

# Otwartość na karierę międzynarodową wśród młodzieży polskiej i francuskiej

Augustyn Bańka

SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

Agata Goździewicz-Rostankowska

Uniwersytet Gdański

Artur Mikiiewicz

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

## OPENNESS TO TRANSNATIONAL CAREER AMONG FRENCH AND POLISH YOUTH

The paper presents a comparative study of openness to international career among Polish and French university and secondary school students. This phenomenon is analyzed from two perspectives: the perspective of a new issue in developmental psychology, called by Jeffrey Arnett (2000) emerging adulthood, and the perspective of the new factors which in the globalized world push young people to fulfill their development aspirations in a broader geographical context. In the present study we made a deliberate choice of a group of Polish university and secondary school students representing so called a cultural area of „migrant nations” and, on the other hand, French university and secondary school students who belong to the countries traditionally called „host countries” for migrants. We asked the following research question: Are there in a globalised world any differences in willingness of moving abroad in order to do a professional career? The findings of the study show that the young people in emerging adulthood evaluate their local living environment in terms of incentives and barriers of career development, as well as show similar openness to the international career.

**Key words:** openness, international career, emerging adulthood, development, barriers, incentives

### KARIERA MIĘDZYNARODOWA JAKO PROBLEM PSYCHOLOGICZNY W KONTEKŚCIE GLOBALIZACYJNYM I ROZWOJOWYM

Coraz bardziej widocznym staje się fakt, że świat staje się globalną wioską. Nie jest oczywiście prawdą, iż dotyczy to wszystkich państw i wszystkich narodów w równym stopniu. Nadal w wielu miejscach swobodne przemieszczanie się w celach turystycznych, nauki czy pracy nie jest po prostu jeszcze oczywistością. Nowe realia europejskie są jednak takie, iż w Unii Europejskiej otworzyły się zupełnie nowe możliwości budowania ścieżek życia, których wcześniej wielu młodych ludzi nie było w stanie nawet sobie wyobrazić. Gdy granice przestały być problemem barier rozwojowych, przemieszczanie przestrzenne nawet na bardzo duże odległości stały się, przynajmniej na obszarze Unii Europejskiej, zupełnie czymś prostym i ogólnodostępnym (Bańka, 2007a). Zapoczątkowany proces deterytorializacji, jak też przekraczania wszelkich granic, określany mianem globalizacji obej-

muje wiele kwestii jednocześnie, jednak najważniejszą z nich w kontekście planowania kariery przez młodzież jest transnacionalizacja (Bańka, 2004, 2005/2016d) zwana też post-nadnarodowością (*post-nationality* – Giordano, 2010). Podstawową jej cechą jest przekraczanie granic wyznaczanych przez kultury narodowe i lokalne kultury organizacyjne. Z kolei najważniejszym wymiarem transnacionalizacji jest deterytorializacja rynków pracy. Jednym z przejawów tego procesu jest tendencja do planowania i realizowania współczesnych karier nie tylko w granicach gospodarek i narodowych rynków pracy, ale też w kontekście transgranicznym, międzykulturowym i ponadnarodowym (Bańka, 2007b). Otwarte zostały zupełnie nowe horyzonty pracy i realizacji karier zawodowych w wymiarze ponadnarodowym. Droga budowania kariery na arenie międzynarodowej stała się z czasem osobowościowym problemem otwartości psychicznej nie tylko dla Polaków, ale dla większości nowoczesnych społeczeństw (Bańka, 2005/2016a; Tharneau, 200, 2003, 2015).

Kariera międzynarodowa, a od pewnego czasu ponadnarodowa staje się problemem cywilizacyjnym i jednocześnie psychologicznym. Z jednej strony jej rozwój wpływa na sytuację społeczną, polityczną i ekonomiczną

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Augustyn Bańka, SWPS, Wydział zamiejscowy w Katowicach, ul. Techniów 9, 40-326 Katowice. augustyn.banka@gmail.com

w skali międzynarodowej, a z drugiej strony poprzez wpływ na poszczególne jednostki zmienia przebieg procesu osiągania przez jednostki statusu dorosłości (Simmonton, 1997; Arnett, 2012; Bańka, 2013). Ludzie bez większych problemów organizacyjnych mają szanse na zaplanowanie i zrealizowanie planów swoich karier w wymiarze międzynarodowym (Bańka i Ertelt, 2004), a proces osiągania statusu dorosłości stał się procesem niezależnym od kultur narodowych. Mimo uniwersalizacji procesów socjalizacji statusu dorosłości wciąż pozostają w mocy niektóre różnice kulturowe i narodowe. Wiąże się one z różnicami w przeszkodach natury psychospołecznej, które określane są mianem barier kariery (Bańka, 2005/2016b). Nie jest więc tak, iż dwa państwa, a więc państwo pochodzenia oraz państwo, do którego osoba wyjeżdża, są ze sobą tożsame. Mimo występujących podobieństw rozwojowych wciąż istnieją zasadnicze różnice międzykulturowe. Pomijając tak oczywiste aspekty, jak systemy i podsystemy aparatu państwowego czy różnice w organizacji polityki społecznej czy ekonomicznej na różnych obszarach gospodarczych – czynnikiem wysuwającym się na pierwszy plan problemu kariery ponadnarodowych jest szeroko pojęta kulturowość. Sprawia ona wiele problemów jednostkom decydującym się na wyjazd za granicę, które przyjmują postać bądź kontekstualnych czynników powstrzymujących przed wyjazdem, bądź postać czynników wypychających poza granice kraju (*push-factors*).

#### KARIERA MIĘDZYNARODOWA W KONTEKŚCIE WSCHODZĄCEJ DOROSŁOŚCI, ROZWOJOWEJ BEZDECYZYJNOŚCI ORAZ DOJRZAŁOŚCI

Przywiązanie do miejsca (Bańka, 2014c) jest jednym z podstawowych motywów życia i jednym z ograniczeń możliwości rozwoju tożsamości zawodowej w modelu karier bez granic (Arthur i Rosseau, 1996). Osoby silnie przywiązane do miejsca decydując się na opuszczenie przestrzeni życia, którą uznają za część swojej tożsamości, czynią tak zawsze wyłącznie z ważnego powodu. Jednak gotowość do kariery międzynarodowej zdeterminowana jest wieloma czynnikami nawet u tych młodych ludzi, u których przywiązanie do miejsca (Bańka, 2015) nie jest szczególnie silnie rozwinięte. Po pierwsze, decyzja odnośnie do czasowego czy ostatecznego opuszczenia swojej niszy kulturowo-rozwojowej uwarunkowana jest wewnętrznymi predyspozycjami, które McCrae (1996) określił mianem cech osobowości otwartej. Po drugie, decyzja wyboru nowego środowiska pracy i życia (kariery) może być uwarunkowana przyczynami środowiskowymi/kontekstualnymi, takimi jak poczucie bez nadziei, zagrożenia rozwoju osobistego i braku perspektyw na realizację atrakcyjnego modelu życia (Goździewicz, 2006). Trzecim wyznacznikiem wyboru nowego środowiska pracy i życia (kariery) może być nadzieja ludzi na zbudowanie lepszego życia, na osiągnięcie szczęścia, osiągnięcie sukcesu życiowego oraz uniknięcie cierpienia i braku szans rozwojowych w środowisku życia (Selig-

man i in., 2005). Ta ostatnia przyczyna szczególnie silnie działa w okresie tzw. wschodzącej dorosłości (*emerging adulthood*), który to okres życia cechuje się na przestrzeni życia największym brakiem normatywności (Arnett, 2000; Bańka, 2005/2016a).

Zjawisko określane mianem wschodzącej dorosłości (Arnett, 2000) jest nowym okresem rozwojowym, który jako kategoria empiryczna i teoretyczna jest ujmowany obecnie jako odrębna faza rozwoju życia, a więc inna od adolescencji i wczesnej dorosłości (*early adulthood*). W ścisłym sensie jest to przedział wieku między 18 a 30 rokiem życia, a więc okres, który z jednej strony jest wyjściem z zależności dzieciństwa, a z drugiej strony nieznacznym wejściem w role życiowe trwałej odpowiedzialności. Ogólnie ujmując, charakteryzuje się on następującymi kryteriami: 1 – brakiem wykrystalizowania poczucia tożsamości, 2 – wzmożonym eksperymentowaniem z rynkiem pracy i na rynku pracy, 3 – spiętrzeniem zachowań ryzykownych przy jednoczesnym zapotrzebowaniu na wsparcie psychologiczne i instytucjonalne (doradztwo zawodowe, poradnictwo personalne), 4 – i nade wszystko bilansowaniem własnego doświadczenia życiowego w wymiarze ponadnarodowym. W sensie teoretycznym wschodząca dorosłość jest jakby konsekwencją wcześniejszych koncepcji, nie do końca wyartykułowanych w formie samodzielnych teorii rozwoju, takich jak Erika Eriksona (1968) koncepcji „adolescencji prolongowanej”, Daniela Levinsona (Levinson i in., 1978) koncepcji „fazy nowicjatu” czy Kennetha Kenistona „teorii młodości” (*theory of youth*). Wymienione teorie są wczesnymi teoriami, które ujmowały późną adolescencję w perspektywie teoretycznej zbliżonej do współczesnej perspektywy „wschodzącej dorosłości”.

Wschodząca dorosłość najwyraźniej wyróżnia się z innych faz życia w perspektywie cech demograficznych (Liberska, 2004). Obejmują one szeroki zakres aspektów życia związanego z najbardziej rozbudowaną na przestrzeni całego życia sferą wolicjonalności. Jest to okres życia nacechowany największą wolnością od uwarunkowań biologicznych, największą swobodą wyboru zachowań, największej dowolności stylu życia oraz największej różnorodności doświadczeń. W tym okresie możliwe są wszystkie style życia: pracy na pełen etat, pracy dorywczej lub pracy dobrowolnej (wolontariat); nauki na wszystkich trzech szczeblach edukacji zawodowej – drugiego stopnia, trzeciego stopnia, studiów doktoranckich i podyplomowych; sprawowania ról rodzicielskich i życia w związku małżeńskim; życia w jednym miejscu lub życia w tylu miejscach, na ile pozwala wyobraźnia, wola jednostki, wyobraźnia czy motywacja. Ogólnie, w tej fazie życia mamy do czynienia z brakiem jakiegokolwiek uwarunkowań normatywnych, bowiem semiautonomia jest czasem przedłużonej z okresu adolescencji eksploracji tożsamości i zintensyfikowanym okresem eksploracji środowiska. Jest to okres, w którym tranzytacja rozwojowa na rynek pracy nie najprostszą drogą, ale poprzez eksperymentowanie i formy kompetencji życiowych, których elementem jest kariera międzynarodowa.

Podróżowanie i planowanie kariery w wymiarze międzynarodowym i globalnym (Adler, 2000) jest szczególnie istotnym elementem różnicującym wschodzącą dorosłość od adolescencji. Eksperymentowanie z karierą w wymiarze międzynarodowym wpisuje się w nową jakość rozwojową, jaką stwarza w społeczeństwie globalnym czas wolny i rekreacja z jednej strony oraz potrzeba eksperymentowania i przeżywania zachowań ryzykownych – z drugiej. Zdobywanie kompetencji życiowych w zachowaniach niezwykłych i ryzykownych jest w okresie wschodzącej dorosłości wprężnięte w proces budowania własnego światopoglądu z jednej strony i dużej ekspozycji w tym wieku na różnorodne światopoglądy. Jednostka w tym czasie zarówno buduje, jak i kwestionuje różnorodne światopoglądy. Na przykład, światopoglądy obejmujące wartości pracy (Super, 1990) nie są już dzisiaj tak prosto dziedziczone w środowisku, jak dawniej. Wartości pracy, a w szczególności religijne są w okresie wschodzącej dorosłości redefiniowane na sposób często bardzo różny od tego, jakiego jednostka się nauczyła w środowisku, w którym przebiegała jej socjalizacja, co popycha ją do planowania swojego życia w środowiskach nieco egzotycznych (Arnett, 2000).

#### OTWARTOŚĆ NA KARIERĘ MIĘDZYNARODOWĄ W KONTEKŚCIE PSYCHICZNEJ GOTOWOŚCI I DOJRZAŁOŚCI DO KARIERY

Pojęcie gotowości do kariery zostało wprowadzone do psychologii przez Donalda Supera (1990) 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, 1983; Savickas, 2015; Glavin, 2015). Donald Super (1990) wprowadził dwie ważne kategorie pojęciowe, które są do dzisiaj używane w ocenie osiągnięć rozwojowych. 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 (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 opanowanych zdolności

i ukształtowanych kompetencji do planowania rozwoju osobistego w panujących realiach szeroko rozumianego świata pracy (Kyung-Nyun i Se-He, 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 Ją; eksploracji czyli fazy charakteryzującej się ponawianymi próbami wyboru i zawężenia preferowanych opcji kariery zawodowej; stabilizacji czyli fazy charakteryzującej się poszerzaniem i stabilizacją doświadczenia pracy; podtrzymywania a więc fazy charakteryzującej się stałym dążeniem do poprawy pozycji i sytuacji zawodowej; i wreszcie schyłku, to jest fazy zdominowanej decyzjami dotyczącymi urzędzenia się na w późnej 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.

Otwartość na karierę międzynarodową jako korelat gotowości do kariery zawodowej (Bańka, 2005/2015a) związana jest 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). Przejawiają się one w takich kategoriach psychologicznych, jak dysfunkcjonalne przywiązanie do zawodu (Hauziński i Bańka, 2013), prokrastynacja decyzyjna (Bańka i Hauziński, 2015), a nawet bezdecyzyjność kariery (2014b). Kategoria otwartości na karierę międzynarodową jest zatem tworem wielowymiarowym. Po pierwsze, konstruktem postawy powiązany z psychiczną gotowością do kariery jako wymiarem rozwojowym konsolidacji statusu dorosłości (Bańka, 2013) na etapie tranzykcji rozwojowej z edukacji zawodowej na rynek pracy. Po drugie, rodzajem postawy wytwarzającym się w wyniku zaburzeń w naturalnym procesie dochodzenia przez młodych ludzi do konsolidacji statusu dorosłości. Wreszcie po trzecie, otwartość na karierę międzynarodową jest nową formą przystosowania (Bańka, 2012b), polegającą z jednej strony na wykorzystywaniu dwóch dopełniających się mechanizmów zaspokajania motywacji do osiągnięć rozwojowych (Bańka, 2014a). Jeden z nich to mechanizm wykorzystywania nowych obiektywnych szans rozwojowych związanych z możliwościami przemieszczeń przestrzennych i związanych z tym nowych możliwości środowiskowych zwanych czynnikami wsparcia (*supports*, Lent i in., 2000). Drugi z kolei, to mechanizm działania unikowego pod wpływem barier jako przeszkód leżących na drodze osiągania celów rozwojowych.

W ostatnich latach XX wieku dokonały się istotne 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 z uwagi na bariery stawiane na niektórych narodowych rynkach pracy. Jest

to jeden z powodów, ale nie jedyny, dla którego młodzi ludzie nie są przygotowani do podjęcia tak kluczowych dla swego życia decyzji, jak wybór ścieżki kariery zaraz po ukończeniu edukacji (Bańka, 2008). Innym jest brak odpowiednich ugruntowań w sferze emocjonalnej (Hartung, 2011; Park, 2015) oraz poznawczej (Luzzo i Pierce, 1996; Lin i in., 2014), co sprawia pojawianie się problemów z podejmowaniem decyzji, z adaptacją do zupełnie nowych, innych niż dotychczasowe warunków życia i wymogów konkretnej sytuacji. Młodzież percypuje dostępne jej zachęty, ale i bariery leżące na drodze życia zawodowego również w wymiarze międzynarodowym, który to wymiar stał się szansą na rozwiązanie barier rozwojowych oraz zachętą do budowania więzi przywiązania z celami życia w szerokim kontekście międzynarodowym.

#### **BARIERY I ZACHĘTY JAKO KONTEKSTUALNE WYZNACZNIKI ROZWOJU PSYCHICZNEGO W WYMIARZE GLOBALNYM**

Młodzi ludzie planując swoje życie w wymiarze globalnym liczą się z zagrożeniami tożsamości, dostrzegając konflikt między bezpieczeństwem wspólnotowym przywiązania do miejsca, a bezpieczeństwem rozwoju indywidualnych aspiracji na bazie rozpoznania i wykorzystania szans oraz potencjalnych możliwości tkwiących w innych miejscach. Znanie jednostce środowisko daje, co prawda, poczucie bezpieczeństwa wynikające z bliskiej więzi z ludźmi i wszystkim tym, co jednostkę otacza, ale zarazem ogranicza opcje realizacji niektórych aspiracji życiowych. Z kolei środowisko nieznane, takie jak obce kraje, umożliwia jednostce widzieć własną osobę nie przez pryzmat bezpiecznych więzi, lecz ograniczonych horyzontów marzeń, ale w perspektywie realizacji nieograniczonych marzeń, realizacji wartości oraz stanów, jakie istnieją wyłącznie w wyobraźni i w oczekiwaniach. To, co powstrzymuje ludzi od rozważania swoich planów życiowych w wymiarze globalnym to bariery, a to, co motywuje do przemieszczeń przestrzennych w poszukiwaniu pracy i zatrudnienia, to afordancje rozwojowe (potencjalne możliwości) nowych środowisk (Bańka, 2010a,b) i zachęty kontekstualne (*supports*) (Lent i in., 2000).

Bariery można ogólnie określić, jako czynniki środowiskowe i czynniki tkwiące w jednostce, które zniechęcają do podjęcia danego działania. Działanie bariery opiera się na zasadzie przeszkody, która utrudnia dążenie jednostki do założonego celu, np. utrudnia postęp kariery. Bariera może być wydarzenie lub uwarunkowanie będące właściwością samej jednostki (np. niski poziom poczucia samoskuteczności) albo jej środowiska (np. dezaprobaty ze strony osób znaczących). Zatem do wspólnej klasy barier zaliczane są zarówno czynniki psychiczne, jak i środowiskowe, niesprzyjające realizacji określonych celów.

Istotną właściwością barier jest fakt, że nie muszą one mieć obiektywnego charakteru. Ich znaczenie może być wynikiem indywidualnej interpretacji podmiotu. Oznacza to, że dany czynnik może być różnie percypowany

przez różnych ludzi. To, co dla jednych stanowi przeszkodę nie musi oznaczać, że dla innych będzie miało takie samo znaczenie. To, i czy jak jednostka spostrzega barierę warunkuje w dużym stopniu przekształcanie jej potrzeb na konkretne działania przybliżające do osiągnięcia celu. Percepcja barier wpływa na dwa procesy dążenia do sukcesu. Z jednej strony warunkuje formowanie zainteresowań w cele, a z drugiej strony warunkuje ustanawianie celi konkretnych działań.

Na podobnej zasadzie co bariery, działają zachęty (*supports*). Zachęty to wydarzenia i uwarunkowania, które wspomagają i ułatwiają dążenie jednostki do osiągnięcia celów (Lent i in., 2000). Najtrafniej można je zdefiniować jako pozytywne „potencjalne możliwości” tkwiące w środowisku społecznym (tzw. afordancje). Potencjalne możliwości, które zawierają w sobie różne właściwości otoczenia, jakie jednostka sprawna poznawczo może wykorzystać do realizacji własnych celów i wartości to np.: wysokie zarobki, możliwości nauki, możliwości poznania obcych krajów. Wydobywanie potencjału znaczeniowego tkwiącego w środowisku odbywa się za pomocą procesów spostrzegania i na tej podstawie możliwe jest dopiero wykorzystanie obiektywnych zasobów miejsca w konkretnych działaniach ukierunkowanych na realizację konkretnych celów.

Bariery mogą być przeszkodą w praktycznie każdym aspekcie postępu kariery, ale ich znaczenie zmienia się w relacji do konkretnych zadań. Dana osoba może mieć poczucie skuteczności w jakiejś dziedzinie w bliżej nieokreślonych warunkach, natomiast w warunkach konkretnych może mieć totalnie paraliżujący wpływ na osiągnięcie celów. Dlatego ważna jest przekonanie jednostki, że potrafi ona przezwyciężyć pewne właściwości sytuacyjne, które mogą komplikować jej działania. Jest to ściśle związane z subiektywnym spostrzeganiem barier, a związek ten jest odwrotnie proporcjonalny. Im wyższe jest przekonanie o możliwości przezwyciężania niekorzystnych czynników sytuacyjnych, tym: 1 – mniej spostrzeganych barier, 2 – bariery są oceniane jako mniej zagrażające i 3 – mniejsza jest wrażliwość jednostki na ich działanie (Lent i in., 2000).

Otwartość na karierę międzynarodową jest funkcją zaufania do siebie, czyli poczucia własnej skuteczności (*self-efficacy*) jako wiary w posiadane przez jednostkę zdolności kontrolowania wydarzeń, które jej dotyczą, oraz wiary w możliwości podmiotowe do motywowania samej siebie w formie mobilizowania jej potencjału poznawczego oraz odpowiednich zachowań potrzebnych do skutecznego wypełniania zadań (Bandura, 1997; Bańka, 2013). Poczucie własnej skuteczności wpływa na to, co ludzie czują, myślą oraz jak się motywują i zachowują, a także jakie podejmują decyzje i jakie wyznaczają sobie cele. Poczucie własnej skuteczności może mieć charakter uogólniony, a może też dotyczyć poszczególnych zadań i wtedy określa się go mianem samoskuteczności specyficznej. Poczucie własnej skuteczności ogólnej i specyficznej jest częścią ogólniejszego mechanizmu tj. osobistego sprawstwa (*personal agency*). Mechanizm ten rządzi in-



tencjonalnymi działaniami człowieka, poprzez które następuje wypełnianie celów i kreowanie swojego rozwoju (Bandura i Locke, 2003).

Spośród różnych rodzajów samoskuteczności specyficznej szczególną uwagę skupia na sobie w psychologii, a w szczególności w psychologii rozwoju człowieka samoskuteczność zawodowa (*occupational self-efficacy*) (Azis i Kamal, 2012) zwana również samoskutecznością w karierze (*career self-efficacy*) (Burns i in., 2013). Poczucie niskiej własnej skuteczności zawodowej jest czynnikiem motywującym do otwierania się na karierę międzynarodową i budowania poczucia samoskuteczności w karierze międzynarodowej (Bańka, 2013). Poczucie samoskuteczności zawodowej/kariery odzwierciedla zaufanie jednostki odnośnie do jej zdolności do zaspokojenia oczekiwanych względem siebie i przez pracodawców zachowań, na poziomie warunkującym poczucie satysfakcji życiowej, poczucie bezpieczeństwa i braku lęku przed zaciąganiem zobowiązań i tworzenia trwałych emocjonalnych więzi zawodowych, poczucie dorosłości i kontroli perspektywy czasowej (Arnett, 2000; Bańka, 2010b; Lee i Park, 2012). Z kolei poczucie skuteczności własnej w karierze międzynarodowej jest, po pierwsze, miarą gotowości do wejścia na rynek pracy poza granicami kraju urodzenia (Bańka, 2005/2016b). Po drugie, poczucie skuteczności własnej w karierze międzynarodowej jest miarą dojrzałości do kariery (*career readiness*) (Hirschi i Herrmann, 2013), jak też miarą decyzyjności kariery odzwierciedlającej zbilansowanie poznawcze barier i zachęt kariery na wymiarach „kariera krajowa – kariera międzynarodowa”. Po trzecie, poczucie skuteczności własnej w karierze międzynarodowej jest miarą umiejętności w zakresie zarządzania karierą, a więc miarą zatrudnialności (*employability*) (Nauta, 2009). Otwartość na karierę międzynarodową, poczucie skuteczności własnej w karierze międzynarodowej są dwoma aspektami tego samego zjawiska, jakim jest subiektywna zatrudnialność.

## KULTUROWE UWARUNKOWANIA OTWARTOŚCI NA KARIERĘ MIĘDZYNARODOWĄ

W psychologicznej koncepcji otwartości na karierę międzynarodową Bańka (2016a) nie wskazuje się na ewentualne znaczenie kontekstu kulturowego dla kształtowania się tej postawy u jednostek. Jednakże ze względu na istotność różnorodności kulturowej dla funkcjonowania współczesnego świata, istnieje konieczność, aby i ten wymiar uwzględniać w prowadzonych badaniach (por. Matsumoto i Juang, 2007), a tym samym oceniać, na ile dane zjawisko jest uniwersalne, a na ile jest specyficzne dla poszczególnych krajów.

Polska i Francja różnią się między sobą kulturowo, co akcentowane jest w różnych ujęciach teoretycznych (np. Schwartz, 2008; Hofstede i Hofstede, 2007). Zgodnie z kulturową mapą wartości Schwartza kraje „starej” Unii Europejskiej (do których należy Francja) należą do jednego regionu kulturowego, dla którego charakterystyczne są wysoki egalitaryzm, autonomia (szczególnie

intelektualna) oraz harmonia. Natomiast Europę Środkowo-Wschodnią (w tym Polskę) charakteryzują niższa autonomia, wyższe zakorzenienie i hierarchia. Oba regiony natomiast podobnie natomiast akcentują harmonię (Boski, 2008).

Z czterech wyróżnionych przez Hofstede (Hofstede i Hofstede, 2007) podstawowych wymiarów, na których można opisać każdą kulturę, Polacy i Francuzi różnią się męskością. Polacy zajmują 12/13 miejsce wśród wysoce męskich kultur, natomiast Francuzi 47/50 na skali MAS w badaniach IBM. Oba narody nie różnią się natomiast w zakresie dystansu do władzy, indywidualizmu i unikania niepewności.

Warto również rozważyć znaczenie sytuacji społeczno-ekonomicznej (zdecydowanie innej w przypadku analizowanych krajów) dla różnic kulturowych pomiędzy przedstawicielami Polski i Francji. Na podstawie badań prowadzonych w 46 krajach można wnioskować, że istotne znaczenie mogą mieć również czynniki ekonomiczne, które różnicują stopień akceptacji określonych wartości (Inglehart, za: Miluska, 2006, s. 6-7). Takie wymiary wartości jak tradycja, czyli wartości tradycyjne *vs* świeckie, racjonalne oraz przeżycia, tj. wartości związane z przetrwaniem *vs* z autoekspresją wiążą się z poziomem rozwoju ekonomicznego. Uwzględnienie kryteriów aksjologicznych i ekonomicznych pozwala na stworzenie mapy kulturowej osiemdziesięciu państw. Polska należy do krajów o przeciętnym poziomie rozwoju ekonomicznego. Mieści się centralnie na mapie wartości, będąc nieco bardziej przywiązana do wartości tradycyjnych oraz zorientowanych na przetrwanie. Francja z kolei zalicza się do państw o najwyższych dochodach. Francuzi cenią wysoko wartości racjonalne oraz te związane z samoekspresją.

W literaturze przedmiotu można znaleźć próby poszukiwania odpowiedzi na pytanie, na ile specyfika kulturowa jest istotna w kontekście psychologicznego funkcjonowania potencjalnych migrantów. W badaniach prowadzonych przez Frieze i in. (2004) dotyczących różnic w zakresie pragnień migracyjnych (*desire to live in another country or to emigrate*) pomiędzy mieszkańcami krajów Europy Wschodniej (Chorwaci, Czesi, Polacy, Rosjanie i Słoweńcy), najsilniejszym pragnieniem opuszczeniem własnego kraju, charakteryzowali się Rosjanie. Przy czym, zdaniem autorów opracowania, różnic tych nie można wyjaśnić jedynie stosując wyjaśnienie ekonomiczne, niezbędne jest uwzględnienie aspektów psychologicznych.

Prowadzono również badania dotyczące różnic w zakresie motywacji migrantów (młodych absolwentów) pochodzących z Niemiec, Łotwy i Włoch aktualnie pracujących w Londynie – próbowano określić ich motywację migracyjną oraz stosunek do kryzysu (King i in., 2016). Poszukując odpowiedzi na pytania dotyczące tych różnic, przyjęto odmienną strategię, tj. nie analizowano wypowiedzi potencjalnych migrantów, ale skupiono się na osobach aktualnie przebywających w Londynie i pochodzących z różnych krajów, a ich motywację ana-

lizowano retrospektywnie. Badania miały charakter pogłębionych wywiadów. Okazało się, że świadomość pochodzenia z peryferycznej i społecznie pokrzywdzonej części Europy jest charakterystyczna dla mieszkańców Łotwy oraz południowych Włoch, a praktycznie nie pojawia się u Niemców. Wśród czynników motywujących do wyjazdu, Łotysze podkreślają te o charakterze ekonomicznym (ograniczone szanse zatrudnienia i niskie zarobki we własnym kraju), podczas gdy Niemcy akcentują znaczenie atrakcyjności społecznej i kulturowej, jak też kosmopolitycznej i wielokulturowej atmosfery Londynu. Włosi natomiast w swoich narracjach podkreślają znaczenie przejrzystego systemu zdobywania zatrudnienia w Londynie (w przeciwieństwie do systemu włoskiego). Jeśli chodzi o kwestię kryzysu, to jest ona właściwie pomijana przez Niemców, mocno akcentowana przez Łotyszów i wskazywana jako znaczący czynnik skłaniający do wyjazdu, a przez Włochów wspomniana, jednak bardziej w znaczeniu systematycznie nasilającego się kryzysu włoskiego społeczeństwa (King i in., 2016).

Różnice pomiędzy m.in. Polakami i Francuzami w obszarze migracyjnym analizowane były przez Ivlevsa (2015). Celem badań było określenie związków pomiędzy satysfakcją z życia a intencjami migracyjnymi. Zebrano dane z 35 krajów (w tym Francji i Polski) (Ivlevs, 2015). Okazuje się, że zarówno w krajach biednych, jak i bogatych większe prawdopodobieństwo deklaracji intencji migracyjnych jest wśród ludzi najbardziej i najmniej usatysfakcjonowanych życiowo. Najslabsze intencje w zakresie opuszczenia własnego kraju charakterystyczne są dla osób o umiarkowanym poziomie satysfakcji z życia. Okazuje się, że dochód narodowy na osobę (*national income per capita*), jakoś instytucjonalna (*institutional quality*), odmienne konteksty geopolityczne i kulturowe mają niewielki wpływ na te zależności.

Przedstawione powyżej analizy teoretyczne i wyniki badań dotyczące migracji oraz różnic kulturowych pomiędzy Polakami i Francuzami nie skłaniają do jednoznacznych przewidywań w kwestii otwartości na karierę międzynarodową oraz jej uwarunkowań. Obszar ten więc należy potraktować bardziej eksploracyjnie.

## CEL BADANIA

Celem badań jest analiza porównawcza otwartości na karierę międzynarodową wśród studentów polskich i francuskich z punktu widzenia barier i zachęt występujących w dwóch przeciwstawnych „kulturach migracyjnych”, tj. polskiej i francuskiej. Postawiono następujące pytanie badawcze o charakterze eksploracyjnym: Czy we współczesnym zglobalizowanym świecie istnieją różnice w gotowości do przemieszczeń przestrzennych w aspekcie otwartości na realizację kariery zawodowej za granicą?

Przyjęto założenie, iż w zglobalizowanym świecie procesy socjalizacji ról dorosłości zrównują ścieżki tranzytów do dorosłości przez uniwersalizację kariery międzynarodowej jako drogi do dorosłości.

## METODA

### UCZESTNICY BADANIA

Badanie zostało przeprowadzone w 3 grupach w kwietniu i maju 2008 roku (por. Goździewicz i Mikiewicz, 2010) oraz w 2 grupach w maju i czerwcu 2013 roku. W badaniu wzięło udział 207 osób (161 kobiet i 46 mężczyzn): 137 studentów kierunków nauczycielskich (por. Goździewicz i Mikiewicz, 2010) oraz 70 licealistów. Pierwszą grupę badanych stanowiło 52 studentów pedagogiki Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu (wiek  $M=20.15$ ;  $SD=1.130$ ), drugą grupę: 42 studentów Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych w Toruniu (wiek  $M=29.90$ ;  $SD=2.09$ ), trzecią grupę: 43 studentów Instytutu Kształcenia Nauczycieli Uniwersytetu Lyon z Francji (wiek  $M=26$ ;  $SD=3.71$ ) oraz 43 licealistów polskich (wiek  $M=17.70$ ;  $SD=.48$ ) i 27 licealistów francuskich (wiek  $M=18.22$ ;  $SD=2.03$ ). W przypadku studentów kryterium doboru do badania było realizowanie studiów na kierunku nauczycielskim. Uzasadnieniem dla tego kryterium był fakt, że absolwenci tych kierunków zwykle realizują swoje kariery zawodowe we własnym kraju. Chcieliśmy sprawdzić, czy kolejne roczniki studentów spostrzegają dla siebie inne, szersze możliwości w zakresie kariery, kierując się różnymi zachętami do wyjazdu za granicę, czy raczej będą dostrzegać w wyjeździe za granicę bariery i zagrożenia. Wybór grup licealnych podyktowany był chęcią sprawdzenia, w jakim stopniu młodzi ludzie, którzy urodzili się i funkcjonują w epoce dużej mobilności międzynarodowej będą deklarowali zamiar realizowania własnej kariery zawodowej za granicą. Uczniowie ostatnich klas liceum to osoby w wieku 18-19 lat, a zatem w początkowym okresie wyłaniającej się dorosłości. Ci młodzi ludzie nie tylko posiadają już pewne doświadczenia w pracy zawodowej lub wolontariacie, podobnie jak ich starsi koledzy, którzy poszli na studia, ale przede wszystkim intensywnie myślą o swojej przyszłej karierze zawodowej, do czego są zresztą namawiani przez rodziców i nauczycieli. Skrócenie okresu liceum do trzech lat spowodowało stworzenie silnej presji na wcześniejszy wybór odpowiedniej ścieżki specjalizacyjnej, jeśli chodzi o wybór przedmiotów maturalnych oraz planowanego kierunku studiów pod kątem kariery zawodowej. Z tego powodu chcieliśmy sprawdzić, czy i w jakim stopniu ci młodzi „wyłaniający” się dorośli już na tym etapie swojego życia będą myśleli o swojej karierze zawodowej w szerszej, jeśli chodzi o przestrzeń, perspektywie.

### PROCEDURA I MIARY

Badani wypełniali kwestionariusze związane z międzynarodową karierą zawodową.

**Skala Zachęt w Karierze Międzynarodowej** jest skróconą, 10 pozycyjną skalą zachęt dotyczących pracy za granicą autorstwa A. Bańki. Zachęty to zarówno czynniki środowiskowe, jak i personalne, motywujące do planowania pracy w wymiarze międzynarodowym. Badani odpo-

wiadali na skali pięciostopniowej, co i w jakim stopniu zachęciłoby ich do pracy za granicą, np. bardziej interesująca kariera lub możliwość sprawdzenia się.

**Skala Barrier w Karierze Międzynarodowej** jest skróconą, 10 pozycyjną skalę barier dotyczących pracy za granicą autorstwa A. Bańki. Bariery to postrzegane czynniki lękowe, zniechęcające do podejmowania kariery. Badani odpowiadali na skali pięciostopniowej, co i w jakim stopniu zniechęciłoby ich do pracy za granicą, np. izolacja od krajowego rynku pracy lub ograniczenie dostępu do przyjaciół i rodziny.

**Skala Otwartości na Karierę Międzynarodową** (SOKM) A. Bańki (2005/2016), mierzy otwartość na karierę międzynarodową. SOKM zawiera 24 pozycje testowe dotyczące otwartości psychologicznej na realizację kariery za granicą (np. „Jestem gotów zrobić dużo więcej niż dotychczas, by stworzyć sobie możliwość kariery w interesującej mnie dziedzinie za granicą”). Badani zaznaczali swoje odpowiedzi na skali siedmiostopniowej.

**Skala Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej** autorstwa Cianni i Tharanou (2003, za: Tharenou, 2003) mierzy poczucie samoskuteczności w karierze międzynarodowej rozumianej jako zaufanie do własnych możliwości w zakresie efektywnego funkcjonowania zawodowego w innym kraju niż własny. Badani ustosunkowywali się do 9 twierdzeń na skali od 0 do 100%, np. w jakim stopniu są w stanie awansować w pracy za granicą lub łatwo przystosować się do życia i pracy za granicą.

Wymienione wyżej kwestionariusze zostały zamieszczone w aneksie niniejszego artykułu. Rzetelności poszczególnych skal przedstawiały się następująco: Skala zachęt  $\alpha=89$ ; Skala barier  $\alpha=.88$ ; Skala Otwartości na Karierę Międzynarodową wyniosła  $\alpha=91$ ; Skala poczucia samoskuteczności w karierze międzynarodowej  $\alpha=98$ .

Kwestionariusze wykorzystane w badaniach zostały najpierw przetłumaczone na język francuski przez romanistę, a następnie sprawdzone przez native speaker'a biegle posługującego się językiem polskim.

Kontrolowaliśmy również zmienne socjodemograficzne, obiektywne czynniki społeczne (bycie w związku) oraz znajomość języków obcych. Żaden z tych czynników nie miał wpływu na badane zależności, dlatego nie będzie przedstawiony w części wyników.

## WYNIKI

W celu sprawdzenia trafności narzędzi pomiarowych wykonaliśmy analizy korelacji. Uzyskane korelacje zostały przedstawione w Tabeli 1.

Otwartość na karierę międzynarodową korelowała dodatnio z zachętami oraz poczuciem samoskuteczności w zakresie kariery zawodowej za granicą oraz ujemnie w zakresie barier. Ujemna okazała się także korelacja między zachętami a barierami oraz między barierami a poczuciem samoskuteczności. Powyższe korelacje świadczą o trafności zastosowanych miar.

W celu uzyskania odpowiedzi na pytanie o poziom otwartości poszczególnych grup badanych na karierę międzynarodową wykonaliśmy analizę wariancji. Przeprowadzona analiza wykazała efekt główny grupy  $F(1,186)=18.61$ ;  $p<.0001$ . Na podstawie analizy *post hoc* Tukeya okazało się, że studenci UAM różnili się w zakresie otwartości na karierę międzynarodową od wszystkich pozostałych grup. Te zaś nie różniły się od siebie w sposób istotny statystycznie. Poziomy otwartości kształtowały się następująco: UAM = 2.66; NKJO = 3.69; IUFM Francja = 3.70; LO Polska = 4.02; LO Francja = 3.48 (por. Tabela 2). Uzyskany wynik oznacza, że narodowość badanych nie miała znaczenia dla deklarowanego przez nich poziomu otwartości.

Kolejna analiza wariancji wykazała istotny statystycznie efekt główny grupy w zakresie spostrzeganych zachęt  $F(1,200)=17.16$ ;  $p<.0001$ . Średnie dla grup wyniosły odpowiednio: UAM = 3.81; NKJO = 4.07; IUFM Francja = 3.17; LO = 4.20; LO Francja = 3.52. Analiza *post hoc* Tukeya wykazała istotne zróżnicowanie między grupami polskimi a francuskimi (por. Tabela 2).

Jak przedstawia Tabela 2, wynik w zakresie zachęt w grupie studentów francuskich różnił się istotnie od wyników uzyskanych we wszystkich grupach polskich.

**Tabela 1**

Współczynniki korelacji ( $r$  Pearsona) między Otwartością na karierę międzynarodową, Zachętami, Barierami, Poczuciem samoskuteczności (liczba badanych  $N = 207$ )

|                                     | Otwartość na karierę międzynarodową | Zachęty | Bariery | Poczucie samoskuteczności |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---------|---------|---------------------------|
| Otwartość na karierę międzynarodową | —                                   | .34**   | -.40**  | .45**                     |
| Zachęty                             | .34**                               | —       | -.20**  | .04 ni                    |
| Bariery                             | -.40**                              | -.20**  | —       | -.32**                    |
| Poczucie samoskuteczności           | .45**                               | .04 ni  | -.32**  | —                         |

\*\* Korelacja istotna na poziomie  $p<.01$  (dwustronna)

\* Korelacja istotna na poziomie  $p<.05$  (dwustronna)

**Tabela 2**

Istotne statystycznie różnice między grupami w zakresie otwartości na karierę międzynarodową, zachęt i barier w karierze międzynarodowej – analizy wariancji

|                                                      | UAM      | NKJO     | IUFM Francja | LO Polska | LO Francja | ANOVA    | $n^2$ |
|------------------------------------------------------|----------|----------|--------------|-----------|------------|----------|-------|
|                                                      | <i>M</i> | <i>M</i> | <i>M</i>     | <i>M</i>  | <i>M</i>   | <i>F</i> |       |
| Otwartość na karierę międzynarodową                  | 2.66a    | 3.69b    | 3.70b        | 4.02b     | 3.48b      | 18.61*** | .291  |
| Zachęty                                              | 3.81a    | 4.07b    | 3.17b        | 4.20a     | 3.52b      | 17.16*** | .260  |
| Barьеры                                              | 3.80a    | 3.20b    | 3.46a        | 3.09b     | 3.15b      | 6.56***  | .122  |
| Poczucie samoskuteczności w karierze międzynarodowej | 55.07a   | 68.49bc  | 52.01a       | 74.44bc   | 62.84abc   | 10.04*** | .178  |

UAM =; NKJO =; IUFM Francja =; LO Polska =; LO Francja =.

Uwaga: \* $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$

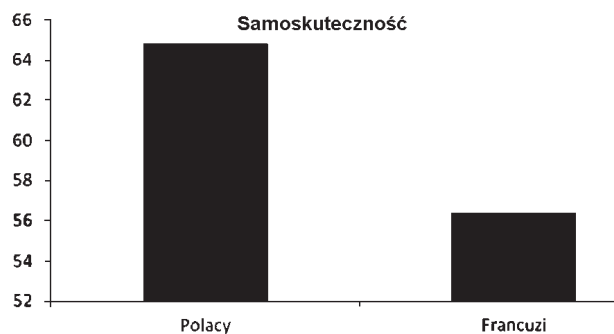
Średnie oznaczone w wierszu różnymi indeksami dolnymi różnią się przy  $p < .05$  (test Tukeya)

Jednocześnie nieistotnie statystycznie okazały się różnice między francuską grupą studentów a francuską grupą licealistów. Istotna okazała się również różnica między francuską grupą licealistów a polską grupą licealistów i polską grupą studentów NKJO. Uzyskane wyniki wskazują na różnicę kulturową między Polakami a Francuzami w zakresie zachęt do realizowania kariery za granicą własnego kraju. Polacy spostrzegali więcej pozytywnych możliwości w tym zakresie niż ich rówieśnicy z Francji.

Następna analiza wariancji wykazała istotny statystycznie efekt główny grupy w zakresie barier:  $F(1,193)=6.56$ ;  $p < .0001$ . Jak widać w Tabeli 2, średnie dla grup wyniosły odpowiednio: UAM = 3.80; NKJO = 3.20; IUFM Francja = 3.46; LO = 3.09; LO Francja = 3.15. Analiza *post hoc* Tukeya wykazała tylko jedną istotną statystycznie różnicę między grupami polskimi a francuskimi. Istotnie różniła się grupa UAM od licealistów francuskich. Jednocześnie istotnie różniły się od siebie grupy polskie: UAM od NKJO i licealistów polskich. Zależności te wskazują na ponadnarodowy charakter różnic między badanymi w zakresie spostrzeganych barier do podejmowania pracy za granicą.

W celu zbadania znaczenia poczucia samoskuteczności w karierze międzynarodowej wykonaliśmy analizę wariancji. Przeprowadzona analiza wykazała efekt główny grupy  $F(1,189)=10.04$ ;  $p < .0001$ . Poziomy samoskuteczności w karierze międzynarodowej kształtowały się następująco: UAM = 55.07; NKJO = 68.49; IUFM Francja = 52.01; LO Polska = 74.44; LO Francja = 62.84. Na podstawie analizy *post hoc* Tukeya okazało się, że studenci francuscy różnili się od studentów polskich NKJO i polskich licealistów. Jednocześnie wyniki UAM różniły się od wyników pozostałych polskich grup. Wyniki francuskich licealistów nie różniły się od wyników żadnej z pozostałych czterech grup. Wobec złożoności różnic pomiędzy poszczególnymi grupami, postanowiliśmy porównać wyniki Polaków (łącznie trzy grupy) z Francu-

zami (łącznie dwie grupy) w zakresie samoskuteczności w karierze międzynarodowej. W tym celu wykonaliśmy dodatkową analizę wariancji. Przeprowadzona analiza wykazała istotny statystycznie efekt główny narodowości w zakresie poczucia samooskuteczności  $F(1,190)=8.62$ ;  $p < .004$ . Średnia dla Polaków wyniosła 64.82, dla Francuzów = 56.38 (por. Rycina 1). Wyższy wynik Polaków oznacza przypisywanie sobie wyższego niż w przypadku Francuzów poziomu sprawczości w zakresie przystosowania się do warunków pracy i życia za granicą. Jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że polscy badani wykazywali więcej niż ich francuscy rówieśnicy zachęt do realizowania własnej kariery poza swoim krajem (porównaj wyniki analizy wariancji przedstawione wcześniej), nasuwa się stwierdzenie, że mogło to wynikać z ich większego poczucia samoskuteczności w karierze międzynarodowej. Aby sprawdzić to założenie, wykonaliśmy analizę regresji linowej z poczuciem samoskuteczności w karierze międzynarodowej jako zmienną niezależną i zachę-



Ryc. 1. Poczucie samoskuteczności Polaków i Francuzów w zakresie kariery międzynarodowej



tami do kariery międzynarodowej jako zmienną zależną. Przeprowadzona analiza wykazała, że samoskuteczność była istotnym predyktorem zachęty do kariery zagranicznej  $\beta=.44$ ;  $p<.0001$ . Wynik ten oznacza, że jeśli człowiek posiada poczucie sprawczości w danym obszarze – w tym przypadku samoskuteczności, jeśli chodzi o poradzenie sobie za granicą, to może to wiązać się z wyższą motywacją do realizacji kariery międzynarodowej, czyli zachętami.

W celu pogłębienia analizy dotyczącej otwartości studentów i licealistów na karierę międzynarodową wykonaliśmy analizę regresji liniowej. Przeprowadzona analiza wykazała, że istotnymi predyktorami otwartości na karierę międzynarodową wśród badanych okazały się zachęty  $\beta=.36$ ;  $p<.0001$ , poczucie samoskuteczności w karierze międzynarodowej  $\beta=.33$ ;  $p<.0001$  oraz bariery  $\beta=-.18$ ;  $p<.01$ . Wynik ten oznacza, że upatrywane szanse, poczucie własnej sprawczości i uważność na przeszkody w karierze międzynarodowej warunkują otwartość na karierę zagraniczną.

## DYSKUSJA WYNIKÓW I PODSUMOWANIE

Przedmiotem zainteresowania różnych dyscyplin nauki są uwarunkowania podejmowania decyzji dotyczących opuszczenia dotychczasowego kraju zamieszkania i podjęcia pracy i życia poza jego granicami. W tradycyjnych teoriach ekonomicznych podkreśla się znaczenie czynników finansowych oraz przemieszczanie się jednostek z krajów gorzej sytuowanych materialnie do lepiej sytuowanych. Ludzie byliby więc motywowani poszukiwaniem wyższych zarobków, a wymagania rynku pracy w różnych lokalizacjach geograficznych stanowiłyby jedyną przesłanką do podjęcia decyzji o opuszczeniu własnego kraju (Li i Freize, 2013). Jednakże gdyby to czynniki ekonomiczne były decydujące w kwestii podjęcia decyzji migracyjnych, oddziaływałyby na każdego. Okazuje się jednak, że nie wszyscy podejmują decyzje o migracji, co oznacza, że model ekonomiczny jest niewystarczający. Tak więc akcentowanie przez psychologów znaczenia czynników motywacyjnych, osobowościowych oraz socjopsychologicznych wydaje się być zasadne (Li i Freize, 2013; por. też Winch i Carment, 1989).

Jednocześnie psychologowie poszukują specyficznych predyspozycji odróżniających jednostki mobilne od tych, które decydują się pozostać w kraju pochodzenia oraz uwarunkowań tych predyspozycji. Są one różnie definiowane (por. Boneva i Frieze, 2001; Frieze i in., 2004; Frieze, Hansen i Boneva, 2006; Tartakovsky i Schwartz, 2001; Tharenou, 2002, 2003; Bańka, 2005). Podstawą teoretyczną uwzględnioną w niniejszym artykule jest koncepcja otwartości na karierę międzynarodową A. Bańki (2005/2016). Uwzględniono również jej uwarunkowania, wśród których skoncentrowano się na czynnikach stymulujących do podjęcia decyzji migracyjnej (zachęty) oraz powstrzymujących od niej (bariery), jak też specyficznym poczuciu samoskuteczności (tj. dotyczącym podjęcia kariery międzynarodowej). Takie ujęcie bliskie

jest koncepcji Lenta, Browna i Hacketta (2000), analizujących uwarunkowania podejmowania decyzji o wyborze kariery zawodowej, którą to teorię Tharenou (2003) testowała w kontekście gotowości do podjęcia pracy za granicą u australijskich absolwentów.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na znaczenie czynników ekonomicznych w podejmowaniu decyzji migracyjnych, stąd interesujące wydawało się dokonywanie porównań międzykulturowych pomiędzy przedstawicielami krajów rozwiniętych (Francja) i rozwijających, post-socjalistycznych (Polska). Ponadto w dotychczasowych analizach zwraca się uwagę na związek sytuacji ekonomicznej z akceptacją określonych wartości (Boski, 2009; Schwartz, 2008; Inglehart, za: Miluska, 2006, s. 6-7).

Biorąc pod uwagę czynniki ekonomiczne, np. PKB per capita, który w 2012 roku we Francji wyniósł 108% średniej krajów Unii Europejskiej, a w Polsce zaledwie 66% (dane Eurostatu) oraz polską tradycję migracyjną (Boski, 2009) można było się spodziewać różnic kulturowych pomiędzy Polakami i Francuzami w zakresie otwartości na karierę międzynarodową. Jednakże istotnie najmniej otwartością na karierę międzynarodową charakteryzowali się studenci pedagogiki studiujący na UAM w Poznaniu. Być może więc znaczenie miał studiowany kierunek, interpretowany jako niedający perspektyw na międzynarodowym rynku pracy.

Różnice kulturowe można natomiast zauważyć w zakresie zachęt, a więc postrzeganych przez jednostki czynników wypychających w kraju pochodzenia i przyciągających w potencjalnych krajach przyjmujących, co jednak nie u wszystkich badanych grup przekłada się na otwartość na realizowanie ścieżki życiowej poza granicami własnego kraju. Być może wynika to z trudnej sytuacji materialnej w Polsce (patrz powyżej różnice PKB) oraz przewidywanej większej atrakcyjności zagranicznych rynków pracy.

Analizując postrzeganie przez badanych barier, zauważyć można, że w grupach polskich, studenci pedagogiki UAM przywiązywali do nich największe znaczenie. Być może wynika to z negatywnej oceny własnej przydatności na międzynarodowym rynku pracy. Posiadanie natomiast biegłej znajomości języka obcego przez studentów NKJO (por. np. badania Domínguez Espinoza, Quintero Cárabez, Turnbull i Velázquez, 2013), a w przypadku licealistów skłonność do eksperymentowania i eksploracji różnych opcji życiowych (por. Gurba, 2011), jak też do idealizowania odległej jeszcze sytuacji podjęcia zobowiązań związanych z karierą zawodową, może wiązać się ze słabiej nasiloną percepcją barier. Podobnie wśród Francuzów, w grupie starszej (studenci) percepcja barier jest silniejsza. Brak różnic w zakresie percepcji barier pomiędzy studentami NKJO a licealistami może wynikać z innych źródeł (u licealistów – z idealizowania sytuacji pracy za granicą, a u studentów studiów językowych – z posiadanych wysokich kompetencji językowych). Interesujący jest również brak różnic pomiędzy polskimi studentami UAM a studentami francuskimi. Być może również w tym przypadku, wynika to z innych

źródeł (u studentów UAM byłaby to świadomość małych własnych szans na zagranicznym rynku pracy, a u studentów francuskich niechęć do podejmowania wyzwań międzynarodowych ze względu na dobrą sytuację zawodową w kraju pochodzenia).

Poczucie samoskuteczności w karierze międzynarodowej ma istotne znaczenie w kontekście planowania swojej ścieżki życiowej i zawodowej poza granicami własnego kraju (Bańka, 2005, 2013; por. też Tharenou, 2003). W analizowanych grupach można zauważyć istotne różnice w zakresie tej zmiennej, chociaż nie mają one czystego charakteru kulturowego. Studenci NKJO oraz polscy licealiści charakteryzują się istotnie wyższym poczuciem samoskuteczności w karierze międzynarodowej od studentów francuskich oraz studentów UAM. Okazuje się więc, że subiektywne przekonanie poradzenia sobie w okolicznościach międzynarodowych jest szczególnie charakterystyczne dla studentów UMK, którzy w toku nauki mają szansę wyjazdów oraz kontaktu z obcokrajowcami, kształtują w sobie niejako predyspozycje do pozytywnej percepcji własnych kompetencji w zakresie życia i pracy za granicą. W przypadku polskich licealistów wynikać to może z jednej strony z gotowości do eksperymentowania i poszukiwań tożsamościowych również w obszarze pracy zawodowej (por. Arnett, Žukauskienė i Sugimura, 2014), a z drugiej być może z powszechności zjawisk migracyjnych w Polsce. Wśród potencjalnych migrantów dominują osoby młode. Według badań CBOS (2014) 35% osób w wieku 18-24 lat deklaruje gotowość poszukiwania pracy poza granicami własnego kraju. Warto zwrócić uwagę, że licealiści francuscy nie różnią się istotnie od żadnej z pozostałych grup, co prowadzi do wniosku, że nie można mówić o specyfice rozwojowej. Prawdopodobnie w przypadku polskich licealistów istotna jest konstelacja różnych czynników decydujących o ukształtowaniu się takiego poziomu poczucia samoskuteczności.

Analizowano również uwarunkowania otwartości na karierę międzynarodową biorąc pod uwagę wszystkie badane grupy łącznie. Uzyskane wyniki zostaną zinterpretowane w kontekście koncepcji otwartości na karierę międzynarodową Bańki (2005). Otwartość jest kształtowana w oparciu o czynniki zarówno zewnętrzne, znajdujące w otoczeniu, jak i wewnętrzne, tkwiące w samej jednostce. Okazuje się, że najsilniejszymi predyktorami otwartości są zarówno postrzegane przez jednostkę czynniki tkwiące w otoczeniu, jak i w niej samej jako skłaniające do opuszczenia kraju pochodzenia (zachęty) oraz subiektywne poczucie poradzenia sobie w konkretnych okolicznościach (poczucie samoskuteczności w karierze międzynarodowej). Natomiast słabym predykatorem otwartości okazały się postrzegane przez jednostkę czynniki zniechęcające do planowania życia i pracy poza granicami własnego kraju. Podobnie w badaniach osób znajdujących się w okresie późnej adolescencji oraz wylaniającej się dorosłości, prowadzonych przez Leonga (2013) decyzja o opuszczeniu kraju najbardziej wiązała się z postrzeganymi atrakcyjnymi ele-

mentami związanymi z opuszczeniem kraju (np. większe bezpieczeństwo społeczno-ekonomiczne). Warto zwrócić uwagę, że w naszych badaniach czynniki zachęcające miały jednak bardziej złożony charakter, ponieważ dotyczyły zarówno postrzeganych w kraju przyjmującym pozytywnych elementów – przyciągających (*pull factors*) oraz negatywnych właściwości związanych z krajem pochodzenia – wypychających (*push factors*). Przy jednoczesnym postrzeganiu siebie jako osoby, która poradzi sobie w okolicznościach międzynarodowych (poczucie samoskuteczności w karierze międzynarodowej) kształtuje się w rezultacie otwartość, czyli gotowość podjęcia wyzwań na rynku międzynarodowym (por. Lent, Brown i Hackett, 2000).

Na podstawie przedstawionych w artykule wyników badań można wnioskować, że otwartość na karierę międzynarodową oraz jej uwarunkowania, tj. poczucie samoskuteczności w karierze międzynarodowej, zachęty i bariery dotyczące funkcjonowania poza granicami własnego w zasadzie nie są zróżnicowane kulturowo. Jednakże ze względu na stosunkowo niewielkie próby badanych, do uzyskanych wyników należy podchodzić z pewną ostrożnością. Wydaje się natomiast, że interesujące byłoby kontynuowanie badań z wykorzystaniem innych grup zarówno polskich, jak i francuskich, jak też prowadzenie badań podłużnych uwzględniających poszczególne etapy migracji, np. intencje migracyjne, podejmowane decyzje o migracji czy też ostateczne działania (wyjazd). Określenie czynników warunkujących taką otwartość na przemieszczenia przestrzenne, mogłoby być przydatne w poradnictwie transnarodowym (Bańka i Ertelt, 2004).

## LITERATURA

- Adler, N.J. (2001). *International dimensions of organizational behavior*. Washington DC.: American Psychological Association – South-Western College Publishing.
- Arnett J.J. (2000). Emerging adulthood. A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480.
- Arnett, J.J. Žukauskienė, R., Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18 – 29 years: implications for mental health. *Lancet Psychiatry*, 1, 569-576.
- Azis, S., Kamal, A. (2012). Task-specific occupational self-efficacy and occupational aspirations of arts and science students. *Journal of Behavioral Sciences*, 22, 2, 2012.
- Arthur, M.B., Rosseau, D.M. (red.). (1996). *The boundary-less career*. New York: Oxford University Press.
- 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. (2004). Theory into practice of school to work transition: Promises and challenges for transnational vocational counselling. W: P. Hearterlt, A. Bańka, C. Noworol (red.), *Transition from the world of education to world of work*. Gratz: SAB-MTW.

- Bańka, A. (2005a, 2016). *Otwartość na nowe doświadczenia życiowe a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne oraz struktura czynnikowa Skali Otwartości na karierę Międzynarodową*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju kariery.
- Bańka, A. (2005b, 2016). *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, 2016). *Motywacja osiągnięć. Podstawy teoretyczne, konstrukcja oraz walidacja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym*. Poznań-Warszawa: Print B – Instytut Rozwoju kariery.
- Bańka, A. (2007a). Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej. W: M. Górnik-Derose, B. Kozusznik (red.), *Perspektywy psychologii pracy*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Bańka, A. (2007b). Nowe formy przystosowania: między otwartością a zamkniętością na emigrację i przemieszczenia. W: Psychologia wobec dylematów współczesności. *Kolokwia Psychologiczne*, nr 16. Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
- 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. (2011). Przywiązanie do miejsca i jego znaczenie w cyklu życia człowieka. W: A. Bańka (red.), *Symbole, przemiany, oraz wizje przestrzeni życia* (s. 7-14). Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura – Komisja Urbanistyki i Planowania Przestrzennego PAN.
- Bańka, A. (2009b). Tożsamość jednostki w obliczu wyboru. Między przystosowaniem a ucieczką od rzeczywistości. *Czasopismo Psychologiczne*, 15, 2, 333-360.
- Bańka, A. (2010a). Konsumpcja afordancji środowiskowych a przestrzenna lokacja i relokacja tożsamości. W: M. Górnik-Derose, M. Zawadzka (red.), *Konsumpcja w życiu, życie w konsumpcji: psychologiczne ścieżki współzależności* (s. 86-105). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bańka, A. (2010b). Tożsamość i jakość życia e-migrantów. Mechanizmy i współzależności jako konsekwencje przemieszczeń oraz doświadczania afordancji środowiskowych. W: R. Derbis (red.), *Psychologiczne konteksty jakości życia społecznego* (s. 67-96). Częstochowa: Akademia im. Jana Długosza.
- Bańka, A. (2012a). Mobilność międzynarodowa jako kryzys i zagrożenie tożsamości jednostki. W: K. Popiolek, A. Bańka, K. Baławajder (red.), *Spółeczna psychologia stosowana. Człowiek w obliczu kryzysów, katastrof i kataklizmów* (t. 1). Poznań – Katowice: SWPS – Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2012b). Design tożsamości a przystosowanie osobowości zawodowej do płynnej rzeczywistości rynku pracy. *Szkola, Zawód, Praca*, 3, 11-31.
- Bańka, A. (2013). Zaufanie do siebie w procesie konsolidacji statusu dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Samoskuteczności w Karierze. *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 – Psychological Journal*, 20, 2, 237-246. DOI: 10.14691/ CPPJ.20.2.305
- Bańka, A. (2015a). Intencjonalne konstruowanie przyszłości i wyprzedzające realizowanie celów: walidacja Skali Proaktywności Ogólnej. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 21, 1, 97-115. DOI: 10.14691/ CPPJ.21.1.97
- Bańka, A. (2015b). Konstrukcja i walidacja Skali Gotowości do Kariery. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 21, 2, 273-290. DOI: 10.14691/ CPPJ.21.2.273
- Bańka, A. (2016). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A., Ertelt, B.J. (2004). *Transnacionalne poradnictwo zawodowe. Modułowy program podyplomowego kształcenia doradców zawodowych w zakresie eurodoradztwa*. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Bańka, A. Hauziński, A. (2015). Decisional procrastination of school-to-work transition: Personality correlates of career indecision. *Polish Psychological Bulletin*, 46, 1, 34-44. DOI:10.1515/ppb.-20150004
- Boneva, B.S., Frieze, I.H. (2001). Toward a concept of a migrant personality. *Journal of Social Issues*, 57, 3, 477-491.
- Boski, P. (2009). *Kulturowe ramy zachowań społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Burns, G.N., Jasinski, D., Dunn, S., Fletcher, D. (2013). Academic support services and career decision-making self-efficacy in student athletes. *Career Development Quarterly*, 61, 2, 161-167.
- CBOS (2014). *Poakcesyjne migracje Polaków – komunikat z badań*. Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, nr 162/2014. [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K\\_162\\_14.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2014/K_162_14.PDF)
- Domínguez-Espinoza, A., Quintero Cárabez, R., Turnbull, B., Polo Velázquez, A. (2013). The emigration internationality prediction based on psychological and contextual variables in Mexican adolescents. W: E. Tartakovsky (red.), *Immigration: Policies, challenges and impact* (s. 51-72). New York: Nova Science Pub Inc.
- 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.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.
- Frieze, I. H., Hansen, S. B. i Boneva, B. (2006). The migrant personality and college students' plans for geographic mobility. *Journal of Environmental Psychology*, 26, 170-177
- Giordano, C. (2010). Rethinking the notion of culture: the role of prefixes. *Kultura i Edukacja*, 5, 79, 107-122.
- 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* (t. 2): *Applications*



- (s. 183-192). Washington, DC, US: American Psychological Association. doi:10.1037/14439-014
- Goździewicz, A. (2006). Badania i ocena trafności Skali Otwartości na Karierę Międzynarodową. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 12, 1, 125-134.
- Goździewicz, A., Mikiewicz, A. (2010). Otwartość na karierę międzynarodową studentów polskich i francuskich. *Studia Psychologiczne*, 48, 1, 5-18.
- Gurba, E. (2011). Wczesna dorosłość. W: J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka* (s. 287-311). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hartung P.J. (2011). Barrier or benefit? Emotion in life-career design. *Journal of Career 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/CPJ.19.2.327
- 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
- Hofstede, G., Hofstede, G.J. (2007). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Ivlevs, A. (2015). Happy moves? Assessing the link between life satisfaction and emigration intentions. *Kyklos*, 68, 3, 335-356.
- 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.
- 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>
- King, R., Lulle, A., Conti, F., Mueller, D. (2016). Eurocity London: a qualitative comparison of graduate migration from Germany, Italy and Latvia. *Comparative Migration Studies*, 4, 3, 1-22. DOI 10.1186/s40878-016-0023-1
- Lee, S.A., Park, H.S. (2012). Influence of temporal distance on the perceived importance of career-related self-efficacy and outcome expectations. *Career Development Quarterly*, 60, 3, 194-206.
- 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.
- Leong, C.H. (2013). The sociopsychological profile of prospective emigrants: Singaporeans leaving Singapore. W: E. Tartakovsky (red.), *Immigration: Policies, challenges and impact* (s. 29-49). Nova Science Publishers.
- Levinson, D.J., Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.H., McKee, B. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Liberska, H. (2007). Współczesny obraz moratorium. W: B. Harwas-Napierała, H. Liberska (red.), *Tożsamość a współczesność. Nowe tendencje i zagrożenia* (s. 25-51). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- 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.
- Matsumoto, D., Juang, L. (2007). *Psychologia międzykulturowa*. Gdańsk: GWP.
- McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experiential Openness. *Psychological Bulletin*, 120, 3, 323-337.
- Miluska, J. (2006). Społeczno-kulturowe podstawy procesu kształtowania tożsamości we współczesnym świecie. *Przegląd Zachodni*, 4, 3-23.
- Nauta, M.M., Kahn, J.H., Angell, J.W., Cantrelli, E.A. (2002). Identifying the antecedent in the relation between career interests and self-efficacy. Is it one, the other, or both? *Journal of Counseling Psychology*, 49, 3, 290-301.
- Osipow, S.H. (1986). *Theories of career development. A comparison of the theories*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Osipow S. H., Carney C. G., Barak A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: a typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243. 10.1016/0001-8791(76)90081-6
- 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 of Management*, 36, 827-856. 10.1177/0149206310363732
- Savickas M. (2015). *Developing career choice readiness*. [serial online]. March 1, 1990; Available from: ERIC, Ipswich, MA. Dostęp 20 grudnia, 2015.
- Schwartz, S.H. (2008). *Cultural value orientations: Nature and implications of national differences*. Moscow: Publishing house of SU HSE.
- Simmons, C.H., Wehner, E.A., Tucker, S.S., King, C.S. (2001). The Cooperative/Competitive Strategy Scale: A measure of motivation to use cooperative or competitive strategies for success. *The Journal of Social Psychology*, 182, 2, 199-205.
- 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.
- Tartakovsky, E., Schwartz, S. H. (2001). Motivation for emigration, values, wellbeing, and identification among young Russian Jews. *International Journal of Psychology*, 36, 2, 88-99.
- Tharenou, Ph. (2002). Receptivity to careers in international work – abroad and at home. *Australian Journal of Management*, 27, 1, 129-136.
- Tharenou, Ph. (2003) The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 4, 489-515.
- Tharenou, P. (2015). Researching expatriate types: the quest for rigorous methodological approaches. *Human Resource Management Journal*, 25, 2, 149-165. doi:10.1111/1748-8583.12070
- Vaidya, J.G., Gray, E.K., Haig, J., Watson, D. (2002). On the temporal stability of personality: Evidence for differ-



ential stability and the role of life experiences. *Journal of Personality & Social Psychology*, 83, 6, 1469-1484.  
 Wanberg, C.R., Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal Of Applied Psychology*, 85, 1, 132-142.  
 doi:10.1037/0021-9010.85.1.132

Winch, D.B., Carment, D.W. (1989). Migration and motivation: The migrant's perspective. *The International Migration Review*, 23, 1, 96-104.

## ANEKS

### Cianni i Tharanou Skala Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej (Tharenou, 2003)

Przeczytaj poniższe stwierdzenia i określ w jakim stopniu (na ile procent) jesteś w stanie:

Lisez attentivement les affirmations ci-dessous et dites à quel point (à combien pour cent) vous êtes capables:

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 1 | Znaleźć pracę za granicą, która odpowiadałaby Twojemu wykształceniu i kwalifikacjom.<br>Trouver à l'étranger un travail correspondant à votre formation et à vos qualifications.                                                                                 | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 2 | Nauczyć się języka obcego po to by żyć i pracować za granicą.<br>Apprendre une langue étrangère pour travailler et vivre à l'étranger.                                                                                                                           | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 3 | Pracować w obcym kraju, w którym nie znasz nikogo.<br>Travailler dans un pays étranger où vous ne connaissez personne.                                                                                                                                           | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 4 | Podczas pracy za granicą dobrze funkcjonować zawodowo wśród ludzi z odmiennej kultury (inna rasa, narodowość).<br>Lors du travail à l'étranger, bien fonctionner professionnellement parmi les personnes d'une culture différente (une autre race, nationalité). | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 5 | Podczas pracy za granicą zaprzyjaźnić się z ludźmi z odmiennej kultury.<br>Pendant le travail, se lier d'amitié avec les personnes d'une culture différente.                                                                                                     | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 6 | Umiejętnie rozwiązywać problemy zawodowe podczas pracy za granicą.<br>Habilement résoudre les problèmes professionnels pendant le travail à l'étranger.                                                                                                          | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 7 | Współpracować z przełożonym w pracy za granicą.<br>Coopérer avec vos supérieurs au travail à l'étranger.                                                                                                                                                         | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 8 | Awansować w pracy za granicą.<br>Avoir une promotion en travaillant à l'étranger.                                                                                                                                                                                | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |
| 9 | Łatwo przystosować się do życia i pracy za granicą.<br>S'adapter facilement à la vie et au travail à l'étranger.                                                                                                                                                 | 0% | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% | 60% | 70% | 80% | 90% | 100% |

### A. Bańki Skala Zachęt w Karierze Międzynarodowej

Co i w jakim stopniu zachęciłoby Cię do pracy za granicą? Zaznacz odpowiednio na pięciostopniowej skali, jak duży wpływ miałyby poniższe czynniki: 1 – bardzo mały, 2 – mały, 3 – średni, 4 – duży, 5 – bardzo duży

Qu'est-ce qui vous encouragerait à travailler à l'étranger et dans quelle mesure ? Évaluez l'influence des facteurs ci-dessous selon l'échelle de 5 points : 1 – très petite, 2 – petite, 3 – moyenne, 4 – grande, 5 – très grande

|    |                                                                                                                          |   |   |   |   |   |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1  | Bardziej interesująca kariera.<br>Carrière plus intéressante.                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | Większe możliwości i szanse wykonywania ciekawej pracy.<br>Plus de possibilités d'avoir un travail intéressant.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | Większe panowanie nad swoim życiem.<br>Meilleure maîtrise de sa vie.                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | Wyższe zarobki i inne korzyści materialne.<br>Meilleurs revenus et autres avantages matériels.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Lepsze możliwości awansu w kraju po powrocie.<br>Meilleures possibilités de promotion au retour dans son pays d'origine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Lepsze perspektywy rozwoju zawodowego.<br>Meilleure perspective du développement professionnel.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Możliwość sprawdzenia się.<br>Possibilité de se réaliser.                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Możliwość wykorzystania własnego wykształcenia.<br>Possibilité de mettre à profit sa formation.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9  | Możliwość przeżycia przygody / czegoś ekscytującego.<br>Possibilité de vivre une aventure / quelque chose d'excitant.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Bezrobocie we własnym kraju.<br>Chômage dans son pays d'origine.                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### A. Bańki Skala Barrier w Karierze Międzynarodowej

Co i w jakim stopniu zachęciłoby Cię do pracy za granicą? Zaznacz odpowiednio na pięciostopniowej skali, jak duży wpływ miałyby poniższe czynniki: 1 – bardzo mały, 2 – mały, 3 – średni, 4 – duży, 5 – bardzo duży

Qu'est-ce qui vous encouragerait à travailler à l'étranger et dans quelle mesure ? Évaluez l'influence des facteurs ci-dessous selon l'échelle de 5 points : 1 – très petite, 2 – petite, 3 – moyenne, 4 – grande, 5 – très grande

|    |                                                                                                                                                                                                                                              |   |   |   |   |   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1  | Izolacja od krajowego rynku pracy.<br>Isolation du marché du travail dans son pays d'origine.                                                                                                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2  | Niemożliwość znalezienia pracy za granicą przez partnera.<br>Impossibilité de trouver un emploi par le(la) partenaire.                                                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3  | Konieczność przystosowania się do obcej kultury.<br>Nécessité de s'adapter à une culture étrangère.                                                                                                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4  | Ograniczenie dostępu do przyjaciół i znajomych.<br>Contacts limités avec les amis et la famille.                                                                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5  | Zdrada rodziny, ojczyzny i przyjaciół.<br>Trahison de la famille, de la patrie et des amis.                                                                                                                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6  | Utrata obecnej dobrej pozycji zawodowej w kraju.<br>Perte d'une bonne position professionnelle dans son pays d'origine.                                                                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7  | Rozłąka z bliskimi.<br>Séparation de ses proches.                                                                                                                                                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8  | Życie w samotności.<br>Vie solitaire.                                                                                                                                                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9  | Brak akceptacji decyzji o wyjeździe do pracy za granicę wśród najbliższego otoczenia (rodziny i /lub partnera).<br>Décision de partir travailler à l'étranger non acceptée par l'entourage le plus proche (famille et/ou le(la) partenaire). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Zakotwiczenie w swoim (krajowym) środowisku, poczucie bycia jego częścią.<br>Sentiment d'être ancré dans son milieu du pays d'origine, d'en faire une partie.                                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## A. Bańki (2005/2016) Skala Otwartości na Karierę Międzynarodową (SOKM)

Poniżej znajduje się lista problemów postaw i dylematów, jakie przeżywa większość osób kończących studia, a stojących przed decyzją, co zrobić z własną karierą i czy nie należałoby rozważyć wyjazdu za granicę. Przeczytaj uważnie każdą z pozycji i na zamieszczonej obok skali zaznacz tę odpowiedź, która najbardziej odpowiada Twoim reakcjom, przekonaniom i odczuciom.

Na 7 stopniowej skali cyfra 1 – oznacza „całkowicie się zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się nie zgadzam”.

Nous avons énuméré ci-dessous les affirmations concernant la carrière internationale. Veuillez lire attentivement chacune d'elles et préciser sur l'échelle de un à sept degrés, lesquelles correspondent le mieux à vos sentiments et à vos opinions: 1 – signifie «je suis tout à fait contre», et le chiffre 7 – «je suis tout à fait pour»

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Jestem gotów zrobić dużo więcej niż dotychczas, by stworzyć sobie możliwość kariery w interesującej mnie dziedzinie za granicą.<br>Je suis prêt à faire beaucoup plus, pour me donner la possibilité de faire une carrière à l'étranger dans le domaine qui m'intéresse.                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2  | Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że możliwe jest zrobienie kariery międzynarodowej nawet dla kogoś takiego, jak ja.<br>Je me rends compte d'une grande concurrence sur le marché du travail, malgré cela je crois que pour moi il est possible de faire une carrière internationale.              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3  | Wiem, że zawsze znajdzie się ktoś, kto będzie umiał więcej niż ja, mimo to uważam, że warto wyjechać i spróbować kariery za granicą.<br>Je sais qu'il y aura toujours quelqu'un qui sera meilleur, mais je pense qu'il vaut la peine de partir et d'essayer de faire une carrière à l'étranger.                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4  | Jestem gotów zaciągnąć znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji, która umożliwiłaby mi zrealizowanie celu, jakim jest kariera za granicą.<br>Je suis prêt à faire un emprunt important pour payer la suite de ma formation, qui me permettrait de réaliser mon but, c'est-à-dire une carrière à l'étranger.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5  | Moje pragnienie zrealizowania wartościowej kariery za granicą jest na tyle silne, że niewiele jest czynników, które mogłyby mnie od tego zamiaru odwieść.<br>Mon désir de faire une carrière intéressante à l'étranger est tellement puissant qu'il y a peu de facteurs qui pourraient m'en détourner.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6  | Możliwość zrobienia kariery za granicą jest ważnym celem życiowym, od którego nie mogę odstąpić.<br>La possibilité de faire une carrière à l'étranger est mon objectif principal et je ne peux pas y renoncer.                                                                                                                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7  | Widzę sens w dodatkowej edukacji w interesującej mnie dziedzinie, ponieważ zawsze znajdą się lepsi ode mnie szczególnie za granicą.<br>Je vois l'intérêt d'une formation supplémentaire dans le domaine qui m'intéresse, parce qu'il y aura toujours des personnes meilleures que moi, surtout à l'étranger.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8  | Uważam, że każdy, kto pragnie, by jego kariera zawodowa mogła wciąż się rozwijać, nie powinien się wahać, czy wyjazd z kraju ma sens.<br>Je pense que toute personne qui veut que sa carrière se développe, ne devrait pas hésiter à partir à l'étranger.                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9  | Zazdroszczę ludziom, którym udaje się robić karierę za granicą i zwiedzać świat.<br>J'envie les personnes qui réussissent à faire une carrière à l'étranger et à voyager                                                                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10 | Zazdroszczę ludziom, którzy mają predyspozycje do kariery międzynarodowej.<br>J'envie les personnes qui ont les capacités de faire une carrière internationale.                                                                                                                                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11 | Nie widzę sensu w dodatkowym wysiłaniu się dla czegoś takiego, jak kariera za granicą.<br>Un effort pour faire une carrière à l'étranger n'a pas de sens.                                                                                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12 | Uważam, że zamiast wyjeżdżać każdy powinien powalczyć o swoją pozycję na krajowym rynku pracy.<br>Je pense qu'au lieu de partir, chacun devrait essayer de lutter pour avoir une position sur le marché du travail dans son pays d'origine.                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13 | Jestem gotów do zwiększenia wysiłku interesującej mnie dziedzinie nawet kosztem czasu wolnego, gdy stawką jest rozszerzenie wolnego wyboru poza granice kraju.<br>Je suis prêt à augmenter les efforts dans le domaine qui m'intéresse même en sacrifiant mon temps libre, si je veux avoir un choix plus grand hors de mon pays d'origine. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |   |   |   |   |   |   |   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | Wolę żyć w poczuciu stałego zagrożenia psychicznego związanego z pracą za granicą niż być zdanym na klepanie biedy w kraju.<br>Je préfère vivre dans une incertitude constante liée avec le travail a l'étranger que d'être pauvre dans mon pays d'origine.                                                                                                                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15 | Jestem gotów poświęcić nawet na jakiś czas życie osobiste i rodzinne, by zdobyć perspektywę kariery, które nie zdają mnie na wyłączną łaskę krajowego rynku pracy.<br>Je suis prêt à sacrifier, pour un certain temps, ma vie privée et sociale pour atteindre les perspectives d'une carrière qui ne me laisse pas à la merci du marché du travail de mon pays d'origine.                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16 | Dla kariery zagranicznej jestem gotów znosić różne zagrożenia, takie jak ryzyko bycia traktowanym jak emigrant.<br>Pour une carrière intéressante, je suis prêt à m'exposer a des dangers divers, comme le risque d'être traité comme un immigrant.                                                                                                                                                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17 | Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas z rozrywek towarzyskich i kulturalnych.<br>Pour une carrière à l'étranger, je suis prêt à renoncer pour un temps plus long aux loisirs sociaux et culturels.                                                                                                                                                                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18 | Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów zrezygnować na dłuższy czas ze stabilizacji, jaką daje np. kupno własnego mieszkania.<br>Pour une carrière intéressante a l'étranger, je suis prêt à renoncer pour un certain temps a la stabilisation liée par exemple avec un achat de l'appartement.                                                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19 | Dla atrakcyjnej kariery za granicą jestem gotów wytrwać w realizacji obranego celu nawet wtedy, gdyby moi najbliżsi nie zaakceptowali ciągłych przeprowadzek czy długotrwałej rozłąki.<br>Pour une cariere interessante a l'étranger je suis pret a perseverer dans la realisation du but choisi meme si mes proches n'acceptaient pas mes demenagements incessants ou de longues separations.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20 | Możliwość zrobienia kariery międzynarodowej jest dla mnie ważniejsza niż dobre płać, lecz dorywcza praca w kraju.<br>La possibilite de faire une carriere internationale est pour moi plus importante qu'un travail temporaire bien paye dans mon pays.                                                                                                                                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21 | W zamian za pracę granicą, która daje mi szanse zapewnienia rodzinie godziwego statusu majątkowego, jestem gotów poświęcić tak ważne dla mnie wartości ogólne, jak ojczyzna, religia czy patriotyzm.<br>En échange du travail a l'étranger qui m'offre la possibilite d'assurer la situation financière de ma famille, je suis prêt a sacrifier des valeurs aussi importantes que la patrie, la religion ou le patriotisme. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22 | By zrealizować swoje plany zagraniczne, jestem gotów(owa) przesunąć moment zawarcia związku małżeńskiego do czasu, gdy moja kariera się nie ustabilizuje.<br>Pour réaliser mes projets à l'étranger, je suis prêt à remettre a plus tard le mariage jusqu'à ce que ma situation se stabilise.                                                                                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23 | By zdobyć doświadczenie zawodowe umożliwiające rozpoczęcie i kontynuowanie interesującej kariery, jestem gotów pracować za granicą jakiś czas (np. rok lub dwa) nawet za bardzo niskie wynagrodzenie.<br>Pour acquérir une expérience professionnelle qui me permet d'avoir une carrière intéressante, je suis prêt à travailler à l'étranger pendant un certan temps ( un / deux ans) même pour un salaire peu élevé.      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24 | By zrealizować swoje plany zagraniczne jestem gotów poświęcić na jakiś czas poczucie własnej dumy.<br>Pour realiser mes projets, je suis prêt à sacrifier, pour un certain temps, ma fierté.                                                                                                                                                                                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |