

Ewa Krause

Czynniki różnicujące samoskuteczność studentów w karierze (komunikat z badań)

Problemy Profesjologii nr 1, 121-134

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Ewa Krause

CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE POCZUCIE SAMOSKUTECZNOŚCI STUDENTÓW W KARIERZE (KOMUNIKAT Z BADAŃ)*

Streszczenie

Niniejszy tekst stanowi próbę ukazania czynników różnicujących poczucie samoskuteczności studentów w karierze. W artykule przedstawiono pojęcie (poczucia) samoskuteczności i jej znaczenie dla procesu planowania i rozwoju kariery zawodowej jednostki. W celu rozpoznania zależności pomiędzy poczuciem samoskuteczności studentów w karierze (w tym zaufaniem do własnych: ogólnych kompetencji życiowych, kompetencji zawodowych, kompetencji kontroli zdarzeń, kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia) a wybranymi zmiennymi „metryczkowymi” autorka artykułu przeprowadziła badania wśród studentów bydgoskich uczelni publicznych i niepublicznych. Niniejsze opracowanie przedstawia ich rezultaty, które wykazały, że w różnym stopniu takie zmienne jak: płeć, wykształcenie matki, ocena sytuacji ekonomicznej swojej rodziny (dokonywana przez respondentów), jednoczesna ze studiami praca, a także rodzaj doświadczenia zawodowego różnicują poczucie samoskuteczności studentów w karierze i jej poszczególne aspekty. Natomiast czynniki takie jak: wyniki w nauce uzyskiwane przez badanych studentów, ukończona przez nich szkoła średnia, wykształcenie ojca, ich miejscowość zamieszkania nie różnicują wyników uzyskanych przez respondentów w sposób statystycznie istotny.

FACTORS WHICH DIFFER STUDENTS' SENSE OF SELF-EFFECTIVENESS IN THEIR CAREERS (RESEARCH ANNOUNCEMENT)

Summary

The following text presents an attempt at showing factors which differ students' sense of self-effectiveness in their careers. In the article it is presented the sense of self-effectiveness and its importance for the process of planning and development in the human being's professional career. In order to recognize the relationship between the students' sense of self-effectiveness in their careers (including confidence in general, own, life and professional competence, control of occurrences, competence of range in coordination of the different life spheres) and selected specific variability the author of this article has carried out the researches among the students from the state and public universities. This work presents their results which have showed that in various degree the variability like gender, mother's education, estimate of economical situation

*Część niniejszego artykułu 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: *Poczucie samoskuteczności studentów w karierze (komunikat z badań)*, wystanym do „*Szkola – Zawód – Praca*”, Bydgoszcz 2012.

in own family which was made by respondents, work which is simultaneous with studies and also the kind of professional experience differ students' sense of self-effectiveness in their careers and its individual aspects. However, the factors like the results in studying which testing students achieve, the kind of secondary schools they have graduated from, the father's education, the place where they live in do not differ the results, which the respondents achieve, in essential and statistical way.

Wprowadzenie

W dzisiejszych czasach, które są przepełnione przeszkodami, trudnościami, frustracjami, poczucie samoskuteczności wydaje się być szczególnie ważne¹. Przekonanie o własnej skuteczności oznacza bowiem „oczekiwanie poradenia sobie w nowych, nieprzewidywalnych, a nawet stresujących okolicznościach”². Jest ono pożądane zarówno przez młodych ludzi, wchodzących dopiero w trudną 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 kompetencji i wiara we własne siły i możliwości realizowania kariery. Stąd też istotne jest poznanie tego czy i jakie czynniki różnicują poczucie samoskuteczności studentów w karierze w kontekście postrzeganych przez nich własnych predyspozycji i cech charakteru jako warunków określających możliwość osiągnięcia sukcesu. Jest to ważne dla każdego kto zajmuje się obszarem edukacji i wychowania młodzieży, czyli tym obszarem, w którym 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,

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

² P.K. Oleś, K. Drat-Ruszczak, *Osobowość*, [w:] *Psychologia: podręcznik akademicki*, tom 1, red. J. Strelau, D. Doliński, 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.

podmioty edukacji powinny posiadać odpowiednią wiedzę dotyczącą samoskuteczności w karierze oraz czynników je różnicujących.

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 na wielkość 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 jest 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 zadaniami⁹.

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 wyzwań, 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 motywację do kontynuacji podjętych czynności, zatem także do realizacji własnych planów. W obliczu porażki zaś zwiększają

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 A. Bańka, *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Warszawa 2006, s. 82.

⁹ A. Bańka, *Psychologiczne...*, *op. cit.*, s. 204.

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

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

sują 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 osiągnąć. Gdy stają „twarzą w twarz” z trudnymi zadaniami rozpamiętują swoje 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.

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 uwidaczniają 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 zawodowe¹⁴.

¹² *Ibidem*.

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

¹⁴ A. Bańka, *Poczucie...*, *op. cit.*, s. 32-34.

W odniesieniu do studentów przyjmuje się, że samoskuteczność w karierze¹⁵ 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 to zatem ocena posiadanych przez studentów cech osobowości, predyspozycji, kwalifikacji i dotychczas zdobytych kompetencji jako zasobów do realizacji kariery zawodowej w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych (a nie tylko w kraju) oraz ocena swoich szans osiągnięcia sukcesu.

Uwagi metodologiczne

W badaniach własnych sformułowano następujący problem: czy i jakie czynniki różnicują poczucie samoskuteczności studentów w karierze? Należy wspomnieć, iż badania miały charakter pilotażowy stąd też skupiono się tylko na niektórych czynnikach takich jak: płeć, wyniki w nauce, ukończona szkoła średnia, miejscowość zamieszkania, wykształcenie ojca i matki, sytuacja ekonomiczna, jednoczesna ze studiami praca, rodzaj posiadanego doświadczenia zawodowego. Celem badań było rozpoznanie zależności pomiędzy poczuciem samoskuteczności studentów w karierze i jej poszczególnymi aspektami, czyli zaufaniem do: ogólnych kompetencji życiowych, własnych kompetencji zawodowych, własnych kompetencji kontroli zdarzeń, własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia a wybranymi zmiennymi „metryczkowymi”. Do zbadania poczucia samoskuteczności

¹⁵ Definicję samoskuteczności w karierze oparto na podstawie opracowanej przez A. Bańkę *Skali Samoskuteczności w Karierze*.

posłużyła *Skala Poczucia Samoskuteczności w Karierze* (autorstwa Augustyna Bańki)¹⁶, której głównym zastosowaniem w badaniach jest ocena postrzeganej samoskuteczności w karierze przez studentów. Według A. Bańki istnieją różne możliwości jej wykorzystania. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik poczucia specyficznej skuteczności (wynik sumaryczny). Drugi natomiast na zastosowaniu zestawu stwierdzeń do analizy poczucia samoskuteczności jednostki w przekroju czterech aspektów: 1) zaufania do ogólnych kompetencji życiowych¹⁷, 2) zaufania do własnych kompetencji zawodowych¹⁸, 3) zaufania do własnych kompetencji kontroli zdarzeń¹⁹, 4) zaufania do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia²⁰. Wynik uzyskany w każdym z tych aspektów – podskal jest wskaźnikiem jeszcze bardziej specyficznej skuteczności własnej jednostki²¹.

Badania mające charakter diagnostyczno-eksploracyjny przeprowadzono w 2009 i 2010 roku w bydgoskich uczelniach publicznych i niepublicznych²² wśród studentów studiów stacjonarnych ostatniego roku (piątego roku jednolitych studiów magisterskich i drugiego roku studiów drugiego stopnia)²³.

Do analizy wyników badań liczebność zbadanej próbki wyniosła 167. Według uczelni największą liczbę stanowili studenci UKW – 83 osoby (49,6%); następnie UTP – 26 (15,6%);

¹⁶ Zob.: A. Bańka, *Poczucie...*, *op. cit.*; A. Bańka, *Psychologiczne...*, *op. cit.* Narzędziem badawczym był kwestionariusz z pozycjami tej skali. Autor wyraził zgodę na wykorzystanie jego narzędzia badawczego.

¹⁷ Podskala *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 ogólnemu [A. Bańka, *Psychologiczne...*, *op. cit.*, s. 207].

¹⁸ Podskala *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 pracy [*ibidem*, s. 208].

¹⁹ Podskala *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 nią [*ibidem*, s. 208-209].

²⁰ Podskala *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 zawodowej [*ibidem*, s. 209].

²¹ A. Bańka, *Poczucie...*, *op. cit.*, s. 52-53.

²² 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 warstwowo wybór losowy.

²³ 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.

CM UMK – 25 (15%); KPSW – 18 (10,8%); WSG – 11 (6,6%); AM – 4 (2,4%)²⁴. Badanymi w zdecydowanej większości były kobiety (81,4%). Średni wiek respondentów wyniósł 23,8 lat. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, podobna liczba zamieszkiwała wieś lub małe miasto (37,7%) i miasto wojewódzkie (34,7%), część (24%) miasto powiatowe. Ponad połowa studentów (52,1%) oceniła sytuację ekonomiczną swojej rodziny jako dobrą, duża część (28,7%) jako wystarczającą, część (11,4%) jako bardzo dobrą, nieliczni (5,4%) jako niewystarczającą, pozostali nie dokonali takiej oceny. Ponad połowa (50,9%) matek badanych posiadała wykształcenie średnie, podobny procent wykształcenie zasadnicze zawodowe (25,1%) i wyższe (22,2%). Wśród ojców respondentów dominowało wykształcenie zasadnicze zawodowe (43,1%), następnie średnie (35,3%), później wyższe (16,2%); najmniej posiadało wykształcenie podstawowe (2,9%). Ponad 3/4 respondentów (76,6%) ukończyło liceum ogólnokształcące; niewielka część liceum profilowane (9%), technikum (6,6%) i liceum zawodowe (6%). Najwięcej osób swoje wyniki w nauce oceniło dobrze (61,1%); duża część bardzo dobrze (24,5%); część przeciętnie (12,6%). Prawie tyle samo respondentów jednocześnie studiowało i pracowało podczas przeprowadzania badania (48,5%) oraz nie podejmowało prac dorywczych i zawodowych (49,7%). Podobny procent 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 studiów²⁵.

Dyskusja wyników badań własnych

W niniejszym opracowaniu wyniki przeprowadzonej analizy wariancji²⁶ dotyczą korelacji poczucia samoskuteczności studentów w karierze oraz każdego z czterech jej aspektów (zaufanie do: ogólnych kompetencji życiowych, własnych kompetencji zawodowych, własnych

²⁴ Mimo, iż zbadano poczucie samoskuteczności w karierze studentów różnych bydgoskich uczelni, to nie rozpatrywano związków pomiędzy uczelnią i związanym z nią kierunkiem studiów a wynikami: sumarycznym i poszczególnych podskal, bowiem liczby respondentów z poszczególnych uczelni znacznie się różnią.

²⁵ Przedstawione dane nie dają 100%, ponieważ nieliczni badani nie odpowiedzieli na wszystkie pytania umieszczone w metryczce.

²⁶ W niniejszym opracowaniu przedstawiono jedynie te wyniki przeprowadzonej analizy wariancji, które świadczą o istotnej statystycznie korelacji pomiędzy poszczególnymi zmiennymi. W nawiasach podano poziom istotności (*p*) oraz średnie arytmetyczne poczucia samoskuteczności (wynik sumaryczny) i jej poszczególnych aspektów (czyli zaufanie do: ogólnych kompetencji życiowych, własnych kompetencji zawodowych, własnych kompetencji kontroli zdarzeń, własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia), jakie osiągnęli respondenci charakteryzujący się określonymi zmiennymi „metryczkowymi”.

kompetencji kontroli zdarzeń, własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia) z czynnikami charakteryzującymi respondentów (zmiennie „metryczkowe”).

Związek statystycznie istotny ($p = 0,01$) wystąpił pomiędzy **plecią** respondentów a **wynikiem sumarycznym samoskuteczności w karierze**. W tym przypadku mężczyźni (141,61) osiągnęli wyższy średni wynik niż kobiety (131,75). Oznacza to, iż mężczyźni lepiej postrzegają posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako zasoby do realizacji kariery zawodowej w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, a nie tylko w kraju oraz lepiej oceniają swoje szanse osiągnięcia sukcesu niż kobiety.

Korelacja statystycznie istotna ($p = 0,004$) wystąpiła także pomiędzy **plecią** respondentów a **zaufaniem do ogólnych kompetencji życiowych**. Tutaj również mężczyźni (62,06) uzyskali wyższy średni rezultat niż kobiety (55,90). Oznacza to, że mężczyźni mają większe zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych i przekonanie, że lepiej poradzą sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w ich karierze niż kobiety. Mężczyźni zatem mają mniej wątpliwości, że ich umiejętności społeczne dają im możliwości przystosowania się do różnych warunków; ich rozmyślaniom o karierze rzadziej towarzyszy obawa, że zabraknie im doświadczenia, gdy przyjdzie poradzić sobie w sytuacji, w której pójdzie coś źle; rzadziej obawiają się, że mogliby nie pogodzić działalności zawodowej z innymi obowiązkami; bardziej ufają swoim zdolnościom i charakterowi w takim stopniu, by nie obawiać się planować pracy za granicą; lepiej oceniają swoje doświadczenie współdziałania z ludźmi, które jest dobrą podstawą do planowania kariery nawet za granicą; korzystniej spostrzegają własne doświadczenia i kontakty z innymi kulturami, by nie bać się życia poza krajem oraz dotychczasową znajomość różnych kultur (np. organizacyjnych), by nie bać się kariery gdziekolwiek; lepiej oceniają wiedzę, jaką zgromadzili o pracy, życiu i karierze za granicą, która jest kapitałem pozwalającym patrzeć im na pracę zawodową z optymizmem; w większym stopniu ich wiedza o pracy, życiu i karierze oparta jest na osobistym doświadczeniu oraz wiedzą co należałoby jeszcze zrobić, by poradzić sobie z karierą zawodową; bardziej ufają zdobytej wiedzy i doświadczeniu, które predestynują ich, by poważnie myśleć o odniesieniu sukcesu w karierze zawodowej; lepiej też oceniają swoje dotychczasowe kontakty osobiste i pośrednie z ludźmi robiącymi karierę, które mogą pomóc im rozpocząć i pokierować z sukcesem własną karierą oraz własne sposoby gromadzenia, śledzenia i docierania do źródeł informacji dostarczające im dobrej wiedzy do zaplanowania kariery.

Wyniki przeprowadzonej analizy wariancji świadczą też o istotnej statystycznie korelacji ($p = 0,01$) pomiędzy poziomem **wykształcenia matki** badanych studentów a **wynikiem su-**

marycznym samoskuteczności w karierze. Najwyższy średni wynik osiągnęły osoby, których matka legitymuje się wykształceniem wyższym (136,65), następnie studenci, których matki mają wykształcenie średnie (135,72). Zdecydowanie najniższy średni rezultat uzyskali badani, których matka ma wykształcenie zasadnicze zawodowe (125,52). Oznacza to, iż im niższe wykształcenie matki respondentów tym niższe poczucie samoskuteczności w karierze.

Kolejna korelacja statystycznie istotna ($p = 0,002$) wystąpiła pomiędzy poziomem **wykształcenia matki** respondentów a **zaufaniem do ogólnych kompetencji życiowych**. Najwyższy średni wynik osiągnęły osoby, których matka legitymuje się wykształceniem wyższym (59,11), następnie studenci, których matki mają wykształcenie średnie (58,49). Zdecydowanie najniższy średni rezultat uzyskali badani, których matka ma wykształcenie zasadnicze zawodowe (51,98). Oznacza to, iż im niższe wykształcenie matki respondentów tym niższe zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych.

Dodatkowo – po dokonaniu dychotomizacji (polegającej na połączeniu kategorii „średnie” i „wyższe”) w zakresie **poziomu wykształcenia matki** zróżnicowanie średnich w poszczególnych kategoriach okazało się statystycznie istotne dla podskali **zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń** ($p = 0,03$). Studenci, których matka posiada wykształcenie co najmniej średnie uzyskali wyższy średni wynik (32,74) od osób, których matka legitymuje się jedynie wykształceniem zasadniczym zawodowym (30,36). Oznacza to, iż badani, których poziom wykształcenia matki jest co najmniej średni mają większe zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania niż badani, których matki mają wykształcenie tylko zasadnicze zawodowe.

Wyniki przeprowadzonej analizy wariancji świadczą również o istotnej statystycznie korelacji ($p = 0,02$) pomiędzy **oceną własnej sytuacji ekonomicznej** przez respondentów a **zaufaniem do własnych kompetencji kontroli zdarzeń**. Najwyższy średni wynik osiągnęły osoby określające swoją sytuację jako „bardzo dobrą” (35,21), następnie jako „dobrą” (32,94). Niższy średni rezultat uzyskały jednostki opisujące swoje warunki jako „wystarczające” (31,77), natomiast najniższy – jako „niewystarczające” (31,00). Oznacza to, iż im gorzej oceniana jest własna sytuacja materialna tym niższe zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń, czyli studenci, którzy własną sytuację ekonomiczną oceniają bardzo dobrze w większym stopniu: zdają sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufają, że mogą osiągnąć wysoką pozycję zawodową wszędzie; 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; ufają, że wiedza, którą się zdobywa na studiach jest atrakcyjna na rynkach pracy oraz że wiedza, którą studiują jest

użyteczna w rozpoczęciu i rozwoju kariery. Osoby te częściej też uważają, że z posiadanym wykształceniem mogą szukać szczęścia w korporacjach zatrudniających pracowników na całym świecie i nie wierzą w to, by wszyscy i zawsze byli lepsi od nich.

Następny związek statystycznie istotny ($p = 0,02$) wystąpił pomiędzy **jednoczesną ze studiami pracą a wynikiem sumarycznym samoskuteczności w karierze**. Wyższy średni wynik osiągnęły te osoby, które aktualnie łączą naukę z pracą (136,96) od osób nie podejmujących tego typu aktywności (129,76). Zatem osoby jednocześnie studiujące i pracujące charakteryzują się większym poczuciem samoskuteczności w karierze niż te, które nie łączą tych form aktywności.

Korelacja statystycznie istotna ($p = 0,007$) wystąpiła również pomiędzy **jednoczesną ze studiami pracą a zaufaniem do ogólnych kompetencji życiowych**. Wyższy średni wynik osiągnęli studenci, którzy studiują i pracują (59,23) od osób nie pracujących podczas studiów (54,75). Oznacza to, że studenci łączący studia z pracą wykazują wyższe zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych, czyli mają większe zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych i przekonanie, że lepiej poradzą sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w ich karierze.

Związek statystycznie istotny ($p = 0,02$) wystąpił też pomiędzy **jednoczesną ze studiami pracą a zaufaniem do własnych kompetencji kontroli zdarzeń**. Wyższy średni wynik osiągnęły te osoby, które aktualnie łączą naukę z pracą (33,57) od osób nie podejmujących razem tych dwóch aktywności (31,93). Oznacza to, że studenci jednocześnie studiujący i pracujący mają wyższy poziom zaufania do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania.

Wyniki przeprowadzonej analizy wariancji świadczą również o istotnej statystycznie korelacji ($p = 0,004$) pomiędzy posiadanym **rodzajem doświadczenia zawodowego** przez respondentów a **zaufaniem do własnych kompetencji zawodowych**. Najwyższy średni rezultat osiągnęły osoby aktualnie pracujące zgodnie z kierunkiem studiów – w zawodzie, do którego przygotowują ich podjęte studia (35,28). Następnie zbliżony średni wynik uzyskali studenci aktualnie pracujący niezgodnie z kierunkiem studiów – nie w zawodzie, do którego przygotowują ich podjęte studia (31,41); osoby nieposiadające doświadczenia zawodowego w pracy dorywczej poza obowiązującymi praktykami kierunkowymi w trakcie studiów (31,23) oraz studenci, którzy posiadają doświadczenie zawodowe w pracy dorywczej, ale w chwili wypełniania *Skali* pracy nie podejmowali (31,00). Zależność ta wydaje się być oczywista, bowiem te osoby, które już pracują w zawodzie powinny i mają większy poziom zaufania do własnych kompetencji zawodowych, czyli sądzą, że lepiej poradziłyby sobie w

rywalizacji oraz, że szanse znalezienia pracy w interesującej ich dziedzinie w większym stopniu zależą od nich samych; mniej obawiają się, że ich kwalifikacje mogłyby być przeszkodą do podjęcia pracy w zawodzie; mają także większą pewność, że wszędzie mogą być uznaniymi za specjalistę w swojej dziedzinie oraz, że z posiadanym wykształceniem mogą szukać pracy i szczęścia u wszystkich pracodawców i marzyć o atrakcyjnej karierze zawodowej. W związku z tym mają mniejsze obawy, że w dziedzinie, którą studiują należałoby dużo lepiej udokumentować swoje kompetencje, by można było myśleć o prawdziwej karierze.

Wyników w zakresie zaufania do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia nie różnicują w sposób statystycznie istotny żadne zmienne (takie jak: płeć, wyniki w nauce uzyskiwane przez badanych studentów, ukończona przez nich szkoła średnia, ich miejscowość zamieszkania, wykształcenie ojca i matki, ocena sytuacji ekonomicznej swojej rodziny, jednoczesna ze studiami praca, a także rodzaj doświadczenia zawodowego, jaki posiadają). Zatem nie są one czynnikami różnicującymi to jak respondenci oceniają to czy: poradziliby sobie z wieloma rolami życiowymi w sytuacji częstej zmiany miejsca zamieszkania związanego z karierą zawodową; potrafiliby pogodzić stałe podróże zawodowe z satysfakcjonującym ich życiem rodzinnym; byłiby zdolni (tak jak wielu ludzi kariery) zrezygnować z rozrywek towarzyskich.

Podsumowanie i wnioski z badań własnych

W wyniku przeprowadzonych badań i dokonanych analiz można wysunąć następujące wnioski²⁷:

- 1) płeć jest czynnikiem różnicującym poczucie samoskuteczności studentów w karierze, w tym w szczególności zaufanie respondentów do ogólnych kompetencji życiowych. W ich zakresie mężczyźni osiągnęli wyższy średni wyniki niż kobiety. Oznacza to, że:
 - a) mężczyźni lepiej postrzegają posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako zasoby do realizacji kariery zawodowej w każdych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, a nie tylko w kraju oraz lepiej oceniają swoje szanse osiągnięcia sukcesu niż kobiety;
 - b) mężczyźni mają większe zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych i przekonanie, że lepiej poradzą sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w ich karierze niż kobiety;

²⁷ Wnioski z niniejszych badań odnoszone są jedynie do zbadanych studentów wybranych uczelni bydgoskich studiujących w formie stacjonarnej kończących studia magisterskie (jednolite lub drugiego stopnia).

- 2) poziom wykształcenia matki respondentów jest czynnikiem różnicującym poczucie samoskuteczności studentów w karierze oraz zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych i zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń. Oznacza to, że:
 - a) im niższe wykształcenie matki studentów, tym niższe poczucie samoskuteczności w karierze i niższe zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych;
 - b) gdy poziom wykształcenia matki studentów jest co najmniej średni to mają oni większe zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń niż osoby, których matki mają wykształcenie tylko zasadnicze zawodowe;
- 3) aktywność zawodowa w trakcie studiów – łączenie studiów z pracą jest czynnikiem różnicującym poczucie samoskuteczności studentów w karierze, ich zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych oraz do własnych kompetencji kontroli zdarzeń. Wyższy średni wynik osiągnęły te osoby, które (aktualnie) łączą naukę z pracą od osób nie podejmujących aktywności zawodowej. Oznacza to, że:
 - a) studenci jednocześnie studiujący i pracujący charakteryzują się większym poczuciem samoskuteczności w karierze;
 - b) osoby aktywne zawodowo podczas studiów mają większe zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych;
 - c) studenci łączący naukę z pracą mają większe zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania;
- 4) posiadany rodzaj doświadczenia zawodowego przez studentów jest czynnikiem różnicującym zaufanie do własnych kompetencji zawodowych. Najwyższy średni rezultat osiągnęli studenci pracujące zgodnie z kierunkiem studiów. Zatem osoby pracujące w trakcie studiów już w zawodzie mają większe zaufanie do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych z punktu widzenia wymagań na współczesnym rynku pracy i sądzą, że poradzą sobie (mogą sobie poradzić) z realizacją własnej kariery zawodowej;
- 5) sytuacja ekonomiczna własnej rodziny (jej ocena dokonana przez studentów) jest czynnikiem różnicującym zaufanie do własnych kompetencji kontroli zdarzeń. Najwyższy średni wyniki osiągnęły osoby określające swoją sytuację jako „bardzo dobrą”, natomiast najniższy jako „niewystarczające”. Oznacza to, iż im gorzej oceniana jest własna sytuacja materialna tym niższe zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania;
- 6) czynniki takie jak: wyniki w nauce, ukończona szkoła średnia, rodzaj miejscowości zamieszkania, wykształcenie ojca nie różnicują (w sposób statystycznie istotny) średnich

wyników respondentów w zakresie poczucia samoskuteczności studentów w karierze oraz żadnego z jej wymiarów, czyli zaufania do: ogólnych kompetencji życiowych, własnych kompetencji zawodowych, własnych kompetencji kontroli zdarzeń, własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia;

- 7) zaufania studentów do własnych kompetencji w zakresie koordynacji różnych sfer życia nie różnicują w (sposób statystycznie istotny) pozostałe czynniki, takie jak: płeć, wykształcenie matki, ocena sytuacji ekonomicznej swojej rodziny, jednoczesna ze studiami praca, a także rodzaj doświadczenia zawodowego, jaki badani studenci posiadają. Oznacza to, że ocena zaufania do własnych kompetencji jako umiejętności koordynowania różnych sfer i ról społecznych jest niezależna od wymienionych zmiennych.

Jak wskazano wcześniej samoskuteczność jako wiara we własne możliwości warunkuje aktywność w działaniu, a w rezultacie lepsze przystosowanie. Jest jednym z czynników wpływających na możliwość odniesienia sukcesu w życiu prywatnym i zawodowym²⁸. Ludzie nie wierzący 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 znać czynniki jakie oddziałują na poczucie samoskuteczności w karierze i uwzględnić je 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 planowaniu i rozwoju ich kariery zawodowej, bowiem znajomość czynników różnicujących samoskuteczność 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)²⁹.

Podsumowując, należy także podkreślić, iż niniejszy tekst stanowi tylko próbę ukazania wybranych czynników różnicujących poczucie samoskuteczności studentów w karierze. Autorka zdaje sobie sprawę, że badane zagadnienie wymagałoby dalszej, pogłębionej analizy – poszerzenia czynników i populacji.

²⁸ A. Bańka, *Poczucie...*, *op. cit.*, s. 35.

²⁹ 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”, tom XXX, nr 3, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańk-Łódź 1987, s. 662-663.

Bibliografia

- Bańka A., *Poczucie samoskuteczności: konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*, Poznań-Warszawa 2005.
- Bańka A., *Poradnictwo transnacyjne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*, Warszawa 2006.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.
- Career development and counseling. Putting theory and research to work*, red. Brown S.D., R.W. Lent, Hoboken 2005.
- Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Warszawa 2011.
- Kadzikowska-Wrzošek R., *Pewni siebie są skuteczni*, „Charaktery” 2004, nr 4.
- Psychologia: podręcznik akademicki*, tom 1, red. J. Strelau, D. Doliński, Gdańsk 2008.
- Zakrzewski J., *Poczucie skuteczności a samoregulacja zachowania*, „Przegląd psychologiczny”, tom XXX, nr 3, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańk-Lódź 1987.