

Analiza trafności Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej

Paweł Miąsek*

Instytut Psychologii Uniwersytetu Śląskiego, Katowice

THE ANALYSIS OF CONSTRUCT VALIDITY OF THE ACHIEVEMENT MOTIVATION SCALE
IN TRANSNATIONAL CAREER

This research was conducted to concentrate on the analysis of construct validity of the Achievement Motivation Scale in International Career (Bańka, 2005). The relevance was verified by 10 research tools correlated with the Achievement Motivation Scale. This paper attempts to discover the relationship between a desire to travel abroad in terms of self-realisation there and 3 dimensions: social, behaviour and personal. The research examined some students, of age 20–30, whose pursuit of an international career was analysed in general and in detail on 4 components: aspiration to achieve perfection through competition and comparison with others, concentration on internal motivation to gain and deepen knowledge, failure avoidance in fear of negative assessment by others, failure avoidance in fear of self-negative assessment. This is exploratory research, its results indicate future potential exploration and current, wide usefulness in the transnational vocational counselling.

Termin motywacja oznacza w psychologii niezaspokojoną potrzebę, popęd czy pragnienie, kierujące działalność człowieka na określony cel. Motywacja osiągnięć natomiast definiowana jest jako potrzeba wykonania czynności tak szybko i dobrze jak to jest tylko możliwe w celu osiągnięcia bądź przekroczenia wysokich standardów (Boski, 1980; Bańka, 2005). Na przestrzeni lat definicja motywacji osiągnięć była wielokrotnie zmieniana i modyfikowana przez różnych badaczy. Do literatury pojęcie motywacji osiągnięć zostało wprowadzone przez Henry'ego Murray'a (1938), który pozostając pod wpływem teorii Lewina przeprowadził badania na grupie studentów, i jako pierwszy sformułował definicję „teorii potrzeb” (Murray, 1938, s. 123–124) oraz narzędzie do badania osobowości i motywacji w postaci Testu Apercpcji Tematycznej.

David McClelland opierając się na koncepcji Maxa Webera, zakładającej wpływ religii protestanckiej na rozwój kapitalizmu w krajach Europy

zachodniej (Boski, 1980), za pomocą TAT przeprowadził badania, mające na celu sprawdzenie związku pomiędzy siłą motywu osiągnięć w różnych społeczeństwach, a wynikami pracy, jakie osiągają. W ich efekcie prac badawczych sformułowana została teza, iż fazę wyższego rozwoju ekonomicznego, poprzedza wyższy poziom orientacji członków społeczeństwa na osiągnięcia, a więc wyższy poziom potrzeby osiągnięć. Rezultaty badań pozwoliły również na opracowanie wielu wskaźników opisujących ludzkie zachowania. Tym, na którym skupił swoją uwagę McClelland była „potrzeba osiągnięć” (*need for achievement*), tj. zmienna odzwierciedlająca różnice w wadze, jaką przywiązuje jednostka do planowania i wysiłku wkładanego w osiągnięcie celów (Zimbardo, 1999, s. 461).

Niewątpliwą zasługą dla rozwoju teorii motywacji miała się okazać rozwijana przez J.W. Atkinsona (1958) koncepcja motywacji zdeterminowanej przez oczekiwania, a nie jak do tej pory przez potrzeby. Teoria Atkinsona „Oczekiwanie × Wartość” jest próbą spojrzenia na potrzebę osiągnięć w szerszej perspektywie. Przy analizie motywacji przyjął on koncepcję człowieka jako jednostki bezstronnej i wszystkowiedzącej, racjonalnie wybierającej cele

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Paweł Miąsek, Instytut Psychologii UŚ, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice. e-mail:pmiasek@us.edu.pl

i kalkulującej ich wartość, oraz prawdopodobieństwo ich zdobycia. Atkinson założył, że na podstawie 3 wzorów, jakie zaproponował, możemy przewidzieć: czy człowiek podejmie się danego zadania? oraz na jakim poziomie trudności dana jednostka wybierze zadanie? (Madsen, 1980). Teoria „oczekiwanie \times wartość” rozbudowana przez Atkinsona, w rezultacie przyjęła następujący kształt: „oczekiwanie” zastąpione zostało przez „prawdopodobieństwo”, natomiast „wartość” rozbita na „motyw” (czyli potrzebę) oraz „podniecie” (czyli gratyfikację). Jak wskazuje Czarniawska (1980, s. 42) teorie oczekiwania różnie formułowane przez autorów, są w zasadzie do siebie podobne, a różnice sprowadzają się głównie do rozbieżności terminologicznych. Wszystkie one operują pojęciem wartości obiektu i oczekiwania tj. prawdopodobieństwa ich zdobycia, jak również zakładają tendencję do działania uzależnioną od siły oczekiwania i przynoszącą w rezultacie zyski lub straty.

W Polsce koncepcja motywacji osiągnięć rozwijana była m.in. przez Z. Skornego (1980) i koncentrowała się wokół dwóch pojęć aspiracji – jednego rozumianego jako poziom wykonania działania, drugiego jako cel podjętych działań (Skorny, 1980). Aspiracje według autora uzależnione są od 8 kryteriów: poziom wykonania danego zadania, relacji do możliwości jego osiągnięcia, związku z działaniem, okresu realizacji, ruchliwości, związku ze świadomością, przedmiotem i treścią.

Nowsze koncepcje motywacji osiągnięć koncentrują się na innych pojęciach, takich jak kompetencje (*competencies*) oraz motywacja unikania celu i zbliżania się do celu (*approach and avoidance motivation*) (Elliot, McGregor, 1999; Elliot, McGregor, Gable, 1999; Elliot, 1997, 1999; Elliot, Church, 1997; Elliot i in., 2001) czy pojęcie ustanawiania celu (*goal setting*) (Elliot, Harackiewicz, 1994). Do tego typu nowych teorii zaliczyć można hierarchiczną czteroczynnikową koncepcję motywacji osiągnięć Elliota i McGregora (2001) oraz Elliota i Thrasha (2001). Konstruktem teoretycznym motywacji osiągnięć w hierarchicznym modelu motywacji osiągnięć polegającym na zbliżaniu się do celu i unikaniu celów (*hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation*) opera się na wyróżnieniu dwóch wymiarów kompetencji, a co za tym idzie motywów osiągnięć. Kompetencje rozpatrywane są w wymiarze definicyjnym i wartościującym. Definicjny wymiar kompetencji dzieli je na dwa rodzaje: „kompetencje normatywne”, oraz „kompetencje intrapersonalne”, czyli środowiskowe bądź osobiste. Wartościujący wymiar kompetencji wyróżnia natomiast: „kompetencje pozytyw-

ne” oraz „kompetencje negatywne”, czyli dążenie do celów bądź unikanie ich realizacji.

Krzyżując ze sobą wymiar wartościujący i definicyjny autorzy otrzymali matrycę czterech rodzajów motywów: motywy zorientowane na osiągnięcie mistrzostwa jako drogi do sukcesu, motywy zorientowane na uniknięcie mistrzostwa jako obawy przed możliwą porażką, motywy zorientowane na wykonanie jakiegoś zadania na poziomie odnoszącym się do standardu wykonania tego samego zadania przez innych, motywy zorientowane na unikanie wykonania zadania z powodu obawy przed kompromitacją w oczach innych (Harackiewicz, Elliot, 1993, 1998).

MOTYWACJA OSIĄGNIĘĆ W KARIERZE MIĘDZYNARODOWEJ

W dobie XXI wieku świat zaczyna się kurczyć, co pociąga za sobą nowe zjawiska, takie jak transnacionalizacja rynków pracy czy globalizacja pracy i kariery (Bańka, 2006c). Młodzi ludzie coraz częściej i chętniej decydują się na realizowanie swojej kariery poza granicami państwa, widząc w innym kraju lepsze możliwości rozwoju, lepsze perspektywy finansowe, wyższy prestiż, jaki niesie ze sobą praca w renomowanych firmach czy instytucjach międzynarodowych (Bańka, 2006b). Młodzi ludzie na całym świecie wyjeżdżają za granicę, kierując się dążeniami i potrzebami osiągnięć, których, w ich mniemaniu, nie mogą realizować na ustalonym przez siebie bądź przez innych poziomie w kraju urodzenia i zamieszkania, decydują się na planowanie swoich ścieżek życia w szerszym międzynarodowym kontekście (Tharenou, 2003).

Motywacje wyjazdowe ludzi poza granice własnego kraju, najogólniej dzielą się na dwie kategorie – „odyseuszy pracy” i „nomadów pracy” (Bańka, 2006b). W pierwszej kategorii znajdują się osoby, które międzynarodowy wymiar swojej kariery życiowej traktują w kategoriach motywacji osiągnięcia władzy nad innymi ludźmi (Tharenou, 2003), natomiast w drugiej – osoby motywowane głównie chęcią zdobycia lepszych warunków zatrudnienia (Boneva i in., 1998). Skala obecnych wyjazdów za granicę wśród ludzi młodych jest tak duża, iż powszechnie zadawane jest pytanie: Jakie są możliwe skutki przemieszczeń międzykulturowych na tożsamość i integrację osobową jednostki (Bokszanski, 2006; Hermans, 2000). Aby móc odpowiedzieć na postawione pytanie, najpierw trzeba odpowiedzieć sobie: Co motywuje ludzi do planowania życia w wymiarze globalnym i jaka jest struktura tych dążeń? W celu poszukiwania odpowiedzi na ostat-

nie pytanie skonstruowana została Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej (SMOKM)¹ (Bańka, 2005).

Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej odwołuje się do wspomnianych wyżej hierarchicznych modeli motywacji osiągnięć, polegających na zbliżaniu się do celu lub unikaniu celów, takich jak czteroczynnikowa teoria motywacji osiągnięć Elliota i McGregor'a (2001). Celem skonstruowanego narzędzia jest analizowanie motywacji osiągnięć z perspektywy aspiracji młodych Polaków do planowania życia i rozwoju zawodowego poza granicami kraju, z punktu widzenia poglądów jednostki, dotyczących tego, co ona czynić powinna, by w życiu móc osiągać szczęście i unikać cierpienia. Skala przeznaczona jest do badania osób między 20–30 rokiem życia. Mierzy ona siłę dążenia do wyjazdu za granicę i realizowania tam podstawowych celów życiowych związanych z rozwojem osobistym i realizowania tam podstawowych zadań życiowych związanych z a) pracą, b) rodziną c) czasem wolnym i rekreacją” (Bańka, 2005).

Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej składa się z czterech podskal, które są czterema rodzajami miar: 1 – Miarą dążenia do doskonałości, tj. zdolności zwiększania perfekcjonizmu w zakładanych oraz wykonywanych zadaniach życiowych poprzez konkurowanie i realizowanie porównań z innymi. Tego typu motywacja, jest typem motywacji społecznej. Wyraża się w przekonaniu o możliwości podolania konkurencji społecznej i oczekiwanych z tego tytułu korzyściach wewnętrznych oraz zewnętrznych. 2 – Miarą nastawienia na realizację motywacji wewnętrznej, której celem jest zrozumieć, zdobyć i pogłębić wiedzę. W motywacji wewnętrznej realizowane są cele i zadania życiowe przynoszące przyjemność z samego faktu ich wykonania. Jednostka kieruje się kryteriami osobistymi przy rozwoju, a nie społecznymi. Racjonalność wyjazdu uzasadniona jest chęcią samorealizacji i zbliżenia się do najwyższych standardów. 3 – Miarą postawy unikowej (łękowej) przed porażką w znaczeniu negatywnej oceny w oczach innych. Motywacja unikowa opiera się na lęku ludzi przed utratą szacunku społecznego. Wyjazd z kraju za granicę jest więc dążeniem do unikania utraty szacunku nie tylko w oczach rodziny czy społeczności lokalnej, ale również urzędników państwowych, służb zatrudnienia, realnych i potencjalnych pracodawców. 4 – Miarą postawy unikowej (łękowej)

przed porażką w znaczeniu negatywnej oceny w oczach własnych. Ten rodzaj motywacji unikowej opiera się na lęku ludzi przed utratą szacunku wobec własnej osoby w realizacji zadań związanych z motywami wewnętrznymi. W tym przypadku decyzja lub zamiar wyjazdu za granicę jest rezultatem lęku przed antycypowaną porażką, jaka nastąpiłaby w wyniku pozostania w kraju i narażenia się na frustrację niespełnienia zakładanych celów życiowych i rozwojowych.

Skala zawiera 36 pozycji mających postać pozytywnych stwierdzeń, takich jak: „Rozważam możliwość wyjazdu za granicę, gdyż jestem pewien, że kariera międzynarodowa pozwoli mi w konfrontacji z innymi, lepiej wykazać swoją wartość.”, „Moim rozmyślaniom o karierze zagranicznej często towarzyszy myśl, by jednak zrezygnować po to by „zostać kimś” tu w kraju.”, „Myślę, że warto przymierzyć się do pracy za granicą, ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych.”. Osoby badane na siedmiostopniowej skali typu Likerta proszone są o wyrażenie swoich odczuć postaw i dylematów jakie dotyczą osób podejmujących lub rozważających planowanie swojej ścieżki zawodowej na arenie międzynarodowej. Przeprowadzone badania metodą test-retest pozwoliły ustalić rzetelność (stabilność bezwzględna) narzędzia współczynnikiem a Cronbacha na poziomie $r=.872$. Zbadano dwukrotnie grupę 120 studentów z dwutygodniowym odstępem pomiędzy badaniami.

Skala SMOKM zawiera cztery empirycznie wyodrębnione czynniki jako podskale. Ogólnie skala charakteryzuje się wysoką rzetelnością – a Cronbacha wynosi .931.

W czynniku pierwszym, który nazwano „Unikanie Porażki w Realizacji Celów Samych w Sobie” znalazło się 13 pozycji, które wyjaśniają 31% wariancji testu. Pozycje wchodzące w skład tego czynnika wskazują na cele wewnętrzne, które jednostka uważa, że może zrealizować jedynie poprzez wyjazd za granicę, i tym sposobem osiągnąć w życiu szczęście i uniknąć cierpienia. Innymi słowy wyjazd i kariera zawodowa za granicą są postrzegane jako sposób na uniknięcie porażki w realizacji celów i zadań życiowych, które jednostka uznaje za najważniejsze elementy definiujące jej osobę. Przykładowe pozycje składające się na czynnik pierwszy to: „Rozważam możliwość pracy za granicą, gdyż czułbym się poniżony przed samym sobą tym, że w kraju pozostają dla mnie jedynie te prace, które nie mają nic wspólnego z moimi dotychczasowymi celami życiowymi.”, „Rozważam możliwość pracy

¹ W artykule przyjęto skrót SMOKM na oznaczenie Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej ze względu na częstotliwość powtarzającego się określenia.

za granicą, gdyż chcę uniknąć wstydu związanego z tym, że mógł(a)bym w kraju być zmuszony(a) wykonywać prace poniżej moich możliwości i ambicji.” Ładunki czynnikowe, które weszły w skład czynnika pierwszego, tj. Unikania Porażki w Realizacji Celów Samych w Sobie mieszczą się w granicach od .32 do .78, a skumulowany wskaźnik wariancji wyjaśnionej wynosi 31%.

Czynnik drugi wyjaśniający 9,6% wariancji to „Dążenie do Doskonałości w Realizacji Celów Społecznych”. Składa się on ze 9 stwierdzeń, takich jak: „Moim rozmyślaniami o karierze zagranicznej często towarzyszy myśl, by jednak zaryzykować po to, aby zostać kimś.”, „Kariere za granicą widzę jako szansę zrealizowania moich aspiracji wybiecia się ponad innych.”. Twierdzenia te opisują cele, jakie jednostka zamierza zrealizować poprzez wyjazd za granicę. Wyrażają one przekonania odnoszące się do możliwości podolania konkurencji społecznej i oczekiwanych z tego tytułu korzyści wewnętrznych (rozwojowych i psychicznych) oraz zewnętrznych (materialnych).

Czynnik trzeci noszący nazwę „Nastawienie na Samorealizację i Perfekcjonizm” wyjaśnia 4,6% wariancji i obejmuje 8 pozycji, takich jak: „Jestem w stanie pracować za granicą jakiś czas za bardzo niskie wynagrodzenie, w zamian za doświadczenie przybliżające mnie do spełnienia moich pasji.”, „Chciał(a)bym, aby moja pierwsza praca po studiach miała miejsce za granicą, gdyż w ten sposób będę mógł(a) sprawdzić i realnie ocenić, co we mnie wymaga dalszego doskonalenia”. Twierdzenia te uzasadniają racjonalność decyzji wyjazdu za granicę z punktu widzenia potrzeby samorealizacji i zbliżenia się do najwyższych standardów (perfekcjonizmu).

Czynnik czwarty wyjaśniający 4,5% wariancji nazwany został „Unikanie Utraty Szacunku w Oczach Innych”. Obejmuje 6 stwierdzeń dotyczących kosztów pozostawania w kraju, a więc przedstawiających motywy unikania utraty szacunku w oczach innych jako podstawowy wyznacznik decyzji wyjazdu za granicę. Przykładowe pozycje to: „Rozważam możliwość pracy za granicą, gdyż chcę zrobić wszystko by uniknąć wrażenia, że nie chcę lub nie jestem zdolny zapewnić mojej rodzinie godziwego statusu majątkowego”, „Widzę sens zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji głównie w tym, by mieć możliwość wyjazdu z kraju i tym sposobem uniknięcia oceny mojej wartości zawodowej przez tych, którzy nie mają o tym żadnego pojęcia”.

CEL BADAŃ

Badania przedstawiane w tym artykule koncentrują się na analizie właściwości psychometrycznych SMOKM z punktu widzenia trafności kryterialnej ze zmiennymi, których konstrukty teoretyczne są korelatami motywacji osiągnięć w trzech wymiarach funkcjonowania człowieka: społecznym, osobowościowym i zachowania. Wymiar społeczny analizowany jest w perspektywie: koncepcji kulturowego samoodłączenia (*cultural estrangement*) Schoolera i Kohna (1983) oraz przywiązania do miejsca (*place attachment*) Williams, Vaske (2003). Wymiar osobowości analizowany jest z perspektywy: koncepcji zasobów (*resources*) Diennera i Fujita (1995), samooceny (*self-esteem*) w ujęciu Rosenberga (1965), orientacji życiowej (*life orientation*) Scheiera, Carvera i Bridgesa (1994) i poczucia bezsilności (*powerlessness*) Deana (1961), koncepcji umiejscowienia kontroli Rottera (1966). Wymiar zachowania z perspektywy: stylów radzenia sobie (*style of coping*) Heppnera, Cooka, Wrighta i Jonsona (1995), ogólnych aspiracji życiowych (*Index Life Aspiration*) Kassera i Ryana (1993) oraz koncepcji poczucia samoskuteczności.

Zasoby (resources). Koncepcja zasobów (Diener, Fujita, 1995) zakłada związek pomiędzy ilością zasobów, ich natężeniem, a realizacją i umiejętnością zaspokajania swoich potrzeb fizycznych jak i psychicznych. Zasoby osobowe jednostki są kluczowymi czynnikami warunkującymi osiąganie przez nią kompetencji i biegłości w danej dziedzinie. Zasadne wydaje się zatem twierdzenie iż osoby o wysokiej motywacji osiągnięć chcąc konfrontować się z najwyższymi standardami powinny dużą wagę przywiązywać do osiągania kompetencji i biegłości w zakresie swoich cech istotnych przy obieraniu ścieżki kariery za granicą.

Poczucie samoskuteczności. Samoskuteczność rozumiana jest jako subiektywne poczucie wpływu na własną przyszłość oraz poczucie pewności, że zamierzenia związane z zawodem, zostaną przez nie, zrealizowane. Osoby zorientowane na motywację osiągnięć w karierze międzynarodowej powinny mieć sprecyzowane zamierzenia wobec celów, jakie chcą podejmować oraz pewność, że będą w stanie im podoląć.

Aspiracje życiowe. W ujęciu Kassera i Ryana (1993) rozumiane są jako suma czterech konstruktywów teoretycznych: samoakceptacja (*self-acceptance*), uczucia afiliatywne, uczucia społeczne (*community feelings*), sukces finansowy (*financial success*). Łącznie stanowią one pełną listę wymiarów, w jakich człowiek może się realizować (Kas-

ser, Ryan, 1993). Samoakceptacja (*self-acceptance*) rozumiana jest jako dążenie do autonomii, poczucia własnej wartości oraz dążenie do własnego rozwoju psychicznego. Uczucia afiliatywne (*affiliation*) rozumiane są jako obawa o życie rodzinne i przyjaciół. Uczucia społeczne (*community feelings*) rozumiane jako troska o czynienie świata lepszym jedynie poprzez działanie (altruizm, zaangażowanie). Sukces finansowy – rozumiany jest jako aspiracja do zaspokajania potrzeby bogactwa i sukcesu materialnego. Zakłada się zatem, iż osoby o motywacji osiągnięć zdeterminowane do wyjazdu za granicę chcąc prawidłowo funkcjonować muszą być autonomiczne w podejmowaniu decyzji odnośnie własnego rozwoju czy zorientowane na osiąganie zadowalających gratyfikacji za swoją pracę. Pozostałe dwa konstrukty aspiracji życiowych zdają się mieć mniejsze znaczenie przy motywacji do podejmowania kariery międzynarodowej, aczkolwiek zasadnym wydaje się twierdzenie, iż obawa o życie rodzinne i przyjaciół, może w znaczący sposób osłabić takie dążenia. Podobnie, jeżeli wyjazd zagraniczny uniemożliwi nam „troskę o czynienie świata lepszym” może to wpłynąć na podjęcie negatywnej decyzji odnośnie wyjazdu.

Przywiązanie do miejsca (place attachment). Przywiązanie do miejsca (Williams, Vaske 2003) jest istotnym wskaźnikiem tożsamości i zależności człowieka. Przywiązanie do miejsca rozpatrywane jest na dwóch płaszczyznach: jako „funkcjonalne przywiązanie”, a więc zatopienie człowieka w fizycznych charakterystykach otoczenia oraz „tożsamość miejsca”, czyli przywiązanie emocjonalne (Bańka, 2006b). Celem badań jest zatem założenie, iż osoby o motywacji osiągnięć ukierunkowanej na dążenie do realizacji swojej kariery zawodowej za granicą, będą słabo funkcjonalnie przywiązane do miejsca, ponieważ wyjeżdżają właśnie po to, aby poprawić swoje możliwości zaspokajania pożądanej aktywności. Jeżeli chodzi o tożsamość miejsca autor zakłada, że osoby wyjeżdżające czasowo zagranicę w celu realizacji motywacji osiągnięć ukierunkowanej na karierę międzynarodową, będą miały stałe poczucie tożsamości miejsca, a więc będą przywiązane emocjonalnie do kraju urodzenia czy swojej społeczności lokalnej.

Style radzenia sobie (style of coping). Konstrukty Heppnera i Krauskopfa (1987) rozumiany jest jako świadoma sekwencja poznawczych, bądź emocjonalnych czynności, ukierunkowanych na adaptację do wymagań środowiskowych i osobistych, bądź ukierunkowanych na realizację celu. Zakłada się zatem, iż osoby o motywacji osiągnięć nastawionej na realizowanie swojej kariery za granicą, będą

w sposób znaczący wykazywały się umiejętnością adaptacji do nowych warunków pracy, życia i realizacji swoich celów osobistych.

Samoocena (self-esteem). Samoocena Rosenberga (1965), jako konstrukt, rozumiana jest jako subiektywne poczucie własnej wartości. Opinia jak osoba badana spostrzega siebie, jak ocenia się na tle innych, oraz w jakim stopniu jest dumna i zadowolona z siebie. Badania przedstawione w tym artykule stawiają sobie za cel analizę związku pomiędzy motywacją osiągnięć jako miarą postawy unikowej (normatywnej jak i intrapersonalnej), a niskim poziomem samooceny, autor zakłada, iż osoby o takiej motywacji (lękowej) są niepewne swoich kompetencji, odczuwają lęk przed oceną innych, lęk przed kompromitacją w oczach własnych, są narażone na frustrację powodowaną przewidywanymi porażkami celów życiowych i rozwojowych w kraju. Osoby o motywacji osiągnięć nastawionej na realizowanie celów (osobistych jak i rywalizacyjnych), które w wyjeździe upatrują możliwości konfrontacji siebie z najlepszymi, powinny spostrzegać siebie na tle innych jako godnego rywalu, a swoje kompetencje oceniać wysoko, jako adekwatne do stawianych przed nimi zadań.

Poczucie bezsilności (powerlessness). Rozumiane jest przez Deana (1961) jako negatywna ocena siebie, brak wydajności jednostki oraz brak umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji. Osoby o wysokiej motywacji osiągnięć chcąc konkurować z najlepszymi na rynku międzynarodowym powinny wykazywać się wysoką wydajnością, a w konfrontacji z najwyższymi standardami powinny potrafić samodzielnie podejmować decyzje. Zakłada się zatem, iż wysoki poziom aspiracji międzynarodowych powinien warunkować niskie poczucie bezsilności.

Orientacja życiowa (life orientation). Jest to dyspozycja do optymizmu, czyli postawa pozytywnych oczekiwań wobec przyszłości (Scheier i in., 1994). Oczekiwania te mogą mieć charakter zmian pozytywnych lub negatywnych, a więc osoby zorientowane do swojej przyszłości optymistycznie w zakresie motywacji osiągnięć, będą wykazywały dużą siłę dążenia do wyjazdu za granicę i realizowania tam podstawowych celów życiowych. Zakłada się również, że osoby, które spostrzegają swoją przyszłość pesymistycznie będą wykazywały brak woli i dążenia do konfrontacji swoich sił na międzynarodowym rynku pracy.

Kulturowe samoodłączenie (cultural estrangement). Konstrukty kulturowego samoodłączenia został sformułowany przez Schoolera i Kohna (1983), weryfikuje czy osoby wyrażając sądy i opinie, są

pewne swoich poglądów i niezależne w ich wyrażaniu, czy też uzależniają je od kręgu kulturowego, w jakim żyją, rodziny czy religii. Kulturowe samoodłączenie zbliżone jest do pojęcia konformizmu-nonkonformizmu (Schooler i Kohna, 1983). Osoby o motywacji unikania porażki powinny preferować zachowania zgodne z oczekiwaniami społecznymi, a więc swoje opinie opierać na wartościach prezentowanych przez krąg kulturowy, w jakim żyją. Osoby o motywacji wewnętrznej, nastawione na realizację własnych celów, kierujące się kryteriami osobistymi, powinny prezentować postawę niezależną od wartości społeczności, w jakiej funkcjonują.

Umiejscowienie poczucie kontroli. Jest to subiektywna ocena rezultatów naszego działania (Rotter, 1966). Sytuacje życiowe możemy podzielić zatem na takie, gdzie mamy wpływ na rezultat bądź takie, gdzie kontroli nie mamy. Jeżeli panujemy nad wynikiem działania można powiedzieć, że zależy on od naszej sprawności w dążeniu do celu, jeżeli nie kontrolujemy rezultatu, wynik uzależniony jest od czynników losowych bądź też od innych osób. Osoby charakteryzujące się motywacją osiągnięć zorientowaną na karierę międzynarodową powinny mieć poczucie sprawstwa, wewnętrznego przekonania, wpływu na własne życie i kontrolę nad rezultatami podejmowanych działań. Oprócz posługiwania się koncepcją Rottera – umiejscowienia poczucia kontroli, Drwal rozwija koncepcję kłamstwa rozumianego, jako skłonność do przedstawiania się w lepszym świetle. Można się zatem spodziewać, że osoby o motywacji osiągnięć ukierunkowanej na wyjazd zagranicę oraz konfrontację swoich umiejętności z najlepszymi standardami będą chciały przedstawić swoje kompetencje w „nadmiernie kozystnym” dla siebie świetle.

PROCEDURA BADANIA WŁASNOŚCI PSYCHOMETRYCZNYCH SMOKM

Osoby badane. W badaniu wzięło udział 314 osób w tym 76 mężczyzn i 238 kobiet w wieku od 19 do 29 lat, jedna osoba miała 36 lat. Wszystkie osoby badane były studentami Uniwersytetu Śląskiego, z kierunków: psychologia, filologia angielska, filologia klasyczna, filologia polska, matematyka, fizyka, chemia.

Narzędzia badawcze. *Skala Zasobów (Resources)* Diennera i Fujita (1995). Skalę stanowi lista 21 cech osobowości. Osoby badane proszone były o zaznaczenie jak duże znaczenie mają dla nich wymienione cechy, przy planowaniu własnej ścieżki kariery. Odpowiedzi były udzielane na 7 stopniowej

skali gdzie 1 – oznaczało ważność cechy zdecydowanie poniżej przeciętnej, 7 – ważność cechy zdecydowanie powyżej przeciętnej. Zasoby zaprezentowane w teście to m.in.: pewność siebie, władczość, energiczność, elokwencja, samodyscyplina w pracy czy inteligencja. Korelacje pomiędzy poszczególnymi zasobami wynosiły .29. Każda z cech wyjaśnia 8% wariancji (Diener, Fujita, 1995)

Skala Poczucia Samoskuteczności. Jako miarę poczucia samoskuteczności przyjęto skalę jednopozycyjną. W Jednopozycyjnej Skali Samoskuteczności, osoby badane, pytane były: „Jesteś pewien czy może, niepewien, że spełnią się Twoje życzenia/marzenia związane z zawodem”. Na 5 stopniowej skali Likerta osoby odpowiadały jak bardzo dane stwierdzenie jest charakterystyczne dla nich: od 1 – absolutnie pewien do 5 – absolutnie niepewien.

Indeks Aspiracji Ogólnych (Aspiration Index) Kasser i Ryan (1993). Skala składa się z 21 twierdzeń odnoszących się do ludzkich aspiracji. Na 5 stopniowej skali osoby badane określały jak ważne dla nich osobiście są dane twierdzenia 1 – wcale nieważne, 5 – bardzo ważne. Skala składa się z 4 czynników: samoakceptacja (4 itemy), afiliacja (6 itemów), uczucia społeczne (6 itemów), sukces finansowy (5 itemów). Współczynnik α Cronbacha w badaniach Kasser'a (Kasser, Ryan, 1993) dla poszczególnych skal wynosił: afiliacja = .80, samoakceptacja = .64, sukces finansowy = .82 i uczucia społeczne = .58.

Skala Przywiązania do Miejsca (Williams, 2000) Skala przywiązania do miejsca składa się z 12 itemów, osoby badane odpowiadają jak bardzo identyfikują się z danym miejscem np.: „W tym miejscu czuję się tak, jakby było ono częścią mnie”, „Bardzo silnie identyfikuję się z tym miejscem”. Na 7 stopniowej skali Likerta osoby badane określały jak bardzo stwierdzenie jest dla nich charakterystyczne od 1 – stwierdzenie zupełnie nie charakterystyczne dla mnie, 7 – stwierdzenie zdecydowanie charakterystyczne dla mnie.

Skala Stylów Radzenia Sobie (Problem-Focused Style of Coping) Heppnera, Cooka, Wrighta i Jonsona (1995). Składa się z 18 itemów opisujących sposoby radzenia sobie w obliczu problemów związanych z karierą np.: „O problemie mojej kariery staram się myśleć w sposób systematyczny”, „Czuję frustrację z powodu całkowitego poddania się i nie przeciwdziałania problemom mojej kariery”. Odpowiedzi na pytania udzielane są na 7 stopniowej skali od 1 – zupełnie nie charakterystyczne dla mnie do 7 – stwierdzenie bardzo charakterystyczne dla mnie. Poszczególne style radzenia sobie w badaniach Heppner'a i Cook'a miały następujące

współczynniki a Cronbacha: styl refleksyjny (.77), styl zakazujący (.76) styl reaktywny (.73).

Skala Samooceny Rosenberga (Self-Esteem Scale) (1965) składa się z 10 itemów. Odpowiedzi udzielane są na 5 stopniowej skali Likerta od 1 – „zdecydowanie się zgadzam” do 5 – „zdecydowanie się nie zgadzam”. W pytaniu: 3, 5, 8, 9 i 10 zastosowano odwrotną skalę punktową, tak więc w tych pytaniach odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” oznaczała przyznanie najmniejszej ilości punktów. W ogólnej punktacji wysoki wynik oznacza wysoką samoocenę. Współczynnik a Cronbacha według badań Dobsona i in. (1979) = .77, natomiast Fleming i Courtney (1984) w swoich badaniach uzyskali współczynnik na poziomie = .88. Korelacja test-retest w badaniach Fleming i Courtney (1984) przeprowadzone na grupie 259 osób z jednotygodniowym odstępem była na poziomie .82.

Skala Poczucia Bezsilności (Powerlessness Scale) została skonstruowana przez Deana (1961) składa się z 9 itemów. Osoby badane na 5 stopniowej skali określają jak duży wpływ mają na otaczającą ich rzeczywistość np. „przyszłość rysuje się bardzo ponuro”, bądź na zmiany w swoim życiu np. „jesteśmy trybikami w maszynie życia”. Rzetelność sprawdzona w badaniach Deana (1961) metodą połówkową Spermmana-Browna wnosi .78.

Skala Orientacji Życiowej (Life Orientation Test) Scheiera, Carvera i Bridgesa (1994). Skala zawiera 10 stwierdzeń i ocenia poziom optymizmu osób badanych. Spośród 10 stwierdzeń tylko 6 jest diagnostycznych. Na 5 stopniowej skali Likerta osoby badane określały jak bardzo dane twierdzenie jest dla nich charakterystyczne od 1 – zdecydowanie się zgadzam do 5 – zdecydowanie się nie zgadzam. Osoby badane oceniają jak bardzo utożsamiają się z danymi twierdzeniami np.: „Rzadko oczekuję, że rzeczy pójdą po mojej myśli”, „W niepewnych czasach spodziewam się najlepszego”. Z 6 pytań, 3 mierzą orientację optymistyczną i 3 orientację pesymistyczną. Ze względu na to, że optymizm i pesymizm znajdują się na jednym continuum, zasadne wydało się autorowi artykułu wprowadzenie wyników do jednej skali, odwracając punktację pytań odnoszących się do orientacji pesymistycznej, wskutek czego powstała 6 pozycyjna skala optymizmu. Współczynnik a Cronbacha w badaniach Scheier'a (Scheier i in., 1994) wynosił .82.

Skala Kulturowego Samoodłączenia (Cultural Estrangement Scale) Schoolera i Kohna (1983). Osoby badane na zdychotomizowanej skali (rzadko, często) określały jak często ich opinie i przekonania, różnią się od ich kręgu kulturowego, rodzinne-

go czy religijnego. Skala Kulturowego Samoodłączenia jest jedną z pięciu skal większego narzędzia do mierzenia Poczucia Alienacji. Nie ma danych mówiących o badaniach test-retest, odnoszących się tylko do skali Kulturowego Samoodłączenia. Rzetelność tą metodą była mierzona jedynie dla całego testu Poczucia Alienacji z 4 letnim okresem przerwy pomiędzy badaniami i wynosiła .52.

Kwestionariusz Delta Drwala (1979). Kwestionariusz Delta badający wewnątrz- i zewnątrzsterowność, składa się z 24 pytań, z których 14 bada poczucie kontroli, a 10 pytań wchodzi skład skali kłamstwa. Na dychotomicznej skali osoba badana odpowiada czy według niej dane twierdzenie jest fałszywe czy też prawdziwe. Wysoki wynik w skali (LOC) oznacza zewnętrzne poczucie kontroli, niski wynik natomiast wewnętrzne poczucie kontroli. Współczynnik a Cronbacha w badaniach autora (Drwał, 1988 za Drwał, 1995) wynosił .82.

Przebieg badań. Badanie ze względu na dużą ilość metod i pytań (142), zostało podzielone na dwie części. Jedna część zawierała metody obejmujące w sumie 81 pozycji, druga metody obejmujące 97 pozycji. Wersja 81 itemowa zawiera skale: Skala Poczucia Bezsilności (*Powerlessness Scale*) Deana (1961), Skala Samooceny Rosenberga (*Self-Esteem Scale*) (1965), Skala Kulturowego Samoodłączenia (*Cultural Estrangement Scale*) Schoolera i Kohna (1983), Skala Orientacji Życiowej (*Life Orientation Test*) Scheiera, Carvera i Bridgesa (1994), kwestionariusz Delta Drwala (1979), oraz SMOKM Bańki (2005). Wersja 97 itemowa natomiast: Skala Zasobów (*Resources*) Diennera i Fujita (1995), Jednopozycyjna Skala Poczucia Samoskuteczności, Indeks Aspiracji Ogólnych (*Aspiration Index*) Kassera i Ryana (1993), Skala Stylów Radzenia Sobie (*Problem-Focused Style of Coping*) Heppnera, Coocka, Wrighta i Jonsona (1995), Skalę Przywiązania do Miejsca (*place attachment* – Williams, Vaske, 2003) oraz SMOKM Bańki. Udział w badaniu był dobrowolny. Badanie trwało około 20 minut.

WYNIKI BADAŃ TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ SMOKM

Trafność kryterialna Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej została sprawdzona za pomocą korelacji skali z narzędziami mierzącymi trzy wymiary funkcjonowania człowieka: społecznego, osobowości i zachowania.

Wyniki porównania Skali Zasoby i Skali SMOKM zamieszczono w Tabeli 1. W związku z brakiem

Tabela 1

Porównanie współczynników korelacji pomiędzy SMOKM a Zasobami, Jednopozycyjną Skalą Samoskuteczności, Indeksami Aspiracji Ogólnych, Skalą Przywiązania do Miejsca oraz Stylami Radzenia Sobie

	Zasoby	JPSS	Indeks aspiracji ogólnych				Miejsce	Styl radzenia sobie		
			SAM	AFI	SPO	SUF		REF	ZAK	REA
SMOKM	-.114	.011	-.102	-.113	-.026	-.087	-.076	-.143	-.031	-.085
	.168	.899	.220	.173	.752	.294	.371	.085	.709	.308

* $p < .05$ (dwustronny), ** $p < .01$ (dwustronny), $N=147$,

JPSS – Jednopozycyjna Skala Samoskuteczności, SAM – samoakcepcja, AFI – uczucia afiliatywne,

SPO – uczucia społeczne, SUF – sukces finansowy, REF – styl refleksyjny, ZAK – styl zakazujący

REA – styl reaktywny, Miejsce – Skala Przywiązania do Miejsca

zależności pomiędzy miarami traktowanymi całościowo, zbadano zależności zachodzące pomiędzy poszczególnymi subskalami wewnątrz narzędzi.

Wymiar skali SMOKM dążenia do doskonałości w konkurencji społecznej koreluje ujemnie z takimi zasobami jak: samodyscyplina w pracy [$r(147)=-.166$; $p < .045$], opanowanie emocjonalne [$r(147)=-.205$; $p < .013$] oraz specjalistyczna wiedza [$r(147)=-.163$; $p < .049$]. Z czynnikiem unikania porażki w realizacji celów korelują również ujemnie takie zasoby jak: opanowanie emocjonalne [$r(147)=-.177$; $p < .032$], oraz elokwencja [$r(147)=-.168$; $p < .043$]. Motywacja nastawiona na samorealizację i perfekcjonizm koreluje ujemnie z czterema zasobami: inteligencja [$r(147)=-.198$; $p < .016$], energiczność [$r(147)=-.176$; $p < .033$], elokwencja [$r(147)=-.165$; $p < .046$] oraz specjalistyczna wiedza [$r(147)=-.223$; $p < .007$]. Pozostałe zasoby nie korelują z czynnikami motywacji osiągnięć (SMOKM).

Przeprowadzone badania dowodzą (Tabela 1), że nie ma istotnych związków pomiędzy poczuciem samoskuteczności, a motywacją osiągnięć ukierunkowaną na karierę międzynarodową (traktowaną zarówno jako ogólny wskaźnik siły motywacji osiągnięć jak i w poszczególnych jej wymiarach). Świadczy to o braku związku pomiędzy stopniem

pewności swoich marzeń czy życzeń, co do swojej przyszłości zawodowej, a gotowością do podjęcia kariery poza granicami kraju.

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, iż osoby badane nie wiążą motywacji osiągnięć w karierze międzynarodowej, z aspiracjami życiowymi w ujęciu Kassera i Ryana, w których skład wchodzi takie wymiary jak: samoakceptacja, uczucia afiliatywne, uczucia społeczne czy sukces finansowy. Brak związków pomiędzy tymi narzędziami może świadczyć, iż na decyzję młodych ludzi o podjęciu (bądź nie) kariery międzynarodowej nie wpływają prostoliniowo takie wartości jak: życie rodzinne, przyjaciele czy możliwość zablokowania poprzez wyjazd działań altruistycznych. Nie potwierdziła się hipoteza o autonomiczności w podejmowaniu decyzji odnośnie własnego rozwoju czy zorientowania na osiąganie zadowalających gratyfikacji za swoją pracę osób, które wyjeżdżają zagranicę. Można zatem przyjąć hipotezę, że osoby decydujące się na karierę międzynarodową nie kierują się tymi przesłankami.

Badania dowodzą również, iż osoby badane nie wiążą motywacji osiągnięć z przywiązaniem do miejsca, zarówno w wymiarze tożsamości z miejscem jak i w wymiarze dóbr materialnych, jakich

Tabela 2

Porównanie współczynników korelacji pomiędzy SMOKM a Skalą Poczucia Własnej Wartości, Skalą Poczucia Bezsilności, Skalą Orientacji Życiowej, Skalą Kulturowego Samoodłączenia oraz Testem Delta

	PWW	Bezsilność	LOT	KS	Delta	
					LOC	Kłamstwo
SMOKM	-.096	.139	-.024	-.047	.197*	.080
	.219	.073	.763	.548	.011	.303

* $p < .05$ (dwustronny), ** $p < .01$ (dwustronny); $N=167$,

PWW – Skala Poczucia Własnej Wartości, LOT – Skala Orientacji Życiowej, KS – Skala Kulturowego Samoodłączenia

„miejsce” może im dostarczyć. W badaniach można jednak zauważyć pewną prawidłowość, jeżeli chodzi o kierunek związku, który w wymiarach motywacji osiągnięć z przywiązaniem do miejsca – mimo iż nieistotny, we wszystkich podskalach jest ujemny. Wynik taki może świadczyć o braku przywiązania do miejsca, jak też o braku „funkcjonalnego przywiązania do miejsca”, a więc braku możliwości zaspokajania pożądanej aktywności. Hipoteza ta wymaga jednak dodatkowych badań.

Spośród trzech sposobów radzenia sobie w sytuacjach trudnych, mierzonych skalą Style Radzenia Sobie (*Problem-Focused Style of Coping* – Heppner i in., 1995), jedynie refleksyjna strategia radzenia sobie, koreluje ujemnie z czynnikiem motywacji lękowej [$r(147)=-.195$; $p<.018$] unikania porażki rozumianej jako utrata szacunku w oczach własnych. Pozostałe związki są zbyt słabe, aby można je poddać analizie. Świadoma sekwencja poznawczych bądź emocjonalnych czynności, ukierunkowanych na adaptację do wymagań środowiskowych i osobistych, bądź ukierunkowanych na realizację celu istotnie statystycznie koreluje ujemnie z podskala motywacji unikania porażki, zarówno społecznej [$r(167)=-.329$; $p<.000$] jak i (porażki) utraty szacunku do samego siebie [$r(167)=-.182$; $p<.018$].

Ogólny poziom aspiracji do kariery międzynarodowej nie koreluje w istotny sposób z poczuciem bezsilności (*powerlessness*) Deana (1961). Dlatego też postanowiono zbadać siłę związków czterech niezależnych czynników wewnątrz SMOKM z poczuciem bezsilności. Miara postawy unikowej rozumiana jako lęk przed porażką w oczach innych [$r(167)=.268$; $p<.000$] oraz lęk przed porażką w oczach własnych [$r(167)=.256$; $p<.001$] istotnie aczkolwiek słabo korelują z wysokim poczuciem bezsilności.

Osoby badane, które charakteryzują się motywacją ukierunkowaną na unikanie porażki w znaczeniu negatywnej oceny w oczach innych [$r(167)=-.218$; $p<.005$] uzyskują niskie wyniki dyspozycyjnego optymizmu, mierzone Skalą Orientacji Życiowej (*Life Orientation Scale* – Scheiera i in. 1994). Skala motywacji nastawionej na konkurowanie i rywalizację z innymi koreluje dodatnio z dyspozycyjnym optymizmem [$r(167)=.194$; $p<.012$].

Założenia odnoszące się do związku motywacji osiągnięć z kulturowym samoodłączeniem (*Cultural Estrangement Scale* – Schoolera i Kohna, 1983) nie znalazły potwierdzenia w prezentowanych badaniach. Tak więc można stwierdzić, iż nie występuje zależność prostoliniowa u osób badanych pomiędzy miarą motywacji osiągnięć w karierze międzynarodowej ukierunkowaną na unikanie po-

rażki (społecznej jak i osobistej), a spełnianiem oczekiwań społecznych. Nie potwierdzony został również związek pomiędzy motywacją wewnętrzną, nastawioną na realizację własnych celów, a prezentowaniem postawy niezależnej od wartości społeczności.

Miara umiejscowienia kontroli (Poczucie Kontroli – Drwal, 1979) wykazuje dodatni związek z ogólnym wynikiem SMOKM [$r(167)=.197$; $p<.011$]. Spośród czterech czynników wchodzących w skład SMOKM, trzy dodatnio korelują z wymiarem zewnątrzsterowności w kwestionariuszu Delta: czynnik unikanie porażki w realizacji celów spowodowane obawą przed kompromitacją w oczach własnych [$r(167)=.233$; $p<.01$], czynnik unikania porażki w obawie przed negatywną oceną w oczach innych [$r(167)=.214$; $p<.002$] oraz nastawienie na motywację wewnętrzną, której celem jest osiągnięcie „mistrzostwa” jako wartości samej w sobie [$r(167)=.203$; $p<.008$].

DYSKUSJA

Przeprowadzone badania zakładały przedstawienie właściwości psychometrycznych oraz trafności kryterialnej SMOKM autorstwa A. Bańki. Porównania wyników badań studentów Uniwersytetu Śląskiego z wynikami badań autora skali pokazują, iż uzyskano zadowalające wartości właściwości psychometrycznych – wysoką rzetelność i trafność kryterialną pomiaru we wszystkich podskalach. Pozwala to uznać narzędzie za wysoce specjalistyczne i przydatne w poradnictwie transnarodowym, do określenia rodzajów czynników, jakie popychają ludzi planowania bądź podejmowania kariery międzynarodowej (Bańka, 2004).

Badania przeprowadzone na studentach Uniwersytetu Śląskiego dotyczyły zarówno kierunków humanistycznych jak i ścisłych. W czterech podskalach SMOKM osoby badane uzyskały średnie wyniki świadczące o przeciętnej bądź ponadprzeciętnej motywacji do wyjazdu. Jedynie w podskali Unikanie Utraty Szacunku w Oczach Innych osoby badane uzyskały wyniki poniżej przeciętnej. W podskali Unikanie Porażki w Realizacji Celów studenci uzyskali wyniki mieszczące się w przedziale świadczącym o przeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowane lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku dla samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji w kraju. W podskali Dążenie do Doskonałości w Konkurencji Społecznej studenci uzyskali wyniki świadczące o ponadprzeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu

za granicę w celu zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań rynku pracy. W podskali Nastawienie na Samorealizację i Perfekcjonizm studenci uzyskali wyniki świadczące o przeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym. W podskali Unikanie Utraty Szacunku w Oczach Innych wyniki świadczące o mniej niż przeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników.

Słabe wyniki korelacji całej SMOKM z innymi narzędziami oraz istotne korelacje poszczególnych podskal tymi samymi narzędziami, mogą świadczyć, iż skala motywacji osiągnięć zawierając dwie skale dążeniowe (+) oraz dwie skale unikowe (-), traktowana całościowo zeruje ładunki poszczególnych podskal. Wskutek czego związki z innymi narzędziami są bardzo słabe bądź w ogóle nie występują. Hipoteza ta wymaga dalszych badań. Osoby o wysokim natężeniu aspiracji ukierunkowanych na unikanie porażki rozumianej zarówno jako obawa przed negatywną oceną innych ale również i własną, mają poczucie braku wpływu na własny los, źródła wpływu poszukują w czynnikach zewnętrznych. Podobnie osoby nastawione na realizację celów i zadań życiowych dla samej przyjemności ich wykonywania, również umiejscawiają poczucie kontroli w czynnikach zewnętrznych.

Osoby, które nastawione są na samorealizację i perfekcjonizm w realizacji celów wykazują niski poziom dyspozycyjnego optymizmu, czyli ich oczekiwania wobec przyszłości rysują się pesymistycznie. Pesymizm u tych osób może być wynikiem stawiania sobie wysokich wymagań, którym trudno sprostać lub w niektórych przypadkach sprośnięcie im może być niemożliwe. Zasadna wydaje się więc hipoteza, iż osoby takie mogą dobrać cele, które w krótkiej perspektywie nie rokują powodzenia, hipoteza ta wymaga jednak dalszych badań. Osoby o motywacji ukierunkowanej na obawę przed utratą szacunku w oczach innych, również negatywnie spostrzegają swoją przyszłość. Warto tutaj wspomnieć, iż osoby o motywacji negatywnej (intrapersonalnej i normatywnej) mają bardzo niską samoocenę charakteryzującą się brakiem odczuwanej dumy, brakiem szacunku czy zadowolenia z siebie.

Osoby unikające kompromitacji w oczach własnych i utraty szacunku społecznego charakteryzują się brakiem wydajności, nie są w stanie samodzielnie podejmować decyzji, oceniają również siebie jako nieskuteczne. Wysokie natężenie unikania porażki w realizacji motywów wewnętrznych pozwala przewidywać, brak systematyczności w podejmowanych działaniach, brak analizy problemu oraz brak tendencji do planowania w sytuacjach trudnych.

Wyniki badań pozwalają stwierdzić, jakie zasoby według osób badanych nie są wymagane do podjęcia kariery międzynarodowej. Osoby nastawione na dążenie do doskonałości wskazują, iż samodyscyplina w pracy oraz elokwencja nie są istotne w planowaniu kariery za granicą, osoby nastawione na rywalizację społeczną twierdzą, że inteligencja, energia i wiedza specjalistyczna nie mają znaczenia przy podejmowaniu kariery międzynarodowej, natomiast osoby unikające realizacji celów w obawie przed negatywną oceną własną uważają za mało przydatne takie cechy jak opanowanie emocjonalne, elokwencja czy wiedza specjalistyczna. Wszystkie związki SMOKM i Skali Zasobów mają ładunki ujemne (ku zaskoczeniu autora). Fakt ten może wynikać z interpretacji, jakiej poddane jest znaczenie zasobów; osoby badane, które posiadają daną cechę, uznają ją za oczywistą, a więc nieistotną, jeżeli natomiast nie posiadają cechy nie uznają jej za godną uwagi, bądź nie zdają sobie sprawy z jej istotności. Hipoteza ta jednak wymagałaby sprawdzenia i dalszych badań.

Skala SMOKM różnicuje kompetencje w zależności od ich wartości i definicji. Wspomaga tym samym określenie predyspozycji unikania bądź dążenia do sukcesu, upatruje źródła motywacji w samej osobie jak i w środowisku. Współczesne rynki pracy od pracowników wymagają coraz większej elastyczności i mobilności w zakresie wykonywanych obowiązków. Nowoczesna organizacja koncentruje się właśnie wokół „kompetencji” (Lawler, 1993), a nie kwalifikacji. To kompetencje dają natychmiastowy zwrot kosztów, a nie potencjał ukryty w zdolnościach (Bańka, 2006a). Dzięki powszechnemu zastosowaniu SMOKM w poradnictwie transnarodowym łatwiejsze stanie się odpowiadanie zapotrzebowaniu nowoczesnych organizacji.

LITERATURA

- Atkinson, J. (1958). Towards experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies and incentives. W: J. Atkinson (red.), *Motives in fantasy, action and society* (s. 288–305). Princeton, NJ: van Nostrand.

- Bańka, A. (2004). Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej W: K. Popiołek, (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni pracy i bezrobocia. Chowania, XLVIII (LXI)*, (t. 2, 23, s. 9–32). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2005). *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru Motywacji Osiągnięć w Wymiarze Międzynarodowym*. Poznań – Warszawa: PRINT-B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2006a). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji – wybrane zagadnienia* (s. 59–117). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2006b). *Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*. Warszawa: Ministerstwo Pracy.
- Bańka, A. (2006c) (w druku). Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej. W: Górnik-Derose, M., B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Bokszanski, Z. (2006). *Tożsamości zbiorowe*. Warszawa: PWN.
- Boneva, B., Frieze, I.H., Ferligoj, A., Jarosova, A., Pauknerova, D., Orgocka, A. (1998). Achievement, power, and affiliation motives as clues to (E)migration desires: A four-countries comparison. *European Psychologist*, 3, 4, 247–254.
- Boski, P. (1980). Potrzeba osiągnięć jako psychologiczny czynnik rozwoju społeczno-ekonomicznego. W: J. Reykowski (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi* (s. 27–103). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Czarniawska, B. (1980). *Motywacyjne problemy zarządzania*. Warszawa: PWN.
- Dean, D. (1961). Alienation: It's meaning and measurement. *American Sociological Review*, 26, 753–758.
- Diener, E., Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and Subjective Well-Being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 5, 926–935.
- Dobson, C., Goudy, W.J., Keith, P.M., Powers, E. (1979). Further analysis of Rosenberg's self-esteem scale. *Psychological Reports*, 44, 639–641.
- Drwal, Ł.R. (1979). Opracowanie kwestionariusza Delta do pomiaru poczucia kontroli. *Studia Psychologiczne*, 28, 1, 67–83.
- Drwal, Ł.R. (1995). *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*. Warszawa: PWN.
- Elliot, A.J. (1997). Integrating the "classic" and "contemporary" approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. W: M.L. Maehr, P.R. Pintrich (red.), *Advances in motivation and achievement* (t. 10, s. 143–179). Greenwich, CT: JAI Press.
- Elliot, A.J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169–189.
- Elliot, A.J., Harackiewicz, J.M. (1994). Goal setting, achievement orientation, and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 968–980.
- Elliot, A.J., Church, M.A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218–232.
- Elliot, A.J., McGregor, H.A. (1999). Test anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 549–563.
- Elliot, A.J., McGregor, H.A., Gable, S.L. (1999). Achievement goals, study strategies, and exam performance: A mediational analysis. *Journal of Educational Psychology*, 76, 628–644.
- Elliot, A.J., McGregor, H.A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501–519.
- Elliot, A.J., Thrash, T.M. (2001). Achievement goals and the hierarchical model of achievement motivation. *Educational Psychology Review*, 13, 139–156.
- Fleming, J., Courtney, B. (1984). The dimensionality of self-esteem II: Hierarchical faces model for revised measurement scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 404–421.
- Harackiewicz, J.M., Elliot, A.J. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 904–915.
- Harackiewicz, J.M., Elliot, A.J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24,
- Heppner, P.P., Krauskopf, C.F. (1987). An information-processing approach to personal problem solving. *The Counseling Psychology*, 29, 66–75.
- Heppner, P.P., Cook, S.W. (1995). Progress in Resolving Problems: A Problem-Focused Style of Coping. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 3, 279–293.
- Heppner, P.P., Cook, S.W., Wright, D.M., Jonson, W.C. (1995). Progress in resolving problems: A problem-focused style of coping. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 3, 279–293.
- Hermans, H.J. (2000). Mixing and moving cultures require a dialogical self. *Human Development*, 44, 24–28.
- Kasser, T., Ryan, M. (1993). A Dark Side of the American Dream: Correlates of Financial Success as a Central Life Aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 2, 410–422.
- Lawler, E.E. (1993). From job based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 15, 3–15.
- Madsen, K.B. (1980). *Współczesne teorie motywacji*. Warszawa: PWN.
- Murray, H.A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80,
- Scheier, F.M., Carver, C.S., Bridges, W.M. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 6, 1063–1078.

- Schooler, C., Kohn, M. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, NJ: Ablex.
- Skorny, Z. (1980). *Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości*. Wrocław: Ossolineum.
- Tharenou, P. (2003). The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 489–515.
- Williams (2000). http://www.fs.fed.us/rm/value/docs/pattach_notes.pdf
- Williams, D.R., Roggenbuck, J.W. (1989). *Measuring place attachment: Some preliminary results*. Session on outdoor planning and management NRPA Symposium on leisure research. San Antonio: Texas.
- Williams, D.R., Vaske, J.J. (2003). The measurement of place attachment: Validity and generalizability of a psychometric approach. *Forest Science*, 49, 6, 830–840.
- Zimbardo, P. (1999). *Psychologia i życie*. Warszawa: PWN.