Edukacja 2014, 4(129), 36–49
ISSN 0239-6858

Poczucie własnej skuteczności zawodowej

Waldemar Kozłowski
Instytut Badań Edukacyjnych*

Artykuł prezentuje zarys problematyki związanej z zastosowaniem teorii społecznego uczenia się Alfreda Bandury w odniesieniu do rozwoju zawodowego dzieci i młodzieży. Przedstawia założenia społeczno-poznawczej teorii kariery zawodowej oraz badania dotyczące związków poczucia osobistej skuteczności z zainteresowaniami oraz podejmowaniem decyzji o zawodzie. Omówiono także propozycje zastosowania teorii oraz wyników badań w przygotowaniu do wyboru szkoły i zawodu. Przedstawione dane dowodzą, że poczucie własnej skuteczności jest jednym z najważniejszych czynników indywidualnych warunkujących przebieg i efekty procesu orientacji zawodowej.

Słowa kluczowe: pedagogika pracy, orientacja zawodowa, poczucie własnej skuteczności.

Poczucie własnej skuteczności a rozwój zawodowy

Aspiracje, plany życiowe i dążenia dzieci, a zwłaszcza młodzieży, są stałym przedmiotem zainteresowania pedagogów i socjologów z oczywistych powodów – ich znajomość pozwala przewidywać przyszłe decyzje dotyczące kształcenia i wyboru zawodu. Wybory te są ważne dla polityki oświatowej oraz gospodarki, a więc kluczowych obszarów z punktu widzenia perspektywy rozwojowej kraju. Źródłem danych na ten temat są prace empiryczne, wśród których dominują sondaże, rzadko oparte na próbach reprezentatywnych. Podstawową ich słabość upatrywać można w braku osadzenia w szerszym kontekście teoretycznym. Zbiór koncepcji dotyczących rozwoju zawodowego nie jest zbyt obszerny, a najczęściej przywoływane są klasyczne poglądy Donalda Supera czy Anny Roe (por. Paszkowska-Rogacz, 2003).

Artykuł niniejszy przedstawia omówienie stosunkowo mało w Polsce znanego nurtu badań dotyczących orientacji zawodowych dzieci i młodzieży, wywodzącego się z teorii społecznego uczenia się Alfreda Bandury (1997; 2001), w której centralne miejsce zajmuje poczucie własnej skuteczności (*self-efficacy*). Badania prowadzone pod tym kątem w krajach anglosaskich cieszą się dużą popularnością; Paul Gore (2006) obliczył, że 11% wszystkich artykułów opublikowanych w latach 2001–2006 na łamach dwóch czołowych pism zajmujących się tą dziedziną: *Journal of Counseling Psychology* oraz *Journal of Vocational Behavior,* w sposób bezpośredni lub pośredni nawiązywało do tego pojęcia. Ze względu na obszerny zakres przedstawionych w nich wyników, tutaj ograniczono się do omówienia założeń teoretycznych i kwestii dotyczących zainteresowań zawodowych, podejmowania decyzji o wyborze szkoły i zawodu, a także

© Instytut Badań Edukacyjnych

* Adres do korespondencji: ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa. E-mail: w.kozlowski@ibe.edu.pl

programów pomagających młodym ludziom w kształtowaniu własnej kariery.

Bandura przyjmuje, że istotą natury ludzkiej jest zdolność sprawowania kontroli nad własnym zachowaniem oraz zdarzeniami, które mają wpływ na nasze życie. Możemy ją sprawować dzięki właściwościom umysłu, który jest produktywny, twórczy, aktywny i refleksyjny. Ludzką aktywność znamionuje wiele właściwości, przede wszystkim intencjonalność, czyli ukierunkowanie na przyszły stan rzeczy. Dzięki intencjonalności możliwe jest tworzenie planów działania. Drugą cechą jest nastawienie na przyszłość, umożliwiające przewidywanie konsekwencji własnych działań oraz wybór lub tworzenie takich planów działania, które pozwalają osiągać pożądane stany rzeczy, a unikać niepożądanych. Kolejnym aspektem ludzkiej aktywności jest zdolność do samoregulacji, śledzenia własnych działań z punktu widzenia celu i dokonywanie niezbędnych korekt. Funkcje te wymagają rozwiniętej autorefleksji nad sobą i własnym działaniem (Bandura, (1997; 2001).

Teoria Bandury kładzie nacisk na oczekiwania ludzi dotyczące przyszłości oraz przekonania na temat własnych możliwości, które powstają w ciągu życia wskutek rozwoju procesów poznawczych człowieka. Pozwalają one formułować różnorodne przewidywania dotyczące przyszłych zdarzeń, opierające się m.in. na subiektywnej wiedzy na swój temat.

Na pierwszym planie tej teorii znajdują się przekonania jednostki na własny temat, wśród nich zaś najważniejsze jest poczucie własnej skuteczności. Obejmuje ono przekonania dotyczące możliwości efektywnego działania, zwłaszcza w sytuacjach nowych, niejednoznacznych, trudno przewidywalnych. To potoczne pojęcie jest bliskie określeniu „wiara w siebie", oznaczającemu przeświadczenie osoby, że poradzi sobie w różnych, nie do końca nawet znanych, sytuacjach. Nie jest ono tożsame z poczuciem możliwości osiągnięcia określonego celu (*outcome expectation*). Można na przykład oczekiwać, że uczeń stojący przed wyzwaniem, jakim jest dla niego trudna klasówka, sądzi, że sobie z nią poradzi, nie ma jednak pewności, z jakim skutkiem. Choć w siebie wierzy, to ma świadomość, że końcowy efekt zależeć może od splotu wielu niezależnych od niego okoliczności. Z drugiej strony, przewidując skutki własnych działań, można powstrzymać się od ich wykonywania, np. rodzic może być przekonany, że potrafi wpłynąć na decyzję dziecka dotyczącą wyboru szkoły, jednak powstrzymuje się, ponieważ chce, aby podjęło je samodzielnie.

Pierwsze badanie poświęcone poczuciu własnej skuteczności zawodowej (*carieer self--efficacy*) przeprowadziły Nancy Betz i Gail Hackett (1981). Uczestniczyło w nim 235 uczniów szkół średnich, którym przedstawiono listę 20 zawodów. Mieli oni ocenić, czy są w stanie zdobyć wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w tych zawodach oraz spełnić wymagania związane z ich wykonywaniem. Zgodnie z oczekiwaniami, dziewczęta przejawiały istotnie niższy poziom poczucia osobistej skuteczności zawodowej w odniesieniu do zawodów typowo męskich, niż ich koledzy. Ci zaś w przypadku tych zawodów wykazywali większe poczucie skuteczności. Nie stwierdzono natomiast istotnych różnic pod względem płci w osiągnięciach z języka angielskiego i matematyki. Wykazano natomiast związek poczucia skuteczności z osobistymi zainteresowaniami.

Drugie badanie tych autorek (Betz i Hackett, 1983) dotyczyło poczucia skuteczności w zakresie umiejętności matematycznych oraz podejmowania decyzji związanych z wyborem zawodów, w których liczą się kompetencje nabywane w dziedzinach ścisłych. Wyniki pokazały, że było ono silniejsze u chłopców niż u dziewcząt, i miało związek z wyborem ścisłych kierunków kształcenia. Wysokiemu poziomowi tego rodzaju poczucia skuteczności towarzyszył m.in. niski lęk

przed lekcjami z matematyki, wysoki poziom motywacji do uczenia się tego przedmiotu oraz przekonanie o jego użyteczności.

Późniejsze badania potwierdziły znaczenie poczucia własnej skuteczności jako pojęcia, które pozwala pełniej zrozumieć proces podejmowania decyzji o wyborze szkoły i zawodu. Na przykład Gail Hackett (1985) za pomocą analizy ścieżkowej wykazała, że poczucie skuteczności w zakresie umiejętności matematycznych pozwala przewidywać poziom lęku związany z tą dziedziną oraz prawdopodobieństwo wyboru takich kierunków kształcenia, w których wymagane są kompetencje matematyczne. Autorka pokazała także, że jest ono istotnym czynnikiem pośredniczącym w różnicowaniu się orientacji zawodowych pod względem płci oraz osiągnięć z matematyki.

Poglądy Bandury zainspirowały także teoretyków ścieżek kariery zawodowej. Główną postacią w tej dziedzinie jest Robert Lent, który wraz ze współpracownikami od ok. 20 lat rozwija koncepcję nawiązującą bezpośrednio do teorii społecznego uczenia się (Lent 2005; Lent, Brown i Hackett, 1994). Postanowił on posłużyć się tą koncepcją do nakreślenia drogi rozwoju zawodowego dzieci i młodzieży.

Rozwój zawodowy rozpatrywany jest przez Lenta jako proces wzajemnych oddziaływań między jednostką a otoczeniem. Największe znaczenie w tych interakcjach mają procesy poznawcze, odnoszące się do odbioru, przetwarzania i gromadzenia informacji o świecie, których trwałym efektem są przekonania i poglądy. Społeczno-poznawcza teoria kariery zawodowej (*social cognitive carrier theory*) ma na celu: (a) wyjaśnienie prawidłowości rozwoju zainteresowań edukacyjnych i zawodowych, (b) udzielenie odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób młodzi ludzie dokonują wyborów dotyczących przyszłej edukacji i zawodu, (c) określenie czynników warunkujących stabilność ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Głównymi pojęciami teorii są: poczucie własnej skuteczności, oczekiwania dotyczące wyniku oraz cele osobiste.

Poczucie własnej skuteczności Lent (2005) określa jako zestaw dynamicznych przekonań związanych z konkretnymi dziedzinami i rodzajami aktywności. Oczekiwania dotyczące własnej skuteczności mają wpływ na podjęcie działania oraz jego kontynuację pomimo przeszkód i utrudnień. Przekonania te kształtują się pod wpływem efektów własnego działania, uczenia się poprzez obserwacje (modelowanie), perswazję oraz doświadczenia i stany fizjologiczne związane z emocjami towarzyszącymi aktywności. Zdaniem Lenta, spośród tych czterech czynników największe znaczenie ma pierwszy.

Pojęcie oczekiwań co do wyniku odnosi się do osobistych przekonań na temat konsekwencji wykonywania określonych działań. Przekonania te dotyczą oczekiwanych nagród związanych z ukończeniem zadań, przeświadczeń o własnym wpływie na efekty tych działań oraz dodatkowych korzyści, jakie mogą one przynosić (np. podziw, uznanie).

Trzecie kluczowe pojęcie – cele osobiste – odnosi się do zamiarów dotyczących angażowania się w konkretną działalność lub osiągnięcia określonego wyniku. Lent wyróżnił dwie odmiany celów: pierwszy dotyczy rodzaju aktywności, drugi – poziomu wykonania lub kryterium, jakie powinien spełniać. Cele osobiste skłaniają do wytrwałości w dążeniu do upragnionego efektu pomimo braku nagród czy wzmocnień.

Posługując się tymi trzema pojęciami, koncepcja Lenta nakreśla model kształtowania się zainteresowań zawodowych. Dziecko zaczyna się interesować rodzajami aktywności, które spełniają dwa kryteria: (a) skłaniają do działań, w przypadku których ma przekonanie, że będzie je skutecznie wykonywało, (b) że osiągnie dzięki nim pożądane przez siebie pozytywne efekty. Dynamiczna interakcja między preferowanymi rodzajami

aktywności, poczuciem skuteczności oraz oczekiwaniami dotyczącymi efektu prowadzi do ukształtowania celów i zamiarów tworzących stabilny wzorzec zainteresowań w okresie dorastania i wczesnej dorosłości.

W podobny sposób rozwija się ścieżka kariery. Jej początek stanowią wybory szkoły i zawodu, następnie działania mające na celu osiągniecie odpowiednich kwalifikacji oraz zbieranie doświadczeń informujących o słuszności dokonanego wyboru. Na zawodową karierę duży wpływ mogą mieć jednak czynniki społeczno-kulturowe (np. ograniczenia i bariery związane z miejscem w strukturze społecznej, brak wsparcia, sytuacja ekonomiczna rodziny itp.).

Społeczno-poznawczy model kariery akcentuje znaczenie cech osobistych. Obejmują one głównie zdolności, czyli wrodzone dyspozycje do wykonywania pewnych czynności, dążenie do osiągnięć, a także doświadczenia wyniesione z przeszłości. Zdolności informują o realnych możliwościach i odgrywają rolę punktu odniesienia w stosunku do subiektywnych przekonań o własnej skuteczności. Poczucie skuteczności może pozostawać w różnych relacjach w stosunku do oceny zdolności: może je umacniać, być z nimi zgodne lub słabe. Zdaniem Lenta, korzystna sytuacja występuje, gdy jednostka ma nieco wyższe poczucie skuteczności niż zdolności, ponieważ stan ten ma pozytywne znaczenie motywacyjne (Lent, 2005).

Poczucie własnej skuteczności a zainteresowania zawodowe

Jeden z głównych postulatów teorii Lenta dotyczy związków poczucia własnej skuteczności zawodowej z zainteresowaniami. Razem z oczekiwaniami dotyczącymi wyniku związanego z konkretną aktywnością stanowią czynniki modyfikujące zainteresowania – określają, jakie czynności charakterystyczne dla danego zawodu jednostka lubi, nie lubi lub ma do nich stosunek obojętny. Szanse na pojawienie się i utrzymywanie zainteresowania rosną, gdy osoba:

- czuje się kompetentna w danej dziedzinie (ma poczucie osobistej skuteczności);
- przewiduje, że jej działania przyniosą efekt mający dla niej wartość (oczekiwanie pozytywnego wyniku).

W analogiczny sposób tłumaczy się proces powstawania niechęci lub nawet awersji w stosunku do pewnych rodzajów aktywności: występują w przypadku braku kompetencji i przewidywania niepowodzenia. Konsekwencją pojawienia się zainteresowań jest powstawanie zamiarów, a następnie celów, które skłaniają do angażowania się w określoną aktywność. Doświadczenia związane z wykonywaniem czynności dostarczają informacji zwrotnych m.in. na temat kompetencji, sprawności w wykonywaniu zadań, umiejętności osiągania celu, które mogą modyfikować (umacniać lub osłabiać) poczucie skuteczności oraz oczekiwanie wyniku.

Wiele badań potwierdza użyteczność koncepcji Lenta w wyjaśnianiu procesu rozwoju zainteresowań zawodowych. Teorią tą posłużyła się Laura Nota i jej współpracownicy (Nota, Ferrari, Solberg i Soresi, 2007) w badaniach kariery zawodowej młodzieży we Włoszech. Ustalili oni pozytywny związek poczucia własnej skuteczności w określaniu ścieżki swojej kariery zawodowej ze wsparciem rodziny, negatywny zaś z niepewnością i trudnościami z podejmowaniem decyzji o swojej przyszłości zawodowej. W przypadku mężczyzn poczucie własnej skuteczności zawodowej było czynnikiem pośredniczącym w relacji między wsparciem rodzinnym a kłopotami decyzyjnymi. Dane te są zgodne z założeniami teorii, pokazując znaczenie wsparcia społecznego.

Parę interesujących badań przeprowadzono w Kanadzie. Zespół Diny Urajnik (Urajnik, Garg, Kauppi i Lewko, 2007) posłużył się społeczno-poznawczą teorią kariery w przewidywaniu aspiracji zawodowych.

W badaniu wzięła udział młodzież w wieku od 13 do 19 lat, dobrana losowo na terytorium całego kraju. Kontrolowano szeroki zakres zmiennych (m.in. dotyczących środowiska rodzinnego, doświadczeń i osiągnięć szkolnych oraz poczucia własnej skuteczności, oczekiwań dotyczących efektów i zainteresowań). Analiza regresji wykazała, że aspiracje dotyczące nauk ścisłych wyznaczane są przez następujące czynniki: środowisko rodzinne, pozytywne doświadczenia związane z uczeniem się przedmiotów ścisłych, poczucie skuteczności, oczekiwania dotyczące efektów uczenia się oraz zainteresowanie naukami ścisłymi. Z tymi dziedzinami częściej swoją karierę zawodową wiązali chłopcy, uczniowie klas starszych, osoby mające dobre oceny, zainteresowane naukami ścisłymi oraz te, które miały nadzieję, że przedmioty ścisłe będą im pomocne w ich przyszłej karierze.

Przytoczone wyniki potwierdziły użyteczność pojęć teorii Lenta do analizy zawodowych aspiracji, było to jednak typowe badanie przekrojowe. Kształtowanie orientacji w stosunku do zawodów jest długotrwałym procesem, w którym duże znaczenie mają osobiste doświadczenia oraz oddziaływanie środowiska. Z tego względu większe znaczenie mają badania podłużne, które pozwalają ów proces śledzić i weryfikować koncepcje teoretyczne. Dotychczas nie przeprowadzono ich zbyt wiele. Margaret Nauta i Douglas Epperson (2003) korzystali ze społeczno-poznawczego modelu rozwoju zawodowego, analizując wybory uczennic szkół średnich dotyczące przyszłej nauki w wyższych szkołach zawodowych o profilach związanych z naukami ścisłymi. Śledząc ich orientacje zawodowe, po upływie trzech i pięciu lat okazało się, że głównym czynnikiem decydującym o kontynuacji kariery zawodowej w tych dziedzinach są dobre oceny z matematyki i zdolności w zakresie nauk ścisłych.

Podobny charakter miało badanie zespołu Raschmi Garga (Garg i in., 2010). Uczestniczyło w nim 116 osób spośród 3306 uczniów w wieku od 13 do 19 lat, którzy wzięli udział w ogólnokrajowym projekcie kanadyjskim *National Youth Science Project Study* (NYSPS). Po pięciu latach od momentu zebrania danych na temat ich aspiracji zawodowych sprawdzono, w jakim stopniu zamiary dotyczące kontynuacji kariery w zawodach wymagających kształcenia w zakresie nauk ścisłych uległy zmianie. Efekt taki wystąpił u około połowy respondentów. Stabilność orientacji zawodowych różnicowała płeć; była ona zdecydowanie większa u chłopców (64%) niż u dziewcząt (41%).

Autorzy tego badania przypuszczają, że kwestia stabilności orientacji zawodowych zależy od wieku oraz czasu, w jakim dokonuje się porównań. James Athanasou (2002) stwierdził, że tylko 21% uczniów nie zmieniło swoich aspiracji zawodowych po upływie siedmiu lat. W badaniu uczniów szkół średnich Terence Tracey i Steven Robbins (2005) zauważyli, że w trakcie czterech lat zainteresowania uczniów związane z przyszłą pracą nie zmieniły się, lecz w klasach starszych stały się lepiej sprecyzowane i dostosowane do możliwości dalszego kształcenia. Autorzy ci sugerują, że ostatnie lata nauki w szkole średniej są najważniejszym czasem w kontekście dokonywania wyborów decydujących o zawodowej karierze.

Garg i współpracownicy (2010) uznali, że wyniki ich podłużnego badania w silnym stopniu potwierdzają założenia modelu Lenta. Zasadnicze jego elementy, takie jak doświadczenia związane z uczeniem się przedmiotów ścisłych, poczucie własnej skuteczności, oczekiwania sukcesu w tych dziedzinach oraz zainteresowania naukami ścisłymi, pozwalały lepiej przewidywać aspiracje zawodowe.

Oprócz konkretnych badań dysponujemy również rezultatami metaanaliz, opartych na wynikach wielu prac spełniających określone kryteria metodologiczne. Wczesna

metaanaliza przeprowadzona przez Lenta i jego współpracowników (1994) pokazała, że poczucie skuteczności oraz oczekiwania wyniku są dobrym predyktorem zainteresowań zawodowych (przeciętna korelacja wyniosła 0,53). Poczucie skuteczności odgrywa także rolę pośrednika lub moderatora zależności pomiędzy zdolnościami a zainteresowaniami.

Omawiane badania często nawiązują do klasycznej już teorii Johna Hollanda (1959; 1987), która wyróżnia sześć typów preferencji zawodowych, mających odpowiedniki w zainteresowaniach większości ludzi: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne. Teoria zakłada, że osoby poszukują takich środowisk pracy, które pozwalają im jak najpełniej realizować swoje wybory. Przyjmuje także, że na podstawie zgodności preferencji ze środowiskami zawodowymi (miejscami nauki i pracy) można przewidywać wybory edukacyjne i zawodowe.

Do teorii Hollanda nawiązuje obszerna i stosunkowo aktualna metaanaliza uwzględniająca dane pochodzące z 53 badań, w których wzięło udział ponad 37 tys. osób (Rottinghaus, Larson i Borgen, 2003). W jej efekcie uzyskano stosunkowo silną ($r = 0,59$) zależność między poczuciem skuteczności a zainteresowaniami zawodowymi. Korelacje były zróżnicowane pod względem rodzaju zainteresowań, ujmowanych zgodnie z koncepcją Hollanda oraz przedmiotów nauczania (w przypadku zainteresowania przedsiębiorczością: $r = 0,50$, a w przypadku zainteresowań badawczych: $r = 0,62$). Otrzymano również korelacje z osiągnięciami z matematyki ($r = 0,73$), przedmiotami artystycznymi ($r = 0, 62$) i ścisłymi ($r = 0,69$).

Zależności te, zgodnie z sugestiami Bandury (1997), próbuje się interpretować w kategoriach przyczynowo-skutkowych, zakładając, że poczucie skuteczności przyczynia się do rozwoju zainteresowań. Empiryczne poparcie tej tezy na tak ogólnym poziomie napotyka na trudności. Z tego powodu częściej próbuje się ją weryfikować w badaniach ograniczonych do konkretnej dziedziny. Jeffrey Kahn (2001) stwierdził, że poczucie skuteczności dotyczące metodologii jest dobrym prognostykiem zmian zachodzących w zainteresowaniach studentów badaniami w zakresie psychologii stosowanej, obserwowanych w trakcie roku akademickiego. Terence Tracey (2002) w takim samym czasie analizował zmiany w orientacjach zawodowych uczniów 5 i 7 klas, posługując się sześcioma kategoriami zainteresowań Hollanda. Powstały w efekcie tych badań model postuluje występowanie dwustronnych, wzajemnych oddziaływań: zainteresowania wpływają na rozwój kompetencji, zaś poczucie kompetencji w danej dziedzinie powoduje wzrost zainteresowania się nią.

Do typologii Hollanda nawiązała także Margaret Nauta i współpracownicy (2002) w podłużnym badaniu mającym na celu ustalenie przyczynowych związków między poczuciem skuteczności a zainteresowaniami. Uczniów koledżu badano trzykrotnie w trakcie roku szkolnego. Na podstawie danych kwestionariuszowych sprawdzano trafność pięciu modeli postulujących różne relacje między poczuciem skuteczności a zainteresowaniami. Najlepszy okazał się model wzajemnego oddziaływania: wzrost poczucia skuteczności wpływa na rozwój zainteresowań, i odwrotnie. Tylko w przypadku najdłuższego odstępu czasu (7 miesięcy) zaznaczył się nieco większy wpływ poczucia skuteczności niż zależności odwrotnej, który wystąpił w czterech spośród sześciu kategorii Hollanda.

Zależności między poczuciem skuteczności a zainteresowaniami (ustalanymi na podstawie kategorii Hollanda) potwierdziło także badanie przeprowadzone wśród uczniów szkół średnich w Portugalii (Lent i in.; 2010). Poczucie skuteczności oraz oczekiwanie wyniku dobrze korespondowało

z zainteresowaniami. Zgodne z założeniami teoretycznymi, przekonanie o własnej skuteczności pozwoliło przewidywać oczekiwania dotyczące wyniku. Zainteresowania związane były silnie z preferencjami zawodowymi, co potwierdza tezę Hollanda mówiącą o tym, że orientacje zawodowe są zgodne z zainteresowaniami.

Główne założenie koncepcji Hollanda mówiące o tym, że ludzie dążą do wykonywania zawodów, które odpowiadają ich profilowi zainteresowań, intuicyjnie wydaje się przekonujące. Idące w ślad za nim przypuszczenie, że dobre dopasowanie zawodu do preferencji jednostki daje efekt w postaci zadowolenia z pracy, ma słabe poparcie empiryczne, na co wskazują wyniki kilku metaanaliz. Zespół Marii Tranberg (Tranberg, Slane i Ekenerg, 1993) na podstawie 17 publikacji ustalił, że przeciętna korelacja dopasowania oraz zadowolenia z pracy wynosi $r = 0{,}20$. Natomiast Orit Tsabari i współpracownicy (Tsabari, Tziner i Meir, 2005) analizowali wyniki 36 publikacji i otrzymali niższy wskaźnik związku pomiędzy tymi zmiennymi ($r = 0{,}14$). Jeszcze większą bazą danych (66 prac opublikowanych w latach 1985–1999) dysponował Arnold Spokane i inni (Spokane, Meir i Catalano, 2000); na ich podstawie ustalili, że związek ten wynosi $r = 0{,}25$. Uwzględnienie zmiennych pośredniczących (np. rodzaj zainteresowań, płeć) powoduje znaczne zróżnicowanie otrzymywanych wskaźników, od bliskich zeru do równych 0,40 (Hoeglund i Hansen, 1999).

Richard Lenox i Linda Subich (1994) wysunęli hipotezę o krzywoliniowej zależności między poczuciem skuteczności a zainteresowaniami. Autorzy ci ustalili, że zainteresowania zaczynają się rozwijać przy stosunkowo niewielkim poziomie poczucia skuteczności. Po przekroczeniu tego progu występować mogą dwa zjawiska: spadek zainteresowań lub ich wzrost w postaci liniowej zależności. Do pracy tej nawiązał niedawno Paul Silvia (2003), formułując hipotezę „optymalnej niekompetencji". Zakłada ona, że do pewnego punktu zainteresowania rosną wraz ze wzrostem poczucia skuteczności, jednak wysoki poziom poczucia skuteczności prowadzi do spadku zainteresowania daną dziedziną, ponieważ jej wymagania z czasem stają się zbyt łatwe do sprostania, a więc nudne. W dwu eksperymentach manipulowano trzema poziomami trudności zadań (łatwe, umiarkowane, trudne), kontrolując poczucie skuteczności. Wyniki okazały się zgodne z hipotezą. Ustalenie krzywoliniowej zależności nie jest możliwe w badaniach opartych na analizach korelacyjnych ani wtedy, gdy liczba pomiarów zmiennych jest ograniczona, np. do dwóch. Praktyczne znaczenie tej prawidłowości w badaniach edukacyjnych może mieć charakter ograniczony. Zdaniem Silvii może natomiast wyjaśniać spadek satysfakcji z pracy osób dorosłych (tzw. wypalenie zawodowe), ponieważ wysoki poziom kompetencji oraz przekonania o własnej skuteczności prowadzić mogą do przekonania, że zadania i wymagania wykonywanej pracy są zbyt łatwe i przewidywalne.

Podejmowanie decyzji zawodowych

Karen Taylor i Nancy Betz (1983) opracowały kwestionariusz mierzący poczucie skuteczności w podejmowaniu decyzji zawodowych (*career decision-making self-efficacy*, CDMSE), który kontroluje przejawy tego poczucia w zakresie wyboru celów kształcenia, informacji dotyczących zawodów, planowania, rozwiązywania problemów oraz samooceny. Posługując się tym narzędziem wykazały, że osoby, które uzyskiwały w nim niskie wyniki, charakteryzowały się dużą niepewnością na temat własnej przyszłości i trudnościami w podejmowaniu decyzji zawodowych.

Kilkanaście lat później Nancy Betz i Darrell Luzzo (1996) dokonali przeglądu badań, w których posługiwano się kwestionariuszem CDMSE, odnotowując niewielką

liczbę prac dotyczących poradnictwa zawodowego i edukacji. Mogłyby one, w przeciwieństwie do analiz korelacyjnych, odpowiedzieć na pytanie, w jakich dziedzinach należy wzmacniać poczucie skuteczności młodzieży, aby podnieść jej kompetencje w podejmowaniu decyzji o własnej przyszłości zawodowej. W dominujących pod względem ilościowym badaniach korelacyjnych uzyskano wiele istotnych związków CDMSE, m.in. z uogólnionym poczuciem skuteczności, poczuciem skuteczności w zakresie umiejętności matematycznych oraz poczuciem własnej wartości (Betz i Luzzo, 1996), skłonnością do poznawania siebie i otoczenia (Blustein, 1989), postawami kobiet w stosunku do zawodów tradycyjnie nie uznawanych za „kobiece" (Mathieu, Sowa i Niles, 1993), trudnościami młodzieży z podejmowaniem decyzji zawodowych (Bergeron i Romano, 1994).

Ze zrozumiałych powodów najwięcej badań nad podejmowaniem decyzji zawodowych przeprowadzono wśród uczniów szkół średnich, którzy stoją przed problemami dotyczącymi własnej przyszłości. Na przykład zespół Chrisa Browna (Brown, Darden, Shelton i Dipoto, 1999) analizował związki CDMSE z orientacją uczniów szkół średnich w zakresie warunków pracy w wybranych zawodach oraz celach ich wykonywania. Wyniki potwierdziły występowanie takich powiązań, co zdaniem autorów pozwala określać poziom dojrzałości do podejmowania decyzji zawodowych (określanych za pomocą kwestionariusza) na podstawie orientacji zawodowej uczniów.

Shawn Anderson i Chris Brown (1997), badając młodzież ze szkół średnich zamieszkałą w miastach i na terenach rolniczych, ustalili, że postawy uczniów w stosunku do rozwoju własnej kariery zawodowej pozwalają przewidywać wyniki otrzymywane w skali CDMSE. Lisa Larson i Mark Majors (1998) stosowali kilka miar dotyczących planowania własnej kariery zawodowej, w tym także skali CDMSE, badając uczniów szkół średnich w wieku 16–17 lat. Wysoki poziom niepewności dotyczący przyszłości zawodowej występował u tych, którzy odznaczali się skłonnością do przeżywania nieprzyjemnych emocji towarzyszących stresowi (lek, niepokój, rozdrażnienie) oraz wysokim poziomem podmiotowości.

Badanie przeprowadzone w Australii (Creeed, Patton i Preiedaux, 2006) przyniosło wyniki nieco mniej zgodne z teorią Lenta. Badani byli uczniowie 9 klasy, pomiar powtórzono po roku. Wbrew przewidywaniom, zmiany w poczuciu własnej skuteczności zawodowej nie były związane z procesem podejmowania decyzji o przyszłości. Autorzy sugerują, że powiązania między tymi dwiema zmiennymi nie są trwałe, a przekonanie o własnej skuteczności nie wspomaga młodzieży w podejmowaniu poważnych decyzji dotyczących przyszłości.

Wspomaganie procesu orientacji zawodowej

Inspiracje teoretycznymi poglądami Bandury mają także wyraźny aspekt praktyczny, ukierunkowany na wspomaganie procesu rozwoju orientacji zawodowych oraz podejmowania decyzji dotyczących dalszego kształcenia się dzieci i młodzieży.

Większość programów szkolnych skupia się na młodzieży w okresie dorastania. Znaczenie i specyfikę tego okresu zarysowują znane koncepcje rozwoju zawodowego. Zdaniem Donalda Supera (1990) w okresie dorastania (15.–24. rok życia) występuje faza poszukiwań, dla której znamienne jest kształtowanie obrazu siebie, które polega na sprawdzaniu się w różnych rolach społecznych oraz gromadzeniu doświadczeń zawodowych w szkole, czasie wolnym i pracy. W koncepcji Lindy Gottfredson (1981; 2005) od 14. roku życia rozpoczyna się czwarta faza rozwoju, w której kształtują się indywidualne orientacje i preferencje zawodowe. Są

one przejawem samoświadomości jednostki, odczuwania własnej indywidualności.

Koncepcje te nawiązują do prawidłowości rozwoju psychicznego następującego w okresie adolescencji, którego wyznacznikiem jest kształtowanie się tożsamości i osobowości (Oleszkowicz i Senejko, 2013). Poczucie tożsamości warunkuje posiadanie odpowiedzi na ważne z punktu wyboru zawodu pytania: Kim jestem? W czym jestem dobry? Na czym mi zależy? Wśród różnych aspektów osobowości duże znaczenie ma samoregulacja, dzięki której możliwe jest podjęcie i realizacja działań zgodnych z własnymi pragnieniami i wartościami.

Propozycje interwencji mają na celu wzmacnianie poczucia własnej skuteczności oraz oczekiwań dotyczących celu działania. Zmierzają ku ułatwianiu czerpania zadowolenia z sukcesów będących efektem własnej aktywności, kierowaniu uwagi na osoby będące wzorami skutecznego działania, zachęcaniu do konkretnych przedsięwzięć, przekonywaniu o ich wartości i znaczeniu oraz uczenie technik radzenia sobie z napięciem emocjonalnym, głównie lękiem. Zdaniem Betz (2007), najlepsze efekty uzyskuje się, gdy pomoc obejmuje wszystkie rodzaje oddziaływań dotyczących konkretnej dziedziny.

Pożyteczność interwencji opartej na koncepcji poczucia własnej skuteczności wykazały Nancy Betz i Ross Schifano (2000). Miała ona na celu zwiększenie poczucia skuteczności uczennic szkoły średniej w zakresie jednej kategorii zainteresowań – realistycznych, rozumianych zgodnie z propozycją Hollanda. Wybór ten nie był przypadkowy, te zainteresowania, obok badawczych, są najbardziej zróżnicowane pod względem płci, co ma konsekwencje w postaci znacznie niższej reprezentacji kobiet w zawodach inżynieryjnych i technicznych. Do badań dobrano dziewczęta o niskich oraz umiarkowanych wskaźnikach poczucia skuteczności w tych dziedzinach, które angażują zainteresowania realistyczne. Grupę eksperymentalną poddano oddziaływaniom nawiązującym do wszystkich czterech źródeł poczucia skuteczności. Dostarczano informacji na temat budowy i sposobów naprawy urządzeń domowych, skłaniano do wspólnego wykonywania zadań, wzmacniano przejawy aktywności i jej efektów. Zabiegi te okazały się skuteczne: w porównaniu z grupą kontrolną zaobserwowano wzrost poczucia skuteczności w zakresie zainteresowań realistycznych o 62%.

Do podobnych wniosków doszła Kathy Gainor (2006) na podstawie analizy prac ukierunkowanych na zwiększanie poczucia osobistej skuteczności opublikowanych od 1981 r. W trakcie tego ćwierćwiecza wykonano 16 prac eksperymentalnych lub quasi-eksperymentalnych, znaczna ich część poświęcona była wzrostowi poczucia skuteczności kobiet w dziedzinach aktywności zawodowej zdominowanych przez mężczyzn. Przykładem jest publikacja Barbary Foltz i Darrella Luzzo (1998), w której zastosowano cztery rodzaje oddziaływań postulowanych przez teorię Bandury, otrzymując istotny wzrost poczucia skuteczności kobiet (mierzony kwestionariuszem CDMSE) w stosunku do zawodów tradycyjni nie uznawanych jako kobiece.

Podobne efekty uzyskali Kate Sullivan i James Mahalik (2000), którzy prowadzili sześciotygodniowy program rozwoju kompetencji w zakresie orientacji zawodowych. Obejmował on intensywny cykl zajęć rozwijający wszystkie dziedziny poczucia skuteczności. Efekty uzyskane wśród niewielkiej, trzydziestoosobowej grupy kobiet pokazały istotny wzrost wyników w skali CDMSE oraz poczucia kompetencji w zakresie podejmowania decyzji zawodowych.

Niezależnie od metod i sposobów realizacji programów treningowych we wszystkich badaniach, w których posługiwano się kwestionariuszem CDMSE, uzyskano istotny wzrost poczucia kompetencji w grupach

poddanych treningom, w porównaniu z grupami kontrolnymi (Betz, 2007).

Na poziomie bardziej konkretnym pokazać można przykłady zastosowania teorii Lenta w trzech dziedzinach. Celem pierwszej jest pomoc młodzieży w wyborze takiej ścieżki edukacyjnej, która koresponduje z cechami i dyspozycjami ważnymi z punktu widzenia pracy, np. zainteresowaniami, umiejętnościami czy wartościami. Teoria Lenta zwraca uwagę na to, że część osób rezygnuje z kariery w upragnionych zawodach ze względu na nieadekwatne przekonania na temat własnych możliwości. Zakładają one, że nie dysponują odpowiednimi zdolnościami do skutecznego wykonywania zawodu lub zawód nie oferuje im warunków, dzięki którym mogliby odnieść sukces w pracy. Zmiana tych dysfunkcjonalnych przekonań dokonuje się przez staranną analizę zawodów, z których jednostka rezygnuje, oraz analizę powodów rezygnacji. W dalszej kolejności następuje klaryfikacja własnych zainteresowań, umiejętności i wartości, a następnie rangowanie zawodów ze względu na oczekiwany poziom zadowolenia z jego wykonywania. Efektem takiego programu ma być wybór ścieżki zawodowej odpowiadającej oczekiwaniom jednostki.

Ten pozytywny rezultat osiągnąć można za pomocą dwóch strategii. Punktem wyjścia pierwszej z nich jest pomiar cech indywidualnych młodej osoby (głównie zainteresowań zawodowych, wartości, potrzeb oraz zdolności), a następnie analiza rozbieżności między wynikami tych pomiarów a różnymi wariantami kariery zawodowej. Uwagę zwraca się przede wszystkim na rozbieżności między zdolnościami a zainteresowaniami. Gdy uczeń wykazuje duże możliwości w danej dziedzinie i małe zainteresowania, może to być wskaźnikiem niskiego poczucia własnej skuteczności: zainteresowania nie rozwinęły się, ponieważ nie docenia swoich dyspozycji. Analizuje się także rozbieżność między wartościami a zainteresowaniami; gdy uczeń ceni wysoko jakiś zawód, a nie okazuje nim zainteresowania, co może sygnalizować niski poziom oczekiwań dotyczący efektu własnych działań. Stan taki może być konsekwencją braku informacji o zawodzie, wskutek czego uczeń nie dostrzega, że stwarza on okazję zaspokojenia jego potrzeb.

Druga strategia polega na sortowaniu list zawodów na trzy grupy (akceptowane, odrzucane i do zastanowienia), a następnie przypisywanie im określeń wyrażających przekonania o skuteczności, oczekiwaniu wyniku oraz zainteresowaniu. Dalsza faza polega na analizowaniu i dyskutowaniu tego, w jakim stopniu przekonania odpowiadają preferencjom zawodowym (por. Brown i Lent, 1996).

Wybór ścieżki kariery należy do najważniejszych i niekiedy do najtrudniejszych zadań dzieci i młodzieży. Między innymi dlatego, że wymaga umiejętności radzenia sobie z barierami i kłopotami, związanymi zarówno z własną psychiką (np. niezdecydowanie, niska samoocena), jak i otoczeniem (np. brakiem orientacji w zawodach i ich wymaganiach, presją osób bliskich). Teoria Lenta zakłada, że ludzie sprawniej kształtują swoją karierę zawodową, gdy dostrzegają mało trudności na drodze do realizacji swoich wyborów i otrzymują wsparcie ze strony otoczenia. Program wspomagania młodych ludzi obejmuje następujące etapy:

- identyfikację oraz przewidywanie możliwych barier utrudniających realizację planów zawodowych;
- analizę utrudnień, jakie mogą spowodować bariery;
- opracowanie strategii radzenia sobie z barierami (techniki zapobiegania ich występowaniu, minimalizacji zagrożeń, radzenia sobie z nimi, gdy się pojawią);
- organizowanie wsparcia realizacji planów zawodowych ze strony rodziny, rówieśników i instytucji społecznych.

Punktem wyjścia procedury opartej na tych założeniach jest przewidywanie pozytywnych

i negatywnych konsekwencji tych wariantów kariery zawodowej, które jednostka bierze pod uwagę. Następnie skupia się na ewentualnych skutkach negatywnych i opracowuje strategie oraz opanowuje techniki pozwalające neutralizować te trudności, których szanse pojawienia się są najwyższe.

W programach przeznaczonych dla uczniów sporo uwagi poświęca się tworzeniu systemu wsparcia dla realizacji planów zawodowych, w czym duże znaczenie ma rodzina (Lent i in., 2000). Rodziców zaprasza się, aby poznać ich oczekiwania w stosunku do dziecka. Jeśli są one odmienne od preferencji dziecka, tę konfliktową sytuację próbuje się rozwiązywać za pomocą negocjacji. Gdy są one zgodne, rodziców zachęca się do pomocy w opracowywaniu i realizowaniu strategii, dzięki którym dziecko będzie mogło skutecznie radzić sobie z ograniczeniami i trudnościami.

Wiele osób wymaga wsparcia w procesie nadawania swym celom i planom konkretnego wymiaru, przekładania ich na etapy i zadania. Aspiracje młodych ludzi często charakteryzuje ogólność, niejasność i chwiejność, zaś odległa perspektywa czasowa nie sprzyja angażowaniu się w działania zmierzające do zdobycia zawodu. Tych, którzy mają tego typu problemy, skłania się do formułowania swych pragnień w sposób klarowny, konkretny, w bliskiej perspektywie czasowej oraz określania zadań i etapów ich realizacji przy uwzględnieniu środków i okoliczności, które mogą być niezbędne do ich wykonania.

Podsumowanie

Artykuł przedstawia tylko parę zagadnień, które znajdują się w kręgu zainteresowania badaczy aspiracji i decyzji zawodowych korzystających z inspiracji teorii społecznego uczenia się Bandury. Nie zostały w nim poruszone np. problemy metodologiczne (głównie metody pomiaru poczucia własnej skuteczności zawodowej, por., Bańka, 2013; Betz i Klein, 1996; Forester, Kahn i Hesson-McInnis, 2004), rola zmiennych osobowościowych w kształtowaniu tego poczucia (np. Larson, Rottinghaus i Borgen, 2002) i analizy międzykulturowe (np. Gushue, Scanlan, Pantzer i Clarke, 2006; Lopez i Ann-Yi, 2006). W skromnym wymiarze pojawił się problem płci, analizowany głównie w kontekście niskiej reprezentacji kobiet w zawodach wymagających kompetencji w naukach ścisłych (Betz i Hackett, 1997; Swanson i Gore, 2000).

Liczba badań i analiz świadczy o dużych walorach heurystycznych poczucia własnej skuteczności i poglądów dotyczących tego pojęcia. Inspiruje ono nie tylko liczne badania, lecz także działania mające wspomagać kształtowanie orientacji zawodowych młodzieży. Trudniej oszacować praktyczne efekty korzyści tych prac, są one jednak znaczne, zwłaszcza w aspekcie poznawczym.

Badania pokazują znaczącą rolę poczucia własnej skuteczności jako czynnika warunkującego orientacje i decyzje zawodowe, a zatem mającego wpływ na karierę zawodową młodych ludzi. Kształtowanie orientacji zawodowej jest długim procesem, na którego przebieg i efekty w postaci decyzji o wyborze szkoły i zawodu ma wpływ wiele czynników, takich jak środowisko rodzinne i społeczny status rodziny, zdolności, zainteresowania i dążenia, rówieśnicy, społeczna i ekonomiczna sytuacja kraju itp. Na tym tle poczucie własnej skuteczności zajmuje silną pozycję wśród czynników indywidualnych, porównywalną z rolą zainteresowań, które tradycyjnie uznawane są za jeden najważniejszych czynników determinujących wybór zawodu. Kwestią dalszych badań jest ukazanie znaczenia poczucia skuteczności w powiązaniu z innymi czynnikami.

Z całkiem oczywistych powodów większość badań dotyczy uczniów w starszym wieku szkolnym oraz studentów. Znacznie mniej danych zebrano na temat znaczenia

poczucia skuteczności u uczniów klas młodszych oraz dzieci. Wskutek tego wiedza o kształtowaniu się tego poczucia oraz roli, jaką odgrywa ono we wczesnym okresie orientacji zawodowej jest niewielka. W tym braku upatrywać można największą słabość dotychczasowych badań.

Na pytanie o względne znaczenie zainteresowań oraz poczucia skuteczności w procesie podejmowania decyzji zawodowych nie ma jednoznacznej odpowiedzi. Dane, które zgromadzili i poddali metaanalizie Lent i współpracownicy (1994) przemawiają na rzecz większego znaczenia zainteresowań. Związek zainteresowań z wyborami zawodów wymagających kompetencji w naukach ścisłych okazał się silniejszy (r = 0,60) niż poczucia skuteczności (r = 0,40). Do podobnych wniosków doszli Terrence Tracey i Nathaniel Hopkins (2001); w świetle ich danych, zainteresowania w większym stopniu wyjaśniają wariancję związaną z wyborem zawodu (27%) niż poczucie własnej skuteczności (19%). W przeciwieństwie do tych danych, David Donnay i Ferd Borgen (1999) stwierdzili, że zawody wykonywane przez osoby dorosłe przewidywać można równie dobrze na podstawie zainteresowań, jak i poczucia skuteczności (w obu przypadkach punktem odniesienia były kategorie Hollanda). Autorzy ci podkreślają, że dokładniejsze prognozy otrzymać można na podstawie obu tych zmiennych.

Literatura

Anderson, S. i Brown, C. (1997). Self-efficacy as a determinant of career maturity in urban and rural high school seniors. *Journal of Career Assessment*, *5*(3), 305–315.

Athanasou, J. (2002). Vocational pathways in the early part of a career: an Australian study. *The Career Development Quarterly*, *51*(1), 78–85.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: the exercise of control. New York, NY: W. H. Freeman.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, *52*, 1–26.

Bańka, A. (2013) Zaufanie do siebie w procesie konsolidacji statusu dorosłości. Struktura psychometryczna skali samoskuteczności w karierze (SKK). *Czasopismo Psychologiczne*, *19*(2), 281–301.

Bergeron, L. M. i Romano, J. I. (1994). The realationship among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision and gender. *Journal of College Student Development*, *35*(1), 19–24.

Betz, N. E. (2007). Career self-efficacy: exemplary recent research and emerging directions. *Journal of Career Assessmenet*, *15*(4), 403–422.

Betz, N. E. i Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, *28*(4), 399–410.

Betz, N. E. i Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, *23*(3), 329–345.

Betz, N. E. i Hackett, G. (1997). Applications of self-efficacy theory to the career assessment of women. *Journal of Career Assessment*, *5*(4), 383–402.

Betz, N. E., Klein, K. i Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, *4*(1), 47–57.

Betz, N. E. i Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, *4*(3), 285–298.

Betz, N. i Luzzo, D. (1996). Career assessment and the Career Decision Self-Efficacy Scale (CDMSE). *Journal of Career Assessment*, *4*(3), 413–428.

Betz, N. i Schifano, R. (2000). Evaluation of an intervention to increase realistic self-efficacy in college women. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(1), 35–52.

Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career-self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, *35*(1), 194–203.

Brown, C., Darden, E. D., Shelton, M. L. i Dipoto, M. C. (1999) .Career exploration and self-efficacy of high school students: are there urban/suburban differences? *Journal of Career Assessment*, *7*(2), 227–237.

Brown, S. D. i Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *Career Development Quarterly*, *44*(4), 354–366.

Creed, P., Patton, W. i Prideaux, L. (2006). Causal relationship between career indecision and career

decision-making self-efficacy. A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, *33*(1), 47–65.

Donnay, D. i Borgen, F. (1999).The incremental validity of vocational self-efficacy: an examination of interest, self-efficacy and occupation. *Journal of Counseling Psychology*, *46*(4), 432–447.

Foltz, B. i Luzzo, D. (1998). Increasing the career decision making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal of College Counseling*, *1*(1), 35–44.

Forester, M., Kahn, J. H. i Hesson-McInnis, M. S. (2004). Factor structures of three measures of research self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, *12*(1), 3–16.

Gainor, K. A. (2006). Twenty-five years of self--efficacy in career assessment and practice. *Journal of Career Assessment*, *14*(1), 143–160.

Garg, R., Kauppi, Urajnik, D. i Lewko, J. (2010). A longitudinal study of the effects of context and experience on the scientific career choices of Canadian adolescents. *Canadian Journal of Career Development*, *9*(1), 15–24.

Gore, P. A. Jr. (2006). Academic self-efficacy as a predictor of college outcomes. *Journal of Career Assessment*, *14*(1), 92–115.

Gottfredson, L. S. (1981).Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology, 28*(6), 545–579.

Gottfredson, L. S. (2005) Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. W: S. D. Brown i R. W. Lent (red.), *Career development and counseling: putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley & Sons.

Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M. i Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, *33*(1), 19–28.

Hoeglund, T. J. i Hansen, J.-I. (1999). Holland-style measures of congruence: are complex indices more effective predictors of satisfaction? *Journal of Vocational Behavior*, *54*(3), 471–482.

Hackett, G. (1985). Role of mathematics self-efficacy in the choice of mathematics-related majors in college women and men: a path analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *32*(1), 47–56

Holland, J. (1987). Current status of Holland's theory of careers: another perspective. *Career Development Quarterly, 36*(1), 24–30.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 6(1),* 35–45.

Kahn, J. (2001). Predicting the scholarly activity of counseling psychology students: a refinement and extension. *Journal of Counseling Psychology*, *48*(3), 344–354.

Larson, L. M. i Majors, M. S. (1998). Applications of the coping with career indecision instrument with adolescents. *Journal of Career Assessment*, *6*(2), 163–179.

Larson, L. M., Rottinghaus, P. J. i Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality variables. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(2), 217–239.

Lenox, R. A. i Subich, L. M. (1994) .The relationships between self-efficacy beliefs and inventoried vocational interests. *The Career Development Quarterly*, *42*(3), 302–313.

Lent, R. W, Paixão, M. P, Silva, J. T. da i Leitão, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: a test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(2), 244–267.

Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. W: S. D. Brown i R. W. Lent (red.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (s. 101–127). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Lent, R. W. i Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, *30*(3), 347–382.

Lent, R. W., Brown, S. D. i Hackett, G. (1994) Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*(1), 79–122.

Lent, R. W., Brown, S. D. i Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *47*(1), 36–49.

Lent, R. W., Brown, S. D., Nota, L. i Soresi, S. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, *62*(1), 101–118.

Lent, R. W., Larkin, K. C. i Brown, S. D. (1989). Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, *34*(2), 279–288.

Lopez, F. G. i Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, *33*(1), 29–46.

Mathieu, P. S., Sowa, C. J. i Niles, S. G. (1993). Differences in career self-efficacy among women. *Journal of Career Development*, *19*(3), 187–196.

Nauta, M. M., Kahn, J. H., Angell, J. W. i Cantarelli, E. A. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy: is it one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, *49*(2), 290–301

Nauta, M. M. i Epperson, D. L.(2003). A longitudinal examination of the social-cognitive model applied to high school girls' choices of nontraditional college majors and aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, *50*(4), 448–454.

Nota, L., Ferrari L., Solberg, V. S. i Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, *15*(2), 181–193.

Oleszkowicz, A. i Seneko, A. (2013). *Psychologia dorastania. Zmiany rozwojowe w dobie globalizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Paszkowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspomagania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Rottinghaus, P. J., Larson, L. M. i Borgen, F. H. (2003). The relation of self-efficacy and interests: a meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, *62*(2), 221–236.

Silvia, P. J. (2003). Self-efficacy and interest: experimental studies of optimal incompetence. *Journal of Vocational Behavior*, *62*(2), 237–249.

Spokane, A. R., Meir, E. I. i Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: a review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, *57*(2), 137–179.

Sullivan, K. i Mahalik, J. R. (2000). Increasing career self-efficacy for women: evaluating a group intervention. *Journal of Counseling and Development*, *78*(1), 54–62.

Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. W: D. Brown i L. Brooks (red.), *Career choice and development* (wyd. 2). San Francisco, CA: Jossey–Bass.

Swanson, J. i Gore, P. (2000). Advances in vocational psychology: theory and research. W: S. D. Brown i W. Lent (red.), *Handbook of counseling psychology* (s. 233–269). New York, NY: John Wiley.

Taylor, K. M. i Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *22*(1), 63–81.

Tracey, T. J. G. i Hopkins, N. (2001). Correspondence of interests and abilities with occupational choice. *Journal of Counseling Psychology*, *48*(1), 178–190.

Tracey, T. J. G. (2002). Personal Globe Inventory: measurement of the spherical model of interestsand competence beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, *60*(1), 113–172

Tracey, T. J. G. i Robbins, S. B. (2005). Stability of interests across ethnicity and gender: a longitudinal examination of grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(2), 335–364.

Tranberg, M., Slane, S. i Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *42*(3), 253–264.

Tsabari, O., Tziner, A. i Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment*, *13*(2), 216–232.

Urajnik, D., Garg, R., Kauppi, C. i Lewko, J. (2007). The effects of context and experience on the scientific career choices of Canadian adolescents. *Canadian Journal of Career Development*, *5*(2), 4–14.