

Struktura i własności psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ)

Aleksander Hauziński*

Instytut Psychologii, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań

Augustyn Bańka*

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

STRUCTURE AND PSYCHOMETRIC CHARACTERISTICS OF "OCCUPATIONAL COMMITMENT SCALE" (OCS)

In the article authors assessed the factor structure of new Occupational Commitment Scale (OCS), which refers to J.P.Meyer and N.J.Allen three-dimensional model of occupational commitment. The analyzed measure of occupational commitment based on responses of 366 students graduating from university education. Explanatory factor analysis suggested that 3 components of occupational commitment are distinguishable (affective, continuance, and normative), but confirmatory factor analysis revealed that the best parameters of fit reached the model with four-component structure of occupational commitment including additional dimension of loyalty commitment. The authors also examined correlates of 4-component model. The 4 forms of occupational commitment relate differentially to a variety of variable, providing evidence for the construct validity of the measure of OCS.

Key words: attachment, occupational attachment, occupational commitment, fear of commitment, career self-efficacy, identity status

Przywiązanie do zawodu rozumiane jako siła, z jaką jednostka podejmuje zobowiązania do wybranego, potwierdzonego w toku edukacji, a następnie wykonywanego zawodu jest zagadnieniem, które zwróciło na siebie uwagę psychologów na początku lat sześćdziesiątych. Zainteresowanie to w miarę upływu czasu nie tylko nie słabło, ale stale zwiększało swoją rangę między innymi z powodu postępującej w tym czasie profesjonalizacji (Hall, Smith i Langfield-Smith, 2005) większości dziedzin zawodowych związanych z tzw. usługami społecznymi, takimi chociażby jak psychologia (Morrow, 1991; Bańka, 2002, 2003). W miarę rozprzestrzeniania się badań związanych z przywiązaniem do zawodu zaczęły się różnicować stanowiska teoretyczne oraz perspektywy metodologiczne mające na celu operacjonalizację tego konstruktów w przełożeniu na konkretne narzędzia pomiaru. I tak od samego początku powstania konstruktów przywiązania do zawodu rozgorzał między innymi spór o to, jaką posiada on strukturę, a więc czy jednoczynnikową, czy wieloczynnikową (Gouldner, 1958; Aranya, 1989; Blau, 1981; Meyer i in., 1993; Gambino, 2010). Jednak sprawą o wiele ważniejszą od kwestii metodologicznych wydaje się stale

obecne różnicowanie się perspektyw teoretycznych, na których opiera się rozwój różnych koncepcji przywiązania. W związku z tym w rozwoju konstruktów teoretycznych, jakim jest przywiązanie do zawodu, mamy do czynienia z dużym zróżnicowaniem terminologicznym. Do opisu konstruktów przywiązania używane są tak różne określenia, jak profesjonalizm (*professionalism*) (Hall, 1968), przywiązanie lokalne-kosmopolityczne (*local-cosmopolitans commitment*) (Gouldner, 1958), przywiązanie zawodowe (*professional commitment*) (Hall, 1968), lojalność wobec zawodu (*professional loyalty*) (Tuma i Grimes 1981), przywiązanie do zawodu (*professional commitment*) (Aranya, 1981), przywiązanie do kariery (*career commitment*) (Blau, 1985, 1988) przywiązanie do zawodu (*vocational commitment*) (Morrow, 1989) przywiązanie do zawodu (*occupational commitment*) (Meyer i in., 1993; Irving, Coleman i Cooper, 1997), zawodowe okopanie się (*occupational entrenchment*) lub okopanie się w karierze (*career entrenchment*) (Carson i in., 1995), przywiązanie profesjonalne (*professional commitment*) (Hall, Smith i Langfield-Smith, 2005). Jak więc z tego wynika, przywiązanie do zawodu jest konstruktem teoretycznym wskazującym zarówno na odmienne *foci* (Becker, 1992), jak i na zróżnicowane źródła, z których może ono wyraść (Meyer i in., 1993; Irving, Coleman i Cooper, 1997), którym odpowiadają różne czynniki.

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Aleksander Hauziński, Instytut Psychologii, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, ul. Szamarzewskiego 89/AB
e-mail: konto_aleksander@interia .pl

PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU W BADANIACH PSYCHOLOGICZNYCH

Początki badań nad przywiązaniem do zawodu związane są z trzema pionierskimi konstruktami teoretycznymi (Morrow, 1991), a mianowicie przywiązania lokalnego-kosmopolitycznego (*locals-cosmopolitans commitment*) (Gouldner, 1958), profesjonalizmu (*professionalism*) (Hall, 1968) oraz przywiązania profesjonalnego (*professional commitment*) (Aranya i Pollock, 1981b). Owe wczesne koncepcje mimo iż w toku rozwoju wykazywały swoją ograniczoną funkcjonalność teoretyczną i praktyczną w dziedzinie rzetelności i trafności pomiaru były i są do dzisiaj źródłem inspiracji, czego dowodem jest chociażby koncepcja przywiązania profesjonalnego Blau (1995).

KONCEPCJE PRZYWIĄZANIA DO ZAWODU ZWIĄZANE Z PROFESJONALIZMEM JAKO KONSTRUKTEM BADAWCZYM

Profesjonalizm jako przywiązanie (*commitment/attachment*) jednostek do wybranego przez nich zawodu wywodzi się z pracy Gouldnera (1958) na temat „lokalnych” (*locals*) więzi łączących indywidualne aspiracje zawodowe i kariery z zatrudniającymi je organizacjami. Ich przeciwieństwem są więzi kosmopolityczne (*cosmopolitans*), oznaczające przywiązanie aspiracji kariery do zawodu-profesji lub specjalności zawodowej. Pionierskie rozróżnienie Gouldnera (1958), na przywiązanie do aspiracji zawodowych związanych z karierą jako pracą wykonywaną na rzecz określonej organizacji versus przywiązanie do aspiracji zawodowych jako wewnętrznych/osobowościowych czynników obligujących jednostkę do identyfikacji z karierą i zawodem, ma kapitalne znaczenie dla psychologii, bowiem od tego momentu rozwijane są dwa kierunki badawcze, próbujące wyjaśnić dwa odmienne zjawiska. Pierwszy kierunek związany z przywiązaniem lokalnym wytyczył tradycję badań nad przywiązaniem do zawodu znaną do dziś pod szyldem „zachowań organizacyjnych”. Drugi kierunek, związany z przywiązaniem kosmopolitycznym, wyznaczył tradycję badawczą powiązaną z psychologią rozwoju człowieka, poszukującą odpowiedzi na pytanie o to, jak kształtuje się osobowość zawodowa jednostek w cyklu życia (Super, 1972; Holland, 1985).

Koncepcja Gouldnera (1958), bazująca na intuicyjnym rozróżnieniu między lojalnością wobec zatrudniającej organizacji a lojalnością wobec własnych aspiracji i celów życiowych niezależnych od zatrudniającej jednostkę organizacji, ukazuje swoją pełną wartość dopiero w czasach obecnych, gdy z całą wyrazistością zarysowuje się przenikanie profesjonalizmu i kosmopolityzmu w kontekście nowych uwarunkowań rozwoju osobowości i realizacji karier (Arthur i Rousseau, 1996; Arnold, 1997; Arnett, 2000). Jednak próba skonstruowania rzetelnego i trafnego narzędzia pomiaru przywiązania do zawodu lokalnego/kosmopolitycznego okazała się mało udana. Skonstruowana przez Gouldnera (1958) 114 pozycyjna skala wyodrębnia-

ła sześć wymiarów – cztery typy przywiązania lokalnego i dwa typy przywiązania kosmopolitycznego. Niestety, ale założenia dwubiegowości konstruktów nie potwierdziły się, gdyż lojalność wobec organizacji i przywiązanie profesjonalne nie stoją w stosunku do siebie w tak prostej opozycji, jakby to wynikało z intuicyjnych założeń teoretycznych (Tuma i Grimes, 1981; Morrow, 1991).

Zainspirowane przez Gouldnera (1958) liczne badania przywiązania profesjonalnego miały wspólny mianownik, którym była próba zrozumienia profesjonalizmu, szczególnie kosmopolitycznego, jako konstruktów odnoszących się do przekonań i zachowań spójnych z zasadami zawodu (jak np. dążenia do wniesienia wkładu w rozwój wiedzy, przywiązywanie wagi do oryginalności etc.). Badania te zaczęły ewoluować w kierunku badań nad profesjonalizmem zapoczątkowanym przez Halla (1968). Kierunek ten podjął eksplorację zasad i ideałów zawodowych, z jakimi identyfikują się jednostki podkreślające w obrazie siebie wymiar profesjonalizmu. Hall (1968) wyodrębnił pięć jego wymiarów (zob. Bańka, 2002, 2007): służba publiczna, wykorzystanie profesji/zawodu jako centralnego punktu odniesienia w obrazie własnej osoby, przekonanie o zdolności do samoregulacji, poczucie powołania do danego obszaru kariery oraz autonomia. Kerr i współpracownicy (1977) wymieniają ten sam zestaw profesjonalizmu jako postawy, dodając do niego jeszcze ekspertyzm. Hall (1968) zoperacjonalizował profesjonalizm w stworzonej przez siebie skali, gdzie na każdy z pięciu czynników przypadało po dziesięć pozycji. Prace rozwojowe nad koncepcją zaproponowaną przez Halla (1968) pokazały (Snizek, 1972), że jest to koncepcja przywiązania bardziej obiecująca od lokalności/kosmopolityzmu, ale problemy z uzyskaniem zadawalających wskaźników rzetelności spowodowały wygaśnięcie zainteresowania tym konstruktów na długi czas. Przede wszystkim trudne okazały się wysiłki przeprowadzenia wyraźnych granic między profesją (*profession*) a zawodem (*occupation, vocation*).

Aranya ze współpracownikami (1981b) skierowali konceptualizację jak i pomiar konstruktów identyfikowanego pod ogólną nazwą „przywiązanie profesjonalne” (*professional commitment*) na tory wyznaczone przez Portera i współpracowników (1974), którzy zaproponowali konstrukt przywiązania organizacyjnego (*organizational commitment*). W tym przypadku przywiązanie profesjonalne (zawodowe) zostało skonceptualizowane poprzez wstawienie pojęcia zawód (*profession*) w miejsce pojęcia organizacja (*organization*). Badania zmierzające do wypracowania miar przywiązania profesjonalnego wykazały, że jest to konstrukt jednowymiarowy przeciwstawny przywiązaniu organizacyjnemu (Morrow, 1991). Mimo jednowymiarowości konstruktów wciąż napotykaną są problemy z rozdzieleniem pozycji wskazujących na przywiązanie do zawodu/profesji od pozycji wskazujących na przywiązanie do organizacji.

Z pośród trzech opisanych modeli konstruktów przywiązania profesjonalnego ostatni wprowadza nowość do psychologicznych badań nad przywiązaniem, polegającą

na akcentowaniu w pozycjach kwestionariusza uniwersalizmu, czyli nieokreśloności celów i zawodu. Niestety, ale zabieg ten okazał się zarówno siłą, jak słabością koncepcji przywiązania profesjonalnego, bowiem powoduje on zerwanie łączności z nurtem badań nad profesjonalizmem.

PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU JAKO KONSTRUKT W BADANIACH NAD ZACHOWANIAM ORGANIZACYJNYMI

Przywiązanie (*commitment, attachment*) jest zjawiskiem psychologicznym o uniwersalnym zasięgu, przez co rozumie się to, że jednostka może tworzyć więzi przywiązania do czegośkolwiek (Bańka, 2007a,b), a więc zarówno do wybranych celów życiowych, pracy, zawodu, rodziny, jak i środowiska organizacyjnego oraz zawodowego. Owe różne obiekty przywiązania prowadzą do powstawania w umyśle jednostki różnych stanów afektywnych i poznawczych, wywołując w efekcie określony rodzaj dobrowolnego zobowiązania oraz identyfikacji z wartościami i celami, jakie wiąże się z danym obiektem przywiązania. Pierwszym badaczem, który zwrócił uwagę na przydatność pojęcia przywiązania (*commitment*), w kontekście środowiska organizacyjnego pracy, był Becker (1960), który zauważył, że przywiązanie może skupiać się zarówno na różnych obiektach przywiązania, jak i pojawiać w różnych formach, jak np. afektywnych, poznawczych i zachowaniowych.

Teoria Beckera została podchwyciona przez różnych badaczy. Na przykład Ritzer i Trice (1969) zaproponowali, by przywiązanie (*commitment*) traktować bardziej jako zjawisko psychiczne niż fenomen strukturalny, stwarzany przez dualną lojalność podmiotu wynikającą z postrzeganego całościowego znaczenia zawodu, jak i zatrudniającej go organizacji. Pomysł Beckera (1960) w stopniu najbardziej zawansowanym rozwinęli Meyer i Allen (1990, 1991) proponując wielowymiarową koncepcję przywiązania organizacyjnego, rozszerzając ją następnie na teorię przywiązania zawodowego (*occupational commitment*) (Meyer, Allen i Smith, 1993). Trójczynnikiowa koncepcja Meyer i Allen (1991; Bańka, Wołowska i Bazińska, 2002), która w całej rozciągłości potwierdziła założenia Beckera (1960), wyodrębnia trzy czynniki odnoszące się do trzech różnych form przywiązania: przywiązania afektywnego, przywiązania w formie postrzeganych kosztów opuszczenia organizacji oraz przywiązania w formie poczucia obligacji. Przywiązanie afektywne odnosi się do doświadczania pracy i potrzeby posiadania fizycznego i psychicznego komfortu bycia w organizacji. Przywiązanie kontynuacyjne opiera się na potrzebie pozostania w organizacji i rozważaniu kosztów związanych z jej opuszczeniem. Przywiązanie normatywne jest zinternalizowaną obligacją i lojalnością, która pojawia się w rezultacie różnego rodzaju inwestycji finansowych i pozafinansowych poczynionych przez organizację na rzecz jednostki w ramach kontraktu psychologicznego (Bańka i Wołowska, 2006, 2007; Wołowska, 2013).

Meyer i współpracownicy (1993) rozszerzyli koncepcję przywiązania organizacyjnego na przywiązanie do zawodu, definiując przywiązanie do zawodu jako „przywiązanie do pewnej szczególnej ścieżki pracy” (s. 540). Zarówno ich własne badania (Meyer i in., 2002), jak i innych badaczy (Irving, Coleman i Cooper, 1997; Lee, Carswell i Allen., 2000) wykazały trafność oraz rzetelność stworzonego przez nich konstruktów i miary psychicznego związku między jednostką a jej zawodem. Podstawowe założenie, na którym Meyer i współpracownicy oparli się przy opracowywaniu kwestionariusza przywiązania do zawodu wyprowadzone zostało z obserwacji, iż osoby przywiązane do organizacji przenoszą swoją postawę na wykonywany zawód i odwrotnie. W myśl tego założenia, osoby z wysokimi poziomami przywiązania do zawodu wykazują tendencję do poszukiwania zatrudnienia w tych miejscach, które stwarzają sposobność zaspokojenia systemu wartości zawodowych, z jakimi jednostka identyfikuje się (Vandenberg i Scarpello, 1994).

KRYTYKA DOTYCHCZASOWYCH MODELI BADAŃ NAD PRZYWIĄZANIEM DO ZAWODU

Teoria oraz model wielowymiarowego pomiaru przywiązania do zawodu zaproponowany przez Meyer i współpracowników (1993) stały się punktem odniesienia dla dalszych badań i rozwoju nowych conceptualizacji tego zagadnienia, zarówno w obszarze badań nad zachowaniami organizacyjnymi (Blau, 2000, 2003, 2006; Carson, Carson i Bedeian, 1995, Gambino, 2010) jak i w obszarze badań na osobowościowymi uwarunkowaniami kształtowania się postaw wobec własnego rozwoju zawodowego (Goswami, Mathew i Chadha, 2007; Hauziński, 2012). Jednak model trójczynnikiowego przywiązania do zawodu Meyer i współpracowników (1993) oprócz tego, że stał się wzorcowym modelem na wiele lat, to jednocześnie spotkał się z krytyką (Blau, 2001a,b, 2003; Carson, Carson i Bedeian, 1995; Carson i in., 1996), która dała asumpt do dalszego rozwoju conceptualizacji tego coraz ważniejszego konstruktów (Goswami, Mathew i Chadha, 2007). Konstrukt przywiązania do zawodu stanął w centrum zainteresowania badaczy z uwagi na zmiany strukturalne na rynku pracy oraz rynku zawodów (Benner, 2005, 2006) i kontekstu funkcjonowania organizacji (Strykowska, 2002, 2007; Bańka i Wołowska, 2006). Zmiany te obejmują między innymi niepewność jutra, rotację pracy, restrukturyzację organizacyjną, redukcję zatrudnienia, percepcję niepewności pracy, nieprzewidywalność wzrostu zapotrzebowania na siłę roboczą (Wołowska, Bańka i Bazińska, 2010).

W tym kontekście zaproponowany przez Meyer i współpracowników (1993) model przywiązania do zawodu już w momencie swojego powstania był stworzony nie na epokę, która właśnie co dopiero nastawała. Otóż Meyer i współpracownicy (1993) decydując się na wybór między pojęciami „zawód” i „kariera” wybrali to pierwsze, argumentując, że w przeciwieństwie do zawodu „kariera” może być zdefiniowana jako planowany wzór

pracy (zatrudnienia) począwszy od wejścia na rynek pracy aż do momentu przejścia na emeryturę. Tymczasem, już w momencie tworzenia skali przywiązania do zawodu przez Meyera i współpracowników (1993) sytuacja ulegała zmianie wskazując na potrzebę konceptualizacji konstruktów przywiązania do zawodu przynajmniej w czterech aspektach. Po pierwsze, w obszarze badania przywiązania do zawodu w poprzek różnych organizacji, a więc nie tylko organizacji zatrudniających, ale również szkółących, związanych z wolontariatem etc. Koncepcja Meyer i współpracowników (1993) zakładała badanie przywiązania do zawodu pielęgniarzek z założeniem, że zmieniając nazwę zawodu metoda pomiaru będzie uniwersalna do wszystkich zawodów. W związku z tym pojawiła się wątpliwość co do trafności ekologicznej tej metody dla innych zawodów. Wyjściem z tej pułapki wątpliwości była uniwersalizacja narzędzi pomiaru przywiązania do zawodu do wszystkich zawodów, tak jak to było w przypadku wcześniejszego konstruktów „profesjonalizacji”. Po drugie, pojawiła się koncepcja traktowania konstruktów przywiązania do zawodu w perspektywie „pól karier” (Iel-latchitch, Mayrhofer i Meyer, 2003), a więc odniesień zawodowych pozbawionych w sferze wartości odniesień do pojedynczych zawodów (Blau, 2001a,b). Po trzecie, pojawiła się potrzeba rozpatrywania kwestii przywiązania do zawodu już na etapie rozwojowym, jakim jest wybór zawodu i jego utwierdzenie na konkretnej ścieżce edukacyjnej (Bańka, 2007b; Gambio, 2010). Po czwarte, pojawiła się potrzeba przystosowania definicji konstruktów przywiązania do zawodu do okresu krystalizacji tożsamości zawodowej z perspektywy krystalizacji centralnych orientacji personalnych (Super, 1972; Arnett, 2000), z perspektywy osiągania statusu tożsamości zawodowej (Côté, 2005) i rozwiązywania kryzysu tożsamości okresu wczesnej dorosłości (Bańka, 2010b; Brzezińska, 2003; Brzezińska i in., 2010c).

Zmiana rzeczywistości zawodowej (Wołowska i in., 2010; Wołowska, 2013) jako tła rozwoju osobowości w procesie przechodzenia z adolescencji do dorosłości (Bańka, 2012, 2013), osiągania statusu dorosłości (Brzezińska, 2003; Brzezińska i Piotrowski, 2010a), fluktuacji przywiązania zawodowego w cyklu życia (Blau, 2003; Blau i Holladay, 2006; Gambio, 2010) oraz fluktuacji przywiązania zawodowego w czasie realizowania się zawodowego w ramach określonej organizacji (Carson, Carson i Bedeian, 1995; Carson i in., 1996; Goswami, Mathew i Chadha, 2007) zdynamizowała poszukiwanie nowych rozwiązań modeli teoretycznych i nowych operacjonalizacji metodologicznych konstruktów przywiązania zawodowego. Poszukiwania nowych rozwiązań poszły w dwóch kierunkach – sprawdzania struktury czynnikowej konstruktów w nowej rzeczywistości organizacyjnej oraz sprawdzania zachowania się konstruktów w kontekście bądź konkretyzacji (Goswami, Mathew i Chadha, 2007), bądź uniwersalizacji stwierdzeń kwestionariuszy przez dopasowywanie ich nie tyle do konkretnego zawodu, ale do pola kariery (*career field*) (Carson, Carson i Bedeian, 1995, Carson i in., 1996; Blau, 2001a,b, 2003, 2006).

Pierwszym zakwestionowanym elementem koncepcji Meyera i współpracowników (1993) trójwymiarowego modelu przywiązania do zawodu, było przywiązanie kontynuacyjne. Carson, Carson i Bedeian (1995) zakwestionowali jednoczynnikowość tego wymiaru, zauważając że wymiar ograniczonych alternatyw zawodowych (*limited occupational alternatives*) jest odmiennym kosztem akumulacji kapitału tożsamości (*identity capital*) (Côté, 2005; Bańka, 2012) od postrzeganych zakumulowanych kosztów (*perceived accumulated costs*). W przypadku zachowań organizacyjnych ograniczone alternatywy zawodowe są wskaźnikiem poczucia „skończoności” zawodu (*sense of finality*) mierzonym różnymi wskaźnikami (Bradford, 2001; Fletecher, 2001). Z kolei w przypadku zachowań rozwojowych związanych z bezdecyzyjnością kariery (Bańka, 2013) czy lękiem przed związaniem się na stałe z konkretnym zawodem (*fear of commitment*) (Wolfe, 2003) ograniczone alternatywy zawodowe są korelatami kryzysu statusu dorosłości (Brzezińska, 2003) w dwojakim znaczeniu. Po pierwsze, braku dostępności zawodowych opcji jako obiektywnych i potencjalnych celów rozwojowych. Po drugie braku elementów strukturalnych rynku jako obiektywnych afordancji rozwojowych, umożliwiających jednostce kotwiczenie inwestycji w osobowość zawodową (Gibson, 1979; Bańka, 2010b).

Zaproponowana przez Carson i współpracowników (Carson, Carson i Bedeian, 1995; Carson i in., 1996) koncepcja przywiązania do zawodu jako konstruktów dopasowanego do „pola kariery” i nazwanego przez nich „okopaniem się w zawodzie” (*occupational entrenchment*) koncentruje się na dwóch rodzajach kosztów inwestycji w zawód rozumiany jako składnik osobowości. Pierwszy rodzaj kosztów to postrzegany koszt zmiany zawodu, z którym jednostka zdążyła się już zidentyfikować. Drugi rodzaj kosztów to postrzegany brak alternatyw zawodowych. W instrukcji skonstruowanego przez nich kwestionariusza osoby badane miały w punkcie odniesienia ocenić pole kariery z jakim wiążą swoje identyfikację, uczucia i oczekiwania. Zgodnie z tym stanowiskiem „okopanie się w zawodzie” jest konstruktem trójwymiarowym obejmującym: zainwestowanie zawodowe (*occupational investment*), koszt emocjonalny (*emotional costs*) oraz ograniczoność alternatyw zawodowych (*limitedness of occupational alternatives*). Koszt inwestycji w zawód mierzy zakumulowane koszty inwestycyjne w dany zawód (np. czasu, pieniędzy, szkoleń). Koszty emocjonalne są miarami antycypowanej ceny zmiany zawodu i ponownego wdrożenia się weń. Koszty te obejmują utratę więzi przyjacielskich, sieci kontaktów, czasu przeznaczanego na edukację etc. Natomiast ograniczoność alternatyw zawodowych pokrywa się z postrzeganiem brakiem dostępnych opcji zawodowych z perspektywy możliwości wdrożenia się w nowy zawód. W skonstruowanym przez Carson i współpracowników kwestionariuszu (1995) każda z dymensji zawodowego okopania się zawiera cztery pozycje, które podobnie jak w kwestionariuszu Meyer (1993) wskazują na specyficzny typ ponoszonych kosztów (np. czasu, pieniędzy i szans znalezienia zatrudnienia

w zawodzie). Koncepcja Carson, Carson i Bedeian (1995) została w następnych latach rozwinięta przez Blau (2000, 2001a,b, 2003) z tym, że zamiast określenia „occupational entrenchment” przywraca on wprowadzoną przez Meyer i współpracowników (1993) terminologię „occupational commitment” (przywiązanie do zawodu).

KONSTRUKCJA I STRUKTURA SKALI

Badanie i mierzenie przywiązania do zawodu jest ważnym składnikiem procesu poznawania sposobów funkcjonowania osobowości oraz sposobów orientowania się ludzi na wartości związane z karierą zawodową w różnych środowiskach, takich jak organizacje pracy, szkoły, uniwersytety i inne środowiska edukacyjne, oraz na różnych etapach rozwoju zawodowego poczynając od wyboru ścieżki edukacji zawodowej i kończąc na etapie decyzji o kończeniu kariery zawodowej. W tym kontekście pomiar przywiązania do zawodu jest rozpoznawaniem dystrybucji w populacji postaw i zachowań, które kierują wyborami w sytuacjach związanych z wyborem zawodu, zmianą zawodu, zaangażowaniem w zawód i w pola kariery.

ZAŁOŻENIA KONSTRUKCJI SKALI PRZYWIĄZANIA DO ZAWODU (SPZ)

Skonstruowana i przedstawiana w niniejszym artykule Skala Przywiązania do Zawodu (SPZ) została oparta na założeniu, iż brak jest dotychczas dostępnego w Polsce narzędzia badawczego i diagnostycznego pozwalającego na ocenę przywiązania jednostek do zawodu jako całości. Przyjęto również założenie, że konstruowane narzędzie będzie w miarę uniwersalne, a więc będzie służyło kilku celom, a nie tylko diagnozie przywiązania do konkretnego zawodu jak np. zawodu pielęgniarek – w przypadku kwestionariusza Meyer, Allen i Smitha (1993) czy Gambino (2010). Po pierwsze, SPZ z założenia ma być predyktorem kierunków poszukiwania pola kariery i pola zatrudnienia zarówno przez osoby wchodzące w pole zawodowe (uczniowie, studenci), jak i osoby wstawione w pole zawodowe na co dzień. Dlatego też pozycje skali zostały skonstruowane uniwersalnie, tak aby pasowały do populacji uczących się, jak i pracujących. Przykładowa pozycja Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ) brzmi: „Nie identyfikuję się z zawodem, który wykonuję/studiuje.” Po drugie, SPZ ma być miarą krystalizacji zawodowych orientacji personalnych w rozumieniu, jakie zaproponował w psychologii Donald Super (1972), jak też miarą krystalizacji preferencji zawodowych w rozumieniu Hollanda (1985) heksagonalnego modelu dopasowania osobowości do środowisk zawodowych. Po trzecie, SPZ ma być miarą szerokiego dopasowania do zawodu tj. zewnętrznego i niezależnego od specyficznego środowiska pracy jak np. ma to miejsce w przypadku kwestionariusza przywiązania do zawodu Maya i współpracowników (May, Korczyński i Frenkel, 2002) mierzącego dopasowanie w pracach badawczo-rozwojowych.

W SPZ zawód to taka zogniskowana całość, z jaką mamy do czynienia w przypadku osób studiujących, a więc inwestujących w edukację przez długi czas bez konkretnego rzutowania na konkretny rodzaj pracy w konkretnej organizacji. Temu założeniu odpowiada sformułowanie pozycji w rodzaju „Gdybym teraz zmienił/a zawód/kierunek studiów zbyt wiele w moim życiu uległoby zakłóceniu”. Poza tym, z taką zogniskowaną całością mamy do czynienia również wtedy, gdy dana osoba ekspertyzm (profesjonalizm) rozwija na bazie ekstensywnego doświadczenia edukacji ustawicznej, której wartość i cel są odnoszone nie do konkretnej pracy, ale do inwestycji w zawód przez rozwijanie profesjonalizmu bądź na drodze edukacji w trakcie wykonywania zawodu, bądź na drodze edukacji ustawicznej w trakcie realizacji jakiejś ścieżki edukacji zawodowej. Dlatego też, pozycje skali mają w SPZ podwójne odniesienia, a więc odniesienie bądź do edukacji zawodowej typu akademickiego, bądź do edukacji zawodowej realizującej się w codziennym doświadczeniu życia zawodowego (np. „Zawód który wykonuję/studiuje ma znaczenie dla mojego Ja”).

Przy opracowywaniu wyjściowej puli skali SPZ wzorowano się bardziej na skali Meyer i Allen (1991, Bańka, Wołowska i Bazińska, 2002) przywiązania organizacyjnego niż na ich rozszerzonej skali przywiązania zawodowego (Meyer i in., 1993) ze względu na globalny charakter definicji przywiązania zastosowanej w pierwszym przypadku. Wyjściowa pula SPZ liczyła 18 pozycji, intencjonalnie przypisanych do trzech hipotetycznych wymiarów przywiązania, tj. afektywnego, normatywnego i kontynuitywnego. Tak ułożoną listę stwierdzeń uzupełniono instrukcją wymagającą od osób badanych, w której badani mieli za zadanie ocenić na siedmiostopniowej skali Likerta swoje odczucie odnośnie do każdej pozycji SPZ pod względem ich treściowej globalnej zgodności zawiązania ze studiowanym lub wykonywanym zawodem.

ANALIZA EKSPLORACYJNA SPZ

OSOBY BADANE

W badaniach uczestniczyło 366 studentów kończących różne kierunki studiów wyższych, jak na przykład psychologię, socjologię, architekturę, biologię. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Charakterystyka badanej próby pokazuje, że średnia wieku wyniosła 22 lata ($M=22.8$, $SD=2.8$) a procent skumulowany dla wieku 25 lat przekroczył 90%. Wśród badanych było 286 (78% badanych) kobiet i 80 mężczyzn (22% badanych). 92% badanych było stanu wolnego. Niemal 80% kończyło studia magisterskie. 20% kończyło studia pierwszego stopnia. Posiadanie doświadczenia zawodowego, rozumianego jako każdy rodzaj formalnie wykonywanej dotychczas pracy zarobkowej, deklarowało 55% badanych. 40% badanych nisko lub bardzo nisko oceniało posiadane doświadczenie zawodowe. Zdobyte doświadczenia zawodowe należało ocenić w kontekście ich przydatności w karierze zawodo-

wej. Wysoko swoje doświadczenia oceniło 24% badanych osób. Możliwość znalezienia pracy w Polsce nisko oceniali 32% badanych, natomiast jako wysokie swoje szanse oceniali 10%.

METODA

Analizę czynnikową poprzedzono sprawdzeniem założeń do jej wykonania. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny: $\chi^2(136)=2531$; $p<.001$, także miara $KMO=.841$ wskazywała adekwatność próby do przeprowadzenia analizy czynnikowej. Wykonano eksploracyjną analizę czynnikową metodą osi głównych, dla 18 pozycji Skali Przywiązania do Zawodu. Analiza wstępnego rozwiązania w oparciu o wartości własne składowych oraz test osypiska Cattella wskazała rozwiązanie czteroczynnikowe. Zarówno kształt osypiska (punkt załamania krzywej), jak i wartości własne czterech czynników powyżej jedności (pierwszy o wartości własnej 4.36, drugi 3.33, trzeci 1.95 i czwarty 1.02), które wyjaśniały łącznie 63% wariancji, stanowiły podstawę do przyjęcia wstępnego rozwiązania z czterema czynnikami. Powtórzono analizę z zadaniem rozwiązaniem czteroczynnikowym oraz z rotacją znormalizowaną Promax. Na podstawie wyni-

ków – wartości ładunków czynnikowych, a także sprawdzoną równoległą mocą dyskryminacyjną pozycji, wybrano pozycje, które najsilniej łądowały dany czynnik. Ponadto, usunięto pozycje, których korelacja z własną skalą była słaba, a ich wyeliminowanie podwyższało rzetelność danej skali.

WYNIKI I DYSKUSJA

W wyniku tak przeprowadzonej selekcji wyłoniono sześć pozycji dla czynnika pierwszego, pięć pozycji dla czynnika drugiego oraz po trzy pozycje dla czynnika trzeciego i czwartego. Wyniki tej analizy – ładunki czynnikowe dla kolejnych pozycji zawiera Tabela 1.

Ładunki czynnikowe wszystkich pozycji uzyskały wartości powyżej .50. W Tabeli 2. umieszczono średnie i odchylenia standardowe dla Skali Przywiązania do Zawodu. Obliczono także współczynniki *alfa* Cronbacha dla czterech czynników skali i dla całości skali.

Współczynnik *alfa* Cronbacha dla całości skali wyniósł .788 natomiast kolejno dla czynników: pierwszego .896, drugiego .802, trzeciego .646 a dla czynnika czwartego .690.

Tabela 1

Ładunki czynnikowe 17 pozycji Skali Przywiązania do Zawodu (po usunięciu pozycji 11), oraz współczynniki korelacji pozycji z całością skali (N= 366)

Pozycje skali	1	2	3	4	r
1. Zawód który wykonuję (studiuję) ma znaczenie dla obrazu mojego Ja.	.610	.167	-.019	.288	.416
2. (R) Żałuję, że podjąłem się wykonywania mojego zawodu/studiów.	.852	-.024	-.088	.208	.415
3. Jestem dumny, że pracuję w tym zawodzie/studiuję ten zawód.	.855	.014	.009	.343	.509
4. (R) Nie lubię mojego zawodu/studiów.	.855	-.044	-.111	.102	.370
5. (R) Nie identyfikuję się z zawodem, który wykonuję/studiuję.	.874	.060	-.008	.197	.489
6. Jestem pełen entuzjazmu, jeżeli chodzi o mój zawód/studia.	.780	-.149	-.001	.269	.367
7. Zbyt wiele włożyłem w naukę/wykonywanie mojego zawodu, żeby teraz rozważać jego zmianę.	.119	.602	-.074	.381	.350
8. Byłoby mi trudno zmienić teraz zawód/kierunek studiów.	.034	.772	.110	.288	.403
9. Gdybym teraz zmienił zawód/kierunek studiów zbyt wiele w moim życiu uległoby zakłóceniu.	-.052	.825	.231	.237	.399
10. Gdybym teraz zmienił zawód/studia mogłoby to być dla mnie kosztowne.	-.082	.757	.167	.029	.268
12. Zmiana kierunku studiów/zawodu w chwili obecnej mogłaby wymagać ode mnie znacznego osobistego poświęcenia.	.041	.745	.185	.023	.331
13. (R) Wierzę, że ludzie, którzy są wykwalifikowani w swoim zawodzie czują się zobowiązani do pozostania w nim na rozsądny okres czasu.	.125	.203	.164	.769	.366
14. Nie czuję się zobowiązany do pozostania w moim zawodzie.	.329	.115	.248	.599	.405
15. Mam poczucie odpowiedzialności za zawód, który studiuję/wykonuję i czuję się zobowiązany do pozostania w nim.	.316	.109	.469	.769	.530
16. Nawet gdyby to było dla mnie korzystne, nie czułbym się porządku odchodząc teraz z zawodu/ze studiów.	.041	.148	.824	.276	.325
17. Czułbym się winny odchodząc z zawodu/przerywając studia.	-.021	.269	.800	.218	.331
18. Pozostaję w swoim zawodzie/studiuję ze względu na poczucie lojalności wobec niego.	-.224	.000	.672	.330	.110

Struktura i własności psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ)

Tabela 2

Parametry trzech podskal SPZ oraz ich wskaźniki rzetelności (17 pozycji)

Pozycje skali	Ładunek	M	SD	alfa
CZYNNIK 1 – Przywiązanie do zawodu – aktywne				.896
1. Zawód który wykonuję (studiuję) ma znaczenie dla obrazu mojego Ja.	.592	2.328	.987	.905
2. Żałuję, że podjąłem się wykonywania mojego zawodu/studiów.	.851	2.516	1.139	.870
3. Jestem dumny, że pracuję w tym zawodzie/studiuję ten zawód.	.839	2.748	1.124	.867
4. Nie lubię mojego zawodu/studiów.	.860	2.160	1.042	.871
5. Nie identyfikuję się z zawodem, który wykonuję/studiuję.	.876	2.389	1.160	.866
6. Jestem pełen entuzjazmu, jeżeli chodzi o mój zawód/studia.	.767	2.917	1.059	.882
CZYNNIK 2 – Przywiązanie do zawodu – trwałe				.802
7. Zbyt wiele włożyłem w naukę/wykonywanie mojego zawodu, żeby teraz rozważać jego zmianę.	.583	2.489	1.119	.803
8. Byłoby mi trudno zmienić teraz zawód/kierunek studiów.	.758	2.754	1.196	.747
9. Gdybym teraz zmienił zawód/kierunek studiów zbyt wiele w moim życiu uległoby zakłóceniu.	.808	2.989	1.249	.726
10. Gdybym teraz zmienił zawód/studia mogłoby to być dla mnie kosztowne.	.760	2.621	1.226	.765
12. Zmiana kierunku studiów/zawodu w chwili obecnej mogłaby wymagać ode mnie znacznego osobistego poświęcenia.	.748	2.610	1.155	.772
CZYNNIK 3 – Przywiązanie do zawodu – normatywne				.646
13. Wierzę, że ludzie, którzy są wykwalifikowani w swoim zawodzie czują się zobowiązani do pozostania w nim na rozsądny okres czasu.	.764	3.185	1.152	.614
14. Nie czuję się zobowiązany do pozostania w moim zawodzie.	.520	3.556	1.274	.631
15. Mam poczucie odpowiedzialności za zawód, który studiuję/wykonuję i czuję się zobowiązany do pozostania w nim.	.702	3.479	1.258	.367
CZYNNIK 4 – Przywiązanie do zawodu – lojalnościowe				.690
16. Nawet gdyby to było dla mnie korzystne, nie czułbym się w porządku odchodząc teraz z zawodu/ze studiów.	.813	3.838	1.314	.534
17. Czułbym się winny odchodząc z zawodu/przerywając studia.	.781	3.463	1.413	.542
18. Pozostaję w swoim zawodzie/studiuję ze względu na poczucie lojalności wobec niego.	.641	4.427	1.055	.684

Należy stwierdzić, że wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej wyraźnie sugerują czteroczynnikową strukturę Skali Przywiązania do Zawodu. Dane z Tabeli 1. pokazują wysoką moc dyskryminacyjną poszczególnych pozycji oraz wysoką zgodność wewnętrzną całej skali a także czterech podskal/czynników SPZ. Dlatego podjęto dalsze badania nad walidacją skali weryfikując jej trafność wewnętrzną oraz testując wstępnie trafność zbieżną i rozbieżną skali.

ANALIZA KONFIRMACYJNA SPZ

Na podstawie struktury zależności oraz parametrów opisujących ich siłę (np. korelacji i współczynników regresji) można wyprowadzić teoretyczną postać macierzy wariancji-kowariancji zmiennych użytych w modelu. Macierz wariancji-kowariancji zawiera wariancje poszczególnych zmiennych na przekątnej oraz kowariancje między nimi poza przekątną. Kowariancje to niestandardyzowane odpowiedniki współczynników korelacji. Szacowanie parametrów modelu polega na takim ich dobraniu, by teoretyczna macierz wariancji-kowariancji

wynikająca z modelu była jak najbardziej zbliżona do obserwowanej macierzy wariancji-kowariancji. W sytuacji gdy macierz teoretyczna i empiryczna są wystarczająco podobne, można przyjąć model wraz ze stojącą za nim teorią i przystąpić do interpretacji parametrów opisujących kierunek i siłę potwierdzonych zależności.

Lepsze dopasowanie modelu do danych polega między innymi na usunięciu lub dodaniu parametrów. Zmienne występujące w modelach strukturalnych można podzielić na obserwowalne i nieobserwowalne. Obserwowalne znajdują się w zbiorze danych. Wśród nieobserwowalnych można wyróżnić składniki losowe (reszty) opisujące tę część zmienności modelowanych zjawisk, które nie wyjaśniają inne zmienne modelu. Pozostałe zmienne nieobserwowalne to zmienne opisujące badane zjawiska, które ze względu na swą naturę wymagają bardziej złożonego pomiaru. Model strukturalny najwygodniej jest opisać graficznie, rysując wykres ścieżkowy. Zmienne obserwowalne są przedstawione jako prostokąty, nieobserwowalne jako elipsy (Bedyńska i Książek, 2013).

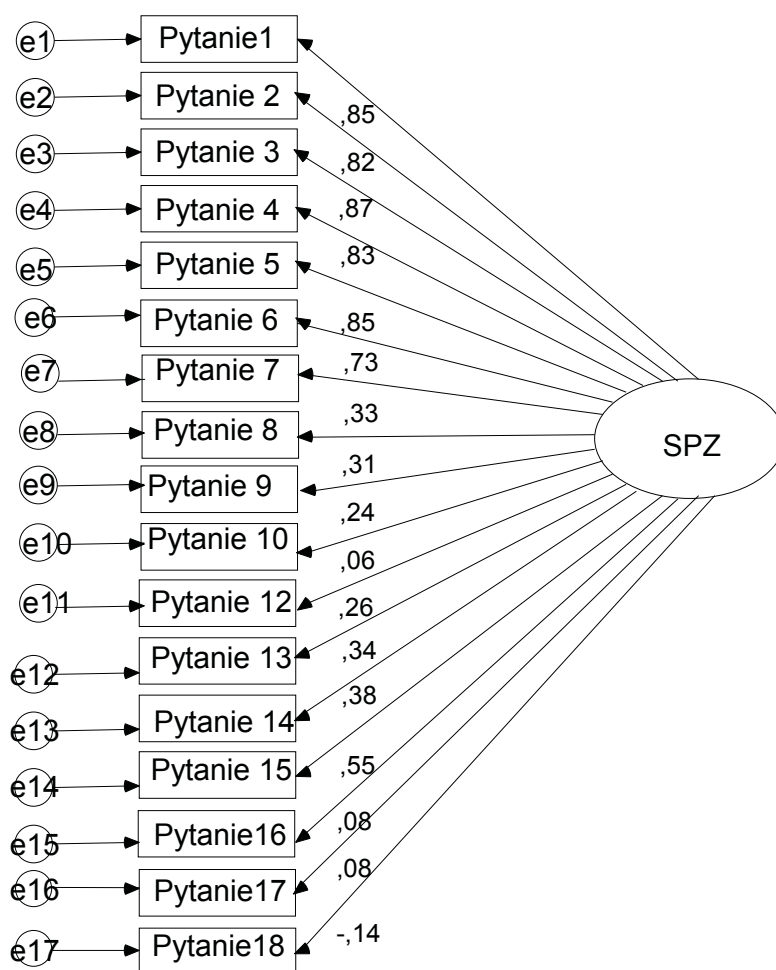
Modelowanie strukturalne umożliwia analizę struktury oraz siły liniowych zależności pomiędzy badany-

mi zjawiskami. W poniższych modelach posłużono się standaryzowanymi współczynnikami ścieżkowymi, które opisują o ile swoich odchyłeń standardowych zmienia się wartość zmiennej objaśnianej, gdy wartość zmiennej objaśniającej wzrośnie o jedno odchylenie standardowe. Szacowanie parametrów zrealizowanych modeli wykonano metodą uogólnianych najmniejszych kwadratów. Wymaga ona dużych prób, by zredukować obciążenie estymatorów, oraz zakłada wielowymiarowy rozkład normalny zmiennych obserwowalnych. Konfirmacyjna analiza czynnikowa posłużyła do potwierdzenia liczby czynników w postaci zmiennych latentnych, umożliwiła sprawdzenie dopasowania całkowitych hipotetycznych modeli czynnikowych, pozwoliła na porównywanie konkurencyjnych hipotetycznych modeli czynnikowych oraz umożliwiła oszacowanie adekwatności danych modeli i obliczenie różnych wskaźników dopasowania.

ANALIZA KONFIRMACYJNA
MODELU JEDNOCZYNNIKOWEGO

Rezultaty uzyskane w eksploracyjnej analizie czynnikowej stanowią podstawę dalszej walidacji struktury SPZ przy wykorzystaniu konfirmacyjnej analizy czynnikowej którą wykonano w Amos 21.00. Na macierzy danych surowych przeprowadzono konfirmacyjną analizę czynnikową metodą uogólnionych najmniejszych kwadratów (*Generalized Least Squares Estimates*).

Przetestowano trzy różne modele. Pierwszy z nich zakładał, że wszystkie pozycje SPZ tworzą jeden czynnik. W świetle uzyskanych wyników (indeksy dopasowania zamieszczono w Tabeli 3.) należy stwierdzić, iż model 1. jednoczynnikowy spełnia brzegowe kryteria dopasowania (Konarski, 2009), a więc istnienie jednego spójnego czynnika może być uznane za trafne dla badanej skali:

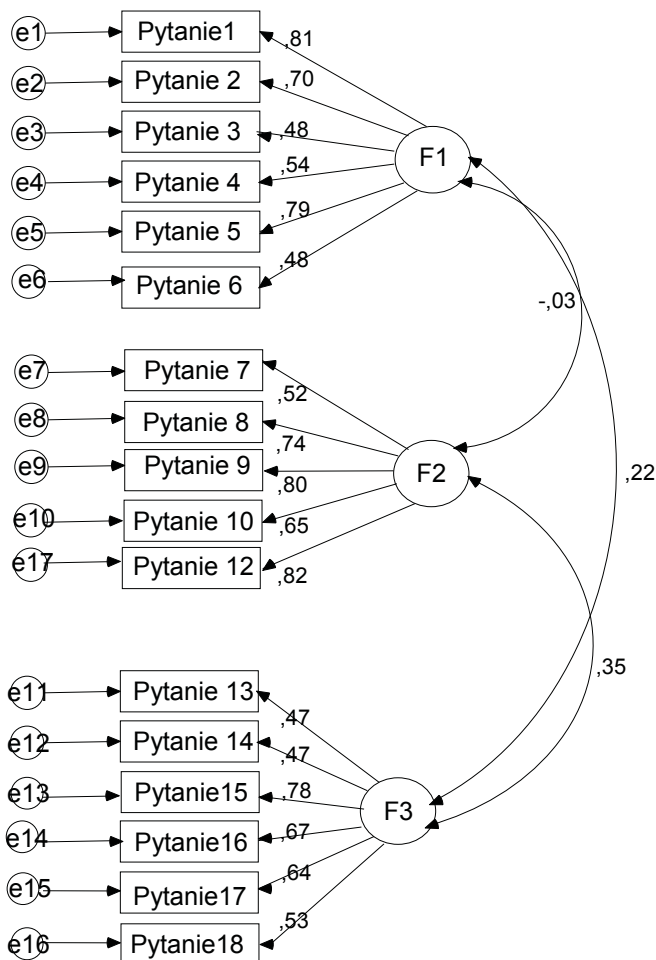


Ryc 1. Model struktury skali SPZ dla rozwiązania jednoczynnikowego

Tabela 3
Wskaźniki dopasowania modeli w confirmacyjnej analizie czynnikowej (N=366)

MODEL	Ch ² /df	RMSEA	RMSea: LO90	RMSea: HI90	GFI	AGFI
Model 1. 1-czynnikowy	512.998/120	.095	.086	.103	.830	.789
Model 2. 3-czynnikowy	455.648/34	.088	.080	.097	.850	.811
Model 3. 4-czynnikowy	440.295/36	.087	.078	.096	.870	.836

Symbole w tabeli oznaczają: RMSEA – Root Mean Square Error, LO90 i HI90 – granice przedziału ufności dla 90% prawdopodobieństwa, GFI – Goodness of Fit Index, AGFI – Adjusted Goodness of Fit Index



Ryc. 2. Model struktury skali SPZ dla rozwiązania trzyczynnikowego

wartość RMSEA wynosi .095. Wartość CMIN/DF wynosi 4.27 i nie przekracza wartości granicznej 10. Wartość GFI wynosi .835 i nie jest bardzo odległa od restrykcyjnej wartości .9. Miary skorygowane o współczynnik złożoności PRATIO przekraczają .85 wynosząc .88.

ANALIZA KONFIRMACYJNA MODELU TRZYZYNNIKOWEGO

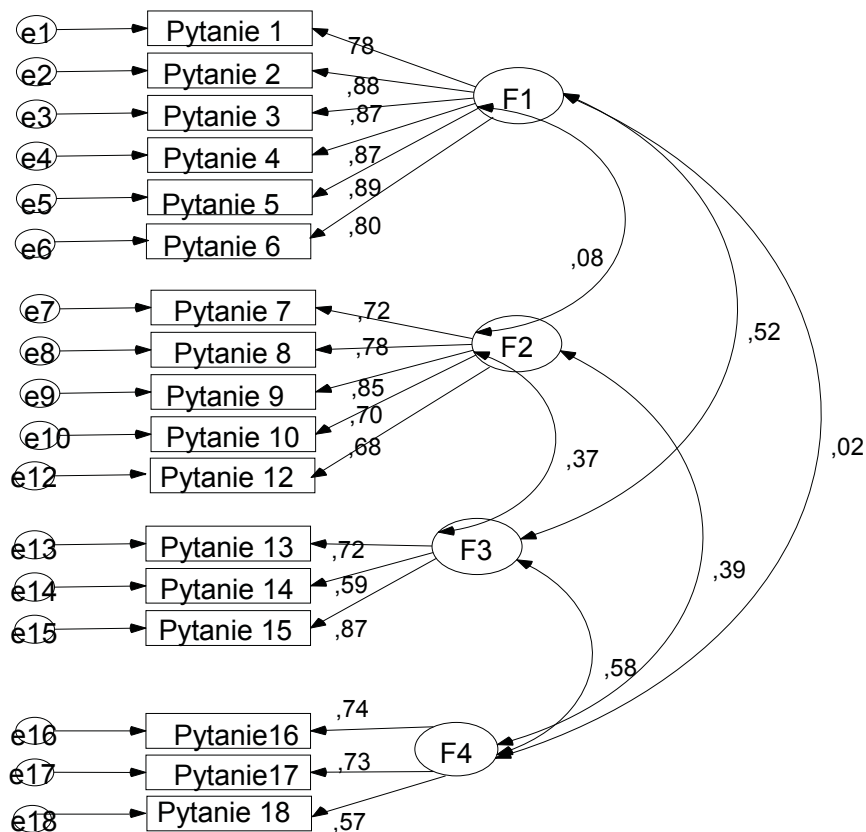
Sprawdzono dopasowanie modelu z 3. zmiennymi latentnymi, aby sprawdzić na ile struktura skali SPZ jest współbieżna z 3. czynnikową strukturą wyróżnioną przez Meyer i Allen (1993): przywiązania afektywnego, normatywnego oraz przywiązania kontynuacyjnego. Jak widać z wartości wskaźników dopasowania zawartych w Tabeli 3., model drugi również można uznać za dopasowany: wartość RMSEA wynosi .088. Wartość CMIN/DF wynosi 3.82 i nie przekracza wartości granicznej 10. Wartość GFI wynosi .853 i nie jest bardzo odległa od restrykcyjnej wartości .9. Miary skorygowane o współczynnik złożoności PRATIO przekraczają .85 wynosząc .875. Wynika z tego, że klasyczny trójpodział czynnikowy zaproponowany przez Meyer i Allen (1993) znajduje wciąż potwierdzenie swojej adekwatności, a jego logiczna klarowność sugeruje, że wciąż może on być z powodzeniem stosowany do analizy różnych form przywiązania.

ANALIZA KONFIRMACYJNA MODELU CZTEROCZYNNIKOWEGO

Lepiej dopasowany okazał się trzeci model z czterema zmiennymi latentnymi, RMSEA dla tego modelu wskazuje najwyższe dopasowanie .087. Indeksy GFI i AGFI pokazują, że model 3. wyjaśnia zadowalający procent zmienności empirycznej macierzy kowariancji. Ponadto, dla modelu 3. ładunki czynnikowe pozycji okazały się wysokie i istotne.

Wartość CMIN/DF wynosi 3.76 i nie przekracza wartości granicznej 10. Wartość GFI wynosi .875 i nie jest bardzo odległa od restrykcyjnej wartości .9. Wartości NFI oraz IFI i CFI wynoszą odpowiednio .83, .87 oraz .87.

Trafność kryterialna jest wyrażana w postaci współczynnika korelacji między wynikami testu a wynikami zmiennej kryterialnej, zebranymi dla tej samej grupy badanych osób. Zazwyczaj jako ocenę stopnia trafności kry-



Ryc. 3. Model struktury skali SPZ dla rozwiązania czteroczynnikowego

PODSUMOWANIE

Podsumowując powyższe rezultaty analiz, można stwierdzić, że wyniki CFA uzyskane w badaniu 2. stanowią potwierdzenie struktury skali, którą tworzą cztery czynniki przywiązania: afektywne, normatywne, trwałe oraz lojalnościowe. Wyodrębnienie czwartej podskali w obrębie SPZ jest istotnym potwierdzeniem zasadności poszerzenia dotychczasowego trzyczynnikowego zakresu teorii przywiązania do zawodu, chociaż wydaje się, że model 3. czynnikowy potwierdza swoją ograniczoną użyteczność.

ANALIZA TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ

Trafność kryterialna mówi nam, w jakim stopniu wyniki danego testu są powiązane z inną zmienną, zewnętrzną w stosunku do tego testu. Kryterium to pewien standard, względem którego ocenia się jakość wyników testowych. Każda zmienna, którą wykorzystujemy jako kryterium, powinna dawać – podobnie jak test – rzetelne wyniki.

terialnej stosuje się współczynnik korelacji r Pearsona, jednakże w zależności od charakteru zebranych danych można wykorzystywać inne miary siły związku (Hornowska, 2001).

TRAFNOŚĆ ZBIEŻNA I ROZBIEŻNA SKALI PRZYWIĄZANIA DO ZAWODU

Przyjęto, że świadectwem trafności zbieżnej SPZ jest jej związek z decyzyjnością zawodową. Skalę Decyzyjności w Karierze przedstawił Bańka (2007) definiując ją jako wyraz dojrzałości zawodowej i obraz własnych cech w relacji do pracy zawodowej. Przewidywania dotyczące związku między nasileniem przywiązania do zawodu i konsekwencją w podejmowaniu określonych decyzji zawodowych opierają się na założeniu, że wysoki poziom decyzyjności zawodowej koreluje dodatnio z poziomem przywiązania do zawodu. Można oczekiwać, że większe nasilenie decyzyjności w karierze przekłada się na wyższy poziom przywiązania do zawodu.

Przyjęto, że badanie jest trafne zewnętrznie wtedy, gdy jego wyniki można uogólniać na inne osoby i sytuacje niż faktycznie zbadane. Wzrost trafności zewnętrznej osiąga się poprzez powtarzanie badań na odmiennych rodzajach osób badanych oraz z użyciem odmiennych manipulacji zmiennymi niezależnymi i różnorodnych operacjonalizacji zmiennych zależnych. Te kroki zostaną podjęte w kolejnych badaniach. W dalszej części artykułu podjęto się pokazania różnicowania operacjonalizacji skal Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ).

W opisanym dalej badaniu sprawdzano trafność zbieżną SPZ testując przewidywanie o dodatnim związku między poziomem decyzyjności zawodowej a przywiązaniem do zawodu. Odwołując się do teoretycznej kategorii bezdecyzyjności (*indecisiveness*) można założyć, że im niższa decyzyjność, tym niższy jest poziom przywiązania do zawodu (afektywnego, normatywnego, trwałego i lojalnościowego).

Przyjęto, że świadectwem trafności zbieżnej SPZ jest jej związek z decyzyjnością zawodową. Skalę Decyzyjności w Karierze przedstawił Bańka (2007, w druku) definiując ją jako wyraz dojrzałości zawodowej i obraz własnych cech w relacji do pracy zawodowej. Przewidywania dotyczące związku między nasileniem przywiązania do zawodu i konsekwencją w podejmowaniu określonych decyzji zawodowych opierają się na założeniu, że wysoki poziom decyzyjności zawodowej koreluje dodatnio z poziomem przywiązania do zawodu. Można oczekiwać, że większe nasilenie decyzyjności w karierze przekłada się na wyższy poziom przywiązania do zawodu.

METODA

W opisanym dalej badaniu sprawdzano trafność zbieżną SPZ testując przewidywanie o dodatnim związku między poziomem decyzyjności zawodowej a przywiązaniem do zawodu. Odwołując się do teoretycznej kategorii bezdecyzyjności kariery (*career indecisiveness*) można założyć, że im niższa decyzyjność, tym niższy jest poziom przywiązania do zawodu (afektywnego, normatywnego, trwałego i lojalnościowego).

Uczestników badania poproszono o wypełnienie Skali Przywiązania do Zawodu oraz Skali Decyzyjności w Karierze (SDK) (Bańka, 2007, w druku), Skali Wymiarów Rozwoju Tożsamości (Brzezińska i Piotrowski, 2010b) oraz Skali Samoskuteczności w Karierze (Bańka, 2007, 2013).

Skala SDK obejmuje następujące podskale: 1. Decyzyjność Uogólniona; 2. Decyzyjność Informacyjna; 3. Decyzyjność Emocjonalna; 4. Decyzyjność Rozwojowa (krystalizacyjna); 5. Decyzyjność w Działaniu Praktycznym. Wartość współczynnika rzetelności alfa-Cronbacha dla skali wynosi .920. Należy podkreślić, że wynik badania Skalą Decyzyjności Kariery, czyli wartością decyzyjności, jest tym wyższy im niższy jest uzyskany przez badanych wynik. Jeżeli badany całkowicie nie zgadza się z określoną pozycją SDK to charakteryzuje się wysokim poziomem decyzyjności a niskim poziomem bezdecyzyjności.

Współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha podskal okazały się w badanej próbie wysokie i wyniosły odpowiednio: decyzyjność uogólniona .875, decyzyjność informacyjna .876, decyzyjność emocjonalna .850, decyzyjność rozwojowa – krystalizacyjna .883 oraz decyzyjność w działaniu praktycznym .631.

Do pomiaru skuteczności wykorzystano Skalę Samoskuteczności w Karierze (Bańka, 2007, 2013). Samoskuteczność jako ocena zaufania do zdolności organizowania i egzekwowania określonego kierunku aktywności obejmuje pięć podskal. 1) Poczucie Rynkowej Wartości Posiadanych Kompetencji ukazuje nasilenie kompetencji społecznych wykorzystywanych w kontaktach interpersonalnych w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych. Stwierdzenia składające się na pozycje czynnika pierwszego odnoszą się do subiektywnego poczucia możliwości odniesienia sukcesu zawodowego dzięki umiejętnościom społecznym i posiadanemu doświadczeniu zawodowemu. 2) Poczucie Mocy Konkurencyjnej. Obejmuje ona pozycje wyrażające przekonania odnoszące się do zaufania do posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych w konkurowaniu na rynku pracy. 3) Poczucie Kompetencji Edukacyjnych obejmuje przekonanie o wartości posiadanego wykształcenia. 4) Poczucie kompetencji w obszarze karier bez granic, pozycje tego czynnika służą określeniu poczucia zdolności jednostki do współdziałania mimo różnic kulturowych na różnych obszarach i rynkach pracy. 5) Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą Bez Granic.

Do pomiaru trafności kryterialnej wykorzystano również Skalę Wymiarów Rozwoju Tożsamości (Brzezińska i Piotrowski, 2010b), która obejmuje wymiary nazwane Podejmowaniem Zobowiązań, Identyfikacją z Zobowiązaniem, Eksploracją „Wszereż”, Eksploracją „W Głęb”, Eksploracją Ruminacyjną. Skalę autorstwa Luyckx i wsp. (2008) w polskiej adaptacji A.I. Brzezińskiej i K. Piotrowskiego (2010) charakteryzowały następujące współczynniki alfa-Cronbacha poszczególnych skal: .70, .70, .82, .85, .82 (Brzezińska i Piotrowski, 2010). Czynniki skali interpretuje się następująco: 1) Eksploracja Wszereż to zakres, w jakim jednostka poszukuje różnych alternatyw w odniesieniu do swoich celów, wartości i przekonań zanim podejmie stosowne zobowiązania. Pozycje kwestionariusza składające się na tę skalę odnoszą się do: stopnia w jakim jednostka rozmyśla nad własną przyszłością, stara się odkryć jaki styl życia do niej pasuje i będzie dla niej odpowiedni. 2) Eksploracja W Głęb oznacza pogłębioną oceną już podjętych decyzji i dokonanych wyborów (czyli już podjętych zobowiązań) w celu stwierdzenia stopnia, w jakim te zobowiązania spełniają osobiste standardy. Pozycje kwestionariusza składające się na tę skalę odnoszą się do: stopnia w jakim jednostka zastanawia się nad podjętymi zobowiązaniami, rozmawia na ich temat z innymi ludźmi aby poznać ich opinię. 3) Eksploracja Ruminacyjna wyraża natężenie obaw jednostki i doświadczanych przez nią problemów w angażowaniu się w ważne dla rozwoju tożsamości obszary. Osoby uzyskujące wysoki wynik na tej skali mogą mieć kłopoty

z uzyskiwaniem satysfakcjonujących odpowiedzi na pytania tożsamościowe, co owocować może pojawianiem się intruzywnych uczuć, takich jak niepewność czy poczucie niekompetencji, a w konsekwencji prowadzić do obniżenia się jakości życia i wzrostu poziomu doświadczanego napięcia. Pozycje kwestionariusza składające się na tę skalę odnoszą się do: kłopotów z powstrzymaniem się od myślenia o własnej przyszłości, trudności z określeniem własnych celów życiowych, obaw związanych z kształtem przyszłego życia. 4) Podejmowanie Zobowiązania to zakres, w jakim jednostka dokonała wyborów i zobowiązań w zakresie kwestii ważnych dla rozwoju tożsamości. Pozycje kwestionariusza składające się na tę skalę odnoszą się do stopnia w którym jednostka sądzi, że zdecydowała już o kierunku w którym pragnie podążać w życiu, ma jasną wizję swojej przyszłości i wie co chce osiągnąć. 5) Identyfikacja z Zobowiązaniem oznacza stopień, w jakim jednostka identyfikuje się z dokonanymi wyborami i podjętymi zobowiązaniami; skala odnosi się do ich internalizacji oraz poczucia pewności, iż dokonane wybory były/ są odpowiednie. Każda z pozycji oceniana jest na 6-stopniowej skali, od „1” – „zdecydowanie nie” do „6” – „zdecydowanie tak”.

WYNIKI I DYSKUSJA

Testując trafność SPZ wykonano serię analiz korelacji poszukując związków między wynikami badanej skali i wynikami Skali Samoskuteczności w Karierze, Skali Decyzyjności Kariery oraz Wymiarów Rozwoju Tożsamości (Brzezińska i Piotrowski, 2010b).

Korelacja obliczona między całymi skalami SPZ i SDK wyniosła wyniosła $r=.126$; $p<.008$. Oznacza to, że zgodnie z oczekiwaniami im wyższa jest decyzyjność kariery tym silniejsze jest przywiązanie do zawodu. Należy podkreślić, że wynik badania Skalą Decyzyjności Kariery (poziom decyzyjności) jest tym wyższy im niższy jest uzyskany przez badanych wynik podanych odpowiedzi. W Tabeli 4 przedstawiono korelacje między podskala-

mi Skali Przywiązania do Zawodu i Skali Decyzyjności w Karierze. Jeżeli badany całkowicie nie zgadza się z określoną pozycją SDK to charakteryzuje się wysokim poziomem decyzyjności. Inaczej mówiąc dodatnie korelacje skal SDK i SPZ należy interpretować jako stwierdzenie, że wraz ze wzrostem poziomu decyzyjności wzrasta poziom przywiązania a wraz z obniżeniem poziomu decyzyjności maleje poziom przywiązania do zawodu.

Wyniki przedstawione w Tabeli 4 pokazują, że podskala SDK Decyzyjność Uogólniona nie koreluje ze skalami SPZ. Podskala Decyzyjność Informacyjna istotnie dodatnio koreluje ze skalami Przywiązanie Afektywne, Przywiązanie Normatywne oraz Przywiązanie Lojalnościowe. Zgodnie z uwagami dotyczącymi obliczania i interpretacji wyników należy uznać, że wysoki wynik uzyskany przez badanych w zakresie decyzyjności (oznaczający niski poziom decyzyjności) koreluje dodatnio z wysokim wynikiem w zakresie przywiązania (oznaczającym niski poziom przywiązania). Z kolei skala Decyzyjność Emocjonalna wysoko dodatnio koreluje ze skalą przywiązanie afektywne a ujemnie ze skalą Przywiązanie Lojalnościowe. Ujemna korelacja oznacza, że wzrost wartości decyzyjności emocjonalnej powoduje obniżenie wartości skali Przywiązanie Lojalnościowe. Skala Decyzyjność w Działaniu Praktycznym koreluje ujemnie z Przywiązaniem Afektywnym. Należy podkreślić, że najsilniejsze związki stwierdzono między SPZ w podskali Przywiązanie Afektywne a takimi podskalami SDK jak Decyzyjność Informacyjna, Decyzyjność Emocjonalna, Decyzyjność Rozwojowa oraz Decyzyjność w Działaniu Praktycznym. W przypadku ujemnej korelacji Decyzyjność w Działaniu Praktycznym z podskala Przywiązanie Afektywne należy zinterpretować, że wzrost wartości decyzyjności w działaniu praktycznym spowoduje obniżenie wartości przywiązania afektywnego.

Jak widać z wyników analizy korelacji podskal SPZ i SDK zamieszczonych w Tabeli 4 nie korelują ze sobą podskala SDK i podskala Przywiązanie Trwałe, oraz podskala SPZ i podskala Decyzyjność Uogólniona. Rów-

Tabela 4

Korelacje podskal w obrębie Skali Decyzyjności w Karierze i Skali Przywiązania do Zawodu

MODEL	SDK				
	Decyzyjność uogólniona	Decyzyjność informacyjna	Decyzyjność emocjonalna	Decyzyjność rozwojowa	Decyzyjność w działaniu praktycznym
SPZ Przywiązanie afektywne	.099	.528**	.407**	.202**	-.113*
	.059	.000	.000	.000	.031
SPZ Przywiązanie trwałe	.058	.051	-.094	.088	-.058
	.272	.040	.073	.092	.257
SPZ Przywiązanie normatywne	.020	.190**	.027	.044	-.005
	.705	.000	.613	.397	.920
SPZ Przywiązanie lojalnościowe	.025	.130*	-.190**	-.091	-.088
	.633	.013	.000	.083	.093

$N=366$, * $p<.05$, ** $p<.01$

niez interesującym wynikiem jest istotna ujemna korelacja podskal Przywiązanie Lojalnościowe i Decyzyjność Emocjonalna. Pokazuje to, że im wyższa wartość przywiązania lojalnościowego tym niższa wartość decyzyjności emocjonalnej.

W opisanym dalej badaniu sprawdzano trafność różniczną SPZ testując przewidywanie o ujemnym związku między poziomem samoskuteczności zawodowej a przywiązaniem do zawodu. Korelacja między SPZ a SSK obliczona dla całości skal okazała się zgodnie z oczekiwaniami ujemna i statystycznie istotna, bowiem wyniosła $r = -.285$; $p < .000$.

W Tabeli 5 przedstawiono korelacje między podskalami Skali Przywiązania do Zawodu i Skali Samoskuteczności w Karierze oraz w obrębie wszystkich podskal. Uczestników badania poproszono o wypełnienie Skali Przywiązania do Zawodu oraz Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK). Do pomiaru skuteczności wykorzystano Skalę Samoskuteczności w Karierze (Bańka, 2013) która obejmuje pięć podskal: 1) Poczucie Rynkowej Wartości Posiadanych Kompetencji, 2) Poczucie Mocy Konkurencyjnej, 3) Poczucie Kompetencji Edukacyjnych, 4) Poczucie Kompetencji w Karierze Bez Granic, 5) Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą. Wartość współczynnika alfa-Cronbacha dla całej skali wyniosła .908. Każda z pozycji oceniana jest na 7-stopniowej skali, od „1” – „całkowicie się nie zgadzam” do „7” – „całkowicie się zgadzam”. Wyniki obliczono dla każdej z podskal, zgodnie z kluczem, sumując odpowiedzi osoby badanej. Współczynniki rzetelności alfa Cronbacha podskal okazały się w badanej próbie wysokie i wyniosły odpowiednio dla kolejnych czynników: Poczucie Rynkowej Wartości Posiadanych Kompetencji .828, Poczucie Mocy Konkurencyjnej .823, Poczucie Kompetencji Edukacyjnych .770, Poczucie Kompetencji w Obszarze Karier Bez Granic .676 oraz Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą Bez Granic .673.

Należy pamiętać, że analizę i interpretację wyników prowadzono zgodnie z kluczem pokazującym, że im wyższy wynik zyskała osoba badana odpowiadając na pozycje SSK tym wyższy jest jej poziom samoskuteczności. Podskala Przywiązanie Afektywne SPZ wysoko ujemnie koreluje z podskalami SSK. Oznacza to, że wysoki poziom przywiązania do zawodu wyrażany podskala Przywiązanie Afektywne współwystępuje z wysoką wartością samoskuteczności w obszarze każdej z podskal. Podskala Przywiązanie Trwałe koreluje dodatnio z podskala Poczucie Kompetencji w Obszarze Karier Bez Granic oraz Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą Życiową co w świetle reguł interpretacji wyników oznacza, że wysoki wynik uzyskany przez badanych w zakresie przywiązania trwałego współwystępuje z niskimi wynikami podskal SSK. Podobnie dodatnio korelacje podskali Przywiązanie Lojalnościowe z podskalami Poczucie Rynkowej Wartości Posiadanych Kompetencji, Poczucie Mocy Konkurencyjnej oraz Poczucie Kompetencji w Obszarze Karier Bez Granic pokazują, że wysoka wartość przywiązania lojalnościowego współwystępuje z niską wartością podskal SSK i odwrotnie.

Następnie przeprowadzono analizę konfirmacyjną dla modelu korelacji skal Skali Samoskuteczności w Karierze, Skali Decyzyjności w Karierze oraz Skali Przywiązania do Zawodu. Wyniki analizy korelacji skal Skali Przywiązania do Zawodu oraz Skali Decyzyjności w Karierze wykonane w programie Amos 21 pokazują wartość współczynnika korelacji $r = -.124$; $p < .05$. Stwierdzone korelacje są wysokie. Wyniki analizy korelacji skal Skali Przywiązania do Zawodu oraz Skali Samoskuteczności w Karierze pokazują wartość współczynnika korelacji $r = -.144$; $p < .001$. Na macierzy danych surowych przeprowadzono konfirmacyjną analizę czynnikową Skal SPZ, SDK, SSK metodą uogólnionych najmniejszych kwadratów (*Generalized Least Squares Estimates*). Uzyskane parametry modelu pokazują jego wysoką trafność

Tabela 5
Korelacje podskal w obrębie Skali Samoskuteczności w Karierze i Skali Przywiązania do Zawodu

MODEL	SSK				
	Poczucie rynkowej wartości posiadanych kompetencji	Poczucie mocy konkurencyjnej	Poczucie kompetencji edukacyjnych	Poczucie kompetencji w obszarze karier bez granic	Poczucie kompetencji w zarządzaniu karierą życiową
SPZ Przywiązanie afektywne	-.307** .000	-.296** .000	-.388** .000	-.157** .003	-.133* .011
SPZ Przywiązanie trwałe	.177** .001	.108* .040	.083 .111	.159** .002	.207** .000
SPZ Przywiązanie normatywne	-.124* .017	-.078 .138	-.183** .000	-.002 .967	-.045 .387
SPZ Przywiązanie lojalnościowe	.107* .040	.181** .001	.099 .059	.202** .000	.076 .145

$N=366$, * $p < .05$, ** $p < .01$

teoretyczną. RMSEA dla tego modelu wskazuje idealne dopasowanie .044. Indeksy GFI i AGFI pokazują, że model wyjaśnia zadowalający procent zmienności empirycznej macierzy kowariancji. Ponadto, dla modelu ładunki czynnikowe pozycji okazały się wysokie i istotne. Wartość CMIN/DF wynosi 1.69.

Kolejnym etapem badań było przeprowadzenie korelacji SPZ ze skalą SWRT. Skala Wymiarów Rozwoju Tożsamości (Brzezińska i Piotrowski, 2010) obejmuje wymiary nazwane Podejmowaniem Zobowiązań, Identyfikacją z Zobowiązaniem, Eksploracją „Wszereż”, Eksploracją „W Głęb”, Eksploracją Ruminacyjną. Skalę autorstwa Luyckx i wsp. (2008) w polskiej adaptacji A.I. Brzezińskiej i K. Piotrowskiego (2010) charakteryzowały następujące współczynniki alfa-Cronbacha poszczególnych skal: .70; 70; 82; 85; 82 (Brzezińska i Piotrowski, 2010).

Wyniki badanych Skalą Wymiarów Rozwoju Tożsamości (SWRT) przedstawiono w Tabeli 6. Wysokie wyniki w badanej próbie charakteryzują czynniki Eksploracja „Wszereż” oraz Identyfikacja z Zobowiązaniem. W przypadku Eksploracji „Wszereż” wynik można zinterpretować w ten sposób, że badani poszukują alternatyw w odniesieniu do swoich celów, wartości i przekonań, zanim podejmą stosowane decyzje i związane z nimi zobowiązania (Brzezińska i Piotrowski, 2010b).

ny przez badanych na skali SWRT oznacza niski wynik mierzonej wartości, podobnie jak wysoki wynik uzyskany przez badanych SPZ oznacza niski wynik przywiązania. Zatem podskala Przywiązanie Afektywne, korelując istotnie ujemnie z podskalami Podejmowanie Zobowiązań i Identyfikacja z Zobowiązaniem co należy interpretować w ten sposób, że wzrost wartości jednej z podskal oznacza spadek wartości pozostałych. Osoby które charakteryzuje wysoki wynik przywiązania afektywnego zyskują niskie wyniki podejmowania zobowiązań i identyfikacji ze zobowiązaniem i na odwrót. Przywiązanie Lojalnościowe nie koreluje z podskalami SPZ. Eksploracja Ruminacyjna koreluje dodatnio z Przywiązaniem Afektywnym co wskazuje że różnorodne poszukiwania i opóźnienia kształtowania tożsamości wiążą się i sprzyjają przywiązaniu afektywnemu. Przywiązanie Normatywne istotnie ujemnie koreluje z podskalami Podejmowanie Zobowiązań i Identyfikacja z Zobowiązaniem co należy interpretować w ten sposób, że wysoki poziom przywiązania normatywnego obniży poziom podejmowania zobowiązań i identyfikacji ze zobowiązaniem i na odwrót.

WNIOSKI

Przeprowadzona w artykule ocena struktury czynnikowej oraz parametrów psychometrycznych Skali Przy-

Tabela 6

Korelacje podskal w obrębie Skali Wymiarów Rozwoju Tożsamości i Skali Przywiązania do Zawodu

MODEL	SWRT				
	Podejmowanie zobowiązań	Identyfikacja z zobowiązaniem	Eksploracja „wszereż”	Eksploracja „w głęb”	Eksploracja ruminacyjna
SPZ Przywiązanie afektywne	-.485** .000	-.553** .000	.019 .711	.019 .711	.420** .000
SPZ Przywiązanie trwałe	-.033 .533	.008 .884	.051 .326	-.012 .825	-.033 .527
SPZ Przywiązanie normatywne	-.273** .000	-.327** .000	.006 .908	.006 .908	.006 .911
SPZ Przywiązanie lojalnościowe	-.061 .242	-.039 .452	-.046 .380	-.062 .239	-.034 .517

N=366, * $p < .05$, ** $p < .01$

Z kolei wynik czynnika Identyfikacja z Zobowiązaniem zinterpretowano w ten sposób, że badanych charakteryzowała identyfikacja z dokonanymi wyborami oraz ich internalizacja a także przekonanie, iż dokonane wybory były i nadal są odpowiednie. Najniższy wynik dotyczył czynnika Eksploracja Ruminacyjna, co może oznaczać stosunkowo niski poziom obaw i problemów związanych z angażowaniem się w ważne dla rozwoju tożsamości obszary a także wysokie poczucie kompetencji i jakości życia (Brzezińska i Piotrowski, 2010a).

Wyniki przedstawione w Tabeli 6 pokazały, że Przywiązanie Afektywne koreluje ujemnie z Podejmowaniem Zobowiązań. Należy podkreślić, że wysoki wynik uzyska-

wiązania do Zawodu (SPZ), nawiązującej do J.P.Meyer i N.J.Allen (1991) (1993) trójkomponentowego modelu przywiązania do organizacji (Bańka i in., 2002) oraz J.P.Meyer i N.J.Allen i C.Smith, (1993) przywiązania do zawodu, dowodzi że skonstruowane narzędzie jest rzetelną i trafną miarą zaangażowania jednostek w wybór pola kariery zawodowej (Iellatchitch., 2003; Kasprzak., 2013). Opisana w artykule miara przywiązania do zawodu została przetestowana na próbie 366 studentów kończących studia i stojących w obliczu decyzji o rozpoczęciu kariery zawodowej. Przeprowadzona w badaniu pierwszym analiza EFA sugeruje, że 3 formy przywiązania do zawodu (afektywne, kontynuacyjne i normatywne) wyodrębniają

się w strukturę zgodną z oczekiwaniami, chociaż kształt osypiska testu Cattella wskazuje jako możliwie optymalne rozwiązanie także w formie modelu 4. czynnikowego. Ów dodatkowo wyodrębniony czynnik, powstały w wyniku podziału czynnika trzeciego Przewiązanie Normatywne, nazwano Przywiązaniem Lojalnościowym.

Przeprowadzone w badaniu drugim konfirmacyjne analizy czynnikowe CFA przetestowały różne modele sugerowane przez wyniki EFA z badania pierwszego. Uzyskane w EFA rezultaty sugerują, że najlepsze parametry dopasowania modelu do danych empirycznych uzyskał dla model SPZ z 4. czynnikami (obejmującymi czynnik przywiązania lojalnościowego), chociaż prostsze rozwiązanie 3. czynnikowe niewiele mu ustępuje pod względem osiąganych parametrów psychometrycznych. Interesujący jest również wynik CFA dla rozwiązania 1. Czynnikowego SSK z 17. Pozycjami, sugerujący możliwość wykorzystywania skali jako miary jednodymensjonalnej.

Przedstawiane w badaniu trzecim obliczenia korelacji SPZ ze zmiennymi, które posłużyły jako miary trafności kryterialnej, wyraźnie sugerują, że wyróżnione w skali SPZ komponenty przywiązania odnoszą się do nich w zróżnicowany sposób, ale na poziomach statystycznie istotnych lub niewiele od nich odbiegających. W ten sposób badania te dostarczają dowodów na trafność konstruktów SPZ wzorowanego na modelu P. Meyer i N.J. Allen (1991) (1993) trójkomponentowego modelu przywiązania do organizacji (Bańka i in., 2002) oraz J.P. Meyer, N.J. Allen i C. Smith, (1993) przywiązania do zawodu.

Szczególnie interesujące są wyniki, niespotykane w badaniach światowych, dotyczące korelacji między skalą SPZ i jej podskalami a statusami dorosłości wyodrębnionymi przez A.Brzezińską i K.Piotrowskiego (2010b) w skali Wymiarów Rozwoju Tożsamości (DIDS). Co prawda uzyskane korelacje nie dają jednoznacznego obrazu zależności między różnymi statusami dorosłości i strukturą przywiązania do zawodu, ale wyraźnie dowodzą, że ten kierunek poszukiwań badawczych jest najbardziej obiecujący i powinien być kontynuowany w dalszych badaniach.

LITERATURA

- Aranya, N., Barak, A., Amernic, J. (1981). A test of Holland's theory in a population of accountants. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 15-24.
- Aranya, N., Pollock, J., Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Organizations and Society*, 6, 271-280.
- Aranya, N., Lachman, R., Amernic, J. (1982). Accountants' job satisfaction: A path analysis. *Organizations and Society*, 7, 201-215
- Aranya, N., Ferris, K.R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 54, 1-15.
- Aranya, N., Wheeler, J.T. (1984). Accountants' personality types and their commitment to organization and profession. *Contemporary Accounting Research*, 3, 184-199.
- Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Arnett, J.J., Tanner, J.L. (2006). *Emerging adults in America. Coming of age in the 21st century*. Washington D.C.: APA.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Chapman.
- Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. W: M.G. Arthur, D.M. Rousseau (red.), *The boundaryless career* (s. 3-20). New York: Oxford University Press.
- Arthur, M.B., Inkson, K., Pringle, J.K. (1999). *The new careers*. London: Sage.
- Aryee, S., Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90052-2](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(92)90052-2)
- Ashford, S.J., Black, J.S. (1996). Proactivity during organizational entry: the role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A., (2002). Growing primacy of human agency in adaptation and change in the electronic era. *European Psychologists*, 7, 1, 2-16.
- Bańka, A. (2003). Transnational career counseling as a profession, passion and mission in the context of changes in Europe. W: E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik (red.), *Counselor – profession, passion, calling? Proceedings of IAEVG – AIOSP World Conference 2002 at Warsaw* (s. 59-78). Wrocław: Dolnośląska Szkoła Wyższa.
- Bańka, A. (2007a). Ewolucja teorii przywiązania w ujęciach rozwojowych i fenomenologicznych: dwie tradycje, ich badacze i przenikania. W: J. Brzeziński (red.), *Psychologia między teorią a praktyką* (s. 141-174). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Bańka, A. (2007b). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A. (2007c). Geneza i rozwój pojęcia przywiązania w koncepcjach funkcjonalności – dysfunkcjonalności przystosowania do środowiska oraz organizacji. W: M. Strykowska. (red.), *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjne* (s. 41-81). Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Bańka, A. (2010a). W poszukiwaniu wartości życia. Między nicnierobieniem a oczekiwaniem na najlepsze i przygotowywaniem się na najgorsze. W: L. Suchocka, R. Sztembis (red), *Człowieka i dzieło*. Lublin: KUL.
- Bańka, A. (2010b). Konsumpcja afordancji środowiskowych a przestrzenna lokacja i relokacja tożsamości. W: M. Górnik-Derose, M. Zawadzka (red.), *Konsumpcja w życiu, życie w konsumpcji: psychologiczne ścieżki współzależności*. Gdańsk: GWP
- Bańka, A. (2012). Design tożsamości a przystosowanie osobowości zawodowej do płynnej rzeczywistości rynku pracy. *Szkola, Zawód, Praca*, 3, 11-31.
- Bańka, A. (2013). Zaufanie do siebie w procesie konsolidacji statusu dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Samoskuteczności w Karierze (SSK). *Czasopismo Psychologiczne*, 19, 2, 281-301.
- Bańka, A. (w druku). Prokrastynacja decyzyjna: Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Decyzyjności Kariery (SDK). *Przegląd Psychologiczny*.

- Bańka, A., Wołowska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Allen Skali Przywiązania do Organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 1, 65-75.
- Bańka, A., Wołowska, A. (2006). Zmiana rzeczywistości organizacyjnej a postawy wobec pracy: Analiza typów przywiązania i zaangażowania w pracę. W: A. Biela, B. Rożnowski, A. Bańka, A. (red.), *Praca i organizacja w procesie zmian* (s. 123-139). Poznań: SPA.
- Bańka, A., Wołowska, A. (2007). Geneza i rozwój pojęcia przywiązania w koncepcjach funkcjonalności – dysfunkcjonalności przystosowania do środowiska oraz organizacji. W: M. Strykowska (red.), *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjne* (s. 41–81). Poznań: UAM.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology* 66, 1, 32–40.
- Bedyńska, S., Książek, M. (2012). *Statystyczny drogowskaz 3. Praktyczny przewodnik wykorzystania modeli regresji oraz równań strukturalnych*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Sedno Spółka z o.o.
- Berger, K., Grimes, A.J. (1973). Cosmopolitan-local: A factor analysis of the construct. *Administrative Science Quarterly*, 18, 223-235.
- Blau, G.J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G.J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Blau, G.J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau, G.J. (2000). Job, organizational, and professional context antecedents as predictors of intent for interrole work transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 330-345.
- Blau, G.J. (2001a). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational Psychology*, 74, 85-93.
- Blau, G.J. (2001b). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: Occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G.J. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Blau, G.J. (2006). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau, G., Holladay, E.B. (2006). Testing the discriminant validity of a four-dimensional occupational commitment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 691–704.
- Brzezińska, A. (2003). Stałość i zmiana jako konteksty rozwoju człowieka: O współzależności kontekstu, stylu życia i struktury Ja. W: R. Derbis (red.), *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przelomu* (s. 13-29). Częstochowa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie.
- Brzezińska, A.I., Piotrowski, K. (2010a). Formowanie się tożsamości a poczucie dorosłości, gotowość do bliskich związków i poczucie koherencji. *Czasopismo Psychologiczne*, 16, 2, 265-274.
- Brzezińska, A.I., Piotrowski, K. (2010b). Polska adaptacja Skali Wymiarów Rozwoju Tożsamości (DIDS). *Polskie Forum Psychologiczne*, 15, 66-84.
- Brzezińska, A.I., Piotrowski, K., Garbarek-Sawicka, E., Karowska, K., Muszyńska, K. (2010). Wymiary tożsamości a ich podmiotowe i kontekstowe korelaty. *Studia Psychologiczne*, 1, 81-93.
- Bynner, J. (2005). Reconstructing the youth phase of the life course: the case of emerging adulthood. *Journal of Youth Studies*, 8, 367-384.
- Bynner, J. (2006). Re-thinking the youth phase of the life course: The case of emerging adulthood? *Journal of Youth Studies*, 8, 367-384.
- Carson, K., Carson, P., Bedeian, A. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Carson, K., Carson, P., Phillips, J., Roe, C. (1996). A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development*, 22, 273-286.
- Côté, J.E. (2002). The role of identity capital in the transition to adulthood: The individualization thesis examined. *Journal of Youth Studies*, 5, 2, 117-134.
- Côté, J.E. (2005). Identity capital, social capital, and the wider benefits of learning: Generating resources facilitative of social cohesion. *London Review of Education*, 3, 3, 221-237.
- Gambiono, K.M. (2010). Motivation for entry, occupational commitment and intent to remain: a survey regarding registered nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 11, 2532-2541.
- Gibson, J.J. (1979). *The ecological approach to visual perception*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Goswami, S., Mathew, M., Chadha, N.K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R & D organizations. *Vikalpa*, 32, 4, 13-27.
- Gouldner, A.W. (1957). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles. *Administrative Science Quarterly*, 2, 281-306.
- Gouldner, A.W. (1958). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles-II. *Administrative Science Quarterly*, 2, 444-480.
- Hall, R.H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92-104.
- Hall, R.H., Smith, M.D., Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting*, 17, 89-109.
- Hauziński, A. (2012). Założenia teoretyczne, konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Przejścia z Edukacji Zawodowej do Pracy (PZEP). *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 2, 247-254.
- Holland, J. (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Hornowska, E. (2001). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: WN Scholar.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., Meyer, M. (2003). Career fields: A small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 14, 5, 728-750.

- Irving, P., Coleman, D., Cooper, C. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology, 82*, 444-452.
- Kasprzak, E. (2013). *Poczucie jakości życia pracowników realizujących różne wzory kariery zawodowej*. Bydgoszcz: Wydawnictwo UKW.
- Lee, K., Carswell J.J., Allen, N.J. (2000) A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology 85, 5*, 799-811.
- Luyckx, K., Schwartz, S.J., Berzonsky, M. D., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Smits, I., Goossens, L. (2008). Capturing ruminative exploration: Extending the four-dimensional model of identity formation in late adolescence. *Journal of Research in Personality, 42*, 58-82.
- Marcia, J.E. (1966). Development and validation of ego – identity status. *Journal of Personality and Social Psychology, 3, 5*, 551-558.
- May, T.Y., Korczynski, M., Frenkel, S.J. (2002). Organizational and occupational commitment: knowledge workers in large corporations. *Journal of Management Studies, 39, 6*, 775-801.
- Meyer J.P., Allen N.J. (1991) The three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1, 1*, 61-89.
- Meyer, J., Allen, N., Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78, 4*, 538-551.
- Meyer, J., Becker, T., Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology, 89*, 991-1007.
- Miceli, M.P., Near, J.P., Schwenk, C.R. (1991). Who blows the whistle and why? *Industrial and Labor Relations Review, 45*, 113-130.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*, 493-522.
- Morrow, P., Goetz, J.F. Jr. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior, 32*, 92-111.
- Morrow, P.C. (1991). Professionalism as a construct in organizational behavior. *Academy of Management Best Paper Proceedings, 51*, 230-234.
- Nauta, M.M., Kahn, J.H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decisions self-efficacy. *Journal of Career Assessment, 5*, 55-65.
- Ritzer, G., Trice, H.M. (1969). *An occupation in conflict: A study of the personnel manager*. Ithaca, NY.: Cornell University.
- Schneider, S. (2001). In search of realistic optimism. Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist, 56, 3*, 250-263.
- Searlich, D.A., Betz, N.E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counselling Psychology, 37, 1*, 91-97.
- Snizek, W.E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *American Sociological Review, 37*, 109-114.
- Super, D.E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.
- Tokar, D.M., Withrow, J.R., Hall, R.J., Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology, 50, 1*, 3-19.
- Tuma, N.B., Grimes, A.J. (1981). A comparison of models of role orientations of professionals in a research-oriented university. *Administrative Science Quarterly, 26*, 187-206.
- Vanderberg, R.J., Scarpello, V.A. (1994). Longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior, 15, 6*, 537-547.
- Wolfe, J.B., Betz, N.E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly, 52*, 363-369.
- Wołowska, A. (2013). *Przywiązanie do organizacji a kontrakt psychologiczny*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Wołowska, A., Bańka, A., Bazińska, R. (2010). Wpływ naruszenia kontraktu psychologicznego na zaangażowanie w pracę. Mediacyjna rola klimatu psychologicznego. *Czasopismo Psychologiczne, 16, 2*, 225-235.