
MOTYWACJA OSIĄGNIĘĆ



AUGUSTYN BAŃKA

MOTYWACJA OSIĄGNIĘĆ

**Podstawy teoretyczne i konstrukcja
skali do pomiaru motywacji osiągnięć
w wymiarze międzynarodowym**

AUGUSTYN BAŃKA

POZNAŃ – WARSZAWA 2016

AUGUSTYN BAŃKA

MOTYWACJA OSIĄGNIĘĆ

**Podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru
motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym**

© Augustyn Bańka, 2005, 2016

ISBN 978-83-62051-88-5

DOI: 10.14691/MO.2016



Wydawca:
Stowarzyszenie Psychologia i Architektura
Poznań
NFDK, Warszawa

SPIS TREŚCI

- 7 **Problem kariery międzynarodowej we współczesnym świecie**
- 8 Kariera jako problem cywilizacyjny
- 10 Kariera w wymiarze międzynarodowym i globalnym
- 11 Kariera krajowa, międzynarodowa a globalna: problem ekspatriacji
- 17 **Aspiracje do kariery i motywacja osiągnięć**
- 18 Teorie klasyczne
- 18 *Teoria motywacji osiągnięć McClelland'a*
- 20 *Atkinsona teoria oczekiwania – wartości*
- 21 *Aspiracje w ujęciu Zbigniewa Skornego*
- 25 **Współczesne teorie motywacji osiągnięć**
- 26 Trójczynnikowa teoria motywacji: Hierarchiczny model unikowo-dążeńowej motywacji osiągnięć
- 28 Czterocynnikowa teoria motywacji osiągnięć
- 29 *Dwa podstawowe wymiary motywów osiągnięć*
- 31 *Motywy unikania-mistrzostwa*
- 32 **Metody pomiaru motywacji osiągnięć**
- 34 **Aspiracje i motywy podejmowania kariery międzynarodowej w okresie wczesnej dorosłości w Polsce i na świecie**
- 35 **Konstrukcja Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej**
- 35 Podstawy teoretyczne
- 36 Konstrukcja skali i formułowanie pozycji
- 40 **Przebieg i organizacja badań oraz osoby badane**
- 40 Struktura czynnikowa pierwszego badania
- 46 **Struktura czynnikowa ostatecznej wersji skali**
- 46 Osoby badane
- 48 Struktura czynnikowa skali
- 52 **Progi ocen oraz interpretacja wyników Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej**
- 58 **Możliwości wykorzystania Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej**
- 59 **Literatura**

PROBLEM KARIERY MIĘDZYNARODOWEJ WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE

Coraz to bardziej widocznym staje się fakt, że świat staje się globalną wioską. Nie jest oczywiście prawdą, iż dotyczy to wszystkich państw i wszystkich narodów – nadal w wielu miejscach swobodne podróżowanie nawet tylko w celach turystycznych, nie mówiąc o podejmowaniu nauki czy pracy, jest po prostu niemożliwe. Otaczające nas realia europejskie są jednak inne i to na nich chciałbym się bardziej skupić w niniejszej pracy. Od czasu kiedy Polacy stali się członkami Unii Europejskiej otwarły się zupełnie nowe możliwości, nowe ścieżki budowania przyszłości, o których jeszcze kilkanaście lat temu, z powodów politycznych, wielu z nich nawet nie potrafiło sobie wyobrazić. Jeszcze całkiem niedawno niewiele z tych osób zdawało sobie sprawę z tego, że poza granicami Polski można dążyć do zaplanowania szeroko pojętej kariery.

Koniec dwudziestego wieku przyniósł jednak wiele zmian w obszarze polityki oraz ekonomii globalnej. Granice przestały być problemem, przynajmniej na obszarze Unii Europejskiej. Rozwój technik informatycznych prawie zupełnie zniósł barierę komunikacji, przekazywanie informacji nawet na bardzo duże odległości stało się zupełnie proste i ogólnodostępne. Zaczął się proces określany mianem globalizacji. Globalizacja to zjawisko obejmujące wiele kwestii jednocześnie – jedną z tych kwestii jest transnacionalizacja. Podstawową jej cechą jest przekraczanie granic wyznaczanych przez kultury narodowe i lokalne kultury organizacyjne. Transnacionalizacja rynków pracy oznacza też tendencję do planowania i realizowania współczesnych karier nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale też w kontekście transgranicznym, międzykulturowym i międzynarodowym. Otwarte zostały zupełnie nowe rynki pracy. W Europie zaostreniu uległa międzynarodowa konkurencja rynków produkcji i pracy. Pracodawcy stanęli przed nieznanym wcześniej dylematem – o ile kiedyś problem stanowiła jedynie racjonalizacja produkcji, to nagle pojawiła się możliwość przeniesienia owej produkcji do innego, tańszego pod względem ekonomicznym kraju. Ważne stały się systemy podatkowe, które w różnych państwach dość znacznie różnią się od siebie. Ważne stały się również koszty produkcji. Droga budowania

swojej kariery na arenie międzynarodowej dla Polaków, szczególnie młodych, stała się w obecnym czasie otwarta.

Kariera staje się więc zarówno problemem cywilizacyjnym, wpływającym na kształt rozwoju państw, na ich sytuację społeczną, polityczną i ekonomiczną, jak i problemem czysto psychologicznym – poprzez swój wpływ na poszczególne jednostki. Współczesna definicja kariery wbrew powszechnemu rozumieniu nie oznacza jedynie w pełni udanej sytuacji zawodowej i awansów. Pojęcie to ma znacznie szerszy zakres konotacji. Oprócz sytuacji czysto zawodowej, zawiera w sobie również poziom dobrostanu psychicznego, rozumianego jako brak napięć dezorganizujących aktywność jednostki, dostatek ekonomiczny i społeczny, oraz pomyślną sytuację rodzinną.

Kariera jako problem cywilizacyjny

Zagadnienie kreowania kariery w zglobalizowanym świecie staje się powoli problemem cywilizacyjnym (choć oczywiście nie tylko cywilizacyjnym – niemożnością jest rozpatrywanie problemu kariery w oddzieleniu od jego powiązań z jednostką jako indywidualnym bytem psychologicznym, o czym będzie mowa w kolejnym rozdziale), wpływającym na wizerunek całych systemów państwowych i wzajemnych relacji pomiędzy nimi. Swobodny przepływ informacji, nieomal całkowite zniesienie bariery komunikacji czy wreszcie stworzenie międzynarodowych struktur o charakterze ekonomicznym i politycznym sprawiło, iż wizerunek kariery przestał być ograniczany tylko do kategorii pojedynczego państwa. Ludzie bez większych problemów organizacyjnych mają szansę na zaplanowanie i zrealizowanie planów swoich karier na międzynarodowej arenie. Wiąże się to jednak z wieloma przeszkodami. Nie można powiedzieć, iż dwa państwa (państwo pochodzenia oraz państwo, do którego osoba wyjeżdża) są ze sobą tożsame – mimo nawet pozornie występujących podobieństw. Pomijając tak oczywiste aspekty, jak systemy i podsystemy aparatu państwowego czy różnice w organizacji polityki społecznej czy ekonomicznej – czynnikiem wysuwającym się na pierwszy plan w kontekście podjętego tematu jest czynnik szeroko pojętej kultury (czy może lepiej – kulturowości). Sprawia on wiele problemów jednostkom decydującym się na wyjazd za granicę. Pojawia tutaj bardzo często zjawisko dystansu kulturowego (Dąbrowska, 2004).

Dystans kulturowy to odzwierciedlenie różnic (odległości) pomiędzy dwiema lub więcej grupami kulturowymi na wymiarach tradycji i kultury.

Niewielki dystans kulturowy przekłada się na znajomość życia i obyczajów oraz względną łatwość wtopienia się w otoczenie i mimikry społecznej (Koryś, 2002). Niewielki dystans kulturowy oznaczający tym samym bliskość w sensie odległościowym oznacza podobny klimat i strefę czasową, co również zmniejsza koszty przystosowania i nie stanowi fizycznego źródła problemów. W miarę jednak jak dystans kulturowy ulega zwiększeniu (np. poprzez znaczną odległość kraju pochodzenia i kraju docelowego lub naprawdę znaczące różnice ilościowe i jakościowe między tymi dwoma państwami), wtedy problem ulega nasileniu. Można powiedzieć, że jego aspekty w sensie cywilizacyjnym zaczynają iść w parze z jego wymiarem psychologicznym. Decydując się na budowanie swojej kariery w innym państwie, człowiek staje przed barierą komunikacji z członkami kultury przyjmującej. Bariera jest nie tylko język, ale przede wszystkim rozumienie skryptów i schematów kulturowych, tworzących przecież szerokie pojęcie cywilizacji. Wpada w pułapkę nowej kultury, nowej (subiektywnie) cywilizacji. Nie zna i nie rozumie panujących w nowym miejscu praw. Śmiało można stwierdzić, że proces socjalizacji zaczyna się nieomal od początku. Kraj przybycia jest nieprzewidywalny. To właśnie poczucie nieprzewidywalności i brak znajomości zasad nowej kultury powoduje szok kulturowy, a w jego konsekwencji uczucie obcości. Poczucie obcości (w wymiarze psychologicznym) przez długi czas może towarzyszyć osobie decydującej się na tworzenie kariery międzynarodowej. Z jednej strony osoba taka może „wrosnąć” w nowe otoczenie, znaleźć swoje miejsce w społeczeństwie: korzystać ze szkół, służby zdrowia, mieć prace i opanować język, nawet założyć rodzinę; a jednak poczucie pewnej nieadekwatności może pozostać – jednostka ma subiektywne poczucie, że musi poznać i pogodzić się z zupełnie nowym modelem cywilizacyjnym.

Uczucie obcości i nieadekwatności wobec kraju przybycia towarzyszy tym osobom zarówno w pierwszych dniach, jak i po wieloletnim pobycie w kraju docelowym. Nawet jeśli „oswoją” otoczenie, wrosną w nową kulturę – to po latach wciąż mogą doznawać tegoż uczucia. Jego obiekt ulega natomiast zamianie. To nie kultura jest obca, ale oni nie pasują do otaczającej rzeczywistości. Przebywając w innej kulturze pozbawiają się etnocentryzmu (jako przywiązania do kraju pochodzenia). W procesie akulturacji granica pomiędzy tym, co „swoje” a tym,

co „obce” jest wielokrotnie przesuwana. Nowe elementy są włączane do schematów funkcjonowania jednostki (poznawczych, społecznych); nierzadko wypierają one dotychczasowe. Jest to skomplikowany proces, którego przejawy możemy obserwować na wielu różnych płaszczyznach. Osoby nabywają umiejętności władania językiem kultury przyjmującej, zmienia się ich spojrzenie na ojczyznę, do której nabierają coraz większego dystansu – i to jest najważniejszy wymiar cywilizacyjnego aspektu problemu kariery. Zatarciu ulega wewnętrzna granica pomiędzy przeszłością a teraźniejszością – przyszłością. Może to być powodem trudności w adaptacji (rozumianej jako kontinuum procesu, który dzieje się przez cały czas trwania kariery) do otaczającej rzeczywistości cywilizacyjnej, która nie jest taka sama, gdyż cały czas ulega modyfikacjom.

Kariera w wymiarze międzynarodowym i globalnym

Według definicji Słownika Wyrazów Obcych pojęcie kariera oznacza „ogół dotychczasowej działalności zawodowej; szybki awans, zajmowanie coraz wyższej pozycji społecznej, zawodowej, politycznej itp.” W potocznym języku mówi się o karierze krajowej, a więc o pewnej aktywności zawodowej realizowanej wyłącznie w kraju pochodzenia, o karierze zagranicznej realizowanej w kraju innym niż kraj pochodzenia oraz o karierze globalnej jako aktywności zawodowej realizowanej w różnych krajach.

Z naukowego punktu widzenia istnieją dwa spojrzenia na karierę. W pierwszym ujęciu stadialnym kariera rozumiana jest jako strukturalna własność zawodu lub organizacji (Bańka, 2003a; Greenhaus i in., 2000) a więc oznacza sekwencję pozycji zajmowanych przez typowego reprezentanta danego zawodu. Jest też ścieżką mobilności w ramach pojedynczej organizacji, zakłada stałe stadia rozwoju kariery: wyboru zawodu, stabilizacji i zakończenia. Drugie podejście rozumie karierę jako własność jednostki a nie zawodu czy organizacji. Kariera jest tu sekwencją pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę przez całe życie (Bańka, 2003a; Arnold, 1999).

Współcześnie przyjmuje się, że kariera ma charakter personalny, jest zawsze czyjaś, jest stanem posiadania przez jednostkę jakiegoś doświadczenia. Zawód jest jedynie kontekstem, w którym kariera się dokonuje.

Ponadto, kariera posiada swoje elementy obiektywne takie jak pozycja, kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe. Istnieją także subiektywne elementy, a więc interpretacja zdarzeń związanych z pracą: aspiracji, oczekiwań, wartości, potrzeb, satysfakcji i uczuć dotyczących doświadczeń zawodowych. Kariera oznacza proces nieustannego uczenia się, którego rezultatem jest skumulowany kapitał kariery. Jest sekwencją kontaktów zatrudnieniowych w ciągu życia jednostki.

Kariera krajowa, międzynarodowa a globalna: problem ekspatriacji

Przedsiębiorstwa działające na skalę globalną mają trzy możliwości obsadzenia stanowisk kierowniczych za granicą (za: Stonehouse, 2001; Adler, 2001):

- Mogą, zgodnie z podejściem etnocentrycznym zatrudnić obywateli kraju macierzystego. Mamy wówczas do czynienia z rozwojem kariery krajowej,
- Mogą, zgodnie z podejściem policentrycznym zatrudnić obywateli kraju docelowego. Ze względu na przepływ pracowników z macierzystej spółki do filii zagranicznej i odwrotnie, rozwija się kariera międzynarodowa,
- Korporacje mogą także zatrudnić mieszkankę obywateli kraju macierzystego, docelowego oraz innych państw zgodnie z geocentrycznym, globalnym podejściem. Rozwiązanie to charakteryzuje się globalną polityką polegającą na zatrudnianiu w zagranicznych filiach przedsiębiorstwa, osób najlepiej spełniających stawiane wymogi, bez względu na ich narodowość. W takim wypadku mamy do czynienia z rozwojem kariery globalnej. Podział na trzy typy korporacji obrazuje Tabela 1.

Tabela 1 obrazuje podział na cztery typy korporacji: krajową nie prowadzącą działalności globalnej, krajową prowadzącą działalność globalną, międzynarodową oraz globalną. W pierwszym wypadku firma niedziałająca na ponadnarodowym rynku nie deleguje swoich pracowników za granicę. Firmy o działalności międzynarodowej delegują pracowników za granicę z trzech głównych powodów (Stonehouse, 2001, s. 167):

Tabela 1. Strategia firmy jako determinanta globalnego rozwoju kariery pracowników korporacji Adler (2001, s. 260)

Strategia firmy	Krajowa (<i>domestic</i>)	Etnocentryczna (<i>multidomestic</i>)	Policentryczna Międzynarodowa (<i>multinational</i>)	Geocentryczna Globalna (<i>global</i>)
Przeznaczenie globalne	Brak	Ekspatrianci	Ekspatrianci i inpatrianci	Ekspatrianci, inpatrianci i transpatrianci
Kto jest wysyłany?	Nikt	Obywatele macierzystego kraju wysyłani za granicę	Obywatele macierzystego kraju wysyłani za granicę i obywatele docelowego kraju wysyłani do macierzystego biura	Mieszanka obywateli kraju macierzystego, docelowego oraz innych państw, rozsyłani po całym świecie. Menedżerowie o wysokim potencjale i najlepsi specjaliści
Cel	–	Projekt (by wykonać pracę za granicą)	Projekt i rozwój kariery	Projekt, kariera i rozwój organizacji
Wpływ na karierę	–	Negatywny wpływ na karierę w kraju	Dobry dla kariery globalnej	Kluczowy dla specjalistów
Profesjonalny powrót	–	Niezmiernie trudny	W pewnym sensie trudny	Łatwy
Globalna wiedza organizacyjna	Żadna	Żadna	Ograniczona	Obszerna

1. W spółkach krajowych przeniesienia związane są z potrzebą obsadzenia wakatów. Polegają na czasowym przeniesieniu kadry kierowniczej z centrali do filii zagranicznej w celu obsadzenia kluczowego stanowiska kierowniczego. Są to tak zwani ekspatrianci (*expatriates*) wysłani z macierzystych jednostek do reszty świata.

2. W firmach międzynarodowych przeniesienia związane są z doskonaleniem kierowniczym. Następuje dwukierunkowy przepływ pracowników z macierzystej spółki do filii zagranicznej i odwrotnie w celu doskonalenia zawodowego. Pracownicy biorący w nim udział do ekspatrianci i inpatrianci (*inpatriates*) ściągani z placówek z całego świata do centrali firmy.

3. W korporacjach globalnych wiąże się z rozwojem organizacyjnym, polegają na przydzielaniu zagranicznych zadań grupie menedżerów o międzynarodowym doświadczeniu i kwalifikacjach. Są nimi tak zwani transpatrianci (*transpatriates*). Ich podstawową rolą jest organizacyjny rozwój, działają jak klej, który spaja rozrzucone po świecie filie. Organizacja uczy się od nich pozostając z nimi w stałym kontakcie, kiedy pracują za granicą i wtedy, gdy przyjeżdżają do centrali czy przenoszą się do nowej lokalizacji.

Globalne korporacje działają w środowisku zwiększonej konkurencji, w skomplikowanej sieci globalnego biznesu. Potrzebują rozumiejących świat fachowców posiadających doświadczenie w pracy w różnych państwach na poszczególnych kontynentach. Wybierają najlepszych ludzi z całego świata z przeznaczeniem do wysłania ich gdziekolwiek indziej. Ważne jest właściwe dobranie i odpowiednio wczesne wyłonienie talentów menedżerskich różnych narodowości i zaplanowanie ich kariery w sposób umożliwiający im poznanie odmiennych kultur. Menedżerom pracującym w globalnych korporacjach doświadczenie zdobyte poza granicami kraju pomaga w dalszym rozwoju kariery (Adler, 2001). Po powrocie z zagranicznej filii są wysyłani do innego kraju, doświadczenie i kwalifikacje zdobyte w jednym państwie stają się cenną podstawą do pracy w innych lokalizacjach na świecie, na coraz wyższych stanowiskach.

W odróżnieniu od korporacji globalnych koncerny międzynarodowe wysyłają poza granice kraju ekspatriantów. Wybierają najlepszych menedżerów (*senior managers*), którzy potrafią wziąć odpowiedzialność za światową linię biznesu oraz pewną ilość młodych menedżerów o wysokim potencjale, którzy potrzebują zdobyć w świecie konieczne doświadczenie. Korporacja pozostaje z ekspatriantami w bliskim kontakcie i ostrożnie przystosowuje ich do organizacji, kiedy już wrócą do domu (Adler, 2001).

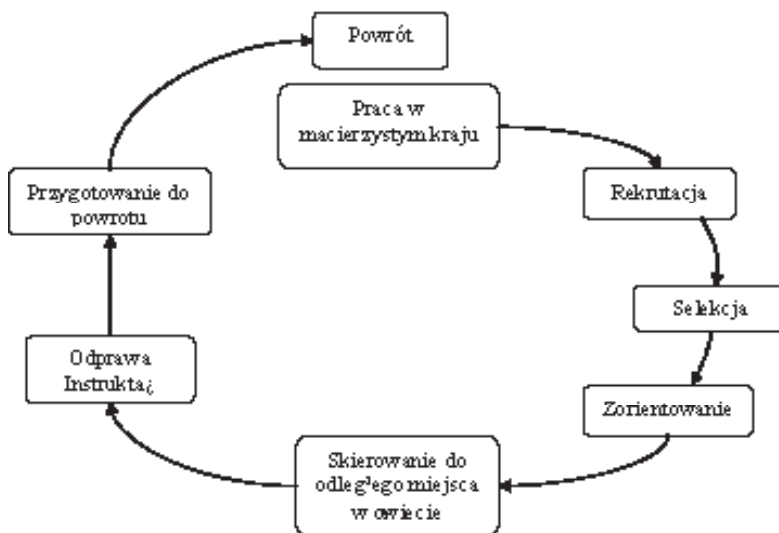
Najmniej rozwojową ścieżkę kariery proponują firmy krajowe działające na rynku globalnym. Wysyłają wykwalifikowanych, zaufanych pracowników na zagraniczne kontrakty w celu wykonania konkretnego zadania. Po zakończeniu projektu pracownicy wracają do kraju, w którym nie czeka na nich już żadna praca. Firmy krajowe nie zapewniają im płynnego powrotu. Zdobyte za granicą doświadczenie nie przynosi żadnych zysków, ponieważ tu w macierzystym kraju pozostają bez pracy (Adler, 2001).

Międzynarodowa wymiana i przeniesienia pracowników najczęściej występują w firmach o geocentrycznej orientacji, propagujących swobodny przepływ kadry między macierzystą i regionalną centralą a lokalnymi filiami (Stonehouse, 2001). Z punktu widzenia polityki korporacji międzynarodowych szczególnie istotne jest właściwe obsadzenie dwóch ról (Hofstede, 2000):

1. Dyrektora jednostki biznesowej na szczeblu krajowym umiejącego funkcjonować w dwóch odmiennych kulturach: w kulturze jednostki biznesowej i w kulturze korporacyjnej,
2. Korporacyjnych dyplomatów lokalnych i obcokrajowców znających korporacyjną kulturę swojej firmy, władających kilkoma językami, pochodzących z różnych środowisk zawodowych, posiadających doświadczenie w pracy i życiu za granicą. Są oni łącznikami pomiędzy dyrektorami korporacji, bądź czasowo przejmują obowiązki menedżerów nowych przedsięwzięć.

Firmy krajowe, międzynarodowe i globalne wysyłają ludzi za granicę z różnych powodów. Ludzie ci jednak, w każdym wypadku, przechodzą taki sam proces od pracy w macierzystym kraju przez pracę w zagranicznej lokalizacji aż do powrotu (Adler, 2001). Korporacje rekrutują potencjalnych globalnych menedżerów z pośród własnych pracowników bądź z innych firm. Następuje selekcja, podczas której korporacja decyduje się na konkretnego człowieka, wybrana osoba natomiast decyduje czy odpowiada jej globalne przeznaczenie. Najczęściej zostaje zorganizowana sesja opisująca globalny projekt, lokalną kulturę zagranicznej lokalizacji oraz formalności związane z przeniesieniem się do obcego państwa. Tak przygotowani menedżerowie wyjeżdżają wraz z rodzinami do zagranicznych placówek.

Powracając do macierzystego kraju jednostka wraca na stanowisko w tej samej organizacji, bądź opuszcza organizację w poszukiwaniu innej posady. Niektóre firmy organizują sesje pomagające powracającym pracownikom w ponownym przystosowaniu się do macierzystego środowiska pracy, instruktaż i odprawę. Pełny cykl globalnej kariery ekspatriantów zawiera dwie ważne międzynarodowe zmiany: zetknięcie się z nową kulturą, a więc skrzyżowanie się odmiennych kultur (*cross-cultural entry*) oraz powrót do macierzystego kraju (*home-country re-entry*), macierzystej kultury. Wśród powodów, dla których menedżerowie decydują się na karierę globalną wymienia się w kolejności ważności następujące czynniki (Adler, 2001, s. 346):



Ryc. 1. Cykl globalnej kariery expatriantów (Adler, 2001, s. 262)

1. Doświadczenie w kontakcie z inną kulturą oraz rozwój osobisty:
 - a) obserwowanie nowych kultur,
 - b) nauka języków,
 - c) nabywanie umiejętności rozumienia odmiennego sposobu życia,
 - d) poszerzanie horyzontów.
2. Praca:
 - a) bardziej interesująca, stanowiąca wyzwanie,
 - b) dająca więcej możliwości, większą odpowiedzialność i szansę na pożyteczną pracę,
 - c) dająca siłę, autonomię i wyższy status.
3. Pieniądze – wyższa pensja, więcej zysków, większe oszczędności.
4. Zaawansowanie kariery – rosnące możliwości zawodowe i perspektywy.
5. Dobra lokalizacja – stabilny politycznie, bezpieczny kraj z dobrymi warunkami socjalnymi, o dobrym klimacie, z obowiązującym językiem angielskim bądź podobnym do macierzystego.
6. Satysfakcjonujące życie – większa swoboda osobista, zabawa, przygoda, brak rutyny, wyższa jakość życia.

7. Małżonek/ka i rodzina – możliwości dobrej pracy dla małżonka/i, lepsza sytuacja dla rodziny.
8. Inne – brak pracy w kraju, możliwość zostania menedżerem przez kobiety w innej niż rodzima kulturze, samotność.

Wśród powodów, dla których pracownicy odrzucają możliwość rozwoju kariery globalnej wymienia się następujące czynniki (Adler, 2001, s. 348):

1. Lokalizacja:
 - a) Politycznie niestabilny kraj,
 - b) „Niecywilizowany”,
 - c) Niebezpieczny,
 - d) Wrogie nastawienie do przyjezdnych ekspatriantów,
 - e) Ekstremalne ubóstwo,
 - f) Wysokie prawdopodobieństwo wojny bądź przemocy.
2. Praca i kariera:
 - g) Nudna, niestanowiąca wyzwania, nieinteresująca z profesjonalnego punktu widzenia,
 - h) Nieodpowiednia długoterminowa strategia kariery,
 - i) Wysokie ryzyko porażki, niewykonania pracy,
 - j) Izolacja od przełożonych,
 - k) „Wypadnięcie” z hierarchii korporacyjnej – zapomniani podczas awansów.
3. Małżonek i Rodzina – nieadekwatna opieka medyczna czy edukacja, nieodpowiedni wiek dzieci do przeprowadzki, problemy związane z karierą współmałżonka, niechęć małżonka do wyjazdu, niemożność znalezienia pracy przez małżonka.
4. Pieniądze – nieadekwatne wynagrodzenie i zyski.
5. Nieprzyjemne życie za granicą:
 - l) Niechęć do nauki języka, dostosowania się do nowej kultury,
 - m) Izolacja, samotność, strach, niezdecydowanie,
 - n) Ograniczenia w życiu osobistym – brak wolności psychicznej i fizycznej, ograniczony dostęp do ludzi.
6. Oderwanie od życia w rodzinnym kraju – oddzielenie od ludzi i życia społecznego, od zobowiązań wobec rodziny, przyjaciół.
7. Zbyt długi kontrakt i inne – nie akceptowanie kobiet jako menedżerów, dobra pozycja w kraju, pozostawanie w opozycji do globalnej strategii firmy, zbyt wiele podróży.

W dzisiejszych czasach młodzi ludzie, a szczególnie wykształceni jak menedżerowie, są bardziej świadomi korzyści, jakie może przynieść kariera globalna i podejmują plany takiej kariery z własnej inicjatywy (Tharenou, 2003). Są świadomi też tego, że wyjazd do obcego kraju, obcej kultury i udany powrót są ryzykowne jak hazard (Adler, 2001). Wraz z postępującą globalizacją wzrasta jednak waga globalnego doświadczenia. Ryzyko zaburzenia czyjejs kariery życiowej przez wyjazd z kraju urodzenia jest obecnie coraz częściej postrzegane jako niższe niż korzyści i stąd wzrasta zainteresowanie młodych ludzi karierą globalną szczególnie w okresie wyłaniającej się dorosłości (Bańka, 2005; Arnett, 2000). Polska młodzież jest obecnie najlepszym dowodem na to jak kariera międzynarodowa jako plan życiowy i rozwojowy konstrukt mentalny staje się wypadkową obiektywnych uwarunkowań środowiskowych (sytuacji na rynku pracy) oraz celów (Locke, 1995, 1997; Locke i Latham, 1990) i zadań życiowych (Cantor, 1991.) związanych ze specyficznym okresem życia, jakim jest wiek wyłaniającej się dorosłości 20–27 (Arnett, 2003; Bańka, 2005).

ASPIRACJE DO KARIERY I MOTYWACJA OSIĄGNIĘĆ

Pojęcie aspiracji pochodzi od łacińskiego słowa *aspiratio* oznaczającego oddech. W psychologii rozumiany jest jako „pragnienie, cel do jakiego dana osoba dąży”. Jest on też ściśle wiązany z pokrewnym pojęciem tj. „poziomu aspiracji”. Poziom aspiracji tłumaczony jest jako poziom, na którym jednostka wykona zadanie, którego się podejmie. Ma on związek z takimi czynnikami jak doświadczenie jednostki w wykonywaniu podobnych zadań, z indywidualnymi cechami konkretnego zadania, ze stopniem jego trudności oraz z pewnymi standardami i normami obowiązującymi w grupie i w kulturze, w której dana jednostka funkcjonuje. Inne źródła przedstawiają poziom aspiracji jako „wymierną wielkość celu, którą jednostka postanawia osiągnąć w wyniku przedsięwziętego zadania” (Boski, 1980, s. 71).

Motywacja osiągnięć jest rozumiana jako potrzeba wykonywania czynności tak szybko i dobrze jak to jest tylko możliwe w celu osiągnięcia bądź przekroczenia wysokich standardów. Różni się ona u różnych ludzi swoim nasileniem, ma wpływ na ich samoocenę i tendencje dążenia do sukcesu (Zimbardo, 1999). Motywacja osiągnięć podlega wpływowi całej gamy potrzeb i wartości i zależy między innymi od

sposobu interpretacji przyczyn sukcesów i porażek, od optymistycznego bądź pesymistycznego stylu atrybucji, od typu społeczeństwa, w którym żyje jednostka i od wartości, które społeczeństwo jej wpaja (Zimbardo, 1999). Ponadto motywacja osiągnięć ma związek z rodzajem czynników motywujących jednostkę do działania zmierzającego do osiągnięcia celu. Czynniki te mogą być w zależności od człowieka i zadania zewnętrzne bądź wewnętrzne. Mówimy tu odpowiednio, o motywacji zewnętrznej, a więc popychającej człowieka do działania na skutek zewnętrznych nacisków lub dla określonych korzyści zewnętrznych oraz o motywacji wewnętrznej skłaniającej jednostkę do aktywności dla samej przyjemności jej wykonywania. W pierwszym wypadku człowiek podejmuje się określonego zadania dla określonej nagrody będącej konsekwencją jego rozwiązania. W wypadku motywacji wewnętrznej nagrodą jest przyjemność, jaką dostarcza sam proces rozwiązywania tego zadania (Aronson i in., 1997).

Teorie klasyczne

Pojęcie poziomu aspiracji wprowadzone zostało do psychologii przez K. Lewin'a. W 1938 roku tezę o istnieniu potrzeby osiągnięć postawił Henry Murray. W 1953 roku David McClelland stworzył pierwsze narzędzie do mierzenia siły potrzeby osiągnięć poprzez analizę marzeń i fantazji: Test Apercepcji Tematycznej (TAT) pozwalający wykryć dominujące potrzeby np. władzy, afiliacji lub osiągnięć (Zimbardo, 1999, s. 575).

Teoria motywacji osiągnięć McClelland'a

W 1938 roku, gdy Henry Murray po raz pierwszy w historii sformułował definicję potrzeby osiągnięć, badania nad motywacją osiągnięć odgrywały jedynie uboczną rolę. Dopiero w późniejszych latach badania nad motywacją osiągnięć stały się głównym przedmiotem badań nad ludzką motywacją. Pierwszym po Murray'u badaczem, który podjął tę tematykę był David McClelland, autor takich prac, jak: *The Achieving Motive* (1953) oraz *The Achieving Society* (1961). Przedstawił on w nich wyniki badań nad mechanizmami motywacyjnymi regulującymi obszary działań społecznych człowieka. W swoich badaniach posłużył się zmodyfikowaną i wystandaryzowaną wersją projekcyjnej techniki

Murray'a TAT (Test Apercepcji Tematycznej) przenosząc jej założenia do eksploracji potrzeby osiągnięć w skali całego społeczeństwa. Potraktował materiał literacki jako podstawę do badania poziomu orientacji na osiągnięcia w danym społeczeństwie oraz źródło informacji o podstawowych wartościach i stosunkach społecznych w nim panujących.

Inspiracją McClelland'a do podjęcia omawianej tematyki była hipoteza postawiona jeszcze przez Maxa Weber'a i zakładająca, iż istnieje wpływ kalwinizmu jako religii na szybszy rozwój kapitalizmu w krajach Europy zachodniej (Boski, 1980). Sprawdzając słuszność tej hipotezy poprzez porównanie społeczeństwa protestanckiego ze społeczeństwem katolickim, McClelland założył istnienie zależności pomiędzy procesem socjalizacji specyficznym dla określonej kultury religijnej a poziomem potrzeby osiągnięć. Założył, że „jeżeli z dwu dowolnych społeczeństw A i B poziom potrzeby osiągnięć jest w danym momencie czasowym t_1 wyższy w A, to tempo wzrostu gospodarczego w okresie odcinka czasu t_1-t_2 będzie wyższe w społeczeństwie A niż w B”. Innymi słowy McClelland twierdził, że fazę wyższego rozwoju ekonomicznego poprzedza wyższy poziom orientacji na osiągnięcia a więc wyższy poziom potrzeby osiągnięć. Autor sformułował hipotezę o pozaekonomicznych wyznacznikach rozwoju gospodarczego uznając, iż głównym wyznacznikiem rozwoju ekonomicznego jest konkretna zmienna psychologiczna.

Według McClelland'a, religia i etyka protestancka inspirują wysoką potrzebę osiągnięć. Potrzeba osiągnięć natomiast, jako czynnik psychologiczny determinuje wzrost ekonomiczny w kraju. W stymulacji wzrostu ekonomicznego decydującą rolę odgrywa przedsiębiorca będący decydentem procesów gospodarczych. Wymagania stawiane osobie podejmującej rolę przedsiębiorcy korespondują z zachowaniem się osób o wysokiej potrzebie osiągnięć.

McClelland wraz z współpracownikami wyróżnił trzy podstawowe grupy motywów: motywy osiągnięć, motywy władzy oraz motywy afiliatywne. Potrzeba seksualna, potrzeba afiliacji czy potrzeba intymności (zaliczane przez autora do motywów afiliatywnych) zostają zaspokojone kolejno poprzez przyjemność seksualną, przebywanie z innymi ludźmi oraz doświadczenie harmonii, troskę i zaangażowanie w sprawy innych ludzi. Motyw władzy zaspokajają posiadanie posłuchu bądź wpływu w relacjach z innymi ludźmi natomiast motyw osiągnięć jest zaspokajany

przez samo usprawienie działania przy wykonywaniu konkretnego zadania. Autor przyjął, że wszystkie wymienione motywy mogą zawierać elementy strachu lub unikania.

Przez potrzebę osiągnięć McClelland rozumie różnice w wadze, jaką przywiązują jednostki do planowania i wysiłku wkładanego w osiąganie celów. Samą motywację osiągnięć definiuje jako „dążenie do uzyskania możliwie wysokiego rezultatu czynności, wobec którego istnieje standard doskonałości i w związku z tym wykonanie tej czynności może zakończyć się sukcesem lub niepowodzeniem” (Boski, 1980, s. 34).

Atkinsona teoria oczekiwania – wartości

J.W. Atkinson, uczeń McClelland’a, podjął próbę umieszczenia potrzeby osiągnięć w szerszej perspektywie. Jego teoria oczekiwania – wartości oparta jest na metaforze człowieka podobnego Bogu, a więc bezstronnego, wszystkowiedzącego, ostatecznego sędziego swoich własnych działań. Atkinson (1957) w swojej teorii zakłada, że ludzie wybierają racjonalne cele w oparciu o swoją wiedzę na temat oczekiwanej wartości tych celów i prawdopodobieństwa ich zdobycia. Podstawą teorii oczekiwania – wartości jest model ryzyka zakładający, że na wybór zadania wpływa subiektywne prawdopodobieństwo sukcesu oraz nagradzająca wartość samego zadania. Autor teorii przyjął, że iloczyn prawdopodobieństwa sukcesu i wartości nagrody pozwala przewidzieć czy człowiek podejmie się wykonania danego zadania. Jednostki nastawione na sukces, wg autora teorii, wybiorą zadania o średnim stopniu trudności natomiast jednostki nastawione na unikanie porażki wybiorą zadania albo łatwe albo te najtrudniejsze. Łatwe zadania niosą z sobą wysokie prawdopodobieństwo sukcesu, ale mają niską wartość nagradzającą, ponieważ poczucie sukcesu jest w tym przypadku najslabsze. Atkinson przyjął, że wartość celu wynika z dumy jaką odczuwa człowiek gdy dany cel osiągnie, duma ta jest tym większa im zadanie jest trudniejsze. Motywacja do osiągania celów, według autora teorii, jest również zależna od natężenia potrzeby osiągnięć, jest więc iloczynem potrzeby, prawdopodobieństwa subiektywnego oraz wartości gratyfikacyjnej (Boski, 1980). Ponadto w każdej motywacji do działania autor wyróżnia dwie przeciwstawne tendencje: „dążenie do unikania określonego przeciwcelu” (Boski, 1980, s. 55), czyli motywację negatywną oraz dążenie do obranego sobie celu, a więc motywację pozytywną.

Trójczynnikowy model Atkinsona obejmuje zatem następujący schemat:

1. Motywacja osiągnięć = motywacja do sukcesu + motywacja unikania niepowodzeń
2. Motywacja do sukcesu = potrzeba dążenia do sukcesu \times subiektywne prawdopodobieństwo sukcesu \times wartość gratyfikacyjna sukcesu
3. Motywacja unikania niepowodzeń = potrzeba unikania niepowodzeń \times subiektywne prawdopodobieństwo niepowodzenia \times ujemna wartość niepowodzenia

Z założeń teorii Atkinsona wynika, że osoby charakteryzujące się pozytywnym wzorem motywacji osiągnięć powinny preferować zadania o umiarkowanym prawdopodobieństwie subiektywnego sukcesu. Zadania łatwe są dla nich nieatrakcyjne, ponieważ ich wykonanie nie wymaga użycia standardów mistrzostwa. Zadania trudne niosą z sobą niskie szanse na odniesienie sukcesu a wynik zależy w dużym stopniu od czynników losowych. Osoby charakteryzujące się negatywnym wzorem motywacji Ad. 3 powinny z godnie z teorią Atkinsona unikać zadań umiarkowanych, w których sukces przypisuje się głównie indywidualnej wiedzy a porażkę jej brakowi. Wybierając zadania łatwe minimalizują ryzyko porażki, natomiast wybierając zadania bardzo trudne mimo wysokiego prawdopodobieństwa porażki unikają przykrych konsekwencji tłumacząc ewentualną porażkę charakterem samego zadania.

Atkinson wprowadził również pojęcie użyteczności a więc cenności sukcesu. Użyteczność definiuje jako „funkcje dwóch czynników: stałej motywacji oraz antycypowanej wartości gratyfikacyjnej” (Boski, 1980, s. 75). Zakłada, że przy wysokiej potrzebie osiągnięć jednostka tym wyżej ceni sukces im zadanie jest trudniejsze.

W miarę wzrostu trudności zadania wzrasta użyteczność sukcesu. Ta zależność odnosi się do ludzi wykazujących przewagę potrzeby dążenia do osiągnięcia sukcesu nad potrzebą unikania niepowodzeń.

Aspiracje w ujęciu Zbigniewa Skornego

Na gruncie polskim usystematyzowania definicji pojęcia aspiracji oraz poziomu aspiracji dokonał Zbigniew Skorny (1980). Wyróżnił dwie grupy definicji poziomu aspiracji. Pierwsza określa go „jako spodziewany lub przewidywany wynik działania lub poziom wykonania danej

czynności”. Druga natomiast opisuje poziom aspiracji używając pojęcia celu działania, jako poznawalnego empirycznie wskaźnika (Skorny, 1980, s. 14). Aspiracje według Z. Skornego (1980) nazywane są z jednej strony dążeniami, zamierzeniami i pragnieniami odnoszącymi się do wyników własnego działania. Z drugiej strony aspiracje ujmowane są w świetle teorii informacji, jako zaprogramowany przez jednostkę, pod wpływem uzyskanych w przeszłości informacji, wynik działania.

Skorny (1980) ujmuje aspiracje jako składnik osobowości aktywnego człowieka, podejmującego działania innowacyjne zmierzające do przekształcenia i doskonalenia samego siebie oraz swego środowiska. Fakt, czy dana osoba podejmie się konkretnego zadania, i czy będzie to dla niej zadanie łatwe, czy trudne wyzwanie zależy wg niego od subiektywnej i obiektywnej oceny stopnia trudności zadania. Obiektywna trudność zadania wyznaczona jest przez właściwości samego zadania. Subiektywna trudność zadania to inaczej subiektywne poczucie prawdopodobieństwa skutecznego wykonania danego zadania (Skorny, 1980).

Zbigniew Skorny (1980) wyróżnił szereg rodzajów aspiracji i podzielił je ze względu na osiem różnych kryteriów (Tabela 2).

Pierwszym kryterium podziału jest w Tabeli 2 poziom aspiracji. Może on być wysoki bądź niski w zależności od trudności zadania,

Tabela 2. Główne rodzaje aspiracji wg. Z. Skornego

Kryterium podziału	Rodzaje aspiracji
Poziom aspiracji	Wysokie – niskie
Relacja do możliwości	Zawyżone – adekwatne – zaniżone
Związek z działaniem	Działaniowe – życzeniowe
Okres realizacji	Aktualistyczne – perspektywiczne
Ruchliwość	Duża ruchliwość – mała ruchliwość
Związek ze świadomością	Uświadomione – latentne
Przedmiot	Ukierunkowane na stan – ukierunkowane na przedmiot
Treść	Ludyczne – edukacyjne – zawodowe – społeczne – kierownicze i inne

które jednostka decyduje się rozwiązać (Skorny, 1980). W tym wypadku porównuje się aspiracje z układem odniesienia takim jak przeciętne obserwowane aspiracje w danej grupie bądź dotychczasowe osiągnięcia tej jednostki w wykonywaniu podobnych zadań. Drugim kryterium podziału aspiracji jest ich relacja do możliwości wykonania zadania, a więc zdolności i umiejętności jednostki oraz sprawności psychofizycznej (Skorny, 1980, s. 26). Wyróżnił on tu aspiracje zawyżone – przekraczające możliwości jednostki, z góry skazane na niepowodzenie, aspiracje realistyczne – adekwatne do możliwości oraz aspiracje zaniżone – poniżej rzeczywistych możliwości jednostki. Kolejnym kryterium podziału jest związek aspiracji z działaniem. Autor pisze o aspiracjach życzeniowych zmierzających do osiągnięcia celów idealnych, pozostających jednak tylko w sferze marzeń nie popartych konkretnym działaniem. Ich przeciwieństwem są aspiracje działaniowe ukierunkowane na cele realne, idące w parze z aktywnością jednostki zmierzającej do ich osiągnięcia po uprzedniej ocenie swoich możliwości, planu i skutków działania. Po utrwaleniu się i skonkretyzowaniu aspiracji życzeniowych stają się one aspiracjami działaniowymi popychającymi człowieka do konkretnej aktywności zmierzającej do osiągnięcia obranego celu (Skorny, 1980, s. 31).

Ze względu na okres realizacji zadania autor wyróżnił aspiracje aktualistyczne, czyli te, które jednostka zrealizuje w najbliższej przyszłości, oraz aspiracje perspektywiczne dotyczące wyników przyszłego działania, które Zbigniew Skorny nazywa także osiągnięciami (Skorny, 1980, s. 32–33) „są one składnikiem planu życiowego danego osobnika”. W ramach aspiracji perspektywicznych autor wyróżnia, ze względu na ich ruchliwość (rozumianą przez autora jako ilość i jakość zmian pożądaných), aspiracje o różnej ruchliwości poziomej bądź pionowej. Ruchliwość pozioma to zmiany w takich dziedzinach jak miejsce zamieszkania, zatrudnienia czy studiów. Ruchliwością pionową autor określa zmiany w takich obszarach jak prestiż zawodowy czy hierarchia społeczna.

Aspiracje kryterium przedmiotu dążeń mogą być ukierunkowane na osiągnięcie obiektu, czyli posiadanie, np. mieszkania, bądź na osiągnięcie pewnego stanu jak np. skończenie studiów, zdobycie określonej pracy. Wszystkie rodzaje aspiracji z uwagi na ich treść dzielą się na: Aspiracje ludyczne. Aspiracje szkolne. Aspiracje edukacyjne. Aspiracje zawodowe. Aspiracje społeczno-polityczne. Aspiracje prestiżu społecznego.

Aspiracje kierownicze. Aspiracje odnoszące się do partnera. Aspiracje rodzinne. Aspiracje rekreacyjne. Aspiracje kulturalne. Aspiracje towarzyskie. Aspiracje ekonomiczne.

Powyższe rodzaje aspiracji tworzą dwie główne klasy – aspiracje osobiste i aspiracje społeczne. Przez aspiracje osobiste Z. Skorny rozumie te pragnienia, których realizacja jest nagradzająca dla samego osobnika, a przez społeczne – pragnienia lub dążenia dotyczące udziału w działalności wymagającej nawiązywania kontaktów interpersonalnych.

W świetle powyższej klasyfikacji aspiracji autor wyróżnia dwa znaczenia: węższe i szersze poziomu aspiracji. Poziom aspiracji w węższym znaczeniu to aktualistyczne zamierzenia dotyczące zadania wybranego spośród różnych alternatyw po uprzednim uwzględnieniu trudności tego zadania (Skorny, 1980, s. 40). Jednostka z góry określa, jaki wynik zamierza osiągnąć. Poziom aspiracji w szerszym znaczeniu zakłada wybór bliższego lub dalszego celu działania „po dokonaniu wyboru wielostopniowego lub alternatywnego na podstawie obiektywnej lub subiektywnej skali trudności” (Skorny, 1980, s. 41).

Zbigniew Skorny (1980) wskazuje na następujące determinanty:

1. Sukcesy i niepowodzenia – uzyskane uprzednio wyniki działania oraz poziom osiągnięć wpływają na poziom aspiracji (Skorny, 1980, s. 75–80). Na skutek sukcesu poziom aspiracji przeważnie wzrasta, natomiast po odniesionej porażce spada (u pewnej liczby badanych zależność jest odwrotna).
2. Standardy życiowe – na kształtowanie się aspiracji wpływają normy grupowe zwane standardami. Im niższy poziom aspiracji tym silniejszy wpływ standardów grupowych.
3. Procesy motywacji – motywy traktowane tu jako stany emocjonalne wpływają na kształtowanie się poziomu aspiracji (Skorny, 1980, s. 113). Motywy negatywne takie jak lęk czy strach powodują wytworzenie się niskiego poziomu aspiracji oraz osiąganie słabych wyników w podejmowanych zadaniach. Autor wskazuje w tym miejscu na istnienie dwóch rodzajów motywacji: motywacji unikania (omówionej powyżej) oraz motywacji osiągnięć rozumianej tu jako „tendencja do kształtowania poziomu aspiracji na możliwie najwyższym poziomie oraz osiągnięcia maksymalnych wyników działania”.

4. Osobowość – różnice w strukturze osobowości poszczególnych jednostek mogą powodować wystąpienie odmiennych zależności w obserwowanych mechanizmach kształtowania się aspiracji.

WSPÓŁCZESNE TEORIE MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ

W tradycyjnych teoriach motywacji osiągnięć główny nacisk kładziono na dwa typy motywów: motywy mistrzostwa (*mastery goals*) oraz motywy porównania z innymi (*performance goals*) (Elliot i in., 1986; Nicholls, 1984). Według tradycyjnych teorii motywy mistrzostwa skoncentrowane są na rozwoju kompetencji podczas dochodzenia do mistrzostwa w wykonywaniu konkretnego zadania natomiast motywy porównania z innymi koncentrują się na demonstrowaniu swoich kompetencji innym ludziom oraz na porównywaniu się z nimi. Obydwa motywy tworzą sobie tylko właściwe schematy percepcyjno-poznawcze i doprowadzają do wyraźnie odrębnych wzorów samego procesu i do odrębnych rezultatów.

Z czasem to tradycyjne podejście do problemu motywacji osiągnięć zostało poddane rewizji i korekcie. Oprócz oryginalnej dychotomii pomiędzy motywami mistrzostwa i porównania z innymi postanowiono uwzględnić inny jeszcze rozdzźwięk pomiędzy motywami unikania a motywami dążenia do obranego celu (Elliot i in., 1997; Elliot i in., 1996). W ten sposób w 1997 roku powstał trychotomiczny schemat motywacji osiągnięć, w którym dokonano podziału motywów porównania z innymi ze względu na dążenie bądź unikanie wyznaczonego celu. W ten sposób powstały dwie nowe grupy: motywów ukierunkowanych na realizację zadania w relacji do innych na takim samym lub lepszym poziomie – *performance-approach goals* oraz motywów ukierunkowanych na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją, mimo iż inni takie zadanie wykonują – *performance-avoidance goals*. Grupa motywów dążenia do mistrzostwa pozostała bez zmian.

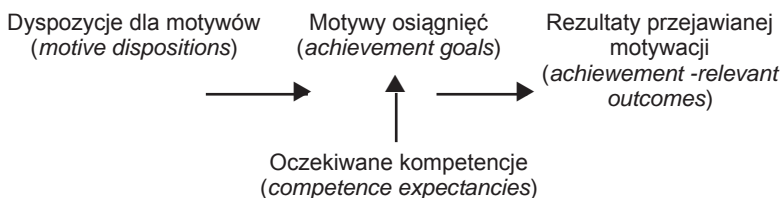
Na podstawie trychotomicznej teorii motywacji osiągnięć stworzonej przez Elliot'a i Church'a, w 2001 roku został naszkicowany schemat nowej, czteroczynnikowej teorii motywacji osiągnięć – A 2×2 Achievement Goal Framework A. J. Elliot'a i H. A. McGregor'a. Autorzy poddali szerszej rewizji dychotomię pomiędzy motywami mistrzostwa a motywami porównania z innymi w dążeniu do celu oraz trychotomiczny schemat Elliot'a i Church'a. W wyniku badań powstała nowa

teoria wprowadzająca podział na motywy unikania i dążenia do celu także do drugiego konstruktowi jaki tworzą motywy mistrzostwa. Tym samym podzielono motywy mistrzostwa na motywy ukierunkowane na dążenie do celu jako drogi do sukcesu – *mastery-approach goals* i na motywy ukierunkowane na unikanie celu spowodowane przewidywaniem porażki – *mastery-avoidance goals*. W ten sposób powstała nowa teoria motywacji osiągnięć wyróżniająca cztery indywidualne czynniki motywacji osiągnięć (Elliot i in., 2001).

Trójczynnikowa teoria motywacji: Hierarchiczny model unikowo-dążeniowej motywacji osiągnięć

Trychotomiczna koncepcja motywacji osiągnięć Andrew J. Elliot’a i Marcy A. Church’a (*A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation*) wyróżnia i opisuje trzy podstawowe grupy motywów: motywy mistrzostwa ukierunkowane na dążenie do celu jako drogi do sukcesu (*mastery goals*), motywy porównania z innymi ukierunkowane na realizację zadania na takim samym lub lepszym poziomie w relacji do innych (*performance-approach goals*) oraz motywy ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją w oczach innych (*performance-avoidance goals*). W skróty sposób trójczynnikowy hierarchiczny model unikowej i dążeniowej motywacji osiągnięć przedstawia Rycina 2.

W modelu tym dyspozycje dla motywów (nadające kierunek: unikanie bądź dążenie do celu), czyli motywacja osiągnięć oraz strach przed porażką reprezentują wyższy porządek konstruktów motywacji. Motywy osiągnięć, czyli: motywy mistrzostwa oraz motywy porównania



Ryc. 2. Hierarchiczny model zmierzającej do celu i unikającej celu motywacji osiągnięć (Elliot i in., 1997, s. 220)

z innymi unikowe i dążeniowe reprezentują średni poziom w hierarchii motywacji, są swego rodzaju „zastępcą” (Elliot i in., 1997, s. 218). Specyficzne dla danego zadania oczekiwane kompetencje są tu ujęte jako niezależny poprzednik motywów osiągnięć. Tak więc zarówno dyspozycje dla motywów jak i oczekiwane kompetencje bezpośrednio poprzedzają i wpływają na rodzaj motywów osiągnięć, te zaś mają bezpośredni wpływ na konkretne związane z rodzajem motywacji zachowania.

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

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

Jednostki, które wierzą, że mogą zdobyć kompetencje w sytuacji dążenia do celu, są zorientowane na możliwość osiągnięcia sukcesu i przyjmują motywy dążeniowe, a więc motywy mistrzostwa bądź motywy porównania z innymi ukierunkowane na realizację zadania (Elliot i Church, 2001). Natomiast jednostki o małych oczekiwaniach będą zorientowane na porażkę i przyjmą motywy ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją w oczach innych. Autorzy zakładają, że motywacja osiągnięć, strach przed porażką i oczekiwane kompetencje są odpowiedzialne za indywidualne warianty wyboru konkretnych motywów osiągnięć.

Ostatnią pozycję w hierarchicznym modelu Elliot'a i Church'a zajmuje relacja pomiędzy motywami osiągnięć a ich konsekwencjami, czyli właściwą, faktyczną motywacją i stopniem wykonania, osiągnięcia celu. Zdaniem autorów związek pomiędzy motywami mistrzostwa a właściwą motywacją jest oczywisty, ponieważ u podłoża motywów mistrzostwa leży dążeńiowa forma motywacji, która zakłada takie procesy jak podejmowanie wyzwań, zaabsorbowanie, podekscytowanie i zadowolenie (Elliot i in., 1997, s. 22, Elliot, 1994).

Związek pomiędzy motywami mistrzostwa a stopniem osiągnięcia celu jest niejasny. Badania nie ujawniły wiarygodnego wzoru takich relacji. Motywy porównania ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją powodują jednoznacznie negatywne konsekwencje „podkopując” faktyczną motywację i stopień osiągnięcia celu. Natomiast motywy porównania z innymi ukierunkowane na realizację zadania na takim samym lub lepszym poziomie nie mają żadnego wpływu na faktyczną motywację i stopień osiągnięcia celu, ponieważ są tak samo związane z motywacją osiągnięć (np.: oszacowanie wyzwania) jak ze strachem przed porażką (np.: oszacowanie groźby) (Elliot i in., 1997).

Podsumowując, badania przeprowadzone przez autorów trychotomicznej teorii motywacji dowiodły, że motywy mistrzostwa (*mastery goals*) powstają na podłożu motywacji osiągnięć oraz wysokich oczekiwań wobec posiadanych kompetencji do wykonania danego zadania. Motywy porównania z innymi ukierunkowane na realizację zadania na takim samym lub lepszym poziomie w relacji do innych (*performance-approach goals*) wywodzą się zarówno z motywacji osiągnięć jak i z lęku przed porażką, ale także z przeświadczenia o wysokich kompetencjach do wykonania zadania. Motywy ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją w oczach innych (*performance-avoidance goals*) wynikają ze strachu przed porażką oraz z niskich kompetencji do wykonania zadania (Elliot i in., 1997).

Czteroczynnikowa teoria motywacji osiągnięć

Czteroczynnikowa teoria motywacji osiągnięć (*A 2×2 Achievement Goal Framework*) została sformułowana przez A.J. Elliot'a i H. A. McGregora w 2001 roku. Zakłada ona istnienie czterech czynników motywacji osiągnięć. Podzielili oni motywy mistrzostwa (*mastery goals*), podobnie

jak uczynili to wcześniej autorzy teorii trychotomicznej z motywami wykonania (*performance goals*) – na unikowe i dążeniowe. W ten sposób powstały motywy dążenia do mistrzostwa oraz motywy unikania mistrzostwa (*mastery-approach i mastery-avoidance goals*) (Elliot i in., 2001).

Elliot i McGregor wyróżnili następujące motywy:

1. motywy ukierunkowane na dążenie do mistrzostwa jako drogi do sukcesu (*mastery-approach goals*);
2. motywy ukierunkowane na unikanie mistrzostwa spowodowane przewidywaniem porażki (*mastery-avoidance goals*);
3. motywy ukierunkowane na realizację pewnego poziomu wykonania zadania w relacji do standardu wykonania przez innych, takiego samego lub lepszego (*performance-approach goals*);
4. motywy ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją, mimo iż inni takie zadanie potrafią wykonać i wykonują (*performance-avoidance goals*).

Jak wykazały badania przeprowadzone przez autorów teorii (Elliot i in., 2001), każdy z czterech czynników posiada swój odrębny profil. Wzór towarzyszący motywom ukierunkowanym na unikanie mistrzostwa (*mastery-avoidance goals*) okazał się, jak przypuszczano wcześniej, bardziej negatywny niż wzór motywów ukierunkowanych na osiągnięcie mistrzostwa (*mastery-approach goals*), ale bardziej pozytywny od wzoru towarzyszącego motywom ukierunkowanym na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją (*performance-avoidance goals*).

Dwa podstawowe wymiary motywów osiągnięć

Rdzeń konstruktów, jakim są motywy osiągnięć, tworzą kompetencje. Kompetencje i, co za tym idzie, motywy osiągnięć można rozpatrywać w dwóch różnych wymiarach, w zależności od tego jak je zdefiniujemy i jaką wartość im nadamy (Elliot i in., 2001). Autorzy wymieniają trzy wzory definicji, według których możemy opisywać kompetencje:

1. Definicja absolutna – bierze pod uwagę wymagania samego zadania, mówimy o niej, gdy mamy na myśli opanowanie umiejętności umożliwiających wykonanie zadania, dojście do mistrzostwa w wykonywaniu zadania; pozostaje w pozytywnych relacjach do wymagań stawianych przez zadanie.

2. Definicja intrapersonalna – uwzględnia dotychczasowe doświadczenie w wykonywaniu podobnych zadań, potencjał do wykonania zadania, wiedzę i umiejętności potrzebne do wykonania zadania.
3. Definicja normatywna – porównuje poziom wykonania zadania do osiągnięć innych ludzi, pozostaje w odpowiednich relacjach do wykonania zadania przez innych.

Różnicę pomiędzy definicją absolutną i intrapersonalną są niewielkie i trudne do uchwycenia, dlatego autorzy teorii rozpatrują je łącznie. W świetle powyższych definicji motyw osiągnięć jawią się jako wielowymiarowe konstrukty pozostające w pozytywnych relacjach do wymagań stawianych przez zadanie i w adekwatnych relacjach do poziomu wykonania zadania przez innych.

Kompetencje możemy także różnicować w zależności od wartości, jaką im nadamy. Możemy interpretować kompetencje poprzez określenia pozytywne np.: pożądane konsekwencje czy sukces lub określenia nega-

		Definicja	
		Absolutna/ intrapersonalna (<i>mastery</i>)	Normatywna dot. wykonania (<i>performance</i>)
Wartościowanie	Pozytywne (dążenie do sukcesu)	Cele związane z mistrzostwem (<i>mastery-approach goal</i>)	Cele związane z wykonywaniem zadań (<i>performance- approach goal</i>)
	Negatywne (unikanie porażki)	Cele związane z unikaniem mistrzostwa (<i>mastery-avoidance goal</i>)	Cele związane z unikaniem wykonywania zadań (<i>performance- avoidance goal</i>)

Ryc. 3. Czteroczynnikowa teoria motywacji osiągnięć A.J. Elliot'a i H.A. McGregor'a

Definicja i wartościowanie reprezentują dwa wymiary kompetencji. Absolutna/intrapersonalna i normatywna reprezentują dwa sposoby definiowania kompetencji; pozytywne i negatywne reprezentują dwa sposoby wartościowania kompetencji (Elliot i in., 2001, s. 502).

tywne jak np.: niepożądane konsekwencje, porażka. Taki automatyczny, podstawowy proces wartościowania momentalnie przywołuje predyspozycje „do unikania” bądź „dążenia do”, a więc tendencje obecne już u niemowląt, mające podstawy w neuroanatomicznej strukturze mózgu.

Obydwa omówione wymiary, tj. definicje jak i wartościowość, są integralną częścią konstruktów, jaki tworzą kompetencje. Tym samym, powinny być rozpatrywane jako niezbędny komponent kompetencji i wszystkiego, co z kompetencji się wywodzi tak więc również motywów osiągnięć. Wychodząc z powyższych założeń, Elliot i McGregor zaproponowali czteroczynnikową teorię motywacji, zawierającą wszystkie możliwe kombinacje dwóch wymiarów: definicji i wartościowości. Rycina 3 obrazuje schemat czteroczynnikowej teorii motywacji osiągnięć.

Motywy unikania-mistrzostwa

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

Konstrukt, jaki stanowią motywy unikania mistrzostwa opisuje kompetencje poprzez definicję absolutną tj. intrapersonalną. Kompetencje oznaczają tu (Elliot i in., 2001) możliwości sprostania wymogom samego zadania oraz posiadanie wzoru rozwiązania tegoż zadania oraz potencjału i doświadczenia w rozwiązywaniu zadań podobnych. Przykładami takiego zachowania są: Staranie się by nie popełnić błędu podczas transakcji zawodowych. Staranie się by nie „spudłować” w rzucie wolnym podczas meczu. Przykłady te wskazują na perfekcjonistów, którzy starają

się uniknąć popełnienia błędu, indywidualistów w późniejszej fazie ich kariery, którzy starają się nie wypaść gorzej niż robili to wcześniej, nie stracić pewnych umiejętności czy pamięci. Wszyscy skupiają się na tym by uniknąć negatywnych możliwości, konsekwencji.

Motywy unikania mistrzostwa różnią się od motywów dążenia do mistrzostwa wartością kompetencji (negatywną bądź pozytywną). Z kolei od motywów unikania przez porównanie wykonania (*performance-avoidance goals*) różnią się jedynie sposobem zdefiniowania kompetencji, a od motywów dążenia przez porównanie (*performance-approach goals*) różnią się jednym i drugim, tj. sposobem definiowania i wartościowania kompetencji. Nomologiczna sieć dla motywów unikania mistrzostwa jest bardziej negatywna niż dla motywów dążenia do mistrzostwa i bardziej pozytywna niż dla motywów unikania przez porównanie (Elliot i in., 2001).

METODY POMIARU MOTYWACJI OSI'GNIĘĆ

Jak już wspomniano, w czasach Murray'a badania nad motywacją odgrywały jedynie uboczną rolę, w późniejszych latach jednak, stały się jednym z głównych przedmiotów badań nad ludzką motywacją. W 1953 roku David McClelland stworzył pierwsze narzędzie do mierzenia siły potrzeby osiągnięć poprzez analizę marzeń i fantazji: Test Apercepcji Tematycznej (TAT) pozwalający wykryć dominujące potrzeby np. władzy, afiliacji lub osiągnięć. Narzędzie to składa się z zestawu rysunków niejednoznacznie związanych z badanym motywem. Osobom badanym pokazuje się obrazek przedstawiający pewną sytuację prosząc o dowolną interpretację zobrazowanego zdarzenia. Procedura ta oparta jest na założeniu, że prezentowane rysunki wyzwalają związane z motywem myśli, które znajdują następnie wyraz w fantazjach jednostki. Spontaniczna produkcja fantazji stymulowana przez TAT odzwierciedla rzeczywiste preferencje badanej jednostki, daje możliwość rzetelnego oszacowania jej dyspozycji motywacyjnej. Test Apercepcji Tematycznej jest najbardziej znaną, powszechnie stosowaną do dnia dzisiejszego standaryzowaną metodą badania motywacji osiągnięć. McClelland dokonywał także pomiaru orientacji na osiągnięcia analizując treść materiałów empirycznych (literatury szkolnej, utworów literackich) pochodzących z odległych historycznie społeczeństw w celu wykazania związku między wzrostem

rozwoju ekonomicznego a potrzebą osiągnięć (Boski, 1980). Atkinson wraz z współpracownikami używał szeregu empirycznych metod (gry sprawnościowe, testy rozumowania percepcyjnego, testy anagramów, substytucji, labirynty ołówkowe itp.) do badania związku natężenia potrzeby sukcesu z wyborem stopnia trudności zadania (Boski, 1980).

Często do badania motywacji osiągnięć wykorzystuje się różnego rodzaju nie standaryzowane skale i kwestionariusze ankiety. Wszelkiego rodzaju standardowe kwestionariusze samoopisu (gdzie respondent ma sam siebie opisać) uważane są za mało skuteczne i nie rzetelne. Tego typu metody obciążone są wartościami przypisywanymi konkretnym motywom przez społeczeństwo, w którym badana jednostka funkcjonuje. Ludzie wiedzą, że osiągnięcia są wartością wysoko cenioną przez społeczeństwo, wielu nauczyło się je cenić osobiście. Nie oznacza to jednak, że w konkretnej sytuacji, osoba ceniąca osiągnięcia wykaże się odpowiednią, zorientowaną na cel aktywnością. Może się okazać, że w rzeczywistości skieruje swoją spontaniczną działalność na bodźce afiliatywne, a więc wybierze radość przebywania z bliskimi zamiast osiągnięć.

Współcześnie wykorzystuje się między innymi następujące narzędzia:

1. Skalę Motywacji Osiągnięć Jackson'a (1974) zawartą w Formularzu Osobowości (*Personality Research Form*) (Elliot i in., 1997);
2. WOFO-*Work and Family Orientation Scale* (Skala orientacji na pracę i rodzinę) (Spence i in., 1983) zawierająca dwie podskale: Mistrzostwo wykonania zadania (*Workmastery*) i Gotowość do współzawodnictwa (*Competitiveness*) – użytą przez Elliot'a i McGregor'a (2001) do badania dyspozycji motywów;
3. Skalę Motywacji do Unikania Porażki (*Motive to Avoid Failure Scale*) (Hagtvet i in., 1997);
4. Skalę Autodeterminacji (*Self-determination Scale*) (Sheldon i in., 1996);
5. Kwestionariusz Motywów Osiągnięć (Elliot i in., 2001);
6. Kwestionariusz strategii studiowania (Elliot i in., 1999);
7. Narzędzie do pomiaru strachu przed porażką Herman'a (1990);
8. Kwestionariusz Unikania/Dążenia do Osiągnięć (*Approach Avoidance Achievement Questionnaire AAAQ*) Covington'a i Roberts'a (1995).r

ASPIRACJE I MOTYWY PODEJMOWANIA KARIERY MIĘDZYNARODOWEJ W OKRESIE WCZESNEJ DOROSŁOŚCI W POLSCE I NA ŚWIECIE

W kontekście ogólnej sytuacji na polskim rynku pracy, w okresie wejścia Polski do Unii Europejskiej, otwarcia granic, legalizacji pracy, zagadnienie motywacji osiągnięć wydaje się szczególnie interesującym tematem. Nowe możliwości zawodowe powinny stanowić zachętę do planowania kariery w szerszym niż dotychczas wymiarze globalnym. „Zanikające” granice, wzrastająca mobilność, łatwość podróżowania tworzą nowy, szerszy kontekst dla planowania drogi zawodowej.

Młodzi ludzie w różny sposób układają swoje plany zawodowe. Jedni planują swoją karierę w kraju, inni rozważają możliwość wyjazdu za granicę. Są też tacy, którzy dążą do osiągnięcia pozycji zawodowej umożliwiającej pracę w różnych lokalizacjach na terenie całego świata. Praca poza granicami macierzystego kraju niesie z sobą korzyści, ale i zagrożenia, które młodzi ludzie, podejmując decyzje dotyczące przyszłego życia zawodowego, muszą rozważyć: Czy zdecydują się na posadę wymagającą częstej zmiany miejsca zamieszkania, oderwania od rodziny i przyjaciół? Czy podejmą ryzyko związane z pracą w nieznanym kulturze i środowisku z świadomością konsekwencji z tego wynikających? Jakimi kryteriami się kierują rozważając taką możliwość? Jakie czynniki decydują o wyborze konkretnej ścieżki zawodowej? Próbując udzielić odpowiedzi na postawione pytania celem mojej pracy stało się skonstruowanie rzetelnego i trafnego instrumentu służącego do badania motywacji osiągnięć młodych ludzi do kariery transnarodowej oraz otwartości na obranie takiej ścieżki zawodowej.

Młodzi ludzie w Polsce w większym stopniu niż ich rówieśnicy w innych rozwiniętych krajach świata skupionych w organizacji OECD są zdeterminowani do kariery w wymiarze ponadnarodowym z powodu obiektywnie niekorzystnych warunków na krajowym rynku pracy, a więc bezrobocia czy ofert niedopasowanym do poziomu wykształcenia i stawianych celów życiowych. Niemniej jednak młodzi ludzie w Polsce, podobnie jak w innych rozwiniętych krajach świata, patrzą na karierę życiową jako plan i konstrukcję życia głównie przez pryzmat wyzwań rozwojowych i podstawowego zadania życiowego przypadającego na ten okres życia, jakim jest przejście do dorosłości i całkowite uniezależnienie się od rodziny.

KONSTRUKCJA SKALI MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ W KARIERZE MIĘDZYNARODOWEJ

Podstawy teoretyczne

Konstruując Skalę Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej za podstawę teoretyczną przyjęto Czteroczynnikową Teorię Motywacji Osiągnięć Andrew J. Elliot'a i Holly A. McGregor'a (2001), zakładającą występowanie następujących motywów:

1. Ukierunkowanych na dążenie do mistrzostwa jako drogi do sukcesu.
2. Ukierunkowanych na unikanie mistrzostwa spowodowane przewidywaniem porażki.
3. Ukierunkowanych na realizację pewnego poziomu wykonania zadania w relacji do innych, takiego samego lub lepszego niż inni.
4. Ukierunkowanych na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją, mimo iż inni takie zadanie potrafią wykonać i wykonują.

Wyjściowa koncepcja teoretyczna oparta została na obserwacjach i badaniach młodzieży amerykańskiej, funkcjonującej w odmiennych realiach ekonomicznych i kulturowych. O ile koncepcja Elliota i współpracowników (2001) dotyczyła pomiaru motywacji ogólnej, o tyle przyjęta tutaj koncepcja motywacji osiągnięć koncentruje się na motywacji specyficznej, jaką jest motywacja osiągnięć w karierze międzynarodowej. Celem konstruowanego narzędzia było stworzenie wiarygodnego psychometrycznie narzędzia mierzącego siłę dążenia młodych Polaków (a konkretnie osób między 20 – 25 rokiem życia) do wyjazdu za granicę i realizowania tam podstawowych celów życiowych związanych z rozwojem osobistym oraz realizowania tam podstawowych zadań życiowych związanych z: a) pracą, b) rodziną, c) czasem wolnym i rekreacją.

Przyjęto założenie, że konstruowana skala motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym będzie:

1. Miarą dążenia do doskonałości tj. zdolności zwiększania perfekcjonizmu w zakładanych oraz wykonywanych zadaniach życiowych poprzez konkurowanie i realizowanie porównań z innymi. Tego typu motywacja, której źródłem szacunku dla własnej osoby są inni ludzie, z natury rzeczy jest typem motywacji społecznej.
2. Miarą nastawienia na realizację motywacji wewnętrznej (*intrinsic motivation*), której celem jest zrozumieć, zdobyć i pogłębić wiedzę.

W motywacji wewnętrznej realizowane są cele i zadania życiowe przynoszące przyjemność z samego faktu ich wykonywania. Jednostka dąży do mistrzostwa kierując się kryteriami osobistymi związanymi z rozwojem własnej osoby a nie społecznymi.

3. Miarą postawy unikowej (lękowej) przed porażką w znaczeniu negatywnej oceny w oczach innych. Motywacja unikowa opiera się na lęku ludzi przed utratą szacunku społecznego. Wyjazd z kraju za granicę jest więc dążeniem do unikania szacunku nie tylko w oczach rodziny, przyjaciół czy społeczności lokalnej, ale również urzędników np. państwowych służb zatrudnienia, realnych i potencjalnych pracodawców.
4. Miarą postawy unikowej (lękowej) przed porażką w znaczeniu negatywnej oceny w oczach własnych. Ten rodzaj motywacji unikowej opiera się na lęku ludzi przed utratą szacunku wobec własnej osoby w realizacji zadań związanych z motywami wewnętrznymi. W tym przypadku decyzja lub zamiar wyjazdu za granicę jest rezultatem lęku przed antycypowaną porażką, jaka nastąpiłaby w wyniku pozostania w kraju i narażenia się na frustrację niespełnienia od jakiegoś czasu zakładanych ambitnych celów życiowych i rozwojowych.

Konstrukcja skali i formułowanie pozycji

Pierwszym krokiem w konstruowaniu narzędzia było wyodrębnienie na podstawie omówionych podstaw teoretycznych głównych domen motywacji osiągnięć. Na podstawie m.in. teorii Elliot'a i McGregor'a (2001) wyodrębnione zostały cztery domeny motywacji osiągnięć w karierze międzynarodowej:

1. Dążenie do doskonałości w realizacji zadań w konkurencji i w relacji z innymi,
2. Nastawienie na realizację siebie i dążenie do doskonałości dla samej satysfakcji z jej osiągnięcia,
3. Unikanie utraty szacunku w oczach innych,
4. Unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie.

Następnym krokiem w tworzeniu narzędzia była konstrukcja pozycji. Stwierdzenia zawarte w Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej opracowane zostały sformułowane na podstawie analizy literatury dotyczącej omawianej problematyki oraz na podstawie

wstępnych badań sondażowych przeprowadzonych wśród studentów polskich uniwersytetów (UAM, UJ, UMK). Początkowa lista stwierdzeń wypełniających cztery teoretycznie przyjęte domeny obejmowała listę 70 itemów. W efekcie końcowym, a więc po redukcji stwierdzeń zbliżonych i teoretycznie mniej trafnych, Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej miała 36 stwierdzeń, po dziewięć dla każdej z czterech wyszczególnionych grup (domen) teoretycznych.

Domena 1 – Dążenie do doskonałości w realizacji zadań w konkurencji i w relacji z innymi:

1. Rozważam możliwość wyjazdu za granicę, gdyż jestem pewien, że kariera międzynarodowa pozwoli mi w konfrontacji z innymi, lepiej wykazać swoją wartość.
2. Moim rozmyślaniom o karierze zagranicznej często towarzyszy myśl, by jednak zrezygnować po to by „zostać kimś” tu w kraju.
3. Myślę, że warto przymierzyć się do pracy za granicą, ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych.
4. Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że taki człowiek jak ja może osiągnąć lepsze od innych wyniki zawodowe, nawet na arenie międzynarodowej.
5. Rozważając możliwość wyjazdu za granicę kieruję się tym, by za swoją pracę dostawać więcej niż zarabiają ludzie pracujący w Polsce.
6. Karierę za granicą postrzegam jako szansę zrealizowania moich aspiracji wybiecia się ponad innych.
7. Wyjazd za granicę jest dla mnie szansą, by już na starcie nie odpaść w konkurencji z innymi w dążeniu do realizacji wartościowych celów.
8. Kariera zagraniczna, mimo iż jest obarczona ryzykiem, to jednak dla osób pracowitych i konsekwentnych w dążeniu do perfekcjonizmu jest realną szansą na bycie docenionym w uczciwej konkurencji z innymi.
9. Chciałbym, aby moja pierwsza praca po studiach miała miejsce za granicą, ponieważ tylko tam człowiek może się sprawdzić w trudnej, ale uczciwej konkurencji.

Domena 2 – Nastawienie na realizację siebie i dążenie do doskonałości dla samej satysfakcji z jej osiągnięcia:

1. Uważam, że moje kwalifikacje i umiejętności będą mógł lepiej wykorzystać w wyuczonym zawodzie w pracy za granicą niż w kraju.
2. Moje marzenie o karierze zagranicznej dotyczy głównie tego by osiągnąć doskonałość w tym, co robię.
3. Widzę sens zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji w interesującej mnie dziedzinie, gdy stawką jest rozszerzenie wolnego wyboru i możliwości efektywnego funkcjonowania w dowolnym kraju.
4. Jestem gotów zasięgnąć znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji by tylko mieć możliwość zrealizowania kariery zawodowej moich marzeń wszędzie tam, gdzie jest to możliwe.
5. Jestem w stanie pracować za granicą przez jakiś czas za bardzo niskie wynagrodzenie, w zamian za doświadczenie, które zdobędę, przybliżające mnie do spełnienia moich pasji.
6. Rozważając możliwość wyjazdu za granicę nie dopuszczam myśli, że mógłbym zrezygnować z szansy osiągnięcia takich samych bądź lepszych wyników, na jakie stać mnie w kraju.
7. Wolę niepewność, z jaką wiąże się wyjazd za granicę od rezygnacji z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych.
8. Chciałbym, aby moja pierwsza praca po studiach miała miejsce za granicą, ponieważ w ten sposób będę mógł sprawdzić moje kompetencje i realnie ocenić, co jeszcze wymaga dalszego doskonalenia.
9. Myślę, że wyjazd z kraju jest wielką szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się zawodowy perfekcjonizm.

Domena 3 – Unikanie utraty szacunku w oczach innych:

1. Uważam, że z moim wykształceniem nie mam po co szukać pracy i szczęścia w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracowników w świat.
2. Moim rozmyślaniom o wyjeździe za granicę często towarzyszy myśl, iż jest to sposób na to by nie uchodzić za nieudacznika.
3. Uważam, że najważniejsze ryzyko kariery za granicą, związane jest z możliwością kompromitacji w oczach ludzi pochodzących z innych krajów.
4. Widzę sens zwiększenia wysiłku i podjęcia dodatkowej edukacji w celu uzyskania możliwości wyjazdu z kraju by uniknąć oceny mojej wartości zawodowej przez ludzi, którzy nie mają o tym żadnego pojęcia.

5. Rozważam możliwość pracy za granicą, gdyż chcę zrobić wszystko by uniknąć wrażenia, że nie chcę lub nie jestem w stanie zapewnić mojej rodzinie godziwego statusu majątkowego.
6. Myślę o pracy za granicą, gdyż czułbym się zawstydzony wiedząc, że inni widzą, że w kraju wykonuję pracę poniżej moich kwalifikacji i możliwości.
7. Biorę pod uwagę możliwość wyjazdu za granicę, gdyż ponizająca jest dla mnie myśl, że w kraju zdany byłbym na funkcjonowanie na samym dole hierarchii zawodowej i społecznej.
8. Wyjazd za granicę jest dla mnie szansą, by uniknąć wstydu przed przyjaciółmi lub rodziną.
9. Gdybym rozważał wyjazd z kraju to m.in. dlatego, by uniknąć opinii osoby biernej i niezaradnej.

Domena 4 – Unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie:

1. Myślenie o wyjeździe za granicę ma sens, gdyż nie jestem pewien, czy w kraju byłbym w stanie „stać się kimś” na płaszczyźnie zawodowej.
2. Myślenie o wyjeździe za granicę ma sens, gdyż nie jestem pewien, czy w kraju byłbym w stanie zrealizować swoje marzenia zawodowe w dziedzinie, którą studiuję.
3. W ewentualnym wyjeździe za granicę nie biorę pod uwagę możliwości osiągnięcia gorszych wyników od tych, które uzyskuje, i na jakie stać mnie w kraju.
4. Rozważam możliwość pracy za granicą, by uniknąć wstydu związanego z tym, że w kraju mógłbym być zmuszony do wykonywania pracy poniżej moich możliwości i ambicji.
5. Rozważam możliwość pracy za granicą gdyż czułbym się poniżony przed samym sobą zostając w kraju gdzie mogę wykonywać jedynie takie prace, które nie mają nic wspólnego z moimi dotychczasowymi celami życiowymi.
6. Zastanawiam się nad wyjazdem za granicę gdyż boję się, że wykonując w kraju pracę niemającą nic wspólnego z moim rozwojem osobistym będę miał poczucie, że zdradziłem samego siebie.
7. Rozważam możliwość wyjazdu, by uniknąć poczucia porażki życiowej we własnych oczach.
8. Uważam, że wyjazd za granicę, dla kogoś takiego jak ja, to jedyna możliwość by mieć szansę samorealizacji.

9. Rozważam możliwość wyjazdu za granicę, gdyż ponizająca jest dla mnie myśl, że w kraju z moimi możliwościami i zaangażowaniem nie byłbym w stanie, we właściwym czasie, dojść do takiego stanowiska w hierarchii zawodowej, na którym praca dawałaby mi wewnętrzną satysfakcję.

PRZEBIEG I ORGANIZACJA BADAŃ ORAZ OSOBY BADANE

Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej składająca się z 36 pozycji była sprawdzana w 2 badaniach przedzielonych 2 letnim okresem przerwy. W badaniu pierwszym, przeprowadzonym na grupie 121 osób ($N=121$) analizowano reakcje osób będących studentami ostatnich lat studiów uniwersyteckich w Krakowie. Zadaniem osób badanych było określenie swojego stosunku do przytoczonych stwierdzeń według następującej instrukcji zgodnie z następującą instrukcją:

Młodzi ludzie w różny sposób układają swoje plany zawodowe. Jedni planują swoją karierę w kraju, inni rozważają możliwość wyjazdu za granicę. Są też tacy, którzy dążą do osiągnięcia pozycji zawodowej umożliwiającej pracę w różnych lokalizacjach na terenie całego świata. Poniżej znajduje się lista problemów, postaw i dylematów, jakie przeżywa większość osób kończących studia i stojących przed decyzją, co zrobić z własną karierą. Przeczytaj uważnie każdą z pozycji i na zamieszczonej obok skali zaznacz tę odpowiedź, która najbardziej odpowiada Twoim odczuciom, przekonaniom i reakcjom. Na siedmiostopniowej skali cyfra 1 oznacza „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”. W badaniach wykorzystana została siedmiostopniowa skala, gdzie w skali ocen cyfra 1 – oznaczała „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”.

Tak zebrane dane poddano analizie czynnikowej sprawdzającej trafność przyjętych założeń teoretycznych.

Struktura czynnikowa pierwszego badania

Do wyodrębnienia czynników i wyboru najlepszych pozycji w badaniu pierwszym użyto analizy czynnikowej metodą głównych składowych, wykorzystując w tym celu program SPSS. Wyniki kwestionariusza poddano najpierw analizie czynnikowej metodą głównych składowych ze sprawdzeniem rotacji OBLIMIN (prosta ukośna rotacja czynników). Następnie zastosowano rotację VARIMAX. Niski stopień skorelowania

czynników przy rotacjach ukośnych w pełni usprawiedliwił zastosowanie rotacji VARIMAX. Przeprowadzone testy: Kaisera-Mayera-Olkina i Bartletta wykazały adekwatność doboru próby – KMO równe .786.

Według kryterium testu piargowego Cattella wyodrębniono rozwiązanie 4 czynnikowe. Wariancja wyjaśniana przez cztery czynniki wyniosła 46.6%. Ze względu na wcześniejsze teoretyczne założenia przyjęto rozwiązanie czteroczynnikowe.

Empirycznie i matematycznie wyodrębnione czynniki nie pokrywają się w pełni z teoretycznie zdefiniowanymi domenami motywacji osiągnięć do kariery międzynarodowej. Wiele pozycji pojawiło się w innym czynniku niż teoretycznie zakładano. Dwa stwierdzenia nie uzyskały wymaganej wartości ładunku czynnikowego (równej bądź większej od .04) wymaganej do zaliczenia pozycji do ostatecznej wersji skali. Odrzucono stwierdzenie nr 5 („Moim rozmyślaniami o karierze zagranicznej często towarzyszy myśl, by jednak zrezygnować po to by »zostać kimś« tu w kraju”) apriorycznie zakwalifikowane do domeny nazwanej: Dążenie do doskonałości w realizacji zadań w konkurencji i w relacji z innymi oraz pozycję nr 34 („Myślę, że wyjazd z kraju jest wielką szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się zawodowy perfekcjonizm”) apriorycznie przypisaną domenie o nazwie: Nastawienie na realizację siebie i dążenie do doskonałości dla samej satysfakcji z jej osiągnięcia. Rozkład ładunkowy dla cztero czynnikowej struktury Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Globalnej obrazuje Tabela 3.

Generalnie rzecz biorąc struktura czteroczynnikowa uzyskana w badanej grupie młodych Polaków w pewnym stopniu potwierdziła przyjęte założenia dotyczące struktury czteroczynnikowej motywacji osiągnięć wśród młodych Polaków. Czynnikiem uzyskanym po przeprowadzeniu analizy czynnikowej nadano następujące nazwy: 1 – UNIKANIE PORAŻKI W REALIZACJI CELÓW SAMYCH W SOBIE (31, 23, 35, 11, 7, 24, 20, 28, 16, 32, 33, 3); 2 – DAŻENIE DO DOSKONAŁOŚCI W KONKURENCJI SPOŁECZNEJ (2, 14, 4, 30, 21, 17, 8, 9, 6); 3 – NASTAWIENIE NA SAMOREALIZACJĘ I PERFEKcjonizm (26, 25, 27, 36, 18, 10); 4 – UNIKANIE UTRATY SZACUNKU W OCZACH INNYCH (12, 13, 19, 22, 29, 15).

W czynniku pierwszym, po przeprowadzonej analizie czynnikowej znalazło się 12 stwierdzeń przypisanych, na podstawie teoretycznych założeń, głównie dwóm domenom. Pięć silnych pozycji (o ładunkach czynnikowych mieszczących się w przedziale od .622 do .793) oraz jedna

Nr poz.	Pozycje	Ład.cz.		M		SD		Alfa	
		1	2	3	4	1	2	3	4
3	Uważam, że z moim wykształceniem nie mam po co szukać pracy i oszczędzić w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracowników w świat.	.447	5.20	1.701					
Czynnik 2.									
2	Uważam, że moje kwalifikacje i umiejętności będą mógł lepiej wykorzystać w wyuczonym zawodzie w pracy za granicę niż w kraju.	.681	4.12	1.900					
1	Rozważam możliwość wyjazdu za granicę, gdyż jestem pewien, że kariera międzynarodowa pozwoli mi w konfrontacji z innymi, lepiej wykazać swoją wartość.	.678	3.52	1.867					
14	Jestem gotów zaciągnąć znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji by tylko mieć możliwość zrealizowania kariery zawodowej moich marzeń wszędzie tam, gdzie jest to możliwe.	.652	4.08	1.851					
4	Myślenie o wyjeździe za granicę ma sens, gdyż nie jestem pewien, czy w kraju by ^a bym w stanie „stać się kimś” na płaszczyźnie zawodowej.	.588	3.83	1.838					
30	Chciałbym, aby moja pierwsza praca po studiach miała miejsce za granic ¹ , ponieważ w ten sposób będę mógł sprawdzić moje kompetencje i realnie ocenić, co jeszcze wymaga dalszego doskonalenia.	.567	4.10	1.925					
21	Kariere ¹ za granic ¹ postrzegam jako szansę zrealizowania moich aspiracji, wybicia się ponad innych.	.563	3.69	1.802					
17	Rozważając możliwość wyjazdu za granicę kieruję się tym, by za swoją pracę dostawać więcej niż zarabiał ¹ ludzie pracujący w Polsce.	.556	2.93	1.959					
8	Myślenie o wyjeździe za granicę ma sens, gdyż nie jestem pewien, czy w kraju by ^a bym w stanie zrealizować swoje marzenia zawodowe w dziedzinie, którą studiuję.	.502	3.72	1.920					
9	Myślę, że warto przymierzyć się do pracy za granic ¹ , ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych.	.456	3.66	1.744					
6	Moje marzenie o karierze zagranicznej dotyczy głównie tego by osiągnąć doskonałość w tym, co robię.	.403	3.29	1.680					
Czynnik 3.									
26	Wolę niepewność, z jaką wiąże się wyjazd za granicę od rezygnacji z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych.	.724	3.54	1.915					

słabsza pozycja (o ładunku czynnikowym równym .447) przyporządkowanych apriorycznie domenie: *Unikanie utraty szacunku w oczach innych*. Pięć słabszych pozycji (o ładunkach czynnikowych z przedziału od .512 do .616), które weszły do tego czynnika przyporządkowanych było apriorycznie domenie: *Unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie*. Jedna pozycja o ładunku czynnikowym równym .493, która weszła do pierwszego czynnika w założeniach teoretycznych przypisana była domenie: *Dążenie do doskonałości w realizacji zadań w konkurencji i w relacji z innymi*. Skumulowany wskaźnik wyjaśnionej wariancji dla czynnika I wyniósł 15.5%. Wszystkie pozycje przekraczające wartość .40 zgodnie ze standardami, zaliczenia do ostatecznej wersji skali. 12 stwierdzeń zawartych w czynniku 1 wykazuje na ogólną tendencję do unikania porażki.

Czynnik drugi składa się z dziesięciu pozycji przypisanych na podstawie wcześniejszych teoretycznych założeń trzem różnym domenom. Zawiera on cztery stwierdzenia o ładunkach czynnikowych mieszczących się w przedziale pomiędzy .403 a .681, przyporządkowane apriorycznie domenie: *Nastawienie na realizację siebie i dążenie do doskonałości dla samej satysfakcji z jej osiągnięcia*; cztery stwierdzenia przyporządkowane apriorycznie czynnikowi: *Dążenie do doskonałości w realizacji zadań w konkurencji i w relacji z innymi*, o ładunkach czynnikowych od .456 do .678; dwa stwierdzenia o ładunkach czynnikowych od .502 do .588 przypisane apriorycznie domenie: *Unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie*.

Wszystkie pozycje zawarte w czynniku drugim przekraczają wartość .40, kwalifikują się tym samym do ostatecznej wersji Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej. Skumulowany wskaźnik wyjaśnionej wariancji dla czynnika II wynosi 28.7%.

Czynnik trzeci zawiera sześć pozycji: trzy stwierdzenia apriorycznie przyporządkowane czynnikowi nazwanemu: *Nastawienie na realizację siebie i dążenie do doskonałości dla samej satysfakcji z jej osiągnięcia*, o ładunkach czynnikowych mieszczących się w przedziale od .417 do .724 oraz trzy pozycje przyporządkowane apriorycznie na podstawie teoretycznych założeń trzem pozostałym czynnikom, ich ładunki czynnikowe mieszczą się w granicach od .462 do .588. Czynniki trzeci podnosi poziom wyjaśnionej wariancji do 38%. Najsilniejszymi i najliczniejszymi stwierdzeniami są tu pozycje odnoszące się do tendencji do realizacji siebie i osiągania celów dla samej satysfakcji z ich zdobycia.

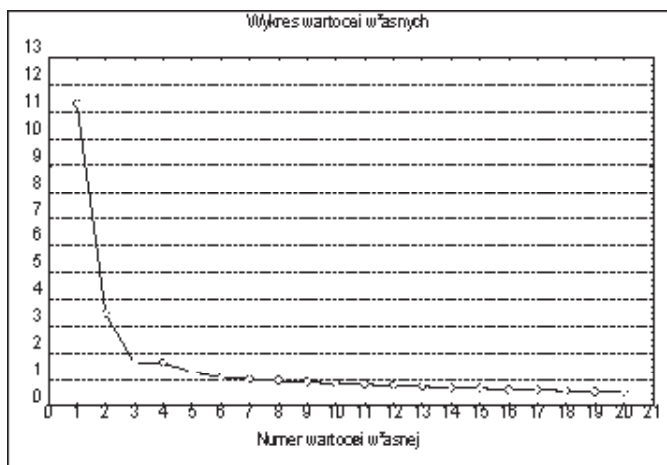
Czynnik czwarty składa się z sześciu twierdzeń o ładunkach czynnikowych zawierających się w przedziale od .468 do .603. Podnosi wskaźnik wyjaśnionej wariancji do 46,6%. Pozycje zawarte w tym czynniku zostały apriorycznie przypisane czterem różnym czynnikom, dlatego też trudno jednoznacznie je zdefiniować.

STRUKTURA CZYNNIKOWA OSTATECZNEJ WERSJI SKALI

Osoby badane

W badaniu drugim przeprowadzonym w 2004 roku na grupie $N=437$ osób, badanymi byli studenci ostatnich lat studiów UMK w Toruniu w wieku 22 – 26 lat. Celem badań było opracowanie ostatecznej formy narzędzia do badania motywacji osiągnięć, sprawdzenie jego stałości i rzetelności w czasie. Badania przeprowadzono wg tej samej instrukcji, ale zrezygnowano w sformułowaniu stwierdzeń z większości pozycji o charakterze odwróconym.

Test osypiska wykazał, podobnie jak w pierwszym badaniu, że uprawnione jest wzięcie pod uwagę czteroczynnikowej struktury testu.



Ryc. 4. Test osypiska Cattela dla Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej ($N=437$)

Obliczenia przeprowadzono przy użyciu pakietu CSS Statistica (Orłowski, 2001) wykazały bardzo wysoki współczynnik rzetelności skali *Alfa* Cronbacha wynoszący .931. Generalnie okazało się że rzetelność skali na większej grupie badanych osób wzrosła z .897 do .931

Ogólnie rzecz biorąc, choć rozkład pozycji skali w relacji do poszczególnych czterech czynników nieco różni się, to jednak główne tendencje pozostają te same. Po pierwsze, pozostaje niezmienniona struktura czynnikowa skali: 1 – Unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie, 2 – Dążenie do doskonałości w konkurencji społecznej, 3 – nastawienie na samorealizację i perfekcjonizm, 4 – unikanie utraty szacunku w oczach innych (w opinii społecznej). Po drugie, podobnie jak w pierwszym badaniu czynnik pierwszy wyjaśnia największą część wariacji wyników bo aż 31%, czynnik drugi 9.6%, czynnik trzeci 4.6%, a czynnik 4 najmniej bo 4.5%. Wszystkie cztery czynniki wyjaśniają łącznie 50.2% wariacji wyników w skali. Średnia korelacji między pozycjami jest stosunkowo niska i wynosi .229. Z kolei średnia korelacja między skalami waha się w granicach od .329 do .627.

Tabela 2. Wartości własne dla Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej

Czynnik	W. własna	W. własna	Warianc.	W. własna	%
1	11.30522	31.40339	11.30522	31.40339	
2	3.470867	9.641296	14.77609	41.04468	
3	1.651436	4.587323	16.42752	45.63201	
4	1.626975	4.519361	18.05449	50.15137	

W Tabeli 3 przedstawiono interkorelacje między czterema czynnikami skali.

Tabela 3. Korelacje między czterema czynnikami skośnymi dla Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej

(Skupienie zmiennych z różnymi ładunkami)

	1	2	3	4
1		.451883	.590954	.605334
2			.627375	.329584
3				.485972
4				

Wyodrębnione matematycznie i empirycznie cztery czynniki generalnie pokrywają się, choć nie w pełni, z teoretycznie zdefiniowanymi domenami. Są to:

Czynnik I: UNIKANIE PORAŻKI W REALIZACJI CELÓW SAMYCH W SOBIE; Czynnik II: DAŻENIE DO DOSKONAŁOŚCI W KONKURENCJI SPOŁECZNEJ; Czynnik III: NASTAWIENIE NA SAMOREALIZACJĘ I PERFEKCJONIZM; Czynnik IV: UNIKANIE UTRATY SZACUNKU W OCZACH INNYCH.

Czteroczynnikowa skala, wyjaśniająca łącznie ponad 50% wariancji wyników dla całego testu, ma wysoki współczynnik rzetelności skali *alfa* Cronbacha wynoszący .934.

W Tabeli 4 przedstawione zostały pozycje składające się na poszczególne czynniki wraz z ładunkami czynnikowymi, średnią, odchyleniem standardowym i współczynnikami rzetelności *Alfa* Cronbacha.

Struktura czynnikowa skali

W czynniku pierwszym, który nazwano Unikanie Porażki w Realizacji Celów Samych w Sobie znalazło się 13 pozycji wskazujących na cele wewnętrzne, które jednostka uważa, że może zrealizować jedynie poprzez wyjazd za granicę, i tym sposobem osiągnąć w życiu szczęście i uniknąć cierpienia. Innymi słowy wyjazd i kariera zawodowa za granicą jest postrzegana jako sposób na uniknięcie porażki w realizacji celów i zadań życiowych, które jednostka uznaje za najważniejsze elementy definiujące jej osobę. Pozycje składające się na czynnik pierwszy pokazują intencje, jakimi kierują się młodzi ludzie rozważając decyzję wyjazdu za granicę. W tym przypadku stwierdzenia koncentrują się wokół motywów unikania porażki w realizacji celów i wartości charakterystycznych dla motywacji wewnętrznej, a więc takiej, która przynosi satysfakcję z samego faktu możliwości realizowania owych celów na odpowiednim poziomie. Poprzez realizację celów samych w sobie jednostka pragnie zachować poczucie kierowania rozwojem swojej osobowości we właściwym kierunku. Ładunki czynnikowe, które weszły w skład czynnika pierwszego, tj *Unikania Porażki w Realizacji Celów Samych w Sobie*, mieszczą się w granicach od .32 do .78, a skumulowany wskaźnik wariancji wyjaśnionej wynosi 31%.

Tabela 4. Skala Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej wraz z ładunkami czynnikowymi, średnią, odchyleniem standardowym i współczynnikami rzetelności Alfa Cronbacha

Nr poz.	Pozycje	Ład. cz.				SD	Alfa
		1	2	3	4		
Czynnik I: UNIKANIE PORAŻKI W REALIZACJI CELÓW SAMYCH W SOBIE							
32	Rozważam możliwości pracy za granicą, gdyż czułbym się poniżony przed samym sobą tym, że w kraju pozostają dla mnie jedynie te prace, które nie mają nic wspólnego z moimi dotychczasowymi celami życiowymi.	.7768	5.063	1.836	.589		
31	Rozważam możliwość pracy za granicą, gdyż chcę uniknąć wstydu związanego z tym, że mógł(a)by(m) w kraju być zmuszony(a) wykonywać prace poniżej moich możliwości i ambicji.	.7456	5.063	1.836	.605		
33	Rozważam możliwość wyjazdu do pracy za granicę, gdyż boję się uczucia, że wykonując w kraju prace nie mające nic wspólnego z moim rozwojem osobistym, zdradziłem(a) sam(a) siebie.	.7371	4.870	1.878	.611		
36	Rozważam możliwość wyjazdu za granicę, gdyż ponizająca jest dla mnie sama myśl, że w kraju z moimi możliwościami i zaangażowaniem nie był(e)by(m) w stanie dojść we właściwym czasie do takich stanowisk hierarchii zawodowej, na których praca dawałaby mi wewnętrzną satysfakcję.	.7160	4.834	1.8403	.659		
34	Rozważam możliwość wyjazdu, by uniknąć poczucia porażki życiowej we własnych oczach.	.7112	4.947	1.966	.597		
35	Uważam, że wyjazd za granicę dla kogoś takiego jak ja to jedyna możliwość, by zachować szanse samorealizacji i poczucia własnej wartości.	.6887	5.300	1.752	.651		
25	Rozważam możliwość wyjazdu za granicę, gdyż ponizająca jest dla mnie myśl, że w kraju zdany(a) był(a)by na funkcjonowanie na samym dole hierarchii zawodowej i społecznej.	.6841	4.988	1.862	.583		
26	Wyjazd do pracy za granicę jest dla mnie szansą, by uniknąć wstydu przed przyjaciółmi lub rodziną.	.6499	6.049	1.426	.501		
27	Gdybym rozważał(a) wyjazd z kraju, to m.in. dlatego, iż jest jedyną szansą, by uniknąć opinii osoby bliżej i niezaradnej.	.6245	5.801	1.550	.537		
24	Rozważam możliwość pracy za granicą, gdyż czuł(a)by(m) się zawstydzony(a) tym, że w kraju wyszyscy widzieliby, że wykonuję prace poniżej moich kwalifikacji.	.5914	5.338	1.692	.516		
28	Myślenie o wyjeździe za granicę ma sens, gdyż nie jestem pewien czy w kraju był(a)by(m) w stanie stać się kimś, kto może utozsamiać swoje prawdziwe ja z działalnością zawodową.	.5512	4.933	1.787	.603		

Nr poz.	Pozycje	Ład. cz.				Alfa
		1	2	3	4	
29	Myslenie o wyjeździe za granicę ma sens, gdyż nie jestem pewien czy w dziedzinie, którą studiuję w kraju by(a)byłem w stanie zrealizować moje marzenia zawodowe.	.4238	4.691	1.961	.576	
30	W ewentualnym wyjeździe za granicę nie biorę pod uwagę możliwości wyników nie gorszych od tych, jakie uzyskuje lub na jakie stać mnie w kraju.	.3269	3.752	1.849	.390	
Czynnik II: DĄŻENIE DO DOSKONAŁOŚCI W KONKURENCJI SPOŁECZNEJ						
3	Myszę, że warto przemyśleć się do pracy za granicę, ponieważ zawsze można liczyć na to, że będzie się w czymś lepszym od innych.	.7504	3.710	1.851	.551	
2	Moim rozmyśleniom o karierze zagranicznej często towarzyszy myśl, by jednak zaryzykować po to, aby zostać kimś.	.7290	3.719	1.904	.585	
6	Karierę za granicą widzę jako szansę zrealizowania moich aspiracji wybiecia się ponad innych.	.7153	3.779	1.876	.528	
7	Wyjazd za granicę jest dla mnie szansą, by już starcie nie odpaść w konkurencji z innymi w dążeniu do realizacji wartościowych celów.	.7103	3.950	1.699	.565	
1	Rozważam możliwość wyjazdu za granicę, gdyż jestem pewien, że w konfrontacji z innymi będę mógł lepiej wykazać swoją wartość.	.6463	3.914	1.827	.513	
5	Kiedy rozważam możliwość wyjazdu za granicę jest dla mnie ważne to, by za swoją pracę dostawać więcej niż zarabiają ludzie pracujący w Polsce.	.6080	2.465	1.732	.306	
8	Kariera zagraniczna, mimo iż jest obarczona ryzykiem, to jednak dla osób pracowitych i konsekwentnych w dążeniu do perfekcjonizmu jest realną szansą prawdziwego docenienia w uczciwej konkurencji z innymi.	.5761	3.099	1.765	.490	
4	Zdaję sobie sprawę, że na rynku pracy jest duża konkurencja, mimo to ufam, że dla takiego człowieka jak ja możliwe jest osiągnięcie sukcesu nawet w konkurencji międzynarodowej.	.5284	3.421	1.633	.432	
15	Rozważając możliwość wyjazdu za granicę nie dopuszczam myśli, że mógł(a)byłem zrezygnować z możliwości nieuzyskiwania przynajmniej takich samych wyników, na jakie stać mnie w kraju.	.4503	3.308	1.772	.321	
Czynnik III: NASTAWIENIE NA SAMOREALIZACJĘ I PERFEKCJONIZM						
14	Jestem w stanie pracować za granicą, jakis czas za bardzo niskie wynagrodzenie, w zamian za doswiadczenie przybliżające mnie do spełnienia moich pasji	.6722	1.7633	.432		

17	Chciał(a)bym, aby moja pierwsza praca po studiach miała miejsce za granicą, gdyż w ten sposób będę mógł(a) sprawdzić i realnie ocenić, co we mnie wymaga dalszego doskonalenia.	.6611	4.911.	1.8276	.651
10	Uważam, że moje kwalifikacje i umiejętności będą mogły wykorzystać lepiej w pracy w wyuczonym zawodzie za granicą niż w kraju.	.6471	5.057	1.775	.579
9	Chciał(a)bym, aby moja pierwsza praca po studiach miała miejsce za granicą, gdyż tylko tam człowiek może się sprawdzić w trudnej, ale uczciwej konkurencji.	.6103	5.209	1.797	.589
16	Wolę niepewność za granicą niż rezygnować w karierze z realizacji ambitnych celów osobistych i zawodowych.	.5777	4.661	1.821	.527
13	Jestem gotów zaciągnąć nawet znaczną pożyczkę na opłacenie dalszej edukacji, byleby tylko mieć możliwość zrealizowania kariery zawodowej moich marzeń wszędzie tam, gdzie jest to tylko możliwe.	.5665	4.663	1.950	.371
11	Moje marzenie o karierze zagranicznej dotyczy głównie tego, by osiągnąć doskonałość w tym, co robię.	.5655	4.371	1.795	.550
12	Widzę sens zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji w interesującej mnie dziedzinie, gdy stawką jest rozszerzenie wolnego wyboru i możliwości efektywnego funkcjonowania w jakimkolwiek kraju.	.4642	3.303	1.693	.427
Czynnik IV: UNIKANIE UTRATY SZACUNKU W OCZACH INNYCH					
23	Rozważam możliwość pracy za granicą, gdyż chcę zrobić wszystko by uniknąć wrażenia, że nie chcę lub nie jestem zdolny zapewnić mojej rodzinie godziwego statusu majątkowego.	.4908	4.520	1.922	.567
22	Widzę sens zwiększenia wysiłku i dodatkowej edukacji głównie w tym, by mieć możliwość wyjazdu z kraju i tym sposobem uniknięcia oceny mojej wartości zawodowej przez tych, którzy nie mają o tym żadnego pojęcia.	.4064	4.790	1.755	.577
21	Uważam, że najważniejsze ryzyko kariery za granicą związane jest z możliwością kompromitacji w oczach ludzi pochodzących z innych krajów.	.5471	5.316	1.765	.407
20	Moi rozmyslaniom o wyjeździe za granicę często towarzyszy myśl, że jest to sposób na to, by nie uchodzić za nieudacznika.	.6042	5.490	1.738	.481
19	Uważam, że z moim wykształceniem nie mam co szukać pracy i szczęścia w korporacjach globalnych wysyłających swoich pracowników w świat.	.5390	4.834	1.948	.055
18	Uważam, że wyjazd z kraju jest wielką szansą dla tych osób, dla których w karierze liczy się zawodowy perfekcjonizm.	.4580	3.738	1.932	.407

Czynnik drugi nazwano *Dążenie do Doskonałości w Realizacji Celów Społecznych*. Czynniki ten podnosi wskaźnik wyjaśnionej wariancji do 41 procent. W skład czynnika drugiego wchodzi 9 stwierdzeń opisujących cele, jakie jednostka zamierza zrealizować poprzez wyjazd za granicę. Pozycje, które znalazły się w tym czynniku wyrażają przekonania odnoszące się do możliwości podłożenia konkurencji społecznej i oczekiwanych z tego tytułu korzyści wewnętrznych (rozwojowych i psychicznych) oraz zewnętrznych (materialnych). Wszystkie pozycje mają wysokie ładunki czynnikowe, bo wahające się w granicach od .45 do .75.

Czynnik trzeci nazwano *Nastawienie na Samorealizację i Perfekcjonizm* obejmuje pozycje, których ładunki czynnikowe kształtują się między .46 a .67. Osiem pozycji, które weszły w skład czynnika trzeciego skupiają się wokół celów uzasadniających racjonalność decyzji wyjazdu za granicę z punktu widzenia potrzeby samorealizacji i zbliżenia się do najwyższych standardów (perfekcjonizmu). Stwierdzenia wchodzące w skład czynnika trzeciego mają ładunki czynnikowe powyżej .46. Czynniki ten wyjaśnia 10% wariancji testu.

Czynnik czwarty nazwano *Unikanie Utraty Szacunku w Oczach Innych*. Obejmuje on sześć stwierdzeń przedstawiających motywy unikania utraty szacunku w oczach innych jako podstawowy wyznacznik decyzji wyjazdu za granicę. Pozycje czynnika czwartego zwiększają wartość własną (*eigenvalue*) do 50 procent.

PROGI OCEN ORAZ INTERPRETACJA WYNIKÓW SKALI MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ W KARIERZE MIĘDZYNARODOWEJ

Sposób oceny wielkości wyniku uzyskanego przez osobę w Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej (SMOG) (36 itemy) wyznaczono przez obliczenie progów ocen metodą odchyłeń standardowych. Dla 36 pozycji i $N=437$ poszczególne wartości wyniosły: wynik maks. 245, wynik min. 52. Skośność wyniosła -0.16 , a kurtoza -0.29 . Wartości wyników uzyskane w teście przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.4 do -3.02 . Błąd standardowy pomiaru w teście dla skośności -1.15 , a dla kurtozy -1.02 . Oznacza to, że 99% wszystkich wyników osób badanych mieści się w przedziale 3 odchyłeń standardowych wokół średniej.

Pierwszym krokiem wyznaczenia progów oceny jest zdefiniowanie 95% przedziału ufności dla wartości średniej. Dolna granica 95% przedziału ufności osiągnęła wartość 156, a górna granica – 164. Przedział wyników w granicach od 156 do 164 jest tym przedziałem, w którym wszystkie uzyskane wyniki w skali SMOG są traktowane jako średnie. Przedział ten jest podstawą wyjściową wyznaczenia następujących progów skali. Wartości poniżej jednego odchylenia standardowego wynoszące dla skali SMOG $Sd=35$ tworzą w efekcie następujące progi ocen:

Tabela 5. Progi ocen skali SM ogólnie (dla 36 pozycji łącznie)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 234	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o skrajnej determinacji i woli jednostki do czasowego wyjazdu za granicę, w celu podjęcia tam pracy i realizacji zadań i celów życiowych związanych z rozwojem osobistym, życiem rodzinnym, rekreacją i czasem wolnym.
2.	199 – 234	Wysokie	Wyniki świadczące o silnej determinacji i woli jednostki do czasowego wyjazdu za granicę, w celu podjęcia tam pracy i realizacji zadań i celów życiowych związanych z rozwojem osobistym, życiem rodzinnym, rekreacją i czasem wolnym.
3.	164 – 199	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o ponadprzeciętnej determinacji i woli jednostki, w stosunku do ogółu młodych ludzi w wieku 20–25 lat, do czasowego wyjazdu za granicę, w celu podjęcia tam pracy i realizacji zadań i celów życiowych związanych z rozwojem osobistym, życiem rodzinnym, rekreacją i czasem wolnym.
4.	156 – 164	Przeciętne	Wyniki świadczące o przeciętnej determinacji i woli jednostki do czasowego wyjazdu za granicę, w celu podjęcia tam pracy i realizacji zadań i celów życiowych związanych z rozwojem osobistym, życiem rodzinnym, rekreacją i czasem wolnym.
5.	129 – 156	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o poniżej przeciętnej determinacji i woli jednostki do czasowego wyjazdu za granicę, w celu podjęcia tam pracy i realizacji zadań i celów życiowych związanych z rozwojem osobistym, życiem rodzinnym, rekreacją i czasem wolnym.
6.	94 – 129	Niskie	Wyniki świadczące o słabej determinacji i woli jednostki do czasowego wyjazdu za granicę, w celu podjęcia tam pracy i realizacji zadań i celów życiowych związanych z rozwojem osobistym, życiem rodzinnym, rekreacją i czasem wolnym.

7.	pon. 129	Bardzo niskie	Wyniki świadczące o boku determinacji i woli jednostki do czasowego wyjazdu za granicę, w celu podjęcia tam pracy i realizacji zadań i celów życiowych związanych z rozwojem osobistym, życiem rodzinnym, rekreacją i czasem wolnym.
----	----------	---------------	--

Dla 13 pozycji czynnika I i $N=437$ wynik maksymalny wyniósł 91, a min. 15. Skośność wyniosła -0.43 , a kurtoza -0.36 . Wartości wyników uzyskane w czynniku I przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 1.6 do -3.04 . Błąd standardowy pomiaru dla skośności wyniósł -3.7 , a dla kurtozy -1.5 . Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 63, górna – 66, a $Sd=16$.

Tabela 6. Progi ocen czynnika I skali – SMI (dla 13 pozycji czynnika Unikanie porażki w realizacji celów samych w sobie)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 82	Wysokie	Wyniki świadczące o bardzo dużej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowane lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku dla samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji w kraju.
2.	66 – 82	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o dużej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowane lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku dla samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji w kraju.
3.	63 – 66	Przeciętne	Wyniki świadczące o przeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowane lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku dla samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji w kraju.
4.	51 – 63	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o mniej niż przeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowane lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku dla samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji w kraju.
5.	35 – 51	Niskie	Wyniki świadczące o słabej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowane lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku dla samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji w kraju.

6.	pon. 35	Bardzo niskie	Wyniki świadczące o braku siły woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowane lękiem przed utratą poczucia wartości i szacunku dla samego siebie w perspektywie postrzeganego zagrożenia niezrealizowania własnych ambicji w kraju.
----	---------	---------------	--

Dla 9 pozycji czynnika II i $N=437$ wynik maksymalny wyniósł 63, a min 9. Skośność wyniosła .23, a kurtoza - .45. Wartości wyników uzyskane w czynniku II przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.95 do -2.09. Błąd standardowy pomiaru w czynniku dla skośności 1.96, a dla kurtozy -1.93. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 30, a górna - 32. a $Sd=10$.

Tabela 7. Progi ocen czynnika II skali – SMII (dla 9 pozycji czynnika Dążenie do doskonałości w konkurencji społecznej)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 52	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o skrajnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę w celu zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań (rynku pracy).
2.	42 – 52	Wysokie	Wyniki świadczące o dużej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę w celu zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań (rynku pracy).
3.	32 – 42	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o ponadprzeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę w celu zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań (rynku pracy).
4.	30 – 32	Przeciętne	Wyniki świadczące o przeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę w celu zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań (rynku pracy).

5.	20 – 30	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o słabej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę w celu zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań (ryнку pracy).
6.	10 – 20	Niskie	Wyniki świadczące o bardzo słabej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę w celu zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań (ryнку pracy).
7.	pon. 20	Bardzo niskie	Wyniki świadczące o braku siły woli i determinacji wyjazdu za granicę w celu zrealizowania swoich zamierzeń związanych z karierą oraz rozwojem osobistym w bezpośredniej konkurencji z najlepszymi i w konfrontacji z najwyższymi standardami wymagań (ryнку pracy).

Dla 8 pozycji czynnika III i $N=437$ wynik maksymalny wyniósł 118, a min 6. Skośność wyniosła -0.22 , a kurtoza -0.35 . Wartości wyników uzyskane w czynniku III przez poszczególne osoby przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.1 do -2.73 . Błąd standardowy pomiaru dla skośności wyniósł -1.85 , a dla kurtozy -1.4 . Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 35, górna -37 , a $Sd=9$.

Tabela 8. Progi ocen czynnika III skali – SMIII (dla 8 pozycji czynnika Nastawienie na samorealizację i perfekcjonizm)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 55	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o skrajnie silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym.
2.	46 – 55	Wysokie	Wyniki świadczące o bardzo silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym.
3.	37 – 46	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o ponadprzeciętnej silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym.

4.	35 – 37	Przeciętne	Wyniki świadczące o przeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym.
5.	26 – 35	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o mniej niż przeciętnej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym.
6.	17 – 26	Niskie	Wyniki świadczące o słabej sile woli i determinacji wyjazdu za granicę, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym.
7.	pon. 17	Bardzo niskie	Wyniki świadczące o braku woli i determinacji wyjazdu za granicę, powodowanej dążeniem (chęcią) do zrozumienia, pogłębienia i zdobycia wiedzy oraz doświadczenia w związku z karierą i rozwojem osobistym.

Dla 6 pozycji czynnika IV i $N=437$ wynik maksymalny wyniósł 42, a min 9. Skośność wyniosła -0.15 , a kurtoza -0.47 . Wartości wyników uzyskane w czynniku III przez poszczególne osoby przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 1.92 do -2.83 . Błąd standardowy pomiaru w czynniku III dla skośności wyniósł -1.27 , a dla kurtozy -1.98 . Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 28, a górna -29 , a $Sd=7$.

Tabela 9. Progi ocen czynnika IV skali – SMIV (dla 6 pozycji czynnika Unikanie utraty szacunku w oczach innych)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 43	Bardzo wysokie	Wyniki świadczące o skrajnie silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowanej lekkiem przed postrzeżoną w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników.
2.	36 – 43	Wysokie	Wyniki świadczące o bardzo silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowanej lekkiem przed postrzeżoną w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników.
3.	29 – 36	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczące o silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowanej lekkiem przed postrzeżoną w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników.

4.	28 – 29	Przeciętne	Wyniki świadczące o przeciętnie silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników.
5.	21 – 28	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczące o mniej niż przeciętnej silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników.
6.	14 – 21	Niskie	Wyniki świadczące o słabej silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników.
7.	pon. 14	Bardzo niskie	Wyniki świadczące o braku silnej woli i determinacji wyjazdu za granicę powodowanej lękiem przed postrzeganą w oczach innych porażką i utratą szacunku społecznego wśród rodziny, bliskich, znajomych lub rówieśników.

MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA SKALI MOTYWACJI OSIĄGNIĘĆ W KARIERZE MIĘDZYNARODOWEJ

Istnieją trzy możliwości wykorzystania Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu 36 stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik siły motywacji osiągnięć, rozumianej jako poziom aspiracji badanej osoby do realizacji kariery w innych warunkach środowiskowych, kulturowych i organizacyjnych, niż kariera w kraju.

Drugi sposób polega na zastosowaniu zestawu 36 stwierdzeń w celu wydobycia struktury czynnikowej motywacji. W tym modelu badań uzyskuje się cztery niezależne wskaźniki. Jeden charakteryzuje motywę unikania porażki w realizowaniu kariery związanej z celami o charakterze wewnętrznym (psychicznym). Drugi wskaźnik charakteryzuje motywę związane z dążeniem do doskonałości poprzez konkurencję społeczną, jaką stwarza kariera za granicą. Trzeci wskaźnik charakteryzuje motywę związane z nastawieniem na samorealizację i perfekcjonizm. Czwarty i ostatni wskaźnik charakteryzuje motywę związane z unikaniem utraty szacunku w oczach innych. Ten typ analizy pozwala, po pierwsze, na uzyskanie profilu bądź struktury motywów skłaniają-

cych poszczególne osoby do planowania kariery w układzie międzynarodowym, a po drugie pozwala na wskazanie poziomów aspiracji w ramach poszczególnych szczegółowych typów motywacji.

Ostatni, trzeci sposób wykorzystania skali Motywacji Osiągnięć w Karierze Międzynarodowej polega na zastosowaniu poszczególnych podskal jako niezależnych testów aspiracji do kariery międzynarodowej. Ten ostatni sposób wykorzystania skali może być zastosowany bądź w sytuacji specyficznych potrzeb, bądź w sytuacji określonych ograniczeń czasowych w przeprowadzeniu badania przez użycie pełnego zestawu pytań.

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.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Chapman.
- Arthur, M.B., Rosseau, D.M. (red.). (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M.B., Inkson, K., Pringle, J.K. (1999). *The new carrers. Individual action and economic change*. London: Sage.
- Atkinson, J. (1958). Towards experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies and incentives. W: J. Atkinson (red.), *Motives in fantasy, action and society* (s. 288–305). Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Bańka, A. (2004a). Kapitał kariery – klucz do rozwoju zawodowego przez całe życie W: *Materiały szkoleniowe dla kadry mobilnych centrów informacji zawodowej (OHP)*. Poznań, (materiały multimedialne).
- Bańka, A. (2004b). *Skale samooceny jakości procesu doradztwa zawodowego. Konstrukcja, wstępna walidacja oraz możliwości zastosowania w szkoleniu i doskonaleniu doradców zawodowych*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2004c). Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej. W: K. Popiołek (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni pracy i bezrobocia. Chowanna XL VII, T. 2 (23)* (s. 9–32). Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.

- Bańka, A. (2005a). Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny. W: Bańka, A. (red.), *Psychologia jakości życia*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Bańka, A. (2005b). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: A. Bańka, E. Turska, Z. Ratajczak (red.), *Psychologia pracy i organizacji w okresie zmian systemowych*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Śląskiego.
- Boski, P. (1980). Potrzeba osiągnięć jako psychologiczny czynnik rozwoju społeczno-ekonomicznego. W: J. Reykowski (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi* (s. 27–103). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Bretherton, I., Munholland, K. (1999). Internal working models in attachment relationships. W: J. Cassidy, P. Shaver (red.), *Handbook of attachment. Theory, research, and clinical applications* (s. 89–114). New York: The Guilford Press.
- Cantor, N., Norem, J.K., Langston, C.A., Zirkel, S., Fleeson, W., Cook-Flanagan, C. (1991). Life tasks and daily life experience. *Journal of Personality*, 59, 425–451.
- Convington, M., Beery, R. (1976). *Self-worth and school learning*. New York: Holt.
- Convington, M., Roberts, B.W. (1995). Self-worth and college achievement: Motivational and personality correlates. W: P. Pintrich, D. Brown, C.C. Weinstein (red.), *Student motivation, cognition, and learning*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Elliot, A. J. (1997). Integrating the „classic” and „contemporary” approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. W: M.L. Maehr, P.R. Pintrich (red.), *Advances in motivation and achievement* (t. 10, s. 143–179). Greenwich, CT: JAI Press.
- Elliot, A.J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 169–189.
- Elliot, A.J., Church, M.A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 218–232.
- Elliot, A. J., Harackiewicz, J.M. (1994). Goal setting, achievement orientation, and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 968–980.
- Elliot, A.J., McGregor, H.A. (1999). Test anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 549–563.
- Elliot, A.J., McGregor, H.A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501–519.

- Elliot, A., Church, M. (1997). A Hierarchical Model of Approach and Avoidance Achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1, 218–232.
- Elliot, A., McGregor, H. (2001). A 2x2 Achievement Goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 3, 501–519.
- Emmons, R.A. (1989). The personal striving approach to personality. W: L.A. Pervin (red.), *Goal concepts in personality and social psychology* (s. 87–126). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Emmons, R.A. (1997). Motives and life goals. W: R. Hogan, J. Johnson, S. Briggs (red.), *Handbook of personality psychology* (s. 485–512). San Diego, CA: Academic Press.
- Greenhaus, J.H., Callahan, G.A., Goshall, V.M. (2000). *Career management*. Forth Worth: The Dryden Press.
- Hatgvett, K., Benson, J. (1997). The motive to avoid failure and test anxiety responses: Empirical support for integration of two research traditions. *Stress and Coping*, 10, 35–50.
- Harackiewicz, J.M., Barron, K.E., Tauer, J.M., Elliot, A.J. (2002). Predicting success in college: A longitudinal study of achievement goals and ability measures as predictors of interest and performance from freshman year through graduation. *Journal of Educational Psychology*, 94, 562–575
- Harackiewicz, J.M., Elliot, A.J. (1993). Achievement goals and intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 904–915.
- Harackiewicz, J.M., Elliot, A.J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A mediational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 675–689.
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Jaworowska, k. (2003). Aspiracje młodzieży do kariery międzynarodowej. Uniwersytet Jagielloński: Niepublikowana praca magisterska.
- 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.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E.A. (1995). Beyond determinism and materialism, or isn't it time we took consciousness seriously? *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 26, 265–273.
- McClelland, D.C. (1951). *Personality*. New York: Dryden Press.
- McClelland, D.C. (1985). *Human motivation*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- McClelland, D., Atkinson, J., Clark, J., Lowell, E. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.

- Orłowski, K. (2001). *Zastosowanie pakietu Statistica w analizie wyników badań społecznych*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Pervin, L.A., John, O.P. (2002). *Osobowość: teoria i badania*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Robitschek, C. (2003). Validity of personal growth initiative scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology, 50, 4*, 496–502.
- Sagiv, L., Schwartz, S.H. (1998). Determinants of readiness for out-group social contact: Dominance relations and minority group motivations. *International Journal of Psychology, 33, 5*, 313–324.
- Skorny, Z. (1980). *Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Spence, J.T. (red.). (1983). *Achievement and achievement motives*. San Francisco: Freeman.
- Stonehouse, G., Hamill, J., Cambell, D., Puride, T. (2001). *Globalizacja. Strategia i zarządzanie*. Warszawa: FELBERG SJA.
- Tharenou P, Terry, D.J. (1998). Reliability and validity of scores on scales to measure managerial aspirations. *Educational Psychological Measurement, 58*, 475–492.
- Tharneau, P. (2003). The initial development of receptivity to working abroad: Self-initiated international work opportunities in young graduate employees. *Journal of Occupational and Organisational Psychology, 76*, 489–515.
- Zimbardo, P. (1999). *Psychologia i życie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.