

Poczucie samoskuteczności studentów w karierze (komunikat z badań)

Słowa kluczowe: samoskuteczność, poczucie samoskuteczności w karierze, studenci, wyniki badań

Key words: self-effectiveness, sense of self-effectiveness in careers, students, results of researches

Wprowadzenie

W dzisiejszych czasach, które są przepełnione przeszkodami, trudnościami, frustracjami, poczucie samoskuteczności wydaje się szczególnie ważne¹. Przekonanie o własnej skuteczności oznacza bowiem „oczekiwanie poradzenia sobie w nowych, nieprzewidywalnych, a nawet stresujących okolicznościach”². Jest ono pożądane zarówno przez młodych ludzi, wchodzących dopiero w skomplikowaną gospodarczo i ekonomicznie rzeczywistość, jak i przez starszych, którym coraz trudniej jest żyć w tak niestabilnych czasach³. W niniejszym opracowaniu skupiono się na tych pierwszych, wśród których znaczącą pod względem liczebności grupę, która w ostatnich latach gwałtownie się rozrosła, stanowią studenci (choć można zaobserwować zmniejszającą się ich liczbę, to jednak występuje trend wzrostowy poziomu skolaryzacji)⁴.

Problematyka samoskuteczności jest szczególnie istotna w kontekście radzenia sobie z problemami codzienności oraz problemami życiowymi związanymi z planowaniem i rozwojem kariery zawodowej. Jednym bowiem z niezbędnych warunków „zrobienia” kariery zawodowej, a w jej ramach osiągnięcia sukcesu zawodowego na rynku pracy jest nie tylko posiadanie odpowiednich kompetencji, ale także zaufanie jednostki do własnych możliwości oraz wiara we własne siły

¹ A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 206.

² P.K. Oleś, K. Drat-Ruszczak, *Osobowość*, [w:] J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia: podręcznik akademicki*, t. 1, Gdańsk 2008, s. 714.

³ A. Bańka, op. cit., s. 206.

⁴ Zob. Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Warszawa 2011, s. 26.

i sukces w osiągnięciu kariery. Stąd też istotne jest poznanie tego, jakie jest poczucie samoskuteczności studentów w karierze w kontekście postrzeganych przez nich własnych predyspozycji i cech charakteru jako warunków osiągnięcia sukcesu. Jest to ważne dla każdego, kto zajmuje się edukacją i wychowaniem młodzieży, czyli tą dziedziną, w której można pomóc młodemu człowiekowi w sensie rozwojowym, nauczyć radzenia sobie z trudnościami i niepewnością oraz wzmacniać wiarę we własną skuteczność. Aby edukacja mogła sprostać temu zadaniu, podmioty edukacji powinny posiadać odpowiednią wiedzę o samoskuteczności w karierze.

Podstawy teoretyczne

Rozpatrując zagadnienie samoskuteczności należy odwołać się do jednego z konstruktów teoretycznych w ramach teorii społeczno-poznawczej Alberta Bandury – do poczucia własnej skuteczności. Teoria ta stanowi podłoże teoretyczne samoskuteczności. Według niej, większość podejmowanych przez ludzi działań oraz wytrwałość w ich realizacji, a tym samym ich efektywność, zależy od działania ogólnego mechanizmu psychicznego, czyli samoskuteczności własnej⁵. W ujęciu przywołanego autora „sposrzegana własna skuteczność dotyczy wiary człowieka w posiadane przez niego zdolności działania w sposób, który daje mu pewną kontrolę nad wydarzeniami oddziałującymi na jego życie. Przekonania o skuteczności tworzą podstawę sprawczości”⁶. Jest to wiara jednostki „we własne zdolności organizowania i wprowadzania w życie takich działań, które będą potrzebne do przezwyciężenia przyszłych, potencjalnych sytuacji”⁷. Samoskuteczność to „dokonywana przez ludzi ocena zaufania do własnych zdolności organizowania i egzekwowania określonego kierunku aktywności, wymagającego realizowania różnego rodzaju działań na określonym poziomie sprawności, efektywności i wydajności”⁸. Jest to zatem specyficzna ocena własnych kompetencji, możliwości wykonania różnych zadań w danej dziedzinie – indywidualny osąd każdego człowieka, dotyczący jego zdolności poradzenia sobie z określonymi zadaniami. Wiara we własną skuteczność determinuje to, jak jednostka myśli, czuje, jaką ma motywację i w konsekwencji jak się zachowuje. Samoskuteczność wpływa na wybory, jakich jednostka dokonuje i na jej wysiłki z tym związane, a także na to, jak długo podejmuje ten wysiłek, kiedy napotyka na przeszkody oraz jak się z tym wszystkim czuje. Wiara we własną skuteczność daje podstawy

⁵ A. Bańka, *Poczucie samoskuteczności: konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*, Poznań-Warszawa 2005, s. 16.

⁶ P.K. Oleś, K. Drat-Ruszczak, op. cit., s. 714.

⁷ A. Bańka, *Psychologiczne...*, op. cit., s. 204.

⁸ Idem, *Poradnictwo transakcyjne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Warszawa 2006, s. 82.

ludzkiej motywacji, a także pomyślności działania. Poziom motywacji, stany afektywne i działania, które są podejmowane bardziej bazują na tym, w co jednostka wierzy i czy czuje się „na siłach”, by coś zrobić niż na tym, jaka jest obiektywna rzeczywistość. „Z tego też powodu można skuteczniej przewidywać to jak ludzie się zachowają i jaki będzie skutek ich działania poprzez poznanie ich punktu widzenia na temat tego, jak oceniają swoje możliwości”⁹.

Silne poczucie samoskuteczności jest istotne dla planowania i rozwoju kariery zawodowej¹⁰, ponieważ uwydatnia pozytywne umiejętności i osobistą pomyślność w tym, co się robi. Jednostki przekonane „o swoich zdolnościach częściej podchodzą do trudnych zadań jak do wyzwania, z którymi z pewnością sobie poradzą, a nie jako do zadań, których będą unikać”¹¹. Takie podejście rozwija w nich zainteresowanie i angażuje w dalszą aktywność. Wówczas widzą one siebie jako takie, które osiągają cele i to dodaje im motywacji do kontynuacji podjętych czynności, zatem także do realizacji własnych planów. W obliczu porażki zaś zwiększają i podtrzymują swoje wysiłki, a po doznanym niepowodzeniu nie załamują się szybko. Z kolei jednostki, które nie wierzą w swoje umiejętności radzenia sobie z trudnymi zadaniami, biorą taki punkt widzenia za sposób życia. Mają one niskie aspiracje i słabo angażują się w osiąganie celów, które chciałyby zrealizować. Gdy stają „twarzą w twarz” z trudnymi zadaniami, rozpamiętują osobiste braki i niepowodzenia, narzekają na zły los, zamiast skupić się na tym, jak osiągnąć sukces. W obliczu trudności natomiast podejmują mały wysiłek i szybko się poddają, ponieważ mają słabą wiarę we własne zdolności i wystarczy im mała dawka niepowodzenia, by stracili ją do końca. Jednostki takie łatwo stają się ofiarami stresu i depresji¹².

Poczucie własnej skuteczności jest warunkiem efektywnego działania, ale nie oznacza jednocześnie pewności sukcesu. Oznacza jedynie, że jednostka ma wszelkie sprawności, aby osiągnąć sukces. Przekonanie o własnej skuteczności decyduje o podjęciu działania, wytrwałości, wysiłku oraz uczuciach, jakie tej aktywności towarzyszą. Jeżeli jednostka „nie wierzy, że może wywołać pożądane skutki dzięki swoim działaniom, to ma ograniczoną motywacją, by je podjąć lub kontynuować w obliczu trudności”¹³.

Według A. Bandury, zyskanie pewności siebie, która buduje poczucie skuteczności, zależy od rodzajów poglądów na temat własnych predyspozycji. Nie-

⁹ Idem, *Psychologiczne...*, op. cit., s. 204.

¹⁰ Por. S.L. Turner, R.T. Lapan, *Promoting Career Development and Aspirations In School-Age Youth*, [w:] S.D. Brown, R.W. Lent (red.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work*, Hoboken 2005, s. 418.

¹¹ A. Bańka, *Psychologiczne...*, op. cit., s. 205.

¹² Ibidem.

¹³ P.K. Oleś, K. Drat-Ruszczak, op. cit., s. 714.

które jednostki są zdania, że umiejętności są wartością niezmienną, co powoduje brak wiary w możliwość nabycia nowych kompetencji. Wówczas każdy wysiłek jest potwierdzeniem braków, co utrwała niskie poczucie samoskuteczności i powoduje wycofanie się z aktywności. Przeciwnieństwem takiego funkcjonowania są osoby, które wykorzystują efekt uczenia się do poszerzania własnych predyspozycji i umiejętności. Dla takich jednostek każda nowa aktywność jest okazją do zdobycia nowych kompetencji. Wówczas podjęcie wysiłku traktują jako dowód zaangażowania, a porażka stanowi tylko informację, co jeszcze należy zmienić¹⁴. W tabeli 1 przedstawiono różnice między jednostkami o wysokim i niskim poczuciu własnej skuteczności.

Tabela 1. Różnice między jednostkami o wysokim i niskim poczuciu własnej skuteczności

JEDNOSTKI O WYSOKIM POCZUCIU WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI	JEDNOSTKI O NISKIM POCZUCIU WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI
<ul style="list-style-type: none"> – stawiają sobie motywujące cele; – do trudnych zadań podchodzą jak do wyzwań, którym trzeba sprostać; – mają wysokie aspiracje, szukają wyzwań; – silnie angażują się w realizację dążeń, oczekując, że ich wysiłek przyniesie skutek; – w obliczu trudności uważają przeszkody za możliwe do przezwyciężenia, skupiają się na tym, jak skutecznie działać, podwajają wysiłki, poszukują możliwości opanowania wyzwań i nie koncentrują się na sobie; – porażki przypisują brakowi wiedzy lub umiejętności, niewłaściwym strategiom działania bądź małemu wysiłkowi – czynnikom dającym się kontrolować; – szybko odbudowują pewność siebie po porażkach lub wypadkach. 	<ul style="list-style-type: none"> – unikają trudnych zadań; – traktują trudne zadania jako zagrożenia, których lepiej unikać; – posiadają niskie aspiracje, unikają wyzwań; – w realizację dążeń angażują się z obawą, że zabraknie im zdolności i wytrwałości; – wobec trudności nie myślą, jak skutecznie działać, ale skupiają się na przeszkodach, możliwych skutkach porażki i swoich brakach, łatwo rezygnują lub sięgają po mierne rozwiązania; – na skutek porażek tracą wiarę w siebie, ponieważ biorą je za dowód braku zdolności, przyczyny porażki przypisują trwałym cechom, których nie potrafią korygować; – powoli odbudowują poczucie skuteczności po porażkach lub wypadkach.
Ogólnie: ich funkcjonowanie podtrzymuje motywację, redukuje stres i obniża podatność na depresję	Ogólnie: łatwiej ulegają dezorganizacji pod wpływem stresu i wykazują większą podatność na depresję

Źródło: P.K. Oleś, K. Drat-Ruszczak, *Osobowość*, [w:] J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia: podręcznik akademicki*, t. 1, Gdańsk 2008, s. 714.

¹⁴ R. Kadzikowska-Wrzosek, *Pewni siebie są skuteczni*, „Charaktery” 2004, nr 4, s. 19-20.

Negatywne skutki braku samoskuteczności uwidaczniają się w przyszłym życiu jednostki. Konsekwencje jej braku w sferze planowania kariery ukazują się w zaburzeniach procesów decyzyjnych, związanych z wyborem trudnych i specyficznych celów zawodowych. W tym przypadku brak samoskuteczności ogólnej prowadzi do zaburzeń w:

- tzw. samoskuteczności kariery, rozumianej jako zaufanie do osiągnięcia celów kariery;
- aspiracjach związanych z karierą, rozumianych jako stopień, w jakim jednostka dąży do wykorzystywania własnych możliwości oraz realizacji celów związanych z pracą i życiem zawodowym;
- samoskuteczności podejmowania decyzji związanych z karierą;
- samoskuteczności realizowania wielu ról.

Kolejne konsekwencje w aspekcie planowania kariery przejawiają się w zaburzeniach procesów planistycznych, związanych z czasowym lub chronicznym blokowaniem decyzji, dotyczących globalnej lub częściowej (np. zawodowej) orientacji życiowej w czasie. W tym przypadku efektem braku samoskuteczności są trudności jednostki w manifestowaniu przez nią zawodowej tożsamości, określane jako „bezdecyzyjność kariery”. Jest to proces niemożności podejmowania decyzji zawodowych, krystalizacji własnych zainteresowań oraz zaangażowania w konkretne plany zawodowe¹⁵.

W odniesieniu do studentów przyjmuje się, że samoskuteczność w karierze¹⁶ to dokonywana przez nich ocena zaufania do:

- własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych i ocena zdolności poradzenia sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w karierze – zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych;
- posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych z punktu widzenia wymagań na współczesnym rynku pracy i ocena poradzenia sobie z realizacją własnej kariery zawodowej – zaufanie do własnych kompetencji zawodowych;
- własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych (ocena zdolności do podmiotowego kierowania sytuacją i bezpośredniego sprawstwa) – zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń;
- własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer i ról społecznych (praca, rodzina, rekreacja) – zaufanie do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia.

Samoskuteczność w karierze jest zatem oceną posiadanych przez studentów cech osobowości, predyspozycji, kwalifikacji i dotychczas zdobytych kompetencji

¹⁵ A. Bańka, *Poczucie...*, op. cit., s. 32-34.

¹⁶ Definicję samoskuteczności w karierze oparto na podstawie opracowanej przez A. Bańkę *Skali Samoskuteczności w Karierze*.

jako zasobów do realizacji kariery zawodowej w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych (a nie tylko w kraju) oraz oceną swoich szans na osiągnięcie sukcesu.

Uwagi metodologiczne

W badaniach własnych sformułowano następujący problem: jaki jest poziom poczucia samoskuteczności studentów w karierze – jakie jest ich zaufanie do własnych kompetencji? Celem badań było zatem rozpoznanie poziomu poczucia samoskuteczności studentów w karierze i jej poszczególnych aspektów, czyli zaufania do własnych ogólnych kompetencji życiowych, zawodowych, kontroli zdarzeń, kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia. Do zbadania poczucia samoskuteczności posłużyła *Skala Poczucia Samoskuteczności w Karierze* (autorstwa A. Bańki)¹⁷, którą stosuje się do oceny postrzeganej samoskuteczności w karierze przez studentów. Według Augystyna Bańki, istnieją różne możliwości jej wykorzystania. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu stwierdzeń jako całości, co pozwala uzyskać jeden syntetyczny wskaźnik poczucia specyficznej skuteczności (wynik sumaryczny); drugi natomiast na zastosowaniu zestawu 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 każdym z tych czynników – podskal jest wskaźnikiem jeszcze bardziej specyficznej skuteczności własnej jednostki¹⁸.

Badania mające charakter diagnostyczny przeprowadzono w 2009 i 2010 roku w bydgoskich uczelniach publicznych i niepublicznych¹⁹ wśród studentów studiów stacjonarnych ostatniego roku (piątego roku jednolitych studiów magisterskich i drugiego roku studiów drugiego stopnia)²⁰. Do analizy wyników liczebność próbki wyniosła 167, średni wiek respondentów – 23,8 lat.

¹⁷ Zob.: A. Bańka, *Poczucie...*, op. cit.; idem, *Psychologiczne...*, op. cit. Narzędziem badawczym był kwestionariusz z pozycjami tej skali. Autor wyraził zgodę na wykorzystanie jego narzędzia badawczego.

¹⁸ A. Bańka, *Poczucie...*, op. cit., s. 52-53.

¹⁹ Zbadano studentów z następujących uczelni: Uniwersytet Kazimierza Wielkiego (UKW), Uniwersytet Technologiczno-Przyrodniczy im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich (UTP), Akademia Muzyczna im. Feliksa Nowowiejskiego (AM), Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera Uniwersytetu Mikołaja Kopernika (CM UMK), Wyższa Szkoła Gospodarki (WSG), Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa (KPSW). Do wyłonienia poszczególnych kierunków, specjalności, typów oraz roczników studiów zastosowano warstwowi wybór losowy.

²⁰ Wyboru takiego dokonano ze względu na to, iż młodzież kończąca ten etap nauki jest w stadium rozwoju, w którym istotnego znaczenia nabiera własna kariera zawodowa. W tym stadium studenci

Dyskusja wyników badań własnych²¹

Do analizy wyników użyto norm stenowych (umieszczonych w tabeli 2), gdzie M oznacza – średnią arytmetyczną, natomiast SD – odchylenie standardowe. Interpretację wyników zastosowano natomiast za Jerzym Brzezińskim, gdzie: steny 1-4 oznaczają wyniki niskie (poziom niski); steny 5-6 wyniki przeciętne (poziom przeciętny); steny 7-10 wyniki wysokie (poziom wysoki)²².

Tabela 2. Normy stenowe

STEN	ZAKRES	STEN	ZAKRES
1	poniżej M – 2SD	6	M; M + 0,5SD
2	M – 2SD; M – 1,5SD	7	M + 0,5SD; M + SD
3	M – 1,5SD; M – SD	8	M + SD; M + 1,5SD
4	M – SD; M – 0,5SD	9	M + 1,5SD; M + 2SD
5	M – 0,5SD; M	10	powyżej M + 2SD

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu

Odpowiedzi badanych studentów zostały zatem znormalizowane za pomocą skali stenowej. Pozwoliło to na określenie poziomów samoskuteczności w karierze i jej poszczególnych czynników jako: wysokich (7-10 sten), przeciętnych (5-6 sten) lub niskich (1-4 sten).

W pierwszej kolejności zaprezentowano **wyniki sumaryczne Skali Samoskuteczności w Karierze**. Zakres teoretyczny wyników sumarycznych to 30-210, natomiast zakres rzeczywisty: 77-210. Średnia uzyskanych wyników wyniosła: 133,58, odchylenie standardowe: 19,81, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95): 130,58-136,58. Tabela 3 przedstawia rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych.

w dużej części są już aktywni zawodowo i w związku z tym posiadają jakieś doświadczenia, które powodują, że łatwiej jest oceniać poczucie samoskuteczności w karierze. W przypadku respondentów prawie tyle samo jednocześnie studiowało i pracowało podczas przeprowadzania badania (48,5%) oraz nie podejmowało prac dorywczych i zawodowych (49,7%). Podobny odsetek studentów w chwili badania pracował zgodnie z kierunkiem studiów – w zawodzie, do którego przygotowują podjęte studia (27%) i niezgodnie z kierunkiem studiów – nie w zawodzie, do którego przygotowują podjęte studia (29,3%) oraz posiadał doświadczenie zawodowe w pracy dorywczej, ale podczas wypełniania *Skali* ta część respondentów nie pracowała (28,1%). Część (15,6%) stanowiły osoby, które nie posiadały doświadczenia zawodowego w pracy dorywczej poza obowiązującymi praktykami kierunkowymi w trakcie studiów (przedstawione dane nie dają 100%, ponieważ nieliczni badani nie odpowiedzieli na wszystkie pytania umieszczone w metryczce).

²¹ Wyniki niniejszych badań odnoszone są jedynie do zbadanych studentów wybranych uczelni bydgoskich, studiujących w formie stacjonarnej, kończących studia magisterskie (jednolite lub drugiego stopnia).

²² J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, Warszawa 2007, s. 542.

Tabela 3. Samoskuteczność w karierze – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)
1	4	2,4	NISKI	49	29,3
2	3	1,8			
3	15	9,0			
4	27	16,1			
5	36	21,5	PRZECIĘTNY	70	41,9
6	34	20,4			
7	27	16,2	WYSOKI	48	28,8
8	9	5,4			
9	7	4,2			
10	5	3,0			

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej badanych (41,9%) uzyskało przeciętne wyniki poczucia samoskuteczności, które świadczą o tym, że studenci dostrzegają posiadane przez siebie cechy osobowości, kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako przeciętne zasoby do realizacji kariery (zawodowej) w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, a nie tylko w kraju oraz przeciętnie oceniają swoje szanse osiągnięcia sukcesu. Prawie taki sam odsetek respondentów w kontekście postrzeganych predyspozycji i cech charakteru ocenia siebie, swoje szanse osiągnięcia sukcesu i realizacji własnej kariery bardzo dobrze – wysoko (28,8%) i nisko (29,3%).

Osoby, które uzyskały **wysoki poziom samoskuteczności w karierze** (7-10 sten) charakteryzują się dużym zaufaniem do własnych:

- predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych i posiadają w związku z tym silne przekonanie, że poradzą sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w ich karierze (zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych);
- kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu zawodowego na rynku pracy oraz posiadają przekonanie graniczące z pewnością, że poradzą sobie z realizacją własnej kariery zawodowej (zaufanie do własnych kompetencji zawodowych);
- kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania (zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń);
- kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia – praca, rodzina, rekreacja (zaufanie do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia).

Studentów, którzy osiągnęli **przeciętny poziom samoskuteczności w karierze** (5-6 sten) cechuje umiarkowane zaufanie i przekonanie w zakresie wymienionych czynników, natomiast jednostki reprezentujące **niski poziom samoskuteczności w karierze** (1-4 sten) wyróżnia małe/niewielkie zaufanie i przekonanie związane z wymienionymi kompetencjami. Szczegółowe omówienie poszczególnych wskaźników zaprezentowano w analizie czynnikowej *Skali Samoskuteczności w Karierze*.

Czynnik pierwszy, który nazwany został: **zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych**, wskazuje na kompetencje społeczne, związane z wyuczonymi umiejętnościami radzenia sobie z kontaktami interpersonalnymi w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych. Stwierdzenia te odnoszą się do subiektywnego poczucia możliwości odniesienia sukcesu zawodowego dzięki tym umiejętnościom społecznym i dzięki posiadanemu doświadczeniu ogólnemu²³. Zakres teoretyczny tego czynnika/podskali to: 13-91, natomiast zakres rzeczywisty: 25-91. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 57,05, odchylenie standardowe 10,81, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 55,41-58,69. Tabela 4 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 4. Zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)
1	4	2,4	NISKI	47	28,2
2	7	4,2			
3	12	7,2			
4	24	14,4			
5	41	24,5	PRZECIĘTNY	69	41,3
6	28	16,8			
7	29	17,3	WYSOKI	51	30,5
8	13	7,8			
9	3	1,8			
10	6	3,6			

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej studentów (41,3%) uzyskało przeciętne wyniki świadczące o tym, że mają oni przeciętne zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych i posiadają w związku z tym przeciętne przekonanie, że poradzą sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wy-

²³ A. Bańka, *Psychologiczne...*, op. cit., s. 207.

darzyć się w ich karierze. Znaczna część badanych (30,5%) osiągnęła rezultaty, które są przejawem wysokiego zaufania do własnych predyspozycji i silnego przekonania dotyczącego poradzenia sobie w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych. Wyniki pozostałych osób (28,2%) wskazują na ich niski poziom.

Studenci, którzy osiągnęli **wysoki poziom** (7-10 sten) w zakresie zaufania do własnych ogólnych kompetencji życiowych nie mają wątpliwości, że ich umiejętności społeczne dają im duże możliwości przystosowania się do różnych warunków. Ich rozmyślaniom o karierze nigdy nie towarzyszy obawa, że zabraknie im doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdzie coś źle. Nie obawiają się również, że mogliby nie pogodzić działalności zawodowej z innymi obowiązkami. Ufają swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by nie obawiać się planować pracy za granicą. Ich zdaniem, doświadczenie współdziałania z ludźmi jest dobrą podstawą do planowania kariery nawet poza krajem. Osoby reprezentujące ten poziom wierzą, że ich doświadczenia i kontakty z innymi kulturami są wystarczające, by nie bać się życia na obczyźnie oraz że ich dotychczasowa znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych) jest również wystarczająca, by nie bać się kariery gdziekolwiek. Wiedza, jaką zgromadziły o pracy, życiu i karierze za granicą jest tym kapitałem, który pozwala patrzeć im na pracę zawodową z optymizmem. Oparta jest ona na osobistym doświadczeniu. Orientują się również, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową. Ufają, że wiedza i doświadczenie, które zdobyły, predestynują ich, by poważnie myśleć o odniesieniu sukcesu w karierze zawodowej. W opinii tych studentów dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę pomogą im rozpocząć i pokierować z sukcesem własną karierą. Uważają również, że ich sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji dostarczają im dobrej wiedzy do zaplanowania kariery.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) mają wątpliwości, że ich umiejętności społeczne dają im możliwości przystosowania się do różnych warunków. Ich rozmyślaniom o karierze czasami towarzyszy obawa, że zabraknie im doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdzie coś źle. Obawiają się również czasami, że mogłyby nie pogodzić działalności zawodowej z innymi obowiązkami. Nie do końca ufają swoim zdolnościom i charakterowi w takim stopniu, by nie obawiać się planować pracy za granicą. Według nich, ich doświadczenie współdziałania z ludźmi nie jest na tyle dobrą podstawą, aby planować karierę za granicą. Osoby reprezentujące ten poziom są zdania, że ich doświadczenia i kontakty z innymi kulturami nie są wystarczające w takim stopniu, by nie bać się życia poza krajem oraz że ich dotychczasowa znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych) również nie jest wystarczająca w takim stopniu, by nie bać się kariery gdziekolwiek. Wiedza, jaką zgromadziły o pracy, życiu

i karierze za granicą jest częściowo tym kapitałem, który pozwala patrzeć im na pracę zawodową z umiarkowanym optymizmem. Wiedza ta częściowo oparta jest na osobistym doświadczeniu. Dokładnie nie wiedzą, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową. Jednostki te nie do końca ufają, że wiedza i doświadczenie, które dotychczas zdobyły predestynują je, by myśleć o odniesieniu sukcesu w karierze zawodowej. Uważają one także, że dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę może w jakimś stopniu pomogą im rozpocząć i pokierować z sukcesem własną karierą. Studenci, którzy uzyskali przeciętne wyniki sądzą również, że ich sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji dostarczają im częściowej wiedzy do zaplanowania kariery.

Osoby reprezentujące **niski poziom** (1-4 sten) w zakresie zaufania do własnych ogólnych kompetencji życiowych sądzą, że ich umiejętności społeczne nie dają im dużych możliwości przystosowania się do różnych warunków. Ich rozmyślaniom o karierze zawsze towarzyszy obawa, że zabraknie im doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdzie coś źle. Obawiają się również, że mogłyby nie pogodzić działalności zawodowej z innymi obowiązkami. Nie ufają swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by nie obawiać się planować pracy za granicą. Ich zdaniem, doświadczenie współdziałania z ludźmi nie jest dobrą podstawą do planowania kariery w kraju i za granicą. Osoby reprezentujące ten poziom nie wierzą, że ich doświadczenia i kontakty z innymi kulturami są wystarczające, by nie bać się życia poza krajem oraz że ich dotychczasowa znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych) jest na pewno niewystarczająca, by nie bać się kariery gdziekolwiek. Wiedza, jaką zgromadziły o pracy, życiu i karierze za granicą nie jest tym kapitałem, który pozwala patrzeć im na pracę zawodową z optymizmem. Ich wiedza o pracy, życiu i karierze nie jest oparta na osobistym doświadczeniu. Nie wiedzą również, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową. Zdaniem tych jednostek, wiedza i doświadczenie, które dotychczas zdobyły, nie predestynują ich, by poważnie myśleć o odniesieniu sukcesu w karierze zawodowej. W opinii tych studentów dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę nie pomogą im rozpocząć i pokierować z sukcesem własną karierą. Uważają również, że ich sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji nie dostarczają im dobrej wiedzy do zaplanowania kariery.

Czynnik drugi, który nazwany został: **zaufanie do własnych kompetencji zawodowych**, zawiera pozycje wyrażające przekonania odnoszące się do zaufania do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych z punktu widzenia wymagań na współczesnym rynku pracy²⁴. Zakres teoretyczny tego czynnika/pod-

²⁴ A. Bańka, *Psychologiczne...*, op. cit., s. 208.

skali to 7-49, natomiast zakres rzeczywisty 8-49. Tabela 5 przedstawia rozkład wyników „surowych”. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 32,19, odchylenie standardowe 6,13, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 31,26-33,12. Tabela 5 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Tabela 5. Zaufanie do własnych kompetencji zawodowych – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)
1	5	3,0	NISKI	48	28,7
2	5	3,0			
3	14	8,4			
4	24	14,3			
5	39	23,3	PRZECIĘTNY	74	44,3
6	35	21,0			
7	21	12,6	WYSOKI	45	27,0
8	12	7,2			
9	9	5,4			
10	3	1,8			

Źródło: opracowanie własne

Największa grupa badanych (44,3%) uzyskała wyniki świadczące o tym, że studenci posiadają przeciętne zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych jako niezbędnych warunków osiągnięcia sukcesu zawodowego na rynku pracy oraz posiadają przeciętne przekonanie, że poradzą sobie z realizacją własnej kariery zawodowej. Znaczna część osiągnęła też niski – słaby (28,7%) i wysoki (27%) poziom przekonania, odnoszącego się do zaufania do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych z punktu widzenia wymagań na współczesnym rynku pracy.

Studenci, którzy osiągnęli **wysoki poziom** (7-10 sten) w zakresie zaufania do własnych kompetencji zawodowych sądzą, że poradziliby sobie w każdej rywalizacji oraz że szanse znalezienia pracy w interesującej ich dziedzinie znajdują się w ich rękach. Nie obawiają się również, że ich kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do podjęcia pracy w zawodzie. Mają także pewność, że wszędzie mogą być uznani za specjalistę w swojej dziedzinie. W ich opinii, z posiadanym wykształceniem mają prawo szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców i marzyć o atrakcyjnej karierze zawodowej. W związku z tym nie żywią obawy, że w dziedzinie, którą studiują, należałoby dużo lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o prawdziwej karierze.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) nie są pewne, czy poradziłyby sobie w każdej rywalizacji oraz nie są pewne, czy szanse znalezienia pracy w interesującej je dziedzinie znajdują się w ich rękach. Osoby te żywią pewne obawy, że ich kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do podjęcia pracy w zawodzie. Nie mają także pewności, czy wszędzie mogą być uznani za specjalistę w swojej dziedzinie. W ich opinii, z posiadanym wykształceniem mogą szukać pracy i szczęścia tylko u niektórych pracodawców i czasami pomarzyć o karierze zawodowej. W związku z tym, żywią pewne obawy, że w dziedzinie, którą studiują, należałoby lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o karierze.

Osoby reprezentujące **niski poziom** (1-4 sten) w zakresie zaufania do własnych kompetencji zawodowych sądzą, że nie poradziłyby sobie w rywalizacji oraz że szanse znalezienia pracy w interesującej je dziedzinie nie znajdują się w ich rękach. Obawiają się również, że ich kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do podjęcia pracy w zawodzie. Są zdania, że nie wszędzie mogą być uznani za specjalistę w swojej dziedzinie. W ich opinii z posiadanym wykształceniem nie mają prawa szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców i marzyć o atrakcyjnej karierze zawodowej. W związku z tym mają obawy, że w dziedzinie, którą studiują, należałoby dużo lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o prawdziwej karierze.

Kolejny czynnik (trzeci) nazwany: **zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń**, opisuje problemy subiektywne, odnoszące się do możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego i szczęścia życiowego dzięki umiejętnościom panowania nad zdarzeniami życiowymi, jakie nieodzwrotnie towarzyszą karierze. Pozycje tego czynnika 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, że sytuacje będą kierowały nią²⁵. Zakres teoretyczny tego czynnika/podskali to 7-49, natomiast zakres rzeczywisty 21-49. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 32,81, odchylenie standardowe 4,35, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 32,15-33,47. Tabela 6 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tego czynnika.

Studenci w równej mierze uzyskali niskie (33,5%), przeciętne (33,5%) i wysokie (33%) wyniki, świadczące o posiadaniu niskiego, przeciętnego i dużego zaufania do własnych kompetencji jako umiejętności kontrowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania.

²⁵ A. Bańka, *Psychologiczne...*, op. cit., s. 208-209.

Tabela 6. Zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)
1	3	1,8	NISKI	56	33,5
2	5	3,0			
3	22	13,1			
4	26	15,6			
5	22	13,1	PRZECIĘTNY	56	33,5
6	34	20,4			
7	34	20,4	WYSOKI	55	33,0
8	13	7,8			
9	4	2,4			
10	4	2,4			

Źródło: opracowanie własne

Osoby reprezentujące **wysoki poziom** (7-10 sten) w zakresie zaufania do własnych kompetencji kontroli zdarzeń zdają sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufają, że mogą osiągnąć wysoką pozycję zawodową wszędzie. Także cele, do których dążą, utwierdzają ich w przeświadczeniu, że poradzą sobie niemal zawsze i wszędzie. Ich umiejętności językowe są wystarczające, by myśleć o karierze zawodowej wszędzie. Nie wierzą również w to, by wszyscy i zawsze byli lepsi od nich. Wierzą w to, że wiedza, którą się zdobywa na studiach jest atrakcyjna na rynkach pracy oraz w to, że wiedza, którą studiują, jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery. Uważają, że z posiadanym wykształceniem mogą szukać szczęścia w korporacjach, zatrudniających pracowników na całym świecie.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) zdają sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja i w związku z tym nie mają pewności, czy uda im się osiągnąć wysoką pozycję zawodową wszędzie. Cele, do których dążą, nie do końca utwierdzają ich w przeświadczeniu, że poradzą sobie zawsze i wszędzie. Ich umiejętności językowe również nie do końca są wystarczające, by myśleć o karierze zawodowej wszędzie. Nie są pewni też tego, że wszyscy i zawsze są lepsi od nich oraz czy wiedza, którą się zdobywa na studiach jest atrakcyjna na rynkach pracy oraz czy jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery. Osoby te nie mają również pewności, czy z posiadanym wykształceniem mogą szukać szczęścia w korporacjach, zatrudniających pracowników na całym świecie.

Studenci, którzy osiągnęli **niski poziom** (1-4 sten) w zakresie zaufania do własnych kompetencji kontroli zdarzeń zdają sobie sprawę, że na rynku pracy jest

duża konkurencja i w związku z tym nie uda im się osiągnąć wysokiej pozycji zawodowej wszędzie. Także cele, do których dążą, utwierdzają ich w przeświadczeniu, że nie poradzą sobie zawsze i wszędzie. Ich umiejętności językowe są niewystarczające, by myśleć o karierze zawodowej wszędzie. Wierzą w to, że wszyscy i zawsze są lepsi od nich oraz że wiedza, którą się zdobywa na studiach jest mało atrakcyjna na rynkach pracy oraz w to, że jest mało użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery. Uważają, że z posiadanym wykształceniem nie mogą szukać szczęścia w korporacjach, zatrudniających pracowników na całym świecie.

Czynnik czwarty, nazwany: **zaufanie do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia** określa poczucie zdolności jednostki do koordynowania podstawowych sfer i ról życia, takich jak: praca, rodzina, rekreacja i oddalenie terytorialne od miejsca pochodzenia. Są to mikrozdolności, które muszą być ukształtowane przez jednostkę zanim podejmie ona decyzję o karierze zawodowej²⁶. Zakres teoretyczny tego czynnika/podskali to 3-21, natomiast zakres rzeczywisty 3-21. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 11,53, odchylenie standardowe 3,57, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 10,99-12,07. Tabela 7 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla omawianego czynnika.

Tabela 7. Zaufanie do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia – wyniki znormalizowane

STEN	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)	WYNIK	LICZEBNOŚĆ	ODSETEK (%)
1	5	3,0	NISKI	44	26,4
2	15	9,0			
3	5	3,0			
4	19	11,4			
5	29	17,4	PRZECIĘTNY	76	45,5
6	47	28,1			
7	30	18,0	WYSOKI	47	28,1
8	6	3,6			
9	8	4,7			
10	3	1,8			

Źródło: opracowanie własne

Najwięcej badanych (45,5%) uzyskało wyniki świadczące o tym, że studenci posiadają przeciętne zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer życia osobistego (praca, rodzina, rekreacja). Część osiągnę-

²⁶ A. Bańka, *Psychologiczne...*, op. cit., s. 209.

nęła wysokie (28,1%) – bardzo duże i niskie (26,4%) poczucie zdolności do koordynowania różnych sfer życia.

Studenci, którzy osiągnęli **wysoki poziom** (7-10 sten) w czynniku zaufanie do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia twierdzą, że poradziliby sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca zamieszkania związanego z karierą zawodową, a także potrafiliby pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym ich życiem rodzinnym. W ich opinii byłiby oni również zdolni, tak jak wielu ludzi kariery, zrezygnować z rozrywek towarzyskich.

Jednostki, które uzyskały **przeciętny poziom** (5-6 sten) nie są pewne, czy poradzilyby sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca zamieszkania związanego z karierą zawodową oraz czy potrafiłyby pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym ich życiem rodzinnym. Nie są także pewne, czy byłyby zdolne, tak jak wielu ludzi kariery, zrezygnować z rozrywek towarzyskich.

Osoby reprezentujące **niski poziom** (1-4 sten) twierdzą, że nie poradzilyby sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca zamieszkania związanego z karierą zawodową, a także, że nie potrafiłyby pogodzić stałych podróży zawodowych z satysfakcjonującym ich życiem rodzinnym. W ich opinii nie byłyby one zdolne, tak jak wielu ludzi kariery, zrezygnować z rozrywek towarzyskich.

Odpowiedzi badanych dotyczące **zaufania do własnych kompetencji** zostały ułożone w hierarchii od najczęściej wybieranych w tabeli 8, gdzie kategoria odpowiedzi **tak** dotyczy zsumowania odpowiedzi: *raczej się zgadzam (raczej tak)*, *zgadzam się (tak)*, *całkowicie się zgadzam (zdecydowanie tak)*; kategoria odpowiedzi **nie**: *raczej się nie zgadzam (raczej nie)*, *nie zgadzam się (nie)*, *całkowicie się nie zgadzam (zdecydowanie nie)* oraz kategoria odpowiedzi **nie wiem** – *nie mam zdania*. Gdyby odpowiedzi nie zostały zsumowane, wówczas wartości oznaczone cieniowaniem – kategoria odpowiedzi **nie wiem** stanowiłaby dominantę, czyli są to pozycje, w których najwięcej badanych osób nie miało zdania. W każdym z tych przypadków jest ich co najmniej 24%. Najwięcej niezdecydowanych respondentów nie potrafi ocenić, czy wiedza, jaką zgromadzili o pracy, życiu i karierze za granicą jest tym kapitałem, który pozwala patrzeć im na pracę zawodową z optymizmem (34,1%). Ponad 1/3 także nie wie, czy wszędzie mogą być uznani za specjalistę w swojej dziedzinie (32,3%) oraz czy ich doświadczenie współdziałania z ludźmi jest dobrą podstawą do planowania kariery za granicą (31,1%). Pola wypełnione szarym kolorem oznaczają pozycje, które cieszą się najmniejszym zaufaniem respondentów.

Tabela 8. Zaufanie studentów do własnych kompetencji

Zaufanie do własnych kompetencji – pozycja ze <i>Skali Samoskuteczności</i> w <i>Karierze</i>	Kategoria odp. <i>TAK</i>		Kategoria odp. <i>NIE</i>		Kategoria odp. <i>NIE WIEM</i>	
	liczba odp.	% odp.	liczba odp.	% odp.	liczba odp.	% odp.
1. Nie wierzę w to, by wszyscy i zawsze byli lepsi ode mnie	133	79,6	17	10,2	17	10,2
2. Nie mam wątpliwości, że moje umiejętności społeczne dają mi duże możliwości przystosowania się do różnych warunków	129	77,2	15	9,0	23	13,8
3. Uważam, że szanse znalezienia pracy w interesującej mnie dziedzinie znajdują się w moich rękach	127	76,0	15	9,0	25	15,0
4. Cele, do których dążę, utwierdzają mnie w przeświadczeniu, że poradzę sobie niemal zawsze i wszędzie	121	72,4	22	13,2	24	14,4
5. Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja możliwe jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej wszędzie	118	70,6	22	13,2	27	16,2
6. Z moim wykształceniem mam prawo marzyć o atrakcyjnej karierze zawodowej	115	68,9	34	20,3	18	10,8
7. Myślę, że wiem, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową	110	65,8	24	14,4	33	19,8
8. Nie obawiam się, że mógłbym nie pogodzić działalności zawodowej z innymi obowiązkami	106	63,5	37	22,1	24	14,4
9. Nie obawiam się, że moje kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do podjęcia pracy w zawodzie	105	62,9	36	21,5	26	15,6
10. Ufam, że wiedza, którą studiuję, jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery	105	62,9	42	25,1	20	12,0

cd. tabeli 8

11. Uważam, że z moim wykształceniem mam prawo szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców	102	61,1	43	25,7	22	13,2
12. Uważam, że moje sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji dostarczają mi dobrej wiedzy do zaplanowania kariery	102	61,1	21	12,6	44	26,3
13. Moja wiedza o pracy, życiu i karierze oparta jest na osobistym doświadczeniu	101	60,5	39	23,3	27	16,2
14. Znając siebie wiem, że poradziłbym sobie w każdej rywalizacji	94	56,3	34	20,3	39	23,4
15. Ufam, że wiedza i doświadczenie, które dotychczas zdobyłem, predestynuje mnie, by poważnie myśleć o odniesieniu sukcesu w karierze zawodowej	89	53,3	37	22,1	41	24,6
16. Ufam swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by nie obawiać się planować pracy za granicą	88	52,7	46	27,5	33	19,8
17. Nie żywię obaw, że w dziedzinie, którą studiuję, należałoby dużo lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o prawdziwej karierze	84	50,3	36	21,6	47	28,1
18. Uważam, że moje dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę pomogą mi rozpocząć i pokierować z sukcesem własną karierą	78	46,7	40	24,0	49	29,3
19. Myślę, że moje doświadczenie współdziałania z ludźmi jest dobrą podstawą do planowania kariery nawet za granicą	73	43,7	42	25,2	52	31,1
20. Wierzę, iż moje doświadczenia i kontakty z innymi kulturami są wystarczające, by nie bać się życia poza krajem	70	41,9	65	38,9	32	19,2

cd. tabeli 8

21. Moim rozmyślaniom o karierze nigdy nie towarzyszy obawa, że zabraknie mi doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdzie coś źle	66	39,5	64	38,3	37	22,2
22. Uważam, że z moim wykształceniem mogę szukać szczęścia w korporacjach zatrudniających pracowników na całym świecie	64	38,3	63	37,7	40	24,0
23. Wiem, że poradziłbym sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca zamieszkania związanego z karierą zawodową	64	38,3	63	37,7	40	24,0
24. Uważam, że moja dotychczasowa znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych) jest wystarczająca, by nie bać się kariery gdziekolwiek	64	38,3	69	41,3	34	20,4
25. Sądzę, że potrafiłbym pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym mnie życiem rodzinnym	62	37,2	58	34,7	47	28,1
26. Wielu ludzi kariery rezygnuje z rozrywek towarzyskich, więc sądzą, że i ja bym był do tego zdolny	57	34,1	79	47,3	31	18,6
27. Wiedza, jaką zgromadziłem o pracy, życiu i karierze za granicą jest tym kapitałem, który pozwala mi patrzeć na pracę zawodową z optymizmem	52	31,1	58	34,7	57	34,2
28. Mam pewność, że wszędzie mogę być uznany za specjalistę w swojej dziedzinie	52	31,1	61	36,6	54	32,3
29. Wiedza, którą się zdobywa na studiach, jest atrakcyjna na rynkach pracy	51	30,5	89	53,3	27	16,2
30. Uważam, że moje umiejętności językowe są wystarczające, by myśleć o karierze zawodowej wszędzie.	49	29,3	100	59,9	18	10,8

Źródło: opracowanie własne

Badani studenci najbardziej ufają swoim kompetencjom zawodowym (sześć na siedem pozycji jest znaczących dla większości osób). Najwięcej respondentów w zakresie zaufania do własnych kompetencji zawodowych uważa, że szanse znalezienia pracy w interesującej ich dziedzinie znajdują się w ich rękach (76%). Większość jest zdania, że z posiadanym wykształceniem ma prawo marzyć o atrakcyjnej karierze zawodowej (68,9%) oraz szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców (61,1%), a także nie obawia się, że ich kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do podjęcia pracy w zawodzie (62,9%). Ponad połowa badanych na podstawie znajomości siebie twierdzi, że poradziłaby sobie w każdej rywalizacji (56,3%) i nie żywi obaw, że w dziedzinie, którą studiują, należałoby dużo lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o prawdziwej karierze (50,3%).

W zakresie zaufania do ogólnych kompetencji życiowych siedem pozycji na trzynaście jest istotnych dla większości studentów. Zdecydowany odsetek z nich nie ma wątpliwości, że ich umiejętności społeczne dają im duże możliwości przystosowania się do różnych warunków (77,2%). Większość osób sądzi, że wie, co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową (65,8%) i jest zdania, że ich sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji dostarczają im dobrej wiedzy do zaplanowania kariery (61,1%). Większość również uważa, że ich wiedza o pracy, życiu i karierze oparta jest na osobistym doświadczeniu (60,5%) i nie obawia się, że mogłaby nie pogodzić działalności zawodowej z innymi obowiązkami (63,5%). Znaczny odsetek respondentów także ufa, że wiedza i doświadczenie, które dotychczas zdobyli, predestynuje ich do tego, by poważnie myśleć o odniesieniu sukcesu w karierze zawodowej (53,3%) oraz ufa swoim zdolnościom i charakterowi w wystarczającym stopniu, by nie obawiać się planowania pracy za granicą (52,7%).

W kolejnym czynniku: zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń, cztery na siedem pozycji jest ważnych dla większości badanej młodzieży studenckiej. Znaczący odsetek z nich nie wierzy w to, by wszyscy i zawsze byli lepsi od nich (79,6%). Większość sądzi, że poradzi sobie niemal zawsze i wszędzie, bowiem cele, do których dążą, utwierdzają ich w tym przeświadczeniu (72,4%). Większość także ufa, że dla kogoś takiego jak oni możliwe jest osiągnięcie wysokiej pozycji zawodowej wszędzie, mimo że na rynku pracy jest duża konkurencja (70,6%) oraz ufa, że wiedza, którą studiują, jest użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery (62,9%). Zdaniem badanych studentów jest ona użyteczna, ale na podstawie ich opinii (uzyskanych w trakcie przeprowadzania badania) można stwierdzić, że wiedza ta jest niedostatecznie przekazywana w trakcie studiów.

Żadna pozycja w obszarze zaufania do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia nie jest znacząca dla większości badanych. Gdyby kategorie odpowiedzi pozytywnych i negatywnych nie zostały zsumowane, to

wówczas najwięcej studentów nie miałooby zdania na dwie pozycje z trzech z tego czynnika. Oznacza to, iż dość duża grupa studentów nie wie, czy potrafiłaby pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym ich życiem rodzinnym (28,1%) oraz nie wie, czy poradziłaby sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca zamieszkania związanego z karierą zawodową (24%).

Na podstawie dokonanej analizy należy stwierdzić, że ponad 41% respondentów reprezentuje (jedynie w jednym czynniku: zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń jest to 33,5% badanych) przeciętne poziomy w poszczególnych czynnikach *Skali Samoskuteczności w Karierze*. Porównanie odchyłeń standardowych wskazuje, że najbardziej jednorodnie (najmniej zróżnicowane) są wyniki w podskalach: zaufanie do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia (odchylenie standardowe 3,57) i zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń (odchylenie standardowe 4,35), następnie zaufanie do własnych kompetencji zawodowych (odchylenie standardowe 6,13). Najbardziej zróżnicowane są wyniki sumaryczne poczucia samoskuteczności (odchylenie standardowe 19,81) oraz rezultaty podskali zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych (odchylenie standardowe 10,81).

Podsumowanie i wnioski z badań własnych

Przedstawione rozważania pozwalają rozstrzygnąć problem badawczy: jaki jest poziom poczucia samoskuteczności studentów w karierze – jakie jest ich zaufanie do własnych kompetencji? Wyniki: sumaryczny i poszczególnych wskaźników *Skali Samoskuteczności w Karierze* wskazują, że największa część respondentów uzyskała poziomy przeciętne. Oznacza to, że studenci stacjonarni bydgoskich uczelni kończący studia magisterskie postrzegają posiadane przez siebie cechy osobowości, kwalifikacje i zdobyte dotychczas kompetencje jako przeciętne zasoby do realizacji kariery zawodowej w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, nie tylko w kraju. Przeciętnie też oceniają swoje szanse osiągnięcia sukcesu, wykazując przeciętne/umiarkowane zaufanie do własnych ogólnych kompetencji życiowych, zawodowych, kontroli zdarzeń, kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia. Największe zaufanie mają do własnych kompetencji zawodowych. W większości również badana młodzież ufa swoim ogólnym kompetencjom życiowym i kompetencjom kontroli zdarzeń. Natomiast w obszarze zaufania do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia żadna pozycja nie jest znacząca dla większości badanych.

Jak wskazano wcześniej, samoskuteczność jako wiara we własne możliwości warunkuje aktywność w działaniu, a w rezultacie lepsze przystosowanie. Jest jed-

nym z czynników wpływających na możliwość odniesienia sukcesu w życiu prywatnym i zawodowym²⁷. Ludzie niewierzący w skuteczność swoich działań biernie poddają się losowi, zamiast kształtować go poprzez świadomie stawiane cele. Nie inicjując swoich działań i nie posiadając poczucia wpływu na otoczenie, będą mieli małe szanse na osiągnięcie sukcesu i zadowolenia w realizacji swoich marzeń w karierze zawodowej. Warto zatem mieć wiedzę dotyczącą poczucia samoskuteczności w karierze i jej poszczególnych czynników oraz uwzględnić ją w sytuacji wspomagania rozwoju zawodowego studentów, które jest jednym z zadań edukacji. Wyniki niniejszych badań mogą zatem wykorzystać osoby (profesjonalnie) zajmujące się pomaganiem studentom w procesie planowania i rozwoju ich kariery zawodowej, bowiem znajomość poziomu poczucia samoskuteczności w karierze pozwala na lepsze jego (z)rozumienie. Warto też, aby w tym kontekście znane były źródła tworzenia i wzmacniania wiary we własną skuteczność. Literatura przedmiotu wyróżnia cztery główne źródła: wykonywanie zadań i czynności; modelowanie społeczne (doświadczenia zastępcze); perswazja społeczna (perswazje werbalne, sugestie); stan fizjologiczny organizmu (pobudzanie organizmu)²⁸.

Podsumowując, należy także podkreślić, iż niniejszy tekst stanowi tylko próbę ukazania poczucia samoskuteczności studentów w karierze. Autorka zdaje sobie sprawę, że badane zagadnienie wymaga dalszej, pogłębionej analizy – przede wszystkim poszerzenia populacji*.

Streszczenie

Niniejszy tekst stanowi próbę ukazania poczucia samoskuteczności studentów w karierze, w tym jej czynników, takich jak: zaufanie do własnych ogólnych kompetencji życiowych, zawodowych, kontroli zdarzeń, kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia. W artykule przedstawiono pojęcie (poczucia) samoskuteczności i jej znaczenie dla jednostki, charakterystykę osób o wysokim i niskim przekonaniu o własnej skuteczności oraz znaczenie samoskuteczności i jej braku dla procesu planowania i rozwoju kariery zawodowej. W celu rozpoznania poziomu poczucia samoskuteczności studentów w karierze i jej czynników autorka artykułu przeprowadziła badania wśród studentów byd-

²⁷ A. Bańka, *Poczucie...*, op. cit., s. 35.

²⁸ Por. A. Bańka, *Psychologiczne...*, op. cit., s. 205-206; P.K. Oleś, K. Drat-Ruszczak, op. cit., s. 714; J. Zakrzewski, *Poczucie skuteczności a samoregulacja zachowania*, „Przegląd Psychologiczny”, t. XXX, nr 3, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańk-Lódź 1987, s. 662-663.

* Niniejszy tekst jest pracą naukową finansowaną ze środków na naukę w latach 2010-2011 jako projekt badawczy promotorski nr N N106 220738. Problematyka samoskuteczności została również podjęta przez autorkę w artykule zatytułowanym: *Czynniki różnicujące poczucie samoskuteczności studentów w karierze (komunikat z badań)*, wysłanym do *Problemy profesjologii*, Zielona Góra 2012.

goskich uczelni publicznych i niepublicznych. W opracowaniu przedstawiono ich rezultaty, które wykazały, że największa część respondentów prezentuje przeciętny poziom samoskuteczności w karierze, co oznacza, że studenci postrzegają posiadane przez siebie cechy osobowości, kwalifikacje i zdobyte dotychczas kompetencje jako przeciętne zasoby do realizacji kariery zawodowej w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, nie tylko w kraju. Przeciętnie też oceniają swoje szanse osiągnięcia sukcesu, wykazując przeciętne/umiarkowane zaufanie do własnych ogólnych kompetencji życiowych, zawodowych, kontroli zdarzeń, kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia.

Students' sense of self-effectiveness in their careers (research announcement)

Summary

The following text presents an attempt at showing students' sense of self-effectiveness in their careers including their factors like: confidence in general, own, life and professional competence, control of occurrences, competence of range in coordination of the different life spheres. In the article it is presented the students' sense of self-effectiveness in their careers and its importance for human being, people's descriptions with the high or low convictions about own effectiveness and the significance of self-effectiveness or its lack for the process of planning and development in the career. In order to recognize the level of students' sense of self-effectiveness in their careers and its factors the author of the article has carried out the researches among the students from the state and public universities. This work presents their results which have showed that the most respondents have presented the average level of self-effectiveness in their careers which means that students perceive their personalities, qualifications and achieved competences so far as average skills needed for their professional careers in any environmental, cultural and organizational conditions not only in their own country. They also estimate indifferently their chances to achieve the success, showing average/moderate confidences in their general, own, life and professional competences, controls of occurrences and competences in extent of coordination in different life spheres.