

Elżbieta KORNACKA-SKWARA

Poczucie własnej skuteczności osób zdecydowanych na emigrację

Słowa kluczowe: rodzina, emigracja, poczucie własnej skuteczności.

Wprowadzenie

Emigracja lub migracja zarobkowa z Polski do innych krajów jest zjawiskiem powszechnym – aż 20% Polaków bierze pod uwagę taką decyzję, nieco częściej są to mężczyźni (56% w porównaniu do 44% kobiet). Jeśli chodzi o wiek osób decydujących się wyjechać za granicę, to plany migracyjne lub emigracyjne uwzględniane są przez 35% osób młodych (w wieku 25–35 lat) i 40% jeszcze młodszych, w przedziale wiekowym 18–24 lata. Ci najmłodsi to osoby, które często jeszcze uczą się lub studiują. Badania studentów pokazują, że emigrację zarobkową deklaruje aż 31% polskich studentów¹. Zatrważające jest to, że Polacy jeszcze chętniej wyjeżdżaliby, gdyby nie istotne powody, które w przypadku ewentualnej chęci do wyjazdu mogą stanowić barierę dla podjęcia pracy za granicą. Są to przede wszystkim: brak znajomości języków obcych (29%), brak odpowiednich kwalifikacji do pracy za granicą (11%) czy przekonanie o niewielkiej szansie na znalezienie atrakcyjnej pracy (10%)². Badania jednoznacznie pokazują, że osoby deklarujące wyjazdy najczęściej są aktywne społecznie i/lub zawodowo oraz nie należą do grupy wycofujących się bądź niezaradnych. Prawie $\frac{1}{4}$ z nich (22%) to osoby pracujące, zatrudnione na pełny etat, 12% to osoby również aktywne zawodowo – pozostające w formie samozatrud-

¹ Takie są wyniki najnowszego badania z 12.11.2014 przeprowadzonego przez Work Service, patrz: <http://www.workservice.pl/Dla-pracodawcow/Ekspert-HR-komentuje/Mlodzi-chca-emigrowac-za-praca> [stan z 12.11.2014].

² Tamże.

nienia, wspomniane 31% stanowią studenci. Jedynie 26% biorących pod uwagę wyjazd emigracyjny to osoby niepracujące lub mające status osoby bezrobotnej. Można zatem wyciągnąć wniosek, że osoby uwzględniające w swoich planach wyjazd zarobkowy za granicę mają poczucie, iż ich zasoby w tym zakresie są na wystarczającym poziomie, by sprostać wymaganiom pracodawców z zagranicy (bez względu na jakość otrzymanej za granicą pracy, przynajmniej w pierwszym okresie pobytu za granicą).

Jednak pobyt na emigracji to nie tylko wykonywanie określonej pracy u określonego pracodawcy. Jest to najczęściej zupełna zmiana środowiska, oddzielenie od systemu rodzinnego w Polsce, tutejszego systemu społecznego, języka, kultury, a także wejście w system – jeśli nie do końca obcy, to z pewnością dużo mniej znany. Naturalną konsekwencją będzie więc dążenie do przebywania po przyjeździe za granicę wśród osób oraz w miejscach, które są mniej obce (np. w których znajdują się Polacy, które są podobne do tych, jakie znane były w Polsce)³. Można przypuszczać, że wyjeżdżający liczą przede wszystkim na wsparcie w obszarze znalezienia i utrzymania pracy, czyli w obszarze zarobkowania. W dalszej kolejności będzie to oczekiwanie wsparcia w odniesieniu do zaspokojenia innych potrzeb – poczucia bezpieczeństwa, bliskości, utrzymania/nawiązania relacji. Możliwość zaspokojenia wymienionych potrzeb będzie stanowiła ochronę przed ewentualnym poczuciem samotności lub tęsknoty.

W niniejszym artykule chcę odpowiedzieć na pytanie, jakie jest poczucie własnej skuteczności osób, które podjęły decyzję o wyjeździe na emigrację. Innymi słowy, jakie jest subiektywne postrzeganie własnych zasobów związanych z poczuciem skuteczności.

1. Poczucie własnej skuteczności

Pojęcie to wprowadził podczas swoich badań nad modyfikacją ludzkich zachowań A. Bandura. Spostrzeganie własnej skuteczności (*perceived self-efficacy*) współwystępowało z większą motywacją do działania oraz lepszymi efektami tej aktywności. Poczucie własnej skuteczności nie odnosi się jednak do spostrzegania konsekwencji swojego zachowania, ale do poczucia kontroli nad swoim osobistym zachowaniem. Bazuje więc na subiektywnym poczuciu kompetencji osoby, która stwierdza, że jest w stanie (posiada zasoby i środki) podjąć zamierzone działanie⁴.

³ Potwierdzeniem wyrażonego poglądu może być opinia eksperta HR z Work Service: „Wyrażnie widać także utrzymującą się tendencję domina – chcemy wyjeżdżać tam, gdzie są już nasi przyjaciele i bliscy. Dzięki temu łatwiej asymilujemy się w nowym społeczeństwie, a w razie niepowodzenia z pierwszym doświadczeniem w pracy za granicą, szybko wracamy na rynek pracy dzięki wsparciu znajomych”. Pełny raport wraz z metodologią badań znajduje się na przywołanej w przypisie 1. stronie Work Service.

⁴ Z. Juczyński, *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, Warszawa 2001, s. 93.

Badania pokazują, że ludzie różnią się poczuciem własnej skuteczności, szczególnie gdy przeanalizujemy ich postawy rozumiane jako względnie utrwalone odniesienia, na które składają się komponenty racjonalne (myślenie), emocjonalne (odczuwanie) i behawioralne (działanie). Badania Edwina Locke'a i Garego Lothama pokazały istnienie dodatniej korelacji między siłą poczucia własnej skuteczności a wysokością stawianych celów i zaangażowaniem w ich osiągnięcie.

Silne poczucie kompetencji wpływa na procesy poznawcze i osiągnięcia intelektualne, skłania do zainwestowania większego wysiłku i wytrwałości, do wyboru bardziej ambitnych zadań. Niskie poczucie własnej skuteczności wiąże się z depresją, lękiem i bezradnością⁵.

Zatem poczucie własnej skuteczności z jednej strony wiąże się z procesami motywacyjnymi, modyfikowanymi przez procesy poznawcze, a z drugiej strony odnosi się do sfery działania (wolicjonalnej),

w której następuje przekształcenie zamiaru w konkretne czynności. Zainicjowanie działania wymaga odpowiedniej siły (wysiłku), zaś podtrzymywanie podjętego działania pomimo różnych przeciwności musi być wspierane wytrwałością⁶.

Poczucie własnej skuteczności jest częstym wskaźnikiem zasobów psychicznych uwzględnianym podczas badań z obszaru psychologii zdrowia – w tym radzenia sobie ze stresem, psychologii społecznej, medycyny i fizjoterapii. Równie często poziom własnej skuteczności jest przedmiotem badań interdyscyplinarnych. W badaniach oceniających wpływ zasobów psychicznych na jakość życia chorych po udarze niedokrwinnym mózgu okazało się, że pacjenci charakteryzują się średnimi wynikami w skali badającej poczucie własnej skuteczności. Osoby z wyższym wskaźnikiem poczucia własnej skuteczności lepiej oceniały swoją jakość życia w dziedzinie psychologicznej oraz w dziedzinie „relacje społeczne”, w porównaniu do osób, u których wskaźnik poczucia własnej skuteczności był na niższym poziomie⁷.

Wskaźnik poczucia własnej skuteczności stosowany jest również w badaniach z obszaru geriatry. Ocena poczucia własnej skuteczności u pensjonariuszy domu pomocy społecznej (DPS) wykazała, że może ono odgrywać szczególną rolę u osób starszych: wzmacniać sprawność psychofizyczną, niezależność i zwiększać zadowolenie z życia. Osoby o wysokim poczuciu własnej skuteczności odczuwają istotnie większą satysfakcję życiową, a więc są bardziej zadowolone z przeżytych lat i z obecnego życia. Satysfakcja życiowa w opisywanych badaniach wiązała się z umiejętnością osiągania celów życiowych, a wysoki poziom poczucia własnej skuteczności sprzyjał realizacji założonych celów⁸.

⁵ Z. Juczyński, *Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar*, „Acta Universitatis Lodzensis, Folia Psychologica” 2000, nr 4, s. 11.

⁶ Tamże, s. 12.

⁷ M. Weber-Rajek i in., *Wpływ zasobów psychicznych na jakość życia chorych po udarze niedokrwinnym mózgu*, (*Impact of mental health resources on the quality of life of patients after stroke*), „Journal of Health Sciences” 2014, nr 4 (9), s. 51–60.

⁸ V. Jachimowicz, T. Kostka, *Ocena poczucia własnej skuteczności u pensjonariuszy Domu Pomocy Społecznej*, „Gerontologia Polska” 2009, nr 17, 1, s. 23–31.

W badaniach nad stresem zawodowym również wykorzystywana jest kategoria poczucia własnej skuteczności. N. Ogińska-Bulik i M. Kaflik-Pieróg próbowały na przykładzie badań strażaków ustalić związki pomiędzy stresem odczuwanym w miejscu pracy oraz poczuciem własnej skuteczności a poszczególnymi wymiarami wypalenia zawodowego. Badani strażacy charakteryzowali się nieco wyższym niż przeciętne poczuciem własnej skuteczności. Uzyskano także istotny statystycznie związek pomiędzy poczuciem skuteczności a jednym z trzech wymiarów wypalenia – wyczerpaniem emocjonalnym (okazało się, że jest to zależność ujemna, co oznacza, że wraz ze wzrostem poczucia skuteczności maleje wyczerpanie emocjonalne)⁹. W innych badaniach tej samej grupy zawodowej mierzony był związek między zachowaniami zdrowotnymi a umiejscowieniem kontroli zdrowia¹⁰. Badani strażacy są grupą zawodową charakteryzującą się wysokim poczuciem własnej skuteczności. Skuteczniej radzą sobie z trudnościami te osoby, które mają większą świadomość zachowań prozdrowotnych, zwłaszcza prawidłowych nawyków żywieniowych oraz pozytywnego nastawienia psychicznego¹¹.

Inna grupa badań uwzględniających poczucie własnej skuteczności odnosiła się do szeroko rozumianego obszaru profilaktyki i diagnozy w kontekście psychologii sportu. Na przykład w badaniach zakończonych w 2012 r. oceniono spożycie wybranych napojów w grupie młodych sportowców trenujących piłkę nożną – w zależności od umiejscowienia poczucia kontroli i nasilenia uogólnionej własnej skuteczności jako ważnych różnic indywidualnych¹². Nie wykazano związku między poczuciem własnej uogólnionej skuteczności a preferowaniem określonych napojów, jednak w badaniach australijskich z 2011 r. wykazano „wpływ wysokiego poczucia własnej skuteczności, cechy dodatnio skorelowanej z wewnętrzną LOC, na wzrost konsumpcji warzyw i owoców, a ograniczanie produktów fast food”¹³.

Poczucie własnej skuteczności było przedmiotem badań studentów; miało ono na celu ocenę jego wysokości i określenie związku z cechami osobowościowymi aktywnych zawodowo studentów studiów medycznych. Wykazano istotną statystycznie zależność pomiędzy poziomem poczucia własnej skuteczności a poziomem stabilności emocjonalnej, co oznacza, że niskim wynikiem poczucia własnej skuteczności towarzyszyła wysoka niestabilność emocjonalna. Wysokim wynikiem poczucia własnej skuteczności towarzyszył wysoki poziom

⁹ N. Ogińska-Bulik, M. Kaflik-Pieróg, *Stres w pracy, poczucie własnej skuteczności a zespół wypalenia zawodowego u strażaków*, „Acta Universitatis Lodzensis, Folia Psychologica” 2003, nr 7, s. 37–47.

¹⁰ K. Kurowska, K. Zdrojewska, *Zachowania zdrowotne a umiejscowienie kontroli zdrowia u czynnych zawodowo strażaków*, „Anestezjologia i Ratownictwo” 2013, nr 7, s. 381–389.

¹¹ Tamże, s. 388.

¹² M. Gacek, *Spożycie napojów w grupie juniorów młodszych trenujących piłkę nożną – niektóre uwarunkowania osobnicze*, „Problemy Higieny i Epidemiologii” 2013, nr 94 (2), s. 286–290.

¹³ Tamże, s. 289.

ekstrawersji. Nie wykazano istotnej korelacji poczucia własnej skuteczności ze wskaźnikami psychotyzmu, kłamstwa i kierunku studiów¹⁴.

Można powiedzieć, że poczucie własnej skuteczności jest kategorią powszechnie stosowaną w różnorodnych badaniach z obszaru nauk społecznych i medycznych.

2. Badania własne

Celem przeprowadzonych badań własnych było określenie poziomu poczucia własnej skuteczności osób, które zdecydowane były na wyjazd emigracyjny.

Poczucie własnej skuteczności to siła ogólnego przekonania (osoby, która chce wyjechać) co do skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami. Dotychczasowe badania w różnych obszarach psychologii potwierdzały zasadniczą zależność, że osoby o wysokim poziomie poczucia własnej skuteczności wyżej oceniają swoje zasoby i stawiają sobie wyższe cele.

W niniejszych badaniach chodziło o sprawdzenie:

1. jaki jest poziom poczucia ogólnej skuteczności przyszłych, zadeklarowanych emigrantów,
2. czy istnieją różnice płciowe w poziomie ogólnej skuteczności przyszłych emigrantów.

Hipoteza 1. zakładała, że u osób zdecydowanych na emigrację poziom poczucia własnej skuteczności będzie wysoki. Wyjazd emigracyjny to nie tylko ewentualna realizacja swoich zamiarów zawodowych, ale cały skomplikowany proces związany ze zmianą wszystkich systemów życia takiej osoby (zmiana w systemie rodzinnym, koleżeńskim, zawodowym, społecznym, kulturowym itp.); można stwierdzić, że jest to ważny i wysoko postawiony cel;

Hipoteza 2. zakładała, że kobiety zdecydowane na emigrację, z racji uwarunkowań kulturowych i funkcjonujących stereotypów, będą charakteryzowały się wyższym poczuciem skuteczności. Założenie opiera się na fakcie podjęcia decyzji o emigracji – jeśli kobieta (mimo uwarunkowań, o których wspomniałam) decyduje się na wyjazd emigracyjny, to można przypuszczać, że w dużym stopniu ma ona wyższe niż przeciętnie w populacji kobiet poczucie własnej skuteczności.

2.1. Opis grupy badanej

Przebadanych zostało 120 osób studiujących w AJD w Częstochowie¹⁵. Podstawowym kryterium doboru osób do badań (oprócz kontrolowanych zmiennych

¹⁴ R. Żuralska, D. Postronny, *Psychologiczna ocena poczucia własnej skuteczności u czynnych zawodowo studentów studiów medycznych*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” 2012, t. 13, z. 11, s. 23–30.

socjodemograficznych) była twierdząca odpowiedź na pierwsze pytanie: Czy rozważałeś możliwość wyjazdu za granicę (poza wyjazdami wakacyjnymi i do pracy sezonowej)?, oraz jednoznacznie przecząca odpowiedź na drugie pytanie: Czy wyjeżdżając z Polski, planowałbyś powrót? Wszystkie osoby badane spełniały obydwie warunki łącznie.

Jeśli chodzi o zmienne socjodemograficzne: wiek, płeć, miejsce zamieszkania i województwo pochodzenia oraz stan cywilny, przedstawiają się one następująco:

- w wieku od 19 do 25 lat – średnia wieku to nieco ponad 20 lat,
- płeć: 84 kobiety i 36 mężczyzn,
- 70% badanych osób pochodziło z woj. śląskiego – 84 osoby, oraz z łódzkiego – 22 osoby (18,33%), z pozostałych województw – 14 osób (11,66%).

Badania przeprowadzono w latach 2013–2014, w Częstochowie.

Miejsce zamieszkania – z podziałem na małe, średnie i duże miasta oraz wieś – przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Zestawienie miejsca zamieszkania osób badanych

Miejsce zamieszkania	N	%
Miasto powyżej 300 tys.	10	8,33
Miasto 50 tys.– 300 tys.	48	40
Miasto do 50 tys.	28	23,33
Wieś	34	28,33

Ponad $\frac{2}{3}$ badanych pochodzi z małych i średnich miast, najwięcej z województwa śląskiego i łódzkiego. Prawie 30% osób pochodzi ze wsi.

Kontrolowany był również stan cywilny osób badanych. Wyniki przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Zestawienie stanu cywilnego osób badanych

Stan cywilny	N	%
Panna/kawaler	104	86,66
Żonaty/zamężna	0	0
Rozwiedziona/-y	4	3,33
Związek partnerski	12	10,00

W związkach partnerskich przebywało 10% badanych, natomiast prawie 87% było stanu wolnego, bez związku z inną osobą.

¹⁵ W niniejszym artykule prezentuję część wyników szerszych badań. Całość badań dotyczyła systemowej analizy osób i rodzin osób wyjeżdżających na emigrację. Inny fragment opracowanych badań został złożony do druku w artykule pod nazwą *Relacje rodzinne osób decydujących się na emigrację*.

2.2. Metoda

W badaniach wykorzystana została Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności (*Generalized Self-Efficacy Scale* – GSES) Schwarzera i Jerusalema. GSES mierzy siłę ogólnego przekonania jednostki co do skuteczności radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i przeszkodami; pozwala przewidywać intencje i działania w różnych obszarach aktywności. Im silniejsze poczucie własnej skuteczności, tym wyższe cele stawiają sobie ludzie i tym silniejsze jest ich zaangażowanie w zamierzone zachowanie nawet w obliczu piętrzących się porażek. Istotnie koreluje z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli. Jeśli chodzi o podstawy teoretyczne, Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności nawiązuje do koncepcji A. Bandury na temat oczekiwań i pojęcia własnej skuteczności. O ile samo oczekiwanie wyniku dotyczy możliwych konsekwencji działań, o tyle oczekiwanie skuteczności wiąże się z kontrolą własnych działań. Spostrzegana skuteczność może odnosić się do specyficznych obszarów aktywności, ale może też wyrażać ogólne przekonanie co do szczególnej roli w sytuacjach problemowych czy nowych¹⁶.

Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności składa się z 10 stwierdzeń, które wchodzi w skład jednego czynnika. Suma wszystkich punktów daje ogólny wskaźnik własnej skuteczności, który mieści się w granicach od 10 do 40 punktów. Wynik surowy przelicza się na standaryzowane normy stenowe. Interpretacja wyników jest następująca:

- 1–4 stena – wyniki niskie;
- 5–6 – wyniki przeciętne;
- 7–10 – wyniki wysokie.

Skala posiada tymczasowe normy polskie. Wyniki niskie (1–4 stena) przyjmują dolną granicę od 10 pkt do 25 pkt. Wyniki średnie to przedział 5–6 stena, czyli 26–30 pkt. Wyniki wysokie, czyli od 7–10, stena mieszczą się w przedziale 31–40 punktów.

Skala jest przeznaczona do badania osób dorosłych, zarówno zdrowych, jak i chorych.

2.3. Wyniki badań

Poniżej zaprezentowane zostaną wyniki badań 120 studentów zdecydowanych na emigrację. Poczucie uogólnionej własnej skuteczności przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Zestawienie wyników średnich uzyskanych badaniem GSES dla badanych osób

Średnie uogólnione poczucie własnej skuteczności	N	M	%
Cała grupa badanych osób	120	29,68	100
Grupa kobiet	84	29,78	70
Grupa mężczyzn	36	29,44	30

¹⁶ Z. Juczyński, *Narzędzia do pomiaru...*, s. 93.

Średnie uogólnione poczucie własnej skuteczności badanych młodych osób zdecydowanych na emigrację jest wyższe od średnich polskich wyników normalizacyjnych. Dla próbki normalizacyjnej wynik wynosił: dla mężczyzn 29,03 i dla kobiet 27,13¹⁷.

Tabela 4 przedstawia wyniki badanych w skali GSES z uwzględnieniem wyników wysokich, średnich i niskich.

Tabela 4. Wyniki badanych w GSES z uszczegółowieniem na wyniki wysokie, średnie i niskie

	Poczucie własnej skuteczności					
	niskie		średnie		wysokie	
	N	%	N	%	N	%
Wszyscy badani	14	11,66	60	50,00	46	38,33
Grupa kobiet	8	9,5	46	54,76	30	35,71
Grupa mężczyzn	6	16,6	14	38,88	16	44,44

Najczęściej, badani jako grupa osiągalili wyniki przeciętne w skali mierzącej uogólnione poczucie własnej skuteczności. Najmniej osób (11,66%) z badanej całej grupy uzyskało wyniki niskie. Po zastosowaniu podziału na płeć proporcje przedstawiają się nieco inaczej:

- kobiety, podobnie jak w przypadku całej badanej grupy, najczęściej uzyskiwały wyniki średnie i najrzadziej wyniki niskie;
- mężczyźni najczęściej uzyskiwali wyniki wysokie, najrzadziej wyniki niskie.

3. Dyskusja i podsumowanie wyników badań

Celem przeprowadzonych badań było określenie poziomu poczucia własnej skuteczności osób, które zdecydowane były na wyjazd emigracyjny. Chodziło o sprawdzenie, jaki jest poziom poczucia ogólnej skuteczności przyszłych emigrantów, jak również zbadanie, czy płeć różnicuje poczucie własnej skuteczności. Hipotezy zakładały, że poziom poczucia własnej skuteczności będzie wysoki u osób zdecydowanych na emigrację oraz że wystąpią różnice płciowe w poziomie poczucia własnej skuteczności – wyższy poziom wystąpi u badanych kobiet.

Hipoteza pierwsza zakładająca, że młodzi ludzie zdecydowani na emigrację będą charakteryzowali się wyższym niż przeciętna w polskiej populacji poczuciem własnej skuteczności, potwierdziła się. Dodatkowo zarówno badani mężczyźni, jak i badane kobiety mają wyższe poczucie własnej skuteczności w porównaniu z próbką normalizacyjną. Emigracja jest bardzo wysoko postawionym celem, stąd można przypuszczać, że decyzje takie będą podejmowane przez osoby postrzegające swoje zasoby w kategoriach wysokich.

¹⁷ Tamże, s. 96.

Jeśli chodzi o drugą hipotezę, zgodnie z którą kobiety decydujące się na emigrację będzie cechował wysoki poziom poczucia własnej skuteczności, to hipoteza ta znajduje potwierdzenie, gdy wyniki odniesiemy do próbki normalizacyjnej. Natomiast, gdy dokonane zostało porównanie wewnątrzgrupowe, okazało się, że u badanych kobiet nie jest dominujące wysokie poczucie skuteczności (mężczyźni częściej w porównaniu do kobiet osiągalni wyniki wysokie poczucia własnej skuteczności). Mimo wyższej ogólnej średniej dla kobiet w porównaniu z ogólną średnią dla mężczyzn, kobiety częściej uzyskiwały wyniki średnie (ale rzadziej niż mężczyźni wyniki niskie, stąd ogólna średnia jest wyższa w przypadku kobiet niż mężczyzn). Jednak, porównując wyniki badanych kobiet z np. grupą strażaków, widać, że uprawnione jest sformułowanie konkluzji o potwierdzeniu hipotezy drugiej. Badane kobiety uzyskują średni wynik poczucia własnej skuteczności tylko nieco niższy niż strażacy¹⁸ (badane kobiety – 29,78, strażacy – 30,61). Można więc przyjąć, że w odniesieniu do badanych kobiet hipoteza uznana jest za potwierdzoną; badane kobiety, mimo iż częściej od mężczyzn nie osiągały wysokich wyników poczucia własnej skuteczności, to osiągnęły nieco wyższy wynik w ogólnej średniej w porównaniu do mężczyzn (badana grupa kobiet – średni wynik 29,78; badana grupa mężczyzn – średni wynik 29,44).

W świetle uzyskanych wyników badań pojawiają się dalsze pytania, w zdecydowanej mierze dotyczące uwarunkowań tak wysokiego poczucia własnej skuteczności lub współwystępujących zmiennych dla wskaźnika poczucia skuteczności. Wydaje się – szczególnie w odniesieniu do osób młodych i emigrujących – że kontynuowanie badań w tym zakresie jest niezwykle ważne, by ustalenia badawcze mogły pomóc aktywnym i pełnym w zasoby psychologiczne osobom zrealizować własne oczekiwania na lokalnym rynku pracy, a nie na emigracji.

Summary

Self-Efficacy of People Who Are Determined to Emigrate

Self-efficacy is the intensity of the general belief of the person who can predict the intentions and actions in different areas of activity. People with high levels of self-efficacy – up to assess their resources and set themselves higher goals.

The aim of the study was to answer the question what is the self-efficacy of people who have decided to emigrate. The study wanted to examine what is the level of global self-efficacy of future immigrants and whether there are gender differences in the level of overall effectiveness of future immigrants. There were tested 120 young people who studies in AJD of Czestochowa. The study was used Generalized Self-Efficacy Scale by Schwarzer and Jerusalem. GSES measures the overall strength of the individual beliefs about the effectiveness of coping with difficult situations and obstacles. Hypothesis assumed that the level of self-efficacy will reach a high level at people who have decided to emigrate, and that there will be gender differences in the level of self-efficacy. I assume that there is a higher level of the surveyed women. It can be assumed that both of hypotheses were confirmed.

Keywords: family, emigration, self-efficacy.

¹⁸ Wynik ten stanowi 7. sten zgodnie z tymczasowymi polskimi normami. Por.: N. Ogińska-Bulik, M. Kaflik-Pieróg, dz. cyt., s. 37–47.