

# Wstępna charakterystyka psychometryczna polskiej wersji skal do diagnozy postaw wobec kariery proteuszowej i kariery bez granic

Elżbieta Turska\*

Uniwersytet Śląski, Katowice

Marta Stasiła-Sieradzka

Uniwersytet Śląski, Katowice

## INITIAL CHARACTERISTICS OF THE SCALES FOR DIAGNOSIS PROTEAN AND BOUNDARYLESS CAREER ATTITUDES

The purpose of this article is to present the results in the initial adaptation of scale attitudes towards Protean and Boundaryless Career Attitudes (Briscoe, Hall, DeMuth, 2006) in Polish conditions. Conceptualization of distinguished models was based on the theory of Briscoe and Hall (1999; 2006). The adapted tool includes attitudes towards Protean Career which consists of two lower scales: Self-Directed Career Management Scale and Values Driven Scale and the ones towards Boundaryless Career Model created by Boundaryless Mindset Scale and Organizational Mobility Preference Scale. In confirmatory factor analysis the existence of the four-factor model was confirmed ( $N=451$  respondents). The reliability and accuracy of all four scales was verified.

**Key words:** Protean Career; Boundaryless Career Model; values in career; self-directed career management; psychological mobility; organizational mobility

### WPROWADZENIE

Czasom, w których żyjemy towarzyszą głębokie przemiany społeczne i strukturalne w wymiarze globalnym, silnie determinujące wszystkie sfery życia człowieka i podejmowane przez niego działania. Jednym z obszarów, który uległ diametralnej zmianie stał się obszar zawodowej aktywności. Sytuacja transformacji wymusiła konieczność dostosowywania karier zawodowych wszystkich uczestników rynku pracy do nowych wymogów i oczekiwań organizacji, których głównym kontekstem funkcjonowania stała się permanentna zmiana, nieprzewidywalność, chaos (Beck, 2002; Guichard i Huteau 2005; Turska 2006). W efekcie od członków tych organizacji oczekuje się elastyczności, mobilności, otwartości, adaptacji do szybko zmieniającego się otoczenia.

Warunki, w jakich funkcjonują współczesne organizacje znacznie zmieniły zarówno wymagania stawiane przed jednostką, jak również spowodowały zmianę sposobów realizowania zawodowej kariery (Stasiła-Sieradzka i Turska, 2010; Turska, 2014). Ponieważ obecnie coraz mniej prawdopodobna staje się praca i zatrudnienie w tej samej organizacji przez cały okres aktywności

zawodowej, to pracownik zmuszony jest coraz częściej w swojej karierze zawodowej wielokrotnie zmieniać pracę, dopasowywać się do nowych miejsc, form czy rodzajów zatrudnienia. Badacze problematyki kariery podkreślają, że współczesna kariera z modelu linearnego, realizowanego w ramach jednej organizacji, przekształca się w model „kariery bez granic” (*boundaryless careers*), wybiegającej poza ramy jednej organizacji czy jednego pracodawcy (por. Arthur, 1994; DeFillippi i Arthur, 1996; Briscoe i Hall, 1999; Hall, 2002; Briscoe i Hall, 2006; Bańka, 2006; Strykowska, 2012). Lipińska-Grobelny (2014) zwraca uwagę na zwiększającą się grupę tzw. pracowników portfolio realizujących wiele ról zawodowych czy też podejmujących pracę u więcej niż jednego pracodawcy. Taki sposób zawodowego funkcjonowania wydaje się szczególnie trudny dla starszych pracowników, których możliwości szybkiej adaptacji do niestabilnych warunków rynku pracy są zdecydowanie mniejsze, niż ludzi młodych.

Odejście w przeszłość modelu tradycyjnej kariery organizacyjnej zachęca do poszukiwania nowych modeli aktywności zawodowej jednostki. Jedną z interesujących propozycji w tym zakresie stanowi koncepcja Briscoe i Halla (2006) oparta na dwóch modelach aktywności zawodowej: na modelu kariery proteuszowej Halla (1996) i modelu kariery bez granic Arthura (1994). Kariera proteuszowa i kariera bez granic to dwie koncepcje, które

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Elżbieta Turska, Uniwersytet Śląski, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice. [elzbieta.turska@us.edu.pl](mailto:elzbieta.turska@us.edu.pl)

w ostatnich latach w znaczącym stopniu wpłynęły na sposób myślenia o współczesnej karierze.

W niniejszym artykule przedstawiono wyniki procesu wstępnej adaptacji skal do pomiaru postaw wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic Briscoe, Halla i DeMuth (2006).

#### KARIERA PROTEUSZOWA I KARIERA BEZ GRANIC – NOWE MODELE FUNKCJONOWANIA ZAWODOWEGO

Briscoe i Hall (Briscoe i Hall, 1999; Hall, 2002; Briscoe i Hall, 2006) twierdzą, że nowe sposoby funkcjonowania zawodowego powinny opierać się na założeniu, że na kierunek, potencjał i sukces we współczesnej karierze wpływa mobilność stanowiąca podstawowy wymiar kariery bez granic oraz cechy kariery określanej pojęciem proteuszowej (*protean careers*) (Hall, 1996; Mirvis i Hall, 1996; Hall, Briscoe i Kram, 1997; Hall, 2002; Hall, 2004; Hall i Chandler, 2005).

Kariera bez granic stanowi przeciwieństwo tradycyjnej kariery organizacyjnej – nie jest związana z jedną organizacją, brak w niej uporządkowanego ciągu określonych sekwencji, aktywności czy zadań, charakteryzuje ją zmienność, niestabilność, nieprzewidywalność (Arthur, 1994). Sullivan i Arthur (2006) wyróżniają w niej dwa wymiary:

1. Mobilność fizyczną (*physical mobility*) oznaczającą przekraczanie przez jednostkę określonych barier fizycznych (zmiany organizacji, zmiany pracodawcy, zmiany pracy itp.).
2. Mobilność psychologiczną (*psychological mobility*) oznaczającą zdolność jednostki do dokonywania zmian w karierze, otwartość na zmiany.

Zdaniem autorów oba rodzaje mobilności mogą przybierać wartości od niskich do wysokich, co prowadzi do możliwości wyróżnienia ze względu na minimalne i maksymalne nasilenie tej cechy, czterech następujących profili kariery:

1. Niska mobilność fizyczna i niska mobilność psychologiczna – profil charakterystyczny np. dla osób zadowolonych z dotychczasowego przebiegu własnej kariery i/lub z aktualnie zajmowanej pozycji zawodowej.
2. Niska mobilność fizyczna, wysoka mobilność psychologiczna – dotyczy np. osób otwartych na zmiany, które jednak z różnych przyczyn nie zmieniają pracodawcy.
3. Wysoka mobilność fizyczna, niska mobilność psychologiczna – model kariery charakterystyczny dla osób, które często zmieniają pracę, ale nie osiągają z tego powodu oczekiwanych psychologicznych korzyści.
4. Wysoka mobilność fizyczna, wysoka mobilność psychologiczna – profil charakterystyczny dla osób o wysokich kwalifikacjach, są to osoby, dla których nie jest ważne miejsce zamieszkania, lecz własne aspiracje i styl życia.

Drugi typ kariery przedstawiany przez badaczy jako nowy model zawodowego funkcjonowania to kariera pro-

teuszowa (Hall, 1996; Hall, Briscoe i Kram, 1997; Hall i Moss, 1998; Mirvis i Hall, 1996). Jest ona definiowana z perspektywy indywidualnego aktora, co oznacza, że jest to kariera kształtowana przez jednostkę, a nie przez organizację, obejmuje jej całą przestrzeń życiową, osobiste, indywidualne cele i indywidualnie postrzegany sukces, niekoniecznie tożsamy z oznakami sukcesu obiektywnego, takimi jak: wynagrodzenie, stanowisko czy władza (Hall, 2002). Briscoe i Hall (2006) twierdzą, że dla osób realizujących model kariery proteuszowej charakterystyczne są dwa sposoby funkcjonowania: opieranie się w karierze na własnym systemie wartości (*values driven*) oraz zdolność kierowania własną karierą w sposób niezależny i wewnątrzsterowny (*self-directed*). Sposoby te, składające się na strukturę kariery proteuszowej mogą być w różnym stopniu (niskim – wysokim) ważne dla jednostki. Założenie to stało się podstawą wyróżnienia przez autorów następujących profili kariery:

1. Profil kariery zależnej (*Dependant career*) – charakterystyczny dla osób, które w karierze nie kierują się posiadanym systemem wartości (trudno im np. określić własne priorytety), ani nie zarządzają swoją karierą (może to robić za nich np. organizacja).
2. Profil kariery reaktywnej, biernej (*Reactive career*) – charakterystyczny dla osób posiadających umiejętność zarządzania swoją karierą, jednak słabe rozpoznanie własnych priorytetów nie gwarantuje im odniesienia sukcesu zawodowego.
3. Profil kariery sztywnej (*Rigid career*) – charakterystyczny dla osób, które w karierze kierują się własnymi wartościami i priorytetami, ale mają słabą zdolność zarządzania, co prowadzi do trudności w dostosowaniu realizowanej kariery do możliwości i wymagań rynku.
4. Profil kariery proteuszowej (*Protean career*) – prezentują go osoby kierujące się posiadanymi wartościami i priorytetami, a także zarządzające swoją karierą zarówno w obszarze wykonywania zadań zawodowych, jak i w obszarze ciągłego uczenia się.

Warto zwrócić uwagę, że pomimo, iż wszystkie cztery wyróżnione profile tworzą model kariery proteuszowej, to jednocześnie profil, w którym oba wymiary przyjmują poziom wysoki określony został przez autorów koncepcji pojęciem architekta kariery proteuszowej. Można sądzić, iż jest to profil w największym stopniu odpowiadający temu modelowi kariery.

Uwzględniając wybrane kombinacje wymiarów kariery bez granic i kariery proteuszowej Briscoe i Hall (2006) przedstawili kolejną typologię, na którą składa się osiem tzw. orientacji karierowych, które, ich zdaniem, z prawdopodobieństwem średnim lub wysokim występują w obecnej rzeczywistości (por. Tabela 1). Podstawę wyróżnienia tych orientacji stanowią dwa założenia. Po pierwsze, założenie, że kariera bez granic i kariera proteuszowa to dwa odrębne modele zawodowego funkcjonowania, co jednocześnie nie wyklucza, że cechy jednego modelu mogą współwystępować z cechami drugiego

modelu. Dla badaczy kariery oznacza to, że wyróżnione modele można analizować oddzielnie, jak również poszukiwać między nimi wzajemnych związków. Po drugie, wymiary kariery bez granic i wymiary kariery proteuszowej w indywidualnych karierach mogą przybierać niezależnie od siebie zarówno wartości wysokie jak i niskie. Twórcy zaproponowanych rodzajów orientacji zwracają uwagę na subiektywność swojej propozycji, przyznają, że ich wybór nie jest ostateczny i jedyny, może natomiast zachęcać do dalszych poszukiwań i prowadzić być może do uzyskania odmiennych rezultatów. Jednocześnie, ich zdaniem, nadmiar typów i zbytnia szczegółowość różnorodnych typologii, paradoksalnie zmniejszają dostępność empiryczną badania kariery.

#### PODSTAWOWE PSYCHOMETRYCZNE WŁASNOŚCI SKAL POSTAW WOBEC KARIERY PROTEUSZOWEJ I KARIERY BEZ GRANIC W BADANIACH BRISCOE, HALLA I DEMUTH

Jak podkreślają Briscoe, Hall i DeMuth (2006) koncepcja kariery proteuszowej i kariery bez granic pojawiała się w ostatnich latach dość często w związku ze zmianami, które nastąpiły w obszarze aktywności zawodowej współczesnego człowieka. Jednak prowadzone dotychczas dyskusje nie miały zakorzenienia w badaniach empirycznych z uwagi na brak rzetelnych narzędzi diagnostycznych. Zgodnie z założeniami autorów skonstruowanie skal pozwalających na badanie postaw wobec kariery proteuszowej i kariery bez granic może stać się ważnym krokiem na drodze do opisu całościowej kariery człowieka.

Korzystając z przeglądu literatury wygenerowano itemy, które zdaniem autorów w najpełniejszy sposób opisują omawiane konstrukty. Przeprowadzona przez badaczy eksploracyjna analiza czynnikowa wykazała, że strukturę zarówno skali postaw wobec kariery proteuszowej jak i wobec kariery bez granic tworzą dwa czynniki. Analiza została przeprowadzona metodą głównych składowych z rotacją Oblimin ( $N=398$ ).

Postawy wobec kariery proteuszowej (*protean career attitudes*) obejmują: samokierowanie karierą (*self-directed career management attitude*) oraz opieranie się w karierze na własnych wartościach (*values-driven career attitude*), na postawy wobec kariery bez granic (*boundaryless career attitudes*) składają się: mobilność psychologiczna (*boundaryless mindset*) i mobilność organizacyjna (*organizational mobility preference*). Ładunki czynnikowe twierdzeń dla grupy *self-directed career management attitude* przyjmowały wartości z przedziału .34 do .83, dla grupy *values-driven career attitude* od .26 do .71. W przypadku grupy twierdzeń *boundaryless career attitudes* ładunki czynnikowe przybierały następujące wartości: dla *boundaryless mindset* od .56 do .84 oraz dla *organizational mobility preference* od .43 do .74. Dla wszystkich podskal oszacowano rzetelność: dla *self-directed career*  $\alpha=.81$ , dla *self-directed career management*  $\alpha=.69$ , dla *boundaryless mindset*  $\alpha=.89$  i dla *organizational mobility preference*  $\alpha=.75$ . Dopasowanie modelu do danych sprawdzono z wykorzystaniem konfirmacyjnej analizy czynnikowej ( $N=298$ ). W jej wyniku dla założonego modelu czteroczynnikowego uzyskano następujące wartości współczynników:  $RMSEA=.08$  (stanowi ona granicę tzw. dobrego dopasowania) oraz  $CFI=.91$ ;  $IFI=.91$ ;  $NFI=.88$ .

Tabela 1  
Orientacje kariery według Briscoe i Halla (2006)

Lp	Profil, orientacja, archetyp kariery	Kariera proteuszowa		Kariera bez granic	
		Samokierowanie karierą	Ukierunkowanie na wartości w karierze	Mobilność psychologiczna	Mobilność fizyczna
1	Zagubiony lub Uwięziony (Lost Or Trapped)	niskie	niskie	niskie	niskie
2	Umocniony (Fortressed)	niskie	wysokie	niskie	niskie
3	Wędrowiec (Wandered)	niskie	niskie	niskie	wysokie
4	Idealista (Idealist)	niskie	wysokie	wysokie	niskie
5	Człowiek Organizacji (Organization Man/Woman)	wysokie	niskie	wysokie	niskie
6	Solidny Obywatel (Solid Citizen)	wysokie	wysokie	wysokie	niskie
7	Broń/dłoń (Hired Gun/Hired hand)	wysokie	niskie	wysokie	wysokie
8	Architekt Kariery Proteuszowej (Protean Career Architect)	wysokie	wysokie	wysokie	wysokie

Źródło: Briscoe i Hall (2006)

Trafność zewnętrzna narzędzia została sprawdzona w oparciu o następujące skale: Skalę proaktywności (*Proactive Personality Scale*, Seibert, Crant i Kraimer, 1999), Skalę autentyczności kariery skonstruowaną na potrzeby badania w oparciu o Skalę autentyczności psychologicznej (*Psychological Authenticity Scale*, Sheldon i in., 1997), skalę Otwartości na doświadczenie z modelu Wielkiej Piątki (Costa i McCrae, 2003) oraz 8 itemową Skalę orientacji na cel (*Goal Orientation Scale*, Button i in., 1996). Wszystkie uzyskane korelacje okazały się istotne i zgodne z przewidywaniami badaczy (Briscoe, Hall i DeMuth, 2006, s. 41-43).

### WSTĘPNA CHARAKTERYSTYKA PSYCHOMETRYCZNA SKAL POSTAW WOBEC KARIERY PROTEUSZOWEJ I KARIERY BEZ GRANIC W BADANIACH WŁASNYCH

Zgodnie z przedstawioną konceptualizacją kariery proteuszowej i kariery bez granic w procesie adaptacji narzędzi do warunków polskich przyjęto następujące założenia:

W odniesieniu do struktury narzędzi:

1. Kariera proteuszowa i kariera bez granic to dwa odrębne modele funkcjonowania zawodowego, które mogą być analizowane zarówno niezależnie od siebie, jak również stwarzają możliwość scharakteryzowania ogólnego sposobu realizowania zawodowej kariery przez jednostkę.
2. Na postawy wobec kariery proteuszowej (*protean career attitudes*) składają się dwie następujące podskale: samokierowanie karierą (*selfdirected career management attitude*) oraz opieranie się w karierze na własnych wartościach (*values-driven career attitude*), natomiast na postawy wobec kariery bez granic (*boundaryless career attitudes*) składa się mobilność psychologiczna (*boundaryless mindset*) oraz mobilność organizacyjna (*organizational mobility preference*).

W odniesieniu do formy narzędzi w przygotowanej do badań wersji starano się zapewnić równoważność obu technik (oryginalnej i adaptowanej) m.in. poprzez:

1. Zachowanie formy graficznej skal, liczby i kolejności twierdzeń: Skala postaw wobec kariery proteuszowej (*protean career attitudes*) składa się z 14 twierdzeń, z których 8 tworzy podskale: samokierowanie karierą (*selfdirected career management attitude*), natomiast 6 podskale: opieranie się w karierze na własnych wartościach (*values-driven career attitude*). Skala postaw wobec kariery bez granic (*boundaryless career attitudes*) utworzona została z 13 twierdzeń, z których 8 tworzy podskale: mobilność psychologiczna (*boundaryless mindset*) i 5 podskale: mobilność organizacyjna (*organizational mobility preference*).
2. Zachowanie twierdzącej formy zdań we wszystkich pozycjach narzędzia z oryginalnymi kategoriami odpowiedzi (od 5 – w bardzo dużym stopniu

do 1 – w ogóle lub w bardzo niewielkim stopniu). Im wyższy wynik, tym większe nasilenie postaw wobec kariery proteuszowej oraz wobec kariery bez granic. Wyniki podskali mobilności organizacyjnej w procesie analiz statystycznych wymagają odwrócenia.

3. Zachowanie oryginalnej instrukcji.

### TŁUMACZENIE NARZĘDZIA

W procesie wstępnej adaptacji skal do polskich warunków kulturowych zastosowano metodę translacji wstecznej. Po uzyskaniu zgody autorów na wykorzystanie narzędzi do badań, dwóch filologów angielskich dokonało tłumaczenia pozycji kwestionariusza z języka angielskiego na język polski, następnie wersja ta została ponownie przetłumaczona przez dwóch innych profesjonalnych tłumaczy na język angielski (*back translation*). Wersję oryginalną i wersje powstałe w efekcie tłumaczenia odwrotnego przesłano do Briscoe. Wszystkie wskazane przez autora wątpliwości, rozbieżności i uwagi dokładnie przeanalizowano, dokonano odpowiednich korekt, a następnie jeszcze raz odesłano do autora obie wersje. Po uzyskaniu akceptacji i przeprowadzeniu ostatecznej korekty językowej zastosowano narzędzie w badaniach.

### OSOBY BADANE

Badania przeprowadzono na grupie 492 osób. Z uwagi na niekompletne dane w analizach statystycznych wykorzystano wyniki 451 badanych, średnia wieku  $M=35.03$ ;  $SD=9.52$ , najmłodsza osoba miała 21 lat, najstarsza 64. W badanej grupie przeważali mężczyźni stanowiąc 75,2% badanych, większość to osoby z wykształceniem wyższym (69%), pozostałe osoby posiadały wykształcenie średnie (31%). Wszystkie osoby w momencie prowadzenia badania pracowały, najczęściej były to następujące branże: usługi, w tym handel, produkcja, administracja oraz edukacja.

Wśród badanych byli kierownicy, specjaliści, właściciele firm oraz osoby zajmujące stanowiska wykonawcze. Badania prowadzono w miesiącach kwiecień – sierpień 2014 na terenie Górnego Śląska.

W przeprowadzonych analizach sprawdzono dopasowanie modelu do danych oraz zbadano właściwości psychometryczne narzędzia. Przedstawiamy wyniki konfirmacyjnej analizy czynnikowej, rzetelności skal oraz ich trafności teoretycznej.

### DOPASOWANIE MODELU DO DANYCH – WYNIKI ANALIZY KONFIRMACYJNEJ

Aby określić, czy weryfikowany model ma poparcie w danych empirycznych przeprowadzono konfirmacyjne analizy czynnikowe (Konarski, 2009). Oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA, porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI, wystandaryzo-



**Tabela 2**

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych skal (N=451)

Model	SB- $\chi^2$	$\chi^2/df$	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta \chi^2$
1 czynnikowy	3765.41*	11.62	.150	.68	.66	.140	2970.39*
2 czynnikowy	2271.97*	7.03	.120	.82	.79	.110	1476.95*
4 czynnikowy	795.02*	2.05	.058	.95	.93	.071	–

\* $p < .001$ ; SB- $\chi^2$  – Satorra-Bentler Scaled Chi-Square

wanego pierwiastka średniego kwadratu reszt sRMR oraz znormowanego indeksu dopasowania NFI (Scher-melleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003). Testowano modele ze skorelowanymi zmiennymi latentnymi, wykorzystując macierz kowariancji 27 pozycji próby 451 osób. Przeanalizowano trzy modele z czynnikami równorzędnymi. Najslabiej dopasowany do danych był model jedno-czynnikowy. Najlepiej dopasowanym do danych okazał się model czteroczynnikowy, gdzie wyróżnione czynniki odpowiadają czterem skalom: SK (samokierowanie ka-riera), OW (opieranie się w karierze na własnych warto-ściach), MP (mobilność psychologiczna), MO (mobilność organizacyjna).

W analizie zastosowano zarówno estymator ML (*Maximum Likelihood*), jak i RML (*Robust Maximum Like-lihood*). Wykorzystano tę statystykę, gdyż rozkład niektórych zmiennych odbiegał od rozkładu normalnego. Rezultaty analiz wskazały na zadowalające dopasowa-nie modelu czteroczynnikowego do danych – wartości CFI i NFI uzyskały tu wartość powyżej .90, RMSEA oraz SRMR są niższe od krytycznej wartości .08 (por. Tabela 2).

W dalszym kroku sprawdzono ładunki czynnikowe po-szczególnych pozycji skal ( $\lambda$  – X, *Completely Stan-dardized Solution*). Wszystkie współczynniki okazały się statystycznie istotne na poziomie  $p < .01$ . Mimo niskiego ładunku twierdzenia MP20 postanowiono go zachować celem pozostawienia całościowej struktury oryginalnych narzędzi.

**Tabela 3**

Model confirmacyjnej analizy czynnikowej. Ładunki czynnikowe (rozwiązanie całkowicie standaryzowane  $\lambda$  – X,  $\Lambda$ -X) poszczególnych pozycji skal

Zmienna ukryta	Poz.	$\Lambda$ -X	Zmienna ukryta	Poz.	$\Lambda$ -X
1. Samokierowanie karierą (SK)	1	.40	3. Mobilność psychologiczna (MP)	15	.72
	2	.57		16	.82
	3	.66		17	.84
	4	.53		18	.83
	5	.76		19	.89
	6	.68		20	.23
	7	.76		21	.55
	8	.41		22	.51
2. Opieranie się w karierze na własnych wartościach (OW)	9	.46	4. Mobilność organizacyjna (MO)	23	.78
	10	.53		24	.72
	11	.54		25	.83
	12	.55		26	.74
	13	.70		27	.80
	14	.54			

## RZETELNOŚĆ SKAL

Kolejnym etapem analiz było oszacowanie rzetelności, którą oparto na obliczeniu współczynników spójności wewnętrznej  $\alpha$ -Cronbacha. Dla wszystkich podskal współ-czynnik ten przyjął wartość powyżej .7, co świadczy o ich prawidłowej, wysokiej rzetelności (por. Tabela 4).

## INTERKORELACJE MIĘDZY PODSKALAMI KARIERY PROTEUSZOWEJ I KARIERY BEZ GRANIC

Aby sprawdzić, jak silne związki istnieją między wyni-kami w poszczególnych podskalach obliczono współczyn-niki korelacji  $r$  Pearsona dla całej próby normalizacyjnej (N=451). Rezultaty zawarte są w Tabeli 5.

Jak wynika z tych danych między poszczególnymi skalami istnieją korelacje o słabej sile, co potwierdza za-łożenie autorów o względnej niezależności Skali postaw wobec kariery bez granic i Skali postaw wobec kariery proteuszowej. Umiarkowana korelacja wystąpiła pomię-dzy podskalami kariery proteuszowej: samokierowaniem karierą oraz opieraniem się w karierze na własnych wartościach. Te wstępne rezultaty pozwalają postrze-gać konstrukt postaw wobec kariery proteuszowej jako bardziej spójny, niż konstrukt postaw wobec kariery bez granic.

## TRAFNOŚĆ KRYTERIALNA

W procesie adaptacji dokonano oceny trafności zbieżnej oraz trafności rozbieżnej. Poszukiwano związków między

**Tabela 4**Własności psychometryczne oraz współczynniki  $\alpha$ -Cronbacha dla podskal: SK, UW, MP, MO

	Skale					
	SK	OW	MP	MO	Proteuszowa	Bez granic
Średnia	30.04	21.71	29.09	15.20	51.71	44.29
Odchylenie stand.	5.24	16.61	6.49	5.27	8.00	9.56
Alfa Cronbacha	.812	.728	.869	.883	.867	.835

SK – samokierowanie karierą  
MP – mobilność psychologicznaOW – opieranie się w karierze na własnych wartościach  
MO – mobilność organizacyjna**Tabela 5**Współczynniki korelacji liniowej  $r$ -Pearsona między wynikami w podskalach kariery proteuszowej oraz kariery bez granic

	SK	OW	MP	MO
OW	.57**			
MP	.29**	.25*		
MO	.14**	.21*	.31**	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ SK – samokierowanie karierą  
OW – opieranie się w karierze na własnych wartościach  
MP – mobilność psychologiczna  
MO – mobilność organizacyjna

wynikami prezentowanych skal (wynikiem ogólnym oraz wynikami poszczególnych podskal) a wynikami innych kwestionariuszy mierzących podobną zmienną.

Autorzy oryginalnego narzędzia wskazali na występowanie umiarkowanej korelacji jego podskal z Otwartością na doświadczenie w modelu Wielkiej Piątki. Dla zbadania trafności zbieżnej autorki wykorzystano oprócz Otwartości na doświadczenie także skalę Ekstrawersji, natomiast dla zbadania trafności rozbieżnej – skalę Neurotyczności. Ekstrawersja odnosi się do uspołecznienia jednostki, gotowości do nawiązywania nowych relacji, otwartości na nowe, stymulujące doświadczenia w wymiarze społecznym. Neurotyczność związana jest

natomiast z odczuwaniem emocji negatywnych, które utrudniają jednostce przystosowywanie się do zmian. Oczekiwano więc pozytywnych korelacji pomiędzy wynikami Skali postaw wobec kariery proteuszowej i kariery bez granic a Otwartością na doświadczenie oraz Ekstrawersją, natomiast pomiędzy Neurotycznością a wynikami Skali postaw wobec kariery proteuszowej i kariery bez granic – korelacji negatywnej. Badania przeprowadzono na grupie  $N=144$  osoby.

Przeprowadzone analizy potwierdziły jedynie część oczekiwanych zależności, przy czym zależności te, mimo iż istotne, nie są silne. Wystąpiła pozytywna korelacja pomiędzy postawami wobec kariery proteuszowej a Otwartością na doświadczenie, pomiędzy postawami wobec kariery bez granic a Ekstrawersją, jednak w zdecydowanie większym stopniu dotyczy to związku z mobilnością psychologiczną (oczekiwany pozytywny związek z mobilnością organizacyjną okazał się nieistotny). Związek pomiędzy postawami wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic a Neurotycznością okazał się ujemny, istotny, jednak słaby. Wyniki trafności zbieżnej i rozbieżnej z wykorzystaniem skal Wielkiej Piątki przedstawia Tabela 6.

Trafność kryterialną zbadano także wykorzystując kwestionariusz Człowiek w pracy (Mataczak i in., 2009) służący do pomiaru poczucia umiejscowienia kontroli w pracy. Poczucie umiejscowienia kontroli w pracy to cecha, która określa, w jakim stopniu człowiek wiąże

**Tabela 6**

Postawy wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic a Otwartość na doświadczenie, Ekstrawersja i Neurotyczność w modelu Wielkiej Piątki

Skale kariery	Skale Wielkiej Piątki		
	Otwartość	Ekstrawersja	Neurotyczność
Kariera proteuszowa	.241**	n.i.	
Opieranie się w karierze na własnych wartościach	.289**	n.i.	n.i.
Samokierowanie karierą	.216**		n.i.
Kariera bez granic	n.i.		
Mobilność psychologiczna	n.i.		n.i.
Mobilność organizacyjna	n.i.	n.i.	n.i.

 $p < .01$

efekty swoich działań, w tym przebieg kariery z czynnikami zewnętrznymi vs. podmiotowymi. Rezultaty badania można ujmować pod postacią wyniku ogólnego (PUK – Poczucie umiejscowienia kontroli) i wyników kilku podskal, w analizie korelacji oprócz wyniku ogólnego, wykorzystano następujące podskale: Poczucie braku skuteczności (PBS) – stopień, w jakim badany jest przekonany o tym, że jego kariera zawodowa i wyniki uzyskiwane w pracy nie zależą od jego kompetencji i motywacji; Poczucie zależności od losu (PZL) – stopień, w jakim badany jest przeświadczony o tym, że za rozwój zawodowy i powodzenie odpowiedzialny jest ślepy los oraz pech lub szczęście oraz Poczucie zależności od innych (PZI) – stopień, w jakim badany jest przeświadczony o tym, że na przebieg jego kariery zasadniczy wpływ mają inni ludzie.

W konsekwencji oczekiwano istotnych pozytywnych korelacji między wynikami Skali postaw wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic a wewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli w pracy (wraz z wynikami w wyróżnionych podskalach). Uzyskane dane ( $N=451$  osób) nie potwierdziły występowania zakładanego związku, korelacje nie okazały się istotne w odniesieniu zarówno do wyniku globalnego, jak również w odniesieniu do poszczególnych podskal. Interpretując brak oczekiwanej zależności, można sądzić, iż mimo podobnych treści i podobnej roli korelowanych konstruktów w pracy zawodowej i w karierze, w rzeczywistości wskazują one na odmienne aspekty zawodowego funkcjonowania.

## PODSUMOWANIE

Adaptowane narzędzia do pomiaru postaw wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic są przeznaczone do badania osób dorosłych, pracujących, w różnym wieku i o różnym stażu pracy. Niewątpliwą zaletą przedstawionych skal jest z jednej strony ich prostota, z drugiej – możliwość prezentowania wyników odrębnie w odniesieniu do dwóch modeli kariery i czterech składających się na nie podskal. Prezentowane skale powinny zaspokoić zapotrzebowanie badaczy na narzędzie stosunkowo krótkie i łatwe w stosowaniu. W dalszych badaniach postaw wobec kariery bez granic i kariery proteuszowej warto przeanalizować ich związki z innymi zmiennymi istotnymi w przebiegu zawodowej aktywności, takimi jak wiek, płeć, wykonywany zawód czy miejsce zajmowane w hierarchii organizacyjnej (np. kierownicy, pracownicy podlegli, samozatrudnieni itp.). Nie mniej istotny kierunek badań to próba określenia związku prezentowanych postaw z satysfakcją i zadowoleniem pracownika oraz z jego zaangażowaniem organizacyjnym. Jest to nowa, interesująca perspektywa pozwalająca także na podejmowanie działań praktycznych mających na celu wspieranie jednostki w optymalnym dla niej samej funkcjonowaniu na obecnym, niełatwym rynku pracy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że polska wersja skal do badania postaw wobec kariery proteuszowej oraz kariery bez granic wymaga dalszych badań. Ograniczo-

ne okazało się badanie trafności kryterialnej ze względu na niewielką liczbę narzędzi odnoszących się do podobnych konstruktów. Nową perspektywę stanowi możliwość wykorzystania Skali proaktywności ogólnej Bańki (2015). Jednocześnie warto podkreślić, iż przedstawiony w niniejszym artykule model Kariery proteuszowej oraz Kariery bez granic wpisuje się w ogromną różnorodność sposobów zawodowego funkcjonowania jednostki na obecnym rynku pracy stanowiąc zarówno nową perspektywę badawczą, jak również dostarczając narzędzia do diagnozy postaw wobec tak rozumianego sposobu realizacji zawodowej kariery.

## LITERATURA

- Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295 – 306.
- Bańka, A. (2006). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2015). Intencjonalne konstruowanie przyszłości i wyprzedzające realizowanie celów: walidacja Skali Proaktywności Ogólnej. *Czasopismo Psychologiczne*, 21, 1, 97-115.
- Beck, U. (2002). *Spółczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: Do they work? *Organizational Dynamics*, 28, 2, 37-52.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., DeMuth, R.L.F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47.
- Button, S.B., Mathieu J.E., Zajac D.M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 1, 26-48.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (2003). *NEO-FFI: Neo Five-Factor Inventory*. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources.
- Defilippi, R.J., Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 4, 307-324.
- Guichard, J., Huteau, M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- Hall, D.T., Briscoe, J.P., Kram, K.E. (1997). Identity, values and learning in the protean career. W: C.L. Cooper, S.E. Jackson (red.), *Creating tomorrow's organizations* (s. 321-335). London: John Wiley & Sons.
- Hall, D.T., Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 4, 8-16.
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1, 1-13.
- Hall, D.T., Moss, J.E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26, 3, 22-37.

- Konarski, R. (2009). *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lipińska-Grobelny, A. (2014). *Zjawisko wielopracy. Psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Matczak, A., Jaworowska, A., Fecenec, D., Stańczak, J., Bitner, J. (2009). *Człowiek w pracy. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Mirvis, P.H., Hall, D.T. (1996). Psychological success and the boundaryless career. W: M.B. Arthur, D.M. Rousseau (red.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era* (s. 237-255). New York: Oxford University Press.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Seibert S.E., Crant J.M., Kraimer M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Sheldon, K.M., Ryan, R.M., Rawsthorne, L., Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: Cross-role variation in the Big Five traits and its relations with authenticity and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1380-1393.
- Stasiła-Sieradzka, M., Turska, E. (2010). Przedsiębiorczość w modelach współczesnych karier zawodowych. W: A. Wziątek-Staśko, M. Flak (red.), *Biznes na start* (s. 13-31). Ruda Śląska: Rudzka Agencja Rozwoju.
- Strykowska, M. (2012). Zarządzanie karierą zawodową jako forma przedsiębiorczości. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne* (s. 48-63), Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Sullivan, S.E., Arthur, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Turska, E. (2006). Jednostka w sytuacji zmian organizacyjnych. W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji* (s. 118-150). Katowice: Wydawnictwo Naukowe UŚ.
- Turska, E. (2014). *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

### A.1. Skala postaw wobec kariery proteuszowej

Przeczytaj proszę kolejne stwierdzenia i określ, w jakim stopniu są one prawdziwe dla Ciebie. Wykorzystaj poniższą skalę poprzez zakreślenie lub wstawienie znaku X przy wybranej przez siebie odpowiedzi:

- |  |                         |
|--|-------------------------|
| 1. W ogóle albo w bardzo małym stopniu | 2. W niewielkim stopniu |
| 3. W przeciętnym stopniu               | 4. W znacznym stopniu   |
| 5. W bardzo dużym stopniu              |                         |

W ogóle albo w bardzo małym stopniu	W niewielkim stopniu	W przeciętnym stopniu	W znacznym stopniu	W bardzo dużym stopniu
---	-------------------------	--------------------------	-----------------------	------------------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

(Powyższa skala została zamieszczona przy każdej pozycji kariery proteuszowej i kariery bez granic)

1. Gdy moja firma nie stwarza mi możliwości rozwoju, szukam ich na własną rękę.
2. Sam jestem odpowiedzialny zarówno za sukcesy, jak i za niepowodzenia w mojej karierze.
3. Moja kariera jest niezależna i samodzielna.
4. Swoboda wyboru własnej ścieżki kariery jest dla mnie jedną z moich najważniejszych wartości.
5. Sam jestem odpowiedzialny za moją karierę.
6. Aby rozwijać swoją karierę, polegam wyłącznie na sobie samym.
7. Sam decyduję o wszystkim, co związane jest z moją karierą.
8. W przeszłości, kiedy poszukiwałem pracy, polegałem bardziej na sobie, niż na innych.
9. Kieruję moją własną karierą opierając się na osobistych priorytetach, nawet, jeżeli są one niezgodne z priorytetami mojego pracodawcy .
10. To nie ma dla mnie znaczenia, jak inne osoby oceniają dokonywane przeze mnie wybory związane z moją karierą.
11. Najważniejsze jest dla mnie to, jak ja postrzegam moje sukcesy zawodowe, a nie jak postrzegają je inni ludzie.



12. Jeśli moja firma poprosi mnie, abym zrobił coś, co nie jest zgodne z moimi wartościami, będę postępował zgodnie z własnym sumieniem.
13. Sam wiem lepiej niż moja firma, co jest dla mnie dobre w mojej karierze.
14. W przeszłości kiedy firma prosiła mnie, abym zrobił coś, z czym się nie zgadzam, to wtedy opowiadałem się po stronie moich wartości

Pozycje 1 – 8: Samokierowanie karierą (*Self-Directed Career Management Scale*).

Pozycje 9 –14: Opieranie się w karierze na własnych wartościach (*Values Driven Scale*)

### A.2. Skala postaw wobec kariery bez granic

1. Lubię pracować z ludźmi spoza mojej firmy.
2. Lubię zadania wymagające licznych kontaktów z ludźmi z różnych firm.
3. Lubię podejmować zadania, które wymagają realizowania ich poza firmą.
4. Lubię zadania, które wymagają ode mnie podejmowania pracy poza moim wydziałem.
5. Podoba mi się praca, w której mogę realizować projekty z ludźmi z różnych firm.
6. W przeszłości poszukiwałem możliwości dodatkowej pracy poza moją firmą.
7. Nowe doświadczenia i nowe sytuacje są dla mnie stymulujące.
8. W pracy szukam takich zadań, które pozwalają mi uczyć się czegoś nowego.
9. Podoba mi się przewidywalność związana z pracą w jednej firmie.
10. Czułbym się zagubiony, gdybym nie mógł pracować w mojej obecnej firmie.
11. Wolę pozostać w firmie, która jest mi znana, niż szukać zatrudnienia gdzie indziej.
12. Jeśli moja firma zapewniłaby mi zatrudnienie na całe życie, nigdy nie poszukiwałbym pracy w innych firmach.
13. Moim ideałem jest kariera realizowana wyłącznie w jednej firmie.

Pozycje 1 – 8: Mobilność psychologiczna (*Boundaryless Mindset Scale*)

Pozycje 9 – 13: Mobilność organizacyjna (*Organizational Mobility Preference Scale*), wartości skali wymagają odwrócenia)