

# Rola przekonań o sobie w planowaniu podjęcia pracy za granicą

Mariola Łaguna

*Instytut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II*

Prezentowane badania dotyczą roli przekonań o sobie: przekonania o własnej skuteczności, samooceny, nadziei i optymizmu w procesie planowania podjęcia pracy za granicą; grupą badaną byli studenci. Poszukiwanie pracy poza krajem zostało potraktowane jako proces realizacji celu i wyjaśniane za pomocą teorii zachowań celowych. Początkowe etapy tego procesu to ocena celu, formułowanie intencji wyjazdu oraz planowanie działań. Dane zostały zebrane od 196 studentów ostatniego roku studiów. Analiza danych z wykorzystaniem modelowania równań strukturalnych wykazała, że istotną rolę w tym procesie odgrywają przekonanie o własnej skuteczności, samoocena oraz nadzieja na osiągnięcie sukcesu.

*Słowa kluczowe:* migracja, cele, samoocena, przekonanie o własnej skuteczności, nadzieja, optymizm

W konsekwencji przystąpienia Polski do Unii Europejskiej i szerszego otwarcia granic wielu ludzi, zwłaszcza młodych, podejmuje decyzję o poszukiwaniu zatrudnienia poza granicami kraju. Przed taką decyzją stają niejednokrotnie osoby, które kończą studia. Jak pokazują statystyki, część absolwentów rozważa taką możliwość (*Praca Polaków za granicą*, 2007). Na ile intencja wyjazdu z kraju w poszukiwaniu pracy oraz planowanie działań w tej dziedzinie mogą zależeć od przekonań, jakie młodzi ludzie mają na własny temat?

## Zjawisko migracji zarobkowych

Statystyki dotyczące podejmowania pracy poza granicami naszego kraju wskazują, że ta forma zatrudnienia stała się popularna (*Praca Polaków za granicą*, 2007). Jak podaje GUS (2008) w końcu 2006 roku na emigracji czasowej przebywało około 1 mln 950 tysięcy Polaków; liczba ta znacznie wzrosła od roku 2004 – na emigracji przebywało wówczas 750 tysięcy Polaków. Dane te wskazują na dość duże nasilenie zjawiska. Jednocześnie wśród wyjeżdżających znaczną grupę stanowią osoby lepiej wykształcone – według raportu z 2007 roku 18% tej

grupy stanowiły osoby z wykształceniem średnim, a 22% z wyższym (*Praca Polaków za granicą*, 2007).

Moment, gdy osoba kończy studia zdaje się sprzyjać podejmowaniu tego typu decyzji, zwłaszcza w sytuacji wysokiego bezrobocia na rodzimym rynku pracy. Wyniki badań obejmujących osoby kończące studia wskazują na to, że część z nich rzeczywiście rozważa możliwość podjęcia pracy za granicą. W sondażu przeprowadzonym na próbie ponad tysiąca studentów ostatnich lat studiów (IV i V rok) w dziesięciu największych ośrodkach akademickich chęć wyjazdu zadeklarowało 51% ankietowanych, przy czym starania związane ze znalezieniem pracy podjęło 18% z nich (*Plany studentów po studiach*, 2007). Podobnie 55% studentów z województwa lubelskiego deklarowało chęć wyjazdu zarobkowego za granicę (Rożnowski, Markowski, Łobocki i Konefał, 2007); osoby w wieku nieprzekraczającym 25 lat znacznie częściej niż osoby starsze (37,74%) wyrażały taką gotowość. Należy jednak spojrzeć z pewną ostrożnością na wyniki sondaży sprzed kilku lat, bowiem wyniki z 2008 roku wskazują na znacznie mniejsze zainteresowanie migracją zarobkową (Iglicka, 2009). Zapewne decyzje te i plany zależą w dużym stopniu od aktualnej sytuacji na rynku pracy, sytuacji społeczno-gospodarczej (por. Bera, 2008). Czy jednak tylko od tego? Czy zmienne psychologiczne mogą odgrywać tu jakąś rolę?

W analizach psychologicznych wskazuje się na to, że otwieranie się na możliwość podjęcia pracy w innym kra-

---

Mariola Łaguna, Instytut Psychologii KUL, Al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: laguna@kul.pl  
Bardzo dziękuję Magdalenie Kiwerskiej, Agnieszce Marczak-Czajce i Nataszy Wojnowskiej-Flis za pomoc w zbieraniu danych.

ju następuje stopniowo. Zdaniem Bańki (2005a) jest to proces, w którym na początku pojawia się tzw. syndrom otwartości. Następuje wewnętrzne przeorganizowanie skutkujące otwarciem się na myśl o opuszczeniu kraju i rozpoczęciu pracy poza jego granicami. Otwartość ta jest zależna od dwóch grup czynników – od zmiennych związanych z różnicami indywidualnymi oraz od tzw. zmiennych kontekstualnych, czyli związanych ze środowiskiem, w którym osoba funkcjonuje. Te pierwsze zmienne to właściwości osoby, która podejmuje lub nie decyzję o wyjeździe w poszukiwaniu pracy – hipotetycznie mogą mieć tu znaczenie np. poziom samooceny, optymizmu. Zmienne związane z kontekstem, w którym funkcjonuje dana osoba, to np. wzorce podejmowania pracy za granicą, z jakimi spotkała się dotychczas, wsparcie społeczne, z którego może skorzystać zarówno w kraju, jak i poza nim, czy choćby dostęp do informacji (Bańka, 2005a). Zgodnie z tym modelem konsekwencją otwartości na karierę międzynarodową jest podjęcie decyzji o poszukiwaniu pracy za granicą i planowanie w tym kierunku własnej kariery zawodowej. Podobnie psychologiczne uwarunkowania migracji ujmuje tzw. koncepcja osobowości migracyjnej (Boneva i Frieze, 2001), akcentując potrzeby, wartości oraz cechy osobowości jako istotne zmienne. Czynniki psychologiczne mają wpływ na chęć migracji, a ta z kolei prowadzi do zachowań migracyjnych, realizacja których zależy także od czynników środowiskowych. Mimo skupienia się na zmiennych osobowościowych, model ten zarysowuje ujęcie zjawiska podejmowania pracy za granicą jako pewnego procesu, co jest bliskie podejściu proponowanemu w omawianych tu badaniach.

#### **Podejmowanie pracy za granicą jako aktywność celowa**

Zamiar migracji zarobkowej można potraktować jako przykład działania intencjonalnego, a proces, który prowadzi do podjęcia pracy w innym kraju, analizować jako proces realizacji celu. Osiągnięcie tego celu wymaga nie tylko wyrażenia pragnienia „Chcę wyjechać do pracy za granicę”, lecz także zaplanowania działań, a następnie wytrwałości w ich urzeczywistnianiu. Do analizy przebiegu procesu poszukiwania pracy można zatem wykorzystać modele teoretyczne z obszaru psychologii zachowań celowych (Van Hove i Saks, 2008).

Proponowany tu model stanowi integrację teorii dotyczących zachowań celowych opracowanych przez Rottera (1954), Ajzena (1988; Ajzen i Fishbein, 2000) oraz Heckhausena i Gollwitzer (Gollwitzer, Heckhausen i Steller, 1990; Heckhausen i Gollwitzer, 1987). W przyjętym modelu procesu realizacji celu wyróżnionych zostało kil-

ka etapów. Pierwszy z nich to subiektywna ocena celu. Zgodnie z teorią oczekiwanie–wartość (Rotter, 1954), podstawowymi kryteriami oceny danego celu, które mają wpływ na decyzję o zaangażowaniu się w jego realizację, jest ocena wartości celu, czyli subiektywnej ważności, jaką ma dane działanie dla osoby, a także oczekiwania co do wyniku, czyli subiektywnie spostrzegane szanse realizacji celu. Jeśli cel jest oceniany jako pożądany i możliwy do osiągnięcia, może to wyzwać gotowość do działań na rzecz jego urzeczywistnienia (por. Zaleski, 1991). Odnosząc to do podejmowania pracy za granicą – jeśli osoba pozytywnie ocenia wartość takiej formy zatrudnienia oraz oczekuje, że jest możliwe jej podjęcie, będzie skłonna sformułować intencję wyjazdu z kraju w poszukiwaniu pracy.

Pozytywna ocena celu może prowadzić do sformułowania intencji jego realizacji. Sformułowanie intencji, jako konieczny i najważniejszy wyznacznik podjęcia działania, podkreśla szczególnie Ajzen (1988, 1991). Przyjmuje on, że im mocniejszy zamiar podjęcia określonego zachowania, tym większe prawdopodobieństwo jego efektywnego zrealizowania. Kolejny etap procesu, wychodzący poza sformułowanie intencji, to planowanie działań, czyli formułowanie tzw. intencji implementacyjnej (Gollwitzer, 1999; Gollwitzer, Heckhausen i Steller, 1990; Heckhausen i Gollwitzer, 1987). Może ona przyjmować postać planu określającego, kiedy, gdzie i w jaki sposób zrealizować dane zachowanie. W odniesieniu do podejmowania pracy za granicą może to być plan określający do jakiego kraju wyjechać, jaki rodzaj pracy podjąć, kiedy zrealizować ten zamiar. Proponowany model zakłada, że intencja stanowi zmienną pośredniczącą pomiędzy oceną celu a planowaniem działań oraz samym działaniem, które może prowadzić do osiągnięcia celu.

Aby cel został zrealizowany, musi nastąpić etap faktycznego działania. O ile trudniej jest wprost ująć działanie, o tyle zarówno sposób oceny celu, jak i intencję oraz sprecyzowanie planów można potraktować jako mierzalne zmienne. Ich analiza pozwala na badanie gotowości do podejmowania działania zanim jeszcze działanie to nastąpi. Na ile przebieg tego procesu realizacji celu może być zależny od przekonań na temat samego siebie – wiary we własne siły, w skuteczność działania, optymizm?

#### **Przekonania o sobie i ich rola w procesie realizacji celów**

Przedmiotem zainteresowania w tym badaniu była rola takich przekonań, jak samoocena, przekonanie o własnej skuteczności, nadzieja na sukces oraz optymizm – na ile mogą one mieć znaczenie dla inicjowania procesu poszukiwania pracy poza krajem. Pojęcie Ja oraz przekonania

na własny temat uznawane są za centralne konstrukty w systemie wiedzy człowieka (por. Oleś i Drat-Ruszczak, 2008; Reykowski, 1986). Przekonania te są traktowane jako istotne elementy osobowości, które wchodzą w interakcje z celami ustanawianymi przez daną osobę i wpływają na zachowanie w konkretnej sytuacji (Mischel, 2004; Mischel i Shoda, 1995).

W dotychczasowych badaniach nad zachowaniami celowymi uwzględniane było przede wszystkim przekonanie o własnej skuteczności w danej dziedzinie działania, czyli przeświadczenie o umiejętności radzenia sobie z określonymi zadaniami (Bandura, 1986). Okazało się, że przekonanie to ma istotny wpływ na ustanawianie cele i ich realizację (Bandura i Locke, 2003; Locke, 2001). Może ono mieć znaczenie także dla gotowości do podejmowania pracy za granicą. Według Tharenou (2003) własnością osób otwartych na karierę międzynarodową jest właśnie przekonanie o własnej skuteczności, dające wiarę w powodzenie podjętych przedsięwzięć oraz otwartość na niekonwencjonalną realizację swego życia zawodowego. Przekonanie to może sprzyjać orientacji na działanie, która traktowana jest jako jeden z wyznaczników efektywności w karierze międzynarodowej (Van Der Zee i Van Oudenhoven, 2000).

Rodzi się jednak pytanie, czy tylko przekonanie o skuteczności może mieć znaczenie dla przebiegu procesu realizacji celu. Podkreślane w teoriach osobowości (Mischel i Shoda, 1995) powiązanie między celami a systemem Ja może sugerować, że także inne przekonania na własny temat mogą odgrywać tu jakąś rolę. Jednocześnie analizy różnych stopni ogólności poczucia własnej skuteczności (Scholz, Gutiérrez-Doña, Sud i Schwarzer, 2002) wskazują na to, że warto analizować nie tylko bardzo specyficzne przekonanie o możliwości poradzenia sobie z określonym zadaniem, jak definiował je Bandura (1986), lecz także szersze, bardziej uogólnione przekonania na swój temat. Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności to rodzaj zgeneralizowanego przeświadczenia, że jest się zdolnym podjąć potrzebne działanie, stając wobec różnych wyzwań i sytuacji trudnych (Jerusalem i Schwarzer, 1992; Luszczynska, Scholz i Schwarzer, 2005).

Jeszcze szerszy charakter ma samoocena, czyli globalna ocena siebie, odzwierciedlająca poziom przekonania o własnej wartości, szacunku i akceptacji samego siebie (Rosenberg, 1989; por. Dzwonkowska, Lachowicz-Tabaczek i Łaguna, 2008). Jak pokazuje przegląd badań dokonany przez Baumeistera i współpracowników (Baumeister, Campbell, Krueger i Vohs, 2003), osoby o wysokiej samoocenie stawiają sobie ambitne cele, wysoko ustalają standardy osiągnięć, dążąc do trudnych celów. Ponieważ uważają się za osoby kompetentne, po-

twierdzając własną wysoką wartość, wykazują wytrwałość w realizacji zadań i nie zniechęcają się w sytuacji porażki (Shrauger i Sorman, 1977). W dotychczasowych badaniach nad gotowością do migracji wyższy poziom samooceny sprzyjał gotowości do poszukiwania pracy za granicą przez studentów medycyny (Jarosz, Wiechetek i Pawlikowski, 2008), nie okazał się natomiast istotny w przypadku uczniów (Wiechetek, 2007).

Dwa kolejne przekonania – nadzieja i optymizm – odwołują się do sposobu spostrzegania zdarzeń przyszłych. Nadzieja w ujęciu Snydera (1993, 2002) definiowana jest jako powiązane ze sobą przekonania o silnej woli oraz o umiejętności znajdowania rozwiązań, planowania dróg do osiągnięcia celu. Tak rozumiana nadzieja stanowi jedno z przekonań na własny temat i określana jest nadzieją na sukces, ponieważ odnosi się do siły oczekiwania pozytywnych efektów własnych działań (Łaguna, Trzebiński i Zięba, 2005). Osoby z wysokim poziomem nadziei podchodzą do celów jak do wyzwania i wysoko oceniają prawdopodobieństwo ich osiągnięcia. W toku wieloletnich badań prowadzonych przez Snydera i jego zespół zgromadzono dużą liczbę danych świadczących, że siła tak rozumianej nadziei wpływa na efektywność zachowań osoby, na sposób pokonywania przeszkód i wytrwałość w działaniu (przegląd badań w Snyder, 2002; por. Łaguna i in., 2005). Okazało się, że sprzyja ona także gotowości do migracji u studentów medycyny (Jarosz i in., 2008) oraz u uczniów (Wiechetek, 2007).

Z kolei optymizm traktowany jest jako uogólnione oczekiwanie pozytywnych zdarzeń, rodzaj zgeneralizowanego oczekiwania co do przyszłości (Scheier i Carver, 1985; Scheier, Carver i Bridges, 1994). Optymiści oczekują, że sprawy ułożą się po ich myśli, spodziewają się raczej dobrych niż złych zdarzeń. Jeśli osoba oczekuje pozytywnych wyników, prowadzi to do wznowienia wysiłków w drodze do realizacji celu (przegląd badań Scheier i Carver, 1985; por. Czapiński, 1985). Optymizm i nadzieję na sukces można traktować jako konstrukty zbliżone do tzw. proaktywnej osobowości, która z kolei sprzyja otwartości na karierę międzynarodową (Major, Tuner i Fletcher, 2006), ma także znaczenie dla sukcesu w poszukiwaniu pracy przez absolwentów (Brown, Cober, Kane, Levy i Shalhoop, 2006).

Wszystkie omówione tu przekonania wykazują wiele podobieństw, jednak zarówno w analizach teoretycznych (por. Snyder, 2002), jak i w badaniach empirycznych wskazuje się na ich odrębność i traktuje jako osobne zmienne (Bryant i Cvengros, 2004; Magaletta i Oliver, 1999). Można uznać je za przejaw pozytywnego nastawienia wartościującego, tzw. inklinacji pozytywnej, rozumianej jako skłonność do odbierania rzeczywistości

raczej w kategoriach pozytywnych niż negatywnych (Czapiński, 1985).

Przedstawione w dalszej części artykułu badania zmierzają do ustalenia, w jakim stopniu przekonania dotyczące samego siebie mogą przyczyniać się do oceny celu jako bardziej lub mniej wartościowego, możliwego do osiągnięcia lub nieosiągalnego, a także do sformułowania intencji wyjazdu do pracy za granicę oraz planów jej realizacji. Hipotetycznie każde z czterech badanych przekonań może mieć wpływ na sposób oceny wartości celu i szans jego realizacji, a przez ocenę celu, ale także bezpośrednio, na sformułowanie intencji wyjazdu oraz planowanie działań w tej dziedzinie. Każda z tych zależności między zmiennymi ma charakter pojedynczej hipotezy weryfikowanej w testowanym modelu zależności.

### Metoda badań

W badaniach, które zostały przeprowadzone w październiku 2007 r., uczestniczyło 196 studentów ostatniego roku studiów dziennych z różnych miast Polski. Byli to studenci m.in. pedagogiki, farmacji, filologii angielskiej, informatyki, telekomunikacji, socjologii. W grupie tej znalazło się 121 kobiet (61,7%) i 75 mężczyzn (38,3%), średnia wieku 23,76 ( $SD = 1,74$ ). Ponad połowa z nich (55,9%) godziła studiowanie z dorywczą bądź stałą pracą zarobkową, a 75 osób (38,3%) miało wcześniej doświadczenie pracy za granicą.

Do pomiaru samooceny wykorzystana została Skala Samooceny SES Rosenberga (1989) w polskiej adaptacji Łaguny, Lachowicz-Tabaczek i Dzwonkowskiej (2007). Składa się ona z 10 twierdzeń (np. „Uważam, że posiadam wiele pozytywnych cech”), odpowiedzi są udzielane na skali czterostopniowej od 1 do 4, możliwe do uzyskania wyniki wynoszą od 10 do 40 punktów; im wyższy wynik, tym wyższy poziom samooceny.

Uogólnione przekonanie o skuteczności było mierzone za pomocą polskiej wersji Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES Schwarzera, Jerusalema i Juczyńskiego (Juczyński, 2001). Składa się ona z 10 twierdzeń (np. „Gdy jestem w kłopotliwej sytuacji, na ogół wiem, co zrobić”), wszystkie mają charakter diagnostyczny, odpowiedzi są udzielane na skali czterostopniowej. Możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w przedziale 10–40 punktów.

Do pomiaru specyficznego przekonania o skuteczności wykorzystana została podskala Zaufania do Własnych Kompetencji Zawodowych ze Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej Bańki (2005b). Pozwala ona mierzyć zaufanie do własnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych w odniesieniu do podejmowania pracy poza granicami swojego kraju.

Składa się z siedmiu twierdzeń (np. „Z moim wykształceniem mam prawo marzyć o karierze międzynarodowej”), na które badany udziela odpowiedzi na skali siedmiostopniowej. Możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w przedziale 7–49 punktów.

Pomiar nadziei był dokonany za pomocą Kwestionariusza Nadziei na Sukces KNS (Snyder i in., 1991) w polskiej adaptacji Łaguny, Trzebińskiego i Zięby (2005). Skala składa się z 12 twierdzeń, w tym ośmiu diagnostycznych (np. „Potrafię rozważyć wiele sposobów wyjścia z kłopotu”), odpowiedzi udzielane są na skali ośmiostopniowej. Możliwe wyniki mieszczą się w przedziale 8–64 punkty – im wyższy wynik, tym wyższy poziom nadziei na sukces.

Optymizm mierzony był za pomocą Testu Orientacji Życiowej LOT-R opracowanego przez Scheiera i współpracowników (1994) w adaptacji polskiej Poprawy i Juczyńskiego (Juczyński, 2001). Metoda składa się z 10 twierdzeń, w tym sześciu diagnostycznych (np. „Ogólnie oczekuję, że przytrafi mi się więcej dobrego niż złego”), odpowiedzi udzielane są na skali pięciostopniowej. Możliwe wyniki mieszczą się w przedziale 0–24 punkty – im wyższy wynik, tym wyższy poziom optymizmu.

W badaniu wykorzystano także dwie jednoczynnikowe podskale Kwestionariusza Celów KCEL II Zaleskiego (1991), wypełnianego w odniesieniu do celu, jakim jest podjęcie pracy za granicą (zmodyfikowana instrukcja „Pomyśl teraz o celu, jakim może być podjęcie pracy za granicą i spróbuj odpowiedzieć na poniższe pytania”). Podskala Ważność Celu (pięć pytań, np. „Jak ważny jest dla Ciebie ten cel”) użyta została do pomiaru oceny wartości celu, podskala Szanse Realizacji (cztery pytania, np. „Jak mocno jesteś przekonany, że osiągniesz ten cel”) – jako miara oczekiwania osiągnięcia sukcesu. Odpowiedzi udzielane są na skali siedmiostopniowej, a możliwe do uzyskania wyniki mieszczą się w przedziale 4–28 punktów dla podskali Szanse Realizacji oraz 5–35 punktów dla podskali Ważność Celu.

Do pomiaru intencji podjęcia pracy za granicą oraz planu działania zostały zbudowane dwie skale (Łaguna, Kiwerska, Marczak-Czajka i Wojnowska-Flis, 2007)<sup>1</sup>. Skala Intencji Podjęcia Pracy za Granicą składa się z trzech stwierdzeń (np. „Zamierzam wyjechać za granicę i poszukać tam pracy”), natomiast skala Planu Działania z sześciu pozycji (np. „Wiem już, jakie dokumenty są mi potrzebne, aby podjąć pracę za granicą”), którym osoba badana przypisuje ocenę od 1 do 7. Możliwe do uzyskania wyniki wahają się od 3 do 21 dla skali intencji oraz od 6 do 42 dla skali planu. Obie skale wykazują jednoczynnikową strukturę.

Współczynniki rzetelności  $\alpha$  Cronbacha dla wszystkich opisanych metod uzyskane w badanej próbie zostały podane w Tabeli 1. Są one wysokie z wyjątkiem skali oceny szans powodzenia w realizacji celu, która osiągnęła poziom akceptowalny, choć niski ( $\alpha = 0,65$ ) (DeVellis, 1991 za: Bryant, King i Smart, 2007).

W analizie wyników badań wykorzystana została hierarchiczna analiza ścieżek (Kline, 2005; por. Gaul i Machowski, 1987) z zastosowaniem programu Amos 7.0 (Arbuckle, 2006). Analizy wykonane zostały na danych surowych, czyli wynikach w poszczególnych skalach. Ponieważ dane nie spełniały założenia o wielowymiarowej normalności rozkładu, zastosowano estymację ADF (*Asymptotically Distribution-Free*). W wyjściowym modelu pełnym (*just-identified*) uwzględnione zostały wszystkie badane przekonania: samoocena, uogólniona skuteczność, przekonanie o skuteczności w karierze międzynarodowej, nadzieja na sukces oraz optymizm, a także wszystkie etapy realizacji celu: ocena wartości celu i oczekiwań co do jego osiągnięcia, intencja podjęcia pracy za granicą i plan działania w tej dziedzinie. Testowane były hipotetyczne modele, w których przekonania o sobie mają wpływ na poszczególne etapy procesu realizacji celu, a jednocześnie wcześniejsze etapy procesu mają wpływ na etapy kolejne (ocena celu ma wpływ na intencję oraz na planowanie działań, intencja także wpływa na planowanie).

Wychodząc od modelu pełnego ( $df = 0$ ), wykorzystując hierarchiczną analizę ścieżek, testowano modele zagnieżdżone, w których były usuwane kolejne ścieżki (Kline, 2005), tak aby dojść do modelu uproszczonego (*parsimonious model*), który byłby dobrze dopasowany do danych, a wszystkie jego ścieżki byłyby istotne statystycznie na poziomie co najmniej  $p < 0,05$  (*model trimming*). Jeśli jakaś zmienna przestawała mieć istotny wpływ na inne zmienne w modelu (wartości współczynników wszystkich jej ścieżek nie osiągnęły przyjętego poziomu istotności), ją także usuwano z modelu. Brak danej ścieżki w modelu uproszczonym oznacza odrzucenie hipotezy o istnieniu istotnej statystycznie zależności między daną parą zmiennych.

Jako miary dopasowania modeli przyjęte zostały statystyki  $\chi^2$ ,  $\chi^2/df$ ,  $RMSEA$  i  $GFI$  (Kline, 2005). Nieistotne statystycznie ( $p > 0,05$ ) wartości  $\chi^2$  mogą wskazywać na to, że proponowany model jest dobrze dopasowany do danych. Wartość miary  $\chi^2/df$  mniejsza niż 2 wskazuje na dobre dopasowanie do danych (Bohlen, 1989; za: Kline, 2005). Z kolei wartości  $RMSEA$  (*Root Mean Square Error of Approximation*) mniejsze od 0,05 wskazują na dobre dopasowanie modelu (Arbuckle 2006; Brown i Cudeck, 1993). Dla miary  $GFI$  (*Goodness of Fit Index*) wartości

wyższe od 0,90 pozwalają uznać model za dobrze dopasowany do danych (Arbuckle 2006; Kline, 2005).

### Wyniki badań

Średni poziom zarówno intencji podjęcia pracy za granicą, jak i planów w tej dziedzinie jest w badanej próbie stosunkowo niski (Tabela 1). Obydwa wyniki mieszczą się znacznie poniżej arytmetycznego środka skali, co wskazuje na stosunkowo niewielkie zainteresowanie tego rodzaju ścieżką kariery zawodowej wśród badanych studentów.

Korelacje parami dla wszystkich zmiennych ujętych w badaniu są dodatnie (Tabela 1). Samoocena oraz optymizm nie są istotnie powiązane z żadnym z etapów procesu realizacji celu, choć wartość korelacji samooceny i oceny szans podjęcia pracy za granicą zbliżyła się do poziomu istotności ( $p = 0,056$ ). Pozostałe badane przekonania korelują nieco wyżej z oceną szans powodzenia w poszukiwaniu pracy za granicą niż z oceną wartości tego celu. Przekonania o sobie nie są natomiast istotnie powiązane z intencją podjęcia pracy poza granicami kraju, choć wykazują istotnie statystycznie, ale niezbyt wysokie powiązania z planowaniem działań w tej dziedzinie. Sposób oceny celu, jego wartości i szans powodzenia w realizacji koreluje istotnie z intencją oraz planowaniem. Te dwie ostatnie zmienne są także silnie powiązane ze sobą.

W analizie równań strukturalnych wykorzystane zostały niewykazujące żadnych braków dane 190 osób. Wykorzystując hierarchiczną analizę ścieżek, testowano kolejne modele zagnieżdżone powstałe przez usuwanie ścieżek z modelu pełnego (*just-identified*), czyli zawierającego wszystkie uwzględnione w badaniu zmienne oraz wszystkie ścieżki łączące przekonania z kolejnymi etapami procesu realizacji celu, a także ścieżki od oceny celu do intencji i planowania oraz od intencji do planowania działań.

Przyjęty model C – najprostszy model (*parsimonious model*) uwzględniający jedynie istotne statystycznie relacje między zmiennymi (wszystkie ścieżki istotne na poziomie co najmniej  $p < 0,05$ ), jest dobrze dopasowany do danych (Tabela 2). Jest on istotnie lepiej dopasowany niż alternatywne modele zagnieżdżone – zarówno lepiej niż model A z pominięciem wszystkich ścieżek prowadzących od przekonań do oceny celu (różnica  $\chi^2 = 26,682$ ;  $df = 1$ ;  $p < 0,001$ ), jak i lepiej dopasowany w porównaniu z modelem B, w którym pominięto wszystkie ścieżki prowadzące od przekonań do intencji wyjazdu i planowania działań w tej dziedzinie (różnica  $\chi^2 = 4,981$ ;  $df = 1$ ;  $p < 0,05$ ). Ten ostatni model wykazuje wprawdzie dobre dopasowanie do danych, jednak wiele jego ścieżek nie jest istotnych statystycznie, co sugeruje możliwość uprosz-

*Tabela 1.*  
Statystyki opisowe, korelacje między zmiennymi uwzględnionymi w badaniu oraz rzetelność użytych skal ( $N = 196$ )

Zmienne	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Samoocena	30,73	4,76	0,85								
2 Uogólniona skuteczność	29,69	4,42	0,45***	0,88							
3 Skuteczność w karierze międzynarodowej	33,99	10,22	0,36***	0,49***	0,92						
4 Nadzieja	47,04	9,24	0,55***	0,73***	0,55***	0,90					
5 Optymizm	16,47	4,47	0,52***	0,50***	0,39***	0,51***	0,80				
6 Wartość wyjazdu	17,13	8,13	0,07	0,17*	0,12	0,25***	0,05	0,90			
7 Szanse wyjazdu	15,81	6,98	0,14	0,22**	0,22**	0,27***	0,12	0,89***	0,65		
8 Intencja wyjazdu	8,26	3,70	0,00	0,10	0,13	0,10	0,04	0,43***	0,51***	0,98	
9 Plan wyjazdu	14,85	7,23	0,06	0,16*	0,21**	0,17*	0,01	0,45***	0,53***	0,78***	0,92

\*\*\*  $p < 0,001$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*  $p < 0,05$  (dwustronnie)  
 Na przekątnej (zaznaczone kursywą) podane zostały wartości współczynnika rzetelności  $\alpha$  Cronbacha.

*Tabela 2.*  
Wartości miar dopasowania testowanych modeli ( $N = 190$ )

Testowane modele	Miary dopasowania modeli				
	<i>chi</i> <sup>2</sup>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>RMSEA</i>	<i>GFI</i>
Model A	33,419	10	0,001	0,111	0,967
Model B	11,718	10	0,304	0,030	0,989
Model C	6,737	9	0,664	0,001	0,992

*GFI* – Goodnes o Fit Index; *RMSEA* – Root Mean Square Error of Approximation.

czenia modelu. Przekonania o sobie mają więc istotne znaczenie dla oceny celu – pominięcie powiązań między tymi zmiennymi skutkuje złym dopasowaniem modelu. Jednocześnie jest możliwe pominięcie bezpośrednich relacji pomiędzy przekonaniem a intencją i planowaniem wyjazdu – przekonania o sobie mogą więc oddziaływać za pośrednictwem oceny celu. Model taki jest dobrze dopasowany do danych, choć jednocześnie istotnie gorzej niż przyjęty model uproszczony powstały w wyniku usuwania ścieżek nieistotnych statystycznie.

Spośród pięciu badanych przekonań, w ostatecznym modelu uproszczonym znalazły się tylko trzy (Rysunek 1). Ani uogólniona skuteczność, ani też optymizm nie okazały się istotnie powiązane z procesem poszukiwania pracy za granicą. Model ten pozwala w 26% wyjaśnić intencję podjęcia pracy za granicą oraz aż w 68% planowanie związanych z tym działań.

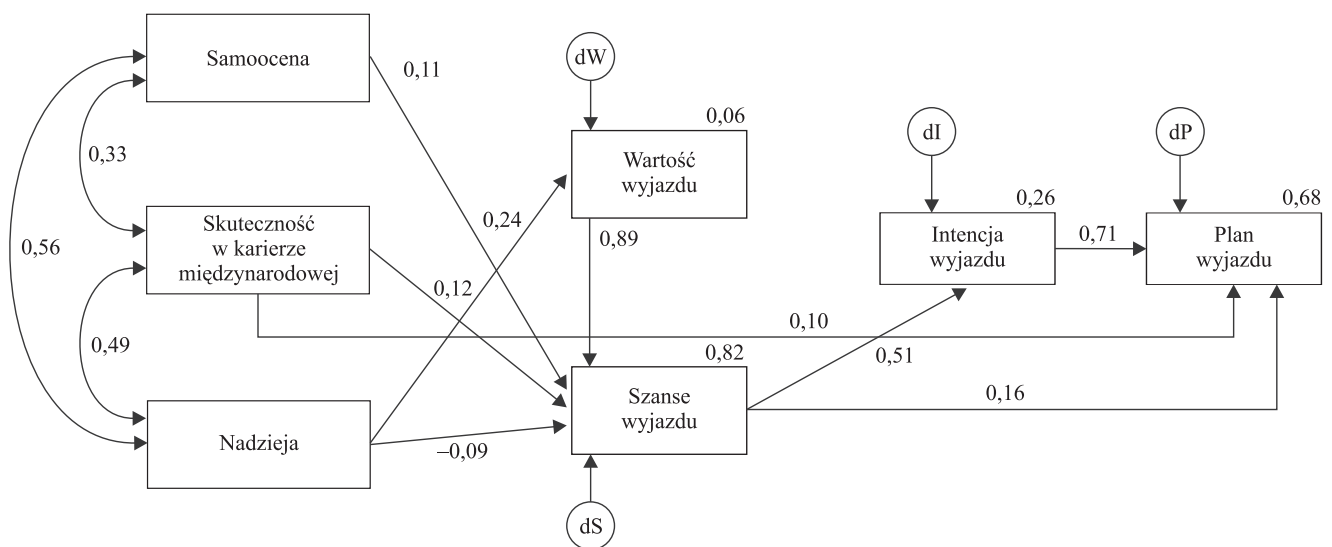
Mimo że badania miały charakter korelacyjny, analiza ścieżek pozwala na testowanie hipotez o zależnościach przyczynowo-skutkowych (Kline, 2005; por. Gaul i Machowski, 1987). Dlatego, zachowując ostrożność związaną z formułowaniem tego rodzaju wniosków, opisując przyjęty model można jednak powiedzieć, że uwzględnione w nim przekonania oddziałują przede wszystkim na ocenę szans znalezienia pracy poza krajem, co z kolei ma bezpośredni wpływ zarówno na intencję, jak i plan działania (wartości standaryzowanych współczynników ścieżek dla efektów bezpośrednich można odczytać z Rysunku 1). Przekonanie o skuteczności w karierze między-

narodowej oraz samoocena podwyższają subiektywną ocenę szans na zrealizowanie celu, jakim jest znalezienie pracy za granicą. Natomiast wzrost poziomu nadziei obniża nieznacznie ocenę tych szans, choć jednocześnie podnosi ocenę wartości celu. W efekcie pośrednio podwyższa nieco poziom intencji wyjazdu (efekt całkowity 0,06) oraz planowania związanych z tym działań (efekt całkowity 0,06).

Wpływ wszystkich trzech uwzględnionych w modelu przekonań oraz oceny wartości celu na intencję i planowanie działań dokonuje się za pośrednictwem oceny szans powodzenia w poszukiwaniu pracy za granicą (Rysunek 1). Wzrost przekonania, że istnieją szanse na zrealizowanie tego celu o jedno odchylenie standardowe podnosi intencję migracji zarobkowej o 0,51 odchylenia standardowego. Oczekiwanie co do możliwości zrealizowania celu wraz z przekonaniem o skuteczności w karierze międzynarodowej, a przede wszystkim z intencją działania (efekt bezpośredni 0,71), przyczynia się do formułowania planów w tej dziedzinie. Warto zwrócić także uwagę na bardzo silne powiązanie między oceną wartości celu a oceną szans powodzenia w jego realizacji (efekt bezpośredni 0,89).

### Dyskusja wyników

Wbrew oczekiwaniom wynikającym z analizy sondaży (np. *Praca Polaków za granicą*, 2007) badana grupa studentów wykazuje dość niski poziom intencji oraz planów podjęcia pracy za granicą. Jedną z przyczyn niskiego



Rysunek 1.

Model zależności między przekonaniem o sobie a procesem poszukiwania pracy za granicą przez studentów ostatnich lat studiów (Model C, współczynniki standaryzowane) ( $N = 190$ )

poziomu intencji wyjazdu do pracy za granicę może być zmiana tendencji na rynku pracy w Polsce w 2007 roku, nieznaczny spadek poziomu bezrobocia w porównaniu z rokiem poprzednim (*Stopa bezrobocia w latach 1990–2009*, 2009). Poprawiło to sytuację osób wchodzących na rynek pracy. Jednocześnie kryzys światowej ekonomii mógł odbić się na sytuacji imigrantów, którzy podczas recesji mogą być postrzegani jako rywale w walce o miejsca pracy. Decyzja o wyjeździe jawi się więc raczej jako konieczność niż preferowany wybór.

Celem badań było poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o rolę przekonań na własny temat w procesie poszukiwania pracy za granicą. Wyniki pokazały, że przekonania te mają istotny związek przede wszystkim z oceną szans powodzenia w realizacji tego celu. Bardziej pośrednio, przez ocenę celu, niż bezpośrednio przyczyniają się do sformułowania intencji podjęcia pracy za granicą oraz planowania działań w tej dziedzinie. Okazuje się, że największą rolę odgrywa przekonanie o skuteczności w realizacji kariery międzynarodowej. Sprzyja ono nie tylko wyższym oczekiwaniom, że uda się znaleźć pracę za granicą, ale przekłada się także na planowanie działań w tym kierunku. Z innych badań wiemy, że osoby, które dokładnie planują, jak będzie przebiegać realizacja celu, znacznie częściej go osiągają (Gollwitzer, 1999). Przekonanie to może więc sprzyjać faktycznemu podejmowaniu kariery zawodowej poza krajem, podobnie jak przekonanie o skuteczności w poszukiwaniu pracy sprzyja jej faktycznemu poszukiwaniu (Zikic i Saks, 2009). Jednym z ważnych źródeł kształtowania przekonania o skuteczności, w jakiejś dziedzinie są uprzednie doświadczenia oraz uczenie się na podstawie obserwacji działania innych osób (Bandura, 1986). Dlatego można przypuszczać, że zwiększone możliwości podjęcia choćby czasowej pracy za granicą, a także częstsze kontakty z osobami, które wybrały taką drogę rozwoju zawodowego, będą sprzyjały podwyższaniu przekonania o własnej skuteczności w karierze międzynarodowej, a co za tym idzie planowaniu działań prowadzących do migracji.

Uogólnione przekonanie o własnej skuteczności, choć istotnie skorelowane ze zmiennymi ujmującymi proces realizacji celu, po uwzględnieniu w modelu innych przekonań nie odgrywało znaczącej roli. Tak więc zgodnie z sugestiami Bandury (1986), to raczej przekonanie o skuteczności w konkretnej dziedzinie odgrywa większą rolę, niż uogólnione poczucie radzenia sobie z różnymi wyzwaniami – w każdym razie w początkowej fazie procesu realizacji celu, poprzedzającej zainicjowanie działania.

Ogólna samoocena nie wykazywała wprawdzie istotnych związków ze zmiennymi odnoszącymi się do procesu realizacji celu w analizie prostych korelacji parami,

okazało się jednak, że ma znaczenie po uwzględnieniu innych przekonań w modelu. Osoby przeświadczone o własnej wartości dostrzegają większe szanse na znalezienie pracy za granicą. Być może znajduje tu odzwierciedlenie tendencja do przeceniania własnych możliwości i wsparcia otoczenia dla własnych planów, charakterystyczna dla osób o wysokiej samoocenie (Baumeister, Campbell, Krueger i Vohs, 2003).

Okazało się także, że nadzieja, mimo istotnych pozytywnych korelacji z obydwoma wymiarami oceny celu, po uwzględnieniu w modelu wpływu innych zmiennych, przyczyniając się do podwyższenia oceny wartości zatrudnienia za granicą, obniża jednocześnie ocenę szans na zrealizowanie tego celu. Być może należałoby szukać wyjaśnienia tego wyniku w preferencjach studentów co do przyszłego zatrudnienia – większość z nich chciałaby zostać w Polsce, choć nie wyklucza podjęcia pracy za granicą (Szczepiot-Knoblach i Kisiel, 2007). Być może więc osoby o wyższym poziomie nadziei na osiągnięcie sukcesu w realizacji celów dostrzegają więcej szans na znalezienie pracy w kraju, co może stanowić ich główny cel, aniżeli szans na realizację celu alternatywnego, jakim może być emigracja zarobkowa.

Zupełnie nieistotna natomiast okazała się rola optymizmu. Oczekiwanie pozytywnych zdarzeń w przyszłości nie przekłada się więc ani na inicjowanie, ani też na powstrzymywanie się od działań celowych związanych z poszukiwaniem pracy w innym kraju. Optymizm okazał się nie odgrywać większej roli w planowaniu migracji zarobkowej przez studentów. Spośród badanych przekonań jedynie optymizm może odnosić się nie tylko do Ja – można oczekiwać, że sprawy potoczą się pomyślnie niekoniecznie za sprawą własnego działania, lecz także dzięki pomocy innych ludzi, sprzyjających okoliczności lub sił wyższych (por. Carver i Scheier, 2002). Wynik ten wskazuje na to, że dla działań związanych z migracją większe znaczenie mają przekonania, które bardziej odnoszą się do Ja, zakładają większą rolę osobistego sprawstwa.

Podsumowując, do wyznaczników otwierania się studentów na karierę międzynarodową (Bańka, 2005a) można zaliczyć takie przekonania o sobie, jak przekonanie o własnej skuteczności w podejmowaniu pracy poza krajem, samoocenę i nadzieję na sukces, natomiast nie optymizm.

Jak przewidywał przyjęty model teoretyczny przebiegu procesu realizacji celu, istnieje silny związek intencji celowej i intencji implementacyjnej – mając intencję wyjazdu z kraju, osoby podejmują kolejne kroki, formułują plan działania. Wyniki te potwierdzają koncepcję teoretyczną Gollwitzera (1999): plan działania jest ściśle zależny od intencji celowej. Bez zdefiniowania i uświadomienia pra-



gnień nie może dojść do planowania, a następnie realizacji celu. Nie należy jednak zapominać, że nawet silne powiązanie intencji i planowania nie oznacza ich równie silnego przełożenia na realne podejmowanie działań. Metaanalizy wyników dotychczasowych badań wskazują na to, że intencja pozwala wyjaśnić około 27% wariacji w zakresie zachowania (Armitage i Conner, 2001), natomiast sformułowanie planów działania wiąże się na poziomie  $r = 0,33$  z faktycznym podjęciem zachowania (Sheeran, 2002, za: Webb i Sheeran, 2005). Jednocześnie zarówno intencja, jak i planowanie działań związanych z podjęciem pracy za granicą związane są przede wszystkim z oceną szans na jej znalezienie. Spośród dwu komponentów modelu oczekiwanie–wartość (Rotter, 1954), to właśnie oczekiwania co do wyniku okazały się mieć bezpośrednie przełożenie na dalsze etapy procesu realizacji celu.

Zaletą przedstawionych badań jest fakt przeprowadzenia ich na grupie osób, które właśnie wchodzi na rynek pracy, są na etapie podejmowania realnych decyzji o dalszym kierunku kariery zawodowej. Dzięki temu badania te są wolne od błędu, jakim obciążone są porównania osób, które podjęły pracę za granicą, z tymi, które tego nie zrobiły. Trudno wtedy ocenić na ile uchwycone różnice stanowią przyczynę, a na ile konsekwencję podjętych działań. Taki dobór próby stanowi jednak także ograniczenie dla możliwości uogólniania uzyskanych wyników – mówią one o zależnościach odnoszących się do osób młodych, studentów. Ograniczenie to powoduje, iż trudno jest uogólniać wyniki badań na inne grupy społeczne, ponieważ nie były dotychczas replikowane na innej próbie. Inne ograniczenie wiąże się z dużą dynamiką zjawiska migracji zarobkowych, jego zależnością od kontekstu społeczno-gospodarczego. Każde to ostrożnie podchodzić do wyników uzyskanych w konkretnym momencie: traktować je nie jako ostateczne rozstrzygnięcia, lecz jako punkt wyjścia dla dalszych analiz, które pozwolą na weryfikację uzyskanego modelu w innych warunkach makrosystemowych.

Badania te koncentrują się na czynnikach, które mogą prowadzić do zainicjowania procesu realizacji celu, intencji i planowania podjęcia działania. Nie analizują dalszych etapów procesu, podtrzymywania zachowania, różnych form zaniechania działania, rezygnacji czy osiągnięcia celu (por. Maruszewski, Doliński, Łukaszewski i Marszał-Wiśniewska, 2008; Schwarzer, 2008). Wskazując możliwe obszary dalszych badań, warto zwrócić uwagę na wydłużenie ich perspektywy czasowej, po to, by przeanalizować rzeczywisty wpływ poziomu zmiennych osobowościowych nie tylko na intencję czy też planowanie działań, ale na realizację celu – faktyczne podjęcie pracy w innym kraju.

## LITERATURA CYTOWANA

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). Theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ajzen, I., Fishbein, M. (2000). Attitudes and the attitude-behavior relation: Reasoned and automatic processes. W: W. Stroebe, M. Hewstone (red.), *European review of social psychology* (t. 11, s. 1–33). Chichester: John Wiley & Sons.
- Arbuckle, J. L. (2006). *Amos 7.0 users' guide*. Chicago, IL: Amos Development Corporation.
- Armitage, C. J., Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471–500.
- Bańka, A. (2005a). *Otwartość na karierę międzynarodową. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową*. Poznań, Warszawa: PRINT-B, Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2005b). *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Poznań, Warszawa: PRINT-B.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall.
- Bandura, A., Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 87–99.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger J. I., Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1–44.
- Bera, R. (2008). *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Boneva, B. S., Frieze, I. H. (2001). Toward a concept of a migrant personality. *Journal of Social Issues*, 57, 477–492.
- Brown, D., Cober, R., Kane, K., Levy, P., Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717–726.
- Brown, W. M., Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. W: K. A. Bollen, J. S. Long (red.), *Testing structural equation models* (s. 136–162). Newbury Park, CA: Sage.
- Bryant, F. B., Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 273–302.
- Bryant, F. B., King, S. P., Smart, C. M. (2007). Multivariate statistical strategies for construct validation in positive psychology. W: A. D. Ong, M. H. M. van Dulmen (red.), *Oxford handbook of methods in positive psychology* (s. 61–82). New York: Oxford University Press.
- Carver, Ch. S., Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry*, 13, 288–290.
- Czapiński, J. (1985). *Wartościowanie – zjawisko inklinacji pozytywnej (o naturze optymizmu)*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

- Dzwonkowska, I., Lachowicz-Tabaczek, K., Łaguna, M. (2008). *Samoocena i jej pomiar. Skala samooceny SES M. Rosenberga*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Gaul, M., Machowski, A. (1987). Elementy analizy ścieżek. W: J. Brzeziński (red.), *Wielozmienne modele statystyczne w badaniach psychologicznych* (s. 82–112). Warszawa: PWN.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54, 493–503.
- Gollwitzer, P. M., Heckhausen, H., Steller, B. (1990). Deliberative vs. implemental mind-sets: Cognitive tuning toward congruous thoughts and information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1119–1127.
- GUS (2008). *Materiały na konferencję prasową w dniu 30 stycznia 2008*. Strona internetowa: [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL\\_Sytuacja\\_demograficzna\\_2007.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_Sytuacja_demograficzna_2007.pdf)
- Heckhausen, H., Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11, 101–120.
- Iglicka, K. (2009). *Powroty Polaków w okresie kryzysu gospodarczego. W pętli pułapki migracyjnej. Raport z badań*. Warszawa: Centrum Stosunków Międzynarodowych. Strona internetowa: [http://www.csm.org.pl/images/rte/File/CSM\\_Raporty\\_i\\_Analzy\\_09%20kiglickao.pdf](http://www.csm.org.pl/images/rte/File/CSM_Raporty_i_Analzy_09%20kiglickao.pdf)
- Jarosz, M., Wiechetek, M., Pawlikowski, J. (2008). *Podmiotowe i środowiskowe wyznaczniki gotowości do migracji – badania studentów medycyny*. Poster prezentowany na konferencji „Migracje po wejściu Polski do Unii Europejskiej: Perspektywa psychologiczna i socjologiczna”, Warszawa, 29–30 maja.
- Jerusalem, M., Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. W: R. Schwarzer (red.), *Self-efficacy. Thought control of action* (s. 195–213). Washington: Hemisphere Publishing Corp.
- Juczynski, Z. (2001). *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of Structural Equation Modeling*. New York, London: The Guilford Press.
- Locke, E. A. (2001). Self-set goals and self-efficacy as mediators of incentives and personality. W: M. Erez, U. Kleinbeck, H. Thierry (red.), *Work motivation in the context of a globalizing economy* (s. 13–26). London: Lawrence Erlbaum Ass.
- Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139, 439–457.
- Łaguna, M., Kiwerska, M., Marczak-Czajka, A., Wojnowska-Flis, N. (2007). *Skale intencji podjęcia pracy za granicą*. Maszynopis niepublikowany, SWPS, Warszawa.
- Łaguna, M., Lachowicz-Tabaczek, K., Dzwonkowska, I. (2007). Skala samooceny SES Morrisa Rosenberga – polska adaptacja metody. *Psychologia Społeczna*, 2, 164–176.
- Łaguna, M., Trzebiński, J., Zięba, M. (2005). *Kwestionariusz Nadziei na Sukces*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Magaletta, P. R., Oliver, J. M. (1999). The hope construct, will, and ways: The relations with self-efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 55, 539–551.
- Major, D. A., Turner, J. E., Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927–935.
- Maruszewski, T., Doliński, D., Łukaszewski, W., Marszał-Wiśniewska, M. (2008). Emocje i motywacje. W: J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia* (t. 1, s. 511–649). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Mischel, W. (2004). Toward an integrative science of the person. *Annual Review of Psychology*, 55, 1–22.
- Mischel, W., Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246–268.
- Oleś, P. K., Drat-Ruszczak, K. (2008). Osobowość. W: J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia* (t. 1, s. 651–764). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Plany studentów po studiach* (2007). Strona internetowa: <http://www.studentnews.pl/serwis.php?s=1937pok=5674>
- Praca Polaków za granicą* (2007). Komunikat z badań Centrum Badań Opinii Społecznej. Warszawa: CBOS.
- Reykowski, J. (1986). *Motywacja, postawy prospołeczne a osobowość*. Warszawa: PWN.
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice Hall.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and adolescent self-image. Revised edition*. Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Rożnowski, B., Markowski, K., Łobocki, J., Konefał, K. (2007). *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*. Lublin: Instytut Rynku Pracy – Fundacja Nowy Staw.
- Scheier, M. F., Carver, Ch. S. (1985). Optimism, coping, and health: Generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–247.
- Scheier, M. F., Carver, Ch. S., Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063–1078.
- Scholz, U., Gutiérrez-Doña, B., Sud, S., Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 242–251.
- Schwarzer, R. (2008). Modeling health behavior change: How to predict and modify the adoption and maintenance of health behaviors. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 1–29.
- Strauger, J. S., Sorman, P. B. (1977). Self-evaluations, initial success and failure, and improvement as determinants of persistence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45, 784–795.
- Snyder, C. R. (1993). Hope for the journey. W: A. P. Turnbull, J. M. Patterson, S. K. Behr, D. L. Murphy, J. G. Marquis, M. J. Blue-Banning (red.), *Cognitive coping, families, and disability* (s. 271–286). Baltimore: Paul H. Brooks.

- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249–275.
- Snyder, C. R., Harris, Ch., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, Ch., Harney, P. (1991). The will and ways: Development and validation of an individual-difference measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570–585.
- Stopa bezrobocia w latach 1990-2009 (2009). Strona internetowa: [http://www.stat.gov.pl/gus/45\\_677\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/45_677_PLK_HTML.htm)
- Szczebiot-Knoblach, L., Kisiel, R. (2007). *Sklonność do emigracji zarobkowej studentów Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego*. Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie. Katedra UNESCO.
- Tharenou, P. (2003). The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 489–515.
- Van der Zee, K., Van Oudenhoven, J. (2000). The multicultural personality questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14, 291–309.
- Van Hove, G., Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 358–367.
- Webb, T. L., Sheeran, P. (2005). Integrating concepts from goal theories to understand the achievement of personal goals. *European Journal of Social Psychology*, 35, 69–96.
- Wiechetek, M. (2007). *Psychospołeczne korelaty gotowości do migracji*. Referat wygłoszony na IV Zjeździe Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Społecznej, Wrocław, 21–23 września.
- Zaleski, Z. (1991). *Psychologia zachowań celowych*. Warszawa: PWN.
- Zikic, J., Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117–127.

### PRZYPISY

1. Pełna wersja skali jest dostępna u autorki.

## Self-referent beliefs in the process of planning to work abroad

Mariola Łaguna

*Institute of Psychology, The John Paul II Catholic University of Lublin*

### Abstract

The study focuses on the role of self-referent beliefs: self-efficacy, self-esteem, hope and optimism in the process of planning to work abroad among students. Seeking work abroad was described as the process of goal completion and explained with the help of goal theories. Initial phases of this process include evaluation of the goal, formation of intention to work abroad, and formulation of a plan. Data were collected from 196 Polish students, during the last year before graduation. Structural equation modeling showed that self-efficacy, self-esteem and hope play the most important role in the process of seeking work abroad.

*Key words:* migration, goals, self-esteem, self-efficacy, hope, optimism

Złożono: 30.06.2009

Złożono poprawiony tekst: 25.09.2009

Zaakceptowano do druku: 29.09.2009