

# Badania i ocena trafności Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową

Agata Goździewicz\*

Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń

## A STUDY AND EVALUATION OF VALIDITY THE SCALE OF OPENNESS TO INTERNATIONAL CAREER

The Scale of Openness to International Career (SOKM) of A. Bańka (2005a) is a scale which is used to measure perceived predisposition towards going abroad, perceived willingness to realization of life tasks and goals outside one's country and striving to create new features of character which are necessary to realize a goal which is working abroad. The aim of this article is an analysis of criterion-related validity of SOKM when taking into consideration such theoretical constructs and regarding empirical measures as: openness to experience, positive and negative affect, loneliness, optimism, assertiveness, life aspirations, place attachment, anxiety, proactivity and sensation seeking. The results show satisfactory validity as well as reliability of described instrument which seems to be appropriate to measure readiness to working abroad.

W związku z postępującymi procesami globalizacji oraz przemieszczania się kultur (Hermans i in., 1998; Bańka, 2006c) coraz więcej ludzi staje przed zupełnie nową możliwością zaplanowania swojej kariery życia poza granicami własnego kraju. Dla Polski stało się to szczególnie realne po wejściu w struktury Unii Europejskiej. Obecnie nie tylko w Polsce, ale też w innych społeczeństwach, zauważyć można dążenia do podejmowania karier w wymiarze międzykulturowym oraz międzynarodowym (Bańka, 2005a; Tharenou, 2003). Kariera międzynarodowa staje się więc nie tylko problemem gospodarczym, politycznym czy społecznym, ale i psychologicznym poprzez swój wpływ na poszczególne jednostki (Bańka, 2005a, 2006b; Hall i Lunt, 2005).

Otwartość na doświadczenia życiowe to kwestia tradycyjnie rozważana w kontekście teorii cech osobowości, do których należy model Wielkiej Piątki. Według tej teorii otwartość na nowe doświadczenie jest jednym z pięciu czynników osobowości (obok ekstrawersji, ugodowości, sumienności, neurotyczności) i obejmuje aktywne poszukiwanie i ocenę no-

wych doświadczeń, tolerancję i eksplorację tego, co nieznane (Oleś, 2003; Pervin, John, 2002; Pervin, 2002; McCrae, John, 1992). Ten wymiar osobowości jest dziedziczny oraz raczej stabilny w okresie dorosłości. Według założeń autorów koncepcji otwartość jest uwarunkowana biologicznie (podobnie jak pozostałe czynniki) i stanowi względnie trwałą cechę osobowości, na którą środowisko nie ma bezpośredniego wpływu. Otwartość na doświadczenie jest najszerszym z wszystkich pięciu podstawowych wymiarów Wielkiej Piątki i obejmuje swym zakresem szeroki zakres luźno skorelowanych cech (McCrae, 2004). W skład czynnika otwartości na doświadczenie wchodzi sześć czynników niższego rzędu: wyobraźnia, poczucie piękna, uczuciowość, inicjatywa w działaniu, pomysłowość oraz wartości (Pervin, John, 2002; Pervin, 2002; Zawadzki i in., 1998). Piąty czynnik jest często definiowany poprzez takie przymiotniki, jak percepcyjny, analityczny, refleksyjny, co sugeruje zdolności intelektualne, stąd często mylenie tego czynnika z inteligencją. W rzeczywistości inteligencja mierzona takimi testami, jak np. skala Wechslera wykazuje niską korelację z otwartością Wielkiej Piątki (McCrae, 2004). W tej teorii otwartość jest rozumiana szeroko, obejmując swym zakresem zarówno aspekty intelektualne, jak i twórcze. Osoby otwarte posiadają bogatą wy-

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Agata Goździewicz, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, ul. Asnyka 2, 87-100 Toruń. e-mail: agoz@hum.uni.torun.pl

obrażnię, są wrażliwe na piękno i sztukę, chętne do podejmowania nowych aktywności, wykazują ciekawość intelektualną oraz niekonwencjonalność. Otwartość ma również społeczne konsekwencje, ponieważ jednostki o znacznym nasileniu tej cechy częściej przyłączają się do liberalnych partii politycznych oraz ruchów religijnych o takim charakterze. Zarówno na małżonków, jak i przyjaciół wybierają ludzi podzielających ich poglądy oraz wartości. Do negatywnych konsekwencji otwartości należą podatność na przeżywanie koszmarów sennych, depresji oraz na uzależnienia się od narkotyków (McCrae, 2004). Otwartość na nowe doświadczenia życiowe w tej koncepcji koreluje z długością zdobywanego wykształcenia. Nie jest jednak jasne czy edukacja propaguje otwartość czy też jednostki otwarte dłużej się kształcą. Ostatnie badania nad otwartością oraz zawodowym funkcjonowaniem jednostki wskazują na to, że ten czynnik ma istotne znaczenie dla zawodowych zainteresowań, zmiany organizacyjnej oraz przywództwa mającego na celu transformację. Ludzie otwarci nastawieni są na zmianę, wykazują oni większe dążenie do poszukiwania informacji, a naukę nowej pracy traktują jako wyzwanie (McCrae, 2004).

W koncepcjach interakcyjnych natomiast otwartość jest rozumiana odmiennie. Nie stanowi ona stałej cechy osobowości, ale jest formą doświadczenia życiowego (Derbis, 2006), niezależnego od stałej cechy osobowości i przejawiającego się w sposobie realizowania przez jednostkę różnych ról życiowych. Osobowość jest wynikiem interakcji czynników personalnych i środowiskowych (Bańka, 2005a).

### **OTWARTOŚĆ NA DOŚWIADCZENIA W WYMIARZE MIĘDZYKULTUROWYM**

Tworzenie planów życiowych przez ludzi jest uwarunkowane zarówno intrapsychicznie, jak i środowiskowo (kontekstualnie). Oba rodzaje uwarunkowań określają otwartość jednostki na realizowanie kariery w różnych środowiskach społecznych, kulturowych i geograficznych. Uwarunkowania wewnątrzpsychiczne jednostki decydują o stopniu jej otwartości na karierę globalną bądź też zachowaniu więzi ze swoim dotychczasowym środowiskiem życia. Gotowość i otwartość stanowią dwa aspekty tego samego zjawiska dotyczącego nastawienia na eksplorację nowych środowisk (Bańka, 2005a, 2006a).

Otwartość na karierę międzynarodową wiąże się z gotowością do eksploracji zarówno wewnętrznej,

jak i zewnętrznej. Eksploracja wewnętrzna polega na otwartości na poznanie własnych zasobów, jak i tego, co może zaoferować środowisko. To poznanie przekłada się na tworzenie adekwatnych mechanizmów zachowania oraz na właściwej ocenie własnych możliwości. Zwiększa to również pewność siebie oraz poczucie własnej skuteczności przy realizacji zamierzonych zadań. Istnieje zróżnicowanie w zakresie gotowości do poznawania własnych potencjałów intrapsychicznych, jak również do kontroli własnego Ja. To z kolei związane jest z planowaniem celów, ponieważ poza odkryciem własnych zasobów jednostka musi czasem uzupełnić albo wytworzyć nowe zasoby lub cechy charakteru. Pozwala to na uaktywnienie odpowiednich działań oraz właściwą ocenę realności osiągnięcia celu. Takie postępowanie sprawdza się szczególnie w przypadku okoliczności nowych, niepewnych, takich jak np. podejmowanie pracy za granicą własnego kraju (Bańka, 2005a; 2006a, c).

Eksploracja zewnętrzna natomiast jest gotowością do budowania sieci powiązań środowiskowych. Taka umiejętność jest szczególnie przydatna podczas poszukiwania zatrudnienia. Aktywność jednostki skierowana bowiem na kontakty z różnymi osobami pozwala jej na zdobywanie przydatnych informacji lub wskazówek w znalezieniu pracy. Orientacja zewnątrzgrupowa szczególnie przydatna wydaje się w podejmowaniu kariery o charakterze globalnym. Przetrwanie za granicą możliwe jest, gdy jednostka jest w stanie otworzyć się i zintegrować z osobami, które stanowią część nowego dla niej środowiska społecznego i kulturowego (Bańka, 2005a; 2006b).

### **CEL BADAŃ**

Podstawowym celem badań było określenie własności psychometrycznych Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową autorstwa A. Bańki (2005a). Otwartość na karierę jest tu rozumiana jako postrzegana predyspozycja do wyjazdu za granicę, postrzegana gotowość do realizacji celów i zadań życiowych poza krajem ojczystym oraz siła dążenia do wyrobienia w sobie, kultywowania oraz uruchomienia dodatkowych zasobów personalnych cech charakteru niezbędnych do realizacji celu, jakim jest praca i życie za granicą (Bańka 2005a).

Skala Otwartości na Karierę Międzynarodową (SOKM) składa się z 24 twierdzeń, które mierzą tendencję do akceptacji przez jednostkę nowych doświadczeń życiowych związanych z karierą za granicą. Współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha

dla każdej z 24 pozycji wahają się w granicach od .328 do .679. Skala posiada strukturę czteroczynnikową. Wszystkie cztery czynniki wyjaśniają łącznie 54% wariancji wyników skali. Średnia korelacja między pozycjami wynosi .21. Z kolei średnia korelacja między skalami waha się w granicach od .70 do .80. Współczynnik rzetelności skali *alfa* Cronbacha wynosi .86. Rzetelność skali mierzona metodą test-retest w odstępie dwóch tygodni wynosi .80.

Czynnik pierwszy nazwany Skalą Akceptacji Kosztów (SOAK) składa się z 11 pozycji, obejmujących zachowania związane z akceptacją kosztów ponoszonych przez jednostkę decydującą się na karierę międzynarodową. Przykładowe pozycje tej skali to: „Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas ze stabilizacji, jaką daje np. kupno własnego mieszkania” (*alfa*=.7219), „By zrealizować swoje plany zagraniczne, jestem gotów przesunąć moment zawarcia związku małżeńskiego do czasu, gdy moja kariera się nie ustabilizuje” (*alfa*=.7) Czynnik drugi nazwany Skalą Gotowości do Podtrzymywania Wysiłku (SOPW) obejmuje pozycje, których ładunki czynnikowe wahają się w granicach od .56 do .74. Pozycje te są opisami zachowań, jakie jednostka realizuje lub jest ona w stanie uruchomić dla zrealizowania swojej kariery. Jest to w pewnym sensie miara zbliżona do wytrwałości i uporów w dążeniu do celu. Sześć pozycji tego czynnika odzwierciedla wytrwałość i upór osoby w dążeniu do tej kariery. Przykładowe pozycje to: „Wiem, że zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie umiał więcej niż ja, mimo to uważam, że warto wyjechać i spróbować kariery za granicą” (*alfa*=.7427). „Jestem gotów zrobić dużo więcej niż dotychczas, by stworzyć sobie możliwość kariery w interesującej mnie dziedzinie za granicą” (*alfa*=.7183). Czynnik trzeci nazwany Skalą Fascynacji Wyzwaniami (SOFW) zawiera 3 pozycje, opisujące zafascynowanie osobami realizującymi karierę międzynarodową: „Zazdroszczę ludziom, którym udało się robić karierę za granicą i zwiedzać świat” (*alfa*=.8512). Czynnik czwarty nazwany Skalą Determinacji w Realizacji Celu (SODR) obejmuje 4 pozycje opisujące manifestowaną przez jednostkę chęć kontynuowania kariery międzynarodowej: „Moje pragnienie zrealizowania wartościowej kariery za granicą jest na tyle silne, że niewiele jest czynników, które mogłyby mnie od tego zamiaru odwieść” (*alfa*=.8067).

Celem przedstawianych niżej badań była analiza trafności kryterialnej SOKM z uwzględnieniem następujących konstruktorów teoretycznych i odpowiadających im miar empirycznych: otwartości na

doświadczenia, pozytywnego i negatywnego afektu, poczucia samotności, optymizmu, asertywności, aspiracji, przywiązania do miejsca, lęku, proaktywności oraz poszukiwania doznań.

Otwartość na doświadczenie jest jednym z pięciu wymiarów osobowości ujmowanych przez Costę i McCrae w ich modelu Wielkiej Piątki. Czynnik ten opisuje tendencję jednostki do poszukiwania i pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, tolerancję wobec nowości i ciekawość poznawczą. Osoby o dużej otwartości są ciekawe zjawisk zarówno świata zewnętrznego i wewnętrznego oraz mają bogatsze życie pod względem i liczby doświadczeń i przeżyć. Osoby o niskiej otwartości są natomiast konwencjonalne w zachowaniu i konserwatywne w poglądach. Otwartość jest najbardziej z wszystkich cech modelu związana z cechami intelektu. Dotyczy to raczej zdolności do myślenia dywergencyjnego i kreatywności. Mała otwartość nie oznacza wprost tendencji autorytarnych. Osoby otwarte są skłonne do kwestionowania autorytetów, niezależne w sądach i nastawione na odkrywanie nowych politycznych, społecznych oraz etycznych idei. Otwartość na doświadczenie obejmuje sześć składników: wyobraźnia (*fantasy*; fantazja i żywa, twórcza wyobraźnia), estetyka (*aesthetics*; wrażliwość estetyczna, zainteresowanie sztuką), uczucia (*feelings*; otwartość na stany emocjonalne innych ludzi), działania (*actions*; aktywne poszukiwanie nowych bodźców), idee (*ideas*; intelektualna ciekawość, zainteresowania filozoficzne) i wartości (*values*; gotowość do analizy wartości społecznych, politycznych i religijnych, odwrotność dogmatyzmu) (McCrae, 1996; Oleś, 2003; Zawadzki i in., 1998). Jednostka uzyskująca wysokie wyniki w skali otwartości na doświadczenie w teście NEO-FFI Costy, McCrae jest liberalna o szerokich horyzontach myślowych i dużej bystrości umysłu, twórcza i wszechstronna, natomiast jednostka uzyskująca niskie wyniki w tej skali podchodzi ostrożnie i mało twórczo do zadań życiowych, kieruje się stereotypami etnicznymi i rasowymi (Bańka, 2005a, s. 15). Na podstawie powyższej charakterystyki można założyć, że osoby charakteryzujące się dużą otwartością na doświadczenie powinny również wykazywać dużą otwartość na karierę międzynarodową.

Pozytywny i negatywny afekt stanowią dwa różniące się wymiary, które mogą być znaczeniowo reprezentowane jako ortogonalne wymiary w analizach czynnikowych afektu (Trawka, Wirga, Derbis, 2006). Pozytywny afekt oznacza stopień, do jakiego jednostka czuje się entuzjastyczna, aktywna i czujna. Wysokie natężenie jest stanem dużej energii,

pełnej koncentracji i przyjemnego zaangażowania, podczas, gdy niskie natężenie scharakteryzować można jako smutek i letarg. Dla kontrastu afekt negatywny to ogólny wymiar subiektywnie odczuwanego dysstresu i nieprzyjemnego zaangażowania, co obejmuje różnorodność przykrych nastrojów, takich jak: złość, pogarda, wstręt, poczucie winy, lęk i nerwowość. Natomiast niskie natężenie negatywnego afektu jest stanem pogody, spokoju i wyciszenia. Dwa te czynniki reprezentują wymiary stanów afektywnych. Odnoszą się jednak również do odpowiednich cech pozytywnej i negatywnej emocjonalności (Watson i in., 1988). Badania wykazały, że orientacja na eksplorację wewnętrzną pozytywnie koreluje z psychicznym dobrostanem, zadowoleniem oraz negatywnie z poczuciem permanentnego napięcia psychicznego. Można więc przypuszczać, że jednostki otwarte na karierę międzynarodową będą wykazywać się dużym natężeniem afektu pozytywnego oraz niskim – negatywnego.

Poczucie samotności stanowi emocjonalną odpowiedź na rozbieżność między upragnionymi i osiąganymi poziomami społecznego kontaktu (Shaver, Brennan, 1991). Orientacja zewnątrzgrupowa jest szczególnie istotna w zakresie otwarcia się na karierę międzynarodową. Przetrwanie i podjęcie zatrudnienia za granicą wiąże się ściśle z umiejętnością otwarcia się i zintegrowania z ludźmi stanowiącymi część nowego środowiska (Bańka, 2005a). Poczucie subiektywnego pogorszenia się obecnych relacji z ludźmi (poczucie samotności) może powodować niechęć do podejmowania nowych wyzwań, takich jak np. kariera zagraniczna z obawy przed trudnością w odnalezieniu się w nowym środowisku życia, trudnościami z integracją oraz lękiem przed zmianą. Można więc wyprowadzić założenie, że jednostki o dużej otwartości na karierę będą się wykazywać niskim poczuciem samotności.

Optymizm różnicuje ludzi w zakresie sposobów radzenia sobie z wyzwaniami w życiu. Optymiści wykazują różnice w stosunku do pesymistów zarówno w zakresie stałych strategii radzenia sobie, jak i odpowiedzi, jakich udzielają w przypadku podawania im hipotetycznych sytuacji stanowiących jakieś wyzwanie. A zatem można zdefiniować optymistów jako ludzi, którzy wykazują tendencję do pozytywnych oczekiwań odnośnie do przyszłości (Sheier i in., 1994). Zakłada się więc, że osoby o dużej otwartości na karierę międzynarodową będą charakteryzować się wysokim optymizmem.

Zachowanie asertywne jest przeciwne zarówno uległości, jak i agresywności. Polega na umiejętności dbania o własne prawa i wyrażaniu prawdzi-

wych uczuć przy jednoczesnym braku lekceważenia innych ludzi, nieobrażaniu ich i niepominiešanui ich poczucia własnej wartości (por. Oleś, 1998). Zachowania asertywne mogą obejmować ekspresję takich uczuć, jak: gniew, strach, zaangażowanie, nadzieja, radość, rozpacz, oburzenie, zakłopotanie. Uczucia te są jednak wyrażane w sposób, który nie narusza praw innych osób (Król-Fijewska, 1993). Planowanie kariery międzynarodowej zakłada poznanie własnych zasobów i możliwości, co przekłada się z kolei na planowanie celów (eksploracja wewnętrzna). Badania wykazują, że koreluje ona pozytywnie z asertywnością. Zakłada się więc, że jednostki o dużej otwartości na karierę międzynarodową będą wykazywały duży stopień asertywności.

Aspirowanie do finansowego sukcesu jest ważnym aspektem kultury indywidualistycznej (Hofstede, 2000). Materialne dążenia jednostki można ująć z perspektywy stawianych sobie celów. Skupienie się na sukcesie finansowym można analizować w porównaniu z koncentracją na innych sferach życia (Kasser, Ryan, 1993). Samoakceptacja oznacza aspirację jednostki do indywidualnego wzrostu, samooceny oraz autonomii. Przynależność dotyczy ważności dla osoby życia rodzinnego i przyjaciół. Więź społeczna oznacza pragnienie postępowania w taki sposób, żeby uczynić świat lepszym. Finansowy sukces jest związany z dążeniem do osiągnięcia dobrobytu i materialnego sukcesu (Kasser, Ryan, 1993). Zakłada się, że osoby nastawione na sukces finansowy to indywidualiści o dużej otwartości na karierę międzynarodową.

Przywiązanie do miejsca to uczuciowe i afektywne związanie z miejscem (Giuliani, 1991). Dwa jego główne podwymiary, tj. zależność od miejsca i identyfikacja z nim, stanowią dwie oddzielne formy przywiązania. Prawdopodobnie silne związanie z miejscem aktualnego pobytu będzie hamować gotowość jednostki do podejmowania nowych wyzwań oraz eksploracji innych środowisk, co pociągać może za sobą niechęć do zmian oraz interesowania się karierą globalną. Zakłada się więc, że jednostki o dużej otwartości na karierę międzynarodową będą wykazywały niskie przywiązanie do miejsca zamieszkania, co stanowić będzie dla nich dodatkowy bodziec do opuszczenia własnego kraju.

Rozróżnić można dwa rodzaje lęku. Lęk jako stan jest odpowiedzialny za zmienność wyników z sytuacji na sytuację, natomiast lęk-cecha jest odpowiedzialny za różnice indywidualne. Lęk-stan charakteryzuje się subiektywnymi, świadomie postrzeganymi uczuciami obawy i napięcia, którym towarzyszy, związana z nimi, aktywacja lub pobudzenie

autonomicznego układu nerwowego. Charakterystyczną cechą L-stanu jest duża zmienność pod wpływem różnego rodzaju czynników zagrażających. L-cecha jest konstruktem teoretycznym oznaczającym motyw lub nabytą dyspozycję behawioralną, która czyni jednostkę podatną na postrzeganie szerokiego zakresu obiektywnie niegroźnych sytuacji jako zagrażających i reagowanie na nie stanami lęku, nieproporcjonalnie silnymi w stosunku do wielkości obiektywnego zagrożenia. Należy się więc spodziewać, że otwarte nastawienie na karierę międzynarodową będzie dodatnio skorelowane z niskim lękiem, zarówno o charakterze sytuacyjnym, jak i stałej cechy osobowości jednostki.

Proaktywność to cecha ludzi zdolnych oprzeć się naciskom sytuacyjnym oraz zdolnych wywoływać zmianę w otoczeniu. Ludzie o takiej osobowości identyfikują okazje i wykorzystują je, wykazują inicjatywę, podejmują działanie i utrzymują je tak długo, aż nastąpi oczekiwana zmiana (Crant, 1995; Bańka, 2005b). Taki typ funkcjonowania zapewnia jednostce większą gotowość do eksploracji zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej. Dzięki temu osoba może znacznie łatwiej podejmować trudne, nowe wyzwania, takie jak np. praca za granicą. Zakłada się więc, że jednostki proaktywne będą bardziej otwarte na karierę międzynarodową.

Teoria poszukiwania doznań sformułowana przez M. Zuckermana (1979) jest teorią osobowości koncentrującą się na opisie i wyjaśnieniu mechanizmu stymulacji. Poszukiwanie wrażeń jest zdefiniowane jako cecha określona przez poszukiwanie różnorodnych, nowych, złożonych i intensywnych doznań i doświadczeń oraz przez gotowość podejmowania fizycznego, społecznego, prawnego i finansowego ryzyka w celu dostarczenia sobie tych doświadczeń (Zaleskiewicz, 2005). Podjęcie kariery zagranicznej stanowi okoliczność nową, niepewną, o trudnych do przewidzenia rezultatach. Należy się więc spodziewać, że osoby o dużej skłonności do ryzyka będą bardziej skłonne do kariery międzynarodowej.

## PROCEDURA BADANIA TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ SOKM

**Przebieg badań i osoby badane.** Badania zostały przeprowadzone w kwietniu 2006 roku na grupie 364 studentów. Badanym został przedstawiony cel badań, instrukcja oraz zapewniono im anonimowość oraz możliwość odmowy udziału w badaniach. Przeprowadzono je trzema zestawami testów w różnych grupach. Zestawy skonstruowane w ten spo-

sób, aby każdy zawierał Skalę Otwartości na Karierę Międzynarodową oraz narzędzia badające konstrukty będące korelatami otwartości na karierę międzynarodową. Czas wypełniania pierwszego zestawu wynosił ok. 20 minut, drugiego ok. 15 minut oraz trzeciego – ok. 39 minut.

Pierwszym zestawem zbadano 125 osób, w tym 90 kobiet i 26 mężczyzn (9 osób nie podało płci), będących w wieku 21–25 lat ( $M=22.28$ ). Drugim zestawem zbadano 128 osób, 73 kobiety, 35 mężczyzn (brak danych odnośnie płci – 20 przypadków), w przedziale wiekowym 19–26 lat ( $M=22.26$ ). Trzecim zestawem zbadano 111 osób, w tym 84 kobiety i 23 mężczyzn (4 osoby nie podały płci), w wieku 19–25 lat ( $M=22.27$ ). Wybór studentów jako próby badawczej podyktowany był charakterystyczną dla tego okresu rozwojowego tendencją do szukania swojego miejsca w nowym środowisku. Według Arnetta (2000) stadium to można nazwać wschodzącą dorosłością i obejmuje przedział wiekowy od 18 do 30 roku życia. Okres ten cechuje się szczególną nie-normatywnością. Podstawową jego cechą jest największa możliwość eksploracji tożsamościowych, w takich obszarach jak: miłość, praca i światopogląd.

**Narzędzia badawcze.** W badaniach nad trafnością kryterialną skali SOKM wykorzystano następujące narzędzia i miary.

**Skala Otwartości NEO-FFI.** Skala Otwartości NEO-FFI jest jednym z inwentarzy skonstruowanych do pomiaru wyodrębnionych przez Costę i McCrae czynników osobowości. Kwestionariusz ten jest przeznaczony wyłącznie do diagnozy podstawowych cech osobowości (bez ich składników). Zawiera on 60 pozycji, po dwanaście w każdej z 5 skal zaopatrzonych w pięciostopniową skalę odpowiedzi (Zawadzki i in., 1998). Oszacowania rzetelności pomiaru kwestionariusza NEO-FFI dokonano na podstawie współczynnika zgodności wewnętrznej *alfa* Cronbacha. Wielkość współczynnika rzetelności dla skal polskiej wersji NEO-FFI jest nieco niższa niż dla skal oryginalnych, ale psychometrycznie akceptowalna. Dla skali otwartości na doświadczenie wynosi .68 (w oryginale .73). Ogranicza to możliwość badania do celów naukowych. Trafność była badana poprzez określenie korelacji pomiędzy oszacowaniami dokonywanymi przez dwie osoby oraz pomiędzy samoopisem a uśrednionym oszacowaniem. Dla skali otwartości współczynniki korelacji pomiędzy samoopisem a szacowaniem wynoszą ok. .50 (średnia), dla dwóch oszacowań uzyskano średnie powyżej .40.

*Skala Pozytywnego i Negatywnego Afektu PANAS.* Skala ta mierzy nasilenie pozytywnego i negatywnego afektu (Watson i in., 1988). Składa się ona z 10 terminów odpowiednich dla pozytywnego afektu, takich jak uważny, zainteresowany, czujny, podniecony, entuzjastyczny, zainspirowany, dumny, zdeterminowany, silny, aktywny oraz 10 terminów związanych z afektem negatywnym: „w dołku”, rozstrojony, wrogi, poirytowany, przerażony, zaniepokojony, zawstydzony, winny, podenerwowany, zdenerwowany. Zadaniem badanego jest ustosunkować się do 20 przymiotników określających jego stan emocjonalny na 5-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza – w nieznacznym stopniu lub wcale, 2 – trochę, 3 – średnio, 4 – w dużym stopniu, 5 – ekstremalnie. Przymiotniki te podane są w następującej kolejności: zainteresowany, „w dołku”, podniecony, rozstrojony, silny, winny, przerażony, wrogi, entuzjastyczny, dumny, poirytowany, czujny, zawstydzony, zainspirowany, podenerwowany, zaangażowany, uważny, zdenerwowany, aktywny, zaniepokojony. Wersja amerykańska wykazuje wewnętrzną spójność oraz doskonale koreluje (spójnie i różnicująco) z dłuższymi miarami nastroju.

*Test Orientacji Życiowej (Life Test Orientation).* Test Orientacji Życiowej (Sheier i in., 1994) jest 10-pozycyjną samoopisową skalą do pomiaru zgeneralizowanych oczekiwań odnoszących się do pozytywnych bądź negatywnych rezultatów. Jest to też miara dyspozycyjnego optymizmu. Respondenci mają za zadanie wskazanie stopnia, w jakim się zgadzają z poszczególnymi twierdzeniami na skali od 0 do 4, gdzie 0 oznacza – zdecydowanie zgadzam się, 1 – nie zgadzam się, 2 – nie mam zdania, 3 – zgadzam się do 4 – zdecydowanie zgadzam się. Jedynie 6 pozycji wchodzi w skład klucza. Trzy pozycje należy odwrócić (numer 3, 7 i 9). Po ich odwróceniu i dodaniu trzech pozycji (1, 4 i 10) uzyskuje się wynik ogólny wskazujący na optymizm danej osoby (Sheier, Carver, Bridges, 1994). Dla wersji amerykańskiej rzetelność mierzona wskaźnikiem spójności wewnętrznej (*alfa* Cronbacha) wynosi .78. Natomiast rzetelność mierzona stałością testu wynosi .68 (po 4 miesiącach), .60 (po 12 miesiącach), .56 (24 miesiącach) i .79 (po 28 miesiącach) (Sheier i in., 1994).

*Skala Asertywności Rathusa (The Rathus Assertiveness Schedule, RAS).* Skala Asertywności Rathusa jest narzędziem do pomiaru asertywności (Rathus, 2004). Skala Asertywności (RAS) zawiera 30 stwierdzeń. Zadaniem badanego jest określenie jak dalece dane stwierdzenia opisują jego osobę. W tym celu przyporządkowuje on od 3 do -3 punk-

ty, gdzie 3 oznacza – „zdecydowanie odnosi się do mnie”, natomiast -3 oznacza „zdecydowanie nie odnosi się do mnie”. Wyniki wysokie wskazują na jednostkę asertywną, natomiast wyniki niskie nie-asertywną. Współczynnik *alfa* Cronbacha dla skali wynosi .87. Zaś rzetelność oceniana za pomocą metody test-retest (po 8 tygodniach) wynosi .79. W badaniach zmodyfikowano skalę ocen. Zadaniem badanego było ustosunkować się do twierdzeń na 6-punktowej skali ocen, przy czym 1 oznaczało: „zdecydowanie nie odnosi się do mnie”, a 6: „zdecydowanie odnosi się do mnie”.

*Indeks Aspiracji Ogólnych (Central Life Aspiration Index).* Indeks Aspiracji Ogólnych (Kasser, Ryan, 1993) jest narzędziem służącym do pomiaru życiowych aspiracji badającym osobistą ważność dla jednostki 4 życiowych domen, takich jak: samoakceptacja (*self-acceptance*), przynależność (*affiliation*), więź społeczna (*community feeling*) oraz sukces finansowy (*financial success*). Samoakceptacja mierzy aspirację jednostki do indywidualnego wzrostu, samooceny oraz autonomii. Przynależność dotyczy ważności dla osoby życia rodzinnego i przyjaciół. Więź społeczna oznacza pragnienie postępowania w taki sposób, żeby uczynić świat lepszym. Finansowy sukces jest związany z dążeniem do osiągnięcia dobrobytu i materialnego sukcesu (Kasser, Ryan, 1993). W badaniach tych zastosowano wersję narzędzia, które składa się z 21 pozycji, które osoba badana ocenia pod względem osobistej ważności na 5-stopniowej skali (gdzie 1 oznacza „wcale nieważne”, a 5 „bardzo ważne”). Każda z powyżej opisanych domen jest reprezentowana przez wybrane pozycje (samoakceptacja – 4 pozycje, przynależność – 6 pozycji, więź społeczna – 6 pozycji, sukces finansowy – 5 pozycji).

*Skala Przywiązania do Miejsca (Place Attachment Scale).* Skala Przywiązania do Miejsca D.R. Williamsa i Vaske (2003) składa się z 32 pozycji, do których badany ustosunkowuje się na skalach typu Likerta (gdzie 1 – oznacza zdecydowanie nie zgadzam się, 2 – nie zgadzam się, 3 – nie mam zdania, 4 – zgadzam się, 5 – zdecydowanie zgadzam się).

*Inwentarz Stanu i Cechy Lęku (ISCL).* Inwentarz stanu i cechy (ISCL) jest adaptacją amerykańskiego testu *State-Trait Anxiety Inventory (STAI)*, opracowanego przez C.D. Spilberga, R.L. Gorsucha oraz R.E. Lushene'a. Autorami ISCL są: C.D. Spilberg, J. Strelau, M. Tysarczyk i K. Wrześniewski. Budowa STAI opiera się na rozróżnieniu między lękiem rozumianym jako przejściowy i uwarunkowany sytuacyjnie stan jednostki, a lękiem rozumianym jako względnie stała cecha osobowości. L-cecha mie-

zona drugą częścią testu powinna wykazywać się dużą stabilnością (Wrześniewski, Sosnowski, 1996). Inwentarz ISCL składa się z dwóch podskal, z których jedna oznaczona symbolem X-1 służy do pomiaru lęku-stanu, druga zaś oznaczona symbolem X-2 do pomiaru lęku-cechy. W skali X-2 kategorie odpowiedzi dotyczą częstotliwości występowania u badanego odczuć, opisanych w twierdzeniach i brzmia: „prawie nigdy”, „rzadko”, „często”, „prawie zawsze” (Wrześniewski, Sosnowski, 1996). Rzetelność ISCL autorzy określili przy pomocy oszacowania zgodności wewnętrznej oraz stabilności bezwzględnej obu jego podskal. Zgodność wewnętrzna szacowana była przy pomocy współczynnika *alfa* Cronbacha i wynosiła zależnie od badanej grupy od .84 do .90 dla L-stanu i od .87 do .91 dla L-cechy. Stabilność bezwzględną mierzono korelując wyniki pomiaru w odstępie czterech miesięcy. Współczynnik korelacji dla skali X-2 (L-cecha) wynosi .79 i dla skali X-1 (L-stan) .46 (Wrześniewski, Sosnowski, 1996).

*Skala Osobowości Proaktywnej (Proactive Personality Scale)*. Skala Osobowości Proaktywnej, której autorami są S.E. Seibert, J.M. Crant, M.L. Kraimer (1999) składa się z 10 pozycji, których suma jest ogólną miarą osobowości proaktywnej. Osoba badana ma ustosunkować się na 7-stopniowej skali typu Likerta na ile zgadza się z poszczególnymi twierdzeniami (gdzie 1 oznacza „zdecydowanie nie zgadzam się”, a 7 oznacza „zdecydowanie zgadzam się”) (Crant, 1995).

*Skala Poszukiwania Doznań SSS V (Sensation Seeking Scale Version V)*. Jej autorem jest M. Zuckerman (1979), a adaptację polską (częściową) przeprowadził T. Zaleskiewicz (2005). Skala SSS V jest metodą diagnostyczną zbudowaną z 20 par twierdzeń, przy czym w każdej parze jedno ze stwierdzeń opisuje zachowanie nastawione na poszukiwanie doznań i ekscytacji. Wynik ogólny skali świadczy o globalnym zapotrzebowaniu osoby na stymulację (Zaleskiewicz, 2005).

## WYNIKI

Do weryfikacji hipotez dotyczących spodziewanych współzależności pomiędzy Skalą Otwartości na Karierę Międzynarodową (SOKM) a wybranymi konstruktami teoretycznymi wykorzystano współczynniki korelacji *r* Pearsona. Wyniki pokazują Tabele 1, 2 i 3.

Z otrzymanych wyników badań wynika, że otwartość na doświadczenia wydaje się mieć ścisły związek z otwarciem się jednostki również na karierę globalną. Założono więc wysoki związek tych

dwóch zmiennych. Przeprowadzone badania wykazują korelację istotną (.20,  $p < .05$ ), jednak jest ona niska. Równie niskie są korelacje między wyodrębnionymi czynnikami otwartości na karierę a wymiarem otwartości z Wielkiej Piątki. Niska współzależność dotyczy trzech czynników: akceptacji kosztów (.184,  $p < .05$ ), gotowości do poświęceń (.213,  $p < .05$ ) oraz fascynacji wyzwaniem (.241,  $p < .01$ ).

Orientacja na eksplorację wewnątrzpsychiczną, która jest ściśle związana z nastawieniem na podejmowanie pracy za granicą pozytywnie koreluje z poczuciem dobrostanu psychicznego oraz negatywnie z napięciem psychicznym, stąd też spodziewano się zauważyć takie zależności w badanej próbie. Wyniki jednak wskazują na brak jakichkolwiek zależności między wynikiem ogólnym zarówno negatywnego afektu skali PANAS, jak i pozytywnego. Dalsze analizy korelacyjne poszczególnych czynników Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową wykazały niewysoką korelację pozytywną (.287,  $p < .01$ ) czynnika fascynacji wyzwaniem ze skalą pozytywnego afektu PANAS.

Poczucie samotności jako negatywna ocena jakości kontaktu z innymi może mieć znaczenie dla dążenia do eksploracji zewnętrznej, ściśle wiążącego się z otwartością na karierę globalną. Uzyskane rezultaty nie ujawniły jednak jakiegokolwiek zależności.

Dyspozycyjny optymizm wydaje się być związany z gotowością do podjęcia kariery zagranicznej, ponieważ pozwala na pozytywne oczekiwania odnośnie do przyszłości. Powinno to sprzyjać większej otwartości w wyborze zatrudnienia oraz postrzegania ewentualnych zagrożeń jako wyzwań. W przeprowadzonych badaniach nie została jednak ujawniona jakakolwiek zależność między omawianymi zmiennymi.

Asertywność jako zdolność człowieka do wyrażania w sposób akceptowany społecznie – własnych myśli, przekonań, pragnień i przeżyć wydaje się wiązać również z wglądem we własne możliwości i umiejętnością stawiania celów oraz dążenia do nich. Lepsza znajomość siebie pozwala na większą pewność siebie i umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach oraz ich podejmowanie. Założona korelacja między tymi konstruktami potwierdziła się. Badania wykazują istotny związek między asertywnością a otwartością na karierę międzynarodową (.3,  $p < .01$ ) oraz między trzema z czterech jej czynników (akceptacją kosztów, cz.1, .289,  $p < .01$ , gotowością do podtrzymywania wysiłku, cz.2, .335,  $p < .01$ , determinacją w realizacji celu, cz. 3, .258,  $p < .01$ ).

**Tabela 1**

Współczynniki korelacji ( $r$  – Pearsona) między SOKM a otwartością na doświadczenia, PANAS, poczuciem samotności, optymizmem i asertywnością

Zmienne związane z SOKM		Otwartość na doświadczenie	PANAS_pozyt.	PANAS_negat.	Poczucie samotności	Życiowy optymizm	Asertywność
SOKM – wynik ogólny	$r$	.200*	.163	.003	.082	-.037	.300**
	$N$	117	116	114	114	117	107
SOKM1	$r$	.184*	.096	-.030	.107	-.085	.289**
	$N$	120	119	117	116	120	109
SOKM2	$r$	.213*	.287**	-.021	-.014	.071	.335**
	$N$	121	120	118	117	121	109
SOKM3	$r$	.113	.104	.160	.105	-.079	.077
	$N$	121	120	118	118	121	109
SOKM4	$r$	.241**	.123	-.112	.057	.072	.268**
	$N$	121	120	118	118	121	110

\*\* Korelacja jest istotna na poziomie .01 (dwustronnie)

\* Korelacja jest istotna na poziomie .05 (dwustronnie)

Aspiracje życiowe można rozumieć jako istotne dla jednostki życiowe domeny, takie jak: samoakceptacja (aspiracja jednostki do indywidualnego wzrostu, samooceny oraz autonomii), przynależność (ważność dla osoby życia rodzinnego i przyjaciół), więź społeczna (pragnienie postępowania w taki sposób, żeby uczynić świat lepszym) oraz sukces finansowy (dążenie do osiągnięcia dobrobytu i materialnego sukcesu). Zakładano istnienie korelacji z domeną sukcesu finansowego, co zostało potwierdzone (korelacja z wynikiem ogólnym otwartości na karierę międzynarodową .364,  $p < .01$ ). Analiza współczynników korelacji między otwartością a poszczególnymi czynnikami wskazuje na umiarkowaną zależność (cz.1, .295,  $p < .01$ , cz.2, .349,  $p < .01$ , cz.3, .388,  $p < .01$ , cz.4, .287,  $p < .01$ ), co można tłumaczyć tym, że młodzi Polacy widzą możliwość poprawienia swojej sytuacji materialnej poprzez podjęcie pracy za granicą.

Założono, że prawdopodobnie silne związanie z miejscem aktualnego pobytu będzie hamować gotowość jednostki do podejmowania nowych wyzwań oraz eksploracji innych środowisk, co pociągać może za sobą niechęć do zmian oraz interesowania się karierą globalną. Badania wykazały zgodną z założeniem odwrotną zależność pomiędzy otwartością na karierę zagraniczną a przywiązaniem do miejsca. Zależność ta jednak jest niska ( $-.220$ ,  $p < .05$ ). Analiza poszczególnych czynników wykazała kore-

lację ujemną jedynie z czynnikiem pierwszym – akceptacji kosztów ( $-.234$ ,  $p < .05$ ).

Obniżony poziom lęku zarówno sytuacyjnego, jak i lęku będącego stałą cechą jednostki sprzyja eksploracji zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej oraz pociąga za sobą gotowość do realizowania kariery międzynarodowej. Zakładano więc odwrotną korelację między dużym nasileniem lęku a otwartością na karierę zagraniczną. Założenie to nie potwierdziło się. Wyniki wskazują na pozytywną niską korelację (.303,  $p < .01$ ) lęku jako stanu z czwartym czynnikiem otwartości na karierę globalną (determinacji w realizacji celu). Istnieje również niska pozytywna korelacja między wynikiem ogólnym otwartości (.204,  $p < .01$ ) a lękiem jako cechą oraz czynnikiem drugim (fascynacja wyzwaniem – .331,  $p < .01$ ) a lękiem jako cechą. Być może pewien poziom lęku powiązany z niemożnością znalezienia zatrudnienia w kraju wyzwała w jednostkach determinację do szukania pracy za granicą.

Proaktywność polegająca na umiejętności oglądania się na naciskom sytuacyjnym oraz wywoływania zmiany w otoczeniu zapewnia jednostce większą gotowość do eksploracji. Dzięki temu osoba może znacznie łatwiej podejmować trudne, nowe wyzwania, takie jak np. praca za granicą. Badania potwierdziły założenie, że jednostki proaktywne są bardziej otwarte na karierę międzynarodową. Chociaż zależność dla całej skali jest niska (.288,



Tabela 2

Współczynniki korelacji ( $r$  – Pearsona) między SOKM a aspiracją do sukcesu finansowego, poczuciem samoskuteczności oraz przywiązaniem do miejsca

Zmienne związane z SOKM		Samoakceptacja	Przynależność	Uczucie więzi społecznej	Sukces finansowy	Przywiązanie do miejsca
SOKM – wynik ogólny	$r$	-.095	-.097	.028	.364**	-.220*
	$N$	111	110	108	111	100
SOKM1	$r$	-.185*	-.170	-.072	.295**	-.234*
	$N$	118	117	115	119	106
SOKM2	$r$	.051	-.051	.180	.349**	-.101
	$N$	119	117	116	119	106
SOKM3	$r$	.020	-.049	-.169	.388**	-.162
	$N$	121	121	118	122	109
SOKM4	$r$	-.013	.026	.040	.287**	-.147
	$N$	120	119	117	121	109

\*\* Korelacja jest istotna na poziomie .01 (dwustronnie)

\* Korelacja jest istotna na poziomie .05 (dwustronnie)

$p < .01$ ), to jednak współzależność ujawnia się również w zestawieniu z czynnikiem 1 – akceptacja kosztów (.210,  $p < .05$ ), z czynnikiem 4 – determinacja w realizacji celu (.214,  $p < .05$ ), a w szczególności

z czynnikiem 3 – gotowość do podtrzymywania wysiłku (.360,  $p < .01$ ), co jest zgodne z definicją proaktywności jako umiejętnością wytrwałego dążenia do wywołania zmiany.

Tabela 3

Współczynnik korelacji ( $r$  – Pearsona) między lękiem jako stanem, lękiem jako cechą, proaktywnością oraz poszukiwaniem doznań

Zmienne związane z SOKM		Lęk jako stan	Lęk jako cecha	Proaktywność	Poszukiwanie doznań
SOKM – wynik ogólny	$r$	.224	.204*	.288**	.111
	$N$	90	98	98	107
SOKM1	$r$	.162	.130	.210*	.213*
	$N$	94	103	103	104
SOKM2	$r$	.257*	.109	.360**	.050
	$N$	94	102	102	103
SOKM3	$r$	-.047	.331**	.090	.032
	$N$	96	105	104	106
SOKM4	$r$	.303**	.086	.214*	.099
	$N$	92	101	100	102

\*\* Korelacja jest istotna na poziomie .01 (dwustronnie)

\* Korelacja jest istotna na poziomie .05 (dwustronnie)

Jednostka nastawiona na poszukiwanie wrażeń poszukuje różnorodnych, nowych, złożonych oraz intensywnych doznań i doświadczeń oraz jest gotowa do podejmowania fizycznego, społecznego, prawnego i finansowego ryzyka w celu dostarczenia sobie tych doświadczeń. Podjęcie kariery zagranicznej stanowi okoliczność nową, niepewną, o trudnych do przewidzenia rezultatach. Spodziewana zależność, że osoby o dużej skłonności do ryzyka będą bardziej skłonne do kariery międzynarodowej nie uzyskała mocnego potwierdzenia. Uzyskano niską korelację (.213,  $p < .05$ ) i to wyłącznie pomiędzy wynikiem ogólnym skali poszukiwania doznań a czynnikiem pierwszym otwartości na karierę międzynarodową (akceptacją kosztów).

## PODSUMOWANIE

Przeprowadzone badania miały na celu określenie trafności kryterialnej Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową. Do wyznaczenia stopnia zgodności pomiaru zmiennej testowej, jaką jest otwartość na karierę międzynarodową, wybrano takie zmienne, jak: otwartość na doświadczenie z modelu Wiel-

kiej Piątki, nasilenie pozytywnego i negatywnego afektu, dyspozycyjny optymizm oraz asertywność (pierwszy zestaw badań), aspiracje życiowe i przywiązanie do miejsca (drugi zestaw badań), lęk jako cecha oraz jako stan, zachowania proaktywne oraz poszukiwanie doznań (badanie trzecie).

Badania dotyczące zakładanego związku między otwartością na karierę międzynarodową a różnymi zbliżonymi konstruktami w większości potwierdziły zakładane hipotezy, co wstępnie wskazuje na zadawalającą trafność badanego narzędzia. Dotychczas zgromadzone dane dotyczące rzetelności jak i trafności SOKM uzasadniają możliwość stosowania tej skali w badaniach i diagnozie gotowości młodzieży studenckiej do podejmowania kariery globalnej.

## LITERATURA

- Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood. A Theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 5, 469–480.
- Bańka, A. (2005a). *Otwartość na karierę międzynarodową. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową*. Warszawa: Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2005b). *Proaktywność. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Proaktywności w Karierze*. Warszawa: Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2006a). *Poradnictwo transnacyjne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bańka, A. (2006b) (w druku). Nowe formy przystosowania. Między otwartością a zamkniętością na emigrację i przemieszczenia przestrzenne. W: Z. Ratajczak (red.), *Kolumbia Psychologiczne*.
- Bańka, A. (2006c) (w druku). Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej. W: M. Górnik-Derose, B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Crant, J.M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 4, 532–537.
- Derbis, R. (2006) (w druku). Poczucie jakości życia a zjawiska afektywne. W: S. Kowalik (red.) *Konteksty społeczne jakości życia*. Bydgoszcz: Wyższa Szkoła Gospodarki.
- Giuliani, M.V. (1991). Towards an analysis of mental representations of attachment to the home. *Journal of Architectural and Planning Research*, 8, 133–146.
- Hall, J.E., Lunt, I. (2005). Global mobility for psychologists. The role of psychology organizations in the United States, Canada, Europe, and other regions. *American Psychologist*, 60, 7, 712–726.
- Hermans, Hubert, J.M.; Kempen, Harry, J.G. (1998). Moving cultures: The perilous problems of cultural dichotomies in a globalizing society. *American Psychologist*, 53, 10, 1111–1120.
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kasser, T., Ryan, R.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.
- Król-Fijewska, M. (1993). *Trening asertywności*. Warszawa: Instytut Psychologii Zdrowia i Trzeźwości.
- McCrae, R.R. (1996). Social consequences of experiential openness. *Psychological Bulletin*, 120, 3, 323–337.
- McCrae, R.R. (2004). Openness to experience. W: Ch. Spielberger (red.), *Encyclopedia of applied psychology* (s. 707–709). Oxford, Boston: Elsevier Academic Press.
- McCrae, R.R., John O.P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 2, 175–215.
- Oleś, M. (1998). *Asertywność u dzieci w okresie wczesnej adolescencji*. Lublin: Wydawnictwo Naukowe KUL.
- Oleś, P. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pervin, L. (2002). *Psychologia osobowości*. Gdańsk: GWP.
- Pervin, L.A., John, O.P. (2002). *Osobowość. Teoria i badania*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Rathus, S.A. (2004). *Psychologia współczesna*. (Tłumaczenie: B. Wojciszke) Gdańsk: GWP.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3, 416–427.
- Shaver, Ph.R., Brennan, K.A. (1991). Measures of depression and loneliness. W: J.P. Robinson, P.R. Shaver, L.S. Wrightsman (red.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (s. 195–290). San Diego-Londyn: Academic Press.
- Sheier, M.F., Carver, Ch.S., Bridges, M.W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem: A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 6, 1063–1078.
- Tharenou, Ph. (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.
- Trawka, K., Wirga, T., Derbis, R., (2006). Właściwości skali a wynik pomiaru. *Czasopismo Psychologiczne*, 12, 1, 47–59.
- Watson, D., Clark, L.A., Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063–1070.
- 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.
- Wrześniewski, K., Sosnowski, T. (1996). *Inwentarz Stanu i Cechy Lęku (ISCL). Polska adaptacja STAI. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Zaleśkiewicz, T. (2005). *Przyjemność czy konieczność. Psychologia spostrzegania i podejmowania ryzyka*. Gdańsk: GWP.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja polska*. Warszawa: Pracownia Testów PTP.
- Zuckerman, N. (1979). *Sensation seeking. Beyond the optimum level of arousal*. Hillsdale: Erlbaum.