skutek jest całkowicie zależny od jednostki, czyli istnieje tu pełna kontrola wzmocnień) i losowymi (w których w ogóle nie ma związku między zachowaniem a jego skutkiem), ale tak na naprawdę stanowią one jednak dwie klasy sytuacji kontrolowanych wewnętrznie i sytuacji kontrolowanych zewnętrznie.

Rotter przyjął założenie, że istnieje możliwość zbadania interakcji ze znaczącym środowiskiem. Wyróżnił on cztery główne zmienne, które pozwalają przewidywać rezultaty społecznego uczenia się. Owe zmienne to: zachowanie, oczekiwanie, wzmocnienie i sytuacja psychologiczna. Zależność między nimi Rotter określił następująco: „potencjalne zachowanie w specyficznej sytuacji psychologicznej jest funkcją oczekiwania, że zachowanie będzie prowadzić do specyficznych wzmocnień w tej sytuacji i wartości tych wzmocnień”.

Jak wiadomo, nasze oczekiwania kształtują się w ciągu całego życia pod wpływem licznych doświadczeń. Wg Krasowicz i Kurzyp-Wojnarskiej (1990, s. 5) oczekiwania są tak naprawdę „subiektywnym prawdopodobieństwem przypisywanym wystąpieniu wzmocnień”. Są one także w określonej sytuacji zdeterminowane przez oczekiwania

specyficzne w sytuacjach takich samych lub spostrzeganych przez jednostkę jako podobne oraz przez ogół oczekiwań w różnych innych sytuacjach, które nazywamy oczekiwaniami ogólnymi, czyli zgeneralizowanymi. Ich powstanie jest zależne od przewagi sukcesów lub porażek związanych ze wzmocnieniami w życiu jednostki i dotyczą wszystkich sytuacji życiowych.

A zatem, pod wpływem licznych doświadczeń w najróżniejszych sytuacjach, człowiek wyrabia sobie zgeneralizowane oczekiwanie, które dotyczy przyczynowych związków między własnym zachowaniem i jego konsekwencjami, czyli wzmocnieniami, które mają miejsce w różnych, nieznanymi sytuacjach życia codziennego. Tak więc w nowej sytuacji człowiek będzie kierować się owym ogólnym przekonaniem. Natomiast w sytuacjach powtarzających się, które jednostka dobrze zna oraz w sytuacjach losowych czy sprawnościowych, rola oczekiwań ogólnych będzie mniejsza, a człowiek będzie działać kierując się oczekiwaniami specyficznymi.

Rola oczekiwań zależy więc w dużym stopniu od spostrzeganych cech sytuacji. Zatem trwałe i zgeneralizowane oczekiwanie dotyczące lokalizacji kontroli wzmocnień jest indywidualną właściwością człowieka i traktować je można jako wymiar osobowości, jako kontinuum od zgeneralizowanego poczucia kontroli zewnętrznej do zgeneralizowanego poczucia kontroli wewnętrznej (Drwal, 1995, s. 200).

Warto wspomnieć, że w zakres owych zgeneralizowanych oczekiwań wchodzi przekonania na temat tego jaki jestem, jak skonstruowany jest świat, który nas otacza, a także jakie zachodzą relacje ja-swiat, ja-inni ludzie, inni ludzie-swiat oraz przekonanie o tym, że zdarzenia w otoczeniu są przewidywalne.

Aby przewidzieć zachowanie się człowieka ważne są obiektywne cechy sytuacji, ale także sposób w jaki człowiek spostrzega tę sytuację i jakie nadaje jej znaczenie. A zatem, jak pisze Rotter (za: Drwal, 1981, s. 42): „gdy wzmocnienie jest przez człowieka spostrzegane jako następujące po jakimś jego działaniu, ale nie całkowicie uwarunkowane jego działaniem, wtedy w naszej kulturze zazwyczaj jest spostrzegane jako skutek przypadku, szczęścia, przeznaczenia, jako kontrolowane przez innych ludzi mających władzę czy jako nieprzewidywalne ze względu na wielką złożoność sił otaczających go. Gdy wynik jest tak interpretowany, nazwalibyśmy to poczuciem kontroli zewnętrznej. Jeżeli człowiek spostrzega, że rezultat jest uwarunkowany jego własnym zachowaniem

czy jego osobistymi, względnie stałymi właściwościami, określiliśmy to jako poczucie kontroli wewnętrznej.”

Subiektywne poglądy i przekonania na temat kontroli wzmocnień mogą determinować wzmacniające właściwości wyników naszych działań. Jeżeli ktoś jest przekonany o swoim niewielkim wpływie na to, jakie nagrody i kary go mogą spotkać, wówczas nie będzie on miał motywacji do zmiany swojego zachowania na takie, które będzie miało wpływ na prawdopodobieństwo osiągnięcia celu. Kary i nagrody tracą wtedy dużo ze swojej wartości wzmacniającej i nie będą tak efektywne we wzmacnianiu czy osłabianiu reakcji. Natomiast, jeśli ktoś będzie spostrzegał przyczynowy związek między swoim zachowaniem a wzmocnieniem, wówczas wzmocnienie będzie wywoływać oczekiwanie, że później wystąpi ono również po takim samym zachowaniu. W rezultacie będzie to motywowało osobę do podejmowania działań instrumentalnych. Sposób, w jaki spostrzegamy dane sytuacje także można rozmieścić na kontinuum – od sytuacji spostrzeganych jako całkowicie sprawnościowe do całkowicie losowych. Jak pisze Rotter (za: Drwal, 1981, s. 43) „nie tylko sytuacje różnią się stopniem, w jaki ludzie spostrzegają, że ich własne zachowanie a nie zachowanie innych determinuje wzmocnienia – ale ludzie też mogą różnić się między sobą stopniem, w jakim to samo zdarzenie w tej samej sytuacji jest spostrzegane jako funkcja ich właściwości czy właściwości innych.”

Charakterystyka osób o wewnętrznym LOC

Osoby o wewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli sądzą, że to co się im przydarza lub przydarzy jest bezpośrednio związane z tym jak one same postępują czy postąpią. Osoby takie biorą na siebie odpowiedzialność za „dobre” i „złe” rzeczy, które się im przytrafiają, a ich przyczyn upatrują w swoich wystarczających lub niewystarczających staraniach. Osoba wewnętrznie kierowana jest sterowana przez wartości i cele zaszczerpione jej we wczesnym okresie życia przez osoby znaczące (Zimbardo, Ruch, 1997). Wiara we własne zdolności wpływania na bieg wydarzeń powoduje, że mają one wyższą samoocenę, poziom aspiracji oraz wyżej oceniają prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu w różnych życiowych zadaniach. Motywacja osiągnąć wzbudzana jest tym silniej, im większe jest poczucie wewnętrznej kontroli nad sytuacją, więc wewnętrzny LOC wiąże się z motywem osiągania sukcesów (Drwal,

1995, s. 223). Osoby te wykazują większą skuteczność w działaniu, jeśli czegoś pragną to są w stanie to osiągnąć i dlatego są bardziej aktywni w sytuacjach problemowych i trudnych. Sytuacje tego typu pozwalają im wykazać się własnymi możliwościami i umiejętnościami. Nie bazują oni wówczas tylko na posiadanej dotychczas wiedzy, ale dążą do zdobywania nowych potrzebnych informacji oraz skuteczniej wykorzystują informacje zdobyte już wcześniej. W większym stopniu organizują także materiał do wyuczenia i wykorzystują dodatkowe próby, polepszając tym samym efekty uczenia się. Są także bardziej spostrzegawcze w sytuacjach nowych, dziwnych i niezwykłych.

Osoby wewnątrzsterowne mają bardziej pożądane cechy osobowości oraz są lepiej przystosowane emocjonalnie i społecznie niż osoby o zewnętrznym LOC. Omawiane przeze mnie osoby wykazują lepsze przystosowanie przejawiające się m.in. w dobrym samopoczuciu, zadowoleniu ze swego życia, wyższej tolerancji, odpowiedzialności, wydajności umysłowej, towarzyskości, popularności wśród rówieśników, w wyższej motywacji osiągnięć i w wyższym poziomie ambicji, opanowania i uspołecznienia. Wykazują też większy poziom samoakceptacji i większą zgodność między „ja realnym” a „ja idealnym”. Co za tym idzie mają większą wiarę we własne siły i poczucie własnej wartości, gdyż często określają siebie takimi przymiotnikami jak: „pomysłowy”, „wydajny”, „ambitny”, „niezależny” itp. (Drwał, 1995, s. 215–216). Należy jednak pamiętać, że ekstremalnie wewnętrzny LOC może prowadzić do samooskarżania się w wypadku porażek.

Z badań wynika, że osoby o wewnętrznym poczuciu kontroli są bardziej niezależne i trudniej jest je nakłonić do zmiany poglądów, a wynika to z faktu, iż nie chcą być przedmiotem manipulacji, a jeśli się tak dzieje wykazują pewien negatywizm. Osoby o wewnętrznym LOC są bardziej skłonne do zmiany swoich postaw, a wynika to z tego, że jeśli zaangażują się w działalność sprzeczną z ich przekonaniami, wówczas pojawia się u nich dysonans poznawczy. Chcąc go zredukować zmieniają postawę, gdyż bardziej czują się odpowiedzialni za swoje postępowanie. Co ciekawe, sami skutecznie potrafią wpływać na zmiany postaw u innych osób. Osoby o wewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli cechuje większa niezależność sądów i potrzeba dominacji. Osoby te charakteryzują się również aktywną postawą wobec rzeczywistości, co powoduje, że chętnie biorą udział w działaniach społecznych, starając się tym samym wywrzeć wpływ na warunki zewnętrzne. Takie zachowanie

jest związane z dominującą u nich motywacją do osiągnięcia sukcesów i unikania porażek. Warto wspomnieć, że osoby z poczuciem kontroli wewnętrznej w obliczu zagrożenia stosują mechanizmy obronne oparte na wypieraniu (represji) oraz szybciej zapominają o niepowodzeniach.

Jeśli chodzi o rozwiązywanie zadań sprawnościowych i losowych to ludzie o wewnętrznym LOC wolą sytuacje o kontroli wewnętrznej, są bardziej ostrożni i wybierają mniej ryzykowne zakłady i takie strategie, które maksymalizują zależność wyników od sprawności. Wybierają również takie sposoby rozwiązywania zadań, które maksymalizują ich własny wpływ na wyniki, nawet wtedy, gdy bardziej opłacalne byłoby zdać się na bardziej kompetentnego współpracownika (Drwal, 1995, s. 220). Własne przekonanie o wewnętrznej kontroli sprzyja uzyskiwaniu wyższych wyników w nauce, w testach osiągnięć szkolnych i w testach inteligencji, ponieważ takie zadania są przez nich spostrzegane jako zadania sprawnościowe, a tym samym są zgodne z preferencjami tych osób. Lepsza wydajność umysłowa, czyli wyższa inteligencja nie tylko ułatwia dostrzeżenia związku zachowanie – wzmocnienie, ale również umożliwia skuteczniejsze działanie. Tak więc, ludzie o wewnętrznym poczuciu kontroli generalnie osiągają lepsze wyniki, są też odporniejsi na frustrację, działają bardziej realistycznie i uczą się na własnym doświadczeniu życiowym (Kozielecki, 1996).

Charakterystyka osób o zewnętrznym LOC

Osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli uważają, że wszystko to, co im się zdarzyło lub zdarzy nie zależy od nich czy od ich postępowania. Nie mają poczucia odpowiedzialności za skutki swoich poczynań, gdyż są przekonane, że zdarzenia są konsekwencją działania sił zewnętrznych. Wyniki swojej działalności spostrzegają jako pozostające poza ich kontrolą. Uważają, że angażowanie się w czynności i podejmowanie wysiłków związanych z nimi nie ma większego sensu, gdyż wszystko jest sprawą przypadku czy losu. Osoby te nie wierzą we własne możliwości kontrolowania tego, co się wokół nich dzieje, jak i tego, co dzieje się z nimi samymi. Osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli cechuje duża bierność, postawa fatalistyczna i obawa przed przyszłością. Przekonanie o zewnętrznej kontroli jest przejawem mechanizmu obronnego przed spodziewaną porażką, zabezpieczającym poczucie własnej wartości w sytuacji nie brania odpowiedzialności za zdarzenia niepożądane.

Jak wskazują Zimbardo i Ruch (1997, s. 417) jednostki kierowane zewnątrznie, czyli przez inne osoby, uważa się za bardziej wrażliwe na wpływ społeczny ze strony ich rówieśników. Osoby zewnątrzsterowne są bardziej zorientowane na ukryte lub jawne społeczne wymagania sytuacji. Uważają one, że wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom i żądaniom innych ludzi jest bardziej efektywnym sposobem uzyskiwania korzystnych wyników. Zatem osoby o zewnętrznym mechanizmie umiejscowienia kontroli łatwiej ulegają presji i są bardziej wrażliwe na krytykę lub perswazję zwłaszcza, gdy informacje pochodzą ze źródła o wysokim prestiżu. Na poglądy osób o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli jest łatwiej wpływać, gdyż ich konformistyczne nastawienie wobec otoczenia prowadzi do większej nieufności i wysokiego poziomu lęku.

Generalnie uważa się, że osoby te przejawiają więcej symptomów nieprzystosowania emocjonalnego niż osoby o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli. Zewnętrzne poczucie kontroli może często działać jako skuteczny mechanizm obronny, jednak w skrajnych przypadkach zawsze prowadzi do nieprzystosowania i bierności. Gorsze przystosowanie może być wynikiem m.in. niższej samooceny oraz większej rozbieżności między „ja” realnym” a idealnym.

U osób o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli częściej występują stany lękowe depresyjne, jak też trudności w przystosowaniu się do norm społecznych. Cechują się one też mniejszą skłonnością do ujawniania informacji osobistych oraz ustanawiania bardzo bliskich kontaktów z innymi ludźmi.

Osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli wykazując większy dystans interpersonalny, są tym samym mniej aktywne, mniej samodzielne i mniej efektywne w we wszelkiego rodzaju działaniach. Osoby mające zewnętrzne poczucie kontroli w sytuacjach zadaniowych osiągają gorsze wyniki. Przyczyną mniejszej sprawności w osiągnięciu celów jest rezygnacja z niektórych z nich, a także mniejsza odporność na czynniki utrudniające realizację owych celów. Ludzie ci preferując sytuacje związane z kontrolą zewnętrzną wytwarzają oczekiwania i nastawienia ukierunkowane na unikanie porażek, niższe poziomy motywacji osiągnięć, słabszą wytrwałość i słaby upór przy rozwiązywaniu zadań.

Zewnętrzne umiejscowienie kontroli łączy się ze zjawiskiem wyuczonej bezradności, czyli ze stanem psychicznym, który wynika z wyjaśniania negatywnego wydarzenia jako spowodowanego przez stabilne,

wewnętrzne i globalne czynniki, powodując depresję, zniechęcając do wysiłku, utrudniając uczenie się nowego materiału (Aronson i in. 1997). Wyuczona bezradność w sytuacjach stresowych może prowadzić do biernego „poddawania się losowi”. Jak wskazują Zimbardo i Ruch (1997, s. 418–419) orientacja „zewnętrzna” może być związana z samospelniającym się proroctwem. Jest to mechanizm polegający na tym, że ludzie mają określone oczekiwania dotyczące innej osoby, co wpływa na ich postępowanie względem tej osoby. Zachowanie to powoduje, że zachowuje się ona w sposób zgodny z ich wyjściowymi oczekiwaniami. Zatem ludzie nie posiadający zaufania do siły swoich działań, biernie poddający się losowi będą mieli małą szansę na osiągnięcie sukcesu, zadowolenia czy zrealizowanie pragnień. Na to, co robi jednostka wpływają jej przekonania, które są pesymistyczne albo optymistyczne (Seligman, 1994). Myśli i sądy pesymistyczne na temat tego, co dotyczy jednostki łączą się z samospelniającym się proroctwem utwierdzającym ją w niskim poczuciu własnej wartości. Taka postawa rodzi niebezpieczeństwo niepodjęcia prób polepszenia swojej sytuacji życiowej w momencie, gdy jest ona trudna, niedogodna lub kryzysowa.

Asertywność

Jeszcze innym korelatem samoskuteczności jest zjawisko asertywności, odnoszące się przede wszystkim do sfery umiejętności społecznych. Termin asertywność wywodzący się od łacińskiego *assertio* – wyzwolenie) oznacza stan uwolnienia się jednostki od nadmiernej i godzącej w jej prawa zależności od innych, jak i od własnego lęku, niepewności oraz agresji w kontaktach międzyludzkich (Oleś, 1998). Przymiotnik asertywny oznacza tendencję do wyrażania zdecydowanych sądów oraz wymagań, przy jednoczesnym wykazywaniu zaufania do własnych zdolności i możliwości. W przytoczonym znaczeniu asertywność jest zarówno sposobem porozumiewania się, jak i zdolnością wywierania wpływu na ludzi, który jest pozbawiony agresji lub bierności. Dzięki zachowaniu asertywnemu jednostka ma możliwość skutecznie rozwiązywać swoje problemy. Asertywność jest więc pewnego rodzaju umiejętnością społeczną pozwalającą na otwarte, spokojne, pewne wyrażenie preferencji w słowach lub działaniu, w sposób, który powoduje, że inni biorą je pod uwagę (Oleś, 1998, s. 13.).

Według Heleny Sęk (1988, s. 795) asertywność to „zespół umiejętności o charakterze kompetencji osobistych, wyznaczających zachowania w sytuacjach interpersonalnych, których celem jest realizacja cenionych wartości osobistych i pozaosobistych, rozwój i obrona pozytywnego obrazu własnej osoby i samoakceptacja”. Sęk podobnie jak Lazarus uważa, że zachowania te wyrażają się w umiejętności do: swobodnego i kontrolowanego wyrażania swoich uczuć zarówno pozytywnych jak i negatywnych; zwracaniu się do innych o pomoc lub przysługę; inicjowania, podtrzymywania i ograniczania kontaktów z innymi ludźmi; jest to również umiejętność dochodzenia do swoich praw; niezgadanie się na poniżenie i zachowanie agresywne wobec własnej osoby; odmowa na niestosowne żądania, głównie mające charakter wykorzystywania.

Stanisław Mika (1987) wyraża podobny sposób rozumienia asertywności, ale zwraca dodatkowo uwagę na aspekt manipulowania, tzn. jednostka asertywna nie dopuszcza do bycia manipulowanym przez drugą osobę, nie zachowując się przy tym ani agresywnie, ani nie odczuwając poczucia winy z tego powodu. Osoba taka potrafi w jasny, nie naruszający godności drugiego człowieka, zakomunikować swoje myśli, uczucia, pragnienia, ale także wykazuje zainteresowanie potrzebami i przeżyciami drugiej osoby.

Maria Oleś, 1998, s. 27) podaje za Eisler operacyjną definicję asertywności poprzez wymienienie 10 szczegółowych umiejętności zachowania w sytuacjach interpersonalnych, a są to: „wyrażenia przeciwstawnych opinii wobec rówieśników lub nauczycieli; zwrócenia się do kogoś z prośbą; rozpoczęcia rozmowy z rówieśnikami lub nieznajomymi; odmowy wobec nieuzasadnionych żądań ze strony obcych lub przyjaciół; poproszenia kogoś o spotkanie lub randkę; pochwalenia kogoś lub powiedzenia komplementu; negocjowania kwestii «dawania i brania» z rodziną i przyjaciółmi; skutecznego poszukiwania zajęcia lub pracy; poproszenia o pomoc w rozwiązywaniu problemów; oparcia się naciskom ze strony innych, by nie zachowywać się w sposób niezgodny z własnymi przekonaniami”.

Działając asertywnie ludzie unikają agresji, uległości, a jednocześnie stwarzają warunki osiągnięcia efektywności życiowej. Osoba stanowcza ma odwagę żyć zgodnie z własnymi poglądami i wartościami, czerpiąc satysfakcję ze swojego życia. Każdy człowiek może się jej nauczyć, zwiększając szansę na osiągnięcie swoich celów i zadowolenia z siebie oraz życia.

Ludzie asertywni są efektywni w pełnieniu różnych ról (zawodowych), potrafią konstruktywnie rozwiązywać konflikty interpersonalne, dobrze sobie radzą w trudnych sytuacjach. Asertywność chroni przed manipulacjami ze strony innych, przed zbyt częstym przeżywaniem przykrych stanów emocjonalnych. Wpływają na nią głównie dwa czynniki – płeć i kultura. Dziewczynki częściej zachowują się pasywnie i uległe, gdyż częściej zachęcane są przez rodziców do bycia posłusznymi, współczującymi, dobrymi. Chłopcy z kolei zachęcani są do bycia twardymi, silnymi, nieustępliwymi, do nieokazywania słabości, do dążenia do celu za wszelką cenę. Takie wzorce zachowań powodują często, że mężczyźni są agresywni, rywalizujący, mają trudności z otwartym wyrażaniem uczuć. Natomiast kobietom trudniej jest walczyć o swoje, prosić o coś dla siebie, być niezależną i aktywną. Jak wiadomo, nie jest to jednak regułą, nie wszyscy mężczyźni są agresywni, a nie wszystkie kobiety uległe (Strykowska, 1992).

ZNACZENIE SAMOSKUTECZNOŚCI I JEJ BRAKU

Jak wiadomo, samoskuteczność obejmuje różne zespoły zachowań werbalnych i niewerbalnych, poprzez które wyrażane są myśli, uczucia, przekonania, potrzeby. W ten sposób wywierany jest wpływ na otoczenie i uzyskuje się pożądane skutki w sposób adekwatny do sytuacji i nie raniący nikogo. Samoskuteczność daje poczucie kontroli zdarzeń i poczucie wpływu na bieg sytuacji, zatem wiąże się z wewnątrzsterownością. Wzmacnia zdolność kierowania sobą i autonomię, sprzyja większej zaradności i samodzielności tj. przedsiębiorczości. Wzrost poczucia własnej skuteczności wiąże się ze wzrostem samooceny i poczuciem własnej wartości.

Z badań wynika, że odnoszenie sukcesów wiąże się z wysoką samooceną i asertywnością. Uczucia związane z niską samooceną mogą utrudniać asertywne wyrażanie potrzeb, opinii i obronę własnych praw w sytuacjach społecznych (Mączyński, 1993). Brak samoskuteczności wiąże się ze strachem przed dezaprobatą, lękiem interpersonalnym i zewnętrzną lokalizacją kontroli.

Zachowania samoskuteczne łączą się także z dobrym samopoczuciem, zrównoważeniem emocjonalnym, wybieraniem skutecznych strategii funkcjonowania, takich np. jak aktywne próby rozwiązywania problemów, szukanie pomocy u innych. Osoby mające duże poczucie

samoskuteczności cechują się wyższymi potrzebami osiągnięć, warunkującymi dążenie do ambitnych celów. Osoby samoskuteczne, z motywacją osiągnięć mają silnie uaktywnione potrzeby wytrwałości, dominacji i porządku (Richie, 1997). Mają one także wyższy poziom potrzeb rozumienia siebie i innych, łatwiej wchodzi w kontakty z otoczeniem społecznym, mają potrzebę bycia z innymi, większą empatię i chętniej przyjmują perspektywę innych. Umiejętność wyrażania pozytywnych i negatywnych uczuć sprawia, że osoby te mają lepsze kontakty z ludźmi, są bardziej przez nich szanowane i w efekcie posiadają większą sieć wsparcia. Mechanizmem kontrolującym zachowanie osób samoskutecznych jest duży wgląd w siebie, wysoki poziom samokontroli, zdolność i efektywność w osiąganiu celów. Osoby z wyższym poczuciem samoskuteczności w sferze społecznej przywiązują większe znaczenie do norm i wartości. Wykazują większą uczynność, lojalność, rozważę i akceptowanie autorytetów. Są bardziej analityczni, pragmatyczni, dokładni, cierpliwi, a ich otwartość na innych wiąże się z ekstrawersją. Osoby samoskuteczne mają przeciętny poziom nasilenia potrzeby autonomii i agresji oraz potrzeby poniżania się i podporządkowania (Oleś, 1998, s. 156-157).

Brak samoskuteczności w okresie adolescencji wiąże się z wieloma problemami w późniejszym życiu, jak nieprzystosowanie i słabe osiągnięcia akademickie, problemy z zatrudnieniem i zdrowiem psychicznym, a nawet przestępczość (Gaś, 1995).

Brak samoskuteczności prowadzi do wielu niekorzystnych konsekwencji. Pierwszą z nich to poczucie dyssatisfakcji z uległości wobec presji otoczenia. Drugą konsekwencją jest poczucie winy oraz pretensji, że nie potrafi się bronić, że pozwala sobą manipulować. Negatywnym skutkiem tego jest zaniżona samoocena oraz nieśmiałość. Nieśmiałość jako aspekt zachowania społecznego oraz organizacji osobowości, częściowo o charakterze wrodzonym (Harwas-Napierała, 1987), wiąże się z brakiem asertywności i obniżonym poczuciem własnej wartości. Osoba nieśmiała może czuć się samotna, ma słabsze więzi z innymi ludźmi, ma mniej przyjaciół, wykazuje szczególną niepewność w kontaktach interpersonalnych.

Alberti i Emmons (2002) uważają, że nieasertywne zachowanie przybiera jedną z dwóch form – agresywności lub submisyjności. O ile zachowanie agresywne to wrogie działania naruszające prawa innych, o tyle submisyjne zachowania bierno-uległe uwzględniają uczucia, siłę

lub autorytet innych z jednoczesnym wyrzeczeniem się lub brakiem obrony własnych praw i uczuć. Ponadto osoby o niskiej samoskuteczności, w sensie niskiej asertywności, wykazują niski poziom nasilenia potrzeby osiągnięć (Bańka, 2005d) oraz wybierają mniej ambitne cele (Baron, Harackiewicz, 2001). Osoby o niskiej samoskuteczności są mniej przedsiębiorcze i mniej zdecydowane w sferze ustanawiania celów (Lee i in. 2003), wykazują mniejszą sprawność w poszukiwaniu informacji (Brown i in. 2001) oraz mniejszą proaktywność tj. aktywność odroczonej, ukierunkowaną na realizację celów oddalonych w czasie (Crant, 1996; Bańka, 2005c).

Samoskuteczność ma związek nie tylko z wąsko pojmowanymi stosunkami interpersonalnymi we wczesnych okresach życia, ale także z szeroko rozumianymi zdolnościami do realizowania przez jednostkę jej osobistych celów i zadań życiowych w całym biegu życia (Nauta, 2002).

Locke'a i Lathama (1990, 2002) teoria ustanawiania celów (*goal-setting theory*), rozwinięta przez na bazie wcześniej poczynionego przez Ryana (1970) założenia, że świadome cele powodują działanie, zakłada, że zadania trudne prowadzą do wyższych osiągnięć oraz większego wysiłku. Kiedy cele są ustanawiane samodzielnie, wtedy wysokiej samoskuteczności towarzyszy wybór celów trudnych i ambitnych, a niskiej – łatwych. Osoby o wysokiej skuteczności wykazują większe zaangażowanie (*goal commitment*) w zakładane cele, używają lepszych strategii osiągania celów, oraz reagują bardziej pozytywnie na negatywne informacje zwrotne (Locke i Latham, 2002; Seijts i Latham, 2002).

Cele determinują wykonanie zdań na cztery różne sposoby: ukierunkowywanie, energetyzowanie, podtrzymywanie oraz oddziaływanie pośrednie poprzez wiedzę. Zaangażowanie w cel warunkują dwa czynniki. Jeden to ważność celu, a drugi to samoskuteczność. Samoskuteczność zwiększa osiągalność celu na trzy sposoby:

- a) przez skłonność do bardziej adekwatnego uczenia się i zwiększania mistrzostwa prowadzącego do osiągnięcia sukcesów;
- b) przez modelowanie (naśladowanie) roli lub znajdowanie modeli, z którymi jednostka może się identyfikować;
- c) poprzez pogłębioną komunikację, w której dokonuje się ekspresja zaufania jednostki we własne siły i możliwości osiągnięcia celu.

W koncepcji Locke'a i Lathama zaangażowanie w cel oraz samoskuteczność pełnią rolę czynników pośredniczących między

osiąganymi rezultatami działania a zewnętrznymi wzmocnieniami działającymi na zasadzie informacji zwrotnej (np. krytyka). Są to najbardziej bezpośrednie i świadome determinanty działania. Poziom odczuwanej samoskuteczności osoby, następujący po takiej informacji zwrotnej, determinuje to, czy cele ustanawiane po krytyce będą ambitne czy nie ambitne.

Teoria samoskuteczności i teoria ustanawiania celów w podobny sposób podchodzą do kwestii autoregulacji działania (Bandura i Locke, 2003), wysuwając na plan pierwszy mechanizm pozytywnego sprzężenia zwrotnego (*feed-forward self-regulation*) zamiast dominującego dotychczas w psychologii negatywnego sprzężenia zwrotnego, ukierunkowanego na korekcję błędów. Dlatego też obydwie teorie ukazują jasno mechanizm powstawania negatywnych skutków samoskuteczności również w przyszłym życiu jednostki, tj. w sferze planowania życia i kariery. Konsekwencje braku samoskuteczności w sferze planowania kariery życiowej uwidaczniają się zarówno w zaburzeniach procesów decyzyjnych związanych z wyborem trudnych i specyficznych celów zawodowych, jak i w zaburzeniach procesów planistycznych związanych z czasowym lub chronicznym blokowaniem decyzji dotyczących globalnej lub częściowej (np. zawodowej) orientacji życiowej w czasie.

W pierwszym przypadku, brak samoskuteczności ogólnej prowadzi do zaburzeń w tzw. samoskuteczności kariery (*career self-efficacy*) (rozumianej jako zaufanie do osiągania celów kariery), do zaburzeń w aspiracjach związanych z karierą (*career aspiration self-efficacy*) (rozumianych jako stopień, w jakim jednostka dąży do wykorzystania własnych możliwości oraz realizacji celów związanych z pracą i życiem zawodowym) (Hackett i Betz, 1981, Nauta i in., 1998), do zaburzeń w samoskuteczności podejmowania decyzji związanych z karierą (*career-decision making self-efficacy* – O'Brien i in., 1993) oraz zaburzeń w samoskuteczności realizowania wielu ról (*multiple role self-efficacy* – Dukstein i O'Brien, 1994). W drugim przypadku efektem braku samoskuteczności są trudności jednostki w manifestowaniu przez nią zawodowej tożsamości określane mianem „bezdecyzyjności kariery” (*career indecision*). Jest to złożony proces niemożności podejmowania decyzji zawodowych, krystalizacji własnych zainteresowań oraz zaangażowania (*career commitment*) w konkretne plany zawodowe (Rojewski, 1994).

Wnioski

Jak wynika z powyższych rozważań samoskuteczność jako wiara we własne możliwości, warunkuje aktywność w działaniu, a w konsekwencji lepsze przystosowanie. Osoby mające tę predyspozycję stawiają przed sobą nowe wymagania, po czym skutecznie i wytrwale je realizują. Samoskuteczność pozwala na zachowanie własnej godności i poszanowanie godności innych. Pozwala też na lepsze samopoczucie wynikające z satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi. Jest to umiejętność, która umożliwi czerpanie satysfakcji z życia, daje możliwość cieszenia się nim w pełni, eliminuje negatywne aspekty kontaktów interpersonalnych. Dokonując opisu osób samoskutecznych i wewnątrzsterownych można zauważyć duże podobieństwo w występowaniu tych samych cech. Można zatem powiedzieć, że zarówno wewnętrzne umiejscowienie kontroli wzmocnień, jak i samoskuteczność są jednymi z czynników wpływających na możliwość odniesienia sukcesu w życiu prywatnym i zawodowym (Nauta i in., 2002).

ZAŁOŻENIA I KONSTRUKCJA SKALI DO SAMOBADANIA POCZUCIA SAMOSKUTECZNOŚCI W KARIERZE MIĘDZYNARODOWEJ

Jako główny cel konstruowanego narzędzia do oceny postrzeganej samoskuteczności w karierze międzynarodowej było stworzenie psychometrycznie rzetelnego i trafnego instrumentu użytecznego w specyficznych wymiarów decydujących o podejmowaniu przez młodych ludzi opcji pracy za granicą.

Jako podstawę teoretyczną rozwijanych metod oceny jakości 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).

Na podstawie analizy literatury i badań pilotażowych sformułowanych zostało 30 pozycji przydzielonych do pięciu domen (czynników). Każda pozycja, to stwierdzenie wyrażające specyficzną skuteczność własną w danej domenie rzeczywistości związanej z karierą międzynarodową i realizowaniem zadań oraz celów życiowych poza krajem urodzenia,

a więc w obcej kulturze, w środowisku społecznych ukierunkowanym na obce wartości, w środowisku potencjalnie mało przyjaznym i nie obiecującym wsparcia. Przyjęto, iż w wyjeździe za granicę i robieniu tam kariery najważniejszych jest pięć wymiarów (domen) skuteczności własnej: 1 – zdolność uogólniona do radzenia sobie, 2 – użyteczność udokumentowanych kwalifikacji, 3 – użyteczność i wartość komercyjna realnych kwalifikacji, 4 – efektywność/skuteczność nabytego dotychczas doświadczenia, 5 – skuteczność zorganizowania działań przybliżających do celu.

Przyjęto założenie, iż skala samoskuteczności w karierze międzynarodowej będzie psychometryczną miarą postrzeganej samoskuteczności w pięciu wyżej wymienionych obszarach (domenach) kariery międzynarodowej. Innymi słowy, zakłada się, że odniesienie sukcesu w karierze międzynarodowej jest funkcją skuteczności w pięciu podstawowych obszarach: ogólnej zdolności radzenia sobie, postrzeganej użyteczności zdobytych kwalifikacji (np. ukończonych studiów, posiadanych dyplomów), posiadanych kompetencji, doświadczenia oraz proaktywności w realizacji celu. Na każdą domenę przypada po sześć pozycji. A oto one;

Domena I – Miara postrzeganej zdolności do radzenia sobie:

1. Nie wierzę w to, by za granicą wszyscy byli lepsi ode mnie.
2. Cele, do których dążę utwierdzają mnie w przeświadczeniu, że poradzę sobie niemal w każdym kraju.
3. Zdaje sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla człowieka takiego jak ja, możliwe jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej nawet na arenie międzynarodowej.
4. Znając siebie wiem, że nie nadaję się do rywalizacji w konkurencji międzynarodowej.
5. Nie mam wątpliwości, że moje umiejętności społeczne dają mi duże możliwości przystosowania się do różnych warunków.
6. Ufam swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by móc bez obaw planować wyjazd do pracy za granicę.

Domena II – Miara postrzeganej użyteczności udokumentowanych kompetencji:

7. Uważam, że z moim wykształceniem nie mam co szukać pracy i szczęścia w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracow-

ników w świat. Wiedza, którą się zdobywa na studiach, jest mało atrakcyjna na zagranicznych rynkach pracy.

9. Nie widzę sensu dodatkowego wysiłku, ponieważ za granicą w interesującej mnie dziedzinie zawsze znajdą się lepsi ode mnie.
10. Z moim dotychczasowym wykształceniem mogę tylko pomarzyć o jakiegokolwiek karierze międzynarodowej.
11. Ufam, że wiedza, którą studiuję jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery globalnej.
12. Żywię obawy, że w dziedzinie, którą studiuję należałoby dużo lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o karierze zawodowej za granicą.

Domena III – Miara postrzeganej użyteczności i komercyjnej wartości realnych kompetencji:

13. Nie jestem pewien czy za granicą byłbym uznany za specjalistę w dziedzinie, którą studiuję.
14. Obawiam się, że moje kwalifikacje nie pozwalają żywić mi nadziei na pracę za granicą w wyuczonym zawodzie.
15. Uważam, że z moim wykształceniem mogę szukać pracy i szczęścia w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracowników w świat.
16. Uważam, że moje umiejętności językowe są niewystarczające, by myśleć o karierze zagranicznej.
17. Uważam, że moja dotychczasowa znajomość różnych kultur organizacyjnych jest wystarczająca, by nie bać się kariery zagranicznej.
18. Myślę, że moje doświadczenie organizacyjne i we współdziałaniu z ludźmi jest dobrą podstawą do planowania wyjazdu za granicę.

Domena IV – Miara postrzeganej użyteczności nagromadzonego doświadczenia:

19. Moim rozmyślaniom o karierze zagranicznej nie towarzyszy mi obawa, że zabraknie mi doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdzie coś źle.
20. Ufam, że wiedza i doświadczenie, które dotychczas zdobyłem(a)m pomoże mi w rozpoczęciu i rozwoju kariery globalnej.
21. Wierzę, iż moje doświadczenia i kontakty z innymi kulturami są wystarczające, by nie bać się życia poza krajem.

22. Moje dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę za granicą są na tyle bogate, by realnie myśleć o tym, że mogą być pomocne za granicą.
23. Moja wiedza o pracy, życiu i karierze za granicą oparta jest na osobistym doświadczeniu.
24. Moja wiedza o pracy, życiu i karierze za granicą, jaką czerpię z mediów, rozmów i kontaktów osobistych jest wartościowym kapitałem, pozwalającym patrzeć na karierę zagraniczną z optymizmem.

Domena V – Miara postrzeganej skuteczności organizowania zachowań przybliżających do celu:

25. Myślę, że wiem, co należy jeszcze zrobić, by poradzić sobie za granicą.
26. Nie obawiam się, że mógłbym nie pogodzić działalności zawodowej za granicą z innymi obowiązkami.
27. Sądzę, że potrafiłbym pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym mnie życiem rodzinnym.
28. Wielu ludzi pracuje poza granicami kraju rezygnując z rozrywek towarzyskich, więc sądzę, że i ja bym sobie poradził(a).
29. Nie wiem, czy poradził(a)bym sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca kraju zamieszkania.
30. Uważam, że moje sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji o rynkach pracy dostarczają mi dobrej wiedzy do zaplanowania kariery międzynarodowej.

Przebieg badań walidacyjnych

Narzędzie składające się z 30 pozycji zostało przetestowane na grupie ogólnopolskiej *N*-595. Osoby uczestniczące w badaniach miały za zadanie wyrazić przy każdej pozycji swoje zaufanie w relacji do swoich możliwości, umiejętności i zdolności według następującej instrukcji:

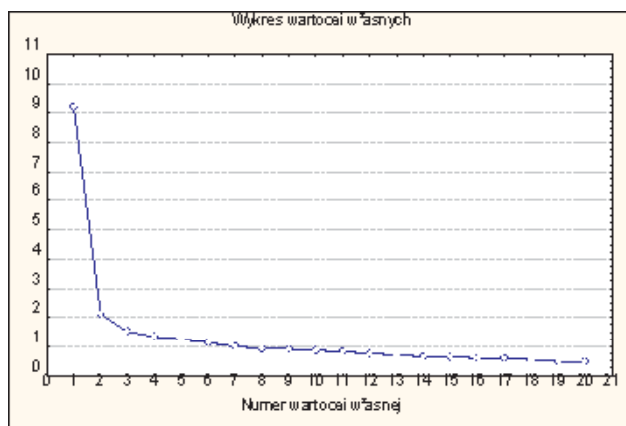
„Poniżej znajduje się lista problemów postaw i dylematów, jakie przeżywa większość osób kończących studia, a stojących przed decyzją, co zrobić z własną karierą i czy nie należałoby rozważyć wyjazdu za granicę. Przeczytaj uważnie każdą z pozycji i na zamieszczonej obok skali zaznacz tę odpowiedź, która najbardziej odpowiada Twoim reakcjom, przekonaniom i odczuciom”.

W badaniach do zaznaczania reakcji badanych wykorzystana została skala siedmiostopniowa, gdzie na skali ocen cyfra 1 oznaczała „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”.

Tak zebrane dane poddano analizie czynnikowej sprawdzającej trafność przyjętych założeń teoretycznych.

Struktura czynnikowa ostatecznej wersji skali

Celem badań było ustalenie ostatecznej wersji narzędzia, sprawdzenie jego stałości i rzetelności w czasie. Test osypiska wykazał, że uprawnione jest wzięcie pod uwagę czteroczynnikowej struktury testu.



Ryc. 1. Test osypiska Cattela dla Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (N=595)

Obliczenia przeprowadzone przy użyciu pakietu CSS Statistica (Orłowski, 2001) wykazały bardzo wysoki współczynnik rzetelności skali *Alfa* Cronbacha wynoszący .903.

Cztery czynniki wyodrębnione w analizie czynnikowej metodą głównych składowych uzyskały następujące nazwy:

Czynnik 1 – Zaufanie do Ogólnych Kompetencji Życiowych (SSŻ)

Czynnik 2 – Zaufanie do Własnych Kompetencji Zawodowych (SSZ)

Czynnik 3 – Zaufanie do Własnych Kompetencji Kontroli Zdarzeń (SSK)

Czynnik 4 – Zaufanie do Własnych Kompetencji w Zakresie Koordynacji Różnych Sfer Życia (SKŻ)

Ogólnie rzecz biorąc, rozkład empiryczny pozycji skali w relacji do poszczególnych czterech czynników nieco różni się od apriorycznego i teoretycznego przyporządkowania do poszczególnych domen. Niemniej jednak uzyskana struktura czynnikowa skali potwierdziła słuszność poczynionych wcześniej założeń. Wszystkie cztery czynniki wyjaśniają łącznie 47% wariancji wyników w skali. Średnia korelacji między pozycjami jest stosunkowo niska i wynosi .245. Z kolei średnia korelacja między skalami waha się w granicach od .36 do .64.

Tabela 1. Wartości własne dla Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej

	W. własna	Warianc.	W. własna	%
1	9,215437	30,71812	9,215437	30,71812
2	2,126213	7,087377	11,34165	37,8055
3	1,522314	5,074379	12,86396	42,87988
4	1,338417	4,461391	14,20238	47,34127

Tabela 2. Korelacje między czynnikami skośnymi dla Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej

	Czynniki		
	1	2	3
1		.535997	.646392
2			.473416
3			
4			

Współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha są stosunkowo wysokie i wahają się w granicach od .009 do .648.

Tabela 3. Skala Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej wraz z ładunkami czynnikowymi, średnimi, odchyleniami standardowymi oraz współczynnikami rzetelności pozycji Alfa Cronbacha

Nr poz.	Pozycje	Ład. cz.			Alfa	
		1	2	3	3	4
Czynnik I: Zaufanie do Ogólnych Kompetencji Życiowych (SSZ)						
21	Wierzę iż moje doświadczenia i kontakty z innymi kulturami są wystarczające, by nie bać się życia poza krajem.	.7069	3.674	1.851	.648	
25	Myszę, że wiem, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie za granicą.	.7031	3.635	1.779	.570	
22	Uważam, że moje dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę za granicą mogą być pomocne by samemu zacząć robić coś za granicą.	.6681	4.071	1.879	.540	
18	Myszę, że moje doświadczenie organizacyjne i we współdziałaniu z ludźmi jest dobrą podstawą do planowania wyjazdu za granicę.	.6402	3.504	1.635	.614	
17	Uważam, że moja dotychczasowa znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych) jest wystarczająca, by nie bać się kariery zagranicznej.	.6276	3.863	1.702	.550	
24	Wiedza, jaką zgromadziłem(a) o pracy, życiu i karierze za granicą jest wartościowym kapitałem, pozwalającym mi patrzeć na ewentualną pracę za granicą z optymizmem.	.6095	4.144	4.810	.536	
6	Ufam swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by nie obawiać się planowania pracy za granicą.	.5901	3.262	1.677	.654	
19	Moim rozmyśleniom o karierze zagranicznej nie towarzyszy obawa, że zabraknie mi doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdziesz coś zle.	.5887	3.842	1.681	.557	
23	Moja wiedza o pracy, życiu i karierze za granicą oparta jest na osobistym doświadczeniu.	.5350	5.078	1.990	.318	
30	Uważam, że moje sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji dostarczają mi dobrej wiedzy do zaplanowania kariery międzynarodowej.	.5332	4.061	1.705	.645	
5	Nie mam wątpliwości, że moje umiejętności społeczne dają mi duże możliwości przystosowania się do różnych warunków.	.4826	2.969	1.629	.608	

Nr poz.	Pozycje	Ład. cz.			Alfa
		1	2	3	
26	Nie obawiam się, że mógł(a)bym nie pogodzić działalności zawodowej za granicą z innymi obowiązkami.	.4790	3.635	1.779	.495
20	Ufam, że wiedza i doświadczenie, które dotychczas zdobyte(a)m predestynuje mnie, by poważnie myśleć o karierze międzynarodowej.	.3915	4.071	1.658	.627
Czynnik II: Zaufanie do Własnych Kompetencji Zawodowych (SSZ)					
14	Nie obawiam się, że moje kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do pracy za granicą w zawodzie.	.7689	3.630	1.782	.496
10	Z moim wykształceniem mam prawo marzyć o karierze międzynarodowej.	.7276	3.618	1.805	.469
13	Jestem pewien, że za granicą był(a)bym uznany(a) za specjalistę w swojej dziedzinie.	.7095	4.231	1.696	.363
7	Uważam, że z moim wykształceniem mam prawo szukać pracy i szczyścia w organizacjach wysyłających swoich pracowników w świat.	.5787	3.462	1.872	.576
4	Znając siebie wiem, że poradzi(a)lbym sobie w rywalizacji międzynarodowej.	.5534	3.504	1.663	.539
12	Nie żywię obaw, że w dziedzinie, w której studiuję należałoby dużo lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o karierze za granicą.	.4969	3.772	1.761	.275
9	Uważam, że szanse znalezienia pracy za granicą w interesującej mnie dziedzinie znajdują się w moich rękach.	.4642	3.479	1.835	.472
Czynnik III: Zaufanie do Własnych Kompetencji Kontroli Zdarzeń (SSK)					
3	Zdaję sobie sprawę, że na międzynarodowym rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja możliwe jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej wszędzie.	.6196	3.497	1.603	.592
15	Uważam, że z moim wykształceniem mogę szukać szczyścia w korporacjach globalnych zatrudniających pracowników na całym świecie.	.5755	3.813	1.837	.603
2	Cele, do których dążę, utwierdzają mnie w przeświadczeniu, że poradzę sobie niemal w każdym kraju.	.5381	3.290	1.562	.569
11	Ufam, że wiedza, którą studiuję, jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery globalnej.	.5322	3.801	1.818	.553
16	Uważam, że moje możliwości są wystarczające, by myśleć o karierze zagranicznej.	.5136	4.026	1.999	.209

Nr poz.	Pozycje	Ład. cz.			Alfa
		1	2	3	
8	Wiedza, którą się zdobywa na studiach jest mało atrakcyjna na zagranicznych rynkach pracy..	4388	3.953	1.903	.009
1	Nie wierzę w to, by za granicą wszyscy byli lepsi ode mnie.	.3702	2.238	2.007	.151
Czynnik IV: Zaufanie do Własnych Kompetencji w Zakresie Koordynacji Różnych Sfer Życia (SKŻ)					
28	Wielu ludzi pracuje poza granicami kraju rezygnując z rozrywek towarzyskich, więc sądzę, że i ja bym sobie poradzi(a).	.6963	3.743	1.958	.335
27	Sądzę, że potrafi(a)by(m) pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym mnie życiem rodzinnym.	.6117	4.044	2.058	.418
29	Wiem, że poradzi(a)by(m) sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca kraju zamieszkania.	.4567	3.859	1.834	.347

W czynniku pierwszym, który nazwany został czynnikiem Zaufania do Ogólnych Kompetencji Życiowych (SSŻ) znalazło się 13 pozycji wskazujących na kompetencje społeczne, związane z wyuczonymi umiejętnościami radzenia sobie z kontaktami interpersonalnymi w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych. Stwierdzenia składające się na pozycje czynnika pierwszego odnoszą się do subiektywnego poczucia możliwości odniesienia sukcesu za granicą, dzięki tym umiejętnościom społecznym i dzięki posiadanemu doświadczeniu ogólnemu. Ładunki czynnikowe poszczególnych pozycji mieszczą się w granicach od .39 do .70, a skumulowany wskaźnik wariancji wyjaśnionej wynosi 30.7 procent.

Czynnik drugi nazwano Zaufanie do Własnych Kompetencji Zawodowych (SSZ). Tworzy go 7 stwierdzeń (zob. Tabela). Czynniki ten podnosi wskaźnik wyjaśnionej wariancji do 38%. Wszystkie pozycje mają wysokie ładunki czynnikowe powyżej .40 i tylko jedna pozycja jest poniżej tego progu. Pozycje, które znalazły się w tym czynniku wyrażają przekonania odnoszące się do zaufania do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych z punktu widzenia wymagań na zagranicznych rynkach pracy.

Czynnik trzeci nazwano Zaufanie do Własnych Kompetencji Kontroli Zdarzeń (SSK). Obejmuje on 7 pozycji, których ładunki czynnikowe są od .37 do .62. Pozycje, które weszły w skład czynnika trzeciego opisują subiektywne poczucie możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego i szczęścia życiowego poza granicami kraju dzięki umiejętnościom panowania nad zdarzeniami żywymi, jakie nieodzwonnie towarzyszą karierze międzynarodowej. Innymi słowy, pozycje czynnika trzeciego mierzą poczucie wartości jednostki przez pryzmat zdolności do podmiotowego kierowania sytuacją i bezpośredniego sprawstwa. Jednostka ma przeświadczenie, że to ona ma zdolność kierowania sytuacjami, a nie sytuacje będą kierować nią. Współczynniki korelacji między pozycjami czynnika trzeciego a całością skali wahają się w granicach od .27 do .58. Czynniki trzeci jest najwyższej skorelowany z czynnikiem pierwszym ($r=.64$), a najniższej z czynnikiem czwartym ($r=.36$).

Czynnik czwarty nazwano Zaufanie do Własnych Kompetencji w Zakresie Koordynacji Różnych Sfer Życia (SKŻ). Obejmuje on 3 pozycje określające poczucie zdolności jednostki do koordynowania podstawowych sfer i ról życia, takich jak praca, rodzina i oddalenie terytorialne od miejsca pochodzenia. Są to takie mikrozdolności, które

muszą być ukształtowane przez jednostkę, zanim podejmie ona decyzję o wyjeździe za granicę. Czynniki ten zwiększa wartość własną (*eigenvalue*) w nie tak wielkim stopniu jak poprzednie, ale w sposób statystycznie istotny, bo do 47% wyjaśnionej wariancji całego testu.

Wyodrębnione czynniki wykazują w stosunku do siebie względną niezależność. Interkorelacje między czynnikami pokazuje Tabela 3.

PROGI OCENY POCZUCIA SAMOSKUTECZNOŚCI

Celem konstruowanego narzędzia było opracowanie psychometrycznie rzetelnego narzędzia do samobadania skuteczności własnej przez młode osoby, które noszą się z zamiarem wyjazdu za granicę i robienia tam kariery w wymiarze globalnym. Samoskuteczność jest sądem jednostki dotyczącym jej zdolności do wykonywania określonych zadań w danej chwili, a nie sądem dotyczącym jej dążeń czy usiłowań. W skonstruowanej skali osoba badana szacuje na skalach ocen, wskazując swoje aktualne zaufanie do posiadanych przez siebie mikrozdolności oraz mikrozachowań.

Jednostka ocenia sama siebie na skali ocen, która została skonstruowana poprzez zastosowanie metody odchyłeń standardowych.

Progi ocen dla Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (SS)

Sposób samooceny wielkości wyniku uzyskanego przez osobę w Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (SSOG) (30 itemy) wyznaczono przez obliczenie progów ocen metodą odchyłeń standardowych. Dla 30 pozycji i $N=595$ poszczególne wartości wyniosły: wynik maksymalny 198, wynik min. 485. Skośność wyniosła .24, a kurtoza -16. Wartości wyników uzyskane w teście przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 3.2 do -2.315. Błąd standardowy pomiaru w teście dla skośności 2.4, a dla kurtozy -.01. Oznacza to, że 99% wszystkich wyników osób badanych mieści się w przedziale 3 odchyłeń standardowych wokół średniej. Pierwszym krokiem wyznaczenia progów oceny jest zdefiniowanie 95% przedziału ufności dla wartości średniej. Dolna granica 95% przedziału ufności osiągnęła wartość 113, a górna granica – 140. Przedział wyników w granicach od 113 do 140 jest tym przedziałem, w którym wszystkie

uzyskane wyniki w skali SSOG są traktowane jako średnie. Przedział ten jest podstawą wyjściową wyznaczenia następnych progów skali. Wartości poniżej jednego odchylenia standardowego wynoszące dla skali SSOG $Sd=27$ tworzą w efekcie następujące progi ocen:

Tabela 4. Progi ocen skali SSS ogólnie (dla 30 pozycji łącznie)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 167	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka widzi posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako dopasowane w najwyższym stopniu do wymagań kariery za granicą oraz ocenia ekstremalnie wysoko swoje szanse osiągnięcia sukcesu.
2.	140 – 167	Wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka widzi posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako bardzo dobrze dopasowane swoje zasoby do wymagań kariery za granicą oraz bardzo wysoko ocenia swoje szanse osiągnięcia sukcesu.
3.	113 – 140	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka widzi posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako zasoby stosunkowo dobrze dopasowane do wymagań kariery za granicą oraz pozytywnie ocenia swoje szanse osiągnięcia sukcesu.
4.	109 – 113	Przeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka widzi posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako zasoby przeciętnie dopasowane do wymagań kariery za granicą oraz przeciętnie ocenia swoje szanse osiągnięcia sukcesu.
5.	82 – 109	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o tym, że jednostka widzi posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako dopasowane mniej niż przeciętnie do wymagań kariery za granicą oraz ocenia nisko swoje szanse osiągnięcia sukcesu.
6.	pon. 82	Niskie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka widzi posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako niedopasowane do wymagań kariery za granicą oraz swoje szanse osiągnięcia sukcesu ocenia jako bliskie zeru.

Progi ocen czynnika I skali – Zaufanie do Ogólnych Kompetencji Życiowych (SSŻ)

Dla 134 pozycji czynnika I (Zaufanie do Ogólnych Kompetencji Życiowych) i $N=595$ wynik maksymalny wyniósł 91, a min. 11. Skośność wyniosła .17, a kurtoza -.3. Wartości wyników uzyskane w czynniku I przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.8 do -2.5. Błąd standardowy pomiaru w dla skośności wyniósł 1.7, a dla kurtozy -1.4. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 48, górna - 51, a $Sd=15$.

Tabela 5. Progi ocen czynnika I skali – SS⁻ (dla 13 pozycji czynnika Zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 81	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka ma całkowite zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych, i posiada w związku z tym przekonanie graniczące z pewnością, że poradzi sobie w każdej niemal sytuacji życiowej, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w jej karierze życiowej za granicą.
2.	66 – 81	Wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka ma bardzo duże zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych, i posiada w związku z tym bardzo silne przekonanie, że poradzi sobie w każdej niemal sytuacji życiowej, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w jej karierze życiowej za granicą.
3.	51 – 66	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka ma ponadprzeciętne zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych, i posiada w związku z tym ponadprzeciętne przekonanie, że poradzi sobie w każdej niemal sytuacji życiowej, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w jej karierze życiowej za granicą.
4.	48 – 51	Przeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka ma przeciętne zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych, i posiada w związku z tym przeciętne przekonanie, że poradzi sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w jej karierze życiowej za granicą.

5.	33 – 48	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o tym, że jednostka ma mniej niż przeciętne zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych, i posiada w związku z tym mniej niż przeciętne przekonanie, że poradzi sobie w sytuacjach życiowej, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w jej karierze życiowej za granicą.
6.	pon. 33	Niskie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka ma niemal zerowe zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych, i nie posiada w związku z tym przekonania, że poradzi sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w jej karierze za granicą.

Progi ocen czynnika II skali – Zaufanie do Własnych Kompetencji Zawodowych (SSZ)

Dla 7 pozycji czynnika II i $N=595$ wynik maksymalny wyniósł 49, a min 7. Skośność wyniosła .33, a kurtoza -.21. Wartości wyników uzyskane w czynniku II przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.8 do -2.5. Błąd standardowy pomiaru w czynniku dla skośności 3.28, a dla kurtozy -1.01. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 25, a górna – 26, a $Sd=8$.

Tabela 6. Progi ocen czynnika II skali – SSZ (dla 7 pozycji czynnika Zaufanie do własnych kompetencji zawodowych)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 50	Skrajnie wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada całkowite zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu na zagranicznych rynkach pracy, oraz posiada przekonanie, graniczące z pewnością, że poradzi sobie z karierą zawodową w każdym kraju.
2.	42 – 50	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada bardzo duże zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu na zagranicznych rynkach pracy, oraz posiada przekonanie, graniczące z pewnością, że poradzi sobie z karierą zawodową w każdym kraju.

3.	34 – 42	Wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada duże zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu na zagranicznych rynkach pracy, oraz posiada przekonanie, graniczące z pewnością, że poradzi sobie z karierą zawodową w każdym kraju.
4.	26 – 34	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada ponadprzeciętne zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu na zagranicznych rynkach pracy, oraz posiada przekonanie ponadprzeciętne, że poradzi sobie z karierą zawodową w każdym kraju.
5.	25 – 26	Przeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada przeciętne zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu na zagranicznych rynkach pracy, oraz posiada przekonanie przeciętne, że poradzi sobie z karierą zawodową w każdym kraju.
6.	17 – 25	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada mniej niż przeciętne zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu na zagranicznych rynkach pracy oraz posiada przekonanie mniej niż przeciętne, że poradzi sobie z karierą zawodową w każdym kraju.
7.	pon. 17	Niskie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada bardzo słabe zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu na zagranicznych rynkach pracy oraz posiada przekonanie, że nie poradzi sobie z karierą zawodową poza granicami kraju.

Progi ocen czynnika III skali – Zaufanie do Własnych Kompetencji Kontroli Zdarzeń (SSK)

Dla 7 pozycji czynnika III i $N=595$ wynik maksymalny wyniósł 43, a min 9. Skośność wyniosła .28, a kurtoza -.24. Wartości wyników uzyskane w czynniku III przez poszczególne osoby przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 3.0 do -2.5. Błąd standardowy pomiaru dla skośności wyniósł 2.8, a dla kurtozy -1.2. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 24, górna – 25, a $Sd=6$.

Tabela 7. Progi ocen czynnika III skali – SSK (dla 7 pozycji czynnika Zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 43	Skrajnie wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada skrajnie zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.
2.	37 – 43	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada bardzo duże zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.
3.	31 – 37	Wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada bardzo duże zaufanie do własnych kompetencji życiowych jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.
4.	25 – 31	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada ponadprzeciętne zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.
5.	24 – 25	Przeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada przeciętne zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.
6.	18 – 24	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada ponadprzeciętne zaufanie do własnych kompetencji życiowych jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.
7.	12 – 18	Niskie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada niskie zaufanie do własnych kompetencji życiowych jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.

8.	8 – 12	Bardzo niskie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada bardzo niskie zaufanie do własnych kompetencji życiowych jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.
9.	pon. 8		Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada całkowity brak zaufania do własnych kompetencji życiowych jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania poza granicami kraju.

Progi ocen czynnika IV skali – Zaufanie do Własnych Kompetencji w Zakresie Koordynacji Różnych Sfer Życia (SKŻ)

Dla 3 pozycji czynnika IV i $N=595$ wynik maksymalny wyniósł 21, a min 2. Skośność wyniosła .12, a kurtoza -.45. Wartości wyników uzyskane w czynniku III przez poszczególne osoby przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.27 do -2,23. Błąd standardowy pomiaru w czynniku III dla skośności wyniósł 1.17, a dla kurtozy -2.2. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 295, górna – 31, a $Sd=11$.

Tabela 8. Progi ocen czynnika IV skali – SKŻ (dla 3 pozycji czynnika Zaufanie do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 20	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada całkowite zaufanie, graniczące z pewnością, do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia osobistego, takich jak praca, rodzina i rekreacja w warunkach życia poza granicami kraju.
2.	16 – 20	Wysokie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada bardzo duże zaufanie, graniczące z pewnością, do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia osobistego, takich jak praca, rodzina i rekreacja w warunkach życia poza granicami kraju.

3.	12 – 16	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada ponadprzeciętne zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia osobistego, takich jak praca, rodzina i rekreacja w warunkach życia poza granicami kraju.
4.	11 – 12	Przeciętne	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada przeciętne zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia osobistego, takich jak praca, rodzina i rekreacja w warunkach życia poza granicami kraju.
5.	7 – 11	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada poniżej przeciętnej zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia osobistego, takich jak praca, rodzina i rekreacja w warunkach życia poza granicami kraju.
6.	3 – 7	Niskie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada niskie zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia osobistego, takich jak praca, rodzina i rekreacja w warunkach życia poza granicami kraju.
7.	pon. 3	Bardzo niskie	Wyniki świadczące o tym, że jednostka posiada brak zaufania do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia osobistego, takich jak praca, rodzina i rekreacja w warunkach życia poza granicami kraju.

MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA SKALI SAMOSKUTECZNOŚCI W KARIERZE MIĘDZYNARODOWEJ

Istnieją trzy możliwości wykorzystania Skali Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu 36 stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik poczucia specyficznej skuteczności, rozumianej jako przekonanie badanej osoby, iż jest w stanie poradzić sobie z realizacją kariery w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, a nie tylko w kraju.

Drugi sposób polega na zastosowaniu zestawu 36 stwierdzeń do analizy poczucia samoskuteczności jednostki w przekroju czterech czynników: 1 – zaufania do ogólnych kompetencji życiowych, 2 – zaufania do własnych kompetencji zawodowych, 3 – zaufania do własnych kompetencji kontroli zdarzeń, 4 – zaufania do własnych kompetencji

w zakresie koordynacji różnych sfer życia. Wynik uzyskany w każdej z czterech podskal jest wskaźnikiem jeszcze bardziej specyficznej skuteczności własnej jednostki. Na podstawie znajomości czterech różnych wskaźników samoskuteczności specyficznej możliwa jest analiza profilowa zaufania jednostki we własne siły i możliwości realizowania kariery w wymiarze międzynarodowym.

Ostatni, trzeci sposób wykorzystania skali polega na zastosowaniu poszczególnych podskal Skali Samoskuteczności, jako niezależnych testów poczucia samoskuteczności specyficznej w karierze międzynarodowej. Ten ostatni sposób wykorzystania skali może być zastosowany czy to w sytuacji specyficznych potrzeb, czy określonych ograniczeń np. czasowych w przeprowadzeniu badania przez użycie pełnego zestawu pytań.

LITERATURA

- Aronson, E., Wilson, T., Akert, R. (1997). *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Alberti, R Emmnos M. (2001). *Your perfect right: Assertiveness and equality in your life and relationships*. Atascadero, CA: Impact Publishers Inc.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1968). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2002). Growing primacy of human agency in adaptation and change in the electronic era. *European Psychologists*, 7, 1, 2–16.
- Bandura, A. (2003). *Self-efficacy*. <http://www.emory.edu/EDCATION/mfp/BanEncy.html>
- Bańka, A. (2004a). Kapitał kariery – klucz do rozwoju zawodowego przez całe życie W: *Materiały szkoleniowe dla kadry Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej (OHP)*. Warszawa (materiały multimedialne).
- Bandura, A., Locke, E.A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88,1, 87-99.
- Bańka, A. (2004b). *Skale samooceny jakości procesu doradztwa zawodowego. Konstrukcja, wstępna walidacja oraz możliwości zastosowania w szkoleniu i doskonaleniu doradców zawodowych*. Poznań: SPA.
- Bańka, A. (2004c). Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej. *Chowanna XL VII*, (T. 2, 23, s. 9–32). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.

- 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. (2005b). 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*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2005c). *Proaktywność. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Proaktywności w Karierze*. Poznań: Studio Print-B.
- Bańka, A. (2005d). *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne, konstrukcja oraz walidacja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*. Poznań: Studio Print-B.
- Baron, K.E., Harackiewicz, J.M. (2001). A achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 5, 706–722.
- Bretherton, I., Munholland, K. (1999). Internal working models in attachment relationships. W: J. Cassidy, P. Shaver. (red.), *Handbook of attachment. Theory, research, and clinical applications* (s. 89–114). New York: The Guilford Press.
- 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.
- Cassidy, J. (1999). The nature of the child's ties. W: J. Cassidy, P. Shaver (red.), *Handbook of attachment. Theory, research, and clinical applications* (s. 3–20). New York: The Guilford Press.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Psychologia optymalnego doświadczenia*. Warszawa: Studio Emka.
- Collins, N.L., Read, S.J. (1990). Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. *Journal of personality and social psychology*, 58, 4, 644–663.
- Crant, J.M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 3, 42–49.
- Crant, J.M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 3, 42–49.
- Drwal, R.Ł. (1995). *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gaś, Z.B. (1995). *Pomoc psychologiczna młodzieży*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Harwas-Napierała, B. (1987). Czynniki społeczno-rodzinne w kształtowaniu się lęku u młodzieży. *Psychologia i Pedagogika*, 67.

- Kadzikowska-Wrzosek, R. (2004). Pewni siebie są skuteczni. *Charaktery*, 4, 19–20.
- Kozielecki, J. (1996). *Rozwiązywanie problemów*. Warszawa.
- Lee, F.E., Sheldon, K.M., Turban, D.B. (2003). Personality and the goal-striving proces: The influence of achievement goal patterns, goal level, and mental focus on performance and enjoyment. *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88, 256–265.
- 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 contextuelsSupports and barriers to choice behavior in cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maddux, J.E. (1995). *Self-efficacy, adaptation and adjustment - theory, research and application*. London: Plenum Press.
- Masten, A.S. (2001), Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227–238.
- Masten, A. S., Best, K. M. & Garmezy, N. (1990). Resilience and development: Contributions from the study of children who overcome adversity. *Development and Psychopathology*, 2, 425–444.
- Mądrzycki, T. (2002). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- 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.
- Mączyński, J. (1991). Behawioralny, kognitywny i behawioralno-kognitywny trening asertywności. *Przegląd Psychologiczny*, 4, 619–629.
- Muss, (1982). *Theories of adolescence*. NewYork: Random House.
- Oleś, M. (1998). *Asertywność u dzieci w okresie wczesnej adolescencji*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Oleś, P. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Orłowski, K. (2001). *Zastosowanie pakietu Statistica w analizie wyników badań społecznych*. Poznań: SPiA.
- Pajares, F. (2002). *Overview of social cognitive theory and self-efficacy*. 2003-04-16. <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>
- Pervin, L.A., John, O.P. (2002). *Osobowość: teoria i badania*. Kraków: UJ.
- Richie, B. S., Fassinger, R. E., Linn, S. G., Johnson, J., Prosser, J. & Robinson, S. (1997). Persistence, connection, and passion: A qualitative study of the

- career development of highly achieving African American-Black and White women. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 133–148.
- Robitschek, C. (2003). Validity of personal growth initiative scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4, 496–502.
- Rutter, M. (1979). Protective factors in children's responses to stress and disadvantage. W: M.W. Kent, J.E. Rolf (red.), *Primary prevention of psychopathology: Vol. 3. Social competence in children* (s. 49–74). Hanover, NH: University Press of New England.
- Rotter, J.B. (1982). *The development and application of social learning theory*. New York: Preager.
- Ryan, T.A. (1970). *Intentional behavior*. New York: Ronald Press.
- Sagiv, L., Schwartz, S.H. (1998). Determinants of readiness for out-group social contact: Dominance relations and minority group motivations. *International Journal of Psychology*, 33, 5, 313–324.
- Seijts, G.H., Latham, G.P. (2001). The effect of learning, outcome, and proximal goals on a moderately complex task. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 291–302.
- Seligman, E.P. (1993). *Optymizmu można się nauczyć. Jak zmienić swoje myślenie i swoje życie*. Poznań: Media Rodzinie.
- Sęk, H. (1988). Rola asertywności w kształtowaniu zdrowia psychicznego. *Przegląd Psychologiczny*, 3, 787–808.
- Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań: Wydawnictwo UAM.
- Werner, E.E., Smith, R.S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Zakrzewski, J. (1987). Poczucie skuteczności a samoregulacja zachowania. *Przegląd Psychologiczny*, 3, 661–666.
- Zimbardo, P. (1999). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- <http://fates.cns.muskingum.edu/~psych/psycweb/history/bandura.htm>
- <http://www.dhip.rfu/~cgboeree/bandura.html>
- <http://www.valdosta.edu/~whuitt/psy702/behsys/social.html>