

# Ocena Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej

Sebastian Sadowski

Instytut Psychologii KUL Jana Pawła II, Lublin

## EVALUATION OF THE PROACTIVE SCALE IN TRANSNATIONAL CAREER

The paper presents a validation of the Proactive Scale in Transnational Career (Bańka, 2005a). The relationships of the Proactive Scale in Transnational Career to other measures demonstrate convergent validity. The validity of that scale was ascertained by correlations with other scales: Shortened version of Proactive Personality Scale (Bateman and Crant, 1993) ( $r=.39$ ; with general proactivity variable  $r=.53$ ), Personal Growth Initiative Scale (Robitschek, 2003) ( $r=.18$ ; with general proactivity variable  $r=.36$ ), the Openness Scale to Transnational Career (Bańka, 2005b) ( $r=.20$ ; with general proactivity variable  $r=.20$ ) and the Achieving Motive Scale in Transnational Career (Bańka, 2005c) ( $r=.29$ ; with general proactivity variable  $r=.34$ ). There were no significant correlations among the Proactive Scale in Transnational Career and other methods. Results are discussed in terms of their relations to interactional psychological theories. Proactivity has been found to be a unique construct, as a personal and contextual ability toward proactive behavior. Proactive people are relatively unconstrained by situational forces and effect environmental change. Limitations, implications for counseling and suggestions for future research are presented in this article.

## WPROWADZENIE

Transnacionalizacja rynków pracy, mobilność geograficzna, kulturowa i psychiczna, zmiany związane z pojęciem pracy i kariery oraz rozwój społeczeństwa informacyjnego (w tym rozwój organizacji opartych na wiedzy) to kontekst zmian, w którym żyje współczesny człowiek. Tempo i kierunek zmian zachodzących w świecie wyznacza nie tylko nowe spojrzenie na procesy zachodzące w społeczeństwie, ale przede wszystkim pociąga za sobą zmiany w planowaniu i realizacji karier oraz rozwijaniu kompetencji ogólnozyciowych, a nie stricte zawodowych (por. Bańka, 2006a). Transnacionalizacja rynków pracy determinuje tendencję do planowania i realizowania karier zawodowych, nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale także w kontekście transgranicznym, międzynarodowym

i międzykulturowym. Ludzie podejmują pracę lub/i edukację za granicą. Jednocześnie zmuszeni są oni do życia w separacji od rodzimej kultury oraz lokowania swojego zatrudnienia i innych podstawowych ról życiowych w różnych kontekstach kulturowych. Mobilność jednostki jest spostrzegana jak podstawowy składnik współczesnego kapitału kariery i rozwoju przez całe życie (por. Bańka, 2004a; 2004b). Elastyczność i aktywność ukierunkowana na zmiany, a tym samym towarzysząca niepewność rozwoju kariery opartej na powtarzających się ciągach cykli zatrudnienia, inwestycji w kapitał kariery i okresów przerw w pracy, a zdolnością osoby do adaptacji i asymilacji – spostrzeganej spójności osiągnięć w przekroju życia w perspektywie różnorodności ról w kontekście kariery to obecnie najbardziej pożądane dyspozycje personalne w planowaniu i realizacji karier. Kontekst współczesnych zmian w praktyce oznacza, że osoba żyje w poczuciu permanentnej zmiany w bliżej nieokreślonym kierunku, a jednocześnie wymaga od osoby proaktywnego budowania własnego życia i kariery.

---

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Sebastian Sadowski, Instytut Psychologii KUL, ul. Al. Racławickie 14, 20-950 Lublin. e-mail: s-sadowski@wp.pl

Celem niniejszego artykułu jest ustalenie rzetelności narzędzia, jakim jest „Skala Proaktywności w Karierze Międzynarodowej” (autorstwa A. Bańki) w powiązaniu z listą narzędzi jako korelatów i kryteriów trafności zewnętrznej dla badań walidacyjnych skali. „Skala Proaktywności w Karierze Międzynarodowej” jest empiryczną operacjonalizacją sposobu tworzenia przez osobę w okresie wschodzącej dorosłości (Arnett, 2000) planu życiowego własnej kariery jako podstawowego zadania życiowego w okresie tranzykcji do dorosłości w warunkach zmiany społecznych kontekstów funkcjonowania jednostki oraz określa sposób realizacji podjętego przez osobę zadania życiowego jako wyznacznika różnic indywidualnych (Bańka, 2005a).

### KONTEKST TEORETYCZNY POJĘCIA PROAKTYWNOŚCI

Konstrukt proaktywności jest terminem trudnym do jednoznacznego zaklasyfikowania teoretycznego. O ile łatwą rzeczą jest wskazanie, w czym wyraża się proaktywność, w jakiego typu zachowaniach i domenach życia przejawia się, o tyle trudną kwestią do rozstrzygnięcia jest wskazanie czy proaktywność jest zmienną osobowościową i wyraża stałe dyspozycje osobowościowe, czy raczej zmienną kontekstualną (środowiskową). Oczywiście jest jednak, że konstrukt proaktywności obejmuje zarówno zmienne osobowościowe, jak i zmienne kontekstualne (Crant, 2000, za: Bańka, 2005a).

Osoby proaktywne są niezależne od środowiska, lecz proaktywnie kształtują środowisko życia i podejmują w nim szereg aktywnych działań (Seibert, Kraimer, Crant, 1999). Zachowanie ludzi proaktywnych daleko wykracza poza wpływy środowiskowe. Co więcej, jednostki te są nie tylko zdolne do wyboru środowisk, lecz w efekcie końcowym zachowania proaktywne przekształcają środowisko, dokonują restrukturyzacji postrzeganych warunków życia w danym miejscu. Ludzie proaktywni sami inicjują zmiany będąc w swoich wyborach niezależnymi od innych osób. „Inicjatywa zakłada ruch od protekcyjnie zdefiniowanej aktywności jednostki w środowisku w kierunku przerzucania pomysłów między przestrzeniami środowiska i jego funkcji” (Bańka, 2005a, s. 8). Ponadto inicjatywa osób proaktywnych przynosi korzyści zarówno samej jednostce, jak i innym ludziom. Postrzeganie społeczne takich osób jest bardzo dobre, jak i oczekiwane, ponieważ jako „agenci zdarzeń” wykraczają poza obligacje przypisane do sytuacji (np. proaktywnie podejmują się zmian misji organizacji, wykrywają i usuwają trudności, tworzą w środowisku społecz-

nym warunki efektywnego działania) (Bateman i Crant, 1993). Natomiast jednostki o niskim stopniu proaktywności cechuje pasywność, brak podejmowania działań zmierzających do zmiany, a jedynie dopasowują się do wymogów otoczenia (Bateman, Crant, 1993; Seibert, Kraimer i Crant, 1999).

Thomas Bateman i J. Michael Crant (1993) najszerszej przedstawili cechy osób proaktywnych. Osoba proaktywna bardziej kreuje zmiany niż je antycypuje, bardziej tworzy przyszłość niż ją przewiduje. Jednostki proaktywne zdobywają cele poprzez skuteczne monitorowanie środowiska życia poszukując w ten sposób możliwości realizacji celów i osiągają je poprzez własną, zorganizowaną aktywność. Natomiast, gdy spostrzegają, że zasoby i środki umożliwiające realizację celu leżą poza ich zasięgiem lub/i poza środowiskiem wychodzą poza ograniczenia sytuacji i kreują możliwości wynikające z przekształcenia bieżących okoliczności, aby wydobyć z nich wszelkie korzyści. Jednostki takie koncentrują się na maksymalnych osiągnięciach w swoim działaniu. Osiągnięcia proaktywne wyrażają się w tym, że poziom aspiracji i motywacji osiągnięć definiowany jest nie tylko poprzez fakt osiągnięcia trudnego celu, ale także poprzez wprowadzanie zmian w środowisku życia. Zwiększony wysiłek w osiąganiu celów ma przede wszystkim charakter jakościowy, a nie ilościowy. Efekty kolejnych osiągnięć proaktywnych oddziałują na sposób, w jaki inni spostrzegają ich społecznie i podchodzą do własnego działania. Tak więc proaktywność implikuje zaangażowanie w zmianę ludzkiej percepcji. Jednostki proaktywne poprzez analizę własnych osiągnięć oraz wartościowania skutków własnego działania poszukują możliwości wprowadzania konstruktywnych zmian na drodze wykorzystania informacji zwrotnych, regularnego uczestnictwa w znaczących spotkaniach i nawiązywaniu nowych kontaktów, które mogą mieć wpływ na aktualną sytuację, w której działa jednostka. Osoby takie są „twórczymi indywidualistami” i „innovatorami roli” (Schein, 1990, za: Bańka, 2005a, s. 10) stale nastawionymi na poszukiwanie sposobów realizacji wyznaczonych przez siebie celów. Osoba proaktywna podejmuje zachowania, które dotyczą dobrowolnego i bezinteresownego zaangażowania, wychodzenia z inicjatywą na zewnątrz oraz skutecznego kierowania w realizacji. Co więcej, jednostki proaktywne nie zatrzymują się na etapie wyboru celu, idei czy pomysłu, ale konsekwentnie ze świadomością ryzyka, odpowiedzialności, cechuje ich elastyczność w zmianie strategii i taktyki działania w kontekście zmieniających się okoliczności oraz podejmują działanie wyrażając w ten sposób postawę życiową

zblizoną do liderowania. Osoby proaktywne konsekwentnie wdrażają zmiany, żyją zmianami, a nie tylko próbują zmian oddziałując w ten sposób na innych ludzi, sytuacje i organizacje.

Manifestowanie się w rzeczywistości zachowań proaktywnych zależy zarówno od cech osobowości proaktywnej (zmiennych personalnych) jak i okoliczności sytuacyjnych (zmiennych kontekstualnych). Zatem proaktywność z jednej strony wyraża trwałe cechy osobowości, z drugiej zaś postawę zaangażowania wynikającą z warunków życia, okoliczności, potrzeb i codziennych doświadczeń życiowych w środowisku (Crant, 2000). Wśród teoretyków istnieje brak zgodności, co do pierwotnego źródła proaktywności i jaki jest status tego konstruktu. Jedni akcentują dyspozycję osobowościową proaktywności (Bateman i Crant, 1993; Fresk i in., 1996, 1997, za: Bańka, 2005a, s. 11). Natomiast inni wskazują na wskaźniki sytuacyjne proaktywności (Morrison i Phelps, 1999, za: Bańka, 2005a, s. 11).

Do grupy wskaźników proaktywności zewnętrznej, czyli takich, które potwierdzają zdolności podejmowania aktywnych działań w środowisku, aby przystosować je do potrzeb i oczekiwań jednostki, Wanberg i Kammeyer-Mueller (2000, za: Bańka, 2005a) w badaniach nad pracownikami przyjętymi do organizacji wyróżnili: rozeznanie, budowanie związków interpersonalnych oraz konstruktywne porządkowanie. Natomiast Wanberg, Kancer i Banas (2000, za: Bańka, 2005a) zidentyfikowali kolejne wskaźniki proaktywności zewnętrznej, do których zalicza się: samopoczucie podczas budowy sieci społecznej, natężenie wysiłków podczas budowania sieci społecznej oraz ogólne natężenie działań zmierzających do znalezienia pracy. Pierwsze trzy wskaźniki proaktywności zewnętrznej odnoszą się do umiejętności sprawnej socjalizacji jednostki w nowym środowisku, a kolejne trzy wskaźniki dotyczą zdolności tworzenia sieci społecznej. Obie umiejętności stanowią podstawowy kapitał kariery na wszystkich etapach planowania i realizacji rozwoju zawodowego (por. Bańka, 2006a; 2005a; 2004a).

Do wskaźników proaktywności wewnętrznej zalicza się: „otwartość na karierę, elastyczność, dążenie do ciągłego rozwoju oraz umiejętność odnajdywania możliwości rozwoju zawodowego, inicjatywę, zdolność wykrywania i pokonywania wszelkich przeszkód na drodze rozwoju zawodowego” (Crant, 1995; Parker i Sprigg, 1999; Seibert, Crant i Kraimer, 1999).

Proaktywność jest tą właściwością jednostki, która pozwala na optymalne budowanie planu ży-

ciowego kariery i realizacji sposobów jego realizacji i jest skorelowana z sukcesem zawodowym (Seibert, Crant i Kraimer, 1999). Badania wskazują, że osoby proaktywne w środowisku pracy wpływają na poziom wynagrodzenia, szanse awansu, sposób podziału premii, mają wyższe wyniki w pracy zawodowej, gdyż zwiększają swoją wydajność w kreowanym przez siebie środowisku, częściej poszukują nowych stanowisk pracy, w planowaniu rozwoju zawodowego, gdy spotkają ich przeszkody, dążą do ich pokonania (Ashford i Black, 1996, Morrison, 1993, za: Bańka, 2005a, s. 17), przewidują zmiany w środowisku pracy, dostosowują się i zwiększają szansę promocji poprzez nieustanną edukację (Bateman i Crant, 1993; Seibert, Crant i Kreimer, 1999), cechują się wyższą odpornością emocjonalną w kontekście konkurencyjności na rynku pracy (Brissette, Scheier i Carver, 2002; za: Bańka, 2005a; Parker i Sprigg, 1999), posiadają umiejętność tworzenia sieci kontaktów społecznych (Allen i Keaveny, 1980, za: Bańka, 2005a; Wanberg, Kancer i Banas, 2000, za: Bańka, 2005a) oraz szybciej asymilują się w nowym środowisku pracy (Wanberg i Kammeyer-Mueller, 2000, za: Bańka, 2005a).

#### **CHARAKTERYSTYKA NARZĘDZI ZASTOSOWANYCH W BADANIACH WALIDACYJNYCH**

„Skala Proaktywności w Karierze Międzynarodowej” (A. Bańka) składa się z 26 itemów. Podstawowym założeniem, na którym została skonstruowana skala jest to, że proaktywność jest zmienną osobowościową związaną w pewnym stopniu z różnicami indywidualnymi i proaktywność w większym stopniu jest determinowana specyficznymi warunkami środowiskowymi i podlega zmianie w zależności od uwarunkowań kontekstualnych. Proaktywność w skali jest rozumiana jako proces samodzielnego kierowania zmianą Ja. Pomiar proaktywności polega na inwentaryzacji i oszacowaniu zachowań proaktywnych w określonych domenach aktywności osoby i są to te obszary aktywności, które związane są z transycją rozwojową z okresu wschodzącej dorosłości (20–27 lat) do dorosłości, czyli do rynku pracy i pełnoetatowego zatrudnienia (Arnett, 2000; Bańka, 2005a, s. 31). Osoba badana na 7-stopniowej skali zaznacza odpowiedź przy pomocy skali, gdzie cyfra 1 oznacza „całkowicie się zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się nie zgadzam”. Ogólny wynik jest miarą wysiłku zachowań ukierunkowanych na urzeczywistnianie celów życiowych jednostki. Analiza wyników badań przeprowadzonych na grupie 507 studentów studiów stacjonarnych z ostatnich dwóch lat wskazuje, że na drodze ana-

lizy czynnikowej wyodrębniono cztery główne czynniki wyjaśniające 63% wariancji. Alfa Cronbacha dla całości skali wynosi .941. Wartość współczynników rzetelności *alfa* Cronbacha dla poszczególnych pozycji waha się w granicach od .496 do .810. Największą część wariancji wyjaśnia czynnik Proaktywności ogólnej, który opisuje budowanie schematu własnej osoby skupionego wokół centralnego celu, jakim jest „pozytywny karieryzm”. Czynnik Proaktywności ogólnej najbardziej zbliżony jest do ogólnej i trwałej tendencji osobowościowej do reagowania proaktywnego w każdej sytuacji. Ładunki czynnikowe itemów schodzących w skład czynnika Proaktywności ogólnej wahają się w granicach od .614 do .766. Skumulowany wskaźnik dla czynnika pierwszego wynosi 41% wariancji. Natomiast współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha wynoszą od .513 do .666. Czynnik drugi Proaktywność poznawcza stanowi inicjatywę jednostki skierowaną na poszukiwanie informacji w środowiskach, od których zależy rozwój kariery. Czynnik ten wyjaśnia 10% wariancji, a współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha waha się od .486 do .565. Czynnik trzeci Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia wyraża inicjatywę monitorowania środowiska społecznego i traktowania go jako facylitatora własnej kariery. Czynnik ten wyjaśnia 8% wariancji. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha waha się w granicach od .542 do .755. Czynnik czwarty Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego wskazuje na inicjatywę jednostki w zakresie zdolności budowania zasobów społecznych w celu wzmacniania zdolności radzenia sobie ze stresem i wykorzystywania sieci wsparcia do rozwiązywania problemu zatrudnienia. Czynnik ten wyjaśnia 4% wariancji, a współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha mieści się w granicach od .458 do .636 (Bańka, 2005a).

„Skala Osobowości Proaktywnej” (*Proactive Personality Scale*, Bateman i Crant, 1993). Bateman i Crant (1993) wskazują, że podstawowym wyznacznikiem zachowań proaktywnych jest proaktywna osobowość, która jest względnie stabilną dyspozycją do zachowań proaktywnych. Autorzy definiują osobowość proaktywną jako „względnie niezależną od uwarunkowań i sił środowiskowych i która wpływa na zmiany środowiskowe. Osobowość proaktywną konstituuje następujący zestaw cech: poszukiwanie zmiany, dostrzeganie możliwości, kreowanie sytuacji, inicjatywa, podejmowanie działania, etc.” (za: Bańka, 2005a, s. 12). Zatem proaktywność, jako dyspozycja osobowościowa, zakłada różnice indywidualne między ludźmi w podejmowaniu działań zorientowanych na zmianę środowiska. Skonstruowana przez Batemana i Cranta

jednowymiarowa „Skala Osobowości Proaktywnej” (*Proactive Personality Scale* – PPS) obecnie wykorzystywana jest do analizowania związku proaktywności z różnymi domenami życia: skuteczności pracy (Crant, 1995), sukcesów kariery (Seibert i in., 1999), efektywności pracy zespołowej (Kirkman i Rosen, 1999, za: Bańka, 2005a) oraz przedsiębiorczości (Becherer i Naurer, 1999, za: Bańka, 2005a, s. 12). Właściwości psychometryczne 17-itemowej Skali Osobowości Proaktywnej Batemana i Cranta (PPS) (1993) zostały ustalone dla współczynnika rzetelności *alfa* Cronbacha w granicach od .87 do .89 oraz za pomocą rzetelności metodą stałości w czasie w odstępie trzech miesięcy i wynosi .72. PPS posiada także wersję skróconą 10-itemową, którą zastosowali w swoich badaniach Seibert, Crant i Kraimer (1999). Uzyskana przez autorów w badaniach korelacja między 10-itemową skalą a pełną wersją Skali wynosi .96, a rzetelność współczynnika *alfa* Cronbacha dla skali 17-itemowej wynosi .88, a dla skali 10-itemowej .86. Zatem skrócona wersja Skali osobowości Proaktywnej (PPS) wskazuje na porównywalne wskaźniki psychometryczne. Zatem Skrócona wersja PPS została wykorzystana na użytek niniejszych badań walidacyjnych. Osoba badana na 7-stopniowej skali zaznacza odpowiedź przy pomocy skali, gdzie cyfra 1 oznacza „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam” (Seibert, Crant i Kraimer, 1999).

„Skala Inicjatywy Rozwoju Personalnego” (*Personal Growth Initiative Scale*, PGIS, Robitschek, 2003) (tłumaczenie A. Bańka). PGIS jest to narzędzie mierzące aktywne i intencjonalne zaangażowanie w zmianę Ja. Miara ta jest korelatem optymizmu oraz wiary w możliwość zmiany Ja i wiary w kontrolę zdarzeń, pozytywnie koreluje z poczuciem wewnętrznej kontroli, asertywności (Robitschek, 1998) oraz z dobrostanem psychicznym jednostki (Robitschek, 1999) (korelacje mieszczą się w przedziale od .24 do .56). PGIS składa się z 9 itemów. Osoba zaznacza swoje odpowiedzi na 6-punktowej skali Likerta, gdzie cyfra 0 oznacza „Całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 5 – „Całkowicie się zgadzam”. Uzyskany wynik przez badaną osobę plasuje się w granicach od 0 do 45 punktów. Współczynnik *alfa* Cronbacha dla Skali PGIS wynosi .86, a ustalenie rzetelności skali metodą test-retest w odstępie 8 tygodni wynosi .74. Przeprowadzona confirmacyjna analiza czynnikowa (CFA) na grupie amerykańskich studentów potwierdza jednoczynnikową strukturę skali PGIS (Robitschek, 2003).

„Skala Nadziei” (*The State Hope Scale*, Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak i Higgins,

1996) (tłumaczenie: S. Sadowski) jest 6-itemowym zestawem do badania nastawień poznawczych dotyczących podmiotowości (*agency*) tj. przekonania jednostki, że posiada ona zdolności inicjowania i podejmowania działań. Jest to korelat optymizmu oraz ścieżek osiągania celów, a konkretnie przekonania, co do zdolności generowania dróg życiowych. Optymizm jest tutaj przeciwstawieniem bezsilności i wiary w zdolność przewidywania i inicjowania zmian. Towarzyszy temu niski dyskomfort psychiczny wynikający z podążania do przodu jako efekt posiadania przez jednostkę wizji przyszłości. Osoba badana na 7-stopniowej skali zaznacza odpowiedź przy pomocy skali, gdzie cyfra 1 oznacza „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha dla Skali Nadziei wynosi .93 (Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak i Higgins, 1996).

„Skala Niepewności Autodeterminacji” (*Doubt About Self-Determination* – Scheussler, 1982) (tłumaczenie: S. Sadowski) (14 itemów). Skala mierzy stopień przekonania dotyczący tego, czy jednostka czuje się raczej kształtowana przez okoliczności społeczne, czy raczej przez samą siebie tj. swoje zachowania. Niski wynik (*low doubt score*) odzwierciedla przekonanie, że świat społeczny nie poddaje się wpływowi i kształtowaniu poprzez planowanie i pracę. Osoba badana osiągająca niskie wyniki w skali doświadcza odczuwalnego przewodnictwa płynącego od siebie oraz poczucia podmiotowości i sprawstwa, wierzy w możliwość kierowania zmianą Ja oraz umiejętność samodzielnego kształtowania własnych osiągnięć. Jest to posiadanie „tytułu własności” do tego, co się dzieje. Osoba badana zaznacza w skali jedną z możliwych odpowiedzi, z którą identyfikuje się w największym stopniu: „zgadzam się” lub „nie zgadzam się”. Niski wynik (*low doubt score*) uzyskany w skali świadczy o niskim zwątpieniu jednostki we własne zdolności kierowania sobą (autodeterminacji) w kształtowaniu rzeczywistości społecznej. Rzetelność i walidacja skali została przeprowadzona na próbie 1500 osób w USA. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha dla skali wynosi .80, a współczynnik rzetelności Tucker-Lewis wynosi .94 (Scheussler, 1982).

„Skala Przywiązania do Miejsca” (D.R. Williams) Przywiązanie do miejsca (*place attachment*) oznacza pozytywny związek jednostki z określonym miejscem (Williams i Patterson, 1990). Pojęcie to integruje wzajemnie powiązane ze sobą aspekty zależności jednostki od otoczenia. Skala Przywiązania do Miejsca wyróżnia dwa wymiary przywiązania do miejsca tj. „zależność od miejsca” (*place dependence*) oraz „tożsamość miejsca” (*place iden-*

*tity*) (Jorgensen i Stedman, 2001, za: Bańka i Wołoska, 2006b). Zależność od miejsca (tzn. przywiązanie funkcjonalne) odzwierciedla ważność miejsca w dostarczaniu własności i warunków, które podtrzymują określone cele pożądaną aktywności jednostki. Funkcjonalne przywiązanie do miejsca jest zatopieniem jednostki w fizycznych charakterystykach otoczenia. Natomiast tożsamość miejsca, czyli przywiązanie emocjonalne, odnosi się do symbolicznej ważności określonych miejsc jako zasobów emocji oraz zależności, które nadają cel i znaczenie życiu. W tym znaczeniu przywiązanie do miejsca jest częścią tożsamości jednostki, która zwiększa jej samoocenę (Korpela, 1989, za: Bańka i Wołoska, 2006b). Skala Przywiązania do Miejsca Williamsa składa się z 32 pozycji. Osoba badana na 7-stopniowej skali zaznacza odpowiedź przy pomocy skali, gdzie cyfra 1 oznacza „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha wynosi .80 (Williams i Vaske, 2003; Williams i Roggenbuck, 1989).

„Skala Otwartości na Karierę” (A. Bańka) jest miarą postrzeganej fascynacji wyzwaniem oraz determinacji i gotowości do poświęceń, postrzeganej akceptacji niedogodności i kosztów dla realizacji tak ważnego celu i zadania życiowego, jakim jest kariera zawodowa. Osoba badana na 7-stopniowej skali zaznacza odpowiedź przy pomocy skali, gdzie cyfra 1 oznacza „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”. Skala składa się z 24 pozycji ułożonych w cztery domeny. Twierdzenia skali, po przeprowadzeniu badań empirycznych na grupie 437 studentów ostatnich lat studiów uniwersyteckich, zostały pogrupowane na drodze analizy czynnikowej w cztery czynniki: 1. Akceptacja Kosztów, 2. Gotowość do Podtrzymywania Wysiłku, 3. Fascynacja Wydarzeniami, 4. Determinacja w Realizacji Celu. Wszystkie czynniki łącznie wyjaśniają 54% wariacji wyników skali. Średnia korelacja między skalami mieści się w granicach od .70 do .80. Współczynnik rzetelności skali *alfa* Cronbacha wynosi .86. Natomiast współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha dla każdego twierdzenia skali wahają się w granicach od .328 do .679 (Bańka, 2005b).

„Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej” (A. Bańka) służy do określenia miary doświadczanego postrzeganego umiejscowienia przyczyn aspiracji w odniesieniu do własnych zachowań i własnego sprawstwa (*perceived locus of causality*). Najbardziej ogólny podział przyczyn aspiracji do realizacji określonych celów (np. kariery w wymiarze międzynarodowym) (Ryan i Connell, JPSP, 1989, za: Bańka, 2005c) to podział na przy-

czynny zewnętrzne (*external reasons*) tj. odnoszące się do zachowań wyjaśnianych przez odniesienie do zewnętrznych nacisków obaw czy doświadczanych ról vs. przyczyny wewnętrzne (*internal reasons*), gdzie zachowanie jest realizowane wyłącznie z uwagi na zainteresowanie i satysfakcję (podział dodatkowy to podział na przyczyny introwektowane i identyfikacyjne). Odpowiednikiem tego podziału jest podział Elliota i McGregora (2001; za: Bańka, 2005c) na motyw (przyczyn) pozytywne dążenia do sukcesu oraz motyw (przyczyn) negatywne związane z unikaniem porażki. Na podstawie m.in. teorii Elliota i McGregora (2001; za: Bańka, 2005c) w Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej składającej się z 36 twierdzeń wyodrębniono cztery domeny motywacji osiągnięć w karierze międzynarodowej: 1. dążenie do doskonałości w realizacji zadań w konkurencji i w relacji z innymi, 2. nastawienie na realizację siebie, 3. unikanie utraty szacunku w oczach innych, 4. unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie. Wariancja wyjaśniana przez cztery czynniki wynosi 46,6%. Współczynnik rzetelności skali *alfa* Cronbacha wynosi .931. Średnia korelacja między skalami waha się w granicach od .329 do .627 (Bańka, 2005c).

### OPIS BADANEJ PRÓBY I SPOSÓB PRZEPROWADZANIA BADAŃ

W badaniu na przełomie października i listopada 2006 roku wzięli udział studenci studiów stacjonarnych IV i V roku Akademii Świętokrzyskiej

w Kielcach reprezentujący następujące kierunki studiów: pedagogika, politologia, matematyka, zarządzanie i marketing oraz ekonomia. W badanej próbie wzięło udział 214 kobiet (co stanowi 58,46% z wszystkich badanych) i 152 mężczyzn (co stanowi 41,53% z wszystkich badanych) w wieku od 21 do 25 lat. Badani byli przydzieleni losowo do trzech grup i w każdej grupie przeprowadzono badanie na respondentach jednym z trzech zestawów testów. W pierwszej grupie przebadano 119 osób, w drugiej – 125 osób, a w trzeciej – 122 osoby. Strategia tego typu przeprowadzania badań była niezbędna, aby osoby badane nie traciły motywacji w wypełnianiu zbyt długich kwestionariuszy. Zatem zastosowane testy w badaniach walidacyjnych podzielono pomiędzy trzy zestawy.

### ANALIZA I INTERPRETACJA UZYSKANYCH WYNIKÓW BADAŃ

Wyniki badań opracowano w programie SPSS 13.0 for Windows. W trakcie statystycznego opracowywania wyników badań wykorzystane zostały podstawowe statystyki opisowe: obliczenia wartości średnich, mediany, odchyłeń standardowych, skośności i błędu standardowego dla skośności, kurtozy i błędu standardowego dla kurtozy dla Skali i Proaktywności w Karierze Międzynarodowej i jej czynników dla całej grupy oraz z podziałem na płeć badanych. W wyniku obliczeń statystycznych dokonano obliczeń interkorelacji między czynnikami Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej

Tabela 1

Własności psychometryczne Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej dla badanej grupy kobiet i mężczyzn (łącznie) (N=366)

Charakterystyki psychometryczne	Płeć	Pro	Pro_Og	Pro_Poz	Pro_Wsp	Pro_Psych
Liczba badanych osób	366	366	366	366	366	366
Średnia	1.37	3.17	2.86	3.93	3.18	3.06
Mediana	1.00	3.15	2.80	4.00	3.00	3.00
Odchylenie standardowe	.48	.72	.82	1.28	1.12	1.00
Skośność	.55	.36	.54	.12	.65	.59
Błąd standardowy dla skośności	.13	.13	.13	.13	.13	.13
Kurtoza	-1.70	.72	.24	-.29	.16	.45
Błąd standardowy dla kurtozy	.26	.26	.26	.26	.26	.26
Ranga	1	4.92	4.80	6.00	6.00	5.50
Minimum	1	1.04	1.00	1.00	1.00	1.00
Maksimum	2	5.96	5.80	7.00	7.00	6.50

Legenda: Pro – Proaktywność (dla 26 pozycji łącznie)

Czynniki skal Proaktywności: Pro\_Og – Proaktywność ogólna, Pro\_Poz – Proaktywność poznawcza,

Pro\_Wsp – Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia, Pro\_Psych – Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego

**Tabela 2**

Własności psychometryczne Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej dla badanej grupy kobiet (N=214)

Charakterystyki psychometryczne	Płeć	Pro	Pro_Og	Pro_Poz	Pro_Wsp	Pro_Psych
Liczba badanych kobiet	214	214	214	214	214	214
Średnia	1.00	3.11	2.88	3.78	3.17	2.86
Mediana	1.00	3.07	2.90	3.80	3.00	2.66
Odchylenie standardowe	.00	.69	.79	1.27	1.09	.93
Błąd standardowy dla skośności	.16	.16	.16	.16	.16	.16
Błąd standardowy dla kurtozy	.33	.33	.33	.33	.33	.33
Ranga	0	3.92	4.60	6.00	5.00	5.20
Minimum	1	1.54	1.20	1.00	1.00	1.00
Maksimum	1	5.46	5.80	7.00	6.00	5.20
Skośność	–	.21	.44	-.01	.53	.68
Kurtoza	–	-.02	.20	-.56	-.09	.73

Legenda: Pro – Proaktywność (dla 26 pozycji łącznie)

Czynniki skal Proaktywności: Pro\_Og – Proaktywność ogólna, Pro\_Poz – Proaktywność poznawcza,

Pro\_Wsp – Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia, Pro\_Psych – Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego

dla badanej grupy oraz obliczeń współczynnika korelacji *r*-Pearsona między Skalą Proaktywności w Karierze Międzynarodowej a innymi skalami jako korelatów i kryteriów trafności zewnętrznej dla badań walidacyjnych Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej.

Uzyskane wartości psychometryczne w badaniach walidacyjnych dla Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej w badanej grupie kobiet i mężczyzn (N=366) wynoszą: średnia uzyskanego wyniku ogólnego w skali wynosi 3.17, mediana:

3.15, odchylenie standardowe: .72, skośność: .36, błąd standardowy dla skośności: .13, kurtoza: .72, a błąd standardowy dla kurtozy: .26 (por. Tabela 1). Ponadto w tabeli zaprezentowane zostały wartości psychometryczne nie tylko dla wyniku ogólnego w Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej dla badanej całej grupy, ale także inne statystyki opisowe dla poszczególnych czynników skali w całej badanej grupie, jak i z uwzględnieniem podziału na płeć (por. Tabela 1, Tabela 2 i Tabela 3). Natomiast dla badanej grupy kobiet (N=214)

**Tabela 3**

Własności psychometryczne Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej dla badanej grupy mężczyzn (N=152)

Charakterystyki psychometryczne	Płeć	Pro	Pro_Og	Pro_Poz	Pro_Wsp	Pro_Psych
Liczba badanych mężczyzn	152	152	152	152	152	152
Średnia	2.00	3.29	2.82	4.19	3.19	3.41
Mediana	2.00	3.21	2.70	4.00	3.00	3.33
Odchylenie standardowe	.00	.75	.88	1.27	1.18	1.03
Błąd standardowy dla skośności	.21	.21	.21	.22	.21	.21
Błąd standardowy dla kurtozy	.43	.43	.43	.43	.43	.43
Ranga	0	4.92	4.40	6.00	6.00	5.50
Minimum	2	1.04	1.00	1.00	1.00	1.00
Maksimum	2	5.96	5.40	7.00	7.00	6.50
Skośność	–	.52	.69	.37	.82	.42
Kurtoza	–	1.53	.34	-.17	.50	.31

Legenda: Pro – Proaktywność (dla 26 pozycji łącznie)

Czynniki skal Proaktywności: Pro\_Og – Proaktywność ogólna, Pro\_Poz – Proaktywność poznawcza,

Pro\_Wsp – Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia, Pro\_Psych – Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego

**Tabela 4**

Interkorelacje między czynnikami Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej dla badanej grupy kobiet i mężczyzn (N=366)

Charakterystyki psychometryczne	Pro	Pro_Og	Pro_Poz	Pro_Wsp	Pro_Psych
1. Proaktywność (dla 26 pozycji łącznie)	–				
2. Proaktywność ogólna	.74**	–			
3. Proaktywność poznawcza	.66**	.29**	–		
4. Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	.73**	.40**	.26**	–	
5. Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	.71**	.26**	.34**	.54**	–

Legenda: Pro – Proaktywność (dla 26 pozycji łącznie)

Czynniki skal Proaktywności: Pro\_Og – Proaktywność ogólna, Pro\_Poz – Proaktywność poznawcza,

Pro\_Wsp – Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia, Pro\_Psych – Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ 

poszczególne wartości psychometryczne wynoszą: średnia uzyskanego wyniku ogólnego w skali 3.11, mediana 3.07, odchylenie standardowe .69, skośność .21, błąd standardowy dla skośności .16, kurtoza -.02, błąd standardowy dla kurtozy .33 (por. Tabela 2).

W badanej grupie mężczyzn (N=152) wartości psychometryczne przedstawiają się następująco: średnia 3.29, mediana 3.21, odchylenie standardowe .75, skośność .52, błąd standardowy dla skośności .21, kurtoza 1.53, a błąd standardowy dla kurtozy .43 (por. Tabela 3).

Obliczenia interkorelacji między czynnikami Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej dla badanej grupy wskazują na umiarkowane pozytywne korelacje między poszczególnymi czynnikami skali i osiągnęły istotność statystyczną na poziomie  $p < .01$  (por. Tabela 4). Czynniki Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego jest w najwyższym stopniu skorelowany z czynnikiem Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia ( $r = .54$ ,  $p < .01$ ), a najmniej skorelowany z czynnikiem Proaktywność ogólna ( $r = .26$ ,  $p < .01$ ). Inne korelacje

między czynnikami skal zilustrowane są w Tabeli 4.

W badaniu sprawdzono, w jakim stopniu Skala Proaktywności w Karierze Międzynarodowej koreluje z innymi narzędziami badawczymi będącymi konstruktami zbliżonymi do proaktywności i stanowiącymi kryteria trafności zewnętrznej dla badań walidacyjnych skali. Skala Proaktywności w Karierze Międzynarodowej jest pozytywnie skorelowana ze Skalą Osobowości Proaktywnej ( $r = .39$ ,  $p < .01$ ). Zatem oba narzędzia badawcze (Skala Proaktywności w Karierze Międzynarodowej oraz Skala Osobowości Proaktywnej) mierzą tę samą zmienną (proaktywność), choć nieco odmienny jest kontekst teoretyczny rozumienia proaktywności w obu skalach. Istnieją istotne różnice statystyczne między Skalą Proaktywności w Karierze Międzynarodowej a Skalą Inicjatywy Rozwoju Personalnego, choć istnieje niska korelacja między tymi skalami ( $r = .18$ ,  $p < .01$ ). Natomiast Skala Osobowości Proaktywnej w najwyższym stopniu jest skorelowana ze Skalą Inicjatywy Rozwoju Personalnego ( $r = .64$ ,  $p < .01$ ). Analiza współzależności między czynnikami Skali

**Tabela 5**

Korelacje Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej i jej czynników, Skali Inicjatywy Rozwoju Personalnego oraz Skali Osobowości Proaktywnej (N=119)

Charakterystyki psychometryczne	1	2	3	4	5	6	7
1. Proaktywność (dla 26 pozycji łącznie)	–						
2. Proaktywność ogólna	.74**	–					
3. Proaktywność poznawcza	.69**	.33**	–				
4. Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	.75**	.44**	.32**	–			
5. Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	.72**	.32**	.39**	.54**	–		
6. Skala Inicjatywy Rozwoju Personalnego	.18*	.36**	.04	.15	.09	–	
7. Skala Osobowości Proaktywnej	.39**	.53**	.16	.28	.10	.64*	–

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$



Tabela 6

Korelacje Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej i jej czynników, Skali Przywiązania do Miejsca, Skali Nadziei, Skali Otwartości na Karierę oraz Skali Niepewności Autodeterminacji (N=125)

Charakterystyki psychometryczne	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Proaktywność (dla 26 pozycji łącznie)	–								
2. Proaktywność ogólna	.71**	–							
3. Proaktywność poznawcza	.64**	.26**	–						
4. Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	.67**	.31**	.15	–					
5. Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	.71**	.18*	.36**	.51**	–				
6. Skala Przywiązania do Miejsca	-.11	-.08	-.00	-.15	-.08	–			
7. Skala Nadziei	.06	.13	.03	.00	.01	.00	–		
8. Skala Otwartości na Karierę	.20	.20*	.10	.13	.08	-.17	.22*	–	
9. Skala Niepewności Autodeterminacji	-.07	.01	-.08	-.14	-.11	.12	-.29**	.08	–

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ 

Proaktywności w Karierze Międzynarodowej a innymi skalami wskazuje na najwyższą pozytywną korelację między czynnikiem Proaktywności Ogólnej, a Skalą Osobowości Proaktywnej ( $r = .53$ ,  $p < .01$ ), następnie ze Skalą Inicjatywy Rozwoju Personalnego ( $r = .36$ ,  $p < .01$ ), pozytywną korelację między czynnikiem Proaktywności w budowaniu sieci wsparcia, a Skalą Osobowości Proaktywnej ( $r = .28$ ,  $p < .01$ ). Zatem proaktywność ogólna rozumiana jako trwała i ogólna tendencja osobowościowa do reagowania poraktywnego w każdej sytuacji (Bańka, 2005) jest najbardziej zbliżonym konstruktem do zmiennej proaktywności w ujęciu Batemana i Cranta (1999) ujmujących proaktywność w kategoriach osobowości poraktywnej, czyli względnie stabilnej dyspozycji do zachowań proaktywnych oraz w ujęciu Robitscheka (2003) wskazującego na aktywne i intencjonalne zaangażowanie jednostki w zmianę własnego Ja. Natomiast korelacje innych czynników Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej ze Skalą Osobowości Proaktywnej i Skalą Inicjatywy Rozwoju Personalnego nie

osiągnęły poziomu istotności statystycznej (por. Tabela 5).

Istotne różnice statystyczne między Skalą Proaktywności w Karierze Międzynarodowej a Skalą Otwartości na Karierę wskazują na pozytywny związek między tymi skalami ( $r = .20$ ,  $p < .05$ ), przy czym istnieje pozytywna korelacja między czynnikiem Proaktywności ogólnej Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej, a Skalą Otwartości na Karierę ( $r = .20$ ,  $p < .05$ ). Zatem proaktywność jako proces samodzielnego kierowania zmianą Ja związany jest także z otwartością na wyzwania, determinacją i gotowością do poświęceń, akceptacją niedogodności w realizacji centralnego celu, jakim jest rozwój kariery zawodowej (w znaczeniu „pozytywnego karieryzmu”). Analiza statystyczna danych empirycznych nie wykazała związku współzależności między Skalą Proaktywności w Karierze Międzynarodowej a Skalą Przywiązania do Miejsca oraz Skalą Nadziei. Istnieje natomiast pozytywna korelacja między Skalą Nadziei a Skalą Otwartości na Karierę ( $r = .22$ ,  $p < .05$ ), co oznacza, że otwartość

Tabela 7

Korelacje Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej i jej czynników oraz Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze (N=122)

Charakterystyki psychometryczne	1	2	3	4	5	6
1. Proaktywność (dla 26 pozycji łącznie)	–					
2. Proaktywność ogólna	.75**	–				
3. Proaktywność poznawcza	.62**	.28**	–			
4. Proaktywność w budowaniu sieci wsparcia	.78**	.45**	.28**	–		
5. Proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego	.70**	.26**	.26**	.58**	–	
6. Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze	.29**	.34**	.22	.11	.10	–

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

na karierę wiąże się z optymizmem w osiąganiu wyznaczonych celów i generowaniu nowych dróg życiowych, z przekonaniem jednostki do przewidywania i inicjowania działań na rzecz budowania własnej kariery, które wynikają z poczucia własnej podmiotowości (*agency*). Istnieją istotne różnice statystyczne między Skalą Niepewności Autodeterminacji a Skalą Nadziei ( $r = -.29, p < .01$ ). Im więcej osoba posiada przekonań, że posiada ona zdolności inicjowania zmian i podejmowania skutecznych działań w osiąganiu celów życiowych, tym mniej wierzy, iż nie ma ona możliwości wpływu na okoliczności społeczne i kształtowania własnych zachowań. Korelacje między analizowanymi skalami znajdują się w Tabeli 6.

Analiza związku między Skalą Proaktywności w Karierze Międzynarodowej a Skalą Motywacji Osiągnięć w Karierze wskazuje na istniejące różnice statystyczne między tymi skalami ( $r = .29, p < .01$ ) (por. Tabela 7). Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze pozytywnie koreluje z czynnikiem Proaktywności ogólnej ( $r = .34, p < .01$ ) oraz z czynnikiem Proaktywności poznawczej ( $r = .22, p < .01$ ) Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej.

Zatem proaktywność ogólna, czyli inicjatywa socjalna skierowana na budowę schematu własnej osoby oraz poraktywność poznawcza, czyli inicjatywa podmiotu skierowana na poszukiwanie informacji w środowiskach, od których zależy rozwój kariery, wiąże się z większą motywacją osiągnięć jednostki nastawionej na realizację siebie w karierze czy dążeniu do doskonałości w realizacji zadań życiowych w relacji i konkurencji z innymi ludźmi.

## PODSUMOWANIE

W przeprowadzonym badaniu walidacyjnym testowano psychometrycznie rzetelność narzędzia, jakim jest Skala Proaktywności w Karierze Międzynarodowej w powiązaniu z listą innych narzędzi jako korelatów i kryteriów trafności zewnętrznej dla powyższej skali. Analiza uzyskanych wyników wskazuje na ważność zastosowania Skali Proaktywności w Karierze Międzynarodowej w badaniach dotyczących proaktywności jak i jej dobre powiązanie ze zbliżonymi konstruktami teoretycznymi i ich operacjonalizacjami w skonstruowanych skalach.

Analiza korelacji między Skalą Proaktywności w Karierze Międzynarodowej a innymi zbliżonymi konstruktami wskazuje na istotne różnice statystyczne, co świadczy o trafności teoretycznej i empirycznej konstruktów proaktywności. Proaktywność jest związana z zachowaniami jednostki, w których przejawia ona aktywne i intencjonalne

zaangażowanie w zmianę Ja, doświadcza fascynacji nowymi wyzwaniem życiowymi, aspiracji, własnego sprawstwa i determinacji w realizacji istotnego celu, jakim jest kariera zawodowa. Nie zaobserwowano natomiast współzależności, opartej na zasadzie kontradycji zgodnie z założeniami teoretycznymi, między proaktywnością jednostki a jej przywiązaniem do miejsca. Można by oczekiwać, że im bardziej jednostka wykazuje proaktywność we własnym zachowaniu, tym mniej powinna być przywiązana do miejsca życia i pracy, gdyż proaktywność wiąże się m.in. z takimi charakterystykami funkcjonowania osoby jak skuteczne monitorowanie i przekształcanie środowiska życia, wykraczanie poza środowisko i restrukturyzacja postrzeganych warunków życia w danym miejscu poszukując w ten sposób możliwości realizacji celów (por. Bańka, 2005a). Brak istotnych różnic statystycznych między Skalą Proaktywności w Karierze Międzynarodowej (A. Bańki) ze Skalą Przywiązania do Miejsca (D.R. Williamsa) wyznacza raczej dalszy kierunek poszukiwań w skonstruowaniu takiego narzędzia badawczego mierzącego przywiązanie do miejsca nie tylko w wymiarach zależności od miejsca i tożsamość miejsca (Williams, Patterson, 1999; Jorgensen, Stedman, 2001; za: Bańka, Wołoska, 2006b), lecz chociażby przez analogię do trójczynnika modelu przywiązania do organizacji Meyera i Allen (1990; za: Bańka, Wołoska, Bazińska, 2002) (obecnie trwają badania nad dopracowaniem Skali Przywiązania do Miejsca w Pracowni Psychologii Środowiskowej i Międzykulturowej UAM w oparciu o trójczynnikiowy model przywiązania afektywnego, normatywnego i trwałego, a przeprowadzone pierwsze empiryczne badania potwierdzają trafność skonstruowanej skali) (por. Bańka, Wołoska, 2006b).

Do znacznych ograniczeń w niniejszym artykule należy brak badań walidacyjnych dotyczących rzetelności skali metodą stałości w czasie. Zatem w kolejnych badaniach walidacyjnych narzędzia, jakim jest Skala Proaktywności w Karierze Międzynarodowej, warto by zbadać rzetelność skali metodą test-retest oraz należałoby także zrównoważyć grupę badanych mężczyzn i kobiet, gdyż w okresie wschodzącej dorosłości, czyli w okresie największych i najbardziej nienormatywnych tranzyjacji rozwojowych, mogą wystąpić istotne różnice płciowe w badanej grupie (np. w rodzaju motywacji w karierze międzynarodowej wśród kobiet i mężczyzn), które przybierając formę zmiennej niezależnej zakłócającej istotnie mogą modyfikować uzyskane wyniki w zastosowanych narzędziach w badaniach walidacyjnych.

Na koniec warto dodać, że współczesne doradztwo karier akcentuje wartość mikroteorii w praktyce, gdyż teorie dobrze wyjaśniające wybory karier przez ludzi niekoniecznie mają swoje przełożenie na skuteczność prognoz w zakresie sukcesu w realizacji karier (Bańka, 2004b). Współcześnie licznie powstające i wartościowe mikroteorie (bądź nazywane także teoriami zjawisk) zyskują na znaczeniu ze względu na to, że bardziej akcentują swą testowalność i empiryczną trafność, a jednocześnie kładą mniejszy nacisk na zakres wyjaśnianych zjawisk (por. Oleś, 2003, s. 383). Zatem badania walidacyjne nad Skalą Proaktywności w Karierze Międzynarodowej są przykładem zapotrzebowania na teorie integracyjne zarówno szerokiego jak i wąskiego zakresu w celu zastosowania ich w praktyce efektywnego doradztwa karier (por. Bańka, 2004b), a tym samym wyznaczają dalszy kierunek badań empirycznych ugruntowanych w kontekście teoretycznym analizowanej problematyki.

## LITERATURA

- Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teen through the twenties. *American Psychologist*, 55, 5, 469–480.
- Bańka, A. (1994). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia* (s. 19–40). Poznań: Gemini.
- Bańka, A., Wołoska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 65–74.
- Bańka, A., (2003). Jak wykorzystywać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier. Aktualizacja teorii osobowości, rozwoju człowieka i karier z perspektywy integracji transkulturowej. W: *Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej* (s. 7–32). Warszawa: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr.
- Bańka, A. (2004a) Kapitał kariery: Klucz do rozwoju człowieka przez całe życie. W: W. Kret (red.), *Poradnictwo kariery – teoria, mity i szanse*. Łódź: Wyższa Szkoła Humanistyczna.
- Bańka, A. (2004b). Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej. W: K. Popiołek, (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni pracy i bezrobocia. Chowanna, XLVIII (LXI)* (T.2, 23, s. 9–32). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A. (2005a). *Proaktywność w karierze. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*. Wydawnictwo: Poznań-Warszawa: Print-B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2005b). *Otwartość na karierę międzynarodową. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową*. Wydawnictwo: Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2005c). *Motywacja osiągnięć w karierze międzynarodowej. Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*. Wydawnictwo: 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.), *Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Bańka, A., Wołoska, A. (2006b). *Geneza i rozwój pojęcia przywiązania w koncepcjach funkcjonalności – dysfunkcjonalności przystosowania do środowiska oraz organizacji*. Poznań. (w druku).
- Bateman, T.S., Crant, J.M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Occupational Behavior*, 14, 103–118.
- Crant, J.M. (1995). The Proactive Personality Scale and Objective Job Performance among Real Estate Agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 4, 532–537.
- Oleś P.K. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Parker, Sprigg (1999) Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84, 6, 925–939.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Evaluation*, 30, 183–198.
- Robitschek, C. (1999). Further validation of the Personal Growth Initiative Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Evaluation*, 31, 197–210.
- Robitschek, C. (2003). Validity of Personal Growth Initiative Scale Scores With a Mexican American College Student Population. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4, 496–502.
- Scheussler, K. (1982). *Measuring social life feelings*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., Kraimer, M.L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3, 416–427.
- Snyder, C.R., Sympson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A., Higgins, R.L. (1996). Development and Validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 2, 321–335.
- Williams, D.R., Roggenbuck, J.W. (1989). Measuring place attachment: Some preliminary results (s. 32). W: *Abstracts of the 1989 Symposium on leisure research*. National Recreation and Park Assoc., Alexandria, VA.
- Williams, D.R., Patterson, M.E. (1999). Environmental psychology: Mapping landscape meanings for ecosystem management (s. 141–160). W: H.K. Cordell, J.C. Bergstrom (red.), *Integrating social sciences and ecosystem management: Human dimensions in assessment, policy and management*. Champaign, IL: Sagamore Press.
- 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.