

Konstrukcja i walidacja Skali Gotowości do Kariery (SGK)

Augustyn Bańka*

Uniwersytet SWPS Wydział Zamiejscowy w Katowicach

CONSTRUCTION AND VALIDATION OF THE CAREER READINESS SCALE (CRS)

The aim of the research presented in the article is to assess the degree of readiness of young people to complete vocational education and start a vocational career. While career development is a life-long process, the early adulthood years are a critical time for youth to confirm their career choices and start a new working life as a new period of ego development. Constructed Career Readiness Scale (CRS) is a measure of career maturity and preparedness to take on new roles by irreversibly engaging in professional life. Empirical verification of the CRS scale proceeded in several stages. In the first study ($N=309$) an exploratory factor analysis was performed. Several versions of the CRS scale were tested, with a different number of positions and factors. It was concluded that the most satisfactory solution of the CRS scale is the one including 15 items and 3 factors: readiness to make sacrifices, determination in action, and goal engagement. In the second study confirmatory analysis for the CRS scale using SEM was performed. A path analysis conducted for the three component model of CRS revealed its satisfactory fitness ($RMSEA=.041$). In the third and fourth study an analysis of the criterion validity of the CRS scale was conducted, using following measures: the Big Five factors, self-efficacy scale, career indecision, locus of control, the scale of hope, proactivity and vocational attachment.

Key words: openness to experience, career readiness, career maturity, school-to-work transition

GOTOWOŚĆ DO KARIERY A PROBLEM DOJRZAŁOŚCI PSYCHOLOGICZNEJ

Pojęcie gotowości do kariery zostało wprowadzone do psychologii przez Donalda Supera (1972, 1984, 1990; Super, Zerkowicz i Thompson, 1975) jako kategoria umożliwiająca ocenę osiągnięć jednostki w cyklu życia i rozwoju kariery zawodowej. Teoria Supera została dobrze udokumentowana empirycznie nie tylko przez samego autora, ale też innych badaczy (Osipow, 1986; Savickas, 2015; Glavin, 2015). Na ich podstawie D. Super (1984, 1990) wprowadził dwie ważne kategorie pojęciowe, które są do dzisiaj używane w pomocy psychologicznej i doradztwie zawodowym. Pierwsza z nich to kategoria dojrzałości zawodowej (*vocational maturity*), a druga to kategoria dojrzałości do kariery zawodowej (*career maturity*). Dojrzałość zawodowa jest związana z rozwojem zawodowym jako procesem osiągania przez jednostkę dojrzałości psychicznej oraz statusu dorosłości. Jej miarą jest stopień osiągania przez jednostkę poszczególnych zadań rozwoju zawodowego, charakterystycznych dla poszczególnych stadiów rozwoju człowieka w ciągu życia (Super, Zerkowicz i Thompson, 1975; Johnson i Riker,

1981). Dojrzałość zawodowa jako kategoria rozwoju osobowości w cyklu życia jednostki związana jest bardziej z inteligencją i innymi cechami osobowości niż z wiekiem chronologicznym jednostki. Czynniki dojrzałości zawodowej, takie jak planowanie, akceptacja odpowiedzialności, świadomość różnych aspektów preferowanego zawodu, są pozytywnie skorelowane z efektywnością zawodową w okresie dorosłości.

Pojęcie dojrzałości do kariery zawodowej oznacza z kolei określony stopień osiągniętej samoświadomości w zakresie posiadanych zdolności, stopień osiągniętej wiedzy o zawodach i rynku pracy, oraz ukształtowanych zdolnościach i ukształtowanych kompetencjach do planowania rozwoju osobistego w panujących realiach szeroko rozumianego świata pracy (Kim i Oh, 2013). Dojrzałość do kariery zawodowej jest osiągana poprzez sukcesywne realizowanie zadań rozwoju zawodowego w ramach kolejnych stadiów rozwojowych w cyklu życia jednostki, takich jak: wzrostu czyli rozwoju uzdolnień, postaw, zainteresowań oraz potrzeb związanych z Ja; eksploracji czyli fazy charakteryzującej się ponawianymi próbami wyboru i zawężenia preferowanych opcji kariery zawodowej; stabilizacji czyli fazy charakteryzującej się poszerzeniem i stabilizacją doświadczenia pracy; podtrzymania, a więc fazy charakteryzującej się stałym dążeniem do poprawy pozycji i sytuacji zawodowej; i wreszcie schyłku, to jest fazy zdominowanej decyzjami dotyczącymi urzędowania się w póź-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Augustyn Bańka, Uniwersytet SWPS Wydział Zamiejscowy w Katowicach, ul. Techników 9, 40-326 Katowice.

augustyn.banka@swps.edu.pl

nej dorosłości. Zatem dojrzałość do kariery zawodowej tworzy kontinuum, którego wyróżnikami są postawy, zdolności i kompetencje zawodowe konsolidujące tożsamość i osobowość zawodową jednostki na poszczególnych etapach jej życia.

Analogicznie do stadiów rozwoju zawodowego Donald Super (1974, 1990; Super, Zelkowitz i Thompson, 1975) wyróżnił pięć rodzajów aktywności określanych mianem zadań rozwoju zawodowego: krystalizację celów rozwoju zawodowego poprzez uświadamianie sobie dostępnych zasobów, uwarunkowań, zainteresowań, wartości i planów względem preferowanych zawodów; specyfikację konkretnych upodobań zawodowych; wdrażanie czyli wkraczanie w realną rolę zawodową; stabilizację poczucia bezpiecznej pozycji zawodowej; konsolidację kariery zawodowej przez awansowanie, znamiona statusu oraz starszeństwo. Kategoria gotowości do kariery łączy w sobie dojrzewanie jednostki w sferze rozwoju osobowości zawodowej oraz dojrzewanie jednostki w sferze aktywności na polu realizacji zadań rozwoju zawodowego obejmujących sześć podstawowych wymiarów (kryteriów) dojrzałości do kariery (Super, 1974, 1990): 1) orientację na wybór zawodu; 2) planowanie przyszłych decyzji zawodowych; 3) spójność preferencji zawodowych; 4) krystalizację cech pojęcia własnej osoby; 5) niezależność doświadczenia pracy; 6) mądrość preferencji zawodowych jako zdolność jednostki do formułowania zawodowych celów życiowych spójnych z osobistymi zadaniami rozwojowymi.

Gotowość do kariery zawodowej jest zatem związana nie tylko z osiąganymi przez jednostkę zadaniami rozwojowymi, ale również z jej zachowaniami ujawnianymi w procesie radzenia sobie z nimi w realnym świecie pracy (Bańka, 2012a,b). Kategoria gotowości do kariery jest ściśle powiązana z rozwojem jednostki w okresie wczesnej dorosłości na etapie tranzykcji z edukacji zawodowej do dorosłości i na rynek pracy.

W ostatnich latach XX wieku dokonały się drastyczne zmiany w ścieżkach tranzykcji, czyli przechodzenia z niższych stadiów rozwojowych do wyższego stadium cyklu życia (Bańka, 2009b). Dość powszechne niegdyś zjawisko rozpoczynania karier zaraz po ukończeniu edukacji obecnie znacznie zmniejszyło swój zasięg. Młodzież studiująca nie jest przygotowana do podjęcia tak kluczowych dla swego życia decyzji, jak wybór ścieżki kariery zaraz po ukończeniu edukacji (Bańka, 2008). Brak odpowiednich ugruntowań w sferze emocjonalnej (Hartung, 2011; Park, 2015) oraz poznawczej (Luzzo i Pierce, 1996; Lin i in., 2014) powoduje pojawianie się problemów z podejmowaniem decyzji, z adaptacją do zupełnie nowych, innych niż dotychczasowe warunków życia i wymogów konkretnej sytuacji. Młodzież spostrzega nie tylko dostępne jej zachęty, ale i bariery leżące na drodze życia. Od psychicznego nastawienia osobowości zależą sposób, w jaki uzyskane informacje zostaną wykorzystane. Przechodzenie (tranzycja) do umiejętności podejmowania decyzji dotyczących karier to sekwencja procesów akumulacji kompetencji życiowych jednostki zwanych

kapitałem kariery (Bańka, 2006). Są one w osobowości elementem struktur planistycznych (Mądrzycki, 2002), umożliwiających projektowanie i stwarzanie kariery w poczuciu własnego bezpieczeństwa. Najistotniejszą jest tutaj tranzycja od niepełnosprawności jako niezdolności do kariery i zamkniętości na nowe środowiska oraz rozwiązania do sprawności (zdolności) radzenia sobie w najróżnorodniejszych kontekstach życiowych, zadaniowych, kulturowych i środowiskowych.

GOTOWOŚĆ DO KARIERY JAKO GOTOWOŚĆ DO EKSPLORACJI

GOTOWOŚĆ DO KARIERY JAKO WYMIAR OSOBOWOŚCI

Plany życiowe ludzi są zdeterminowane przez to, co możemy nazwać gotowością jednostki do eksploracji jej własnego systemu wartości i aspiracji (Bańka, 2005d, 2010; Mikulincer i Arad, 1999; Hirschi, Lee i Porfeli, 2013). Uwarunkowania intrapsychiczne z jednej strony, oraz uwarunkowania środowiskowe i kontekstualne z drugiej (Hsieh i Huang, 2014), wyznaczają orientację życiową w dłuższej i średniookresowej perspektywie czasu. Uwarunkowania te określają m.in. to, czy jednostka jest otwarta na realizowanie kariery w różnych środowiskach społecznych, kulturowych i geograficznych (Bańka, 2005c,d). W obecnym czasie uwarunkowania wewnątrzpsychiczne i podejmowana przez jednostki inicjatywa warunkują to, czy i w jakim stopniu jest ona otwarta na nowe doświadczenia (Hirschi i Freund, 2014; Frese i Fay, 2001).

Zatem gotowość jako przygotowanie do kariery (*preparedness* – Super, 1990) i otwartość na karierę jako postawa i cecha osobowości (Bańka, 2005d, 2008, 2015; Park, 2015) to dwa aspekty tego samego zjawiska dotyczącego nastawienia na eksplorację nowych środowisk oraz integrację zewnątrzgrupową (Brusoski i in., 1993). Otwartość cechują zachowania i reakcje, które można określić takimi etykietami jak nowe, ryzykowne, zróżnicowane, złożone, alternatywne, niekonwencjonalne, a także śmiałe i niezależne (McCrae, 1996; Pervin i John, 2002). Problemem budzącym od pewnego już czasu kontrowersje jest to, co skłania niektórych ludzi do wybierania aktywności skierowanej na eksplorację nowych typów lub ścieżek karier? Jest to pytanie dotyczące indywidualnych uwarunkowań, od których zależy właśnie poziom otwartości i zahamowania w stosunku do różnorodnych koncepcji działań przybliżających do celu (Brown i in., 2006; Hirschi i Freund, 2014).

Orientację w formie przygotowania jednostki na podejmowanie kariery można rozpatrywać zgodnie z założeniami pięcioczynnikowego modelu osobowości, jako jeden z głównych składników osobowości, a mianowicie otwartość na doświadczenia (*openness*). Otwartość na karierę jest w tym kontekście jednym z pięciu „wielkich” czynników osobowości (McCrae, 1996). Cechy osobowości według tego podejścia można rozpatrywać, jako dwubiegunowe dymensje o niezwyklej pojemności i poziomie abstrakcji. Każdy z czynników należący do Wielkiej Piąt-

ki obejmuje wiele szczegółowych składników. Ogólnie skala otwartości mierzy poszukiwanie aktywności i nowych doświadczeń. Określa poziom tolerancji oraz chęci poznania tego, co nieznanne (Pervin i John, 2002).

Opisując otwartość można wyróżnić cechy dotyczące osób sytuujących się wysoko i nisko na skali otwartości. Każdą jednostkę możemy umieścić po jednej ze stron wymiaru otwartości. Z jednej strony mamy osoby sytuujące się wysoko na skali – można je określić jako: odważne, mające szerokie i liczne zainteresowania twórcze, oryginalne, niekonwencjonalne czy też obdarzone bujną wyobraźnią. Z drugiej strony mamy osoby, w stosunku do których można użyć takich określeń, jak: konwencjonalny, twardo stąpający po ziemi, o wąskich horyzontach, pragmatyczny (McCrae, 1996; Pervin i John, 2002). Jak widać za pomocą skali możemy określić stopień, zakres i złożoność aktywności jednostki, czy też inaczej – poszukiwania nowych doświadczeń.

Podsumowując można powiedzieć, że jednostka, która na skali otwartości sytuuje się wysoko to typ postępowego „światowca”, liberała o szerokich horyzontach myślowych i dużej bystrości umysłu, ale także twórczy i wszechstronny. Przeciwnością jego jest typ bezrefleksyjnego „prowincjusza”, który ostrożnie i mało twórczo podchodzi do zadań życiowych i kierujący się stereotypami etnicznymi czy rasowymi (Flynn, 2005). Można zatem przypuszczać, że podejmowanie kariery wiązać się będzie z wysokimi wynikami na skali otwartości Wielkiej Piątki. Twórcy modelu Wielkiej Piątki” Costa i McCrae (1992) traktują te podstawowe wymiary osobowości jako dyspozycje do odczuwania czy zachowywania się w określony sposób uwarunkowane biologicznie. Tendencje te określają obraz Ja, przekonanie o własnej skuteczności, cele, plany i inne zmienne. Środowisko nie ma bezpośredniego wpływu na owe tendencje (Pervin i John, 2002). Zgodnie z tymi założeniami otwartość na doświadczenie jest nie jest cechą stanowiącą rezultat doświadczeń życiowych, ale trwałą cechą osobowości. Odwrotne stanowisko w kwestii otwartości przedstawiają koncepcje interakcyjne oparte na teorii społeczno-poznawczej (Bandura, 1979).

Według teorii interakcyjnej to człowiek ma możliwość wpływu i kontroli nad swoim życiem (George i Jing, 2001). Otwartość na zmianę nie jest stałą cechą osobowości, ale zgromadzoną formą doświadczenia życiowego w formie np. postrzeganej samoskuteczności przenoszona na określone zachowania przybliżające do celu (Bańka, 2005d, 2015). Osobowość jest tu produktem interakcji zasobów personalnych oraz zasobów środowiskowych i kontekstualnych (możliwości, zachęty, bariery i afordancje) (Lent, Brown i Hackett, 2000, 2001; Lent i Brown, 2003). W tym modelu, otwartość jest ujmowana jako, z jednej strony, funkcja względnie stabilnej osobowości (Vaidya i in., 2002) poprzez eksplorację (wewnętrzną) własnych zasobów, a z drugiej strony, jako funkcja budowania sieci powiązań społecznych poprzez eksplorację (zewnętrzną) środowisk społecznych. W tym drugim znaczeniu, otwartość jest do pewnego stopnia korelatem proaktywności

i samoskuteczności (Bańka, 2005b,d, 2013, 2015; Hirschi i Freund, 2014).

GOTOWOŚĆ KARIERY JAKO OTWARTOŚĆ NA EKSPLOKACJE TOŻSAMOŚCI

Planowanie kariery nie może się obyć bez poznawania własnych atutów i słabych stron. Poznanie to dotyczy własnych zasobów oraz potencjałów istniejących w środowisku. Ważny staje się w tym momencie stopień otwartości na ową eksplorację, co zależy od poziomu lęku społecznego, ten z kolei od zdolności do eksploracji wewnętrznej i zewnętrznej (Park, 2015; Côte, Saks i Zikic, 2006).

Gotowość do eksploracji wewnętrznej można zdefiniować jako aktywne oraz intencjonalne zaangażowanie w proces zmian zachodzących w obrębie Ja (Fay i Frese, 2000). Zmiany te mogą mieć charakter poznawczy, behawioralny czy też emocjonalny oraz mogą przejawiać się we wszystkich dziedzinach ludzkiego życia (Robitschek, 2003). Ścisłe jest to powiązane z teorią społeczno-poznawczą i poglądem mówiącym o tym, że człowiek jest w stanie sam sprawować kontrolę nad własnym rozwojem, a tym samym nad życiem (Prenda i Lachman, 2001). Zakłada się tu pewien minimalny stopień autonomicznej motywacji do rozwoju i zdolność do niezależnej aktywności. Innym założeniem jest to, że stopień gotowości do eksploracji jest funkcją jakości więzi (przwiązania – *attachment*) między dorosłymi (Mikulincer i Arad, 1999; Bańka, 2007; Lee i in., 2015) oraz celami żywymi jak np. celami rozwoju zawodowego (Hauziński i Bańka, 2013).

Zakres eksploracji wewnętrznej dotyczy zasobów jednostki, czyli jej potencjału intrapsychoicznego. Innymi słowy, mamy tu do czynienia z ogólnym konstruktem integrującym kompetencje jednostki w zakresie jej słabych i mocnych stron, czyli obrazem własnej osoby i strukturą zainteresowań zawodowych (Gottfredson, Jones i Holland, 1993; Hirschi i Lage, 2007). Ludzie różnią się pod względem stopnia gotowości i otwartości na poznanie własnych możliwości, a co za tym idzie różnią się nastawieniem na kontrolę własnego Ja. Przekłada się to na planowanie i możliwości osiągania celów, gdyż aby zrealizować cele życiowe jednostka musi odkryć posiadane zasoby, ale również uzupełnić, zaktualizować a nawet zaprojektować i wytworzyć nowe cechy charakteru (Hartung, 2011; Bańka, 2012b). Z badań wynika, że orientacja na eksplorację wewnątrzpsychiczną pozytywnie koreluje z wewnętrznym poczuciem kontroli, asertywnością oraz z psychicznym dobrostanem (Brusoski i in., 1993; Park, 2015). A zatem, osoby cechujące się wysokim stopniem gotowości do eksploracji wewnętrznej lepiej funkcjonują i są lepiej motywowane do osiągania celów. Znajomość siebie, własnych predyspozycji i zdolności sprzyja generowaniu adekwatnych mechanizmów zachowania pozwala we właściwym ocenieniu swoich możliwości realizacji celu oraz zwiększa zaufanie do siebie (Bandura i Locke, 2003; Bańka, 2013).

GOTOWOŚĆ DO KARIERY JAKO OTWARTOŚĆ NA EKSPLOKACJE ŚRODOWISKA

Każdy człowiek jest częścią pewnej społecznej grupy złożonej z członków rodziny, przyjaciół, znajomych i innych osób. Gotowość do podjęcia kariery związana jest nie tylko z budowaniem Ja i zasobów osobowości, ale również z otwartością na zewnątrz, a konkretnie z aktywnym działaniem przez budowanie sieci powiązań środowiskowych (Frese i Fay, 2001; Brown i in., 2006). Sieć powiązań społecznych jest ważnym czynnikiem warunkującym różne aspekty aktywności zawodowej i dążenia jednostki do osiągnięcia sukcesu. Przykładem mogą być badania (Wanberg, Kanfer i Banas, 2000; Cote, Saks i Zikic, 2006), które dowodzą, że gotowość do eksploracji zewnętrznej może mieć szczególne znaczenie, jako efektywna metoda poszukiwania zatrudnienia.

Niepowtarzalna struktura społeczna, w której żyje każdy człowiek, realizując w niej relacje interpersonalne, może być rozpatrywana jako zbiór różnych połączeń, z których jednostka składa elementy jej indywidualnej sieci powiązań (ACT, 2007; Hsieh i Huang, 2014). Budowanie sieci powiązań opiera się na aktywności jednostki skierowanej na kontaktowanie się z przyjaciółmi, znajomymi i innymi bliskimi osobami z otoczenia w celu uzyskania informacji, pokierowania lub zdobycia użytecznych wskazówek bądź rady w jakiejś dziedzinie (Wanberg, Kanfer i Banas, 2000). W przypadku uruchamiania kariery (*career enacting*) czyli realizacji potencjalnej (deklaratywnej) gotowości do kariery, sieć takich powiązań może być wykorzystywana jako najbardziej efektywna metoda poszukiwania pracy (Greene i Staff, 2012).

Częstotliwość i zakres, z jaką jednostki są nastawione na eksplorację zewnętrzną jest różna i zależy od wielu czynników osobowościowych (Wanberg, Kanfer i Banas, 2000). Wskazuje się tu przede wszystkim na korelację intensywności w zakresie budowania sieci powiązań społecznych z czynnikami należącymi do pięcioczynnikowego modelu osobowości (Savickas, Briddick i Watkins, 2002), jak i innymi zmiennymi, takimi jak proaktywność, skuteczność własna czy poczucie kontroli (Park, 2015; Lee i in., 2015). Najbardziej znaczące są korelacje dodatnie intensywności budowania sieci powiązań z otwartością, z ekstrawersją oraz sumiennością, a w mniejszym stopniu ugodowością (Wanberg, Kanfer i Banas, 2000). Wyniki takie sugerują, że budowanie sieci powiązań wiąże się z aktywnością, otwartością, silną motywacją, wytrwałością, elastycznością, a także umiejętnością współpracy i tendencją do utrzymywania dobrych relacji z innymi ludźmi.

Orientacja zewnątrzgrupowa jest szczególnie ważnym czynnikiem warunkującym podejmowanie kariery. Przetwarzanie i przyszłość zatrudnienia jest uzależnione od umiejętności otwarcia się i zintegrowania z osobami będącymi częścią danego środowiska. Prowadzono różne badania na temat wyznaczników gotowości do interakcji między grupą dominującą w danej społeczności a jednostkami spoza danej grupy (Sagiv i Schwartz,

1998; Flynn, 2005). Im wyższa motywacja do integracji, tym większa gotowość na zewnątrzgrupowy kontakt (Sagiv i Schwartz, 1998). Zaznaczające się różnice dotyczące siły motywacji do poszukiwania kontaktów społecznych wskazują na wpływ szeregu czynników, które mogą stanowić zarówno zmienne kontekstualne, jak i osobowościowe.

Duża sieć powiązań środowiskowych zwiększa możliwość działania, zwiększa możliwość wydobycia potencjału z środowiska, oraz zwiększa możliwość równoważenia wyborów między zmianą a stabilnością (Lieberman i in., 1999; Beal i Ghandour, 2011). Relacje międzyludzkie pozwalają na gromadzenie oraz przepływ różnego rodzaju danych. Proces tworzenia powiązań w sieci można porównać z działaniem wysyłanych „listów-łańcuszków”, gdzie każdy, kto otrzymuje taki list wysyła go kolejnym osobom. W rezultacie następuje powiększanie liczby kontaktów w postępie geometrycznym. Siła takiego systemu połączeń może być ogromna, dlatego tak ważna jest gotowość do eksploracji zewnętrznej (Brown i in., 2006; Hirsch i in., 2013; Bańka, 2009a, 2015).

KONSTRUKCJA SKALI GOTOWOŚCI DO KARIERY

Podstawowym założeniem, na którym opiera się konstruowanie skali jest to, że gotowość do kariery jest postawą i zmienną osobowościową związaną z różnicami indywidualnymi w sferze otwartości na nowe doświadczenia życiowe i nowe zadania rozwojowe (Super, 1990; Janeiro, 2010). Przyjmuje się również, że zachowania związane z gotowością do kariery (*career readiness*), jako kategorię zbieżną z kategorią rozwojową dojrzałości do kariery (*career maturity*), są w większym stopniu determinowane specyficznymi warunkami środowiskowymi i podlegają zmianie w zależności od okoliczności i warunkowań kontekstualnych (Super, 1990; Lombardi, Seburn i Conley, 2011). Pomiar gotowości do kariery jako korelatu dojrzałości do kariery polega na inwentaryzacji i szacowaniu zachowań w poszczególnych domenach aktywności jednostki, a mianowicie (Super, Zerkowitz i Thompson, 1975; Crites i Savickas, 1996; McMurrer i in., 2013; Savickas, 1990/2015; Savickas i Porfeli, 2011): 1 – postrzeganej predyspozycji do podjęcia stałej i pełnopłatnej pracy zawodowej; 2 – postrzeganej gotowości do realizacji celów i zadań życiowych i rozwojowych; 3 – postrzeganej determinacji osiągnięcia celów w zakresie: a) wyrobienia w sobie, b) kultywowania w sobie oraz uruchomienia dodatkowych cech charakteru niezbędnych do realizacji misji rozwojowej, jaką jest praca i aktywność życiowa (kariera) dopasowana do stadium życia.

ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE SKALI SOGK

W konstruowanej skali Gotowości do Kariery szczególnym zainteresowaniem objęto domeny aktywności życiowych jednostki, które bezpośrednio wiążą się z tranzycją rozwojową z okresu wstępującej dorosłości (obejmujący wiek życia 20-30 lat) do dorosłości. Jest to szczególny

okres w rozwoju jednostki, w którym głównym zadaniem rozwojowym jest przejście z nauki zawodu na rynek pracy i podjęcie pełnoetatowego zatrudnienia jako wymiernego kryterium statusu dorosłości (Arnett, 2000; Bańka, 2007, 2013, 2014b). Jak zauważa D. Super (1990) przejście z adolescencji do dorosłości wymaga osiągnięcia przez jednostkę dojrzałości do kariery, czyli gotowości jednostki do radzenia sobie z misjami rozwojowymi kolejnego stadium życia (Janeiro, 2010). Gotowość do kariery jest z jednej strony skutkiem poznawczej i emocjonalnej dojrzałości do kariery (Hartung, 2011), a z drugiej natknięciem się na barierę, którą należy pokonać gotowością do odpowiedniej decyzji (nieodwracalnej) oraz odpowiedniego działania. W tym znaczeniu, gotowość do kariery jest przygotowaniem (*preparedness* – Super, 1990) mentalnym do zmiany roli życiowej z aktywnego uczestnika rynku edukacji zawodowej na rolę aktywnego uczestnika rynku pracy. Te dwa rodzaje środowisk różnią się diametralnie pod względem motywacji osiągnięć oraz oferowanych wzmocnień (Bańka, 2014a).

Zmiana środowiska edukacyjnego na środowisko pracy to również zasadnicza zmiana w sposobie myślenia o swoim rozwoju osobistym. Po pierwsze, w horyzoncie tożsamości zawodowej jest ona odłączaniem (*disengagement*) się od przywiązania do edukowanego zawodu, i angażowaniem się (*engagement*) w pracę zawodową. Zmiana ta jest punktem zwrotnym życia, w którym zainteresowania zawodowe i osobowość zawodowa, w rozumieniu zaproponowanym przez J. Hollanda (1985), rozmiągają się z gotowością do kariery, czyli koniecznością orientowania się na inną od edukacyjnej rzeczywistość i w ślad za tym podążania za innymi wartościami żywymi (Hirschi i Lage, 2007). Po drugie, zmiana środowiska edukacyjnego i roli ucznia na środowisko zawodowe i rolę pracowników jest zmianą znaczącą w rozumieniu konieczności wypracowania nowych więzi z nowymi obowiązkami (zadaniami) rozwojowymi, gdzie w ich centralnej części pojawiają się nieznane dotychczas w życiu jednostki kategorie poświęcenia i ofiary.

Efektom tych zmian jest: 1 – gotowość jednostki do podjęcia „walki” o samodzielność ekonomiczną i życiową, 2 – gotowość podjęcia ról dorosłości i stabilizacji zawodowej, 3 – gotowość podjęcia decydującego przejścia z edukacji zawodowej na rynek pracy. Decyzja o rozpoczęciu kariery dotyczy sfery ofiary i poświęcenia: 1 – dotychczasowego stylu życia ukierunkowanego głównie na przyjemność i rekreację; 2 – dotychczasowych priorytetów życiowych; 3 – nadziei na powrót do punktu wyjścia, czyli sytuacji, w której węzłowe decyzje (takie jak odpowiedzialność ekonomiczna za swój byt) mogą być z powrotem przetruczone na innych, a więc rodzinę, społeczeństwo etc. Gotowość do kariery oznacza stanięcie jednostki na krawędzi owego progu nadziei, gdzie możliwy jest jeszcze powrót do punktu wyjścia, a niekoniecznie przejście granicy wyznaczającej jedynie ruch do przodu. W tym kontekście dojrzałość do kariery jest stanem świadomości bycia przygotowanym do zajęcia pozycji na krawędzi życia, natomiast gotowość do kariery jest stanem swia-

domości tego, że osiągnięcie dojrzałości zawodowej jest możliwe jedynie poprzez przekroczenie progu nadziei i wyjście naprzeciw stania się osobą na nowo niedojrzałą z perspektywy kariery życiowej. Przekroczenie progu nadziei jest przeciwieństwem przerwy rozwojowej i początkiem nowego etapu dojrzewania.

Jak wynika z dokonanego wcześniej przeglądu konstruktywów teoretycznych i badań, otwartość na podjęcie kariery i gotowość do zaangażowania się w karierę jest zmienną psychologiczną, która może być mierzona z różnych punktów widzenia, jak np.: postaw i kompetencji przejścia do następnego etapu rozwojowego (Super, Zerkowicz i Thompson, 1975), emocjonalnego (Emmerling i Cherniss, 2003), przeżywanego problemów i trosk (Halpin i And, 1987), zachowań i osiągnięć akademickich oraz szkolnych (Lombardi, Seburn i Conley, 2011), skuteczności w znajdowaniu stałego zatrudnienia (Greene i Staff, 2012), adaptacyjności do zmieniającej się rzeczywistości (Savickas i Porfeli, 2011), bezdecyzyjności kariery (Bańka, 2014b; Park, 2015), poczucia skuteczności własnej (Bańka, 2013; Lin i in., 2014), proaktywności (Bańka, 2015; Park, 2015). Analogicznie do różnych możliwych sposobów ujmowania pomiaru gotowości do kariery, istnieje różnorodność metod konkretnego pomiaru (Super, Zerkowicz i Thompson, 1975; Crites i Savickas, 1996; Kapes i Martinez, 1998). Dwa najważniejsze podejścia to, po pierwsze, perspektywa pomiaru gotowości z punktu widzenia teorii cech i różnic indywidualnych. Po drugie, to perspektywa pomiaru gotowości z punktu widzenia zmiennych kontekstualnych, warunkujących specyficzne zachowania, w określonym okresie życia (w tym przypadku 20-30 lat), w określonych okolicznościach (zmiany definicji kariery i zmiany ścieżek tranzykcji na rynek pracy). W konstrukcji Skali Gotowości do Kariery wybrana została perspektywa kontekstualna. W tym kontekście można postawić następujące pytania: Jakie są charakterystyczne zachowania i troski ludzi usiłujących efektywnie przejść na rynek pracy po ukończeniu formalnej edukacji zawodowej? Na jakich dylematach decyzyjnych skupia się świadomość osób skoncentrowanych na próbie przekroczenia progu nadziei i rozpoczęcia (*enactment*) kariery przez znalezienie stałej pracy kontraktowej?

OPRACOWANIE WSTĘPNEJ WERSJI SKALI

Punktem wyjścia do stworzenia Skali Gotowości do Kariery (SGK) była wcześniej opracowana przez A. Bańkę Skala Otwartości na Karierę Międzynarodową (Bańka, 2005a, 2007; Goździewicz, 2006). W celu wyodrębnienia wyjściowej puli pozycji nowej skali przeanalizowano treść dotychczasowych kwestionariuszy gotowości do kariery pod względem ich dopasowania do sytuacji panującej na rynku pracy po zakończeniu edukacji zawodowej.

Na podstawie szczegółowej analizy treści zebranego w ten sposób materiału określono wstępnie cztery klasy twierdzeń, które zdefiniowano jako: 1 – Determinacja dążeń do realizacji i wytyczania sobie celów związanych z mającą się rozpocząć karierą zawodową; 2 – Ciekawość

i otwarcie na wyzwaniami; 3 – Akceptacja niedogodności związanych z przejściem z edukacji zawodowej do pracy i życiem zawodowym ograniczającym swobodę kontynuowania stylu życia bez zobowiązań; 4 – Poświęcenie cenionych wartości dla realizacji kariery. Wygenerowano w ten sposób pulę 24 pozycji. Ta początkowa, składająca się z 24 pozycji, wersja kwestionariusza została uzupełniona o instrukcję oraz skalę odpowiedzi: *Młodzi ludzie w różny sposób układają swoje plany zawodowe. Jedni planują swoją karierę w kraju, inni rozważają możliwość wyjazdu za granicę. Są też tacy, którzy dążą do osiągnięcia pozycji zawodowej umożliwiającej pracę w różnych lokalizacjach na terenie całego świata. Poniżej znajduje się lista problemów, postaw i dylematów, jakie przeżywa większość osób kończących studia i stojących przed decyzją, co zrobić z własną karierą. Przeczytaj uważnie każdą z pozycji i na zamieszczonej obok skali zaznacz tę odpowiedź, która najbardziej odpowiada Twoim odczuciom, przekonaniom i reakcjom.* Na siedmiostopniowej skali cyfra 1 oznacza „całkowicie się zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się nie zgadzam”. W badaniach wykorzystana została siedmiostopniowa skala, gdzie w skali ocen cyfra 1 oznaczała „całkowicie się zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się nie zgadzam”.

BADANIE 1: STRUKTURA CZYNNIKOWA SGK

Badanie 1 miało na celu selekcję pozycji skali SGK oraz sprawdzenie właściwości psychometrycznych eksperymentalnej wersji skali. Obejmowało ono zbadanie struktury SGK, ustalenie liczby czynników, sprawdzenie mocy dyskryminacyjnej pozycji i wstępną weryfikację rzetelności narzędzia.

OSOBY BADANE

W badaniach uczestniczyło $N=309$ studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 23 lata ($M=21.7$, $sd=2.8$). Wśród badanych było 252 kobiet i 57 mężczyzn (21% badanych). 92% badanych było stanu wolnego. Niemal 69% kończyło studia magisterskie, 31% kończyło studia pierwszego stopnia.

WYNIKI

Analizę czynnikową poprzedzono sprawdzeniem założeń do jej wykonania. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny: $\chi^2(276)=2091.953$; $p<.000$. Także miara KMO=.804 sugerowała adekwatność próby do przeprowadzenia analizy czynnikowej. Analiza rzetelności dla pierwotnej wersji Skali Gotowości do Kariery (24 pozycje) wyniosła .876. Pozycje kwestionariusza są ze sobą znacząco skorelowane. W Tabeli 1 znajduje się lista 24 stwierdzeń oraz średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji z całością skali SGK.

Wykonano eksploracyjną analizę czynnikową metodą osi głównych (*principal-axis factoring*) dla 24 pozycji eksperymentalnej wersji SGK. Analiza wstępnego rozwiązania opartego na wartości własnej składowych oraz *screen-test* Cattella sugerowała jako rozwiązanie optymalne sześcioczynnikową strukturę skali. Dla rozwiązania sześcioczynnikowego wszystkie wartości własne czynników wynosiły powyżej jedności. Pierwszy czynnik o wartości własnej wynoszącej 5.24, drugi o wartości 2.28, trzeci o wartości 1.97 czwarty o wartości 1.36, piąty o wartości 1.88 i szósty o wartości 1.08 wyjaśniały łącznie 54.72% wariancji. Pozycje kwestionariusza są wyraźnie ze sobą skorelowane. W Tabeli 1 znajduje się lista 24 stwierdzeń.

Następnie została wykonana seria powtórnych analiz z różnymi wersjami długości skali, jakie powstały w wyniku eliminacji pozycji o gorszych parametrach dopasowania (wersje 21, 20, 19, i 15. pozycyjne) z zadanymi rozwiązaniami czynnikowym oraz rotacją Oblimin z normalizacją Kaisera. Na podstawie uzyskanych wartości ładunków czynnikowych, a także sprawdzanej równoległe mocy dyskryminacyjnych pozycji, wybrano jako najbardziej optymalną trójczynnikową wersję 15. pozycyjnej SGK, w której pozycje najsilniej łądowały dany czynnik przy jednoczesnym najniższym ładunku dla pozostałych czynników. W trójczynnikowej wersji 15. pozycyjnej SGK wyeliminowano pozycje, których korelacja z własną skalą była słaba, a ich wyeliminowanie podwyższało rzetelność skali.

Na podstawie tak przeprowadzonej selekcji dokonano powtórzenia EFA z wyznaczonymi trzema czynnikami, w wyniku czego wyodrębniono 3 czynniki. I tak dla pierwszego czynnika nazwanego Poświęcenie liczba pozycji wynosi 7, dla drugiego nazwanego Determinacja liczba pozycji wynosi 5, dla trzeciego Zaangażowanie liczba pozycji wynosi 3. Ładunki czynnikowe dla kolejnych pozycji zawiera Tabela 2. Trzy czynniki uzyskały wartości własne odpowiednio: pierwszy czynnik: 4.44; drugi czynnik: 2.06, trzeci czynnik: 1.09. Owe trzy wyodrębnione czynniki łącznie wyjaśniają 59.43 % wariancji. Wybrane pozycje uzyskały również zadowalające miary mocy dyskryminacyjnej – wszystkie wartości współczynników korelacji pozycji z własną skalą przekraczają wartość .51. Ich szczegółowe wartości zawiera Tabela 2.

W Tabeli 2. umieszczono średnie i odchylenia standardowe dla trzech czynników SGK 15. Obliczone dla skali SGK 15 współczynniki *alfa* Cronbacha, zamieszczone w Tabeli 2, wskazują na to, że zarówno cała skala SGK 15, jak i poszczególne pozycje charakteryzują się akceptowanymi poziomami rzetelności.

DYSKUSJA

Uzyskane rezultaty w badaniu pierwszym pozwalają stwierdzić, iż przedstawione powyżej wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej stanowią potwierdzenie struktury skali, którą tworzą trzy czynniki – czynnik Poświęcenia, Determinacji, oraz Zaangażowania w Kariere. W skład pierwszego czynnika weszły pozycje wyrażające

Tabela 1

Pula 24 pozycji SGK ze średnimi, SD, współczynnikami korelacji pozycji z całością skali

	Pozycje SGK 15	M	SD	r
1	Jestem gotów zrobić dużo więcej niż dotychczas, by rozpocząć karierę w interesującej mnie dziedzinie.	5.5502	1.22272	.388
2	Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, dlatego uważam, że należy.	5.7864	1.24565	.419
3	Wiem, że zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie umiał więcej niż ja, mimo to uważam, że nie warto odkładać kariery swoich marzeń do momentu zdobycia większego doświadczenia.	5.4434	1.29967	.247
4	Jestem gotów zaciągnąć znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji, która umożliwiłaby mi zrealizowanie celu, jakim jest kariera zawodowa.	3.0065	1.71508	.604
5	Moje pragnienie zrealizowania wartościowej kariery jest na tyle silne, że niewiele jest czynników, które mogłyby mnie od tego zamiaru odwieść.	4.4013	1.53344	.650
6	Możliwość zrobienia kariery jest ważnym celem życiowym, od którego nie mogę odstąpić.	4.8382	1.53943	.576
7	Uważam, że wydłużanie edukacji zawodowej ma sens tylko wtedy, gdy pozwala wygrać wyścig o karierę w konkurencji z innymi.	4.1715	1.73571	.545
8	Uważam, że każdy, kto pragnie, by jego kariera zawodowa mogła wciąż się rozwijać, nie powinien się wahać, czy jest dobry czas na jej podjęcie.	5.3916	1.31625	.443
9	Zazdroszczę ludziom, którym udaje się robić karierę w interesującej dziedzinie.	5.3994	1.70739	.896
10	Zazdroszczę ludziom, którym udało się rozpocząć z sukcesem karierę zawodową.	5.2427	1.72905	.893
11	Nie widzę sensu w kwestionowaniu tego, czy warto wysilać się dla czegoś takiego, jak kariera zawodowa.	3.8994	1.67476	.704
12	Uważam, że każdy powinien powalczyć o swoją pozycję na rynku pracy.	5.7735	1.23812	.304
13	Gdy stawką jest rozszerzenie możliwości zrobienia kariery, jestem gotów zwiększyć wysiłek w interesującej mnie dziedzinie nawet kosztem czasu wolnego.	5.2621	1.38612	.471
14	Wolę żyć w poczuciu stałego zagrożenia psychicznego związanego z pracą niż być zdany na klepanie biedy.	4.1133	1.76642	.649
15	Jestem gotów poświęcić na jakiś czas życie osobiste i rodzinne, by zdobyć perspektywy dla wartościowej kariery.	3.6537	1.78554	.670
16	Dla dobrej kariery jestem gotów znosić różne zagrożenia, takie jak ryzyko złego nie najlepszego traktowania w pracy.	2.8285	1.53097	.601
17	Dla atrakcyjnej kariery jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas z rozrywek towarzyskich i kulturalnych.	4.0227	1.76440	.663
18	Dla atrakcyjnej kariery jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas ze stabilizacji, jaką daje np. kupno własnego mieszkania.	3.7087	1.69394	.388
19	Dla atrakcyjnej kariery za jestem gotów wytrwać nawet wtedy, gdyby moi najbliżsi jej nie akceptowali.	3.7217	1.68267	.419
20	Możliwość zrobienia wartościowej kariery jest dla mnie ważniejsza niż dobrze płatna, lecz dorywcza praca.	4.0809	1.60456	.247
21	W zamian za pracę, która zapewni mi godziwy status majątkowy, jestem gotów poświęcić tak ważne dla mnie wartości ogólne, jak ojczyzna, religia czy patriotyzm.	2.9903	1.81352	.604
22	By zrealizować swoje plany zawodowe, jestem gotów(owa) przesunąć moment zawarcia związku małżeńskiego do czasu, gdy moja kariera się nie ustabilizuje.	3.7573	1.91779	.650
23	By spełnić warunki umożliwiające rozpoczęcie i kontynuowanie interesującej mnie kariery, jestem gotów pracować jakiś czas nawet za bardzo niskie wynagrodzenie.	4.0680	1.52210	.576
24	By zrealizować swoje plany zawodowe jestem gotów poświęcić na jakiś czas poczucie własnej dumy.	3.9500	1.73600	.604

Tabela 2

Pozycje i ładunki czynnikowe EFA Skali Gotowości do Kariery dla rozwiązania trójczynnikowego

Nr poz.	Treść pozycji	Ładunki	alfa
Czynnik I – Poświęcenie			.805
14	Wolę żyć w poczuciu stałego zagrożenia psychicznego związanego z pracą niż być zdanym na klepanie biedy.	.519	.816
15	Jestem gotów poświęcić na jakiś czas życie osobiste i rodzinne, by zdobyć perspektywy dla wartościowej kariery.	.745	.808
16	Dla dobrej kariery jestem gotów znosić różne zagrożenia, takie jak ryzyko złego nie najlepszego traktowania w pracy.	.749	.815
17	Dla atrakcyjnej kariery jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas z rozrywek towarzyskich i kulturalnych.	.765	.811
18	Dla atrakcyjnej kariery jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas ze stabilizacji, jaką daje np. kupno własnego mieszkania.	.665	.812
19	Dla atrakcyjnej kariery za jestem gotów wytrwać nawet wtedy, gdyby moi najbliżsi jej nie akceptowali.	.567	.813
22	By zrealizować swoje plany zawodowe, jestem gotów(owa) przesunąć moment zawarcia związku małżeńskiego do czasu, gdy moja kariera się nie ustabilizuje.	.625	.816
Czynnik 2 – Determinacja			.724
5	Moje pragnienie zrealizowania wartościowej kariery jest na tyle silne, że niewiele jest czynników, które mogłyby mnie od tego zamiaru odwieść.	.757	.814
6	Możliwość zrobienia kariery jest ważnym celem życiowym, od którego nie mogę odstąpić.	.697	.811
8	Uważam, że każdy, kto pragnie, by jego kariera zawodowa mogła wciąż się rozwijać, nie powinien się wahać, czy jest dobry czas na jej podjęcie.	.628	.820
12	Uważam, że każdy powinien powalczyć o swoją pozycję na rynku pracy.	.618	.823
13	Gdy stawką jest rozszerzenie możliwości zrobienia kariery, jestem gotów zwiększyć wysiłek w interesującej mnie dziedzinie nawet kosztem czasu wolnego.	.458	.815
Czynnik III – Zaangażowanie			.489
2	Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, dlatego uważam, że należy zaangażować się w karierę jak najwcześniej.	.538	.819
3	Wiem, że zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie umiał więcej niż ja, mimo to uważam, że nie warto odkładać kariery swoich marzeń do momentu zdobycia większego doświadczenia.	.549	.823
23	By spełnić warunki umożliwiające rozpoczęcie i kontynuowanie interesującej mnie kariery, jestem gotów pracować jakiś czas nawet za bardzo niskie wynagrodzenie.	.714	.819

świadomość tego „Kim jestem chciał(a)bym się stać?”. W skład czynnika pierwszego weszły pozycje wyrażające motywację jednostki do poświęcenia dotychczas wysoko przez nią cenionych wartości, by osiągnąć nowe cele życiowe związane z karierą zawodową. W skład czynnika drugiego weszły pozycje wyrażające krystalizację rozwojową obrazu tego „Od czego i dlaczego z całą pewnością nie odstąpię?”. W skład czynnika trzeciego weszły pozycje wyrażające przekonania jednostki odnoszące się do tego „Kim się staję przez zaangażowanie w karierę?”. Korelacja między nimi jest umiarkowanie pozytywna i wynosi .327.

Sumując, wyniki uzyskane w toku badań eksploracyjnej analizy czynnikowej można uznać za potwierdzające różne możliwości struktury czynnikowej SGK 15. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, wszystkie 15 stwierdzeń trójczynnikowej wersji Skali Gotowości do Kariery są poprawnie wysyczone „własnym” czynnikiem, przy jednoczesnym niewielkim wysyceniu czynnikiem drugim. Wobec powyższego, podjęto dalsze badania nad walida-

cją skali weryfikując jej trafność wewnętrzną oraz testując wstępnie trafność zbieżną i różnicową.

BADANIE 2: ANALIZA KONFIRMACYJNA SGK

OSOBY BADANE

W badaniu 2 udział wzięło W $N=309$ studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 23 lata ($M=21.7$, $sd=2.8$). Wśród badanych było 252 kobiet i 57 mężczyzn (21% badanych). 92% badanych było stanu wolnego. Niemal 69% kończyło studia magisterskie, 31% kończyło studia pierwszego stopnia.

ANALIZA KONFIRMACYJNA

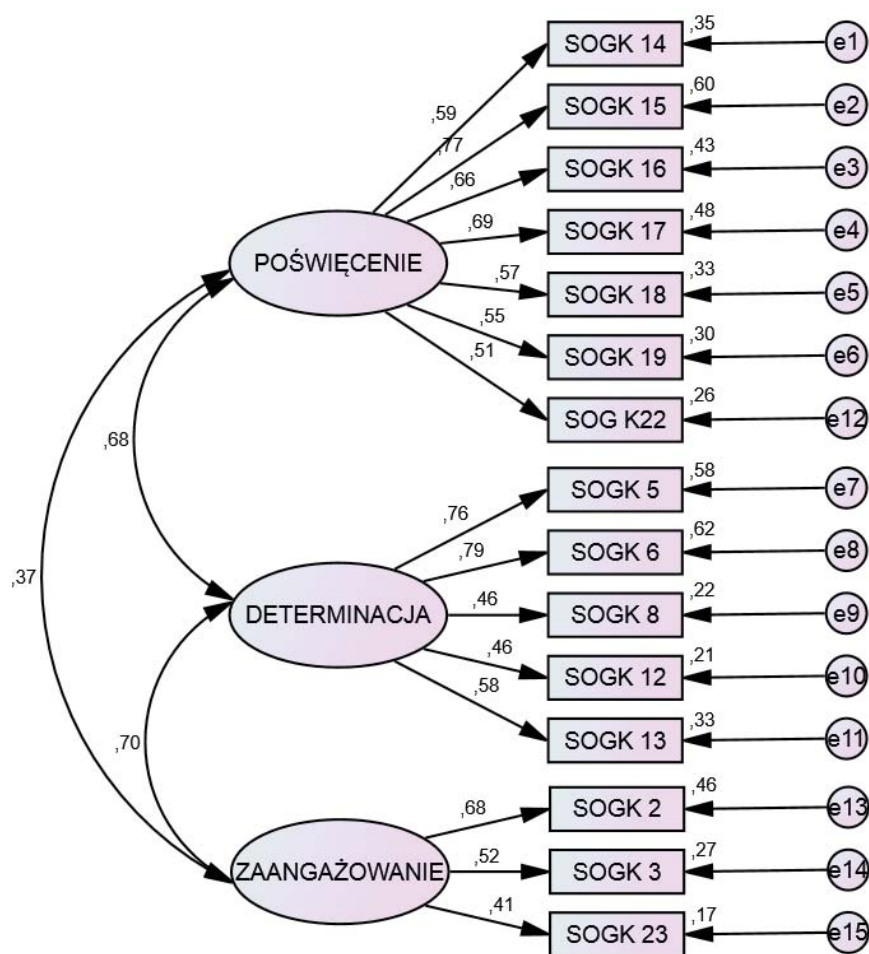
Rezultaty uzyskane w EFA okazały się dobrą podstawą do dalszej walidacji struktury SDK przy wykorzystaniu confirmacyjnej analizy czynnikowej, którą wykonano w Amos 22.00. Na macierzy danych surowych przeprowadzono CFA metodą uogólnionych najmniejszych kwadratów (*Generalized Least Squares Estimates*). Sprawdzono założenia dla estymacji GLS, obliczając normalność rozkładu zmiennych oraz normalność wielozmiennową. Policzone wskaźniki uzyskiwały wartości pozwalające przyjąć, że rozkłady zmiennych obserwacyjnych oraz ich łączny rozkład wielowymiarowy nie odbiegają znacząco od rozkładu normalnego.

Ostatecznie przetestowano model zakładający dopasowanie modelu z trzema zmiennymi latentnymi. Z uzyskanych wartości wskaźników dopasowania modelu z trzema zmiennymi latentnymi należy uznać, że model ten mieści się w granicach akceptowalności dopasowania zmiennych empirycznych do danych z populacji.

W modelu tym wynik testu sferyczności Bartletta $\Delta\chi^2(88)=188.689$; $p<.00$ świadczy o akceptowalnym dopasowaniu modelu. Wynik RMSEA dla przedstawionego modelu wyniósł .049 i świadczy to o jego dobrym dopasowaniu. Indeks dopasowania GFI wyniósł .918, a AGFI .889, co wskazuje na niezłe dopasowanie modelu do populacji.

DYSKUSJA

Uzyskane rezultaty w badaniu drugim pozwalają stwierdzić, iż przedstawione powyżej rezultaty confirmacyjnej analizy czynnikowej stanowią potwierdzenie struktury skali, którą tworzą trzy czynniki – czynnik Poświęcenia, Determinacji, oraz Zaangażowania w Kariere. W skład pierwszego czynnika weszły pozycje wyrażające świadomość tego „Kim jestem i chciał(a)bym się stać?” W skład tego czynnika weszły pozycje wyrażające motywację jed-



Ryc. 1. Model SGK 15. pozycyjny dla rozwiązania trójczynnikowego (N=309)

nostki do poświęcenia dotychczas wysoko przez nią cenionych wartości, by osiągnąć nowe cele życiowe związane z karierą zawodową. W skład czynnika drugiego weszły pozycje wyrażające krystalizację rozwojową obrazu tego „Od czego i dlaczego z całą pewnością nie odstąpię?” W skład czynnika trzeciego weszły pozycje wyrażające przekonania jednostki odnoszące się do tego „Kim się staję przez zaangażowanie w karierę?”

ANALIZA PSYCHOMETRYCZNA TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ SGK

BADANIE 3: SGK A WIELKA PIĄTKA

Celem Badania 3. było sprawdzenie trafności kryterialnej całej skali SGK, jak też jej poszczególnych czynników. Przyjęto, że skonstruowane narzędzie będzie trafne zewnętrznie wtedy, gdy jego wyniki można uogólniać na inne osoby i sytuacje inne niż faktycznie zbadane. Przyjęto, że miarą trafności kryterialnej SGK będą współzależności między gotowością do kariery a pięcioma wymiarami Wielkiej Piątki. Na podstawie dotychczasowych badań (ACT, 2007) przyjęto hipotezę, iż przynajmniej cztery czynniki, to jest sumienność ekstrawersja, neurotyczność i otwartość będą istotnie skorelowane z całością skali SGK.

W przypadku czynnika sumienność – wyrażającego zdolność jednostki do realizacji zadań oraz zachowań celowych opartych na normach, planowaniu, organizowaniu i priorytetyzowaniu zadań przyjęto hipotezę, iż wysokie wyniki na tej skali będą korelowały z wysokimi wynikami nie tylko w ogólnej skali SGK, ale także w czynniku nazwanym Determinacja w Podjęciu Karier. W przypadku czynnika Sumienność przyjęto hipotezę, iż wysokim wynikiem na tej skali towarzyszyć będą wysokie wyniki na ogólnej skali SGK i na podskalach Poświęcenie, Determinacja i Zaangażowanie. Tego rodzaju oczekiwania pozwalają wysunąć badania American College Testing (ACT, 2007, s. 5) dotyczące ukrytych konstruktów osobowości towarzyszących czynnikiem Wielkiej Piątki w relacji do krytycznych stadiów rozwojowych. Rezultaty tych badań wskazują, że Sumienność, oznaczająca zdolność jednostki do realizacji zadań i zachowań ukierunkowanych na cel zgodnie z normami, rolami, planami, organizacją i priorytetami zadań, jest skorelowana na etapie wczesnej dorosłości z takimi ukrytymi konstruktami osobowości jak dyscyplina, ogólna determinacja, konsekwencja w dążeniu do celów oraz pozytywna postawa do pracy. Jak z tego wynika wymienione cechy osobowości w dużym stopniu pokrywają się z definicją gotowości do kariery jako zestawu pozytywnych postaw do działania w sferze zawodowej, przygotowania, oraz ogólnej dojrzałości zawodowej.

W przypadku czynnika Ekstrawersja przyjęto hipotezę, iż wysokim wynikiem na tej skali towarzyszyć będą wysokie wyniki na ogólnej skali SGK i na podskalach Poświęcenie, Determinacja i Zaangażowanie. Tego rodzaju oczekiwania pozwalają wysunąć badania Ameri-

can College Testing (ACT, 2007, s. 5) dotyczące ukrytych konstruktów osobowości towarzyszących czynnikiem Wielkiej Piątki w relacji do krytycznych stadiów rozwojowych. Rezultaty tych badań wskazują, że Ekstrawersja, oznaczająca energetyczne podejście jednostki do świata społecznego i materialnego (obejmujące takie cechy jak uspołecznienie, aktywność, asertywność oraz pozytywną emocjonalność) jest na etapie wczesnej dorosłości skorelowana pozytywnie z takimi ukrytymi konstruktami osobowości jak aktywność społeczna i wpływ społeczny. W związku z tym uprawomocnione jest założenie, że wymienione cechy osobowości w dużym stopniu są współbieżne z definicją gotowości do kariery jako zestawem pozytywnych postaw do działania w sferze zawodowej, przygotowania zawodowego oraz ogólnej dojrzałości zawodowej.

W przypadku czynnika Neurotyczność przyjęto hipotezę, iż wysokim wynikiem na tej skali towarzyszyć będą niskie wyniki na ogólnej skali SGK i na podskalach Poświęcenie, Determinacja i Zaangażowanie. Tego rodzaju oczekiwania uzasadniają wyniki badań American College Testing (ACT, 2007, s. 5) dotyczące ukrytych konstruktów osobowości towarzyszących czynnikiem Wielkiej Piątki w relacji do krytycznych stadiów rozwojowych. Rezultaty tych badań wskazują, że Neurotyczność, oznaczająca niską zdolność jednostki do rozwiązywania problemów oraz zarządzania stresem bez postrzegania świata jako rzeczywistości zagrażającej, jest skorelowana na etapie wczesnej dorosłości z takimi ukrytymi konstruktami osobowości jak emocjonalna kontrola, stabilność, optymizm, zaufanie do siebie. W związku z tym uprawomocnione jest założenie, że wymienione cechy osobowości w dużym korespondują z definicją gotowości do kariery jako zestawem pozytywnych postaw do działania w sferze zawodowej, przygotowaniem do podjęcia nowych ról oraz ogólną dojrzałością zawodową.

W przypadku czynnika Otwartość przyjęto hipotezę, iż wysokim wynikiem na tej skali towarzyszyć będą wysokie wyniki na ogólnej skali SGK i na podskalach Poświęcenie, Determinacja i Zaangażowanie. Tego rodzaju oczekiwania pozwalają sformułować również cytowane wcześniej badania American College Testing (ACT, 2007, s. 5) dotyczące ukrytych konstruktów osobowości towarzyszących czynnikiem Wielkiej Piątki w relacji do krytycznych stadiów rozwojowych. Rezultaty tych badań wskazują, że Otwartość, oznaczająca szeroką i głęboką oryginalność oraz kompleksowość doświadczeń jednostki w sferze życia mentalnego i codziennego, jest skorelowana na etapie wczesnej dorosłości z takimi ukrytymi konstruktami osobowości jak twórczość i obycie w świecie. W związku z tym uprawomocnione jest założenie, że wymienione cechy osobowości w dużym są zgodzają się z definicją gotowości do kariery jako zestawem pozytywnych postaw do działania w sferze zawodowej, przygotowania zawodowego oraz ogólną dojrzałością zawodową.

Rezultaty badań ACT wskazują na to, że Ugodowość, oznaczająca prospołeczną i kolektywistyczną orientację na innych opartą na zaufaniu oraz skromności (której

odpowiadają takie ukryte konstrukty osobowości, jak dobra wola czy kooperacja) raczej nie ma większego związku gotowością do kariery jako zestawem pozytywnych postaw do działania w sferze zawodowej, przygotowania zawodowego oraz z ogólną dojrzałością zawodową.

Narzędzia

W badaniu tym oprócz Skali Gotowości do Kariery (SGK) użyto NEO-FFI Personality Inventory. Do badania wielkiej piątki wykorzystano 60-itemową skalę Costy i McCrae (1992) w polskim tłumaczeniu i opracowaniu Zawadzkiego i współpracowników (Zawadzki i in., 1998). Każda podskala Wielkiej Piątki składa się z 12 pozycji. Pozycje oceniane były na pięciostopniowej skali, gdzie 0 oznacza – całkowicie się nie zgadzam, a 4 – całkowicie się zgadzam.

Osoby badane

W badaniach uczestniczyło $N=152$ studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru i w tym przypadku był warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 2 lata ($M=22, 8$, $sd = 2,3$). Wśród badanych 81% to kobiet i 19% to mężczyźni.

Wyniki i dyskusja

Wyniki badania miary związku liniowego między pięcioma czynnikami NEO-FFI oraz globalnego wyniku SGK pokazały zgodnie z oczekiwaniami, że istnieją istotne korelacje uwidaczniające się w odniesieniu do Neurotyzmu, Sumiennosci, Otwartości i Ekstrawersji. Zgodnie z oczekiwaniami wyjątkiem jest skala Ugodowości, która co prawda koreluje pozytywnie z SGK, ale wartość współczynników korelacji jest statystycznie nieistotna. Najwyższe wartości współczynników korelacji wykazuje skala Sumiennosci. W odniesieniu do SGK jako całości korelacja $r=.282$ ($p>.01$) z Ugodowością świadczy o podobieństwie teoretycznym obydwu konstruktyw. Zgodna z oczekiwaniami wysoka korelacja $r=.453$ ($p>.01$) między Ugodowością a Determinacją w Rozpoczęciu

Kariery świadczy o tym, iż najbardziej zdeterminowane do działania w kierunku rozpoczęcia kariery w zamian za porzucenie życia bezkosztowego i stabilnego są osoby wykazujące się zdolnością do realizacji zadań dzięki umiejętności priorytetyzacji, planownia, organizacji działań zgodnie z normami, oraz poszanowaniu dla ról. Również istotna korelacja, choć na niższym poziomie, zachodzi między Ugodowością ($r=.186$, $p>.05$) a wymiarem gotowości do kariery, jakim jest czynnik Zaangażowanie. Pozytywna zależność między tymi dwiema zmiennymi może oznaczać, iż osoby cechujące się dyscypliną i ogólną determinacją w działaniu są jednocześnie zdolne do angażowania się w nowe role i wyzwania, jakie niesie ze sobą wkraczanie w nowe stadium rozwojowe i w separację od dotychczasowego modelu życia.

Drugim czynnikiem Wielkiej Piątki najsilniej skorelowanym z gotowością do kariery jest wymiar Ekstrawersji. Współczynnik korelacji dla całości skali $r=.179$ ($p>.05$) świadczy o potwierdzeniu się hipotezy zakładającej, że jednostki o osobowości kreatywnej mają tendencję do zdecydowanego włączenia się w nowe stadium życia, zdominowane karierą zawodową. Silniejsze niż dla całości skali SGK są zależności ekstrawersji z wymiarami gotowości, jakimi są Determinacja ($r=.271$, $p>.01$) oraz Zaangażowanie ($r=.266$, $p>.01$). Wyższe interkorelacje tych dwóch wymiarów oraz Ekstrawersji świadczą o tym, że osobowość ekstrawertyczna jako wyznacznik optymizmu i pozytywnych postaw wobec pracy i wszelkich innych aktywności sprzyja większemu zaangażowaniu się i silniejszej determinacji jednostek w przechodzeniu do kolejnego stadium życia. Wbrew oczekiwaniom wymiar ekstrawersji jest nieistotnie skorelowany z wymiarem gotowości, jakim jest Poświęcenie.

Czynnik Otwartości z kolei jest pozytywnie skorelowany z SGK jako całością ($r=.164$, $p>.05$) oraz z wymiarem Poświęcenie ($r=.150$, $p>.05$). Istotną statystycznie współzależność Poświęcenia i Otwartości można zinterpretować jako dowód na to, iż osoby otwarte na angażowanie się w głębsze i szersze doświadczanie różnych aspektów życia są nie tylko bardziej ogólnie gotowe na zaangażo-

Tabela 3

Macierz korelacji SGK i Czynników Wielkiej Piątki ($N=157$)

Zmienna zależna	SOK Całość	SDK Poświęcenie	SGK Determinacja	SGK Zaangażowanie
Neurotyczność	-.170* .033	-.146 .067	-.133 .097	-.068 .398
Sumiennosc	.288** .000	.099 .216	.453** .000	.186* .020
Ugodowosc	-.034 .669	-.080 .319	.043 .589	.054 .500
Otwartosc	.164* .040	.159* .046	.105 .191	.097 .225
Ekstrawersja	.179* .025	.034 .676	.271** .001	.266** .001

* $p>.05$; ** $p>.01$

wanie się w realizację swojego zadania rozwojowego, jakim jest przejście z edukacji zawodowej na rynek pracy, ale również wykazują silniejszą tendencję do poświęcenia się temu celowi w znaczeniu gotowości poniesienia kosztów dyskontynuacji dotychczasowego modelu życia.

Jeśli chodzi o wymiar Neurotyczności to jest on skorelowany negatywnie jedynie ze skalą SGK jako całością ($r = .170, p > .05$). Trzy pozostałe wymiary SGK, czyli Poświęcenie, Zaangażowanie i Determinacja są zgodnie z oczekiwaniami również skorelowane negatywnie z Neurotycznością, ale wielkości współczynników nie są statystycznie istotne. Związek Neurotyczności i globalnej gotowości do kariery świadczy o tym, iż lęk i negatywna afektywność wzbudza pesymizm życiowy, depresję i przez stymulowanie zachowań ukierunkowanych na bezpieczeństwo hamuje gotowość do realizacji następnych zadań rozwojowych jednostki. Innymi słowy, niestabilny poziom afektywności związany z Neurotycznością zwiększa niepewność w działaniach planowych i w planowaniu działań (Beal i in., 2013; Janeiro, 2010).

Zgodnie z oczekiwaniami nie uzyskano statystycznie istotnych zależności między wymiarem Ugodowości a skalą SGK jako całością i jej trzema podskalami: Poświęceniem, Zaangażowaniem, Determinacją. Wynik ten można wytłumaczyć tym, że Ugodowość jako orientacja osobowości na kolektywizm i korelat dobrej woli oraz kooperacyjności w działaniach (ACT, 2007) ma niewiele wspólnego z chęcią i gotowością jednostki do zaangażowania się w działania związane z karierą zawodową.

BADANIE 4: GOTOWOŚĆ DO KARIERY A POCZUCIE KONTROLI, NADZIEJA, DECYZYJNOŚĆ KARIERY, PROAKTYWNOŚĆ, SAMOSKUTECZNOŚĆ, PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU

Cel badań

W badaniu 4. sprawdzono korelacje między gotowością do kariery a innymi zewnętrznymi kryteriami, takimi jak poczucie kontroli nad otoczeniem, nadzieja (optymizm) na bieg zdarzeń zgodny z oczekiwaniami, decyzyjnością kariery, proaktywnością, poczuciem skuteczności własnej oraz przywiązaniem do zawodu. Przyjęto hipotezy, iż wyniki na skali Gotowości do Kariery powinny być skorelowane dodatnio z poczuciem kontroli nad otoczeniem, nadzieją na bieg zdarzeń zgodny z oczekiwaniami, decyzyjnością kariery, proaktywnością, poczuciem skuteczności własnej w karierze oraz normatywnym, afektywnym i kontynuacyjnym przywiązaniem do zawodu. Na podstawie wcześniejszych badań (Park, 2015) przyjęto hipotezę, iż wysokim wynikiem na skali Gotowości do Kariery (SGK) towarzyszyć będą wysokie wyniki na skali poczucia kontroli nad środowiskiem. Drugą przyjętą hipotezą jest założenie, iż wysokim wynikiem na skali Gotowości do Kariery (SGK) towarzyszyć będą wysokie wyniki na skali nadziei. Jak wynika z badań osoby optymistycznie zorientowane na sukces i rozwój widzą świat bardziej przez pryzmat możliwości niż barier (Grant i Ashfort, 2008; Parker, Bindl i Strauss, 2010; Saaka

i Gati, 2007). Trzecia hipoteza przyjęta w tym badaniu zakłada, iż wysokim wynikiem na skali Gotowości do Kariery (SGK) towarzyszyć będą wysokie wyniki na skali decyzyjności kariery. Wcześniejsze badania dowodzą, iż bezdecyzyjność kariery jest głównym czynnikiem motywacyjnym hamującym rozwój i podejmowanie zadań życiowych i rozwojowych związanych z karierą (Saaka i Gati, 2007). Czwarta hipoteza zakłada, iż wysokim wynikiem na skali Gotowości do Kariery (SGK) towarzyszyć będą wysokie wyniki na skali proaktywności. Jak wskazują badania, proaktywność czyli skłonność do i kompetencja do uprzedzającego realizowania celów, będąca korelatem ekstrawertyczności (Grant i Ashfort, 2008; Parker, Bindl i Strauss, 2010), sprzyja zaangażowaniu w rozwój osobisty, w karierę zawodową oraz w rozwiązywanie problemów życiowych. Hipoteza piąta zakłada, iż wysokim wynikiem na skali Gotowości do Kariery (SGK) towarzyszyć będą wysokie wyniki na skali skuteczności własnej. Badania prowadzone w tym zakresie (Hsieh i Huang, 2014) dostarczają dowodów na to, iż zaufanie do siebie i poczucie skuteczności pozytywnie oddziałują na podejmowanie decyzji i podejmowanie działań prorozwojowych. Hipoteza szósta i ostatnia zakłada, iż wysokim wynikiem na skali Gotowości do Kariery (SGK) towarzyszyć będą wysokie wyniki na skali przywiązania do zawodu. Uzasadnieniem dla tej hipotezy może być to, że jednym z głównych wyznaczników gotowości do zmagania się z zadaniami rozwojowymi jest ekstrawersja (ACT, 2007), której ukrytym konstruktem osobowościowym jest właśnie przywiązanie do zawodu. Na tej podstawie uzasadnione jest przypuszczenie o istnieniu związku korelacyjnego między konstruktem gotowości do kariery a konstruktem przywiązania do zawodu.

Narzędzia

Oprócz 15. pozycyjnej Skali Gotowości do Kariery wykorzystano następujące instrumenty. Do pomiaru poczucia kontroli nad otoczeniem wykorzystano siedmiopozycyjną Skalę Panowania (*Mastery Scale*) skonstruowaną przez Pearlin, Lieberman, Menaughan oraz Mullan (1981). Skala panowania jest odpowiednikiem poczucia kontroli i zawiera takie pozycje, jak: *Mam niewielką kontrolę nad tym, co mi się w życiu wydarza*. „Panowanie” jest definiowane jako stopień poczucia kontroli nad wydarzeniami życiowymi. Panowanie jako poczucie kontroli jest jednym z trzech zasobów personalnych chroniących jednostkę przed szkodliwymi konsekwencjami stresu psychospołecznego (Pearlin i Schooler, 1978). Dwoma pozostałymi są niska auto-dezintegracja (*self-desintegration*) oraz wysoka samoocena, będące zmiennymi osobowościowymi zabezpieczającymi organizm przed emocjonalnym wyczerpaniem w warunkach stałego oddziaływania negatywnych zdarzeń. Owe trzy zasoby podtrzymują aktywność jednostek w obliczu napięć wyłaniających się z wyczerpujących uwarunkowań środowiskowych, takich jak praca, kariera czy finanse. Panowanie nad środowiskiem może mieć wpływ na rozwój jednostek, gdyż jest to zmienna pośrednicząca między kryzysami i stresorami

życia a aktualnie odczuwanym stresem. Każda z siedmiu pozycji skali oceniana jest czterostopniowej skali. Polska wersja skali ma rzetelność mierzną *alfa* Cronbacha na poziomie .901.

Do pomiaru nadziei na bieg zdarzeń związanych z karierą zastosowano własnej konstrukcji Jednopozycyjną Skalę Nadziei (JSN). W badaniu jednopozycyjną Skalą Nadziei osoby badane miały wskazać na ile zgadzają się z następującym pytaniem: *Jesteś pewien, że spełnią się Twoje życzenia/marzenia związane z zawodem i karierą zawodową?* Odpowiedzi udzielane przez badanych zaznaczane były na pięciostopniowej skali: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam oraz 5 – zdecydowanie się zgadzam.

Do badania bezdecyzyjności kariery zastosowano 24-pozycyjną Skalę Decyzyjności Kariery konstrukcji A.Bańki (2007, 2014b). Skala ta wskazuje kryteria, jakimi kierują się młodzi Polacy kończący studia i odkładający na później plany rozpoczęcia swojej kariery zawodowej. Badania walidacyjne wykazały istnienie pięciu latentnych typów bezdecyzyjności rozwojowej związanej z prokrastynacją decyzji odnośnie do tranzycji rozwojowej z edukacji zawodowej do pracy. Pierwszy typ tworzy Bezdecyzyjność Uogólniona, reprezentująca samoświadomość typu „Kim jestem?” (7 pozycji). Przykładowa pozycja wchodząca w skład tej skali to: *Podjęcie decyzji w sprawie kariery zdaje się nie być dla mnie łatwe, bo wiem kiedy w przeszłości popełniłem(am) błąd, zawsze wiązało to się z dużymi problemami*. Drugi typ tworzy Bezdecyzyjność Informacyjna wyznaczająca świadomość „Kim chciał(a)bym być?” (7 pozycji). Przykładowa pozycja brzmi: *Potrzebuję więcej informacji o programach edukacyjnych, które mogłyby mi pomóc w projektowaniu swojej kariery*. Trzeci typ tworzy czynnik Bezdecyzyjność Emocjonalna odzwierciedlająca zakres niepewności i lęków odnoszących się do pytania „Kim mógłbym/mogłabym być?” (4 pozycje). Przykładowa pozycja dla tego czynnika to: *Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery powstrzymuje mnie obawa, że nietrafna decyzja może zamknąć mi inne możliwości kariery na zawsze*. Czwarty typ to Bezdecyzyjność Krystalizacyjna wyznaczająca świadomość typu „Kim powinienem/powinnam być?” Tworzą go 3 pozycje, takie jak: *Przed rozpoczęciem kariery potrzebuję jeszcze odpowiedzieć sobie na pytanie, Jakie są moje osobiste wartości?* Piąty typ to Bezdecyzyjność Działaniu Autonomicznym wyznaczająca świadomość typu „Kim już się stałem(a)?” Czynnik ten zawiera 3 pozycje, takie jak: *Przed wstąpieniem na konkretny obszar kariery, będę wciąż potrzebować porad innych osób (np. pracujących w danym lub podobnym zawodzie)*. Wartość współczynnika rzetelności *alfa*-Cronbacha dla skali wynosi .920. Współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha pięciu podskal okazały się wysokie i wynoszą odpowiednio: Bezdecyzyjności Zglobalizowanej .875, Bezdecyzyjności Informacyjnej .876, Bezdecyzyjności Emocjonalnej .850, Bezdecyzyjności Skryzalizowanej .883 oraz Bezdecyzyjności w Działaniu Autonomicznym .631. Każda z pozycji oceniana jest na 7 stopniowej skali Likerta.

Do pomiaru proaktywności wykorzystano własnej konstrukcji 19. pozycyjną Skalę Proaktywności Ogólnej (SPO). Podstawowym założeniem, na którym opiera się konstruowania skala jest to, że proaktywność jest zmienną osobowościową związaną w pewnym stopniu z różnicami indywidualnymi. Skala opiera się również na założeniu, iż zachowania proaktywne są w większym stopniu determinowane specyficznymi warunkami środowiskowymi i podlegają zmianie w zależności od okoliczności i uwarunkowań kontekstualnych. Pomiar proaktywności polega na inwentaryzacji i szacowaniu zachowań proaktywnych w poszczególnych domenach aktywności jednostki. Analiza rzetelności Skali Decyzyjności Kariery zawierającej 19 pytań wynosi .896. Na strukturę 19. pozycyjnej SPO składają się trzy czynniki. Czynniki te otrzymały odpowiednio następujące nazwy: 1 – Proaktywność Uogólniona (PU), 2 – Proaktywność Społeczna w Budowaniu Sieci Wsparcia (PSSW), 3 – Proaktywność Poznawcza-Informacyjna (PPI). Korelacje między czynnikami są umiarkowanie pozytywne na poziomie $p < .01$ (dwustronnie) a jedna korelacja jest nieistotna. Obliczone współczynniki *alfa* Cronbacha, które zamieszczono wskazują, że zarówno cała SPO (*alfa* Cronbacha = .896), jak i poszczególne pozycje charakteryzują się akceptowanymi poziomami rzetelności. W skład pierwszego czynnika wchodzi 11 pozycji takich jak: *Wciąż poszukuję nowych sposobów na zwiększenie szans swojego rozwoju*. W skład drugiego czynnika wchodzi 9 pozycji takich jak: *Staram się odwiedzać ludzi, którzy są w stanie pomóc mi urządzić się w życiu*. W skład trzeciego czynnika wchodzi 9 pozycji takich jak: *Staram się śledzić media informujące o przyszłościowych trendach i poszukiwanych ludziach*. Skala SPO wyjaśnia 56% wariancji wyników. Wynik RMSEA dla 19. Pozycyjnej SPO wyniósł .065 i świadczy to tym, że poziom dopuszczalny dla modelu dobrze dopasowanego. Indeks dopasowania GFI wyniósł .882 a AGFI .850, co wskazuje na zadawalające dopasowanie modelu do populacji.

Do pomiaru skuteczności własnej wykorzystano Skalę Samoskuteczności w Karierze (SSK) (Bańka, 2013). Samoskuteczność w karierze polega na ocenie przez jednostkę zaufania do posiadanych zdolności, organizowania i egzekwowania określonego kierunku aktywności zawodowej. SSK zawiera 19 itemów składających się na trzy podskale: 1) Poczucie Mocy Konkurencyjnej (*Sens of Competitiveness Power*), gdzie pozycje wyrażają przekonania odnoszące się do zaufania odnośnie do posiadanych kompetencji zawodowych w konkurencyjnym na rynku pracy; 2) Poczucie Kompetencji w Zarządzaniu Karierą (*Sens of Competence in Career Management*); 3) Poczucie Zatrudnialności (*Sens of Employability*) – przekonanie o wysokiej wartości rynkowej posiadanych kompetencji. Itemy tego czynnika wyrażają przekonania o posiadaniu kompetencji społecznych wykorzystywanych w kontaktach interpersonalnych w różnych środowiskach społecznych, organizacyjnych i kulturowych, decydujących o zdolności zatrudnieniowej.

Do pomiaru przywiązania do zawodu wykorzystano 18 pozycyjną Skalę Przywiązania do Zawodu (SPZ) (Hauziński i Bańka, 2013), której konstrukcja nawiązuje do J.P. Meyer i N.J. Allen (1991; Meyer, Allen i Smith 1993) trójkomponentowego modelu przywiązania. Skala ta jest predyktorem kierunków poszukiwania pola kariery i pola zatrudnienia) zarówno przez osoby przygotowujące się do kariery zawodowej (uczniowie, studenci), jak i osoby już zaangażowane w karierę zawodową. Pozycje mają wydźwięk uniwersalny, jak np. *Nie identyfikuję się z zawodem, który wykonuję/studiuje*, i odzwierciedlają dopasowanie ogólne dopasowanie do środowiska pracy w długiej perspektywie czasu (*Gdybym teraz zmienił/a zawód/kierunek studiów zbyt wiele w moim życiu uległoby zakłóceniu*). Instrukcja wymaga od osób badanych wyrażenia na siedmiostopniowej skali Likerta swoich ocen pod względem treściowej zgodności pozycji ze studiowanym zawodem. Wysoki wynik na skali SPZ stanowi miarę krystalizacji preferencji zawodowych w rozumieniu Hollanda (1985), a więc w pewnym sensie miarę dojrzałości do zawodu (*vocational maturity*). Współczynnik alfa Cronbacha dla całości skali SPZ wynosi .788. W badaniach tych wykorzystano czteroczynnikową odmianę SPZ, dla której wartość współczynnika dopasowania RMSA jest na poziomie .085 (Hauziński i Bańka, 2013).

Osoby badane i procedura

W badaniach uczestniczyło $N=157$ studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 22 lata. Wśród badanych 79% to kobiety i 21% to mężczyźni.

WYNIKI I DYSKUSJA

Wyniki badania czwartego odnoszące się do miar związku liniowego między gotowością do kariery (SGK) a poczuciem kontroli, nadzieją, decyzywnością kariery, proaktywnością, samoskutecznością oraz przywiązaniem do zawodu wykazały zróżnicowane zależności istotne statystycznie z wyjątkiem ostatniego konstruktów. Dane interkorelacji między SGK a wymienionymi zmiennymi zbiorczo przedstawia Tabela 4.

Jeśli chodzi o korelację między SGK a poczuciem kontroli to hipoteza pierwsza sprawdziła się jedynie częściowo. Przede wszystkim nie uzyskano jak oczekiwano statystycznie istotnej zależności między Skalą Panowania a całością SGK. Zgodnie z oczekiwaniami uzyskano jedynie istotną statystycznie korelację w podskali Determinacja ($r=.275, p>.01$). Uzyskana wysoka statystycznie współzależność między poczuciem kontroli nad otoczeniem a SGK na wymiarze Determinacja w Rozpoczęciu Kariery wyraźnie świadczy o tym, że poczucie kontroli sprzyja poczuciu motywacji do zdeterminowanego zaangażowania się w proces przejścia z edukacji zawodowej na rynek pracy.

Równie zdecydowanie pozytywnie przedstawia się zależność korelacyjna między jednopozycyjną Skalą Nadziei a Skalą SGK jako całością ($r=.279, p>.01$). Zarówno ten poziom zależności, jak i pozostałe korelacje między Skalą Nadziei a trzema podskalami SGK jest zgodny z oczekiwaniami. Świadczy to o tym, że nadzieja i optymizm są silnymi predyktorami gotowości do kariery.

Dość osobliwie z punktu widzenia hipotezy trzeciej wyglądają uzyskane korelacje między decyzywnością kariery a gotowością do kariery. Niezgodnie z oczekiwaniami wysokim wynikiem decyzywności Kariery nie towarzyszą wysokie wyniki gotowości do kariery. Choć korelacja $r=.132, p>.216$ między SGK i SDK potwierdza częściowo przyjętą hipotezę, to jednak jest ona słaba i zaświadcza jedynie o występowaniu zakładanego trendu. Zgodnie z oczekiwaniami zachodzi natomiast wysoka korelacja między podskala SDK zwaną Decyzywnością Uogólnioną a podskala SGK Zaangażowanie ($r=.225, p>.01$). Wynik ten oraz pozytywna korelacja SDK Uogólnionej z Determinacją świadczą o tym, iż uogólniona decyzywność, w przeciwieństwie do bezdecyzywności kariery, sprzyja determinacji motywacji do zaangażowania się w proces tranzyjacji z edukacji do pracy. Z kolei statystycznie istotna korelacja między Decyzywnością Informacyjną a podskala SGK Determinacja ($r=.260, p>.01$) świadczy o tym, iż dobre poinformowanie w sprawach rynku pracy wzmacnia motywację i determinację młodych ludzi do uzyskania statusu dorosłości przez podjęcie stałego pełnoetatowego zatrudnienia. Natomiast wysoka korelacja Decyzywności Uogólnionej z podskala SGK Zaangażowanie ($r=.162, p>.05$) sprzyja gotowości do podjęcia kariery na wymiarze Poświęcenie.

W odniesieniu do hipotezy czwartej mamy do czynienia ze stosunkową najlepszym potwierdzeniem przyjętych założeń. I tak proaktywność jako samoinicjowany wysiłek na rzecz doprowadzenia do pożądanego zmiany w otoczeniu i w wewnętrznych zasobach jednostki okazuje się być najsilniejszym predyktorem zarówno globalnej gotowości do kariery, jak i w poszczególnych jej wymiarach. Proaktywność ogólna mierzona Skalą Proaktywności Ogólnej (SPO) koreluje z gotowością do kariery mierzonej skalą SGK na poziomie $r=.342, p>.01$. Nieco zaskakującą rzeczą jest to, iż najwyższe współczynniki korelacji występują między podskala SPO Uogólnioną a SGK całością ($r=.399, p>.01$), SGK Zaangażowanie ($r=.220, p>.01$), SGK Determinacja ($r=.522, p>.01$) oraz SGK Poświęcenie ($r=.209, p>.01$). I choć osobliwość ta będzie wymagała szczegółowego zbadania, to już teraz generalnie można powiedzieć, iż proaktywność jest tym co czyni, że sprawy w sferze rozpoczęcia kariery stają się dla jednostki jak najbardziej realne.

Na koniec również ciekawie co w przypadku proaktywności przedstawiają się wyniki odnośnie do skuteczności własnej. Ogólnie biorąc zgodnie z oczekiwaniami sformułowanymi w hipotezie szóstej poczucie skuteczności własnej mierzone Skalą Samoskuteczności w Karierze (SSK) koreluje pozytywnie zarówno z całością skali SGK ($r=.264, p>.01$), jak i trzema podskalami: Zaangażowa-

Tabela 4
Macierz korelacji SKK, MS, SN, SDK, SPO (N=152)

Zmienna zależna	SGK Całość	SGK Zaangażowanie	SGK Determinacja	SGK Poświęcenie
SSK Całość	.264** .001	.212** .009	.273** .001	.166* .040
SSK Moc konkurencyjna	.298** .000	.247** .002	.323** .000	.175* .031
SSK Kompetencje w zarządzaniu karierą	.233** .004	.201* .013	.210** .010	.160* .050
SSK Rynkowa wartość kompetencji	.100 .219	.053 .513	.109 .181	.069 .398
MS	-.139 .088	-.036 .662	-.257** .001	-.047 .569
SN	.279** .001	.207* .010	.286** .000	.182* .025
SDK Całość	.132 .216	.088 .288	-.057 .488	.053 .514
SDK Uogólniona	.114 .161	.225** .005	.168* .038	-.002 .977
SDK Informacyjna	-.124 .127	-.050 .544	-.260** .001	-.018 .823
SDK Emocjonalna	.007 .935	.016 .842	-.074 .365	.048 .558
SDK Rozwojowa	.080 .328	.063 .439	.058 .480	.065 .427
SDK Praktyczna	.152 .061	.113 .165	.050 .541	.162* .046
SPO Całość	.342** .000	.220** .006	.494** .000	.152 .062
SPO Uogólniona	.399** .000	.256** .001	.522** .000	.209** .010
SPO Społeczna	.197* .015	.085 .296	.313** .000	.084 .304
SPO Poznawcza	.080 .329	.133 .103	.175* .031	-.027 .746

* $p > .05$; ** $p > .01$

niem ($r = .212$, $p > .01$), Determinacją ($r = .273$, $p > .01$) i najslabiej z Poświęceniem ($r = .166$, $p > .05$). Wysokie współczynniki korelacji świadczą w tym przypadku o tym, że poczucie skuteczności własnej w karierze jest dobrym predyktorem gotowości do kariery jako jednej z miar osiągnięcia przez jednostkę statusu dorosłości.

PODSUMOWANIE

Uzyskane rezultaty analiz korelacyjnych między skalą SGK jako miarą dojrzałości do kariery a siedmioma miarami trafności kryterialnej w postaci NEO-FFI, skali poczucia kontroli MS, skali nadziei SN, Skali Decyzyjności w Karierze SDK, skali proaktywności SPO, skali poczucia skuteczności własnej SSK dowodzą, że skonstruowane narzędzie oprócz zadowalającej rzetelności charakteryzuje się również zadowalającą trafnością zewnętrzną.

Przedstawione w artykule wyniki badań w kontekście analiz teoretycznych świadczą o tym, że udało się skonstruować w miarę rzetelne i trafne narzędzie pomiaru gotowości do kariery. Gotowość polega na poczuciu kompetencji do rozpoczęcia kariery w wymiarze potrzebnego zaangażowania, poświęcenia oraz niezbędnej determinacji. Gotowość do kariery jest stanem świadomości realizacji zadania rozwojowego, jakim jest ostateczne, a więc bezpowrotne przejście z edukacji zawodowej do pracy. Tak rozumiana gotowość do kariery jest miarą osiągniętej dojrzałości (*maturity*) i jako taka jest skutkiem podążania za rytuałami przejść między stadiami życia, które wykształciły się i obowiązują przez generacje w społeczeństwach (Makstrom i in., 1998; Schanan i Longest, 2009).

Przedstawione badania nad skalą gotowości do kariery SGK przeprowadzone w trzech grupach studentów kończących studia skoncentrowane były, z jednej strony,

na konstrukcji i psychometrycznej weryfikacji odpowiedniego narzędzia pomiaru, a z drugiej strony na sprawdzeniu trafności kryterialnej stworzonej skali SGK w relacji do zmiennych osobowościowych, które wytypowano jako istotne predyktory gotowości do zmiany. Jeśli chodzi o konstrukcję narzędzia jakim skala SGK, to uzyskiwane w czterech przeprowadzanych badaniach walidacyjnych wyniki świadczą o tym, iż ta trzyczynnikowa skala wydaje się być narzędziem spójnym z przyjętymi założeniami teoretycznymi. Skonstruowana skala SGK jest narzędziem poprawnym psychometrycznie i obiecującym narzędziem do zastosowań praktycznych. SGK poddana weryfikacji w modelu zależności od sześciu osobowościowych kryteriów, tj. poczucia kontroli, nadziei, samoskuteczności, proaktywności, decyzyjności, oraz czynników Wielkiej Piątki okazuje się narzędziem, o którym można powiedzieć, iż jest zadowalająco trafne.

LITERATURA

- ACT, I. (2007). Impact of cognitive, psychosocial, and career factors on educational and workplace success. *Issues in College Success*. ACT, Inc. American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4, 496-502.
- Arnett, J.J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Bandura, A. (1979). Self-referent mechanisms in social learning theory. *American Psychologist*, 34, 5, 439-441.
- Bandura, A., Locke, E.A., (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1, 87-99.
- Bańka, A. (2005a). *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*. Poznań-Warszawa: Print-B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2005b). *Poczucie samoskuteczności w Karierze. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Poczucia Skuteczności w Karierze Międzynarodowej*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju kariery.
- Bańka, A. (2005c). *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne, konstrukcja oraz walidacja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju kariery.
- Bańka, A. (2005d.). *Otwartość na nowe doświadczenia życiowe a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na Kariere Międzynarodową*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju kariery.
- Bańka, A. (2006). Kapitał kariery 0150 uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Trska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A. (2008). Otwartość na nowe doświadczenia pracy i codzienności a procesy integracji osobowości. W: R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia* (s. 63-92). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Bańka, A. (2009a). Proaktywność – inencjonalne konstruowanie przyszłości i uprzedzające osiąganie celów personalnych poprzez doświadczanie codzienności. W: H. Wrona-Polańska, W. Czerniawska, L. Wrona (red.), *Szkice o ludzkim poznawaniu i odczuwaniu*. Kraków: Uniwersytet Pedagogiczny.
- Bańka, A. (2009b). Tożsamość jednostki w obliczu wyborów. Między przystosowaniem a ucieczką od rzeczywistości. *Czasopismo Psychologiczne*, 15, 2, 333-360.
- Bańka, A. (2010). 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. (2012). Przedsiębiorczość w okresie adolescencji i wczesnej dorosłości. O formowaniu się tożsamości nowego typu. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne*. Warszawa: Difin.
- Bańka, A. (2013). Zaufanie do siebie w procesie konsolidacji statusu dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Samoskuteczności w Karierze. *Czasopismo Psychologiczne*, 19, 2, 281-301. DOI: 10.14691/ CPPJ.19.2.281
- Bańka, A. (2014a). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze. *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 1, 149-164. DOI: 10.14691/ CPPJ.20.1.149
- Bańka, A. (2014b). Bezdecyzyjność kariery jako psychospołeczny wzór tranzycji do dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Decyzyjności Kariery. *Czasopismo Psychologiczne*, 20, 2, 237-246. DOI: 10.14691/ CPPJ.20.2.305
- Bańka, A. (2015). Intencjonalne konstruowanie przyszłości i wyprzedzające realizowanie celów: walidacja Skali Proaktywności Ogólnej. *Czasopismo Psychologiczne*, 21, 1, 97-115. DOI: 10.14691/ CPPJ.21.1.97
- Beal, D.J., Ghandour, L. (2011). Stability, change, and the stability of change in daily workplace affect. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4 526-546. 10.1002/job.713
- Brown, D.J., Cober, R.T., Kane, K., Levy, P.E., Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 3, 717-726.
- Brusoski G.C., Golin, A.K., Gallagher, R.P., Moore, M. (1993). Career group effects on career indecision, career maturity, and locus of control of undergraduate clients. *Journal of Career Development January 1, 2003*, 29, 277-290. 10.1177/106907279300100308
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (1992). *Manual of the Revised NEO Personality Inventory. Psychological assessment resources*. Odessa, FL.
- Côté S., Saks A.M., Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233-252. 10.1016/j.jvb.2005.08.001
- Crites, J.O., Savickas, M.L. (1996). Revision of the career maturity inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 131-138. 10.1177/106907279600400202
- Emmerling, R.J., Cherniss, C. (2003). Emotional intelligence and the career choice process. *Journal Car. Assessment*, 11, 153-167. 10.1177/1069072703011002003
- Fay, D., Frese, M. (2000). Self-starting behavior at work: toward a theory of personal initiative, W: J. Heckhausen

- (red.), *Motivational psychology of human development: Developing motivation and motivating development* (s. 307-337). Amsterdam: Elsevier.
- Flynn, F.J. (2005). Having an open mind: The impact of openness to experience on interracial attitudes and impression formation. *Journal Of Personality & Social Psychology*, 88, 5, 816-826. doi:10.1037/0022-3514.88.5.816
- Frese, M., Fay, D. (2001). Personal initiative: an active performance concept for work in the 21st century. *Research on Organizational Behavior*, 23, 133-187. 10.1016/S0191-3085(01)23005-6
- George, J.M., Jing, Z. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An International Approach. *Journal Of Applied Psychology*, 86, 3, 513-524.
- Glavin, K. (2015). Measuring and assessing career maturity and adaptability. W: P.J. Hartung, M.L. Savickas, W.B. Walsh, P.J. Hartung, M.L. Savickas, W.B. Walsh (red.), *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications* (s. 183-192). Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/14439-014
- Gottfredson, G.D., Jones, E.M., Holland, J.L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 4, 518-524.
- Goździewicz, A. (2006). Badania i ocena trafności Skali Otwartości na Kariere Międzynarodową. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 12, 1, 125-134.
- Grant A.M., Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research of Organizational Behavior*, 28, 3-34. 10.1016/j.riob.2008.04.002
- Greene, K.M., Staff, J. (2012). Teenage employment and career readiness. W: K. Hynes, B.J. Hirsch, K. Hynes, B.J. Hirsch (red.), *Career programming: Linking youth to the world of work* (s. 23-31). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Halpin, G., Ralph, J. (1990). The adult career concerns inventory: Validity and reliability. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development (American Counseling Association)*, 22, 4, 196-203.
- Hartung, P.J. (2011). Barrier or benefit? Emotion in life-career design. *Journal Car. Assessment*, 19, 296-305. 10.1177/1069072710395536
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i własności psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ), *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 19, 2, 327-343. DOI: 10.14691/CPJP.19.2.327
- Hirschi, A., Läge, D. (2007). Holland's secondary constructs of vocational interests and career choice readiness of secondary students: Measures for related but different constructs. *Journal of Individual Differences*, 28, 4, 205-218.
- Hirschi, A., Lee B., Porfeli E. J., Vondracek F.W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 31-40. 10.1016/j.jvb.2013.02.003
- Hirschi A., Freund P.A. (2014). Career engagement: investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *Career Development Quarterly*, 62, 520.10.1002/j.21610045.2014.00066.x
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Hsieh, H.H., Huang, J.T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 62, 29-43. 10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x
- Janeiro I. N. (2010). Motivational dynamics in the development of career attitudes among adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 170-177.
- Johnson, R.P., Riker, H.C. (1981). Retirement maturity: A valuable concept for preretirement counselors. *Personnel And Guidance Journal*, 59, 5, 291-95.
- Kapes, J.T., Martinez, L. (1998). *Career assessment: Recently developed instruments useful for school-to-work programs*. online: <http://www.eric.ed.gov/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED427208>
- Kim, K., Oh, S. (2013). Effects of social constraints on career maturity: The mediating effect of the time perspective. *Asia Pacific Education Review*, 14, 2, 221-229.
- Lee, S., Lee, H., Song, H., Kim, S. (2015). The relationship between attachment and career maturity: The mediating role of self-efficacy. *International Social Work*, 58, 1, 153-164.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 1, 36-49.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: a test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 4.
- Lent, R.W., Brown, S.D. (2003). Relation of Contextual Supports and Barriers to Choice Behavior in Cognitive Models. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4.
- Liberman, N., Idson, L.C., Camacho, C.J., Higgins, E.T. (1999). Promotion and Prevention Choices Between Stability and Change. *Journal of Personality & Social Psychology*, 77, 6, 1135-1145.
- Lin, S.H., Lu, W.C., Chen, M.Y., Chen, L.H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Psychology*, 33, 600-609. 10.1007/s12144-014-9231-8
- Liu, Y., Peng, K., Wong, C. (2014). Career maturity and job attainment: The moderating roles of emotional intelligence and social vocational interest. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14, 3, 293-307.
- Lombardi, A., Seburn, M., Conley, D. (2011). Development and initial validation of a measure of academic behaviors associated with college and career readiness. *Journal of Career Assessment*, 19, 4, 375-391. doi:10.1177/1069072711409345
- Luzzo, D., Pierce, G. (1996/2015). Effects of DISCOVER on the career maturity of middle school students. *Career Development Quarterly* [serial online], 45, 2, 170-172. Available from: Business Source Complete, Ipswich, MA. Accessed December 26, 2015.
- Mańdrycki, T. (2002). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Markstrom, C.A., Berman, R.C., Sabino, V.M., Turner, B. (1998). The ego virtue of fidelity's a psychosocial rite of passage in the transition from adolescence to adulthood. *Child and Youth Care Forum*, 27, 5, 337-341.
- McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experiential Openness. *Psychological Bulletin*, 120, 3, 323-337.

- McMurrer, J., Frizzell, M., Center on Education, P. (2013). *Career readiness assessments across States: A summary of survey findings*. Center On Education Policy,
- 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.
- Mikulincer, M., Arad, D. (1999). Attachment working models and cognitive openness in close relationships: A test of chronic and temporary accessibility effects. *Journal of Personality & Social Psychology*, 77, 4, 710-725.
- Osipow, S.H. (1986). Theories of Career Development. A Comparison of the Theories. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Park, I. (2015). The Role of Affect Spin in the Relationships between Proactive Personality, Career Indecision, and Career Maturity. *Frontiers in Psychology*, 61, 754. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01754
- Parker, S.K., Bindl, U.K., Strauss, K. (2010). Making things happen: a model of proactive motivation. *Journal Management*, 36, 827-856. 10.1177/0149206310363732
- Pearlin, L., Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 219, 2-21.
- Pearlin, L., Lieberman, M., Menaughan, E., Mullan, J. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 337-356.
- Pervin, L.A., John, O.P. (2002). *Osobowość: teoria i badania*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Prenda, K.M., Lachman, M.E. (2001). Planning for the future: A life management strategy for increasing control and life satisfaction in adulthood. *Psychology and Aging*, 16, 2, 206-216. doi:10.1037/0882-7974.16.2.206
- Robitschek, C.(2003). Validity of personal growth initiative scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4, 496-502.
- Sagiv, L., Schwartz, S.H. (1998). Determinants of readiness for out-group social contact: Dominance relations and minority group motivations. *International Journal of Psychology*, 33, 5, 313-324.
- Saka N., Gati I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal Vocational Behavior*, 71, 340-358. 10.1016/j.jvb.2007.08.003
- Savickas, M. (1990/2015). *Developing career choice readiness*. [serial online]. March 1, 1990; Available from: ERIC, Ipswich, MA. Dostęp 20 grudnia, 2015.
- Savickas, M.L., Briddick, W.C., Watkins, C.E. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10, 24-49. 10.1177/1069072702010001002
- Savickas, M.L., Porfeli, E.J. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19, 4, 355-374.
- Schanan, M.J., Longest, K.C. (2009). Thinking about the transition to adulthood. From grand narratives to useful theories. W: W.I. Schoon., R.K. Silbereisen (red.), *Transition from school to work. Globalization, and patterns of diversity* (s. 30-41). Cambridge: University Press.
- Super D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice development: Applying contemporary theories to practice* (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E. (1972). Vocational development theory: Persons, positions, and processes. W: J.M. Whiteley, A. Resnikoff (red.), *Perspectives on vocational development*. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.
- Super, D.E. (1974). *Measuring vocational maturity for counseling and evaluation*. Washington, DC: National Vocational Guidance Association.
- Super, D.E. (1984). Career and life development. W: D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and development*. San Francisco: JosseyBass.
- Super, D.E., Zerkowitz, R.S., Thompson, A.S. (1975). *Career development inventory, adult form 1*. New York: Columbia University.
- Vaidya, J.G., Gray, E.K., Haig, J., Watson, D. (2002). On the temporal stability of personality: Evidence for differential stability and the role of life experiences. *Journal of Personality & Social Psychology*, 83, 6, 1469-1484.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R., Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 85, 4, 491-503.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Polska adaptacja podręcznika do Inwentarza osobowości NEO – FFI Costy i McCrae*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.