

Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze (SMOK)

Augustyn Bańka*

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

CONSTRUCTION AND INITIAL PSYCHOMETRIC VALIDATION OF CAREER ACHIEVEMENT MOTIVATION SCALE (CAMS)

The issue of career achievement motivation and its measurement was discussed in numerous publications in the context of international careers (Bańka, 2005, 2007; Miąsek, 2009), but so far no similar studies have been carried on people who are about to become adults, and so facing the consolidation of the adulthood status by entering career. This article presents the design and preliminary psychometric characteristics of Career Achievement Motivation Scale (CAMS). It was regarded as measure of causes location of career aspirations in two areas, namely in the sphere of identity-related aspirations of being an adult, and an aspiration-related identity associated with being an active person in the labour market. The study involved 350 people (students) including 183 women aged 21 – 30 years. The development of the scale was carried out in several stages. Exploratory and confirmatory factor analysis was performed on the basis of the collected data and several versions of the scale of the different number of items and factors were tested. Finally, it was found that most satisfactory solutions of CAMS include the solutions, those consisting of 4 and 2 factors. Confirmatory analysis of the CAMS models, which was completed with the use of Structural Equation Modelling, indicated that the two versions of the elaborated scale are equally good as far as indicators of fitness are considered.

Key words: achievement motivation, career, consolidation of adulthood status, measuring scale, psychometric characteristics

MOTYWACJA OSIĄNIĘĆ WE WSPÓŁCZESNEJ PSYCHOLOGII

Problematyka motywacji do osiągnięć od czasów jej zapoczątkowania w połowie ubiegłego wieku przez m.in. przez Heckausena (1967), McClellanda (McClelland i in., 1953, 1995) i Atkinsona (1958) przeszła ogromną ewolucję zarówno w wyjściowym obszarze pytań o uwarunkowania pomysłowości rozwoju społeczno-ekonomicznego (Boski, 1980), jak i w innych obszarach badań psychologicznych, takich jak mechanizmy ustanawiania celów rozwojowych jednostki (Locke, 2000, Vignole i in., 2008), źródeł aspiracji życiowych i zawodowych (Skorny, 1980; Holland, 1984) czy też wyboru wartości życiowych w wymiarze rozwoju osobistego i społecznego (Kasser i Ryan, 1993, 1996). Nowe konteksty rozwojowe, takie jak z jednej strony wydłużanie się procesu tranzycji do dorosłości (Arnett, 2000) i procesu konsolidacji statusu dorosłości (Schwartz, 2007), a z drugiej strony nowe problemy prak-

tyczne związane ze wzbudzaniem i kierowaniem motywacją do osiągnięć (Kanfer i Heggsted, 1997, Kanfer i in., 2001) w procesie podejmowania wyborów odnośnie do ścieżek edukacyjnych (Wigfield i Karpathian, 1991), podejmowania zadań pracy (Locke, 1997), podejmowania decyzji w kwestii przejścia z edukacji zawodowej do odpowiedzialnej dorosłości (Creed i in., 2003) stanowią impuls rozwoju nowych ujęć teoretycznych oraz diagnozy i pomiaru w obszarze motywacji osiągnięć. W obliczu narastających zjawisk, takich jak problem wykluczenia społecznego, bierności zawodowej, alienacji społecznej, pasywności rozwojowej teorie i koncepcje dotyczące motywacji osiągnięć siłą rzeczy podlegają stałej redefinicji, choć główne tło i znaczenie teoretyczne motywacji osiągnięć jak np. znaczenie samoregulacji zachowania pozostaje niezmiennie.

Teorie motywacji można podzielić na klasyczne i takie, które można określić mianem teorii alternatywnych (Klinkosz, 2013). Teorie klasyczne odwołują się do pojęcia potrzeby osiągnięć oraz związanego z nim pojęcia. Tezę o istnieniu potrzeby osiągnięć postawił w psychologii po raz pierwszy Henry Murray (1938), a pojęcie poziomu aspiracji wprowadzone zostało do psychologii przez K. Lewin'a (1951). Pojęcie aspiracji rozumiane jest jako

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Augustyn Bańka, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach, ul. Techników 9, 40-326 Katowice.
augustyn.banka@swps.edu.pl

pragnienie, czy też cel do jakiego dana osoba dąży (Skorony, 1980). Poziom aspiracji jest kryterium osiągnięć, a więc poziom, na którym jednostka wykona zadanie, którego się podejmie. Ma on związek z takimi czynnikami jak doświadczenie jednostki w wykonywaniu podobnych zadań, z indywidualnymi cechami konkretnego zadania, ze stopniem jego trudności oraz z pewnymi standardami i normami obowiązującymi w grupie i w kulturze, w której dana jednostka funkcjonuje. Innymi słowy, poziom aspiracji stanowi „wymierną wielkość celu, którą jednostka postanawia osiągnąć w wyniku przedsięwziętego zadania” (Boski, 1980, s. 71).

Motywacja osiągnięć rozumiana jako potrzeba wykonywania czynności lub zadania możliwie szybko i dobrze w celu osiągnięcia bądź przekroczenia wysokich standardów skłoniła Murreya (1938) do opracowania taksonomii potrzeb oraz metody pomiaru motywacji osiągnięć. Autor ten przyjął, że motywacja ludzka jest tworem złożonym i abstrakcyjnym, toteż w jej analizie niezbędne jest uwzględnienie wielu zmiennych, na podstawie których można wnioskować o jej istnieniu. Wg Murreya (1938) o istnieniu potrzeby osiągnięć można wnioskować na podstawie struktury i rezultatu zachowania, wybiórczego reagowania na wybrane bodźce, wyrażanych uczuć i emocji, oraz wyrażanego zadowolenia lub rozczarowania z sukcesu albo porażki. Do pomiaru motywacji osiągnięć Murray zastosował Test Apercepcji Tematycznej (TAT), który jak się okazało pozwalał wykrywać dość skutecznie dominujące potrzeby np. władzy, afiliacji lub osiągnięć (Zimbardo, 1999, s. 575).

Pierwszym po Murray’u badaczem, który podjął tę tematykę był David McClelland (McClelland i in., 1953). Przedstawił on w nich wyniki badań nad mechanizmami motywacyjnymi regulującymi obszary działań społecznych człowieka. W swoich badaniach posłużył się zmodyfikowaną i wystandaryzowaną wersją projekcyjnej techniki Murray’a TAT (Test Apercepcji Tematycznej) przenosząc jej założenia do eksploracji potrzeby osiągnięć w skali całego społeczeństwa. Potraktował materiał literacki jako podstawę do badania poziomu orientacji na osiągnięcia w danym społeczeństwie oraz źródło informacji o podstawowych wartościach i stosunkach społecznych w nim panujących. Inspiracją McClelland’a do podjęcia omawianej tematyki była hipoteza postawiona jeszcze przez Maxa Weber’a i zakładająca, iż istnieje wpływ kalwinizmu jako religii na szybszy rozwój kapitalizmu w krajach Europy zachodniej (Boski, 1980). Podstawowa teza sformułowana przez McClellanda zakłada, że ludzie zakładają sobie cele i je realizują, ponieważ kierują się potrzebą urzeczywistnienia i osiągania sukcesów (Franken, 2006; Klinkosz, 2013).

Idee McClellanda kontynuował Atkinson (1958). W swojej teorii zakładał, że ludzie wybierają racjonalne cele w oparciu o swoją wiedzę na temat oczekiwanej wartości tych celów i prawdopodobieństwa ich zdobycia. Podstawą teorii oczekiwania – wartości jest model ryzyka zakładający, że na wybór zadania wpływa subiektywne prawdopodobieństwo sukcesu oraz nagradzająca wartość

samego zadania. Autor teorii przyjął, że iloczyn prawdopodobieństwa sukcesu i wartości nagrody pozwala przewidzieć czy człowiek podejmie się wykonania danego zadania. Jednostki nastawione na sukces, wg autora teorii, wybiorą zadania o średnim stopniu trudności natomiast jednostki nastawione na unikanie porażki wybiorą zadania albo łatwe albo te najtrudniejsze. Łatwe zadania niosą z sobą wysokie prawdopodobieństwo sukcesu, ale mają niską wartość nagradzającą, ponieważ poczucie sukcesu jest w tym przypadku najslabsze. Atkinson przyjął, że wartość celu wynika z dumy jaką odczuwa człowiek gdy dany cel osiągnie. Duma ta jest tym większa, im zadanie jest trudniejsze. Motywacja do osiągania celów, według autora teorii, jest również zależna od natężenia potrzeby osiągnięć, jest więc iloczynem potrzeby, prawdopodobieństwa subiektywnego oraz wartości gratyfikacyjnej (Boski, 1980). Ponadto w każdej motywacji do działania autor wyróżnia dwie przeciwstawne tendencje: „dążenie do unikania określonego przeciwcelu” (Boski, 1980, s. 55), czyli motywację negatywną oraz dążenie do obranego sobie celu, a więc motywację pozytywną.

Atkinson wprowadził również pojęcie użyteczności a więc cenności sukcesu. Użyteczność definiuje jako „funkcje dwóch czynników: stałej motywacji oraz antycypowanej wartości gratyfikacyjnej” (Boski, 1980, s. 75). Zakłada, że przy wysokiej potrzebie osiągnięć jednostka tym wyżej ceni sukces im zadanie jest trudniejsze. W miarę wzrostu trudności zadania wzrasta użyteczność sukcesu. Ta zależność odnosi się do ludzi wykazujących przewagę potrzeby dążenia do osiągnięcia sukcesu nad potrzebą unikania niepowodzeń.

WSPÓŁCZESNE TEORIE MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ

W tradycyjnych teoriach motywacji osiągnięć główny nacisk kładziono na dwa typy motywów: motyw mistrzostwa oraz motyw porównania z innymi (Nicholls, 1984). Motywy mistrzostwa skoncentrowane są na rozwoju kompetencji podczas dochodzenia do mistrzostwa w wykonywaniu konkretnego zadania natomiast motyw porównania z innymi koncentrują się na demonstrowaniu swoich kompetencji innym ludziom oraz na porównywaniu się z nimi. Obydwa motyw tworzą sobie tylko właściwe schematy percepcyjno-poznawcze i doprowadzają do wyraźnie odrębnych wzorów samego procesu i do odrębnych rezultatów.

Z czasem to tradycyjne podejście do problemu motywacji osiągnięć zostało poddane rewizji i korekcie. Oprócz oryginalnej dychotomii pomiędzy motywami mistrzostwa i porównania z innymi zaczęto uwzględniać jeszcze rozdzwięk pomiędzy motywami unikania a motywami dążenia do obranego celu. W ten sposób w roku powstał trychotomiczny schemat motywacji osiągnięć (Elliot i in., 1996, 1997), w którym dokonano podziału motywów porównania z innymi ze względu na dążenie bądź unikanie wyznaczonego celu. W ten sposób powstały dwie nowe grupy: motywów ukierunkowanych na realizację zadania w relacji do innych na takim samym lub

lepszym poziomie oraz motywów ukierunkowanych na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją, mimo iż inni takie zadanie wykonują. Grupa motywów dążenia do mistrzostwa pozostała bez zmian.

Na podstawie trychotomicznej teorii motywacji osiągnięć (Elliot i Church, 2001) stworzony został schemat czteroczynnikowej teorii motywacji osiągnięć (Elliot i McGregor, 2001). Autorzy poddali szerszej rewizji dychotomię pomiędzy motywami mistrzostwa a motywami porównania z innymi w dążeniu do celu oraz trychotomiczny schemat Elliot'a i Church'a. W wyniku badań powstała nowa teoria wprowadzająca podział na motywów unikania i dążenia do celu także do drugiego konstruktów jaki tworzą motywów mistrzostwa. Tym samym podzielono motywów mistrzostwa na motywów ukierunkowane na dążenie do celu jako drogi do sukcesu i na motywów ukierunkowane na unikanie celu spowodowane przewidywaniem porażki. W ten sposób powstała nowa teoria motywacji osiągnięć wyróżniająca cztery indywidualne czynniki motywacji osiągnięć (Elliot i in., 2001).

Trychotomiczna koncepcja motywacji osiągnięć Andrew J. Elliot'a i Marcy A. Church'a (1997) wyróżnia i opisuje trzy podstawowe grupy motywów: motywów mistrzostwa ukierunkowane na dążenie do celu jako drogi do sukcesu, motywów porównania z innymi ukierunkowane na realizację zadania na takim samym lub lepszym poziomie w relacji do innych oraz motywów ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją w oczach innych. W modelu tym dyspozycje dla motywów (nadające kierunek: unikanie bądź dążenie do celu), czyli motywacja osiągnięć oraz strach przed porażką reprezentują wyższy porządek konstruktów motywacji. Motywów osiągnięć, czyli motywów mistrzostwa oraz unikowe motywów porównania z innymi reprezentują średni poziom w hierarchii motywacji, są swego rodzaju „zastępcą” (Elliot i in., 1997, s. 218). Specyficzne dla danego zadania oczekiwane kompetencje są tu ujęte jako niezależny poprzednik motywów osiągnięć. Tak więc zarówno dyspozycje dla motywów jak i oczekiwane kompetencje bezpośrednio poprzedzają i wpływają na rodzaj motywów osiągnięć, te zaś mają bezpośredni wpływ na konkretne związane z rodzajem motywacji zachowania.

Autorzy teorii trójczynnikowej definiują motywację do osiągnięć podobnie jak Atkinson (1957) jako pożądanie sukcesu, natomiast lęk przed porażką – jako pragnienie uniknięcia porażki (Elliot i in., 1997, s. 220). Motywacja osiągnięć ukierunkowuje jednostkę na możliwość osiągnięcia sukcesu (Elliot i in., 1997). Dyspozycja taka sugeruje zastosowanie form regulacji osobistej skoncentrowanej na osiągnięciu pozytywnych rezultatów, a więc motywów mistrzostwa i motywów porównania z innymi ukierunkowanych na realizację zadania na takim samym lub lepszym poziomie jak inni. Strach przed porażką nastawia jednostkę na możliwość porażki i tym samym wywołuje motywów ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją w oczach innych.

Autorzy trzyczynnikowej teorii motywacji osiągnięć zakładają, że motywów osiągnięć ukierunkowane na dążenie do celu mogą także spełniać funkcję unikania porażki. Motywów mistrzostwa oraz motywów unikania porównania przedstawiają jako relatywnie „czyste” formy regulacji, pełniące pojedynczą funkcję (odpowiednio: motywacja osiągnięć, lęk przed porażką). Natomiast motywów porównania z innymi ukierunkowane na realizację zadania autorzy teorii ukazują jako bardziej złożoną formę regulacji, która może spełniać obie funkcje motywacji a więc unikanie (strach przed porażką) i dążenie (motywacja osiągnięć).

Jednostki, które wierzą, że mogą zdobyć kompetencje w sytuacji dążenia do celu, są zorientowane na możliwość osiągnięcia sukcesu i przyjmują motywów dążeniowe, a więc motywów mistrzostwa bądź motywów porównania z innymi ukierunkowane na realizację zadania (Elliot i Church, 1997). Natomiast jednostki o małych oczekiwaniach będą zorientowane na porażkę i przyjmą motywów ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją w oczach innych. Autorzy zakładają, że motywacja osiągnięć, strach przed porażką i oczekiwane kompetencje są odpowiedzialne za indywidualne warianty wyboru konkretnych motywów osiągnięć. Z kolei u podstaw relacji pomiędzy motywami osiągnięć a ich konsekwencjami, czyli właściwą i faktyczną motywacją a stopniem wykonania, osiągnięcia celu, leży dążeniowa forma motywacji, która zakłada takie procesy jak podejmowanie wyzwań, zaabsorbowanie, podekscytowanie i zadowolenie (Elliot i in., 1997, s. 22; Elliot, 1994).

Podsumowując, w trychotomicznej teorii motywacji motywów mistrzostwa powstają na podłożu osiągnięć oraz wysokich oczekiwań wobec posiadanych kompetencji do wykonania danego zadania. Motywów porównania z innymi ukierunkowane na realizację zadania na takim samym lub lepszym poziomie w relacji do innych wywodzą się zarówno z motywacji do osiągnięć lepszych wyników, jak i z lęku przed porażką, a także z przeświadczenia o wysokich kompetencjach do wykonania zadania. Motywów ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją w oczach innych wynikają ze strachu przed porażką oraz z niskich kompetencji do wykonania zadania (Elliot i in., 1997).

Czteroczynnikowa teoria motywacji osiągnięć (Elliot i McGregor, 2001) zakłada istnienie czterech motywów. Podzielili oni motywów mistrzostwa (*mastery goals*), podobnie jak uczynili to wcześniej autorzy teorii trychotomicznej z motywami wykonania (*performance goals*) – na unikowe i dążeniowe. W ten sposób powstała macierz czterech motywów 1 – motywów ukierunkowane na dążenie do mistrzostwa jako drogi do sukcesu; 2 – motywów ukierunkowane na unikanie mistrzostwa spowodowane przewidywaniem porażki; 3 – motywów ukierunkowane na realizację pewnego poziomu wykonania zadania w relacji do innych, takiego samego lub lepszego niż inni; 4 – motywów ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją, mimo iż inni takie za-

danie potrafią wykonać i wykonują. Rdzeń konstruktów, jakim są motywy osiągnięć, tworzą kompetencje. Kompetencje oznaczają tu (Elliot i in., 2001) możliwości sprostania wymogom samego zadania oraz posiadanie wzoru rozwiązania tegoż zadania oraz potencjału i doświadczenia w rozwiązywaniu zadań podobnych. Kompetencje i co za tym idzie motywy osiągnięć można rozpatrywać w dwóch różnych wymiarach oraz w dwóch różnych formach ich definiowania (Elliot i in., 2001). Wymiary kompetencji obejmują wymiar wartościowania pozytywnego (dążenie do sukcesu) oraz wymiar wartościowania negatywnego (dążenie do unikania porażki). Natomiast wymiary definiowania obejmują definicję absolutną i intrapersonalną oraz definicję normatywną. Definicja absolutna i intrapersonalna bierze się pod uwagę wymagania samego zadania oraz dotychczasowe doświadczenia w wykonywaniu podobnych zadań, potencjał do wykonania zadania, jak też wiedzę i umiejętności potrzebne do wykonania zadania. Z kolei w definicji normatywnej porównuje poziom wykonania zadania do osiągnięć innych ludzi, pozostaje w odpowiednich relacjach do wykonania zadania przez innych. Obydwa omówione wymiary, tj. definicji jak i wartości kompetencji, są integralną częścią konstruktów.

Zarówno w koncepcjach dychotomicznych, jak i w trychotomicznej teorii Elliot'a i Church'a motywy mistrzostwa zostały uznane za jednolity konstrukt odpowiadający motywom ukierunkowanym na dążenie do mistrzostwa jako drogi do sukcesu z założenia o pozytywnym wartościowaniu. Motyw unikania mistrzostwa był pomijany, ponieważ, jak twierdzą autorzy (Elliot i in., 2002) zakładano istnienie tylko pozytywnej wartości omawianego konstruktów. Pominięty we wcześniejszych teoriach czynnik schematu 2x2, według Elliot'a i McGregor'a posiada także negatywne wartościowanie, a opisywany jest poprzez definicję absolutną/intrapersonalną. Zdaniem autorów motyw unikania mistrzostwa występuje powszechnie, dlatego należy poświęcić mu więcej uwagi w teoretycznych i empirycznych pracach dotyczących motywacji osiągnięć.

Konstrukt, jaki stanowią motywy unikania mistrzostwa opisuje kompetencje poprzez definicję absolutną tj. intrapersonalną. Kompetencje oznaczają tu (Elliot i in., 2001) możliwości sprostania wymogom samego zadania oraz posiadanie wzoru rozwiązania tegoż zadania oraz potencjału i doświadczenia w rozwiązywaniu zadań podobnych. Przykładami takiego zachowania są: Staranie się by nie popełnić błędu podczas transakcji zawodowych. Staranie się by nie „spudłować” w rzucie wolnym podczas meczu. Przykłady te wskazują na perfekcjonistów, którzy starają się uniknąć popełnienia błędów, indywidualistów w późniejszej fazie ich kariery, którzy starają się nie wypaść gorzej niż robili to wcześniej, nie stracić pewnych umiejętności czy pamięci. Wszyscy skupiają się na tym by uniknąć negatywnych możliwości, konsekwencji.

Motywy unikania mistrzostwa różnią się od motywów dążenia do mistrzostwa wartością kompetencji (negatywną bądź pozytywną). Z kolei od motywów unikania przez

porównanie wykonania różnią się jedynie sposobem definiowania kompetencji, a od motywów dążenia przez porównanie różnią się jednym i drugim, tj. sposobem definiowania i wartościowania kompetencji. Nomologiczna sieć dla motywów unikania mistrzostwa jest bardziej negatywna niż dla motywów dążenia do mistrzostwa i bardziej pozytywna niż dla motywów unikania przez porównanie (Elliot i in., 2001).

POMIAR MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ

Generalnie rzecz ujmując, metody badania motywacji osiągnięć od czasów McClelland'a (1951) oraz Atkinsona (1957) ewoluowały w dwóch kierunkach. Z jednej strony w kierunku definiowania, diagnozy i pomiaru czynników sytuacyjnych wyznaczających motywację osiągnięć w różnych dziedzinach życia, a w szczególności takich jak edukacja i praca (Blustein, 1997). Z drugiej strony rozwój koncepcji motywacji osiągnięć zmierzał w kierunku definiowania, diagnozy i pomiaru czynników osobowościowych, które coraz lepiej odzwierciedlałyby różnice indywidualne w poziomach aspiracji i orientacji na cele (Heggstad i Kanfer, 2000). Ten drugi kierunek rozwoju koncepcji motywacji osiągnięć był, ogólnie biorąc, związany z postępami badań w obszarze psychologii osobowości (Amabile i in., 1994), a także w dziedzinie psychologii rozwoju człowieka (Nichols, 1989; Wigfield i Karpathian, 1991), gdzie podnoszony był przede wszystkim wątek percepcji własnych osiągnięć na tle rozwoju obrazu własnej osoby i obrazu świata w czasie.

Osobowościowe podejście do motywacji osiągnięć reprezentowane przez takich badaczy, jak Heggstad i Kanfer (2000), Elliot i Trash (2004), Dweck i Leggett (1988), Elliot i Church (1997), Amabile i współpracownicy (1994) koncentrują się na mechanizmach orientacji na cele oraz mechanizmach samoregulacji zachowania. Ten nurt poszukiwań osobowościowych uwarunkowań motywacji osiągnięć generalnie wskazuje na to, że występują istotne różnice indywidualne w cechach osobowości, które wpływają na procesy motywacyjne poprzez oddziaływanie charakterystyk celów, jakie jednostki wybierają w różnych kontekstach osiągnięć. I tak Carol Dweck (1986) w swojej koncepcji motywacji osiągnięć zwraca uwagę na adaptacyjne i nieadaptacyjne wzory motywacji osiągnięć, wskazując na związek inteligencji i osobowości w ukrytych teoriach własnej osoby i inteligencji. Z kolei Amabile i współpracownicy (1994) zwracają uwagę na współgrę różnic indywidualnych i kontekstu, argumentując że orientacje motywacyjne i kontekst społeczny wzajemnie się determinują, w wyniku czego raz górze bierze w orientacji na osiągnięcia motywacja wewnętrzna, a innym razem motywacja zewnętrzna. Na jeszcze inny aspekt osobowości zwracają uwagę atrybucyjne teorie motywacji osiągnięć, takich autorów jak Bernarda Weinera (1985a i b) czy Perry'ego i współpracowników (2008). Teorie te dążenia do osiągnięć silnie osadzają w kontekstach i w atrybucjach odnoszących się do oczekiwań. Koncepcja motywacji osiągnięć Weinera (Weiner,

1985a i b; Weiner i Kukla, 1970) motywację do osiągnięć ujmuje przez pryzmat postrzeganych przyczyn sukcesów i porażek. Weinerja (1985a i b) koncepcja motywacji osiągnięć proponuje uporządkowaną strukturę myślenia odnoszącego się do uczuć i działań w różnych kontekstach. Przyczyny sukcesu mogą być wewnętrzne, gdy są uzależnione od wysiłku jednostki i zewnętrzne, gdy zależą od szczęścia. Trzema podstawowymi postrzeganymi przyczynami sukcesu lub porażki są rodzaj umiejscowienia przyczyny tj. stabilność oraz kontrola struktury czyli poczucie wpływu globalnego i intencjonalnego na sytuację (Weiner, 1985b). Natomiast Perry i współpracownicy (2008) myślenie atrybucyjne (wyjaśniające) motywy do osiągnięć analizują w sytuacjach przejścia z układu środowiskowego z dobrze rozpoznanymi przez podmiot standardami osiągnięć, do układów środowiskowych, w których obowiązują zupełnie nowe kryteria osiągnięć. Zmiana środowiska znanego na nieznane zmienia zespół atrybucji przyczyn umiejscowienia, stabilności i kontroli warunków sukcesu i porażek.

Motywacja osiągnięć w perspektywie rozwojowej definiuje i diagnozuje motywy do osiągnięć również w kategoriach osobowościowych i różnic indywidualnych, ale punkt ciężkości w wyjaśnianiu tendencji motywacyjnych położony jest na perspektywę czasową rozwoju standardów i oczekiwań osiągnięć (Nichols, 1979; Wigfield, 1994; Wigfield i Karpathian, 1991) oraz ich zmienności w cyklu życia (Creed i in., 2003; Lee i in., 2012). Perspektywa rozwoju, tak jak w przypadku decyzji dotyczących rozwoju kariery edukacyjnej i zawodowej, traktuje zmianę czasu przede wszystkim jako zmienną kontekstualną (Lee, Park, 2012.; Walker i Tracey, 2012). Perspektywa czasu przyszłego w procesie określania oczekiwanych sukcesów zawodowych wprowadza warunek niepewności, któremu zawsze towarzyszy lęk (Walker i Tracey, 2012) skutkujący między innymi przeciąganiem się procesu konsolidacji statusu dorosłości (Schwartz, 2007; Schwartz i in. 2005) oraz prokrastynacją decyzyjną odnoszącą się w zakresie celów rozwojowych i kryteriów ich osiągnięć w sferze podmiotowej i społecznej (Millgram i Tenne, 2000; Tokar i in., 2003). Najważniejszym jednak aspektem koncepcji motywacji osiągnięć rozpatrywanych z perspektywy rozwojowej jest ujmowanie osiągnięć w kategoriach podmiotowych i odpowiedzialności jednostki w sferze ego (Nicholls, 1984). Jednostka w procesie rozwoju zaangażowana jest w dwa obszary działań tożsamościowych, a mianowicie sferę intrapersonalną związaną z zadaniami rozwojowymi ukierunkowanymi na rozwój tożsamości możliwych (Markus i Nurius, 1986) oraz ukształtowanie tożsamości skonsolidowanej (osiągniętej) (Erikson, 1968; Kuźnik, 2003) i sferę zewnętrzną zadaniami związaną z identyfikacją z zawodem, czasem wolnym i stylem życia społecznego (Hauziński i Bańka, 2013, Kasser i Ryan, 1993, 1996). Motywacja osiągnięć podmiotowych związana jest z dążeniami jednostki do podjęcia zadania rozwojowego, jakim jest ukształtowanie tożsamości pożądaných i chcianých w obrazie własnej osoby (Wigfield i Karpathian, 1991) według kryteriów

i standardów podejmowanych wolicjonalnie i refleksyjnie, a więc niezależnie od posiadanej przez podmiot dyspozycji do osiągnięć jako cechy (Kanfer i Heggstad, 1997). Innymi słowy, motywacja do osiągnięć podmiotowych dotyczy aspiracji jednostki w odniesieniu do siebie samej jako obiektu i figury przywiązania, które następnie determinują wybory jednostki w sferze społecznej czy ideologicznej jak praca, rodzina lub kariera zawodowa. Cele motywacji osiągnięć związane z rozwojem ego są wg Nicholisa (1984) ortogonalne z celami motywacji osiągnięć zorientowanymi na zadania. Wymiar związany ze stanem zaangażowania ego (obrazu samego siebie) (*state of ego involvement*), oraz wymiar związany ze stanem adopcji zadań (*task involvement*) (Nichols, 1984, 1989) w takim samym stopniu podlegają granicom podmiotowości wytyczonym pierwotnie co rozwojowo. Dzięki myśleniu refleksyjnemu Gazzaniga (2013) aspiracje jednostki uwalniają się od pierwotnie wytyczonych tj. bezrefleksyjnych zdolności, w tym motywacyjnych, w kierunku aspiracji do osiągnięć jako świadomie kształtowanych kompetencji kierowania motywacją (Kanfer i Heggstad, 1997; Heggstad i Kanfer, 2000). W ten sposób motywy osiągnięć przekraczają granice pierwotnie wytyczone, stając się kompetencjami rozwojowo wytyczonymi w różnych sferach zadań życiowych i zadań rozwojowych.

Przedstawione koncepcje kierowania motywacją do osiągnięć znalazły konkretne zastosowanie w konstrukcji metod pomiaru. I tak Heggstad i Kanfer (2000) skonstruowali na podstawie własnej teorii wieloczynnikową skalę *Motivational Trait Questionnaire* (MTQ) z zastosowaniem do analizy motywacji osiągnięć w sytuacji pracy. Z kolei Roberts, Treasure i Balague (1998) na podstawie Nicholisa (1984) koncepcji różnych indywidualnych w skłonnościach do angażowania w realizacji celów rozwojowy bądź po stronie zadań, bądź po stronie ego, skonstruowali dwuczynnikową skalę *Perception of Success Questionnaire* (POSQ) z przeznaczeniem do analizy motywacji osiągnięć sportowych w wieku rozwojowym dzieci.

Jak już wspomniano, w czasach Murray'a badania nad motywacją odgrywały jedynie uboczną rolę, w późniejszych latach jednak, stały się jednym z głównych przedmiotów badań nad ludzką motywacją. W 1953 roku David McClelland stworzył pierwsze narzędzie do mierzenia siły potrzeby osiągnięć poprzez analizę marzeń i fantazji: Test Apercpepcji Tematycznej (TAT) pozwalający wykryć dominujące potrzeby np. władzy, afiliacji lub osiągnięć. Narzędzie to składa się z zestawu rysunków niejednoznacznie związanych z badanym motywem. Osobom badanym pokazuje się obrazek przedstawiający pewną sytuację prosząc o dowolną interpretację zobrazowanego zdarzenia. Procedura ta oparta jest na założeniu, że prezentowane rysunki wyzwalają związane z motywem myśli, które znajdują następnie wyraz w fantazjach jednostki. Spontaniczna produkcja fantazji stymulowana przez TAT odzwierciedla rzeczywiste preferencje badanej jednostki, daje możliwość rzetelnego oszacowania jej dyspozycji motywacyjnej. Test Apercpepcji Tematycznej jest najbar-

dziej znaną, powszechnie stosowaną do dnia dzisiejszego standaryzowaną metodą badania motywacji osiągnięć. McClelland dokonywał także pomiaru orientacji na osiągnięcia analizując treść materiałów empirycznych (literatury szkolnej, utworów literackich) pochodzących z odległych historycznie społeczeństw w celu wykazania związku między wzrostem rozwoju ekonomicznego a potrzebą osiągnięć (Boski, 1980). Atkinson wraz z współpracownikami używał szeregu empirycznych metod (gry sprawnościowe, testy rozumowania percepcyjnego, testy anagramów, substytucji, labirynty ołówkowe itp.) do badania związku natężenia potrzeby sukcesu z wyborem stopnia trudności zadania (Boski, 1980).

Do badania motywacji osiągnięć często wykorzystuje się różnego rodzaju niestandardyzowane skale, kwestionariusze i ankiety będące formami samoopisu, gdzie respondent sam siebie charakteryzuje. Są one jednak mało skuteczne i nie są zbyt rzetelne. Tego typu metody obciążone są wartościami przypisywanymi konkretnym motywom przez społeczeństwo, w którym badana jednostka funkcjonuje. Ponieważ osiągnięcia są wartością wysoko cenioną przez społeczeństwo, dużo ludzi nauczyło się je cenić osobiście. Nie oznacza to jednak, że w konkretnej sytuacji, osoba ceniąca osiągnięcia wykaże się odpowiednią, zorientowaną na cel aktywnością. Może się okazać, że w rzeczywistości skieruje swoją spontaniczną działalność na bodźce afiliatywne, a więc wybierze radość przebywania z bliskimi zamiast osiągnięć.

Stosunkowo nowymi metodami, które znalazły zastosowanie w diagnozowaniu i pomiarze motywacji do osiągnięć jest metoda profilowa (Standage i Treasure, 2002), będąca przeciwieństwem metody korelacyjnej, bowiem zakłada ona jakościową analizę profili cech zidentyfikowanych u danej osoby jako czynników motywacyjnych wyboru orientacji na cele rozwojowe lub zadania sytuacyjne. Jak wskazuje jednak Biddle (2001) metody analizy profilowej mają poważne ograniczenie związane z arbitralnością oceny tendencji motywacyjnych. I choć metody profilowe diagnozy tendencji motywacyjnych pozwalają uchwycić wiele zjawisk pomijanych w metodach korelacyjnych, to w praktyce tych ostatnich nie są jednak w stanie zastąpić.

Najbardziej rozpowszechnionymi metodami diagnozy i pomiaru motywacji osiągnięć są metody korelacyjne. Są to kwestionariusze mierzące zachowania, myśli, uczucia związane bądź z celami zadań, bądź z celami osobowościowymi, jakie stoją przed jednostką w różnych kontekstach osiągnięć. Do tego typu narzędzi zaliczają się, oprócz metod wcześniej już wymienionych autorów, między innymi następujące kwestionariusze: Skala Orientacji na Pracę i Rodzinę (*Work and Family Orientation Scale*) (Elliot i in., 2001) zawierająca dwie podskale: Mistrzostwo wykonania zadania (*Workmastery*) i Gotowość do współzawodnictwa (*Competitiveness*) użyta przez Elliot'a i McGregor'a (2001) do badania dyspozycji motywów; Skala Motywacji do Unikania Porażki (*Motive to Avoid Failure Scale*) (Elliot i in., 2001); Inwentarz Preferowanych Stylów Pracy (*Work Preference In-*

ventory) autorstwa Amabile i współpracowników (1994); Johna J. Raya (2001) Inwentarz Zachowań do Pomiaru Motywacji Osiągnięć (*Behavior Inventory to Measure Achievement Motivation*); C.H. Simmons i współpracowników (2001) Skala Strategii Kooperacji/Konkurencji (*The Cooperative/Competitive Strategy Scale*); Schulera i współpracowników (2004) Inwentarz Motywacji Osiągnięć (LMI) (Klinkosz i Sękowski, 2006, 2013); Johna J. Raya (1981) Inwentarz Motywacji Osiągnięć poprzez Pomiar Reakcji Emocjonalnych złożony z pojedynczych słów jako pozycji diagnostycznych skali.

Sumując, przywołane wyżej metody ukazują zarówno różnorodność problematyki wysuwanej w metodach pomiaru motywacji osiągnięć (obraz siebie i świata, ukryte teorie inteligencji, różnice indywidualne w cechach w dyspozycjach motywacyjnych, cele rozwojowe), różne strategie pomiaru (apercepcja tematyczna, profilowa analiza jakościowa, analizy korelacyjne), zróżnicowanie podejść do konstruowania skal kwestionariuszowych (jednoczynnikowe, wieloczynnikowe, kilkupozycyjne i kilkusetpozycyjne).

KONSTRUKCJA SKALI MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ W KARIERZE (SMOK)

KONTEKSTY TEORETYCZNE

W dotychczasowych pracach na rozwoju metod pomiaru motywacji osiągnięć brak jest narzędzi pomiaru aspiracji rozwojowych odnoszących się do specyficznego okresu rozwojowego, jakim jest przełom między adolescencją i dorosłością, charakteryzujący się specyficznymi procesami rozwojowymi związanymi z krystalizacją i konsolidacją statusu dorosłości. Prace Nicholosa (1984, 1989) czy Dweck (1986) koncentrują się co prawda na kwestiach związanych rozwijaniem się w czasie motywów do osiągnięć, ale nie wyjaśniają niezmiernie specyficznego problemu definiowania aspiracji rozwojowych, z jakimi spotyka się jednostka się na etapie rozwiązywaniem kryzysu rozwojowego konsolidacji statusu dorosłości i tożsamości zawodowej. Generalnie problem ten od strony zmiany sytuacji życiowej młodych ludzi polega na najtrudniejszej tranzykcji rozwojowej w cyklu życia, tj. przejścia z systemu edukacyjnego na rynek pracy i przejście na swoje barki całkowitej odpowiedzialności za swój byt (Blustein i in., 1997, 2000). Problem przejścia ze szkoły do pracy i podjęcia kariery zawodowej jest od strony motywacyjnej niezwyklej wagi zmianą, bowiem dotyczy zmiany środowisk motywacyjny (Perry i in., 2008), jako sytuacji, w których odmiennie definiowane są kryteria i standardy środowiskowe (społeczne) osiągnięć. Jest to okres krytyczny w formowaniu się tożsamości (Liberska, 2007; Brzezińska i Piotrowski, 2010).

Okres tranzykcji do dorosłości (Schwartz, 2006, 2007) i na rynek pracy (Bańka, 2004; Blustein i in., 2000) jest obecnie o wiele trudniejszy niż w czasach Erika Eriksona (1968), bowiem w czasach dyskontynuacji, czego przejawem jest upadek protestanckiej etyki pracy (Byn-

ner, 2006), tworzenie zorientowanych na przyszłość programów działań przełamujących kryzys normatywny wczesnej dorosłości (Kuźnik, 2002) stało się zadaniem rozwojowym skrajnie trudnym i niebezpiecznym. Niebezpieczeństwo zmiany środowiska edukacyjnego na środowisko pracy zawodowej (Holland, 1985) wymaga od pomiotu całkowitej przebudowy atrybucji o przyczynach sukcesów i porażek życiowych, rozwojowych, rodzinnych czy społecznych (Perry i in., 2008). Zespół atrybucji odnoszących się do czasu przyszłego konstruowanych przez jednostkę tożsamości możliwych (Vignole i in., 2008; Perry i in., 2008; Bańka, 2010) jest kompleksem myślenia atrybucyjnego obejmującego ocenę czynników wykonywania zadań zgodnie z obowiązującymi, ale w pełni nieznanymi jeszcze, standardami oraz zgodnie z instrumentarium pobudzania motywacji i ustanawiania celów w nowych miejscach i układach życiowych. Okres tranzycji do pracy to okres konsolidacji tożsamości (Marcia 1966; Schwartz, 2007) i krystalizacji aspiracji dotyczących kariery zawodowej, w którym na bazie lęku i niepewności może dochodzić do reorientacji motywacji osiągnięć opartej na „apetycie” sukcesów na motywację negatywną, awersywną i unikową (Elliot i Trash, 2004). Nieodłącznym składnikiem motywacji osiągnięć jest lęk przed porażką, a więc obawa, że zgromadzone przewagi, kompetencje oraz przewidywane i nieprzewidywane bariery (Metz i in., 2009) zniweczą realizację celów pożądanej trajektorii kariery. Lęk przed porażką jest bardzo często transmitowany generacyjnie (Elliot i Trash, 2004) stając się przyczyną kultury nicnierobienia i antyprotestanckiej etyki pracy (Bynner, 2006; Bańka, 2010b).

Aspiracje dotyczące kariery są zbiorem oczekiwań, wyznawanych wartości, pożądanych zachowań, pożądanych odczuć związanych z pracą zawodową jako najlepszą alternatywą działania w życiu jednostki. Motywy do osiągnięć w karierze, rozumianej jako obszar życia, z którym jednostkę łączą silne więzy przywiązania (Hauziński i Bańka, 2013), jest syntezą wielu możliwych wymiarów osiągnięć w życiu dorosłym (zawodowym) jednostki, takich jak: wymiaru związanego z ukrytymi teoriami rzeczywistości oraz siebie samego, wymiaru związanego z potrzebą doskonalenia się, wymiaru związanego z pasją, wymiaru związanego z potrzebą podwyższenia poczucia własnej wartości, wymiaru związanego z potrzebą redukcji poczucia wstydu oraz lęku przed negatywną oceną w oczach własnych i innych ludzi, wymiaru związanego z potrzebą sprawowania kontroli nad sobą i środowiskiem (Weiner, 1993), wymiaru związanego z przywiązaniem do kariery jako przyciągającego i kotwiczącego tożsamości jednostki w psychologicznej (umysłowej) przestrzeni życia, wymiaru związanego z oczekiwanymi wartościami osiągnięć uzyskiwanymi w karierze zawodowej (Kasser i Ryan, 1993), wymiaru związanego z przekonaniami o własnych kompetencjach (aktualnych i możliwych) jako atrybucjach przyczynowych celów kariery (Davidson, 2008), wymiaru związanego z obrazowaniem siebie w sytuacjach osiągnięć dostępnych świadomości poprzez obserwację środowiska

pochodzenia społeczno-zawodowego (Horst i in., 2007; Davidson, 2008); wymiaru związanego z przekonaniami o uzyskanych umiejętnościach autoregulacji i kierowania motywacją (Kanfer i Heggstad, 1997); wymiaru związanego z obrazowaniem środowiska zawodowego jako miejsca realizacji kariery (Holland, 1986), wymiaru związanego z obrazowaniem siebie jako strategii kapitalizowania przewag (Judge i Hurst, 2007). Tak rozumiana motywacja osiągnięć w karierze jest czymś różnym od pojęcia motywacji osiągnięć zawodowych.

Będąc przedmiotem dalszego opisu motywacja osiągnięć w karierze rozumiana jest jako zbiór charakterystycznych na etapie tranzycji rozwojowej do dorosłości aspiracji kariery (*career aspirations*) (Bandura i in., 2001), z którymi jednostka identyfikuje się w sferze tożsamości osiągniętej. Motywacja osiągnięć w karierze w tym rozumieniu jest kategorią osobowościową odmienną od motywacji do osiągnięć zawodowych (*occupational aspirations*) (Rojewski, 2005; Azis i Kamal, 2012), ze względu na genezę powstawania w cyklu życia (Helwig, 2008) oraz funkcję i usytuowanie w strukturze osobowości jako systemu tworzącego i realizującego plany (Mądrzycki, 2002). Motywacja do osiągnięć zawodowych jako zespół aspiracji zawodowych (Gottfredson, 1996) jest oczekiwaniem wobec zawodu jako najlepszej alternatywy w danym czasie i kształtuje się od dzieciństwa do dorosłości (Helwig, 2001; Metz i in., 2009). Aspiracje dotyczące kariery kształtują się z kolei w okresie kryzysu rozwojowego na progu dorosłości, kiedy kończy się okres fantazjowania na temat kompromisów rozwoju zawodowego i zaczyna się faza podejmowania realnych decyzji przejścia z nauki zawodu na rynek pracy i spełniania realnych wymagań i kryteriów osiągnięć (Gambino, 2010; Roźnowski, 2009) w kompromisach między spostrzeganymi kompetencjami a realnymi wymaganiami rynku pracy (Tracey, 2010). O ile w motywacji osiągnięć zawodowych dominują dylematy dotyczące planów zawodowych działania na przyszłość, o tyle w motywacji osiągnięć w karierze dominują dylematy decyzyjne związane z przyłączeniem się do realnych pól karier (Iellatchitch, 2003) w kontekście realnych i antycypowanych wymagań rynku pracy, związanych z nim barier, obowiązujących kryteriów sukcesu oraz stosowanych miar osiągnięć. Motywacja osiągnięć w karierze obejmuje rozważane przez jednostkę dwojakiemu rodzaju strategię motywacyjną. Po pierwsze, strategię związane z orientacją na cele rozwojowe ja jako osoby dorosłej wykonującej dorosłe role związane z funkcjonowaniem zawodowym. W tym kontekście, strategię motywacyjną są sposobami, jakimi jednostka dąży do tego, aby stać się osobą odpowiedzialną z punktu widzenia tego, kim w obrazie własnej osoby jest, mogłaby i chciałaby być. Ten rodzaj motywów do osiągnięć obejmuje cele i motywacje wewnętrzne (Amabile i in., 1994). Po drugie, strategię związane z orientacją na aspiracje społeczne jako osoby dorosłej zakotwiczonej w określonym środowisku społecznym zawodowym (Holland, 1985; Kasser i Ryan, 1993, 1996). W tej perspektywie strategię motywacji osiągnięć są sposobami, jaki-

mi jednostka dąży do tego, by stać się osobą „wygraną” z punktu widzenia tego, kim w kontekście społecznym jest, mogłaby i chciałaby być. W tym rozumieniu motywy osiągnięć są celami i motywami uwarunkowanymi sytuacyjnie i zlokalizowanymi w zewnętrznym środowisku.

W dalszej części artykułu przedstawione zostaną badania nad skonstruowaną skalą umożliwiającą pomiar motywacji osiągnięć w karierze.

KONSTRUKCJA SMOK

Podstawowym celem przyświecającym konstrukcji Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze (SMOK) było stworzenie narzędzia mierzącego atrybucje wyjaśniające domniemane przez jednostkę sukcesy i porażki w jej funkcjonowaniu zawodowym w okresie przejścia z systemu edukacyjnego na rynek pracy. Istotą konstruowanego narzędzia jest diagnoza myślenia atrybucyjnego dotyczącego możliwych dla jednostki osiągnięć w dwóch wzajemnie powiązanych ze sobą sferach. Po pierwsze, sferze myślenia atrybucyjnego o porażkach i sukcesach w nowym środowiskach osiągnięć, jakimi są pola karier aktualnie dostępne na rynku pracy. Po drugie, w sferze myślenia atrybucyjnego o porażkach i sukcesach w nowych dla jednostki rolach osoby dorosłej, wynikających z podjęcia pracy zawodowej w wybranej przez siebie dziedzinie. Jak dotychczas brak w literaturze przedmiotu informacji o istnieniu tego typu skal, dlatego też podjęte zostały starania by uzupełnić występującą w tej dziedzinie lukę.

Postanowiono skonstruować narzędzie, które nie tyle zajmuje się pomiarem cech motywów osiągnięć w funkcjonowaniu zawodowym jednostki jako osoby dorosłej (Klinkosz i Sękowski, 2013), ile pomiarem cech motywacji osiągnięć w sytuacji wejścia w dorosłość i na rynek pracy (Gambino, 2010), a więc w okresie mierzenia się w realnej rzeczywistości ekonomicznej ze swoimi, wcześniej podjętymi zobowiązaniami zawodowymi w sferze tożsamości zawodowej. Tym sposobem, postanowiono skonstruować narzędzie, które w stosunku do innych skal motywacji do osiągnięć dawałoby możliwość pomiaru stopnia konsolidacji statusu dorosłości oraz konsolidacji statusu tożsamości zawodowej. Od strony technicznej zamierzeniem było stworzenie narzędzia, które charakteryzowałoby się możliwie niewielką liczbą pozycji.

OPRACOWANIE WSTĘPNEJ WERSJI SKALI

Punktem wyjścia do stworzenia Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze (SMOK) była wcześniej opracowana przez A. Bańkę (2005) Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej (Bańka, 2005, 2007; Miąsek 2006). Na podstawie o szczegółowej analizie treści zebranego materiału określono wstępnie cztery klasy twierdzeń, które zdefiniowano jako: 1) Unikanie porażki w oczach własnych; 2) Dążenie do doskonałości w konkurencji społecznej. 3) Nastawienie na perfekcjonizm. 4. Unikanie szacunku w oczach innych.

Wyjściowa pula skali SMOK składająca się z 23 pozycji została uzupełniona o instrukcję oraz skalę odpowiedzi. Zastosowano 7 – stopniową skalę (typu Likerta), dla której podano następujące opisy punktów na skali: 1 – oznacza „całkowicie się nie zgadzam” 2 – oznacza „nie zgadzam się” 3 – oznacza „częściowo nie zgadzam się”, 4 – oznacza „nie mam zdania” 5 – oznacza „częściowo się zgadzam się”, 6 – oznacza „zgadzam się”, 7 – oznacza „całkowicie się zgadzam”. W instrukcji proszono o zakreślenie jednej cyfry odpowiadającej temu, na ile dane stwierdzenie odnosi się do własnego doświadczenia w pracy z klientami.

STRUKTURA CZYNNIKOWA I JEJ WŁAŚCIWOŚCI PSYCHOMETRYCZNE

Przeprowadzono badanie 1, którego celem była selekcja pozycji skali oraz sprawdzenie właściwości psychometrycznych eksperymentalnej wersji skali jak też zbadanie jej struktury – ustalenie liczby czynników, sprawdzenie mocy dyskryminacyjnej pozycji i wstępna weryfikacja rzetelności narzędzia.

OSOBY BADANE

W badaniu 1. wzięło udział 280 osób (w tym 119 kobiet), w wieku od 20 do 30 lat, średnia wieku – 25 lat ($SD=11.12$). Uczestnikami badania byli studenci, reprezentujący różne kierunki studiów i ośrodki akademickie z całej Polski.

WYNIKI I DYSKUSJA

Analizę czynnikową poprzedzono sprawdzeniem założeń do jej wykonania. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny: $\chi^2(253)=1796.975$; $p<0$, także miara $KMO=.774$ sugerowała adekwatność próby do przeprowadzenia analizy czynnikowej. Analiza rzetelności dla pierwotnej wersji Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze zawierającej 23 pytań wyniosła .778. Pozycje kwestionariusza są wyraźnie ze sobą skorelowane. W tabeli numer jeden znajduje się lista 23 stwierdzeń oraz średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji z całością skali.

Wykonano eksploracyjną analizę czynnikową metodą osi głównych (*principal-axis factoring*) dla 23 pozycji eksperymentalnej wersji SMOK. Analiza wstępnego rozwiązania w oparciu o wartości własne składowych oraz *screen-test* Cattella sugerowała rozwiązanie zarówno sześcioczynnikowe, jak i czteroczynnikowe. Dla rozwiązania sześcioczynnikowego wszystkie wartości własne czynników wynosiły powyżej jedności. Pierwszy czynnik o wartości własnej wynoszącej 4.51, drugi o wartości 3.10, trzeci o wartości 1,96 czwarty o wartości 1.30, piąty o wartości 1.20 oraz szósty o wartości 1.07 wyjaśniały łącznie 59.80% wariancji. Dla rozwiązania sześcioczynnikowego wszystkie wartości własne czynników wynosiły powyżej jedności (pierwszy o wartości własnej 4.51, drugi 3.10, trzeci 1.96 oraz czwarty 1.30), które wyjaśnia-

Tabela 1

Pula 23. pozycji wyjściowych SMOK ze średnimi, SD, współczynnikami korelacji pozycji z całością skali

Pozycje skali	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>
1. Mam pewność, że w karierze zawodowej mogę wykazać swoją wartość najlepiej w bezpośredniej konfrontacji z innymi.	4.669	1.446	.232
2. Moim rozmyślaniom o karierze często towarzyszy myśl, że warto ryzykować, aby zostać kimś.	4.823	1.596	.398
3. Myślę, że warto przykładać się do pracy zawodowej, ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych.	5.201	1.435	.399
4. Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja, możliwe jest osiągnięcie sukcesu nawet w silnej konkurencji.	5.018	1.542	.323
5. Dla mnie sens kariery zawodowej polega na tym, by za wykonywaną pracę dostawać jak najwięcej.	4.065	1.537	.278
6. Karierę zawodową widzę jako szansę zrealizowania moich aspiracji, wybicia się ponad innych.	4.158	1.732	.463
7. Kariera zawodowa jest dla mnie szansą, by w konkurencji z innymi nie odpaść w dążeniu do realizacji wartościowych celów.	4.503	1.512	.485
8. Kariera zawodowa, mimo iż jest obciążona ryzykiem, to jednak dla osób pracowitych, konsekwentnych i perfekcyjnych jest realną szansą prawdziwego docenienia w uczciwej konkurencji z innymi.	4.852	1.475	.333
9. Uważam, że praca w wymagającej firmie jest czymś bardzo cennym, gdyż człowiek może sprawdzić się wyłącznie w silnej konkurencji.	4.363	1.506	.444
10. Uważam, że moje kwalifikacje i umiejętności zawodowe mogą być atrakcyjne w firmach na najwyższym poziomie światowym.	4.503	1.505	.311
11. Moje marzenie o karierze dotyczy głównie tego, by osiągnąć doskonałość w tym, co robię.	5.097	1.525	.455
12. Widzę sens dodatkowej edukacji, gdy stawką jest rozszerzenie i możliwość realizowania jeszcze bardziej atrakcyjnej kariery.	5.823	1.286	.428
13. Dla zrealizowania kariery zawodowej moich marzeń byłbym nawet gotów podjąć znaczne zobowiązania finansowe.	4.669	1.640	.109
14. Jestem w stanie pracować przez jakiś czas za bardzo niskie wynagrodzenie, w zamian za doświadczenie przybliżające mnie do spełnienia moich pasji.	4.543	1.889	.262
15. W swojej karierze zawodowej nie wyobrażam sobie, żebym nie mógł(a) uzyskiwać maksymalnych wyników, na jakie mnie stać.	4.942	1.450	.305
16. Wolę znosić niepewność niż rezygnować w karierze z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych.	3.996	1.738	.369
17. Zatrudnienie w znanej firmie ma dla mnie bardzo duże znaczenie, gdyż uważam, że tylko w ten sposób można realnie poznać swoje braki i potrzebne działania w kierunku dalszego doskonalenia.	3.287	1.752	.423
18. Uważam, że praca zawodowa jest wielką szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się perfekcjonizm.	4.672	1.443	.237
19. Uważam, że z moim wykształceniem i doświadczeniem jestem w stanie poradzić sobie w każdych korporacjach globalnych.	4.154	1.637	.262
20. Moim rozmyślaniom o karierze zawodowej często towarzyszy mi myśl, że jest to najważniejszy sposób na to, by nie uchodzić za nieudacznika.	3.946	1.850	.142
21. Uważam, że najważniejsze ryzyko w karierze zawodowej związane jest z możliwością kompromitacji w oczach ludzi posiadających wybitne doświadczenie.	4.000	1.737	.177
22. W mojej karierze zawodowej aby uniknąć negatywnej oceny przez innych godzę się z koniecznością ciągłej nauki.	4.665	1.564	.156
23. Kariera zawodowa jest dla mnie niezbędna, by mieć poczucie, zdolności do zapewnienia rodzinie godziwego statusu majątkowego.	5.125	1.592	.364

Tabela 2

Pozycje i ładunki czynnikowe EFA Skali Motywacji Osiągnięć dla rozwiązania 4. czynnikowego

Pozycje skali	1	2	3	4	5	6
CZYNNIK 1 – Dotrzymanie kroku konkurencji	.805					
2. Moim rozmyślaniami o karierze często towarzyszy myśl, że warto ryzykować, aby zostać kimś.	.093	.812	.101	.004	.398	.765
3. Myślę, że warto przykładać się do pracy zawodowej, ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych.	.685	.013	.065	.048	.399	.766
6. Karierę zawodową widzę jako szansę zrealizowania moich aspiracji, wybicia się ponad innych.	.682	.164	.030	.038	.463	.762
4. Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla kogoś takiego jak ja, możliwe jest osiągnięcie sukcesu nawet w silnej konkurencji.	.656	.214	.127	.039	.323	.769
16. Wolę znosić niepewność niż zrezygnować w karierze z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych.	.633	.025	.028	.085	.0369	.766
14. Jestem w stanie pracować przez jakiś czas za bardzo niskie wynagrodzenie, w zamian za doświadczenie przybliżające mnie do spełnienia moich pasji.	.604	-.115	-.320	-.033	.262	.780
7. Kariera zawodowa jest dla mnie szansą, by w konkurencji z innymi nie odpaść w dążeniu do realizacji wartościowych celów.	.603	.171	.019	.272	.485	.758
17. Zatrudnienie w znanej firmie ma dla mnie bardzo duże znaczenie, gdyż uważam, że tylko w ten sposób można realnie poznać swoje braki i potrzebne działania w kierunku dalszego doskonalenia.	.471	.244	.076	.313	.423	.758
CZYNNIK 2 – Wstyd i lęk przed oceną	.714					
21. Uważam, że najważniejsze ryzyko w karierze zawodowej związane jest z możliwością kompromitacji w oczach ludzi posiadających wybitne doświadczenie.	.093	.812	.051	.158	.177	.774
22. W mojej karierze zawodowej aby uniknąć negatywnej oceny przez innych godzę się z koniecznością ciągłej nauki.	.001	.746	.100	-.126	.156	.777
20. Moim rozmyślaniami o karierze zawodowej często towarzyszy mi myśl, że jest to najważniejszy sposób na to, by nie uchodzić za nieudacznika.	-.145	.745	.204	.149	.142	.777
23. Kariera zawodowa jest dla mnie niezbędna, by mieć poczucie, zdolności do zapewnienia rodzinie godziwego statusu majątkowego.	.342	.746	-.165	.092	.364	.769
CZYNNIK 3 – Podtrzymanie poczucia własnej wartości	.632					
10. Uważam, że moje kwalifikacje i umiejętności zawodowe mogą być atrakcyjne w firmach na najwyższym poziomie światowym.	.140	-.001	.743	.259	.311	.767
19. Uważam, że z moim wykształceniem i doświadczeniem jestem w stanie poradzić sobie w każdych korporacjach globalnych.	-.021	.245	.728	.196	.262	.769
1. Mam pewność, że w karierze zawodowej mogę wykazać swoją wartość najlepiej w bezpośredniej konfrontacji z innymi.	.144	.038	.668	-.099	.232	.776
13. Dla zrealizowania kariery zawodowej moich marzeń byłbym nawet gotów podjąć znaczne zobowiązania finansowe.	-.173	-.031	.397	.334	.109	.783
CZYNNIK 4 – Perfekcjonizm	.601					
9. Uważam, że praca w wymagającej firmie jest czymś bardzo cennym, gdyż człowiek może sprawdzić się wyłącznie w silnej konkurencji.	.276	.114	.192	.587	.444	.767
18. Uważam, że praca zawodowa jest wielką szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się perfekcjonizm.	-.061	.255	.124	.577	.237	.772
8. Kariera zawodowa, mimo iż jest obciążona ryzykiem, to jednak dla osób pracowitych, konsekwentnych i perfekcyjnych jest realną szansą prawdziwego docenienia w uczciwej konkurencji z innymi.	.350	-.036	-.222	.575	.333	.768
15. W swojej karierze zawodowej nie wyobrażam sobie, żebym nie mógł(a) uzyskiwać maksymalnych wyników, na jakie mnie stać.	-.050	.000	.319	.567	.305	.772
11. Moje marzenie o karierze dotyczy głównie tego, by osiągnąć doskonałość w tym, co robię.	.404	-.080	.021	.494	.455	.765

ły łącznie 59.80% wariancji. Po głębszej analizie uzyskanych wyników oraz kształtu osypiska (punktu załamania krzywej) uznano, że rozwiązanie czteroczynnikowe mimo mniejszej wyjaśnionej wariancji stanowiło lepszą podstawę do przyjęcia wstępnego rozwiązania z czterema czynnikami.

Następnie została wykonana reanaliza z zadaniem rozwiązaniem czteroczynnikowym na próbie $N=350$ osób. Uzyskane wyniki potwierdziły taką samą strukturę skali. Na podstawie obliczonych wartości ładunków czynnikowych, a także mocy dyskryminacyjnej pozycji – wybrano pozycje, które najsilniej łądowały dany czynnik przy jak najniższym ładunku drugiego czynnika. Z wyjściowej puli wyeliminowano dwie pozycje (5 i 12), których korelacja z własną skalą była słaba, a ich wyeliminowanie podwyższało rzetelność danej skali.

W wyniku tak przeprowadzonej selekcji wyodrębniono 4 czynniki składających się z określonej liczby pozycji. I tak dla pierwszego czynnika liczba pozycji wynosi 8, dla drugiego 4, dla trzeciego 4, dla czwartego 5. Na danych dla pozycji powtórzono analizę z rotacją Głównych Składowych z normalizacją Kaisera, ponownie sprawdzając strukturę skali SMOK. Wyniki tej analizy – ładunki czynnikowe dla kolejnych pozycji zawiera Tabela 1. Cztery czynniki uzyskały wartości własne odpowiednio: 1 czynnik: 3.83 ; 2 czynnik: 2.40, 3 czynnik: 2.11; 4 czynnik: 2.06 , łącznie wyjaśniając 49.6% wariancji. Ładunki czynnikowe wszystkich pozycji uzyskały wartości własne powyżej .48, przy jednoczesnym ładunku drugiego czynnika poniżej .28. Wybrane pozycje uzyskały również zadowalające miary mocy dyskryminacyjnej – wszystkie wartości współczynników korelacji pozycji z własną skalą przekraczają wartość .35. Ich szczegółowe wartości zawiera Tabela 2.

W Tabeli 2. umieszczono średnie i odchylenia standardowe dla czterech czynników SMOK 21. pozycyjnej – 1. Dotrzymanie Kroku Konkurencji (DKK), 2. Wstyd i Lęk Przed Oceną (WLPO), 3. Podtrzymanie Poczucia Własnej Wartości (PPWW), 4. Perfekcjonizm (P). Trzy spośród czterech korelacji między czynnikami są umiarkowanie pozytywne na poziomie $p<.01$ (dwustronnie), a jedna korelacja jest nieistotna. Korelacja między czynnikiem WLPO a PPWW wyniosła $r=.21$, między WLPO a P wyniosło $r=.26$, między WLPO a DKK wyniosła $r=.24$,

z kolei między PPWW a DKK wyniosła $r=-.001$. Obliczono także współczynniki *alfa* Cronbacha, a ich wartości, które zamieszczone są w Tabeli 2. wskazują, że zarówno cała SMOK, jak i poszczególne pozycje charakteryzują się akceptowanymi poziomami rzetelności.

Uzyskane w toku badań wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej można uznać za potwierdzające różne możliwości struktury czynnikowej SMOK. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, wszystkie 21 stwierdzeń ostatecznej wersji Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze są poprawnie wysyczone „własnym” czynnikiem, przy jednoczesnym niewielkim wysyceniu drugim czynnikiem. Ponadto, jak widać z danych w Tabeli 1., wyniki potwierdzają akceptowalne wskaźniki mocy dyskryminacyjnej poszczególnych pozycji, a także zadowalającą zgodność wewnętrzną całej skali, jak i czterech wyszczególnionych czynników SMOK. Wobec powyższego, podjęto dalsze badania nad walidacją skali weryfikując jej trafność wewnętrzną.

WERYFIKACJA STRUKTURY SKALI – ANALIZA KONFIRMACYJNA

OSOBY BADANE I PROCEDURA

W badaniu 2. udział wzięło 350 osób (w tym 183 kobiety, które stanowiły 52% próby), w wieku od 219 do 30 lat, średnia wieku – 38 lat ($SD=11.12$). Uczestnikami badania byli studenci reprezentujący ośrodki akademickie z całego kraju.

ANALIZA KONFIRMACYJNA

Rezultaty uzyskane w EFA okazały się dobrą podstawą do dalszej walidacji struktury SMOK przy wykorzystaniu konfirmacyjnej analizy czynnikowej (Kline, 2011), którą wykonano w Amos 21.00. Na macierzy danych surowych przeprowadzono CFA metodą uogólnionych najmniejszych kwadratów (*Generalized Least Squares Estimates*). Sprawdzono założenia dla estymacji GLS, obliczając normalność rozkładu zmiennych oraz normalność wielozmiennową. Policzone wskaźniki uzyskały wartości pozwalające przyjąć, że rozkłady zmiennych obserwacyjnych oraz ich łączny rozkład wielowymiarowy nie odbiegają znacząco od rozkładu normalnego.

Tabela 3
Wskaźniki dopasowania modeli w konfirmacyjnej analizie czynnikowej ($N=350$)

MODEL	Ch ²	RMSEA	RMR	GFI	AGFI
Model 1. 1-czynnikowy SMOK21	1019.881	.066	.467	.810	.782
Model 2. 4-czynnikowy SMOK21	494.062	.079	.318	.854	.819
Model 3. 6-czynnikowy SMOK21	435.720	.072	.855	.872	.841
Model 4. 2-czynnikowy SMOK21	469.747	.075	.075	.816	.831

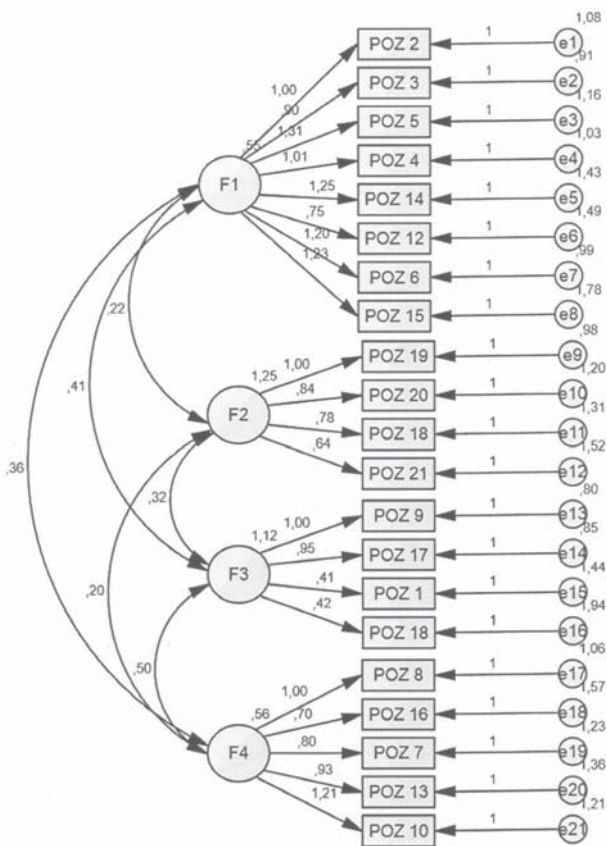
Symbole w tabeli oznaczają: RMSEA – *Root Mean Square Error*, GFI – *Goodness of Fit Index*, AGFI – *Adjusted Goodness of Fit Index*

Ostatecznie przetestowano cztery różne modele. Pierwszy z nich zakładał, że wszystkie pozycje SMOK z 21 pozycjami tworzą jeden czynnik. W modelu pierwszym wynik testu sferyczności Bartletta $\Delta\chi^2(190)=616.639$; $p<0$, świadczy o wątpliwym dopasowaniu modelu do wyników empirycznych, co potwierdza wynik RMSEA dla przedstawionego modelu. W świetle uzyskanych wyników (indeksy dopasowania zamieszczono w Tabeli 3.) należy stwierdzić, iż model jednoczynnikowy SMOK nie spełnia w pełni kryteriów dopasowania, a więc istnienie jednego spójnego czynnika nie może być uznane za trafne dla badanej skali.

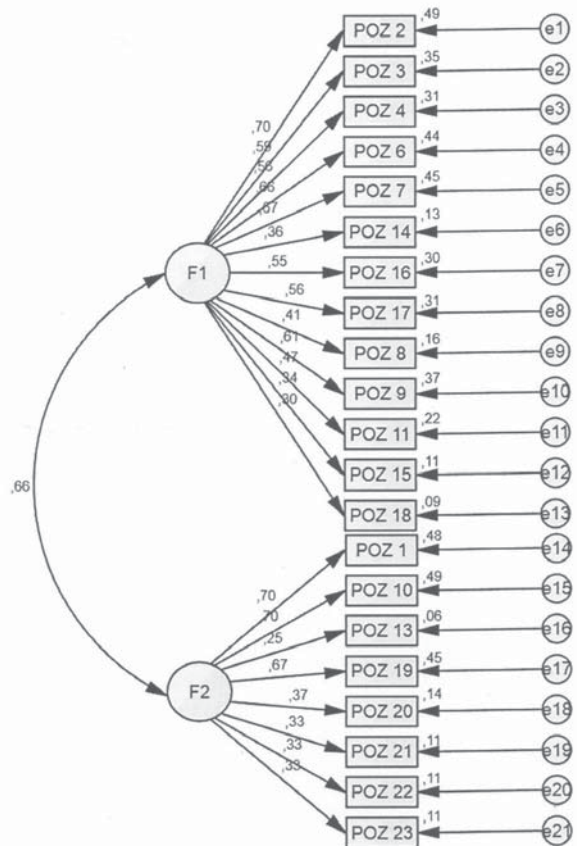
Następnie sprawdzono dopasowanie modelu 2. (Ryc. 1) z czterema zmiennymi latentnymi. Jak widać z wartości wskaźników dopasowania zawartych w Tabeli 3., model 2. należy uznać za dobrze dopasowany. W modelu drugim wynik testu sferyczności Bartletta $\Delta\chi^2(183)=477.507$; $p<0$, świadczy niewątpliwie o akceptowalnym dopasowaniu modelu, co potwierdza wynik RMSEA dla przedstawionego modelu. Z drugiej strony wielkość błędu aproksymacji (RMSEA) wyniosła .060 poziom dopuszczalny dla modelu dobrze dopasowanego, nie przekroczyła jednak poziomu modelu błędnego, to jednak jest gorsza od wyniku rozwiązania z czterema czynnikami.

W modelu trzecim (z sześcioma czynnikami) zdecydowano się sprawdzić dopasowanie modelu (Ryc. 1) z sześcioma zmiennymi latentnymi, gdyż we wstępnej EFA skali SMOK23 wyszło, że to rozwiązanie wyjaśnia aż 64% wariancji. Postanowiono więc sprawdzić hipotezę zakładającą wyższość tego rozwiązania nad przyjętym rozwiązaniem czteroczynnikowym. Jak widać z wartości wskaźników dopasowania zawartych w Tabeli 3., model 3. można uznać za w miarę dopasowany, ale wartości czynników dopasowania są gorsze niż w modelu czteroczynnikowym. W modelu trzecim wynik testu sferyczności Bartletta $\Delta\chi^2(190)=593.783$; $p<0$, świadczy o akceptowalnym dopasowaniu modelu, jednak wielkość błędu aproksymacji (RMSEA) wynosząca .068 choć, nie przekroczyła jednak poziomu modelu błędnego, to jednak jest gorsza od wyniku rozwiązania z czterema czynnikami.

W modelu czwartym z 2 czynnikami skupiono się na wyodrębnieniu nowych czynników na podstawie 4 czynników wyodrębnionych w CFA metodą hierarchicznej konformacyjnej analizy czynnikowej. Postawiono więc hipotezę odnośnie do tego, że z wcześniej wyłonionych czterech czynników da się wyodrębnić mniejszą liczbę.



Ryc. 1. Model SMOK 21 pozycyjny dla rozwiązania czteroczynnikowego (N=350)



Ryc. 2. Model konfirmacyjnej analizy czynnikowej hierarchicznej SMOK 21 pozycyjny dla rozwiązania dwuczynnikowego (N=350)

W pierwszym kroku przeprowadzono przekształcenie pozycji wchodzących w skład każdego z czterech czynników pierwszego rzędu w jedną zmienną zagregowaną, a następnie na tak przekształconych zmiennych przeprowadzono hierarchiczną analizę czynnikową. W jej wyniku wyodrębniono dwa czynniki drugiego stopnia. I tak, w skład czynnika pierwszego weszły 2 czynniki pierwszego rzędu tj. Dotrzymanie Kroku Konkurencji oraz Perfekcjonizm. Ładunki czynnikowe dla pozycji czynnika drugiego rzędu wyniosły odpowiednio: dla czynnika Dotrzymanie Kroku Konkurencji $f_{r(\text{Dotrzymanie kroku konkurencji})} = .911$, a dla czynnika Perfekcjonizm $f_{r(\text{Perfekcjonizm})} = .708$. Z kolei w skład czynnika drugiego weszły 2 czynniki pierwszego rzędu, tj. Wstyd i Lęk Przed Oceną oraz Podtrzymanie Poczucia Własnej Wartości. Ładunki czynnikowe dla pozycji czynnika drugiego rzędu wyniosły odpowiednio: dla czynnika Wstyd i Lęk Przed Oceną $f_{r(\text{Wstyd i lęk przed oceną})} = .777$, a dla czynnika Podtrzymanie Poczucia Własnej Wartości $f_{r(\text{Podtrzymanie poczucia własnej wartości})} = .731$. Wartość własna czynnika pierwszego rzędu wyniosła 1.67, a czynnika drugiego 1.37. Czynniki pierwsze, wyodrębniony w analizie czynnikowej drugiego rzędu, nazwano Motywy Zadaniowego Owładnięcia Celami. Z kolei czynniki drugi nazwano Motywy Afektywnego Owładnięcia Celami. Obliczona rzetelność *alfa* Cronbacha dla czynnika Motywy Zadaniowego Owładnięcia Celami wyniosła .8, a dla czynnika Afektywnego Owładnięcia Celami .7. Wielkość całkowitej wariancji wyjaśnianej przez tak wyodrębnione dwa czynniki jest wysoka, bowiem wynosi 67.250.

DYSKUSJA

Uzyskane rezultaty w badaniu czwartym pozwalają stwierdzić, iż przedstawione powyżej rezultaty hierarchicznej analizy czynnikowej oraz na jej podstawie confirmacyjnej analizy czynnikowej stanowią potwierdzenie struktury skali, którą tworzą dwa czynniki – czynnik motywów Zadaniowego Owładnięcia Celami oraz czynnik motywów Afektywnego Owładnięcia Celami. W skład pierwszego czynnika weszły dwie zmienne o charakterze motywacji pozytywnej, tj. potrzeba dotrzymania kroku i perfekcjonizm. Korelacja między nimi jest umiarkowanie pozytywna i wynosi .349. W skład drugiego czynnika weszły dwie zmienne o charakterze motywacji negatywnej, tj. potrzeba podtrzymania poczucia własnej wartości oraz wstyd i lęk przed oceną. Korelacja między nimi jest również umiarkowanie pozytywna i wynosi .20. Korelacja między wymiarami Zadaniowego Owładnięcia Celami oraz Afektywnego Owładnięcia Celami, obliczona w macierzy korelacji składowych metodą wyodrębniania Głównych Składowych metodą rotacji Oblimin z normalizacją Kaisera, wyniosła .175 i jest statystycznie nieistotna. Sugeruje to, że dwa wymiary SMOK wyodrębnione w hierarchicznej analizie czynnikowej należy traktować jako odrębne, a więc ortogonalne grupy motywów do osiągnięć w karierze.

WNIOSKI

Zaprezentowane w niniejszym artykule wyniki badań pozwalają przyjąć, że Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze jest narzędziem zadawalająco rzetelnym, które po dalszych baniach walidacyjnych będzie można używać z powodzeniem do pomiaru umiejscowienia przyczyn aspiracji w karierze zawodowej. Opracowane narzędzie SMOK wydaje się być użyteczne w dwóch wersjach struktury czynnikowej, tj. w wersji czteroczynnikowej i w wersji dwuczynnikowej.

Wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej sugerujące czterowymiarową strukturę skali oraz wyniki CFA potwierdzają założenia teoretyczne hierarchicznej wieloczynnikowej struktury motywacji osiągnięć (Elliot i McGregor, 2001). Natomiast wyniki eksploracyjnej i confirmacyjnej analizy czynnikowej, sugerujące dwuwymiarową strukturę skali, są zgodne założeniami teoretycznymi zakładającymi występowanie dwóch ortogonalnych względem siebie czynników motywacji osiągnięć (Amabile i in., 1994; Nichols, 1984; Elliot i Trush, 2004). Struktura dwuczynnikowa SMOK jest zbieżna z wyróżnionym przez Eliota i Trasha, (2004) pozytywnym wymiarem motywacji osiągnięć o charakterze zbliżeniowym i negatywnym wymiarem motywacji osiągnięć o charakterze unikowym czy też awersyjnym. Motywacja osiągnięć pozytywna reprezentuje mistrzowski i wykonawczo-zadaniowy styl zarządzania celami kariery. Z kolei motywacja osiągnięć negatywna reprezentuje unikowo-afektywny styl zarządzania celami kariery.

Dwuczynnikowa struktura SMOK w swoim dychotomicznym i ortogonalnym podziale motywów do osiągnięć na te, które związane z zaangażowaniem w ego i na te, które związane z zaangażowaniem w realizację zadań, jest również zbieżna z koncepcjami Nicholasa (1984) oraz Dweck i Elliot (1983), które wskazują na dwie dominujące orientacje kontroli celów związanych z ja i ze środowiskiem zadaniowym jednostki. Owe dwa różne stany zaangażowania mogą fluktuować w trakcie realizowania aktywności spełniających cele motywacji osiągnięć, ale nie mogą występować w tym samym czasie. Świadczy o tym między innymi negatywna korelacja między wymiarami PPWW a DKK, która wyniosła $r = -.01$. Jednostka zaangażowana w realizację zadań jest przekonana, że jej zdolność osiągania celów jest związana przez rozwijanie nowych umiejętności, podwyższanie na wyższy poziom posiadanych kompetencji oraz wydatkowanie maksimum wysiłku. Ponieważ zaangażowanie w zadania charakteryzuje się pozytywnym sprzężeniem zwrotnym, toteż sukces jest spostrzegany zawsze wtedy, gdy pojawia się sukces. Z kolei, gdy jednostka znajduje się w stanie zaangażowania w budowanie obrazu siebie (*ego involvement* w nomenklaturze Nicholasa, 1984, 1989), to jest ona tym samym przekonana, że jej zdolność do osiągnięć może być zademonstrowana jedynie przez korzystne dla siebie normatywne porównania z innymi. A zatem, w przypadku zaangażowania motywacyjnego w konstruowanie obrazu siebie jednostka koncentruje

się głównie na porównaniach społecznych, i stąd też jej zdolność do wykazywania się osiągnięciami jest postrzegana przez pryzmat bądź przewag, bądź niedoborów w stosunku do innych.

Należy zaznaczyć, że SMOK uzyskała zadowalające wskaźniki rzetelności zarówno w modelu czteroczynnikowym, jak i dwuczynnikowym. Wszystkie cztery wyodrębnione czynniki charakteryzują się akceptowalnymi wskaźnikami miary zgodności wewnętrznej. Wszystkie cztery czynniki uzyskały satysfakcjonujące wyniki, a więc współczynniki *alfa* Cronbacha powyżej .6, co świadczy o wysokiej rzetelności narzędzia. Podobnie sprawa się przedstawia w przypadku dwuczynnikowego rozwiązania skali SMOK. Rzetelność *alfa* Cronbacha dla czynnika Motywy Zadaniowego Owładnięcia Celami wyniosła .8, a dla czynnika nazwanego Motywy Afektywnego Owładnięcia Celami odpowiednio .7. W przypadku dwuczynnikowej wersji skali SMOK na uwagę zasługuje bardzo wysoka wartość całkowitej wyjaśnionej wariancji wynosząca 67.3%.

Sumując, zaprezentowane w artykule badania nad skalą Motywacja Osiągnąć w Karierze (SMOK) wskazują, że jest to narzędzie rzetelne i po dalszych pracach walidacyjnych może być użytecznym kryterium pomiaru. Wydaje się, że potencjalnie wielką zaletą w zastosowaniach praktycznych skonstruowanego narzędzia może być użyta w nim niewielka liczba pozycji.

LITERATURA

- Amabile, T.M., Hill, K.G., Hennessey, B.A., Tighe, E.M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 950-967.
- Arnett J.J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Atkinson, J. (1958). Towards experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies and incentives. W: J. Atkinson (red.), *Motives in fantasy, action and society* (s. 288-305). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Azis, S., Kamal, A. (2012). Task-specific occupational self-efficacy and occupational aspirations of arts and science students. *Journal of Behavioral Sciences*, 22, 2, 39-53.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 1, 187-206.
- Bańka A. (2004). Theory into practice of school to work transition: Promises and challenges for transnational vocational counselling. W: P. Hearterlt, A. Bańka, C. Noworol (red.), *Transition from the world of education to world of work*. Gratz: SAB-MTW.
- Bańka, A. (2005). *Motywacja osiągnąć. Podstawy teoretyczne, konstrukcja oraz walidacja skali do pomiaru motywacji osiągnąć w wymiarze międzynarodowym*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A. (2010a). Typy tożsamości wczesnej dorosłości z perspektywy orientacji czasowej preferowanych stylów życia. W: K. Popiołek, A. Hudzicka (red.), *Czas w życiu człowieka* (s. 101-117). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego
- Bańka, A. (2010b). 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.
- Biddle, S.J.H. (2001). Enhancing motivation in physical education. W: G.C. Roberts (red.), *Advances in motivation in sport and exercise* (s. 101-127). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Blustein, D.L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Blustein, Blustein, D.L., Juntunen, C.L., Worthington, R.L. (2000). The school-to-work transition: Adjustment challenges of the forgotten half. W: S.D. Brown, R.W. Lent (red.), *Handbook of counseling psychology* (3 wyd., s. 435-470). New York: Wiley.
- Blustein, D.L., Phillips, S.D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S.L., Roarke, A.E. (1997). A theory-building investigation of the school to work transition. *Counseling Psychologist*, 25, 364-402.
- Boski, P. (1980). Potrzeba osiągnięć jako psychologiczny czynnik rozwoju społeczno-ekonomicznego. W: J. Reykowski, (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi* (s. 27-103). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Brzezińska, A.I., Piotrowski, K. (2010). Formowanie się tożsamości a poczucie dorosłości, gotowość do bliskich związków i poczucie koherencji. *Czasopismo Psychologiczne*, 16, 2, 265-274.
- Bynner, J. (2006). Re-thinking the youth phase of the life course: The case of emerging adulthood? *Journal of Youth Studies*, 8, 367-384.
- Creed, P.A., Muller, J., Patton, W. (2003). Livin high school: the influence and consequence for psychological well-being and career related confidence. *Journal of Adolescence*, 26, 295-311.
- Davidson, E. (2008). Marketing the self: The politics of aspiration among middle-class Silicon Valey youth. *Environment and Planning*, 40, 12, 2814-2830.
- Derbis, R. (2003). Jakość życia z pracą i bez pracy. W. R. Derbis (red.). *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przełomu*. Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie.
- Dweck, C.S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1049.
- Dweck, C.S., Elliott, E.L. (1983). Achievement motivation. W: M. Hetherington (red.), *Handbook of child psychology. t. 4: Socialization, personality and social development* (s. 643-691). New York: Wiley.
- Dweck, C.S., Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Personality Review*, 95, 256-273.
- Elliot, A.J. (1997). Integrating the "classic" and "contemporary" approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. W: M.L. Maehr, P.R. Pintrich (red.), *Advances in motivation and achievement* (t. 10, s. 143-179). Greenwich, CT: JAI Press.

- Elliot, A.J., Church, M.A. (1997). A Hierarchical Model of Approach and Avoiding Achievement Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 218-232.
- Elliot, A.J., McGregor, H.A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 80, 8, 957-971.
- Elliot, A.J., Trash, T.M. (2004). The intergenerational transmission of fear of failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Franken, R. E. (2006). *Psychologia motywacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- 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
- Gazzaniga, M.S. (2013). *Kto tu rządzi – ja czy mój mózg? Neuronauka a istnienie woli*. Sopot: Smak Słowa.
- Gottfredson, L.S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development* (3 wyd., s. 179-228). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i charakterystyki psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czasopismo Psychologiczne*, 19, 2, 327-344.
- Heckhausen, H. (1967). *The anatomy of achievement motivation*. London: Academic Press.
- Heggstad, E.D., Kanfer, R. (2000). Individual differences in trait motivation: Development of the Motivational Trait Questionnaire. *International Journal of Educational Research*, 33, 751-776.
- Helwig, A.A. (2008). From childhood to adulthood: A 15-year longitudinal career development study. *Career Development Quarterly*, 57, 1, 38-50.
- Holland J.L. (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Horst, J., Finney, S.J., Barron, K.E. (2007). Moving beyond academic achievement goal measures; A study of social achievement goals. *Contemporary Educational Psychology*, 32, 4, 667-698.
- 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.
- JudgeT.A., Hurst, C. (2007). Capitalizing of one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 5, 1212-1227.
- Kanfer, R., Heggstad, E.D. (1997). Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. *Research in Organizational Behavior*, 19, 1-56.
- Kasser, T., Ryan, R.M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410-422.
- Kasser, T., Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 280-287.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3-wyd.). New York, London: The Guilford Press.
- Klinkosz, W. (2013). *Motywacja osiągnięć osób aktywnych zawodowo*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Klinkosz, W., Sękowski, A. (2006). H. Schulera i M. Prochaska polska wersja Inwentarza Motywacji Osiągnięć – Leistungsmotivationsinventar (LMI). *Czasopismo Psychologiczne*, 7, 2, 253-264.
- Klinkosz, W., Sękowski, A. (2013). *Inwentarz Motywacji Osiągnięć. Polska adaptacja LMI – Leistungsmotivationsinventar H. Schulera, G.C. Thomtona, A. Frinrupa i M. Prochaska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Kuźnik, M. (2003). Tworzenie zorientowanych na przyszłość programów działań jako szansa przezwyciężenia kryzysu normatywnego we wczesnej dorosłości. W: R. Derbis (red.), *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przełomu* (s. 427-450). Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Częstochowie.
- Lee, S.A., Park, H.S. (2012). Influence of temporal distance on the perceived importance of career-related self-efficacy and outcome expectations. *Career Development Quarterly*, 60, 3, 194-206.
- Lewin, K. (1951). *Principles of topological psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Liberska, H. (2007). Współczesny obraz moratorium. W: B. Harwas-Napierała, H. Liberska (red.). *Tożsamość a współczesność. Nowe tendencje i zagrożenia* (s. 25-51). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Locke, E.A. (1997). The motivation to work: What we know. W: M. Maehr, P. Pintrich (red.), *Advances in motivation and achievement* (t. 10, s. 375-412). Greenwich, CT: JAI Press.
- Locke, E. A. (2000). Motivation, cognition, and action: An analysis of studies of task goals and knowledge. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 408-429.
- Mądrzycki, T. (2002). Osobowość jako system tworzący i realizujący plany. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Marcia, J.E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 5, 551-558.
- Markus, H., Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 9, 954-969.
- McClelland, D.C. Atkinson, J.W., Clark, R.A., Lowell, E.L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D.C. (1995). Achievement motivation in relation to achievement-related recall, performance, and urine-flow, a marker associated with release of vasopressin. *Motivation and Emotion*, 19, 59-76.
- Metz, A.J., Fouad, N., Ihle-Helledy, K. (2009). Career aspirations and expectations of college students demographic and labor market comparisons. *Journal of Career Assessment*, 17, 2, 155-171.
- Miąsek P. (2009). Analiza trafności Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej. *Czasopismo Psychologiczne*. 12, 2, 231-242.
- Millgram, N., Tenne, R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*, 14, 1, 141-156.
- Murray, H.A. (1938). *The Thematic Apperception Test, manual*. Los Angeles: Western Psychological Services.
- Nicholls, J. (1984). Conceptions of ability and achievement motivation. W: R. Ames, C. Ames (red.), *Research on mo-*

- tivation in education: Student motivation (t. 1, s. 39-73). New York: Academic Press.
- Nicholls, J. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Nichols, J.G. (1979). Development of perception of own attainment and casual attributions for success and failure in reading. *Journal of Educational Psychology, 71, 1*, 94-99.
- Perry, R.P., Stupnisky, R.H., Daniels, L.M., Haunes, T.L. (2008). Attributional (explanatory) thinking about failure in new achievement settings. *European Journal of Psychology of Education, 18, 4*, 450-475.
- Ray, J.R. (1981). Measuring achievement motivation by immediate emotional reactions. *The Journal of Social Psychology, 113*, 85-93.
- Ray, J.R. (2001). A behavior Inventory to Measure Achievement Motivation. *The Journal of Social Psychology, 95*, 135-136.
- Raynor, J. O. (1974). Future orientation in the study of achievement motivation. W: J.W. Atkinson, J.O. Raynor (red.), *Motivation and achievement* (s. 121-154). Washington, DC: Winston.
- Reykowski, J. (1975). *Teoria motywacji a zarządzanie*. Warszawa: PWE.
- Rojewski, J.W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. W: S.D. Brown, R.W. Lent (red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 131-154). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Rożnowski, B. (2009). *Przechodzenie młodzieży z systemu edukacji na rynek pracy w Polsce. Analiza kluczowych pojęć dotyczących rynku pracy u młodzieży*. Lublin: Wydawnictwo Naukowe KUL.
- Schuler, H., Thornton, G.C, Frintrup, A., Mueller-Hanson, R. (2004). *Achievement Motivation Inventory. Manual*. Oxford: Hogrefe & Huber Publisher.
- Schwartz, S.J. (2006). Predicting identity consolidation from self-construction, self-discovery, and agentic personality. *Journal of Adolescence, 29*, 777-793.
- Schwartz, S.J. (2007). The structure of identity consolidation: multiple correlated construct or one subordinate construct. *Identity: An International Journal of Theory and Research, 7, 1*, 27-49.
- Schwartz, S.J., Côté, J.E., Arnett, J.J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth and Society, 37*, 201-229.
- Simmons, C.H., Wehner, E.A., Tucker, S.S., King, C.S. (2001). The Cooperative/Competitive Strategy Scale: A measure of motivation to use cooperative or competitive strategies for success. *The Journal of Social Psychology, 182, 2*, 199-205.
- Skorny, Z. (1980). *Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości*. Wrocław: Zakład Narodowy imienia Ossolińskich.
- Standage, M., Treasure, D.C. (2002). Relationship among achievement goal orientations and multidimensional situational motivation in physical education. *British Journal of Educational Psychology, 72*, 87-103.
- 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.
- Tracey, T.J.G. (2010). Relation of interest and self-efficacy occupational congruence and career choice certainty. *Journal of Vocational Behavior, 76, 3*, 441-447.
- Vignole, V.L., Manzi, C., Regalia, C., Jemmolo, S., Sabini, E. (2008). Identity motives underlying desired and feared Possible future selves. *Journal of Personality, 76, 5*, 1165-1200.
- Walker, T.L., Tracey, T.J.G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior, 81, 2*, 150-158.
- Weiner, B. (1985a). An attributional theory of achievement and emotion. *Psychological Review, 92*, 548-573.
- Weiner, B. (1985b). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Weiner, B., Kukla, A. (1970). An attributional analysis of achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 15*, 1-20.
- Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational Psychology Review, 6, 1*, 49-.
- Wigfield, A., Karpthian, M. (1991). Who am I and what can I do? Children's self concept in achievement situations. *Educational Psychologists, 26, 3*, 233-261.
- Zimbardo, P., Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective. A valid reliable individual-differences. *Journal of Personality and Social Psychology, 23*, 1007-1023.