

OTWARTOŚĆ
NA NOWE DOŚWIADCZENIA ŻYCIOWE



AUGUSTYN BAŃKA

OTWARTOŚĆ NA NOWE DOŚWIADCZENIA ŻYCIOWE

Podstawy teoretyczne
oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości
na Karierę Międzynarodową

AUGUSTYN BAŃKA

POZNAŃ – WARSZAWA 2016

AUGUSTYN BAŃKA

OTWARTOŚĆ NA NOWE DOŚWIADCZENIA ŻYCIOWE
Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa
Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową

© Augustyn Bańka, 2005, 2016

ISBN 978-83-62051-96-0

DOI: 10.14691/ONNDZ.2016



Wydawca:
Stowarzyszenie Psychologia i Architektura
Poznań
NFDK, Warszawa

SPIS TREŚCI

- 7 **Problem kariery międzynarodowej we współczesnym świecie**
- 8 Kariera jako problem cywilizacyjny
- 11 Kariera jako problem psychologiczny
- 13 **Gotowość do eksploracji nowych środowisk**
- 15 Gotowość do eksploracji wewnętrznej
- 17 Gotowość do eksploracji zewnętrznej
- 19 Indywidualizm i kolektywizm jako korelaty otwartości
- 21 **Konstrukcja Skali Otwartości na Kariere Międzynarodową**
- 21 Podstawowe założenia konstrukcyjne skali
- 22 Formułowanie pozycji skali
- 24 Przebieg i organizacja badań oraz osoby badane
- 28 **Struktura czynnikowa Skali Otwartości na Kariere Międzynarodową (SOKM)**
- 28 **Progi oceny w Skali Otwartości na Kariere Międzynarodową**
- 30 Progi ocen dla Czynnika I – Akceptacja kosztów (SOAK)
- 31 Progi ocen dla czynnika II – Gotowość do Podtrzymywania Wysiłku (SOPW)
- 32 Progi ocen dla czynnika III – Fascynacja Wyzwaniami (SOFW)
- 33 Progi ocen dla czynnika IV – Determinacja w Realizacji Celu (SODR)
- 34 **Możliwości wykorzystania Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej**
- 35 **Literatura**

PROBLEM KARIERY MIĘDZYNARODOWEJ WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE

Coraz to bardziej widocznym staje się fakt, że świat staje się globalną wioską. Nie jest oczywiście prawdą, iż dotyczy to wszystkich państw i wszystkich narodów. Nadal w wielu miejscach swobodne podróżowanie, nawet tylko w celach turystycznych, nie mówiąc o podejmowaniu nauki czy pracy, jest po prostu niemożliwe. Nowe realia europejskie są jednak takie, iż Polska i Polacy stali się członkami Unii Europejskiej, co otworzyło zupełnie nowe możliwości. Nowe ścieżki budowania swojej przyszłości są dzisiaj takie, o których jeszcze kilkanaście lat temu, z powodów politycznych, wielu nie potrafiło sobie wyobrazić. Jeszcze całkiem niedawno niewiele osób zdawało sobie sprawę z tego, że poza granicami Polski można dążyć do zaplanowania szeroko pojętej kariery.

Koniec dwudziestego wieku przyniósł wiele zmian w obszarze polityki oraz ekonomii globalnej. Granice przestały być problemem, przynajmniej na obszarze Unii Europejskiej. Rozwój technik informatycznych prawie zupełnie zniósł barierę komunikacji, przekazywanie informacji nawet na bardzo duże odległości stało się zupełnie proste i ogólnodostępne. Postępuje proces określany mianem globalizacji. Globalizacja to zjawisko obejmujące wiele kwestii jednocześnie – jedną z tych kwestii jest transnacionalizacja (Bańka, 2004a). Podstawową jej cechą jest przekraczanie granic wyznaczanych przez kultury narodowe i lokalne kultury organizacyjne. Najważniejszym wymiarem transnacionalizacji jest transnacionalizacja rynków pracy. Jednym z przejawów tego procesu jest tendencja do planowania i realizowania współczesnych karier nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale też w kontekście transgranicznym, międzykulturowym i międzynarodowym (Bańka, Ertelt, 2004). Otwarte zostały zupełnie nowe rynki pracy, zaostreniu uległa międzynarodowa konkurencja. Pracodawcy stanęli przed nieznanym wcześniej dylematem przeniesienia produkcji do innego, tańszego pod względem ekonomicznym kraju. Droga budowania swojej kariery na arenie międzynarodowej stała się w tym momencie problemem otwartym nie tylko dla Polaków, ale dla większości nowoczesnych społeczeństw (Tharneau, 2003).

Kariera międzynarodowa i globalna staje się więc zarówno problemem cywilizacyjnym, wpływającym na sytuację społeczną, polityczną i ekonomiczną, jak i problemem psychologicznym – poprzez swój wpływ na poszczególne jednostki (Simonton, 1997).

Kariera jako problem cywilizacyjny

Swobodny przepływ informacji, nieomal całkowite zniesienie bariery komunikacji czy wreszcie stworzenie międzynarodowych struktur o charakterze ekonomicznym i politycznym sprawiło, iż wizerunek kariery przestał być ograniczany tylko do kategorii pojedynczego państwa. Ludzie bez większych problemów organizacyjnych mają szanse na zaplanowanie i zrealizowanie planów swoich karier na międzynarodowej arenie (Bańka i Ertelt, 2004). Wiąże się to jednak z wieloma przeszkodami. Nie można powiedzieć, iż dwa państwa, tj. państwo pochodzenia oraz państwo, do którego osoba wyjeżdża, są ze sobą tożsame. Mimo nawet pozornie występujących podobieństw zawsze istnieją zasadnicze różnice międzykulturowe. Pomijając tak oczywiste aspekty, jak systemy i podsystemy aparatu państwowego lub różnice w organizacji polityki społecznej czy ekonomicznej – czynnikiem wysuwającym się na pierwszy plan jest szeroko pojęta kulturowość. Sprawia on wiele problemów jednostkom decydującym się na wyjazd za granicę. Pojawia się tutaj bardzo często zjawisko dystansu kulturowego.

Dystans kulturowy odzwierciedla różnice odległości pomiędzy dwiema lub więcej grupami kulturowymi na wymiarach tradycji i kultury. Niewielki dystans kulturowy przekłada się na znajomość życia i obyczajów oraz względną łatwość wtopienia się w otoczenie i mimikry społecznej. Niewielki dystans kulturowy oznacza podobny klimat i strefę czasową, co również zmniejsza koszty przystosowania i nie stanowi fizycznego źródła problemów. W miarę jednak jak dystans kulturowy ulega zwiększeniu (np. poprzez znaczną odległość kraju pochodzenia i kraju docelowego lub naprawdę znaczące różnice ilościowe i jakościowe między tymi dwoma państwami), wtedy problem ulega nasileniu. Można powiedzieć, że jego aspekty cywilizacyjne kariery zaczynają iść w parze z jej wymiarami psychologicznymi (Simonton, 1997).

Decydując się na budowanie swojej kariery w innym państwie, człowiek staje przed barierą komunikacji z członkami kultury przyjmującej. Bariery jest nie tylko język, ale przede wszystkim rozumienie skryp-

tów i schematów kulturowych, tworzących przecież szerokie pojęcie cywilizacji. Wpada w pułapkę nowej kultury, oraz nowej obiektywnie i subiektywnie cywilizacji. Nie zna i nie rozumie do końca panujących w nowym miejscu pracy i życia reguł gry społecznej i organizacyjnej. Można stwierdzić, że proces socjalizacji zaczyna się niemal od początku. Poczucie nieprzewidywalności i brak znajomości zasad nowej kultury powoduje w skrajnych przypadkach tzw. „szok kulturowy” (Adler, 2001), którego konsekwencją jest uczucie obcości i syndrom „kulturowej bezdomności” (*cultural homelessness* – Vivero i Jenkins, 1997).

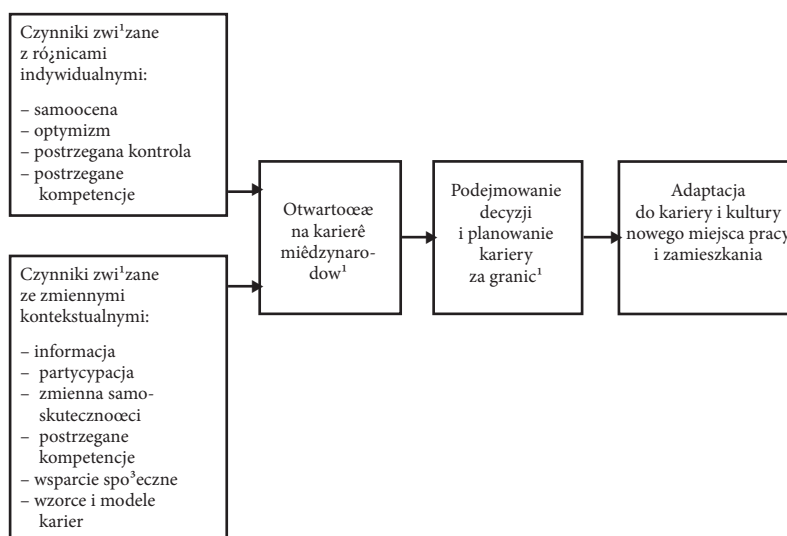
Jednak poczucie obcości może towarzyszyć osobie decydującej się na tworzenie i realizację kariery międzynarodowej na długo przed podjęciem decyzji wyjazdu za granicę. Z jednej strony osoba taka może powoli wykorzeniać się z własnej kultury i powoli „wrastać” mentalnie (antycypacyjnie) w nowe otoczenie zanim jeszcze podejmie zamiar wyjazdu za granicę. W wyniku frustracji i poczucia beznadziei w miejscu zamieszkania, jednostka poprzez świadome i nieświadome działania proaktywne (zob. Bańka, 2005c) może poszukiwać swojego miejsca w świecie zewnętrznym, korzystając w tym celu ze szkół, służby zdrowia, wykonując prace dorywcze za granicą i starając się opanować języki obce (Bańka, 1997). Mimo to uczucie obcości i nieadekwatności wobec kraju nowego otwarcia się dla własnej kariery może towarzyszyć tym osobom zarówno w pierwszych dniach, jak i po wieloletnim pobycie w kraju docelowym. Nawet jeśli ekspatrianci „oswoją” otoczenie, tzn. wrosną w nową kulturę – to po latach wciąż mogą doznawać tegoż uczucia. Jego obiekt ulega natomiast zamianie. To nie kultura jest obca, ale oni nie pasują do otaczającej rzeczywistości. Przebywając w innej kulturze pozbawiają się etnocentryzmu (jako przywiązania do kraju pochodzenia). W procesie akulturacji granica pomiędzy tym, co „swoje” a tym, co „obce” jest wielokrotnie przesuwana. Nowe elementy są włączane do poznawczych i społecznych schematów funkcjonowania jednostki, nierzadko wypierają one dotychczasowe. Jest to skomplikowany proces, którego przejawy można obserwować na wielu różnych płaszczyznach.

Ekspatrianci nabywają stopniowo umiejętności władania językiem kultury przyjmującej, zmieniają swoje spojrzenie na ojczyznę, do której nabierają coraz większego dystansu. Proces adaptacji do kariery międzynarodowej to proces mający charakter kontinuum. Jego początek stanowi syndrom „otwartości”, który jest do pewnego stopnia zarówno cechą

osobowości (McCrae, 1996; Wanberg i Banas, 2000), jak i stopniowo wypracowywaną postawą, intencją, orientacją lub nastawieniem. A zatem proces adaptacji do kariery międzynarodowej rozpoczyna się budowaniem modelu życia, w ramach którego funkcjonowanie w obcej kulturze staje się dla jednostki atrakcyjnym, pożądanym lub nieodzownym celem pośrednim (Feather, 1995) dla celu ostatecznego, jakim jest szczęście, sukces i uniknięcie cierpienia związanych z codzienną egzystencją w aktualnym środowisku życia (Seligman, Park, Peterson, 2005). Innymi słowy, proces adaptacji do kariery międzynarodowej zdeterminowany jest wcześniejszym procesem wewnętrznego otwarcia się na międzynarodową perspektywę życia. Nikt nie rodzi się gotowy do pracy i życia poza krajem urodzenia.

Jak zauważa Wilson przywiązanie do miejsca jest jednym z podstawowych instynktów życia, które charakteryzuje większość rozwiniętych istot żywych. Jeżeli ludzie decydują się na opuszczenie przestrzeni życia, którą uznają za własną, za część swojej osobowości, swojej biografii, to przyczyna tego zawsze musi być ważna i zdeterminowana wieloma czynnikami. Po pierwsze, decyzja czy to czasowego, czy ostatecznego opuszczenia swojego siedliska uwarunkowana jest wewnętrznymi predyspozycjami, które McCrae (1996) określił mianem cech osobowości otwartej. Po drugie, decyzja wyboru nowego środowiska pracy i życia (kariery) może być uwarunkowana przyczynami środowiskowymi/kontekstualnymi, takimi jak poczucie beznadziei, zagrożenia rozwoju osobistego i braku perspektyw na realizację atrakcyjnego modelu życia. Trzecim wyznacznikiem wyboru nowego środowiska pracy i życia (kariery) może być nadzieja ludzi na zbudowanie lepszego życia, na osiągnięcie szczęścia, osiągnięcie sukcesu życiowego oraz uniknięcie cierpienia i braku szans rozwojowych w środowisku życia (Seligman, Park, Peterson, 2005). Ta ostatnia przyczyna szczególnie silnie działa w okresie tzw. wschodzącej dorosłości (*emerging adulthood*), który to okres życia cechuje się największą w całej przestrzeni życia nienormalnością (zob. Arnett, 2000; Bańka, 2005a).

Adaptacja do kariery realizuje się przez cały czas powstawania i trwania kariery. Początkiem jest adaptacja do otaczającej rzeczywistości poprzez budowanie systemu nastawień, wartości i walencji wobec środowiska życia, wobec własnej osoby i wobec przyszłości (Feather, 1995). W pierwszym etapie jednostka buduje pogląd na „otwartość-zamkniętość” w stosunku do teraźniejszości i przyszłości, do teraźniejszego



Ryc. 1. Model konceptualny wyznaczników i rezultatów otwartości na karierę międzynarodową

(aktualnego) środowiska życia i przyszłego środowiska życia. Adaptacja do obcej kultury jest tylko konsekwencją wcześniejszych procesów, które między innymi doprowadziły jej świadomość do stanu otwartości na świat, stając się facylitatorem decyzji opuszczenia swojego „naturalnego” środowiska życia. Tak rozumiany proces adaptacji trwa przez cały czas życia jednostki i stale ulega modyfikacjom.

Kariera jako problem psychologiczny

Kariera może być postrzegana jako specyficzna własność jednostki, która ją planuje i tworzy. Współczesne, szerokie ujęcie kariery zakłada, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, podejmowaniem ról życiowych, aktywności i doświadczeń, zdobywanych przez jednostkę w ciągu jej całego życia. Zgodnie z tą definicją kariera zawiera w sobie o wiele dłuższe ramy czasowe niż tylko wykonywanie jakiejś konkretnej pracy. Wszelkie aspekty kariery w ramach cyklu życia mogą być postrzegane jako spójne, mające sens i dające satysfakcję – albo niespójne, bezsensowne i niesatysfakcjonujące (Bańka, 2005a i b).

Kariery współczesne mają charakter personalny. Zawsze „ktoś” robi karierę, a więc ma ona zawsze charakter podmiotowy, czyli jest ona stanem posiadania jednostki. Poszczególne zawody są tylko kontekstem, w którym kariera się realizuje. Kariera jako zjawisko charakteryzujące się podmiotowością, zawiera w sobie elementy zarówno subiektywne, jak i obiektywne. Elementy obiektywne to sytuacje (np. pozycje, specyficzne kompetencje, obowiązki, role) lub aktywności, zachowania i decyzje. Można powiedzieć, że elementy te są obserwowalnymi i wyuczalnymi zachowaniami. Do subiektywnych elementów zaliczyć by można percepcję i interpretację zdarzeń związanych z karierą, takich jak: aspiracje, oczekiwania, wartości, satysfakcje, potrzeby czy wreszcie odczucia dotyczące owych doświadczeń. Są one wynikiem zachodzenia intrapsychofizycznych procesów, mających wpływ na percepcję, przetwarzanie informacji i procesy decyzyjne dotyczące wykonywania przez osoby terażniejszych i przyszłych wyborów (Gottfredson, Jones, Holland, 1993).

W ostatnich latach XX wieku dokonały się drastyczne zmiany w ścieżkach tranzycji, czyli przechodzenia z niższych stadiów rozwojowych do wyższego stadium cyklu życia (Bańka, 2005b) – tak jak z rynków edukacyjnych na rynki pracy lub z całkowitej bądź częściowej zależności do pełnej niezależności i dorosłości. Dość powszechne niegdyś zjawisko rozpoczynania karier zaraz po ukończeniu edukacji obecnie znacznie zmniejszyło swój zasięg. Młodzież studiująca nie jest przygotowana do podjęcia tak kluczowych dla swego życia decyzji, jak wybór ścieżki kariery zaraz po ukończeniu edukacji. Brak odpowiednich ugruntowań powoduje pojawianie się problemów z podejmowaniem decyzji, z adaptacją do zupełnie nowych, innych niż dotychczasowe warunków życia i wymogów konkretnej sytuacji. Młodzież percypuje dostępne jej zachęty, ale i bariery leżące na drodze życia. Od psychicznego nastawienia osobowości zależy sposób, w jaki uzyskane informacje zostaną wykorzystane. Przechodzenie (tranzycja) do umiejętności podejmowania decyzji dotyczących karier to sekwencja procesów akumulacji kompetencji życiowych jednostki zwanych kapitałem kariery (Bańka, 2005f). Są one w osobowości elementem struktur planistycznych (Mądrzycki, 2002), umożliwiającymi projektowanie i stwarzanie kariery w poczuciu własnego bezpieczeństwa. Najistotniejszą jest tutaj tranzycja od niepełnosprawności jako niezdolności do kariery i zamkniętości na nowe środowiska i rozwiązania do sprawności

(zdolności) radzenia sobie w najróżnorodniejszych kontekstach życiowych, zadaniowych, kulturowych i środowiskowych.

Aspekt psychologiczny kariery międzynarodowej jest obecnie jednym z najważniejszych zagadnień teoretycznych i praktycznych współczesnej psychologii rozwoju człowieka (zob. Bańka, 2004a i b, 2005a). Rozwój, percepcja, myślenie, podejmowanie decyzji, reagowanie na sytuacje trudne, umiejętność korzystania z zasobów informacyjnych – to psychologiczne kompetencje jednostki stanowiące kluczową rolę w możliwościach planowania kariery w kontekście międzynarodowym.

GOTOWOŚĆ DO EKSPLOKACJI NOWYCH ŚRODOWISK

Plany życiowe ludzi są zdeterminowane przez to, co możemy nazwać gotowością jednostki do eksploracji jej własnego systemu wartości/aspiracji (Bańka, 2005e; Mikulincer i Arad, 2002). Uwarunkowania intrapsychiczne z jednej strony, oraz uwarunkowania środowiskowe/kontekstualne z drugiej, wyznaczają orientację życiową w dłuższej i średniookresowej perspektywie czasu. Uwarunkowania te określają m.in. to, czy jednostka jest otwarta na realizowanie kariery w różnych środowiskach społecznych, kulturowych i geograficznych. W obecnym czasie uwarunkowania wewnątrzpsychiczne jednostki warunkują to, czy i w jakim stopniu otwarta na nowe doświadczenia, a więc czy będzie dążyć do kariery w wymiarze globalnym, czy też dążyć do zachowania więzi ze swoim dotychczasowym środowiskiem życia (Prenda i Lachman, 2001).

Zatem gotowość i otwartość to dwa aspekty tego samego zjawiska dotyczącego nastawienia na eksplorację nowych środowisk oraz integrację zewnątrzgrupową. Otwartość będą cechować zachowania i reakcje, które można by określić takimi etykietami jak nowe, ryzykowne, zróżnicowane, złożone, alternatywne, niekonwencjonalne, a także śmiałe i niezależne (McCrae, 1996; Pervin, John, 2002). Problemem budzącym od pewnego już czasu kontrowersje jest to, co skłania niektórych ludzi do wybierania aktywności skierowanej na eksplorację nowych środowisk, dlaczego jednych cechuje większa skłonność tj. gotowość do eksperymentowania niż innych? Są to pytania dotyczące indywidualnych uwarunkowań, od których zależy właśnie poziom otwartości i zahamowania w stosunku do różnorodnych koncepcji działań przybliżających do celu.

Orientację jednostki na podejmowanie nowych, niestandardowych rozwiązań można rozpatrywać zgodnie z założeniami pięcioczynnikowego modelu osobowości, jako jedną z głównych składników osobowości, a mianowicie otwartość (*openness*). Otwartość jest jednym z pięciu „wielkich” czynników (McCrae, 1996). Cechy osobowości według tego podejścia można rozpatrywać, jako dwubiegunowe dymensje o niezwyklej pojemności i poziomie abstrakcji. Każdy z czynników należący do „Wielkiej Piątki” obejmuje wiele szczegółowych składników. Ogólnie skala otwartości mierzy poszukiwanie aktywności i nowych doświadczeń. Określa poziom tolerancji oraz chęci poznania tego, co nieznanne (Pervin, John, 2002).

Opisując otwartość można wyróżnić cechy dotyczące osób sytuujących się wysoko i nisko na skali otwartości. Każdą jednostkę możemy umieścić po jednej ze stron dymensji otwartości. Z jednej strony mamy osoby sytuujące się wysoko na skali – można je określić jako: odważne, mające szerokie i liczne zainteresowania twórcze, oryginalne, niekonwencjonalne czy też obdarzone bujną wyobraźnią. Z drugiej strony mamy osoby, w stosunku do których można użyć takich określeń, jak: konwencjonalny, twardo stąpający po ziemi, o wąskich horyzontach, pragmatyczny (McCrae, 1996; Pervin, John, 2002). Jak widać za pomocą skali możemy określić stopień, zakres i złożoność aktywności jednostki, czy też inaczej – poszukiwania nowych doświadczeń.

W skład czynnika otwartości na doświadczenia wchodzi sześć niższych cech. Są to:

- 1 – wyobraźnia,
- 2 – poczucie piękna,
- 3 – uczuciowość,
- 4 – pomysłowość,
- 5 – inicjatywa w działaniu,
- 6 – wartości.

Jest to dość szerokie rozumienie otwartości obejmujące zarówno aspekty intelektualne, jak i twórcze. Przykładowo Goldberg (1990) w swoim inwentarzu odnosi otwartość tylko do sfery intelektualnej czy wyobraźni.

Podsumowując można powiedzieć, że jednostka, która na skali otwartości sytuuje się wysoko to typ postępowego „światowca”, liberała o szerokich horyzontach myślowych i dużej bystrości umysłu, ale także

twórczy i wszechstronny. Przeciwnieństwem jego jest typ bezrefleksyjnego „prowincjusza”, który ostrożnie i mało twórczo podchodzi do zadań życiowych i kierujący się stereotypami etnicznymi czy rasowymi (Flynn, 2005). Można zatem przypuszczać, że podejmowanie kariery międzynarodowej wiązać się będzie z wysokimi wynikami na skali otwartości Wielkiej Piątki.

Twórcy modelu „Wielkiej Piątki” – McCrea i Costa, traktują te podstawowe wymiary osobowości jako dyspozycje do odczuwania czy zachowywania się w określony sposób uwarunkowane biologicznie. Tendencje te określają obraz Ja, przekonanie o własnej skuteczności, cele, plany i inne zmienne. Środowisko nie ma bezpośredniego wpływu na owe tendencje (Pervin, John, 2002). Zgodnie z tymi założeniami otwartość na doświadczenie nie jest cechą stanowiącą rezultat doświadczeń życiowych, ale trwałą cechą osobowości.

Niemal odwrotne stanowisko w kwestii otwartości przedstawiają koncepcje interakcyjne (np. Bandura, 1997) oparte na teorii społeczno-poznawczej, według której to człowiek ma możliwość wpływu i kontroli nad swoim życiem (George i Zhou, 2001). W myśl współczesnych teorii interakcyjnych otwartość na zmianę nie jest stałą cechą osobowości, ale zgromadzoną formą doświadczenia życiowego w formie np. postrzeganej samoskuteczności przenoszona na określone zachowania przybliżające do celu (Bańka, 2005a). Osobowość jest tu produktem interakcji zasobów personalnych oraz zasobów środowiskowych i kontekstualnych (możliwości, zachęty, bariery i afordancje) (Lent i in., 2000, 2001, Lent, Brown, 2003). W tym modelu, otwartość jest ujmowana jako, z jednej strony, funkcja względnie stabilnej osobowości (Vaidya i in., 2002) poprzez eksplorację (wewnętrzną) własnych zasobów, a z drugiej strony, jako funkcja budowania sieci powiązań społecznych poprzez eksplorację (zewnętrzną) środowisk społecznych. W tym drugim znaczeniu, nowocześniejszym, otwartość jest do pewnego stopnia korelatem proaktywności i samoskuteczności (Bańka, 2005c i d).

Gotowość do eksploracji wewnętrznej

Planowanie każdej kariery, a w szczególności kariery międzynarodowej, nie może się obyć bez poznania własnych atutów i słabych stron. Poznanie to dotyczy własnych zasobów oraz potencjałów istniejących w środowisku. Ważny staje się w tym momencie stopień otwartości na

ową eksplorację, co zależy od poziomu lęku społecznego, ten z kolei od zdolności do eksploracji wewnętrznej i zewnętrznej.

Gotowość do eksploracji wewnętrznej można zdefiniować jako aktywne oraz intencjonalne zaangażowanie w proces zmian zachodzących w obrębie Ja. Zmiany te mogą mieć charakter poznawczy, behawioralny czy też emocjonalny oraz mogą przejawiać się we wszystkich dziedzinach ludzkiego życia (Robitschek, 2003). Ściśle jest to powiązane z teorią społeczno-poznawczą i poglądem mówiącym o tym, że człowiek jest w stanie sam sprawować kontrolę nad własnym rozwojem, a tym samym życiem (Prenda i Lachman, 2001). Zakłada się tu pewien minimalny stopień autonomicznej motywacji do rozwoju i zdolność do niezależnej aktywności. Innym założeniem jest to, że stopień gotowości do eksploracji jest funkcją jakości więzi (przywiązania – *attachment*) między dorosłymi (Mikulincer i Arad, 2002; Bańka, 2005a).

Zakres eksploracji wewnętrznej dotyczy zasobów jednostki, czyli jej potencjału intrapsychnicznego. Innymi słowy, mamy tu do czynienia z ogólnym konstruktorem integrującym kompetencje jednostki w zakresie jej słabych i mocnych stron, czyli obrazem własnej osoby i strukturą zainteresowań zawodowych (Gottfredson, Jones, Holland, 1993). Jest to bardzo ważna funkcja regulacyjna. Ludzie różnią się pod względem stopnia gotowości czy też otwartości na poznanie własnych możliwości, a co za tym idzie różnią się nastawieniem na kontrolę własnego Ja. Przekłada się to na planowanie i możliwości osiągnięcia celów, gdyż aby zrealizować cele życiowe jednostka musi odkryć posiadane przewagi (zasoby), ale również uzupełnić, zaktualizować a nawet wytworzyć nowe cechy charakteru. Z badań wynika, że orientacja na eksplorację wewnątrzpsychiczną pozytywnie koreluje z wewnętrznym poczuciem kontroli, asertywnością oraz instrumentalnością (*instrumentality*). Istnieje także silny pozytywny związek z psychicznym dobrostanem (*well-being*) oraz negatywny z poczuciem permanentnego napięcia psychicznego. Jeżeli chodzi o różnice międzypłciowe dotyczą nie samego poziomu otwartości, ale siły związku z innymi zmiennymi psychologicznymi (Robitschek, 2003). Dane takie wskazują, że osoby cechujące się wysokim stopniem gotowości do eksploracji wewnętrznej lepiej funkcjonują i są lepiej motywowane do osiągnięcia celów. Poznanie własnych zasobów pozwala jednostce na lepsze i bardziej świadome wykorzystywanie ich w różnych sytuacjach życiowych. Umiejętności te są szczególnie przydatne w przypadku znalezienia się w nowych, niepewnych okolicznościach.

Orientacja na budowanie Ja daje w rezultacie większą pewność siebie, większe poczucie własnej skuteczności, co z kolei powinno wiązać się z obniżeniem poziomu lęku. Znajomość siebie, własnych predyspozycji i zdolności sprzyja generowaniu adekwatnych mechanizmów zachowania i pozwala we właściwym ocenienu swoich możliwości realizacji celu (Bandura i Locke, 2003). Przeciwna sytuacja przyczyniać się może do obniżenia poczucia własnej wartości i zahamowania zachowań eksploracyjnych.

Gotowość do eksploracji zewnętrznej

Każdy człowiek jest częścią pewnej społecznej grupy złożonej z członków rodziny, przyjaciół, znajomych i innych osób. Gotowość do realizowania kariery w wymiarze międzynarodowym związana jest nie tylko z budowaniem Ja i zasobów osobowości, ale również z otwartością na zewnątrz, a konkretnie z budowaniem sieci powiązań środowiskowych. Sieć powiązań społecznych jest ważnym czynnikiem warunkującym różne aspekty aktywności zawodowej i dążenia jednostki do osiągnięcia sukcesu. Przykładem mogą być badania (Wanberg, i in., 2000), które dowodzą, że gotowość do eksploracji zewnętrznej może mieć szczególne znaczenie, jako efektywna metoda poszukiwania zatrudnienia.

Niepowtarzalna struktura społeczna, w której żyje każdy człowiek, realizując w niej relacje interpersonalne, może być rozpatrywana jako zbiór różnych połączeń, z których jednostka składa elementy jej indywidualnej sieci powiązań. Budowanie sieci powiązań opiera się na aktywności jednostki skierowanej na kontaktowanie się z przyjaciółmi, znajomymi i innymi bliskimi osobami z otoczenia w celu uzyskania informacji, pokierowania lub zdobycia użytecznych wskazówek bądź rady w jakiejś dziedzinie (Wanberg i in., 2000). W przypadku aktywności zawodowej i uruchamiania kariery (*career enacting*) sieć takich powiązań może być wykorzystywana jako najbardziej efektywna metoda poszukiwania pracy.

Częstotliwość i zakres, z jaką jednostki są nastawione na eksplorację zewnętrzną jest różna. Zależy to od wielu czynników osobowościowych. Wanberg i in. (2000) wskazują na korelację intensywności w zakresie budowania sieci powiązań społecznych z czynnikami należącymi do pięcioczynnikowego modelu osobowości. Najbardziej znaczące są korelacje dodatnie intensywności budowania sieci powiązań z otwartością,

z ekstrawersją oraz sumiennością, a w mniejszym stopniu z ugodowością (Wanberg i in., 2000). Wyniki takie sugerują, że budowanie sieci powiązań wiąże się z aktywnością, otwartością, silną motywacją, wytrwałością, elastycznością, a także umiejętnością współpracy i tendencją do utrzymywania dobrych relacji z innymi ludźmi.

Orientacja zewnątrzgrupowa jest szczególnie ważnym czynnikiem warunkującym podejmowanie kariery w wymiarze globalnym. Kariera międzynarodowa wiąże się ściśle z koniecznością kontaktów z innymi ludźmi. Przetrwanie i przyszłość zatrudnienia za granicą jest uzależnione od umiejętności otwarcia się i zintegrowania z osobami będącymi częścią danego środowiska. Prowadzono różne badania na temat wyznaczników gotowości do interakcji między grupą dominującą w danej społeczności z jednostkami spoza danej grupy (Sagiv, Schwartz, 1998; Flynn, 2005). Według dotychczasowych poglądów, rozpowszechnionych na ten temat w literaturze, to mniejszości narodowe zasadniczo są bardziej motywowane do integracji i dlatego są bardziej gotowe na społeczny kontakt z dominującą grupą niż vice versa. Wyniki badań (Sagiv, Schwartz, 1998) wskazują na istnienie różnic w zakresie chęci integracji vs zachowania unikalnej tożsamości wśród mniejszości, będących wskaźnikiem gotowości na zewnątrzgrupowy kontakt. Istnieje zależność, że im wyższa motywacja do integracji, tym większa będzie też gotowość na zewnątrzgrupowy kontakt. Zaznaczające się różnice dotyczące siły motywacji do poszukiwania kontaktów społecznych wskazują na wpływ szeregu czynników, które mogą stanowić zarówno czynniki kontekstualne, jak i osobowościowe.

Duża sieć powiązań środowiskowych zwiększa możliwości działania, zwiększa możliwość wydobycia potencjału z środowiska, oraz zwiększa możliwość równoważenia wyborów między zmianą a stabilnością (Lieberman, 1999). Relacje międzyludzkie pozwalają na gromadzenie oraz przepływ różnego rodzaju danych. Proces tworzenia powiązań w sieci można porównać z działaniem wysyłanych „listów-łańcuszków”, gdzie każdy, kto otrzymuje taki list wysyła go kolejnym osobom. W rezultacie następuje powiększanie liczby kontaktów w postępie geometrycznym. Siła takiego systemu połączeń może być ogromna, dlatego tak ważna jest gotowość do eksploracji zewnętrznej.

Indywidualizm i kolektywizm jako korelaty otwartości

W globalnym ujęciu świata istotnym zagadnieniem staje się problem efektywności działania w ramach określonych kontekstów kulturowych. Problem kulturowości jako czynnika moderującego otwartość lub zamkniętość ludzi do podejmowania określonych modeli aktywności zawodowej i budowania własnej kariery sprowadza się do podstawowego pytania: w jakich kulturowych uwarunkowaniach można mówić o mniej otwartej mentalności? Jednym z pierwszych badaczy tego zagadnienia był Harry Triandis, który zapoczątkował nurt badań nad indywidualizmem – kolektywizmem. Sformułował on koncepcję człowieka, według której kultury i społeczeństwa wyznające indywidualne wartości ludzkie tworzą osobowość indywidualistyczną (szeroko pojęta kultura zachodnia), natomiast te, które hołdują wartościom i formom życia zbiorowego – tworzą osobowość kolektywistyczną (kultury wschodnie).

Indywidualistów można przyrównać do demokratów przestrzegających praw człowieka, wyzwolonych spośród ścisłych ram tradycji, a więc generalnie można ich uważać za prototyp otwartości. Działania ich są efektywne i zorientowane na przyszłość, a nie na przeszłość. Poczucie sukcesu życiowego i szczęścia indywidualiści upatrują w działaniach podejmowanych samodzielnie i w działaniach proaktywnych. Kolektywiści stanowiący typ skoncentrowany na działaniu wspólnotowym, charakteryzującym się silnym przywiązaniem do tradycji, współdziałaniem, ale i niską wydajnością pracy, słabą inicjatywą, nieumiejętnością dobrego planowania, brakiem przedsiębiorczości – czyli ogólnie mówiąc o niskim poziomie efektywności. Kolektywiści albo nie rozróżniają pojęć celu osobistego i kolektywnego, albo podporządkowują swoje osobiste cele celom zbiorowości, w której żyją. W tym kontekście kolektywiści są bardziej zbliżeni sposobem myślenia i działania do dogmatyków, osób zachowawczych i zważających na relacje interpersonalne w procesach podejmowania decyzji dotyczących ich własnych karier.

Triandis w swojej teorii wyszczególnił cztery podstawowe cechy indywidualizmu i kolektywizmu:

a) definicję jaźni (*the definition of the self*), która może szczególnie podkreślać osobiste lub zbiorowe aspekty (Triandis, 1996) i która może być zależna bądź niezależna (Markus, Kitayama, 1991);

b) osobiste cele, które mogą mieć priorytetowy charakter w odniesieniu do celów grupowych lub odwrotnie – cele grupowe mogą być ponad celem osobistym;

c) nacisk bardziej na wymianę (*exchange*) niż pojęcie wspólnego dobra oraz na racjonalne działanie zamiast aktywności opartej na związkach wspólnotowych (często wynikających z wzajemnego pokrewieństwa); oraz

d) znaczenie nastawień (*attitudes*) i norm (*norms*) jako wyznaczników społecznego zachowania.

W kulturach indywidualistycznych nastawienia są ważniejsze od norm – w społeczeństwach kolektywistycznych natomiast normy miały o wiele większe znaczenie niż nastawienia.

Nie można mówić o istnieniu jednego, uniwersalnego „indywidualizmu” czy „kolektywizmu”. Triandis zapoczątkował próbę teoretycznego uchwycenia kulturowych różnic obserwowalnych w różnych społeczeństwach. Najważniejsze cechy, które odróżniają odmienne rodzaje społeczeństw indywidualistycznych i kolektywistycznych to układ pionowych (*horizontal*) i poziomych (*vertical*) społecznych relacji (*social relationships*). Mówiąc najogólniej, poziome wzory zachowania zakładają, iż pojedyncza jaźń (*self*) jest mniej więcej jak każda inna jaźń. Pionowe wzory zachowania mówią o czymś zupełnie innym – zawierają w sobie hierarchię ważności. Pojedyncza jaźń jest całkowicie odmienna niż inne jaźnie.

Triandis opisuje cztery zupełnie różne wzory zachowań wynikające z kombinacji indywidualizmu, kolektywizmu oraz pionowego i poziomego ułożenia relacji panujących w danym społeczeństwie. Pierwszym jest indywidualizm poziomy. W tym systemie ludzie starają się być unikalni, różni od siebie; są samodzielni i wysoce niezależni – ale nie są zbyt zainteresowani osiągnięciem wysokiego statusu społeczno-materialnego ani byciem jednostką wybitną. Dobrze charakteryzowałoby ich twierdzenie: „chcę zrobić swoją własną rzecz”. System indywidualistyczny pionowy zakłada, że ludzie posiadają pragnienie odróżniania się od siebie, osiągnięcia znacznego statusu materialnego i społecznego – dochodzą do tego poprzez konkurowanie z innymi jednostkami. „Chcę być najlepszy” – to zdanie wydaje się być ich dewizą. Indywidualista jest więc z definicji osobowością otwartą.

W poziomym kolektywizmie ludzie widzą siebie jako podobnych do innych i podkreślają posiadanie wspólnych celów z innymi oraz dużą współzależność – nie podporządkowują się natomiast łatwo odgórnej władzy czy autorytetom. Kolektywizm pionowy wreszcie charakteryzuje się podkreśleniem integralności i spójności grupy – członkowie takich społeczeństw są skłonni poświęcać cele osobiste, aby móc zająć się osiągnięciem celów grupy; są oni skłonni do podejmowania ostrej rywalizacji dla dobra ich własnej grupy przeciwko innym grupom lub jednostkom. Specyficzne jest ich podejście do kwestii autorytetów – jeśli skłaniają one jednostkę do zachowania się dla dobra całej grupy – wtedy bezkrytycznie się im podporządkowują; jeśli tylko spostrzegą, iż interes (dobro) grupy może być potencjalnie zagrożony, nie mają żadnych skrupułów, by odrzucić wszystkie ich założenia i propozycje.

KONSTRUKCJA SKALI OTWARTOŚCI NA KARIERĘ MIĘDZYNARODOWĄ

Podstawowe założenia konstrukcyjne skali

Konstruując Skalę Otwartości na Karierę Międzynarodową przyjęto podstawowe założenie, iż będzie to miara:

1 – Postrzeganej predyspozycji do wyjazdu za granicę.

2 – Postrzeganej gotowości do realizacji celów i zadań życiowych poza krajem ojczystym.

3 – Postrzeganej determinacji: a) wyrobienia w sobie, b) kultywowania w sobie oraz c) uruchomienia dodatkowych cech charakteru niezbędnych do realizacji celu, jakim jest praca i życie za granicą (kariera).

4 – Postrzeganego indywidualizmu.

Założono występowanie następujących czynników, jako głównych obszarów/domen, w których ujawnia się otwartość:

1 – W determinacji dążeń do realizacji i wytyczania sobie celów związanych z pracą za granicą.

2 – W ciekawości i fascynacji wyzwaniem.

3 – W akceptacji niedogodności związanych z pracą i życiem za granicą oraz możliwych kosztów psychicznych.

4 – W poświęceniu cenionych wartości dla realizacji kariery.

Formułowanie pozycji skali

Stwierdzenia zawarte w Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową pochodzą z różnych źródeł i zostały pogrupowane w cztery zbiory/ domeny:

- 1 – determinacji dążeń do realizacji i wytyczania sobie celów,
- 2 – postrzeganej fascynacji wyzwaniami,
- 3 – postrzeganej akceptacji niedogodności i kosztów,
- 4 – postrzeganego poświęcenia wartości.

Sformułowanych zostało 24 stwierdzeń przyporządkowanych każdemu z czterech czynników (po sześć stwierdzeń na jedną domenę). Pełen zestaw pozycji przedstawia się następująco:

Domena/Czynnik I – Miara postrzeganej determinacji dążeń do realizacji i wytyczania sobie celów:

1. Jestem gotów zrobić dużo więcej by stworzyć sobie możliwość rozwoju kariery zawodowej za granicą, w interesującej mnie dziedzinie.
2. Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że nawet ktoś taki jak ja może zrobić międzynarodową czy globalną karierę.
3. Wiem, że zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie miał lepsze kwalifikacje, mimo to uważam, że warto spróbować swoich sił za granicą.
4. Jestem gotów zaciągnąć znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji, która umożliwi mi realizację celów związanych z karierą za granicą.
5. Moje pragnienie zrealizowania wartościowej kariery za granicą jest tak silne, że chyba nie ma rzeczy, która mogłyby mi w tym przeszkodzić.
6. Możliwość zrobienia kariery za granicą jest dla mnie ważnym celem życiowym, od którego nie mogę odstąpić.

Domena/Czynnik II – Miara postrzeganej fascynacji wyzwaniami:

7. Widzę sens w dodatkowej edukacji w interesującej mnie dziedzinie, ponieważ jestem świadom, iż zawsze mogą znaleźć się lepsi ode mnie szczególnie w konkurencji międzynarodowej.
8. Uważam, że nikt, kto pragnie by jego kariera zawodowa wciąż się rozwijała nie powinien się zastanawiać nad sensem wyjazdu za granicę.

9. Zazdroszczę ludziom, którym udaje się robić karierę za granicą i zwiedzać świat.
10. Zazdroszczę ludziom, którzy mają predyspozycje do kariery międzynarodowej.
11. Nie widzę sensu w dodatkowym wysilaniu się na rzecz kariery za granicą.
12. Uważam, że zamiast wyjeżdżać za granicę, każdy powinien powalczyć o swoją pozycję zawodową na lokalnym rynku pracy.

Domena/Czynnik III – Miara postrzeganej akceptacji niedogodności i kosztów:

13. Jestem gotów do zwiększenia wysiłku w rozwijaniu moich kompetencji zawodowych (nawet kosztem czasu wolnego), które w przyszłości otworzą mi drogę poza granice kraju.
14. Wolę żyć w stałym napięciu psychicznym związanym z pracą za granicą niż być skazanym na „klepanie biedy” w kraju.
15. Jestem gotów poświęcić na jakiś czas moje życie osobiste, by zdobyć konieczne doświadczenie i kwalifikacje, które otworzą przede mną międzynarodowy rynek pracy.
16. Dla kariery zagranicznej jestem gotów znosić różne zagrożenia, takie jak ryzyko bycia traktowanym jak emigrant.
17. Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas z rozrywek towarzyskich i kulturalnych.
18. Dla atrakcyjnej kariery zawodowej w międzynarodowym środowisku jestem w stanie zrezygnować na dłuższy czas ze stabilizacji, jaką daje np. kupno własnego mieszkania.

Domena/Czynnik 4 – Miara postrzeganego poświęcenia wartości:

19. Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów wytrwać w realizacji obranego celu nawet wtedy, gdy moi najbliżsi nie będą akceptować ciągłych przeprowadzek czy długiej rozłąki.
20. Możliwość zrobienia kariery zagranicznej jest dla mnie ważniejsza od dobrze płatnej, ale dorywczej bądź nie dającej możliwości rozwoju, pracy w kraju.
21. W zamian za pracę za granicą, która pozwoli mi zapewnić moim bliskim godne życie, jestem gotów poświęcić takie wartości ogólne jak ojczyzna, religia czy patriotyzm.

22. By zrealizować swoje plany zawodowe za granicą jestem gotów przesunąć moment zawarcia związku małżeńskiego do czasu, gdy moja kariera się ustabilizuje.
23. By zdobyć doświadczenie zawodowe umożliwiające rozpoczęcie i rozwijanie interesującej mnie kariery międzynarodowej jestem gotów pracować przez jakiś czas za bardzo niskie wynagrodzenie.
24. By zrealizować swoje plany zagraniczne jestem gotów poświęcić na jakiś czas poczucie własnej dumy.

Przebieg i organizacja badań oraz osoby badane

Skala Otwartości w Karierze Międzynarodowej składająca się z 24 pozycji była sprawdzana w badaniach, w których udział wzięło 437 osób będących studentami ostatnich lat studiów uniwersyteckich w Krakowie, Toruniu i Katowicach. Zadaniem osób badanych było określenie swojego stosunku do przytoczonych stwierdzeń według następującej instrukcji zgodnie z następującą instrukcją:

Młodzi ludzie w różny sposób układają swoje plany zawodowe. Jedni planują swoją karierę w kraju, inni rozważają możliwość wyjazdu za granicę. Są też tacy, którzy dążą do osiągnięcia pozycji zawodowej umożliwiającej pracę w różnych lokalizacjach na terenie całego świata. Poniżej znajduje się lista problemów, postaw i dylematów, jakie przeżywa większość osób kończących studia i stojących przed decyzją, co zrobić z własną karierą. Przeczytaj uważnie każdą z pozycji i na zamieszczonej obok skali zaznacz tę odpowiedź, która najbardziej odpowiada Twoim odczuciom, przekonaniom i reakcjom. Na siedmiostopniowej skali cyfra 1 – oznacza „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”. W badaniach wykorzystana została siedmiostopniowa skala, gdzie w skali ocen cyfra 1 – oznaczała „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”.

Test osypiska Cattella wykazał, że uprawnione jest wzięcie pod uwagę czteroczynnikowej struktury testu. Tak zebrane dane poddano analizie czynnikowej sprawdzającej trafność przyjętych założeń teoretycznych. W sumie uzyskano cztery czynniki. Najważniejsze rezultaty analizy czynnikowej Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową w sposób zbiorczy pokazuje Tabela 3. Cztery czynniki wyodrębnione w analizie czynnikowej metodą głównych składowych uzyskały następujące nazwy:

Czynnik 1 – Akceptacja Kosztów (SOAK)

Czynnik 2 – Gotowość do Podtrzymywania Wysiłku (SOPW)

Czynnik 3 – Fascynacja Wyzwaniami (SOFW)

Czynnik 4 – Determinacja w Realizacji Celu (SODR)

Ogólnie rzecz biorąc, rozkład empiryczny pozycji skali w relacji do poszczególnych czterech czynników nieco różni się apriorycznego i teoretycznego przyporządkowania do poszczególnych domen. Niemniej jednak uzyskana struktura czynnikowa skali potwierdziła słuszność poczynionych wcześniej założeń. Wszystkie cztery czynniki wyjaśniają łącznie 54% wariancji wyników skali. Średnia korelacji między pozycjami jest stosunkowo niska i wynosi .21. Z kolei średnia korelacja między skalami waha się w granicach od .70 do .80. Obliczenia przeprowadzone przy użyciu pakietu CSS Statistica (Orłowski, 2001) wykazały wysoki współczynnik rzetelności skali *Alfa* Cronbacha wynoszący .86.

Tabela 1. Wartości własne dla Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową

| Czynnik | W. własna | Warianc. | W. własna | % |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 7.714357 | 32.143152 | 7.714357 | 32.143152 |
| 2 | 2.105093 | 8.771223 | 9.819452 | 40.914383 |
| 3 | 1.585656 | 6.606901 | 11.405113 | 47.521283 |
| 4 | 1.489721 | 6.207169 | 12.894833 | 53.728451 |

Tabela 2. Korelacje między czynnikami skośnymi dla Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową

| | Czynniki | | | |
|---|----------|---------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | | .535997 | .646392 | .579033 |
| 2 | | | .473416 | .420827 |
| 3 | | | | .362778 |
| 4 | | | | |

Współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha dla każdej z 24 pozycji (stwierzeń) są stosunkowo wysokie i waha się w granicach od .328 do .679.

Tabela 3. Skala Otwartości na Karierę Międzynarodową wraz z ładunkami czynnikowymi, średnimi, odchyleniami standardowymi oraz współczynnikami rzetelności pozycji Alfa Cronbacha

| Nr poz. | Pozycje | Ład. cz. | | | SD | | | Alfa | | | |
|--------------------------------------|---|----------|-------|-------|------|---|---|------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Czynnik I: AKCEPTACJA KOSZTÓW | | | | | | | | | | | |
| 18 | Dla atrakcyjnej kariery za granicą, jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas ze stabilizacji, jaką daje np. kupno własnego mieszkania. | .7219 | 3.424 | 1.767 | .679 | | | | | | |
| 22 | By zrealizować swoje plany zagraniczne, jestem gotów(owa) przesunąć moment zawarcia związku małżeńskiego do czasu, gdy moja kariera się nie ustabilizuje. | .7000 | 3.772 | 1.901 | .555 | | | | | | |
| 19 | Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów wytrwać w realizacji obranego celu nawet wtedy, gdyby moi najbliżsi nie zaakceptowali ciągłych przeprowadzek czy długotrwałej rozłąki. | .6881 | 3.062 | 1.689 | .639 | | | | | | |
| 17 | Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas z rodziny i towarzyskich i kulturalnych. | .6668 | 3.753 | 1.865 | .556 | | | | | | |
| 15 | Jestem gotów poświęcić nawet na jakiś czas życie osobiste i rodzinne, by zdobyć perspektywę kariery, które nie zdają mi się na wyłączną łaskę krajowego rynku pracy. | .6219 | 3.901 | 1.816 | .619 | | | | | | |
| 16 | Dla kariery zagranicznej jestem gotów znieść różne zagrożenia, takie jak ryzyko bycia traktowanym jak emigrant. | .6030 | 3.463 | 1.778 | .553 | | | | | | |
| 21 | W zamian za pracę za granicą, która daje mi szanse zapewnienia rodzinie godziwego statusu majątkowego, jestem gotów poświęcić tak ważne dla mnie wartości ogólne, jak ojczyzna, religia czy patriotyzm. | .5947 | 4.202 | 1.930 | .413 | | | | | | |
| 23 | By zdobyć doświadczenie zawodowe umożliwiający rozpoczęcie i kontynuowanie interesującej kariery, jestem gotów pracować za granicą jakiś czas (np. rok lub dwa) nawet za bardzo niskie wynagrodzenie. | .5650 | 3.816 | 1.947 | .479 | | | | | | |
| 14 | Wolę żyć w poczuciu stałego zagrożenia psychicznego związanego z pracą za granicą niż być zdany na kłopoty i biedy w kraju. | .5548 | 3.629 | 1.816 | .573 | | | | | | |
| 20 | Możliwość zrobienia kariery międzynarodowej jest dla mnie ważniejsza niż dobre płacenie, lecz dorywcza praca w kraju. | .5431 | 3.038 | 1.618 | .523 | | | | | | |
| 24 | By zrealizować swoje plany zagraniczne jestem gotów poświęcić na jakiś czas poczucie własnej dumy. | .5351 | 4.603 | 1.981 | .493 | | | | | | |

| Nr poz. | Pozycje | Ład. cz. | | | | Alfa |
|---|---|----------|-------|-------|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Czynnik II: GOTOWOŚĆ DO POŚWIĘCEŃ | | | | | | |
| 3 | Wiem, że zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie umiał więcej niż ja, mimo to uważam, że warto wyjechać i spróbować kariery za granicą. | .7427 | 3.595 | 1.758 | .451 | |
| 1 | Jestem gotów zrobić dużo więcej niż dotychczas, by stworzyć sobie możliwość kariery w interesującej mnie dziedzinie za granicą. | .7183 | 3.054 | 1.659 | .472 | |
| 2 | Zdaje sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że możliwe jest zrobienie kariery międzynarodowej nawet dla kogoś takiego, jak ja. | .6977 | 3.373 | 1.595 | .312 | |
| 13 | Jestem gotów do zwiększenia wysiłku w interesującej mnie dziedzinie nawet kosztem czasu wolnego, gdy sławą jest rozszerzenie wolnego wyboru poza granice kraju. | .5775 | 3.176 | 1.787 | .592 | |
| 11 | Nie widzę sensu w wysłaniu się dla czegoś takiego, jak kariera za granicą. | .5838 | 3.183 | 1.811 | .356 | |
| 7 | Widzę sens w dodatkowej edukacji w interesującej mnie dziedzinie, ponieważ zawsze znajdą się lepsi ode mnie szczególnie za granicą. | .5583 | 3.365 | 1.646 | .378 | |
| Czynnik III: FASCYNACJA WYZWANIAMI | | | | | | |
| 10 | Zadroszczę ludziom, którzy mają predyspozycje do kariery międzynarodowej. | .8834 | 3.233 | 1.638 | .326 | |
| 9 | Zadroszczę ludziom, którym udaje się robić karierę za granicą i zwiedzać świat. | .8512 | 3.443 | 1.677 | .439 | |
| 8 | Uważam, że każdy, kto pragnie, by jego kariera zawodowa mogła wciążyć się rozwijać, nie powinien się wahać czy wyjazd z kraju ma sens. | .4019 | 2.911 | 1.626 | .443 | |
| Czynnik IV: DETERMINACJA W REALIZACJI CELU | | | | | | |
| 5 | Moje pragnienie zrealizowania wartościowej kariery za granicą jest na tyle silne, że niewiele jest czynników, które mogłyby mnie od tego zamiaru odwieść. | .8067 | 3.176 | 1.606 | .615 | |
| 6 | Możliwość zrobienia kariery za granicą jest ważnym celem życiowym, od którego nie mogę odstąpić. | .7998 | 3.300 | 1.715 | .545 | |
| 4 | Jestem gotów zaciągnąć znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji, która umożliwiłaby mi zrealizowanie celu, jakim jest kariera za granicą. | .7377 | 3.202 | 1.844 | .515 | |
| 12 | Uważam, że zamiast wyjeżdżać każdy powinien powalczyć o swoją pozycję na krajowym rynku pracy. | .3576 | 3.528 | 1.830 | .397 | |

STRUKTURA CZYNNIKOWA SKALI OTWARTOŚCI NA KARIERĘ MIĘDZYNARODOWĄ (SOKM)

W czynniku pierwszym, który nazwany został *Czynnikiem Akceptacji Kosztów* (SOAK) znalazło się 11 pozycji obejmujących zachowania, na które wskazują osoby dążące do rozpoczęcia i zrealizowania. Stwierdzenia wchodzące w skład czynnika pierwszego obejmują zachowania związane z akceptacją kosztów, jakie jednostka ponosi decydując się na karierę międzynarodową. Ładunki czynnikowe 11 pozycji mieszczą się w granicach od .539 do .72, a skumulowany wskaźnik wariancji wyjaśnionej wynosi 32%.

Czynnik drugi nazwano *Gotowość do Podtrzymywania Wysiłku* (SOPW). Czynnikiem ten podnosi wskaźnik wyjaśnionej wariancji do 41%. Wszystkie pozycje poza jedną mają wysokie ładunki czynnikowe powyżej .40 i wahają się w granicach od .56 do .74. Pozycje, które znalazły się w tym czynniku są zachowaniami, jakie jednostka realizuje lub jest ona w stanie uruchomić dla zrealizowania swojej kariery. Jest to w pewnym sensie miara zbliżona do wytrwałości i uporu w dążeniu do celu.

Czynnik trzeci nazwany *Fascynacją Wyzwaniami* (SOFW) obejmuje 3 pozycje, których ładunki czynnikowe są od .40 do .85. Pozycje, które weszły w skład czynnika 3 opisują zafascynowanie jednostki zarówno karierą międzynarodową, jak i osobami, które ją realizują. Pozycje tego czynnika wskazują na to, z czym i z kim jednostka identyfikuje się i jaki model życia oraz szczęścia jest dla niej atrakcyjny. Czynnikiem ten wyjaśnia 7% wariancji wyników testu.

Czynnik czwarty nazwany *Determinacja w Realizacji Celu* (SODR) obejmuje manifestowaną przez jednostkę wolę trwania przy idei kariery w wymiarze międzynarodowym. Cztery stwierdzenia wchodzące w skład tego czynnika wyrażają ocenę wartości kariery za granicą jako modelu życia. Czynnikiem ten zwiększa wartość własną (*eigenvalue*) skali do 54%.

Wyodrębnione czynniki wykazują względem siebie względną niezależność. Interkorelacje między czynnikami pokazuje Tabela 2.

PROGI OCENY W SKALI OTWARTOŚCI NA KARIERĘ MIĘDZYNARODOWĄ

Sposób oceny wielkości wyniku uzyskanego przez osobę w Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową (SOKM) (24 itemy) wyzna-

czono przez obliczenie progów ocen metodą odchyłeń standardowych. Dla 24 pozycji i $N=437$ wynik maksymalny osiągnął 160, wynik min. 45. Skośność wyniosła .03, a kurtoza -.49. Wartości wyników uzyskane w teście przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.6 do -2.6. Błąd standardowy pomiaru w teście dla skośności wyniósł .23, a dla kurtozy -2.08. Oznacza to, że 99% wszystkich wyników osób badanych mieści się w przedziale 3 odchyłeń standardowych wokół średniej. Pierwszym krokiem wyznaczenia progów oceny jest zdefiniowanie 95% przedziału ufności dla wartości średniej. Dolna granica 95% przedziału ufności osiągnęła wartość 100, a górna granica – 104. Przedział wyników w granicach od 100 do 104 jest tym przedziałem, w którym wszystkie uzyskane wyniki w skali SOKM są traktowane jako średnie. Przedział ten jest podstawą wyjściową wyznaczenia następnych progów skali. Wartości poniżej jednego odchylenia standardowego wynoszące dla skali SOKM $Sd=22$ tworzą w efekcie następujące progi ocen:

Tabela 4. Progi ocen Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową (SOKM) (24 itemy łącznie)

| Nr prz. | Przedziały wyników | Ocena wyników | Interpretacja słowna |
|---------|--------------------|-----------------|---|
| 1. | pow. 148 | Bardzo wysokie | Wyniki wyrażające przekonanie jednostki, graniczące z pewnością, że posiada ona cechy charakteru i kompetencji stanowiące świadectwo jej predyspozycji, gotowości i determinacji do zrealizowania celów i zadań życiowych związanych z karierą za granicą, przybliżających ją w przyszłości do szczęścia życiowego i uwalniających od dotychczasowych stresorów codzienności. |
| 2. | 126 – 148 | Wysokie | Wyniki wyrażające bardzo silne przekonanie jednostki, że posiada ona cechy charakteru i kompetencji stanowiące świadectwo jej predyspozycji, gotowości i determinacji do zrealizowania celów i zadań życiowych związanych z karierą za granicą, przybliżających ją w przyszłości do szczęścia życiowego i uwalniających od dotychczasowych stresorów codzienności. |
| 3. | 104 – 126 | Ponadprzeciętne | Wyniki wyrażające ponadprzeciętne przekonanie jednostki, że posiada ona cechy charakteru i kompetencji stanowiące świadectwo jej predyspozycji, gotowości i determinacji do zrealizowania celów i zadań życiowych związanych z karierą za granicą, przybliżających ją w przyszłości do szczęścia |

| | | | |
|----|-----------|---------------------|--|
| | | | zyciowego i uwalniających od dotychczasowych stresorów codzienności. |
| 4. | 100 – 104 | Przeciętne | Wyniki wyrażające przeciętne przekonanie jednostki, że posiada ona cechy charakteru i kompetencji stanowiące świadectwo jej predyspozycji, gotowości i determinacji do zrealizowania celów i zadań życiowych związanych z karierą za granicą, przybliżających ją w przyszłości do szczęścia życiowego i uwalniających od dotychczasowych stresorów codzienności. |
| 5. | 78 – 100 | Poniżej przeciętnej | Wyniki wyrażające mniej niż przeciętne przekonanie jednostki, że posiada ona cechy charakteru i kompetencji stanowiące świadectwo jej predyspozycji, gotowości i determinacji do zrealizowania celów i zadań życiowych związanych z karierą za granicą, przybliżających ją w przyszłości do szczęścia życiowego i uwalniających od dotychczasowych stresorów codzienności. |
| 6. | 56 – 78 | Niskie | Wyniki wyrażające słabe przekonanie jednostki, że posiada ona cechy charakteru i kompetencje stanowiące świadectwo jej predyspozycji, gotowości i determinacji do zrealizowania celów i zadań życiowych związanych z karierą za granicą, przybliżających ją w przyszłości do szczęścia życiowego i uwalniających od dotychczasowych stresorów codzienności. |
| 7. | pon. 56 | Bardzo niskie | Wyniki wyrażające brak przekonania jednostki, że posiada ona cechy charakteru i kompetencje stanowiące świadectwo jej predyspozycji, gotowości i determinacji do zrealizowania celów i zadań życiowych związanych z karierą za granicą, przybliżających ją w przyszłości do szczęścia życiowego i uwalniających od dotychczasowych stresorów codzienności. |

Progi ocen dla Czynnika I – Akceptacja Kosztów (SOAK)

Dla 11 pozycji czynnika I *Akceptacja Kosztów* (SOAK) i $N=437$ wynik maksymalny wyniósł 77, a min. 15. Skośność wyniosła $-.06$, a kurtoza $-.81$. Wartości wyników uzyskane w czynniku I przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 1.1 do -2.54 . Błąd standardowy pomiaru w dla skośności wyniósł $-.52$, a dla kurtozy -3.5 . Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 49, górna -52 , a $Sd=14$. Progi ocen dla czynnika pierwszego przedstawione są syntetycznie w Tabeli 5.

**Tabela 5. Progi ocen czynnika I Akceptacja Kosztów (SOAK)
(dla 11 pozycji)**

| Nr prz. | Przedziały wyników | Ocena wyników | Interpretacja słowna |
|---------|--------------------|---------------------|---|
| 1. | pow. 66 | Wysokie | Wyniki świadczące o tym, że jednostka jest całkowicie przekonana, że posiada cechy charakteru, umiejętności i determinację do akceptacji kosztów pracy i życia za granicą. |
| 2. | 52 – 66 | Ponadprzeciętne | Wyniki świadczące o tym, że jednostka jest silnie przekonana, że posiada cechy charakteru, umiejętności i determinację do akceptacji kosztów pracy i życia za granicą. |
| 3. | 49 – 52 | Przeciętne | Wyniki świadczące o tym, że jednostka jest w sposób umiarkowany (przeciętny) przekonana, że posiada cechy charakteru, umiejętności i determinację do akceptacji kosztów pracy i życia za granicą. |
| 4. | 35 – 49 | Poniżej przeciętnej | Wyniki świadczące o tym, że jednostka jest mniej niż przeciętnie przekonana, że posiada cechy charakteru, umiejętności i determinację do akceptacji kosztów pracy i życia za granicą. |
| 5. | 21 – 35 | Niskie | Wyniki świadczące o tym, że jednostka jest słabo przekonana, że posiada cechy charakteru, umiejętności i determinację do akceptacji kosztów pracy i życia za granicą. |
| 6. | pon. 21 | Bardzo niskie | Wyniki świadczące o tym, że jednostka jest przekonana, że nie posiada cech charakteru, umiejętności i determinację do akceptacji kosztów pracy i życia za granicą. |

Progi ocen dla czynnika II – Gotowość do Podtrzymywania Wysiłku (SOPW)

Dla 6 pozycji czynnika II *Gotowość do Podtrzymywania Wysiłku* (SOPW) i $N=437$ wynik maksymalny wyniósł 41, a min 8. Skośność wyniosła .31, a kurtoza -.21. Wartości wyników uzyskane w czynniku II przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 3.28 do -2.4. Błąd standardowy pomiaru w czynniku drugim dla skośności wyniósł 2.6, a dla kurtozy -.89. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 21, a górna – 23 a $Sd=6$. Progi ocen dla czynnika drugiego przedstawione są syntetycznie w Tabeli 6.

Tabela 6. Progi ocen czynnika II Gotowość do Podtrzymywania Wysiłku (SOPW) (dla 6 pozycji)

| Nr prz. | Przedziały wyników | Ocena wyników | Interpretacja słowna |
|---------|--------------------|---------------------|---|
| 1. | pow. 35 | Bardzo wysokie | Wyniki świadczą o całkowitym przekonaniu jednostki, że posiada cechy charakteru, umiejętności, gotowość i niezbędną determinację do podtrzymywania wysiłku niezbędnego dla realizacji kariery za granicą. |
| 2. | 29 – 35 | Wysokie | Wyniki świadczą o bardzo silnym przekonaniu jednostki, że posiada cechy charakteru, umiejętności, gotowość i niezbędną determinację do podtrzymywania wysiłku niezbędnego dla realizacji kariery za granicą. |
| 3. | 23 – 29 | Ponadprzeciętne | Wyniki świadczą o ponadprzeciętnym przekonaniu jednostki, że posiada cechy charakteru, umiejętności, gotowość i niezbędną determinację do podtrzymywania wysiłku niezbędnego dla realizacji kariery za granicą. |
| 4. | 21 – 23 | Przeciętne | Wyniki świadczą o przeciętnym przekonaniu jednostki, że posiada cechy charakteru, umiejętności, gotowość i niezbędną determinację do podtrzymywania wysiłku niezbędnego dla realizacji kariery za granicą. |
| 5. | 15 – 21 | Poniżej przeciętnej | Wyniki świadczą o mniej niż przeciętne przekonaniu jednostki, że posiada cechy charakteru, umiejętności, gotowość i niezbędną determinację do podtrzymywania wysiłku niezbędnego dla realizacji kariery za granicą. |
| 6. | 9 – 15 | Niskie | Wyniki świadczą o słabym przekonaniu jednostki, że posiada cechy charakteru, umiejętności, gotowość i niezbędną determinację do podtrzymywania wysiłku niezbędnego dla realizacji kariery za granicą. |
| 7. | pon. 9 | Bardzo niskie | Wyniki świadczą o braku przekonania jednostki, że posiada cechy charakteru, umiejętności, gotowość i niezbędną determinację do podtrzymywania wysiłku niezbędnego dla realizacji kariery za granicą. |

Progi ocen dla czynnika III – Fascynacja Wyzwaniami (SOFW)

Dla 3 pozycji czynnika III *Fascynacja Wyzwaniami* (SOFW) i $N=437$ wynik maksymalny wyniósł 21, a min 2. Skośność wyniosła .2, a kurtoza -.8. Wartości wyników uzyskane w czynniku III przez poszczególne

osoby przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.0 do -1.82. Błąd standardowy pomiaru dla skośności wyniósł 1.8, a dla kurtozy -3.5. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 10, górna – 11, a $Sd=5$. Progi ocen dla czynnika trzeciego przedstawione są syntetycznie w Tabeli 7.

Tabela 7. Progi ocen czynnika III Fascynacja Wyzwaniami (SOFW) (dla 3 pozycji)

| Nr prz. | Przedziały wyników | Ocena wyników | Interpretacja słowna |
|---------|--------------------|---------------------|--|
| 1. | pow. 21 | Bardzo wysokie | Wyniki świadczące o całkowitej fascynacji jednostki cechami charakteru, umiejętnościami i celami związanymi z karierą za granicą. |
| 2. | 16 – 21 | Wysokie | Wyniki świadczące o bardzo silnej fascynacji jednostki cechami charakteru, umiejętnościami i celami związanymi z karierą za granicą. |
| 3. | 11 – 16 | Ponadprzeciętne | Wyniki świadczące o ponadprzeciętnej fascynacji jednostki cechami charakteru, umiejętnościami i celami związanymi z karierą za granicą. |
| 4. | 10 – 11 | Przeciętne | Wyniki świadczące o przeciętnej fascynacji jednostki cechami charakteru, umiejętnościami i celami związanymi z karierą za granicą. |
| 5. | 5 – 10 | Poniżej przeciętnej | Wyniki świadczące o mniej niż przeciętnej fascynacji jednostki cechami charakteru, umiejętnościami i celami związanymi z karierą za granicą. |
| 6. | pon. 5 | Niskie | Wyniki świadczące o bardzo słabej lub braku fascynacji jednostki cechami charakteru, umiejętnościami i celami związanymi z karierą za granicą. |

Progi ocen dla czynnika IV – Determinacja w Realizacji Celu (SODR)

Dla 4 pozycji czynnika IV Determinacja w Realizacji Celu (SODR) i $N=437$ wynik maksymalny wyniósł 28, a min 5. Skośność wyniosła -0.47, a kurtoza -3. Wartości wyników uzyskane w czynniku III przez poszczególne osoby przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.1 do -3.0. Błąd standardowy pomiaru w czynniku

III dla skośności wyniósł -3.99, a dla kurtozy -1.18. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 18, a górna – 19, a $Sd=4$. Progi ocen dla czynnika czwartego przedstawione są syntetycznie w Tabeli 8.

Tabela 8. Progi ocen czynnika IV Determinacja w Realizacji Celu (SODR) (dla 4 pozycji)

| Nr prz. | Przedziały wyników | Ocena wyników | Interpretacja słowna |
|---------|--------------------|---------------------|---|
| 1. | pow. 27 | Bardzo wysokie | Wyniki świadczące o całkowitej determinacji jednostki do zrealizowania kariery za granicą. |
| 2. | 23 – 27 | Wysokie | Wyniki świadczące o bardzo silnej determinacji jednostki do zrealizowania kariery za granicą. |
| 3. | 19 – 23 | Ponadprzeciętne | Wyniki świadczące o ponadprzeciętnej determinacji jednostki do zrealizowania kariery za granicą. |
| 4. | 18 – 19 | Przeciętne | Wyniki świadczące o przeciętnej determinacji jednostki do zrealizowania kariery za granicą. |
| 5. | 12 – 18 | Poniżej przeciętnej | Wyniki świadczące o mniej niż przeciętnej determinacji jednostki do zrealizowania kariery za granicą. |
| 6. | 8 – 12 | Niskie | Wyniki świadczące o słabej determinacji jednostki do zrealizowania kariery za granicą. |
| 7. | pon. 8 | Bardzo niskie | Wyniki świadczące o bardzo słabej lub braku determinacji jednostki do zrealizowania kariery za granicą. |

MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA SKALI OTWARTOŚCI NA KARIERĘ MIĘDZYNARODOWĄ

Istnieją trzy możliwości wykorzystania Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu pełnego zestawu 24 stwierdzeń. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik otwartości, rozumianej jako osobowościowej tendencji do akceptacji nowych doświadczeń życiowych, polegającej na gotowości do realizacji kariery w innych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, niż kariera w kraju.

Drugi sposób polega na zastosowaniu zestawu 24 stwierdzeń w celu wydobycia struktury czynnikowej motywacji. W tym modelu badań uzyskuje się cztery niezależne wskaźniki. Jeden charakteryzuje gotowość

jednostki do akceptacji potencjalnych kosztów związanych z wyjazdem za granicę. Drugi wskaźnik charakteryzuje gotowość jednostki do podtrzymywania wysiłku w realizacji głównego celu, jakim jest kariera za granicą. Trzeci wskaźnik charakteryzuje motywację jednostki przejawiającą się w jej fascynacji wyzwaniami, jakie niesie ze sobą praca poza krajem. Czwarty i ostatni wskaźnik charakteryzuje determinację jednostki w realizacji celu tj. realizowania kariery za granicą. Ten typ analizy pozwala, po pierwsze, na uzyskanie profilu bądź struktury elastyczności jednostki w konfrontacji z nowymi doświadczeniami życiowymi, jakie niewątpliwie niesie ze sobą separacja od miejsca zamieszkania, miejsca urodzenia, rodziny, własnej kultury i środowiska społecznego, do którego dopasowane były wszystkie dotychczasowe nawyki i kompetencje życiowe jednostki.

Ostatni, trzeci sposób wykorzystania Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową polega na zastosowaniu poszczególnych podskal jako niezależnych testów otwartości, elastyczności i recepcyjności jednostki na osobiste i zawodowe funkcjonowanie poza granicami kraju i dotychczasowego środowiska życia. Ten ostatni sposób wykorzystania skali może być zastosowany bądź w sytuacji specyficznych potrzeb, bądź w sytuacji określonych ograniczeń czasowych w przeprowadzeniu badania przez użycie pełnego zestawu pytań.

LITERATURA

- Adler, N.J. (2001). *International dimensions of Organizational Behavior*. Washington DC.: American Psychological Association – South-Western College Publishing.
- Arnett J.J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Chapman.
- Arthur, M.B., Rosseau, D.M. (red.). (1996) *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M.B., Inkson, K., Pringle, J.K. (1999). *The new carrers. Individual action and economic change*. London: Sage.
- Bandura, A. (1997). *Self- efficacy. The exercise of control*. New York.
- Bandura A., 2002: Growing primacy of human agency in adaptation and change in the electronic era. *European Psychologists*, 7, 1, 2–16.
- Bandura A., Locke E.A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1, 87-99.

- Bańka, A. (1997). Cognitive and behavioral correlates of transcultural integration in work and organization. *Mental Changes*, 3, 7–16.
- Bańka, A. (2004a). Teorie transnarodowego poradnictwa zawodowego z perspektywy wielokulturowej. W: A. Bańka, B.J. Erterl (red.), *Transnarodowe poradnictwo zawodowe. Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa* (s. 67–90) Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bańka, A. (2004b). Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej. W: K. Popiołek (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni pracy i bezrobocia. Chocim XL VII, T. 2 (23)* (s. 9–32). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2005a). Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny. W: Bańka, A. (red.), *Psychologia jakości życia*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2005b). Theory into practice of school to work transition: Promises and challenges for transnational vocational counseling. W: P. Härtel, C. Noworol, A. Bańka, R. Kremser, R. (red.), *Transition to the world of work*. (s. 9–44). Kraków – Gratz: Uniwersytet Jagielloński.
- Bańka, A. (2005c). *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Proaktywności w Karierze*. Poznań: Studio Print-B.
- Bańka, A. (2005d). *Poczucie samoskuteczności w Karierze. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Poczucia Skuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Poznań: Studio Print-B.
- Bańka, A. (2005e). *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne, konstrukcja oraz walidacja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*. Poznań: Studio Print-B.
- Bańka, A. (2005f w druku). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.), *Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A., Erterl, B.J. (red.). (2004). *Transnational vocational counselling. A modular post-graduate programme for vocational counsellors in the field of Euroguidance*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bretherton, I., Munholland, K. (1999). Internal working models in attachment relationships. W: J. Cassidy, P. Shaver, P. (red.), *Handbook of attachment. Theory, research, and clinical applications* (s. 89–114). New York: The Guilford Press.
- Bridges, W. (1995). *Jobshift: How to prosper in a workplace without jobs*. London: Nicholas Bradley.

- Cantor, N., Norem, J.K., Langston, C.A., Zirkel, S., Fleeson, W., Cook-Flanagan, C. (1991). Life tasks and daily life experience. *Journal of Personality*, 59, 425–451.
- Day, S.X., Rounds, J. (1998). Universality of vocational interest structure among racial and ethnic minorities. *American Psychologist*, 53, 7, 728–736.
- Feather, N. T. (1995). Values, Valences, and Choice: The Influence of Values on the Perceived Attractiveness and Choice of Alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 6, 1135–1151.
- Flynn, F.J. (2005). Having an Open Mind: The Impact of Openness to Experience on Interracial Attitudes and Impression Formation. (By: Source:) *Journal of Personality And Social Psychology*, 88, 5, 816–826.
- George, J.M., Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 513–524.
- Goldberg, L. (1990). An alternative description of personality. The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229.
- Gottfredson, G.D., Jones, E.M., Holland, J.L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five Robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 4, 518–524
- Kadzikowska-Wrzosek, R. (2004). Pewni siebie są skuteczni. *Charaktery*, 4, 19–20.
- Komiya, N., Good, G., Sherrod, N. (2000). Emotional openness as a predictor of college students' attitudes toward seeking psychological help. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 1, 138–143.
- Leary, M., Kowalski, R.M. (2001). *Lęk społeczny*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Lent, R.W., Brown, S.D., 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., Hackett, G. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 4.
- Lent, Robert W., Brown, Steven D. (2003). Relation of Contextual Supports and Barriers to Choice Behavior in Cognitive Models. *Journal of Counseling Psychology*. 50, 4,
- Liberman, N., Chen, Idson, L., Camacho, C.J., Higgins, E.Y (1999). Promotion and Prevention Choices Between Stability and Change. *Journal of Personality And Social Psychology*, 77, 6, 1135–1145
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Locke, E.A. (1995). Beyond determinism and materialism, or isn't it time we took consciousness seriously? *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 26, 265–273.
- Locke, E.A. (1997). The motivation to work: What we know. W: M. Maehr, P. Pintrich (red.), *Advances in motivation and achievement* (t. 10, s. 375–412). Greenwich, CT: JAI Press.)
- Markus, H., Kitayama, S. (1991). Culture and self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
- Mądrzycki, T. (2002). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- McCrae, R.R. (1996). Social Consequences of Experiential Openness. *Psychological Bulletin*, 120, 3, 323–337.
- Mikulincer, M., Arad, D. (1999). Attachment working models and cognitive openness in close relationships: A test of chronic and temporary accessibility effects. *Journal of Personality And Social Psychology*, 77, 4, 710–725.
- Orłowski, K. (2001). *Zastosowanie pakietu Statistica w analizie wyników badań społecznych*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Pervin, L.A., John, O.P. (2002). *Osobowość: teoria i badania*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Prenda, K.M.; Lachman, M.E. (2001). Planning for the Future: A Life Management Strategy for Increasing Control and Life Satisfaction in Adulthood. *Psychology and Aging*, 16, 2, 206–216.
- Robitschek, C. (2003). Validity of personal growth initiative scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4, 496–502.
- Sagiv, L., Schwartz, S.H. (1998). Determinants of readiness for out-group social contact: Dominance relations and minority group motivations. *International Journal of Psychology*, 33, 5, 313–324.
- Simonton, D.K. (1997). Foreign Influence and National Achievement: The Impact of Open Milieus on Japanese Civilization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1, 86–90.
- Seligman, M.E.P., Park, N., Peterson, C. (2005). Positive psychology progress. *American Psychologist*, 60, 50, 410–421.
- Tharneau, P. (2003). The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 76, 489–515.
- Triandis, H.C. (1996). The psychological measurement of cultural syndromes. *American Psychologist*, 51, 407–415.
- Vaidya, J.G.; Gray, E.K.; Haig, J., Watson, D. (2002). On the Temporal Stability of Personality: Evidence for Differential Stability and the Role of Life Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 4, 4.

- Vivero, V.N., Jenkins, S.R. (1997). Existential hazards of the multicultural individual: Defining and understanding „cultural homelessness”. *Cultural and Ethnic Minority Psychology*, 5, 1, 6–26.
- Wanberg, Connie R.; Banas, Joseph T (2000) . Predictors and Outcomes of Openness to Changes in a Reorganizing Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 1, 132–142.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R., Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 85, 4, 491–503.
- Zakrzewski, J. (1987). Poczucie skuteczności a samoregulacja zachowania. *Przegląd psychologiczny*, 3, 661–666.
- Zamarripa, M.X., Wampold, B.E., Gregory, E. (2003). Male gender role conflict, depression and anxiety: Clarification and generalizability to women. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 3, 333–338.