

INICJATYWA I INTENCJONALNOŚĆ W PODEJMOWANIU MISJI ZAGRANICZNEJ PRZEZ EKSPATRIANTÓW Z WŁASNEJ INICJATYWY (SIE)

Wprowadzenie

Skala migracji i intensywność przemieszczeń międzynarodowych jeszcze nigdy dotąd nie były tak duże jak obecnie [55]. W badaniach Cartus ponad połowa firm przewiduje zwiększenie mobilności pracowniczej w ciągu następnych 2 lat, a 63% tych podmiotów przyznało, iż mobilność pracowników jest strategicznym czynnikiem wspierającym globalną ekspansję korporacji międzynarodowych [15].

Pracownicy z międzynarodowym i międzykulturowym doświadczeniem podejmują pracę zagranicą w formie ekspatriacji tradycyjnej (*assigned expatriation*), w której plan misji zagranicznej dla wybranych pracowników przygotowany jest przez organizację albo w formie ekspatriacji z własnej inicjatywy (*self-initiation expatriation* – SIE), oznaczającej, że zamiar wyjazdu zagranicę jest podejmowany indywidualnie przez osobę, która samodzielnie, z własnej inicjatywy (bez przynależności organizacyjnej), poszukuje miejsca pracy na globalnym rynku [40].

Przeważająca część badań i studiów dotyczących ekspatriacji została przeprowadzona przez jednostki i instytucje biznesowe na potrzeby praktyki zarządzania w korporacjach międzynarodowych. Dlatego też opracowania te mają charakter deskrypcyjny i brak w nich rygoru oraz precyzji w zakresie konceptualnym i teoretycznym [31].

Celem tego artykułu jest dokonanie przeglądu dotychczasowych osiągnięć teoretycznych w zakresie terminologii odnoszącej się do ekspatriacji z własnej inicjatywy,

* Dr hab. Sylwia Przytuła, prof. UE – Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu.

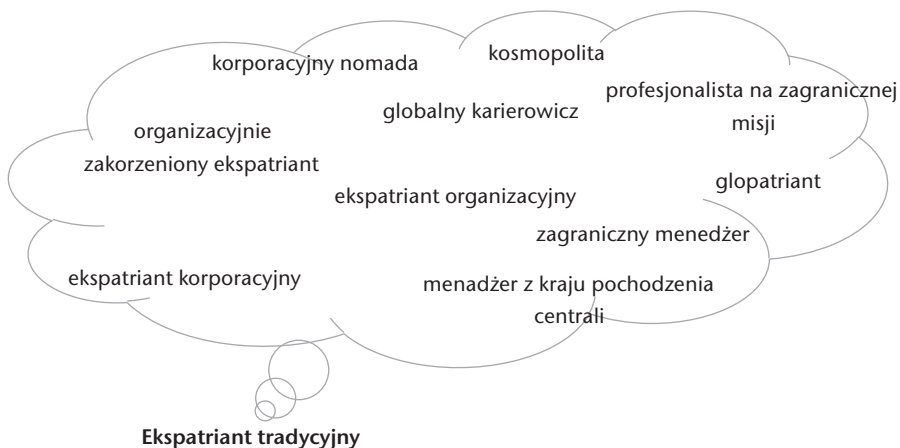
w odniesieniu do kryterium „inicjatywy” oraz „intencjonalności” (pozostałe kryteria definicyjne, np.: czas trwania misji, cele misji, kierunek przemieszczeń, nie są przedmiotem analizy tego opracowania). Analiza etymologiczna „samoinicjowanej eskpatriacji”, zaprezentowana w niniejszym opracowaniu stanowi wkład semantyczny do literatury przedmiotowej, jest przydatna w określeniu kryteriów definicyjnych SIE, co dla badaczy tej materii jest kluczowym etapem ich dalszych eksploracji empirycznych w praktyce zarządzania.

1. Ekspatriacja tradycyjna i z własnej inicjatywy

Tradycyjna ekspatriacja oznacza, że pracownik korporacji podejmuje misję zagraniczną w krajach goszczących filie lub oddziały firmy macierzystej. Jego transfer jest planowany zwykle na okres od 1–5 lat przez jednostkę wysyłającą, która zapewnia pełne wsparcie organizacyjne takiej relokacji (kwestie podróży, znalezienia mieszkania, transportu, opieki medycznej w obcym kraju, przygotowania kulturowego, wsparcia dla członków rodziny ekspatrianta). Po zakończeniu kontraktu ekspatriant wraca do jednostki macierzystej lub podejmuje kolejną misję w innej lokalizacji w ramach globalnej struktury korporacji.

W ciągu ostatnich 55 lat kwestie ekspatriacji cieszyły się rosnącym zainteresowaniem [60], czego rezultatem są liczne publikacje i studia badawcze. Od 1960 r. do 2015 r. liczba opublikowanych artykułów na temat ekspatriacji wzrosła czterokrotnie [19, 46].

Rysunek 1. Chmura pojęć określająca tradycyjnego ekspatę (*assigned expatriate*)



Źródło: opracowanie własne.

W rezultacie podejmowanych badań także pojęcia odnoszące się do „tradycyjnego expatrianta” ewaluowały. Przykłady różnych określeń to m.in: *company – assigned expat, company-backed expat, organizational expat* (OE), *global manager, parent country national* (PCN), *professional on international assignment, expat of host-country origin* (EHCO), *glopatriates, highly mobile managers*. Jednak najczęściej w literaturze przedmiotu stosowany jest termin *assigned expatriate* (AE).

W tych pojęciach podkreśla się przede wszystkim „organizacyjne powiązanie i zakorzenienie” ekspaty z jednostką macierzystą. Przyjmując inne kryterium różniczenia pracowników międzynarodowych, na przykład kierunek ich transferu, expatriant to osoba, która przemieszcza się z centrali do filii lub oddziałów zagranicznych korporacji (w odróżnieniu od in-patrianta, transpatrianta i interpatrianta) [39, s. 28].

Expatriacja z własnej inicjatywy, w odróżnieniu od tradycyjnej, staje się alternatywnym wzorcem podejmowania misji zagranicznych [17, 21]. Dynamiczny rozwój badań nad tą populacją pracowników w ostatniej dekadzie zaowocował trzema kluczowymi monografiemi [5, 7, 58] oraz jedną dedykowaną konferencją [61].

W literaturze przedmiotowej odnajdujemy liczne określenia na SIE. Pierwsze określenie „expatrianta z własnej inicjatywy” zaproponowali Inkson i in. [29], wprowadzając pojęcie „doświadczenia zagranicznego z własnej inicjatywy” (*self-initiated foreign work experience – SFE*). W innych opracowaniach pojawił się też termin „samodzielnie zaprojektowana praktyka zawodowa” (*self-designed apprenticeship*) [10], „samodzielnie rekrutowani expatrianci” (*self-selecting expatriates*), „wolni podróżnicy” (*free travelers*) [37], „przemieszczający się z własnej inicjatywy” (*self-initiated movers*) [56], „niezależni międzynarodowi mobilni profesjonaliści” (*independent internationally mobile professional – IIMP*) [53], „samostanowiący ekspaci” (*self-made expatriate*) [54]. Jednakże obecnie powyższe nazewnictwo rzadko ma zastosowanie, a w publikacjach powszechnie zaakceptowano określenie *self-initiated expatriate* – SIE [3, 17, 36], które w języku polskim może być tłumaczone jako expatriant z własnej inicjatywy. Wyżej wymienione i wiele innych pojęć w odniesieniu do SIE przedstawiono na rysunku 2.

Z jednej strony bogactwo terminologiczne świadczy o kształtowaniu się nowego obszaru tematycznego, z drugiej zaś strony podkreśla się potrzebę ukucia terminu dla SIE i określenia ram (kryteriów) definicyjnych dla celów badawczych [3, 22].

Andresen i in. [8] wyróżniają cztery różne typy pracowników międzynarodowych, ze względu ich mobilność (wewnętrzną oraz zewnętrzną) oraz inicjatywę (indywidualną i organizacyjną). Zaliczają do nich: inter-SIE, intra-SIE, AE (*assigned expatriate*) oraz DE (*drawn expatriate*) – rysunek 3.

Rysunek 2. Chmura pojęć określających SIE



Źródło: [42].

Rysunek 3. Typy pracowników międzynarodowych ze względu na inicjatywę i mobilność organizacyjną

		Mobilność	
Inicjatywa	Inicjatywa indywidualna (indywidualne poszukiwanie, organizowanie misji zagranicznej)	Wewnętrzna mobilność (przemieszczenia wewnątrz organizacji, np. między filiami danej korporacji)	Zewnętrzna mobilność (między organizacjami na międzynarodowym rynku pracy)
		Wewnętrzna samo-inicjowana ekspatriacja (<i>intra-self initiated expatriate</i>)	Zewnętrzna samo-inicjowana ekspatriacja (<i>inter-self-initiated expatriate</i>)
	Inicjatywa organizacyjna (nowa misja zagraniczna dla ekspaty jest wspierana organizacyjnie i finansowo przez aktualnie zatrudniającą go organizację)	Tradycyjna ekspatriacja (<i>assigned expatriate</i>)	<i>drawn expatriate</i> (DEs)

■ kontrakt z nową organizacją (*new work contract partner*)

■ kontrakt z obecną organizacją (*current work contract partner*)

Źródło: [8].

„Tradycyjny ekspatriant” przejawia wewnętrzną mobilność, tzn. przemieszcza się z centrali korporacji do jej podległych jednostek zagranicznych (filii lub oddziałów), z inicjatywy organizacji macierzystej, która przygotowuje całą misję od planowania po repatriację [zob. cykl ekspatriacyjny w: 39, 42]. Ekspat realizuje misję, będąc zatrudnionym przez obecną organizację (np. centralę korporacji).

Intra-SIE przemieszcza się wewnątrz organizacji (np. między filiami tej samej korporacji), a podejmowanie pracy zagranicą wynika z jego własnej woli, chęci, inicjatywy. Intra-SIE funkcjonuje na podstawie umowy/kontraktu z nową organizacją, którą może być filia zagraniczna.

Inter-SIE z własnej inicjatywy poszukuje pracy na rynku międzynarodowym i może świadczyć usługi z danego obszaru dla wielu organizacji (są to np. niezależni specjaliści), na podstawie umowy/kontraktu w jednej z nich. Inter-SIE wykazuje mobilność zewnętrzną – przemieszcza się między organizacjami na globalnym rynku.

Drawn expatriates (DEs) przemieszczają się między organizacjami. Głównym inicjatorem jego misji jest podmiot zewnętrzny (nowa firma), który przygotowuje zarys kontraktu na zarządzanie różnymi jednostkami zagranicznymi. W odróżnieniu od tradycyjnego ekspaty DE jest zatrudniony na podstawie kontraktu z zewnętrzną organizacją zagraniczną, podczas gdy AE jest związany kontraktem z jednostką macierzystą (centralą), która wysyła go na misje do jednostek zależnych (filii).

2. Inicjatywa i intencjonalność misji SIE

Słowem kluczem w odniesieniu do samoinicjowanych expatriantów jest inicjatywa. „Inicjatywa” w *Słowniku Języka Polskiego* [49] oznacza m.in. impuls do działania, propozycję realizacji jakiegoś nowego projektu lub pomysłu; działanie mające na celu ich realizację, zdolność do samodzielnych pomysłów, pierwszeństwo dające przewagę w czymś. Natomiast *Słownik Synonimów* [50] proponuje następujące określenia na „inicjatywę”: propozycja, pomysł, wniosek, projekt, idea, myśl, koncepcja, zamysł, bodziec, impuls, inwencja, przedsiębiorczość, rzutkość, aktywność, energia, operatywność, dynamizm, zaangażowanie, pomysłowość, kreatywność, zaradność, zapał, werwa, temperament, wigor.

Samo pojęcie „inicjatywy” jest zatem bardzo pojemne w odniesieniu do ekspatriacji, gdyż odnosi się do chęci i zamiaru podjęcia misji zagranicznej. Inicjatywa nie odnosi się tylko do incydentalnego, indywidualnego „poruszenia emocjonalnego”, ale do dalszych etapów takiej formy pracy. Chodzi bowiem o pewien pomysł – projekt na znalezienie pracy zagranicą, w dalszej kolejności zorganizowanie wyjazdu i pobytu na miejscu, a także własnego rozwoju potencjału zawodowego, osobistego, społecznego itd.

Inicjatywa jest ściśle związana z intencjonalnością oznaczającą „umyślność” oraz „celowość”. Ekspatriacja z własnej inicjatywy jest zatem procesem celowym, wynikającym z indywidualnych pobudek samego zainteresowanego, podejmowaniem pracy zagranicą i realizowaniem kariery zawodowej na własną rękę.

J.L. Cerdin i J. Selmer [17] odnoszą się do „intencjonalności” ekspatriacji i wskazują na cztery warunki, które muszą być spełnione jednocześnie, by daną osobę zdefiniować jako SIE:

1. Relokacja zagranicznej z własnej inicjatywy (*self-initiated international relocation*) – warunek ten oznacza, że zarówno początek misji zagranicznej, jak i jej koniec, a więc powrót do kraju macierzystego, odbywa się bez pomocy finansowej i organizacyjnej ze strony korporacji, dla której SIE pracował. To kryterium zdecydowanie różnicuje SIE od tradycyjnych ekspatriantów (AE), którzy również mogą być inicjatorami swojej misji zagranicznej, niemniej jednak otrzymują oni wsparcie ze strony organizacji w przeprowadzce i powrocie z zagranicy.
2. Intencja regularnego zatrudnienia (*regular employment intention*). SIE są pracownikami zagranicznymi, czasowo przebywającymi poza krajem własnego pochodzenia. Kryterium odróżniającym SIE od innych typów pracowników międzynarodowych jest wymóg regularnego zatrudnienia. Zdarza się bowiem, że osoba postrzega misję zagraniczną jako trudną, skomplikowaną lub nieodpowiednią, jeśli chodzi o kwestie organizacyjne, administracyjne i finansowe. Mimo to wyjeżdża ona zagranicę w ramach korporacji jako AE, korzystając ze wsparcia, jakie daje jednostka wysyłająca. W trakcie pobytu w kraju goszczącym taki pracownik może stać się SIE, kiedy zrezygnuje z pracy dla organizacji macierzystej i na własną rękę znajdzie zatrudnienie w innej firmie lokalnej. Zatem kryterium ciągłości i regularności zatrudnienia jest warunkiem zakwalifikowania danej osoby jako SIE [17].
3. Intencja tymczasowego pobytu w kraju goszczącym (*intentions of a temporary stay in the host country*). Ten warunek pozwala na zróżnicowanie SIE od imigrantów, którzy podejmują zagraniczne relokacje z intencją pozostania zagranicą na długi czas lub na stałe [17, 27]. To bardzo subiektywne kryterium, a problem z jego spełnieniem dotyczy czasu. Bowiem w momencie wyjazdu do kraju goszczącego SIE może nie mieć jasno sprecyzowanego czasu pobytu, jest to dla niego *open contract*. Zdarza się także, że osoba wyjeżdżająca na z góry określony czas zagranicę, w trakcie pobytu zmienia plany życiowe i pozostaje w kraju goszczącym na stałe. W takim przypadku nie może być kwalifikowana jako SIE.
4. Wysokie kwalifikacje zawodowe (*professional qualification*). SIE to wysoko wykwalifikowani specjaliści, którzy są w stanie samodzielnie znaleźć sobie zatrudnienie na zagranicznym rynku pracy i są poszukiwani przez pracodawców [27]. Badacze podkreślają, że korporacje międzynarodowe posiłkują się SIE, traktując ich jako „antidotum” na braki wykwalifikowanej kadry menedżerskiej na rynkach goszczących [11].

Należy podkreślić, że tylko wszystkie warunki spełnione w tym samym czasie pozwalają na wyróżnienie reprezentantów SIE. Bowiem można wskazać na wiele przykładów pracowników międzynarodowych, którzy spełniają tylko trzy z nich w danym punkcie czasowym – nie można im wtedy przyznać statusu SIE. Na przykład towarzyszący ekspatom partnerzy, czy współmałżonkowie mogą spełniać warunek 2, 3, 4, ale nie dotyczyć ich kryterium 1. Imigranci mogą spełniać kryteria 1, 2, 4, ale nie 3. Także zagraniczni studenci spełniają warunek 1, 3, 4, ale nie kwalifikują się do 2.

3. Operacjonalizacja pojęcia inicjatywy w odniesieniu do expatriantów

Powyższe rozważania dowodzą, że kluczowym kryterium różniącym expatriantów z własnej inicjatywy – SIE od innych typów pracowników międzynarodowych jest własna inicjatywa w podejmowaniu pracy zagranicą. Jednak w niektórych definicjach jest ona też określana jako „swoboda wyboru” [14]. Należy zauważyć, że ta zmienna nie jest specyficzna tylko dla SIE. Także tradycyjni ekspaci (AE), zatrudnieni w centrali korporacji, mają swobodę wyboru miejsca ich oddelegowania, a nawet odrzucenia oferowanej lokalizacji w kraju goszczącym [46].

Poniżej zaprezentowano istniejące w literaturze przedmiotowej definicje expatrianta z własnej inicjatywy. Niektóre z tych terminów odnoszą się do kwestii „własnej inicjatywy”, inne podkreślają „brak wsparcia i powiązania organizacyjnego”, są też takie definicje, w których oba te kryteria występują inkluzyjnie.

Tabela 1. Definicje expatrianta z własnej inicjatywy w literaturze przedmiotowej

	Autor	Definicja SIE
Własna inicjatywa	Al Ariss i in. [3]	Osoba mobilna międzynarodowo, która przemieszcza się z własnej inicjatywy do innego kraju na czas nieokreślony.
	Cao [2014]	SIE ma wolność wyboru w zakresie destynacji misji zagranicznej, długości pobytu, terminu powrotu.
	Cerdin, Selmer [17]	SIE to wysoko wykwalifikowani ekspaci, którzy samodzielnie inicjują relokację międzynarodową z intencją regularnego zatrudnienia i czasowego pobytu.
	Doherty i in. [22]	SIE charakteryzuje się 1) mobilnością międzynarodową (podejmuje misję poza granicami kraju własnego pochodzenia), a także 2) indywidualną, wewnętrzną inicjatywą, która leży u podstaw jego działań.
	Doherty, Dickmann [21]	Kluczowe kryteria wyróżniające SIE to brak wsparcia organizacyjnego dla wyjazdu zagranicznego w celach zawodowych lub osobistych; podejmowanie misji pod wpływem własnej inicjatywy, a nie wymuszonego wyboru.
	Jokinen i in. [30]	SIE to osoba, która stworzyła swój własny sposób na pracę zagranicą.
	Peltokorpi, Froese [38]	SIE to osoba, która samostanowi o swoim życiu i pracy zagranicą.
	Vance, McNulty [59]	SIE to wolny agent, który podróżuje z własnej inicjatywy do innych krajów, poszukując zatrudnienia z powodu ekonomicznych, a także osobistych planów rozwoju kariery.

	Autor	Definicja SIE
Brak wsparcia/powiązania ze strony organizacji	Doherty i in. [22]	SIE to osoba, która podejmuje misję zagraniczną bez sponsoringu i wsparcia jakiegokolwiek organizacji.
	Fee, Karsaklian [25]	Są dwie własności charakteryzujące SIE: są zatrudnieni poza krajem macierzystym i nie zostali tam wysłani przez swoich pracodawców.
	Lee [32]	SIE to osoba zatrudniona zagranicą na indywidualnych (kontraktowych) warunkach i która nie została transferowana zagranicę przez organizację macierzystą.
	McDonnel, Scullion [34]	SIE jest odpowiedzialna za zorganizowanie i zabezpieczenie własnej misji zagranicznej; nie jest transferowana przez żadną organizację do jej jednostek filialnych.
	Tharenou [53]	SIE to profesjonalista, menedżer, który nie jest wspierany przez żadną organizację, podejmuje pracę zagranicą na okres zwykle ponad roku.
Własna inicjatywa + brak wsparcia organizacyjnego	AlAriss, Ozbilgin [4]	SIE nie jest wysłany przez żadną firmę, ale raczej podróżuje z własnej inicjatywy, nie korzystając zatem ze wsparcia finansowego i organizacyjnego.
	Biemann, Andresen [13]	SIE to pracownik, który migruje z własnej woli do innego kraju, aktywnie szuka możliwości zatrudnienia i jest zatrudniany przez zagraniczne organizacje na warunkach, jakie obowiązują pracowników kraju goszczącego.
	Andresen i in. [9]	Pojęcie SIE odnosi się do każdej osoby, która poszukuje zatrudnienia zagranicą z własnej inicjatywy i jest zatrudniana na zasadach obowiązujących w kraju goszczącym.
	Begley i in. [12]	SIE to pracownik, którego międzynarodowe doświadczenie nie jest wynikiem inicjatywy i wsparcia danej organizacji, ale jego pracy na własną rękę.
	Cerdin [16]	SIE to osoba, która wybiera wyjazd zagraniczny na własnych warunkach, by tam pracować, nie będąc wysłanym przez żadną macierzystą organizację.
	Dorsch i in. [23]	SIE decyduje samodzielnie o wyjeździe zagranicę, by tam szukać pracy (nie będąc wysłanym przez organizację z kraju macierzystego), i o repatriacji.
	Suutari i in. [52]	SIE to osoba pracująca zagranicą, która znalazła się tam nie z powodu transferu z jakiejś organizacji, ale która z własnej inicjatywy poszukiwała możliwości pracy.

Źródło: [46].

Umieszczając powyższe definicje w programie Wordle, otrzymano kluczowe słowa o największej frekwencji (rysunek 4).

Pytanie, które się w tym miejscu pojawia, dotyczy poziomu tej inicjatywy przejawianej przez różnych SIE. Psychologiczny konstrukt „osobistej inicjatywy” zaproponowany przez D. Fay i M. Frese’a [24] zawiera trzy kluczowe składowe: samodzielność (*self-starting*), proaktywność (*proactivity*) i wytrwałość (*persistence*).

Zatem przejawianie osobistej inicjatywy przez SIE będzie polegała na samodzielności w poszukiwaniu pracy zagranicą, bez opieki ze strony organizacji, jawnych instrukcji, wsparcia związanego z rolą i celem ich misji zagranicznej, co jest znamienne dla AE. Samodzielność dotyczy wyboru kraju goszczącego, przekonywania lokalnych pracodawców do swoich kwalifikacji, spełnienia warunków prawnych związanych z pracą i pobytem zagranicą, znalezienia miejsca zamieszkania itp. W tych obszarach tradycyjni ekspaci (AE) przejawiają znacznie niższy poziom samodzielności niż SIE [46].

Rysunek 4. Najczęściej pojawiające się słowa w definicjach expatrianta z własnej inicjatywy



Źródło: www.wordle.net [21.11.2018].

Proaktywność oznacza, że jednostka reaguje na nowe, niespodziewane sytuacje (np. utrata pracy lub nowa oferta pracy), antycypuje pewne zdarzenia, starając się do nich jak najlepiej przygotować. Proaktywność SIE polega na przygotowaniu przez nich planu B, w razie pojawienia się nieprzewidywalnych okoliczności. Takie zachowanie powoduje, że SIE podejmują wyzwanie zapewnienia sobie ciągłości zatrudnienia [18], w ten sposób polepszają uwarunkowania swojej kariery zawodowej, albo ciągle rozwijają swoje umiejętności, które będą istotne na globalnym rynku pracy.

Wytrwałość oznacza pokonywanie barier i niepowodzeń, by osiągnąć zamierzony cel, pracując zagranicą [26]. To dążenie do osiągnięcia samostanowionych celów dla misji zagranicznej [24]. Relokacja zagraniczna wywołuje liczne zmiany (np. nowa praca, problemy z mieszkaniem, dostęp do infrastruktury, uciążliwy klimat), które powodują, że SIE musi przekonać sam siebie, że warto kontynuować podjęte zamierzenie, szczególnie wtedy, gdy zdarzą się problemy w początkowych etapach jego pobytu w kraju goszczącym (np. gdy pierwsze próby poszukiwania pracy nie dają efektu w postaci zaproszeń na rozmowę rekrutacyjną, albo gdy rodzina ekspaty ma trudności z adaptacją).

W tabeli 2 zaprezentowano różnice w poziomie osobistej inicjatywy expatriantów w odniesieniu do trzech składowych: samodzielności, wytrwałości i proaktywności.

Poziom osobistej inicjatywy SIE może być wysoki lub niski, w zależności od kontekstu zawodowego i prywatnego, np. od celów misji, a także od zdrowia lub ciekawości poznawczej. Dla przykładu bowiem SIE, który podejmuje się wyjazdu zagranicę z pobudek osobistych (atrakcyjna destynacja pod względem turystycznym, sprzyjający klimat), nie będzie przejawiał wysokiego poziomu inicjatywy w środowisku pracy [46].

Tabela 2. Poziom „osobistej inicjatywy” w kontekście ekspatriacji

	Wysoki poziom osobistej inicjatywy	Niski poziom osobistej inicjatywy
Samodzielność (<i>self-starting</i>)	Indywidualnie wyznaczone cele dla misji zagranicznej, bez podpowiadania (<i>explicite</i>), jak należy postępować. Duży dystans psychologiczny, czyli ekspatriacja jest postrzegana jako nieoczekiwany, niekonwencjonalny etap kariery, wykraczającym poza dotychczasowe doświadczenia. SIE bierze na siebie wysiłek związany z zebraniem informacji, planowaniem i zarządzaniem całą misją zagraniczną.	Ekspatriant otrzymuje pomoc w postaci standardowej instrukcji postępowania zgodnej z procedurą relokacji przygotowaną w organizacji wysyłającej. Mały dystans psychologiczny, co oznacza, że ekspatriacja jest wyraźnym wymogiem roli i częścią normalnej lub przewidzianej ścieżki kariery.
Proaktywność (<i>proactivity</i>)	Jednostka jest zorientowana na samodzielne budowanie ścieżki kariery, antycypuje pewne wydarzenia i przygotowuje scenariusz B. Jednostka kwestionuje <i>status quo</i> zatrudnienia, a aby poprawić swoją zatrudnialność, rozwija swoje kompetencje, które mogą okazać się niezbędne wobec przyszłych wymagań na rynku pracy. Jednostka posiada kompetencje do skutecznego uruchamiania osobistej inicjatywy.	Jednostka nastawiona jest na teraźniejszość i oczekuje na sytuację, która zmusi ją do przygotowania odpowiedzi. Jednostka zdaje się na środowisko, które kształtuje warunki jej kariery. Poszczególne osoby nie mają konkretnych kompetencji wymaganych do działania w niespodziewanej sytuacji.
Wytrwałość (<i>persistence</i>)	Jednostka pokonuje niepowodzenia, inercję i bariery.	Jednostka zaprzestaje działań w sytuacji niepowodzenia lub przeciwności.

Źródło: [46].

Podsumowanie

Podmiotem rozważań w niniejszym artykule był ekspatriant z własnej inicjatywy, okreśłany najczęściej w literaturze jako osoba, która decyduje samodzielnie o wyjeździe zagranicę, by tam szukać pracy (nie będąc wysyłanym i wspieranym przez organizację z kraju macierzystego). Jest to dość ogólna definicja, która z uwagi na rosnącą popularność tej nowej formy pracy na rynku międzynarodowym wymaga doprecyzowania. Ramy definicyjne dla SIE są istotne zatem ze względu na poprawny dobór respondentów do badań przedmiotowych.

Przedstawiony w tym opracowaniu konstrukt „osobistej inicjatywy”, na który składają się: proaktywność, wytrwałość i samodzielność, na pewno nie wyczerpuje możliwości badawczych w zakresie doprecyzowania definicji. Oprócz bowiem wymiaru behawioralnego ważne są też np.: cechy psychologiczne, poziom zaangażowania takich osób, które determinuje ich zamiar podjęcia pracy zagranicą.

Warto też dodać, iż tematyka SIE jest opisywana głównie w literaturze anglojęzycznej i wiele anglicyzmów nie da się łatwo przełożyć na języki rodzime, co powoduje niekiedy karykaturalne twory językowe. Określenia używane w polskich opracowaniach względem „SIE” to: samoinicjowana ekspatriacja, ekspatriacja z własnej inicjatywy, samodzielne realizowanie własnej wizji rozwoju.

Wobec powyższego autorka żywi nadzieję, że niniejszy artykuł przyczyni się do zwiększenia zainteresowania tą tematyką wśród polskich naukowców, pozwoli na doprecyzowanie ram definicyjnych dla SIE i spowoduje, że badania nad tymi pracownikami w Polsce uzupełnią pole eksploracji międzynarodowych.

Bibliografia

- [1] Al Ariss A., Jawad S., *Capital mobilization of skilled migrants: a relational perspective*, „British Journal of Management” 2011, No. 22, pp. 286–304.
- [2] Al Ariss A., Sidani Y., *Comparative international human resource management: future research directions*, „Human Resource Management Review” 2016, Vol. 26(4), pp. 352–358.
- [3] Al Ariss A., Crowley-Henry M., *Self-initiated expatriation and migration in the management literature*, „Career Development International” 2013, Vol. 18(1), pp. 78–96.
- [4] Al Ariss A., Ozbilgin M., *Understanding self-initiated expatriate: career experience of Lebanese self-initiated expatriates in France*, „Thunderbird International Business Review” 2010, Vol. 52(4), pp. 278–285.
- [5] Andresen M., Al Ariss A., Walther M., Wolff K., (eds.), *Self-initiated expatriation. Mastering the dynamics*, Routledge, Abingdon 2012.
- [6] Andresen M., Al Ariss A., Walther M., *Introduction: Self-Initiated Expatriation-Individual, Organizational and National Perspectives*, [in:] Andresen M., Al Ariss A., Walther M. (eds.), *Self-Initiated Expatriation. Individual, Organizational, and National Perspectives*, Routledge, New York–London 2013, pp. 3–10.
- [7] Andresen M., Al Ariss A., Walther M. (eds.), *Self-Initiated Expatriation. Individual, Organizational and National Perspectives*. Routledge, New York–London 2013.
- [8] Andresen M., Bergdolt F., Margenfeld J., Dickmann M., *Addressing international mobility confusion-developing definitions and differentiations for self-initiated and assigned expatriates as well as migrants*, „The International Journal of Human Resource Management” 2014, No. 25, pp. 2295–2318.
- [9] Andresen M., Biemann T., Pattie M., *What makes them move abroad? Reviewing and exploring differences between self-initiated and assigned expatriation*, „International Journal of Human Resource Management” 2015, Vol. 26(7), pp. 932–947.
- [10] Arthur M.B., Inkson K., Pringle J.K., *The New Careers: individual action and economic change*, Sage Publications, London 1999.
- [11] Banai M., Harry W., *Boundaryless global careers. The international itinerants*, „International Studies of Management and Organization” 2004, Vol. 34(3), pp. 96–120.
- [12] Begley A., Collings D., Scullion H., *The cross-cultural adjustment experiences of self-initiated repatriates to the Republic of Ireland labour market*, „Employee Relations” 2008, Vol. 30(3), pp. 264–282.

- [13] Biemann T., Andresen M., *Self-initiated foreign expatriates versus assigned expatriates*, „Journal of Managerial Psychology” 2010, No. 25, pp. 430–448.
- [14] Cao I., *The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates: cultural adjustment as mediator*, „Career Development International” 2013, Vol. 18(1), pp. 56–77.
- [15] Cartus, *Trends in global relocation. Global mobility policy & practices survey report*, 2016.
- [16] Cerdin J.L., *Motivation of self-initiated expatriates*, [in:] Andresen M., Al Ariss, A., Walther M. (eds.), *Self-Initiated Expatriation. Individual, Organizational and National Perspectives*, Routledge, New York 2013.
- [17] Cerdin J.-L., Selmer J., *Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion*, „The International Journal of Human Resource Management” 2014, Vol. 25(9), pp. 1281–1301.
- [18] Crant J., *Proactive behavior in organization*, „Journal of Management” 2000, Vol. 26(3), 435–462.
- [19] Dabic M., Gonzalez-Loureiro M., Harvey M., *Evolving research on expatriates (1970–2012)*, „International Journal of Human Resource Management” 2013, Vol. 26(3), pp. 316–337.
- [20] Doherty N., Dickmann M., Mills T., *Exploring the motives of company-backed and self-initiated expatriates*, „The International Journal of Human Resource Management” 2011, Vol. 22(3), pp. 595–611.
- [21] Doherty N., Dickmann M., *Self-initiated and assigned expatriates: talent management and career consideration*, [in:] Vaiman A., Haslberger V. (eds.), *Managing talent of self-initiated expatriates: a neglected source of the global talent flow*, Palgrave Macmillan, London 2013, pp. 234–255.
- [22] Doherty N., Richardson J., Thorn K., *Self-initiated expatriation and self-initiated expatriates: Clarification of the research stream*, „Career Development International” 2013, Vol. 18(1), pp. 97–112.
- [23] Dorsch M., Suutari V., Brewster C., *Research on self-initiated expatriation. History and future directions*, [in:] Andresen M., Al Ariss A., Walther M. (eds.), *Self-Initiated Expatriation. Individual, Organizational and National Perspectives*, Routledge, New York 2013.
- [24] Fay D., Frese M., *Self-starting behavior at work. Towards a theory of personal initiative*, [in:] Heckhausen J. (ed.), *Motivational psychology of human development: developing motivation and motivating development*, Elsevier Inc., New York 2000.
- [25] Fee A., Karsaklian E., *Could interantional voluneteers can be considered ethical consumers? A cross-discipline approach to understanding motivations of self-initiated expatriates*, [in:] Vaiman A., Haslberger V. (eds.), *Talent mangement of self-initiated expatriates: a neglected source of global talent*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2013.
- [26] Friese M., Fay D., *Personal initiative: an active performance concept for work in the 21 century*, „Research in Organizational Behavior” 2001, No. 23, pp. 133–187.

- [27] Haslberger A., Vaiman V., *Self-initiated expatriates: a neglected source of the global talent flow*, [in:] Vaiman V., Haslberger A. (eds.), *Talent management of self-initiated expatriates*, Palgrave Macmillan, Hampshire 2009.
- [28] Howe-Walsh L., Schyns B., *Self-initiated expatriation: implications for HRM*, „International Journal of Human Resource Management” 2010, Vol. 21(2), pp. 260–273.
- [29] Inkson K., Arthur M.B., Pringle J., Barry S., *Expatriate Assignment versus Overseas Experience: International Human Resource Development*, „Journal of World Business” 1997, No. 32, pp. 351–368.
- [30] Jokinen T., Brewster C., Suutari V., *Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation*, „The International Journal of Human Resource Management” 2008, Vol. 19(6), pp. 979–998.
- [31] Kraimer M., Bolino M., Mead B., *Themes in expatriate and repatriate research over four decades: What do we know and what do we still need to learn?*, „Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior” 2016, Vol. 3(1), pp. 1–27.
- [32] Lee C.H., *A study of underemployment among self-initiated expatriates*, „Journal of World Business” 2005, No. 40, pp. 172–187.
- [33] Makkonen P., *Career self-management behaviour of Western self-initiated expatriates in local organizations in China*, „International Journal of Human Resource Management” 2016, Vol. 27(11), pp. 1135–1157.
- [34] McDonnell A., Scullion H., *Self-initiated expatriate’s adjustment: a neglected terrain*, [in:] Vaiman V., Haslberger A. (eds.), *Talent management of self-initiated expatriates: a neglected source of global talent*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2013
- [35] McKenna S., Richardson J., *The increasing complexity of the internationally mobile professional: issues for research and practice*, „Cross Cultural Management: An International Journal” 2007, Vol. 14(4), pp. 307–320.
- [36] McNulty I., Brewster C., *The concept of business expatriates*, [in:] McNulty J., Selmer I. (eds.), *Research handbook of expatriates*, Elgar Publishing London 2017, pp. 21–55.
- [37] Myers B., Pringle J.K., *Self-initiated foreign experience as accelerated development: influences of gender*, „Journal of World Business” 2005, No. 40, pp. 421–431.
- [38] Peltokorpi V., Froese F.J., *Organizational expatriates and self-initiated expatriates*, „International Journal of HRM” 2009, Vol. 20(2), pp. 1096–1112.
- [39] Przytuła S., *Zarządzanie kadrą expatriantów w filiach przedsiębiorstw międzynarodowych w Polsce*, CeDeWu, Warszawa 2014.
- [40] Przytuła S., *Samoinicjowana ekspatriacja jako wyzwanie dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2016, vol. 6(113), s. 75–92.
- [41] Przytuła S., *Migracja, ekspatriacja tradycyjna i samoinicjowana - charakterystyka zjawisk*, [w:] Przytuła S. (red.), *Migracje międzynarodowe i ekspatriacja. Perspektywa indywidualna, organizacyjna, społeczno-kulturowa*, Difin, Warszawa 2017.

- [42] Przytuła S., *Samoinicjowana ekspatriacja (SIE) jako wyzwanie dla międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi (MZSL) i kierunki przyszłych badań*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie. Studia z Zarządzania Międzykulturowego” 2017, t. 18, z. 3, cz. 1, s. 73–88.
- [43] Myers J., McKenna S., *International Experience and Academic Careers. What Do Academics Have to Say?*, „Personnel Review” 2003, Vol. 32(6), pp. 774–795.
- [44] Schoepp K., Forstenlechner I., *The role of family considerations in an expatriate majority environment*, „Team Performance of Management” 2010, Vol. 16 (5/6), pp. 309–323.
- [45] Selmer J., Lauring J., *Marital status and work outcomes of self-initiated expatriates. Is there a moderating effect of gender?*, „Cross Cultural Management: An International Journal” 2011, Vol. 18(2), pp. 198–213.
- [46] Selmer J., Andresen M., Cerdin J.L., *Self-initiated expatriates*, [in:] McNulty J., Selmer I. (eds.), *Research handbook of expatriates*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 2017.
- [47] Selmer J., Lauring J., Aarhus U., *Global Mobility Orientation and the Success of Self-Initiated Expatriates in Greater China*, „Asia Pacific Business Review” 2014, Vol. 20(4), pp. 523–540.
- [48] Selmer J., *Expatriates: a thematic research history*, [in:] McNulty J., Selmer Y. (eds.), *Research handbook of expatriates*, Palgrave Macmillan Basingstoke 2017.
- [49] *Słownik Języka Polskiego*, <https://sjp.pwn.pl/> [21.11.2018].
- [50] *Słownik Synonimów*, <https://www.synonimy.pl/> [21.11.2018].
- [51] Suutari V., Brewster C., *Making their own way: international experience through self-initiated foreign assignments*, „Journal of World Business” 2000, Vol. 35(4), pp. 417–436.
- [52] Suutari V., Brewster C., Tornikoski C., *The careers of self-initiated expatriates*, [in:] Vaiman A., Haslberger V. (eds.), *Talent management of self-initiated expatriates: a neglected source of global talent*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2013.
- [53] Tharenou P., *Self-initiated expatriate: an alternative to company assigned expatriates?*, „Journal of Global Mobility” 2013, Vol. 1(3), pp. 336–356.
- [54] Tharenou P., Caulfield N., *Will i stay or will i go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates*, „Academy of Management Journal” 2010, Vol. 53(5), pp. 1009–1028.
- [55] The United Nations, *International Migration Report*, 2015.
- [56] Thorn K., *The relative importance of motives for international self-initiated mobility*, „Career Development International” 2009, Vol. 14(5), pp. 441–464.
- [57] Tung R., *New perspectives on human resource management in a global context*, „Journal of World Business” 2016, No. 51, pp. 142–152.
- [58] Vaiman V., Haslberger A. (eds.), *Talent management of self-initiated expatriates: a neglected source of global talent*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2013.
- [59] Vance C.M., McNulty Y., *Why and how women and men acquire expatriate career development experience. A study of American expatriates in Europe*, „International Studies of Management and Organization” 2014, Vol. 44(2), pp. 34–54.

- [60] Werner S., *Recent developments in international management research: a review of 20 top management journals*, „Journal of Management” 2002, Vol. 28(3), pp. 277–305.
- [61] Conference on Self Initiated Expatriate, 20–29 May 2015, Toulouse Business School, Toulouse, France, <https://10times.com/self-initiated-expatriation> [21.11.2018].

INICJATYWA I INTENCJONALNOŚĆ W PODEJMOWANIU MISJI ZAGRANICZNEJ PRZEZ EKSPATRIANTÓW Z WŁASNEJ INICJATYWY (SIE)

Streszczenie

Celem tego artykułu jest dokonanie przeglądu dotychczasowych osiągnięć teoretycznych w zakresie terminologii odnoszącej się do expatriacji z własnej inicjatywy (SIE – *self-initiated expatriation*), w odniesieniu do kryterium „inicjatywy” oraz „intencjonalności”.

Artykuł ma charakter teoretyczny. Przeprowadzona analiza etymologiczna dotyczy pojęcia „samoinicjowanej expatriacji”, „inicjatywy” i „intencjonalności” stanowi wkład semantyczny do literatury przedmiotowej, jest przydatna w określeniu kryteriów definicyjnych SIE, co dla badaczy tej materii jest kluczowym etapem ich dalszych eksploracji empirycznych w praktyce zarządzania.

Na konstrukt „osobistej inicjatywy expatrianta” składają się: proaktywność, wytrwałość i samodzielność. Samodzielność SIE dotyczy wyboru kraju goszczącego, przekonywania lokalnych pracodawców do swoich kwalifikacji, spełnienie warunków prawnych związanych z pracą i pobytem zagranicą, znalezienie miejsca zamieszkania itp. Proaktywność SIE polega m.in. na zapewnieniu sobie ciągłości zatrudnienia zagranicą. Wytrwałość SIE oznacza dążenie do osiągnięcia samostanowionych celów dla misji zagranicznej i umiejętność pokonywania barier, niepowodzeń pojawiających się na każdym etapie misji.

Artykuł przyczyni się do zwiększenia zainteresowania tą tematyką wśród naukowców, pozwoli na doprecyzowanie ram definicyjnych dla SIE i spowoduje, że badania nad tymi pracownikami w Polsce uzupełnią pole eksploracji międzynarodowych.

Wobec odmienności potrzeb, motywów, przebiegu kariery, rodzaju kontraktu psychologicznego, wiążącego SIE z firmami ich zatrudniającymi, można oczekiwać, że przyjęte zostaną inne rozwiązania organizacyjne względem tych pracowników, gdyż podejścia, skuteczne jak dotąd w zarządzaniu tradycyjnymi expatami, mogą zupełnie się nie sprawdzić w odniesieniu do SIE. Niniejsze opracowanie przyczyni się skutecznie do określania kryteriów definicyjnych dla samoinicjowanych expatriantów, co pozwoli na poprawny dobór respondentów do badań przedmiotowych

SŁOWA KLUCZOWE: EKSPATRIANT, EKSPATRIANT Z WŁASNEJ INICJATYWY, INICJATYWA, INTENCYJNOŚĆ, MOBILNOŚĆ

INITIATIVE AND INTENTIONALITY IN UNDERTAKING A FOREIGN MISSION BY A SELF-INITIATED EXPATRIATE (SIE)

Abstract

The purpose of this article is to review the current theoretical achievements in the field of terminology related to self-initiated expatriation (SIE) in relation to the criterion of „initiative” and „intentionality”.

The article is theoretical. Conducted etymological analysis on „self-initiated”, „initiative” and „intentionality” is a semantic contribution to the subject literature, is useful in defining the SIE definition criteria, which for researchers of this matter, is a key stage of their further empirical exploration in management practice.

The construct of the „personal expatriate initiative” consists of proactivity, perseverance and independence. Independence of the SIE concerns the choice of the host country, convincing local employers to their qualifications, meeting legal conditions related to work and stay abroad, finding a place to live, etc. The SIE proactivity means, among others, to ensure continuity of employment abroad. Persistence SIE means striving to achieve self-appointed goals for a foreign mission and the ability to overcome barriers and failures that appear at every stage of the assignment.

The article will contribute to the interest of scientists in this subject, will allow to clarify the definition framework for SIE and will make research on these employees in Poland complete the international exploration palette.

In view of the different needs, motives, career progression, type of psychological contract binding SIEs with their employing companies, it can be expected that other organizational solutions will be adopted for these employees. Because the approaches, so far effective in managing traditional expats, may not be completely effective to SIE. This study will contribute to drawing the definition criteria for self-initiated expatriates, which will allow correct selection of respondents for subject research.

KEY WORDS: EXPATRIATE, SELF-INITIATED EXPATRIATE, INITIATIVE, MOBILITY

JEL: M14