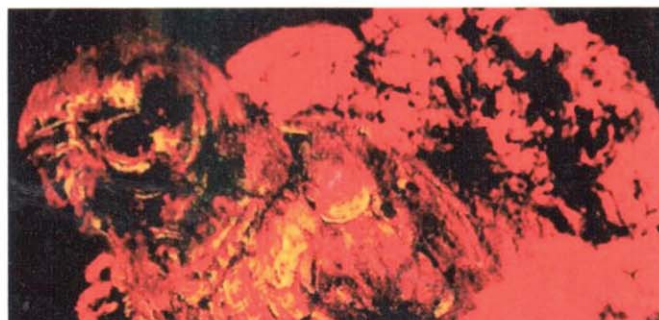


PROAKTYWNOŚĆ A TRYBY SAMOREGULACJI



AUGUSTYN BAŃKA

PROAKTYWNOŚĆ A TRYBY SAMOREGULACJI

Podstawy teoretyczne, konstrukcja
i analiza czynnikowa
Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze

AUGUSTYN BAŃKA

POZNAŃ – WARSZAWA 2016

AUGUSTYN BAŃKA

PROAKTYWNOŚĆ A TRYBY SAMOREGULACJI
Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali
Zachowań Proaktywnych w Karierze

© Augustyn Bańka, 2005, 2016

ISBN 978-83-62051-01-4

DOI: 10.14691/PATS.2016



Wydawca:
Stowarzyszenie Psychologia i Architektura
Poznań
NFDK, Warszawa

SPIS TREŚCI

- 7 **Definicja i pojęcia związane z proaktywnością**
- 8 Rola inicjatywy
- 9 Cechy osób proaktywnych
- 12 **Cechy i konstrukty związane z proaktywnością**
- 12 Osobowość proaktywna
- 13 Inicjatywa personalna
- 14 Samoskuteczność w szerzy roli (*role-breadth self-efficacy* – RBSE)
- 14 Odpowiedzialne zaangażowanie (*taking charge*)
- 15 Cechy wspólne i rozbieżne konstruktów proaktywności
- 16 **Proaktywność a kariera zawodowa**
- 17 **Korelaty proaktywności**
- 18 Koncepcja wdzięczności (*gratitude*)
- 19 Osobowa inicjatywa rozwoju (*personal growth initiative*)
- 19 Plany i intencje eksploracji kariery (*career exploration plans or intentions*)
- 20 Witalność (*vitality*)
- 21 Działaniowy *versus* czynnościowy tryb autoregulacji
- 22 **Założenia teoretyczne Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze**
- 23 Zmiany definicji kariery
- 26 Zmiany w ścieżkach przejścia ze szkoły do życia zawodowego

30	Konstrukcja i parametry psychometryczne Skali Zachowań Proaktywnych
31	Określenie domen zachowań proaktywnych w karierze
32	<i>Socjalizacja</i>
33	<i>Proaktywne poszukiwanie informacji zwrotnych</i>
34	<i>Automarketing poprzez sprzedaż idei i budowanie sieci wsparcia</i>
34	<i>Innowacja indywidualna i społeczna</i>
35	<i>Kierowanie karierą</i>
36	<i>Radzenie sobie ze stresem i budowanie odporności psychicznej</i>
37	Pozycje skali
38	Ostateczna lista stwierdzeń Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze
40	Przebieg i wyniki badań
42	Ostateczna postać Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze
43	Progi ocen dla Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze
51	Możliwości wykorzystania Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze
52	Literatura

DEFINICJA I POJĘCIA ZWIĄZANE Z PROAKTYWNOŚCIĄ

Niemal przez cały czas słyszy się nawoływania do aktywności. Lecz tak naprawdę nie wiadomo do końca, czym jest aktywność, a czym proaktywność. Na ile warto być osobą proaktywną i czy w ogóle jest to cecha pozytywna osobowości i zachowań w każdych warunkach? Jak mierzyć proaktywność? W jakich obszarach pomiar proaktywności jest najbardziej obiecujący?

Ludzie mogą świadomie i w sposób ukierunkowany wpływać na swoją obecną sytuację i środowisko społeczne. Ponadto, między jednostkami są dostrzegalne wyraźne różnice w sile wpływu na otoczenie społeczne. Bateman i Crant (1993) określili osoby odporne na wpływy środowiska i posiadające skłonność do podejmowania aktywnych działań aby wpływać na swoje otoczenie jako „proaktywne” (Crant, 1995; Seibert, Crant i Kraimer, 1999). Zdaniem autorów, osoby o wysokim poziomie proaktywności mają zdolność dostrzegania i wykorzystywania nadarzających się możliwości, wykazują inicjatywę i nie poddają się w dążeniu do zmiany. Osoby proaktywne podejmują się zmiany misji organizacji, wykrywania i usuwania trudności, wpływania na otaczający je świat, tworzenia w środowisku społecznym warunków efektywnego działania. Jednostki o niskim poziomie proaktywności są pasywne, nie podejmują działań zmierzających do zmiany, a jedynie dopasowują się do otoczenia (Bateman i Crant, 1993; Crant, 1995; Crant i Kreimer, 1999).

A zatem proaktywność jest sposobem zachowywania się ludzi, który w sposób pośredni oddziałuje na środowisko (Bateman i Crant, 1993). Koncepcja tak rozumianej proaktywności zakotwiczona jest w tym, co dobrze znane jest jako perspektywa interakcyjna (Bandura, 1986). Zgodnie z nią, jednostka, środowisko oraz zachowanie znajdują się w każdym momencie w interakcji, tzn. każdy wymieniony element na siebie oddziałuje. Środowisko oddziałuje na sposób, w jaki myślimy i odczuwamy, a w konsekwencji na sposób naszego zachowania się. Z kolei zachowanie wpływa na nasze percepcje własnej osoby, tak iż w konsekwencji warunkuje to, kim i czym stajemy się. Jednocześnie zmiany w środowisku wpływają na nasze percepcje i zachowania. Wszystkie te interakcje pojawiają się równocześnie i trwają nieustannie.

Jednak zależność jednostki od środowiska nie jest całkowita, co wyraża się właśnie w pojęciu proaktywności. Proaktywność oznacza to, że osoba ludzka ma zdolność kształtowania środowiska w stopniu przewyższającym zdolność kształtowania zachowań przez środowisko. Zachowania proaktywne oznaczają zwyczajnie coś więcej niż tylko reakcje, na jakie zezwalają bodźce środowiska w ramach wymagań przystosowawczych. Podczas realizowania dyspozycji proaktywnych ludzie przejawiają zachowania daleko wykraczające poza wpływy środowiskowe, gdyż w efekcie końcowym zachowania proaktywne przekształcają środowisko (Maddi, 1989).

Pojęcie proaktywności zakłada, iż jednostki ludzkie są w stanie w sposób intencjonalny i w pośredni wpływać na różne elementy środowiska, zwiększając szansę odniesienia w nim sukcesu. Zgodnie z przedstawionym założeniem, elementem każdej czynności życiowej człowieka jest zmiana środowiska, w którym jednostka żyje. Inaczej mówiąc, każde realizowane zadanie życiowe jest do pewnego stopnia zawsze związane z wydatkowaniem energii psychicznej na środowiskowe oddziaływania. Głównym wyróżnikiem proaktywności ludzkiej jest podejmowanie inicjatywy zmiany środowiska. A zatem proaktywność nie jest związana z samym wyborem środowisk, w których jednostka chce żyć, jak też zwykłą restrukturyzacją postrzeganych warunków życia w danym środowisku. Z proaktywnością mamy do czynienia wyłącznie wtedy, gdy pojawiają się zachowania, których efekty zmieniają środowisko. Jednostka proaktywna nie na nikogo, kto jej dostosuje do potrzeb środowisko życia, tylko sama aktywnie i podmiotowo, tj. agenturalnie podejmuje działania sprawcze (Bateman, Crant, 1999).

Rola inicjatywy

Podstawą wyróżniającą proaktywność zachowań jest inicjatywa jednostki generująca zmianę bez zależności od innych ludzi. Inicjatywa jest energią lub zdolnością inicjowania działania, lub niezależnego od niczego i nikogo przedsięwzięcia. Jednak inicjatywa to coś więcej niż „wolność od” zewnętrznej kontroli. Inicjatywa zakłada ruch od protekcyjnie zdefiniowanej aktywności jednostki w środowisku w kierunku przerzucania pomostów między przestrzeniami środowiska i jego funkcji. A zatem, istotą inicjatywy jest łączenie różnych elementów funkcjonowania jednostki i środowiska poza formalnymi przepisami i wyuczonymi regu-

łami działania. Inicjatywa jest aktywnością dodaną do zwyczajowych, zakodowanych czy zdefiniowanych obowiązków jednostki.

Cechą szczególną inicjatywy jest to, że dostarcza ona korzyści nie tylko jednostce, ją podejmującej, ale w jeszcze większym stopniu innym uczestnikom tej sytuacji. Osoby inicjujące działania wykraczające poza przypisane do sytuacji obligacje są postrzegane jako agenci zdarzeń, niezależnie działające podmioty. Ich postrzeganie społeczne jest bardzo dobre i oczekiwane, bowiem powodowane przez nich skutki działań mają dobroczynny charakter dla innych uczestników sytuacji.

Istota inicjatywy nie ogranicza się tylko do zapoczątkowania zmian, ale rozciąga się również na cechę zaangażowania (*commitment*) w proces doprowadzenia zmiany do końca, czyli osiągnięcia pożądanego celu. Oznacza to branie na się przez jednostkę odpowiedzialności za gromadzenie niezbędnych zasobów i dostarczanie niezbędnego wsparcia procesowi zmiany.

Cechy osób proaktywnych

Podstawy teoretyczne i badawcze proaktywności najszerzej zostały przedstawione przez Thomasa Batemana i J. Michela Cranta (1993). Przyjmują oni, że osoba proaktywna to bardziej taka, która kreuje zmianę niż ją antycypuje, raczej przyszłość tworzy niż przewiduje. Wg Batemana i Cranta osoby proaktywne wykazują siedem wzajemnie powiązanych ze sobą cech.

1. Ludzie proaktywni poszukują możliwości zmiany. Skanują oni środowisko, poszukując możliwości zdobycia czegoś osiągają cel przez własne działania i własną organizację aktywności. Czasami dostrzegają to, że niezbędne zasoby i środki prowadzące do celu znajdują się poza ich bezpośrednim zasięgiem lub bezpośrednim środowiskiem. Osoby proaktywne wychodzą poza zwykłe ograniczenia sytuacji, kreując ją w taki sposób, by możliwe stało się wydobycie wszelkich korzyści wynikających z jej przekształcenia.

2. Osoby proaktywne ustanawiają efektywne i zorientowane na zmianę cele. Z tego punktu widzenia ludzie tego rodzaju koncentrują się maksymalnych osiągnięć w swoim działaniu. Wykorzystują przy należną im odpowiedzialność w stopniu maksymalnym, lecz na tym nie poprzestają. Poziom aspiracji i motywacji osiągnięć nie jest w tym przypadku zdefiniowany wyłącznie poprzez fakt osiągnięcia trudnego

celu, ale również poprzez poszukiwania takich zmian, które zmieniają ich środowisko. W tym kontekście osiągnięcia proaktywne otwierają nowe ścieżki działania i nowe zależności. Osoby proaktywne dążą do następnych osiągnięć, których efekty będą mogły oddziaływać na sposób, w jaki inni postrzegają ich społecznie i podchodzą do własnej aktywności. Proaktywność obejmuje zatem zaangażowanie w zmianę ludzkiej percepcji. Nie oznacza on zwiększonego wysiłku w znaczeniu więcej pracy, ale raczej wysiłek jakościowy zmierzający do ponownego zdefiniowania warunków koniecznych ścieżek realizacji celu. Wysiłek jakościowy wymaga wyjścia poza utarte schematy, definicje, zobowiązania i ograniczenia. Tak rozumiana proaktywność polega na stałym przekraczaniu granic z perspektywy własnej percepcji i innych ludzi.

3. Ludzie proaktywni antycypują problemy i podejmują środki zaradcze. Odrabiają prace domowe, analizują własne osiągnięcia, dokonują ewaluacji produktów swoich działań, poszukują sygnałów zagrożeń w ich związkach z innymi i równocześnie poszukują możliwości zmian poza obrębem własnego działania, ale z konsekwencjami pozytywnego oddziaływania na nie. Może się to realizować poprzez intensywne wykorzystywanie informacyjnego sprzężenia zwrotnego, regularną partycypację w mających znaczenie spotkaniach, albo np. poprzez nawiązywanie kontaktów, które mogą mieć potencjalnie dobroczynny wpływ na sytuację bezpośredniego działania podmiotu.

4. Ludzie proaktywni mają tendencję do robienia różnych rzeczy lub do robienia rzeczy odmiennie niż osoby, które są pozbawione proaktywności. Stale nastawieni są na poszukiwanie sposobów osiągania przyjętych przez siebie celów. Nie czują lub nie kierują się ograniczeniami tradycji. Ich ambicją jest raczej ustanawianie nowej tradycji. Są oni „twórczymi indywidualistami” i „innowatorami roli” (Schein, 1968). Typowa osoba proaktywna będzie podejmować typowe działania, które obejmują: uczestnictwo, dobrowolne i bezinteresowne zaangażowanie, wychodzenie z ofertami, rozpoczynanie czegoś, agresywne kreowanie.

5. Ludzie proaktywni to ludzie czynu. Podejmują akcje i zawsze czegoś próbują. Nigdy nie są pasywni i nie zatrzymują się na etapie idei czy pomysłu, jak też nie oporu, by brać sprawy w swoje ręce ze świadomością ryzyka i odpowiedzialności. Nie dążą za wszelką cenę do ryzyka, ale też go nie omijają. Nie jest to cecha charakteru czy zestaw dobrze zdefiniowanych zachowań, ale bardziej postawa życiowa zbliżona do liderowania.

6. Proaktywni ludzie są uparci i mają tendencję do trwania przy swoich planach. W tym kontekście upartość oznacza raczej wytrwałość niż zafiksowanie na jakiejś koncepcji. Oznacza to, że osoby proaktywne są w stanie zmienić swoją strategię i taktykę działania, gdy wymagają tego okoliczności lub, gdy one zwyczajnie zawodzą. Podstawą proaktywności jest wytrwałość w dążeniu do ostatecznego celu, a nie obstawanie przy sposobach jego osiągnięcia. Osoby proaktywne wyrażają przekonanie, że „wszystkie drogi prowadzą do Rzymu”.

7. Proaktywni ludzie osiągają cele i legitymują się realnymi osiągnięciami, a w szczególności takimi, które wymagały po drodze wielu zmian. Osoby proaktywne nie tylko próbują zmian, ale je normalnie wdrażają oddziaływując swoją postawą zaangażowania na innych ludzi, inne procesy, inne sytuacje i organizacje.

Sumując, proaktywność, na którą składa się siedem wymienionych charakterystyk profilu osoby proaktywnej układają się w typ osobowości. Jednak to, jak wymienione charakterystyki manifestują się w rzeczywistości społecznej zależy nie tylko od osobowości (proaktywnej) jednostek, ale również okoliczności sytuacyjnych. Ludzie proaktywni są nie tylko bardziej adaptabilni i elastyczni w konfrontacji z niepewnością przyszłości, ale do pewnego stopnia, po pierwsze, owe cechy posiadają, a po drugie, gdy takich jakości nie wykazują jako trwałych cech osobowości, to przynajmniej je kreują w codziennym działaniu.

Nie da się do końca rozdzielić proaktywności jako trwałej cechy osobowości i proaktywności jako postawy zaangażowania wynikającej z warunków życia, okoliczności i innych potrzeb stwarzanych przez środowisko. Nie ulega wątpliwości, że konstrukt ten obejmuje zarówno zmienne osobowościowe, jak i zmienne kontekstualne (Crant, 2000). Innymi słowy, nie ma sporu w psychologii w odniesieniu do tego, czym proaktywność jest i jakimi charakteryzuje się własnościami, ale istnieje brak zgodności, co do tego, co jest ich pierwotnym źródłem proaktywności, a co za tym idzie, jaki jest status teoretyczny tego konstruktu. Jedni podkreślają osobowościową dyspozycję do proaktywności (Bateman, Crant, 1993; Frese i in., 1996), podczas gdy inni akcentują wskaźniki sytuacyjne proaktywności (Morrison i Phelps, 1999).

Gdy chodzi o orientację teoretyczną kładącą nacisk na proaktywność jako dyspozycję osobowościową to wyróżnić można cztery podejścia akcentujące odmienne osobowościowe aspekty proaktywności: podejście akcentujące proaktywność jako osobowości, podejście związane z kon-

cepcją inicjatywy personalnej (*personal initiative*), podejście związane z pojęciem samoskuteczności (*self-efficacy*), podejście związane z koncepcją odpowiedzialności (Crant, 2000). W orientacji teoretycznej kładącą nacisk na proaktywność jako zachowanie będące funkcją środowiska (podejście kontekstualne) akcentuje się takie zmienne jak; niepewność, poszukiwanie sprzężenia zwrotnego, socjalizację proaktywną.

CECHY I KONSTRUKTY ZWIĄZANE Z PROAKTYWNOŚCIĄ

Osobowość proaktywna

Podstawowym wyznacznikiem zachowań proaktywnych jest proaktywna osobowość. Ludzie nie zawsze są biernymi odbiorcami stymulacji środowiskowej, gdyż często są również intencjonalnymi i bezpośrednimi sprawcami zmian w środowisku (Diener i in., 1984). Bateman i Crant (1993) wprowadzili proaktywną dyspozycję osobowościową jako konstrukt definiujący różnice indywidualne między ludźmi w podejmowaniu działań ukierunkowanych na zmianę środowiska. Badacze ci definiują prototypową osobowość proaktywną jako osobę, która jest względnie niezależna od uwarunkowań i sił środowiskowych oraz która wpływa na zmiany środowiskowe. Osobowość proaktywną konstituuje następujący zestaw cech: poszukiwanie zmiany, dostrzeganie możliwości, kreowanie sytuacji, inicjatywa, podejmowanie działania etc. Osobowość nie proaktywną charakteryzuje odwrotny zestaw cech: pasywność i reaktywność, preferowanie adaptacji do okoliczności niż ich zmiana (Crant, 2001). W ramach tak zdefiniowanego konstrukt teoretycznego Bateman i Crant (1993) skonstruowali *Skalę Osobowości Proaktywnej (Proactivity Personality Scale – PPS)*. Jest to skala jednowymiarowa wielokrotnie wykorzystywana w badaniach dotyczących skutków proaktywności w różnych dziedzinach aktywności społecznej: skuteczności pracy (*job performance*) (Crant, 1995, sukcesów kariery (Seibert i in., 1999), liderowania (Crant, Bateman, 2000, Deluga, 1998), innowacyjności organizacyjnej (Parker, 1998), efektywności pracy zespołowej (*team performance*) (Kirkman i Rosen, 1999) oraz przedsiębiorczości (*entrepreneurship*) (Bechner i in., 1996).

Inicjatywa personalna

Pojęcie inicjatywy personalnej (*personal initiative*) jest miarą wzoru zachowań ludzi, w ramach którego jednostki podejmują aktywne, samoinicjujące (*self-starting*) podejścia do pracy, wykraczające poza wymagania formalne obowiązków, przydzielonych zadań i zobowiązań (Frese i in., 1996). Konstruktor ten został użyty po raz pierwszy na gruncie psychologii organizacji przez badaczy niemieckich jako pewnego rodzaju koncepcja konkurencyjna do koncepcji osobowości proaktywnej Batemana i Cranta (1993). Tak zdefiniowany konstruktor zawiera pięć komponentów zachowań proaktywnych: 1 – Inicjatywa personalna jest spójna z misją organizacji. 2 – Inicjatywa personalna koncentruje się celach długoterminowych. 3 – Inicjatywa personalna jest aktywnością zorientowaną na działanie i cel. 4 – Inicjatywa personalna jest aktywnością utrzymującą się niezależnie od niekorzystnych okoliczności. 5 – Inicjatywa personalna jest aktywnością samoistną i proaktywną (w przeciwieństwie do pasywnej i reaktywnej).

Frese i współpracownicy (1996, 1997) nie zakwestionowali podejścia Batemana i Cranta (1993) do proaktywności jako jednodymensjonalnej dyspozycji osobowościowej do inicjowania zmian i angażowania się w przekształcanie środowiska. Ich odmienne podejście przejawiało się głównie w sferze metodologicznej, czyli zakwestionowaniu wartości diagnostycznej jednowymiarowego kwestionariusza (PPS, Bateman i Crant, 1993). Zaproponowali diagnozę proaktywności poprzez oparcie się na trzech źródłach: obiektywnych faktach, danych pochodzących z wywiadu oraz danych narracyjnych pochodzących z interakcji z osobą badaną. Tak zdefiniowana metodologia badań wiedzie konstruktor inicjatywy personalnej, w stosunku do konstruktów osobowości proaktywnej, w kierunku determinacji kontekstualnej. W konsekwencji w koncepcji inicjatywy personalnej występują już dwa rodzaje zmiennych i dwa rodzaje inicjatywy (Speier i Frese, 1997). Jedne związane są z komponentą zachowań proaktywnych zwaną inicjatywą retrospektywną (*retrospective initiative*), a druga z komponentą zachowań proaktywnych zwaną inicjatywą konkurencyjną (*concurrent initiative*). Pierwsza składa się z zachowań inicjatywnych demonstrowanych w konkretnych działaniach (konkretnie pracy), a druga z zachowań demonstrowanych w kontekście przeprowadzanych wywiadów.

Samoskuteczność w szerzy roli (*role-breadth self-efficacy* – RBSE)

Poczucie samoskuteczności w szerzy roli (*role-breadth self-efficacy* – RBSE) jest konstruktem teoretycznym proaktywności sformułowanym również na gruncie psychologii organizacji przez Parkera (1998). Określa on postrzeganą przez jednostkę zdolność do zajmowania się szerszym i bardziej proaktywnym zestawem zadań pracy rozpościerającym się poza przypisane wymagania roli. W przeciwieństwie do konstruktów osobowości proaktywnej, konstrukt samoskuteczności szerokości roli (RBSE) nie jest względnie stabilną dyspozycją osobowościową, lecz dyspozycją zmieniającą się równoległe do zmian w uwarunkowaniach środowiskowych i zmian w doświadczeniach indywidualnych. Radzenie sobie ludzi z dynamiką środowiskową wymaga od nich zdolności i woli podejmowania się wykonywania szerszego zakresu zadań niż nakłada to formalnie rola, w jaką jednostka jest wstawiona. Kluczowym elementem w tej koncepcji jest zarówno wykazywanie przez radzące sobie jednostki zachowań proaktywnych i inicjatywy, jak również posiadanie przez nich zdolności interpersonalnych i integracyjnych. W związku z tym Parker opracował dziesięciopozycyjny kwestionariusz RBSE do oceny przekonań dotyczących zdolności wykonywania szeregu zadań proaktywnych, interpersonalnych i integracyjnych.

Odpowiedzialne zaangażowanie (*taking charge*)

Koncepcja proaktywności sformułowana przez Morrisona i Phelps (1999) zwraca uwagę na jeszcze inne aspekty statusu i uwarunkowań zachowań proaktywnych. Morrison i Phelps nazwali swój konstrukt „odpowiedzialnym zaangażowaniem” (*taking charge*) na określenie tej oto idei, że organizacje (np. rynek pracy) potrzebują ludzi, którzy mają wolę do podejmowania wyzwań polegających na negowaniu *status quo* i wprowadzania konstruktywnych zmian. Zdefiniowali oni odpowiedzialne zaangażowanie jako konstruktywny wysiłek ukierunkowany na wprowadzenie funkcjonalnych zmian w obszarze wykonywanych zadań (pracy). W istocie rzeczy, konstrukt ten oznacza orientację na zmianę i poprawę funkcjonowania. Morrison i Phelps (1999) stworzyli dziesięciopozycyjny kwestionariusz do oceny tendencji proaktywnych ludzi w sytuacji organizacyjnej. Skala ta podobnie jak RBSE mierzy tendencje

do sytuacyjnie zdeterminowanych (specyficznych) zachowań proaktywnych, które mogą ulegać zmianie w reakcji na zmianę w uwarunkowaniach środowiskowych.

Cechy wspólne i rozbieżne konstruktów proaktywności

Cztery scharakteryzowane wyżej teoretyczne konstrukty proaktywności posiadają zarówno cechy wspólne, jak i różniące. Wspólnym mianownikiem koncepcji osobowości proaktywnej, inicjatywy personalnej, samoskuteczności w szerzy roli oraz odpowiedzialnego zaangażowania jest koncentracja na tej samej domenie behawioralnej. Każda z nich zakłada zaangażowanie w definiowanie przez podmiot jego roli i konieczności koncentrowania wysiłku na poprawianie rzeczy w środowisku (zewnątrznym i wewnętrznym).

Do grupy czynników świadczących o proaktywności zewnętrznej zalicza się te które potwierdzają zdolności do podejmowania aktywnych działań skierowanych na środowisko, w celu przystosowania go do potrzeb i oczekiwań tejże jednostki (Wanberg i Kammeyer-Mueller, 2000; Wanberg, Kanfer i Banas, 2000). Na wszystkich etapach kariery życiowej ważną rolę pełnią między innymi zdolność sprawnej socjalizacji w nowym środowisku oraz umiejętność tworzenia sieci społecznej. Na przykład Wanberg i Kammeyer-Mueller (2000) w badaniach pracowników nowo przyjętych do organizacji wyróżnili trzy wskaźniki świadczące o wysokim poziomie proaktywności zewnętrznej: rozeznanie (*sensemaking*), budowanie związków interpersonalnych (*relationship building*) oraz konstruktywne porządkowanie (*positive framing*). W ramach rozeznania wyróżniono dodatkowo: poszukiwanie informacji o organizacji (*information seeking*), którego celem jest pogłębienie wiedzy o pracy i organizacji; a także poszukiwanie wsparcia (*feedback seeking*), którego celem jest zdobycie informacji zwrotnych o tym czy jednostka spełnia oczekiwania organizacji. W badaniach poświęconych tworzeniu sieci społecznej – jako jednej z metod poszukiwania pierwszej pracy – Wanberg, Kanfer i Banas (2000) zidentyfikowali kolejne trzy wskaźniki proaktywności zewnętrznej: samopoczucie podczas budowy sieci społecznej (*networking comfort*); natężenie wysiłków podczas budowania sieci społecznej (*networking intensity*); ogólne natężenie działań zmierzających do znalezienia pracy (*general job – search intensity*).

Za czynniki świadczące o wewnętrznej proaktywności uważa się: otwartość na karierę, elastyczność, dążenie do ciągłego rozwoju oraz umiejętność odnajdywania możliwości rozwoju zawodowego, inicjatywę, zdolność wykrywania i pokonywania wszelkich przeszkód na drodze rozwoju zawodowego (Crant, 1995; Parker i Sprigg, 1999; Seibert, Crant i Kraimer, 1999;). Bateman i Crant (1993) stworzyli kwestionariusz do badania proaktywności, którą właśnie można nazwać proaktywnością wewnętrzną. Kwestionariusz bada gotowość jednostki do odkrywania i rozwiązywania problemów, poszukiwania nowych rozwiązań, podejmowania działań w celu poprawy funkcjonowania oraz wiary we własne przekonania (Bateman i Crant, 1993; Seibert, Crant i Kraimer, 1999).

Cztery omówione konstrukty teoretyczne różnią się stopniem, w jakim ich teoretyczne podstawy podkreślają dyspozycyjne *versus* sytuacyjne (kontekstualne) wskazówki zachowań proaktywnych. Dwa konstrukty, tj. osobowości proaktywnej oraz inicjatywy personalnej podkreślają stabilną behawioralnie dyspozycję osobowościową do zachowań proaktywnych. Z kolei koncepcje samoskuteczności w szerzy roli oraz odpowiedzialnego zaangażowania podkreślają specyficzne i sytuacyjnie uwarunkowane tendencje do zachowań proaktywnych. Inaczej mówiąc, choć wszystkie koncepcje proaktywności określają ją mniej więcej tak samo, jako skłonność do angażowania się w zachowania proaktywne, to jednak jedne koncepcje orientują tę skłonność w kierunku osobowościowej cechy i tendencji uogólnionej, gdy inne w kierunku tendencji specyficznej i zdeterminowanej sytuacyjnie.

PROAKTYWNOŚĆ A KARIERA ZAWODOWA

Jednostki proaktywne charakteryzuje skuteczne dopasowywanie środowiska pracy do własnych potrzeb i możliwości (Crant, 1995; Parker i Sprigg, 1999). Ponadto, modyfikują metody realizacji, procedury i podział zadań. Wpływają na poziom otrzymywanego wynagrodzenia, szanse awansu i sposób podziału premii. Mają lepsze wyniki, ponieważ wybierają, tworzą i wpływają na środowisko, w którym pracują tak, by zwiększyć swoją wydajność. Częściej poszukują nowych stanowisk pracy, informacji na temat potencjalnych pracodawców, możliwości otrzymania wsparcia zawodowego, pozyskania sponsorów. Planują roz-

wój zawodowy, a w obliczu przeszkód dążą do ich ominięcia (Ashford i Black, 1996; Morrison, 1993).

Osoby o wysokim poziomie proaktywności mają również zdolność przewidywania zmian w środowisku pracy. W celu dostosowania się i zwiększenia szans promocji kontynuują naukę i zdobywają dodatkowe kwalifikacje (Bateman i Crant, 1993; Crant i Kreimer, 1999). Są bardziej odporne na napięcia emocjonalne związane z dużą konkurencją na rynku pracy (Brissette, Scheier i Carver, 2002; Parker i Sprigg, 1999).

Początek kariery zawodowej wiąże się z poszukiwaniem stanowiska pracy. Badania dowodzą, że najskuteczniejszą metodą jest poszukiwanie pracodawcy poprzez tworzenie sieci kontaktów nieformalnych z członkami rodziny, przyjaciółmi i znajomymi – „networking” (Allen i Keaveny, 1980; Wanberg, Kanfer i Banas, 2000). Wysoki poziom proaktywności ułatwia tworzenie sieci. Ponadto, proaktywność pozwala jednostce szybciej asymilować się w nowym środowisku pracy (Wanberg i Kammeyer-Mueller, 2000); w związku z powszechnymi częstymi zmianami miejsca pracy, jest to niezwykle pożądana cecha (Saks i Ashford, 1997).

Badania dowodzą, że proaktywna osobowość jest dodatnio skorelowana z sukcesem zawodowym (Crant i Kraimer, 1999). Wniosek ten odnosi się zarówno do obiektywnych wskaźników sukcesu zawodowego mierzonych wysokością wynagrodzenia czy awansami, jak i do subiektywnego odczucia satysfakcji. Wysoki poziom proaktywności związany jest z podejmowaniem działań służących społeczeństwu i ich lepszymi wynikami. Zakłada się, że na podstawie poziomu proaktywności można przewidywać szansę jednostki na osiągnięcie sukcesu zawodowego.

KORELATY PROAKTYWNOŚCI

Konstrukt teoretyczny proaktywności posiada wiele wspólnych cech z innymi koncepcjami teoretycznymi w psychologii, takimi jak: koncepcja wdzięczności (*gratitude* – Emmons i McCullough, 2003), inicjatywy rozwoju osobowego (*personal growth initiative* – Robischek, 2003), planów lub intencji eksploracji kariery (*career exploration plans or intentions* – Betz i Voyten, 1997), witalności (*vitality* – Frederick i Ryan, 1993), działaniowych i czynnościowych trybów autoregulacji (*comotion and assessment self-regulatory imperatives* – Kruglanski i in.,

2000), optymizmu i nadziei (*optimism and hope* – Snyder i in., 1996), podręcznego zasobu wiedzy (*self-digest* – Higgins, 1996), przedsiębiorczości (*entrepreneurial activity* – Baum i Locke, 2004).

Koncepcja wdzięczności (*gratitude*)

Konstrukt wdzięczności (*gratitude*) przykuwa od pewnego czasu uwagę badaczy jak i szerokiej opinii publicznej. Pojęcie to wymyka się jednak z prostej klasyfikacji. Sam termin pochodzi od łacińskiego *gracia*, co oznacza wdzięczność. W psychologii pojęcie wdzięczności i jego dywenty (np. *savoring*) są konceptualizowane jako emocja, postawa i cnota moralna (McCullough i in., 2004). Generalnie rzecz biorąc, jest to ogólna dyspozycja do pozytywnego przeżywania codziennych zdarzeń, ogólna zdolność do zauważania szans, doceniania nowych możliwości gdzie indziej, *explicite* lub *implicite* wyrażana wdzięczność za przypadek lub zbieg okoliczności. Tak rozumiana wdzięczność posiada wspólne mechanizmy ze szczęściem (*happiness*) i dobrostanem (*well-being*) (Bryant, 1989; Janoff-Bulman, Berger, 2000; Langston). Wdzięczność może być ujmowana jako antidotum na adaptację do szczęścia i jako sposób przedłużenia szczęścia (Frijda, 1988). Jak wskazują Emmons i McCullough (2003) wdzięczność jest postawą osobowego zaangażowania w inwestowanie energii psychicznej w rozwijanie schematów osobowych i światopoglądu (*outlook*), w którym życie jest postrzegane jakby codziennie składany jednostce dar.

Chociaż emocję wdzięczności może wywoływać szereg doświadczeń codzienności, to jednak prototypowo wywodzi się ona z postrzegania pozytywnych osiągniętych przez jednostkę rezultatów także w relacji do innych osób. Jest to zdolność do zauważania osiągniętych zdobyczy, darów, korzyści o charakterze materialnym i duchowym w wyniku własnego działania i dzięki innym ludziom. Lazarus i Lazarus (1994) wskazują, że wdzięczność jest jedną z „emocji empatycznych”, której źródła wdzięczności leżą w zdolności do sympatyzowania z innymi. Według Weinerja (1985) wdzięczność jest stanem zależnym od atrybucji, której źródłem są dwa procesy poznawcze; a) dostrzeżenie przez jednostkę faktu, iż osiąga ona pozytywne rezultaty, b) dostrzeżenie przez jednostkę, że jest jeszcze oprócz niej zewnętrzne źródło pozytywnych rezultatów.

Osobowa inicjatywa rozwoju (*personal growth initiative*)

Osobowa inicjatywa rozwoju osobowego (*personal growth initiative* – PGI) (Robitschek, 1998, 1999) jest zdefiniowana jako aktywne i intencjonalne zaangażowanie w proces zmiany własnej osoby. Intencjonalne zmiany własnej osoby mogą być behawioralne, poznawcze i afektywne i pojawiać się w różnych domenach życia. W definicji tej zawiera się założenie, że jednostka może być podmiotem swojego rozwoju, lecz wymaga to minimalnego poziomu motywacji autonomicznej do rozwoju i działania niezależnie i samodzielnie. Osobowa inicjatywa rozwoju jest częścią kultury indywidualistycznej, której osią przewodnią jest wartościowanie niezależności (Markus i Kitayama, 1991, Triandis, 1990). PGI jest konstruktorem pozytywnie skorelowanym z wewnętrznym umiejscowieniem kontroli (Robitschek, 1998), jest pozytywnie skorelowany z dobrostanem (Robitschek, Kashubeck, 1999), jest predyktorem rozwoju dla całych grup ludzi, których systemy oczekiwań mają wbudowaną inicjatywę rozwoju (Robitschek i Cook, 1999), w jednakowym stopniu występuje u kobiet i mężczyzn (Robitschek, 2001).

Plany i intencje eksploracji kariery (*career exploration plans or intentions*)

Plany lub intencje eksploracji kariery (*career exploration plans or intentions* – CEPI) są konstruktorem, który w psychologii służy do oceny planów lub intencji zaangażowania w zachowaniach relewantnych dla podejmowania decyzji Betza i Voytena (1997). Jest to konstrukt wywodzący się z psychologii rozwoju człowieka i rozwoju karier. Według Supera (1953; 1996; Bańka 2005) przejście do dorosłości możliwe jest tylko wtedy, gdy młody człowiek efektywnie wykona zadania życiowe, które są związane z jego ja zawodowym. Krystalizacja tożsamości zawodowej i przejście do dorosłych ról społecznych jest możliwe tylko w sytuacji podejmowania wyzwań w zakresie eksploracji środowiska i możliwości kariery. Osiągnięcie dojrzałości do kariery (*career maturity*) wymaga stałej gotowości do eksploracji i stałego zaangażowania w eksplorację. Jedynie tą drogą jednostka jest w stanie osiągnąć adekwatną samowiedzę i adekwatne kompetencje w relacji do kariery i niezbędnych informacji pozwalających na podejmowanie wiążących decyzji życiowych.

Witalność (*vitality*)

Witalność (*vitality*) jest definiowana jako czyjeś świadome doświadczenie posiadania energii i żywotności (Ryan i Frederick, 1997). Subiektywna witalność jest z kolei korelatem dobrostanu psychicznego. Witalność jako marker dobrostanu psychicznego ma tę nad nim przewagę, że jest bardziej dostępna w doświadczeniu fenomenologicznym, jest jako zmienna niezależna od zewnętrznych kryteriów dobrostanu, takich jak obiektywny sukces, zdrowie, wsparcie czy osiągnięcia. W sensie psychologicznym witalność to doświadczenie posiadania pozytywnej energii osiągalnej dla oraz w ramach mechanizmów regulacji kontroli ja. Wyższą witalność posiada ten, kto jest wolny od konfliktów, nie jest ograniczany kontroli Ja przez zewnętrzne siły oraz czuje zdolność do efektywnego działania. W tym kontekście witalność jest konstruktem korespondującym z odczuwaniem siebie jako potencjalnego „źródła” działania (DeCharms, 1968). Zakłada się, że większej subiektywnej witalności towarzyszy doświadczenie autonomii i integracji (Deci, Ryan, 1991) lub samorealizacji (Rogers, 1963; Sheldon i Kasser, 1995).

Koncepcja witalności mieści się generalnie w ogólniejszej koncepcji człowieka i życia, zgodnie z którą życie i nie życie to własności organizacji (Jacob, 1973, Ryan i Frederick, 1997). Organizacje odnoszą się do aktywnej tendencji organizmów do wypracowywania i integrowania funkcjonowania w zabezpieczeniu całości. Tego rodzaju procesy organizacyjne wypływają z jednostek, które są „centrami” inicjatywy i regulacji. Spontaniczna, wewnętrzna i aktywna tendencja do asymilowania i integrowania jest centralną właściwością ludzkiego życia (Ryan, 1993). Idea, zgodnie z którą istoty żywe posiadają centra regulujące i inicjujące w psychologii ma swój odpowiednik w postaci postulatu, że ludzie mają podstawową potrzebę psychiczną kompetencji do doświadczenia siebie jako efektywne źródło działania (deCharms, 1968). Deci i Ryan (1985) twierdzą, że owe fundamentalne potrzeby kompetencji bycia źródłem akcji najbardziej uwidaczniają się w „motywacji wewnętrznej” (*intrinsic motivation*). Motywacja wewnętrzna odnosi się do aktywności powodowanej przez przyjemność działania, eksplorację, eksperymentowanie z nowością. Wewnętrznie motywowanym działaniom towarzyszy subiektywna witalność i w rezultacie tego rodzaju działalność jest spontaniczną ekspresją tendencji organizacyjnej (Ryan, 1995).

Ryan i Frederick (1997) zakładają, że witalność odnosi się do energii, która jest postrzegana jako wypływająca z wewnątrz jednostki i jako taka jest „wewnętrznie postrzeganym ośrodkiem przyczynowości” (*perceived locus of causality* – PLOC) (Deci i Ryan, 1985). Postrzeganym ośrodkiem przyczynowości (PLOC) wywodzi się od Heidera (1958) i deCharms (1968) rozróżnienia między „personalną” (*personal*) i „nie personalną przyczynowością” (*impersonal causality*) przyczynowości. Pierwsza odnosi się do percepcji zdarzeń lub działań, które są pod kontrolą intencjonalną, a drugie nie są. deCharms (1968) dokonała jeszcze dodatkowego rozróżnienia w ramach personalnie tj. intencjonalnie powodowanych zdarzeń i akcji. Zgodnie z tym dodatkowym podziałem osoby wewnętrznie postrzegające przyczynowość (*internal perceived locus of causality* – IPLOC) mają poczucie jakby byli źródłem sprawstwa, a osoby zewnętrznie postrzegające przyczynowość (*external perceived locus of causality* – EPLOC) czują się jak „pionek” w rozgrywce. Witalność jest zatem związana z wewnętrznym postrzeganiem przyczynowości.

Działaniowy versus czynnościowy tryb autoregulacji

Klasyczne teorie (Carve i Scheier, 1990, Miller i in., 1960) autoregulacja obejmuje procesy porównań i selekcji między alternatywnymi stanami pożądanymi stanami końcowymi, porównywaniu i selekcji alternatywnych środków osiągnięcia wyselekcjonowanych pożądanym stanów końcowych, oraz inicjowaniu i podtrzymywaniu ruchu od aktualnych stanów w kierunku pożądanym stanów końcowych aż do momentu ich całkowitego osiągnięcia. Koncepcja trybów autoregulacji (*regulatory mode theory*) Kruglanskiego i Higginsa (Kruglanski i in., 2000; Golec, 2004) zakłada, że istnieje względnie stała właściwość indywidualna determinująca schematy podejmowania decyzji, przetwarzania informacji i rozwiązywania problemów. Autorzy koncepcji rozróżnili dwa funkcjonalne tryby autoregulacji – działaniowy (*locomotion*) i czynnościowy (*assessment*) (Kruglanski i in., 2000). Zgodnie z tą koncepcją ocena (*assessment*) i lokomocja (*locomotion*) razem tworzą część ogólnego procesu autoregulacji. Funkcja oceny jest niezbędnym elementem zainicjowania, który eksponowały klasyczne koncepcje autoregulacji. Jest on warunkiem wyjściowym zaistnienia procesu autoregulacji, ale niewystarczającym. Ważne jest jeszcze zaangażowa-

-nie fizycznych i psychicznych zasobów, które wiąże się lokomocyjną autoregulacją.

Klasyczne teorie autoregulacji wiążą ze sobą funkcje oceny i funkcje lokomocyjne. Tymczasem koncepcja Kruglanskiego i Higginsa obie te funkcje czyni od siebie niezależnymi. Funkcja oceny autoregulacji wiąże się z dokonywaniem porównań, oceną celów w ramach przyjętych standardów i przewidywalnych możliwości. Funkcja oceny opiera autoregulację na refleksji, krytycyzmie, monitorowaniu aktywności, wykorzystywaniu sprzężenia zwrotnego. Tryb oceniający autoregulacji charakteryzuje osoby, które nastawione są na ewaluację stosowności, słuszności, trafności, adekwatności i opłacalności wybranych celów i działań. Tryb działaniowy autoregulacji wiąże się z kolei ze zmianą, ruchem i przechodzeniem od jednego stanu do innego. Funkcja lokomocyjna autoregulacji wiąże się z tendencją do zaangażowania w aktywność prowadzącą do zmiany stanu wyjściowego w kierunku realizacji standardów określonych jako bardziej pożądane. Cechą immanentną tego trybu autoregulacji jest trwanie i podtrzymywanie aktywności. O ile tryb działaniowy wiąże się z przywiązywaniem wagi do samej aktywności i jej podtrzymywania, tyle tryb oceniający wiąże się z przywiązywaniem wagi do informacyjnego domknięcia, eliminowania dwuznaczności, poszukiwania dodatkowych informacji i szerokiego stosowania sprzężenia zwrotnego.

Jak wynika z przeprowadzonej krótkiej charakterystyki dwóch trybów, funkcje autoregulacji mają wiele cech wspólnych z konstruktem proaktywności. Uwagę zwraca w szczególności powoływanie się w obydwu konstruktach teoretycznych na potrzebę stałej oceny własnych planów, celów, środków i zadań z jednej strony, oraz potrzebę podejmowania inicjatywy działania zmierzającej do przekształcenia wyjściowego stanu w kierunku spełnienia przyjętych pożądanych celów, kryteriów i standardów.

ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE SKALI ZACHOWAŃ PROAKTYWNYCH W KARIERZE

Proces przejścia z edukacji zawodowej do rynku pracy stał się obecnie procesem niezwykle skomplikowanym zarówno z punktu widzenia obiektywnych zmian na rynku pracy (Bańka, 2004; 2005), jak i zmian rozwojowych w ścieżkach tranzytacji z młodości do dorosłości

(Bańka, 2004a,b; 2005a,b). Celem konstruowanej skali proaktywności w karierze jest stworzenie psychometrycznie rzetelnego narzędzia pozwalającego mierzyć stopień zaangażowania i inicjatywy osobowej osób nieposiadających jeszcze tzw. doświadczenia pracy i jednocześnie usiłujących uzyskać swoją pierwszą pełnoetatową pracę w życiu. Skala proaktywności jest zatem rekonstrukcją empiryczną dwóch rzeczy. Po pierwsze, sposobu budowania przez jednostkę w okresie wschodzącej dorosłości (Arnett, 2000; Bańka, 2005a) planu życiowego kariery jako głównego zadania życiowego przejścia do dorosłości w warunkach zmiany definicji kariery (Bańka, 2005b). Po drugie, sposobu realizacji podjętego przez jednostkę zadania życiowego jako wyrazu różnic indywidualnych.

Zmiany definicji kariery

Ogólnie rzecz biorąc istnieją dwa sposoby patrzenia na karierę – tradycyjny i współczesny. W podejściu pierwszym kariera jest strukturalną własnością zawodu lub organizacji (Barley, 1989; Greenhaus i in., 2000). Na przykład w tym ujęciu kariera prawnika będzie oznaczać sekwencję pozycji zajmowanych przez typowego lub „idealnego” reprezentanta praktykującego ten zawód: studenta prawa, aplikanta, młodszego członka firmy prawniczej, starszego członka firmy prawniczej, itd. aż do emerytury. Kariera może być również widziana jako „ścieżka mobilności” (*mobility path*) w ramach pojedynczej organizacji, tak jak np. w przypadku kariery marketingowca: ilustratora, przedstawiciela handlowego, menedżera działu marketingu, menedżera regionalnego marketingu, dyrektora firmy.

Drugie podejście ujmuje karierę jako „własność jednostki” a nie zawodu lub organizacji. Jest zgromadzeniem przez jednostkę serii unikalnych stanowisk, prac, pozycji i doświadczeń zawodowych. Ujęcie to w konsekwencji zakłada, że każda jednostka podejmuje niepowtarzalną karierę. Jednak nawet w tej indywidualistycznej definicji kariery występuje szereg odmian, podkreślających odmienną problematykę jako istotne kryterium dystynktywne kariery. Pierwszym często spotykanym dystynktywnym kryterium kariery jest kryterium awansowe. Implikuje ono, że osoba realizuje karierę tylko wtedy, gdy legitymuje się stałymi i szybkimi awansami w statusie, zarobkach itp. To ujęcie definicyjne w istotny sposób ogranicza znaczenie kariery, ponieważ wynika z nie-

go, że ludzie, którzy nie doświadczają awansów lub nie mają istotnych osiągnięć, tym samym nie robią kariery.

Drugim często spotykanym dystynktywnym kryterium kariery jest kryterium zawodu. Przyjmuje się w sposób oczywisty, że lekarze czy prawnicy w samej rzeczy robią karierę, ale sprzedawcy lub maszyniści już nie. Niektórzy ludzie zwykli rozróżniać między prostymi pracami, charakteryzującymi się niskim statusem i prestiżem, a karierami (tj. pracami charakteryzującymi się wysokim statusem, prestiżem i możliwościami awansu). To kryterium wyróżniające, podobnie jak poprzednie, jest również znacznym ograniczeniem pojęcia kariery, ponieważ sugeruje, że osoba robiącą karierę na rynku pracy musi koniecznie osiągać określony status społeczny lub zawodowy w ramach określonej aktywności pracy konstytuujących karierę.

Trzecim dystynktywnym kryterium kariery jest kryterium stabilności w ramach pojedynczego pola zawodowego lub pól ściśle powiązanych. W tym przypadku mówi się o „kariere nauczycielskiej”, „kariere żołnierskiej”. Osoba, która podejmuje aktywność w ściśle powiązanych ze sobą pracach lub aktywnościach (nauczyciel, doradca) jest postrzegana jak ktoś, kto robi karierę. W przeciwieństwie do niej osoba, której sekwencja nie powiązanych ze sobą prac lub aktywności (polityk, konsultant od reklamy) nie charakteryzuje się stałością i systematycznością powiązań w treści pracy, nie realizuje kariery.

Ponieważ trzy wyróżnione kryteria dystynktywne kariery (awansowe, zawodowe, stabilności) nakładają zbyt sztywne ograniczenia na rozumienie pojęcia kariera, obecnie upowszechniają się definicje mniej restrykcyjne, jak ta, która mówi, iż karierą jest sekwencyjny rozwój przez jednostkę w czasie doświadczenia. W tym ujęciu „kariere” definiuje się jako wzór doświadczeń związanych z pracą, który spina i wytycza podstawowy kierunek życia jednostki (Greenhaus i in., 2000, s. 9). A zatem współczesne, szerokie ujęcie kariery zakłada, że jest to sekwencja pozycji związanych z zatrudnieniem, ról, aktywności i doświadczeń zdobywanych przez jednostkę w trakcie całego jej życia (Arnold, 1999, s. 16). Na mocy tych definicji kariera posiada dłuższy horyzont czasu niż wybór zawodu i wykonywanie zawodu (Herr i Cramer, 1996, s. 18). Definicje te nie zawierają żadnych ograniczeń restrykcyjnych odnoszących się czy to do wymogu awansu, posiadania określonego zawodu, czy wreszcie stabilności powiązań w wewnętrznej treści prac i aktywności

wykonywanych w trakcie zatrudnienia. Definicje te obejmują następujące elementy:

W pierwszym przypadku należy mieć na uwadze to, że definicja pojęcia kariera ujęta jest personalnie, podmiotowo. Kariera jest zawsze czyjaś, czyli jest stanem posiadania jednostki. Nie jest to zwyczajnie zawód np. nauczyciela czy prawnika. Można robić karierę, która obejmuje bycie nauczycielem lub prawnikiem, ale zawsze jest to kariera własna. Zawody prawnika lub nauczyciela są tylko kontekstem, w ramach którego kariera ma miejsce. W tym znaczeniu kariera dotyczy również bezrobotnych, bowiem jest ona udziałem każdego, kto przeznaczając czas na pracę lub poszukiwanie zatrudnienia.

Po drugie, kariera jako zjawisko podmiotowe ma elementy obiektywne i subiektywne. Obiektywne elementy to sytuacje takie jak pozycje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe. Subiektywne elementy to interpretacje zdarzeń związanych z pracą takie jak aspiracje, oczekiwania, wartości, potrzeby i uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych. Ani zdarzenia obiektywne z osobna, ani subiektywne interpretacje nie wyczerpują zakresu pojęcia kariery. Osoba może kierować swoją karierą, zmieniając obiektywne elementy swojego środowiska (np. poprzez zmianę pracy) bądź zmieniając swoje środowisko subiektywne (np. zmieniając oczekiwania). Podobnie, ujawniająca lub rozwijająca się kariera często obejmuje zarówno systematyczne zmiany w obiektywnych zdarzeniach powiązanych z rynkiem pracy (kiedy np. możliwości jednostki w odniesieniu do przyszłych promocji stają się ograniczone), jak zmiany w subiektywnych reakcjach na te zdarzenia (w postaci np. zmian w systemach wartości czy oczekiwań). Subiektywny element karier jest częściowo produktem własnego sposobu widzenia świata. W związku z tym dwie osoby, które mają dokładnie tę samą sekwencję wykonywanych prac w tym samym miejscu i w tym samym czasie nie będzie miało identycznych karier z uwagi na odmienne odczuwanie tych samych zdarzeń. Jedna osoba może mieć odczucie sukcesu, a druga odczucie niespełnienia.

Po trzecie, kariery składają się z sekwencji pozycji, ról, zajmowanych stanowisk, itd. W przypadku każdej osoby istotnym jest to, jak poszczególne role, pozycje, stanowiska i aktywności zawodowe łączą się wzajemnie, czy zmiany zachodzą się w sposób przewidywalny, czy pokrywają się ze zmieniającymi się uzdolnieniami, zainteresowaniami

i kwalifikacjami, czy wreszcie umożliwiają poszerzanie możliwości i osobowego potencjału.

Po czwarte, częścią karier są stanowiska, role i funkcje oraz doświadczenia, które składają się lub są rezultatem zatrudnienia. Dotyczy to nie tylko osób zatrudnionych w klasycznym, tradycyjnym stosunku pracy, ale również osoby pracujące na własny rachunek (*self-employment*), konsultantów, przedstawicieli wolnych zawodów.

Reasumując, można powiedzieć, że kariery: 1) Są zdefiniowane personalnie, 2) Posiadają elementy obiektywne i subiektywne. 3) Koncentrują się na sekwencji doświadczeń związanych z zatrudnieniem, 4) Nie ograniczają się wyłącznie do samego zatrudnienia, 5) Nie koniecznie obejmują zawody charakteryzujące się wysokim statusem, 6) Nie koniecznie obejmują promocje (awanse). Poza tym współczesna definicja kariery obejmuje aktywności związane nie tylko z samą pracą, ale także z rekreacją i czasem wolnym (*leisure*), edukacją, pracami domowymi i rolami rodzinnymi, które są powiązane z zatrudnieniem (Krzyśko, Bańka, 2003; Tinsley i in., 1993; Csikszentmihaly, LeFevre, 1989; Borgen, 1995).

Zmiany w ścieżkach przejścia ze szkoły do życia zawodowego

W ostatnich 20 latach dokonały się zasadnicze zmiany w ścieżkach przechodzenia młodzieży z nauki szkolnej do rynku pracy. W coraz mniejszej liczbie krajów występuje dość powszechne dawniej zjawisko podejmowania przez większość młodzieży pracy zawodowej zaraz po ukończeniu edukacji, a w szczególności na poziomie podstawowym (OECD, 1999). Przejście z nauki szkolnej do życia zawodowego (*transition from education to working life*) jest podstawową kategorią pojęciową przyjętą przez OECD dla konceptualizacji wymaganych reform instytucjonalnych, prawnych, metodologicznych i psychologicznych.

Pod pojęciem „przejście ze szkoły do życia zawodowego” rozumie się współcześnie (Roberts, 1997, Bańka, 2005) nie jednorazowy akt podjęcia pracy zawodowej po ukończeniu szkoły (a w szczególności akt podjęcia pracy po ukończeniu nauczania obowiązkowego), ale rozciągnięty w czasie proces przechodzenia od młodzieńczej zależności do dorosłej niezależności w aspekcie ekonomicznym, rodzinnym i możliwości utrzymania własnego gospodarstwa domowego. W tym

kontekście termin „przejście” (*transition*) implikuje złożoną sekwencję procesów (wymiarów) kompletowania przygotowań do samodzielnego życia, obejmującą:

- a) sposoby realizacji ścieżki przejścia (*pathways*) ze statusu ucznia do statusu pełnoetatowego pracownika;
- b) sposoby łączenia nauki i pracy;
- c) sposoby przechodzenia przez różne szczeble edukacji, różne związki z rynkiem pracy i różne doświadczenia związane z aktywnościami, które (tak jak sport, rekreacja, podróże zagraniczne) nie mają bezpośredniego związku ani z pracą, ani z nauką, ale w ostateczności przekładają się na dojrzałość do życia zawodowego.

Poszczególne wymiary wzajemnie się warunkują, mają dla różnych osób w różnych kulturach różne priorytety. Mogą też charakteryzować się szeregiem wskaźników, jak np. długością okresów pozostawania w poszczególnych stadiach aktywności, czy częstotliwością zmian i zwrotów w sposobach kompletowania przygotowań. Termin przejście (*transition*) z edukacji do życia zawodowego implikuje wreszcie umacniający się we wszystkich rozwiniętych krajach trend, zgodnie z którym młodzi ludzie – niezależnie od sposobu (ścieżki) przechodzenia do rynku pracy – przechodzą przez takie samo stadium doświadczeń: przeplatania życia zawodowego okresami nauki, jak też stałego wzbogacania życia zawodowego wciąż nowymi doświadczeniami edukacyjnymi.

Przejście z nauki szkolnej do życia zawodowego jest jednym z wielu zadań życiowych, jakie młody człowiek musi rozwiązać w dochodzeniu do dorosłości. Jednak w okresie wschodzącej dorosłości jest to zadanie najważniejsze (Arnett, 2000; Bańka, 2005), gdyż z rozwiązania tego zadania wynikają rozwiązania innych problemów związanych z przechodzeniem od młodości do dorosłości: uzyskanie niezależności ekonomicznej, założenie domu, rozwój osobowy, założenie i utrzymanie rodziny. W perspektywie całościowej (*lifelong* lub *life-span*) przejście z edukacji początkowej (*initial education*) do życia zawodowego – niezależnie od tego czy będzie to nauka na poziomie ponadpodstawowym (*secondary education*) czy wyższym (*tertiary education*) – jest rozumiane jako pierwsze i najważniejsze doświadczenie życiowe w ramach współzależności między uczeniem się a pracą zawodową.

W latach 90. uległo zasadniczej zmianie przechodzenie młodzieży ze szkoły do rynku pracy. Podstawowe zmiany, jakie obserwuje się w krajach OECD to:

- a) wzrost wskaźnika uczestnictwa młodzieży w edukacji początkowej (w szkołach ponadpodstawowych i wyższych),
- b) niewielka proporcja młodzieży bezrobotnej w stosunku do ogólnej populacji ludności aktywnej zawodowo,
- c) wzrost wskaźnika bezrobocia wśród młodych dorosłych (*young adults*),
- d) pogarszająca się sytuacja młodzieży na rynku pracy (wskaźnik bezrobocia młodzieży nie jest indykatorem sytuacji młodych ludzi na rynku pracy; ważna jest proporcja między wskaźnikiem młodzieży nigdzie nie uczącej się i nigdzie nie pracującej),
- e) młodzież jeżeli już pracuje to najczęściej w pracach o niskich kwalifikacjach, płacach i pewności zatrudnienia,
- f) wydłuża się proces przechodzenia do rynku pracy,
- g) różnicują się ścieżki dochodzenia do rynku pracy zarówno pod względem prestiżu, rodzaju kontaktu z przyszłym światem zawodowym (praktyka w takcie nauki, staże, praca w niepełnym wymiarze godzin, praca sezonowa),
- h) zaznacza się tendencja do tworzenia większej liczby powiązań między edukacją zawodową a edukacją trzeciego stopnia (studiami zawodowymi, nie uniwersyteckimi i uniwersyteckimi).

We wszystkich krajach OECD ścieżki edukacyjne prowadzące do rynku pracy są przez młodzież coraz powszechniej traktowane jako różne sposoby na „przeczekanie” i przedłużenie statusu „nijakości” (ani pracownik, ani bezrobotny). Z psychologicznego punktu widzenia przejście z systemu edukacyjnego do rynku pracy staje się procesem coraz mniej transparentnym, natomiast coraz bardziej rozmytym, trudnym do zdefiniowania i zaplanowania. Większość młodzieży w krajach OECD zanim osiągnie pierwszą w życiu pracę stałą ma już za sobą doświadczenia w:

- a) pracy w niepełnym wymiarze godzin,
- b) pracy dorywczej lub wakacyjnej,
- c) w pracy realizowanej w ramach praktyk i staży zawodowych w związku z edukacją szkolną.

Dłuższy okres przechodzenia z nauki szkolnej do życia zawodowego ma pozytywny i negatywny wpływ na rozwój tożsamości jednostki, zdrowie psychiczne i dobrostan: Z jednej strony dłuższy okres poszukiwania stałej pracy zawodowej pozwala lepiej przygotować się w trakcie okresu edukacji szkolnej do wymagań rynku pracy i odwrotnie – lepiej przysto-

sować politykę rynku pracy do ścieżek kształcenia zawodowego. Dłuższa ścieżka przechodzenia do rynku pracy to wyższy poziom edukacji i wyższa jakość zdobywanego kapitału intelektualnego (pod warunkiem, że edukacja podstawowa drugiego i trzeciego stopnia nie jest realizowana zbyt wąsko i sztywno – Bańka, 2005c). Z drugiej strony dłuższy okres poszukiwania stałej pracy zawodowej powiązany z pozostawaniem na drugim szczeblu edukacji podstawowej zwiększa ryzyko braku sukcesu na rynku pracy i znalezienia stałej pracy zawodowej zgodnej z zainteresowaniami i w perspektywie czasowej niezagrażającej utraty poczucia własnej wartości.

Warunki efektywnego przejścia z edukacji do dorosłości i rynku pracy podzielić można na dwie grupy: warunki formalne i warunki psychologiczne związane właśnie z proaktywnością. Pierwszym formalnym warunkiem zwiększania efektywności przejścia z nauki szkolnej do życia zawodowego jest dobre zorganizowanie edukacji szkolnej i ścieżek szkolenia zawodowego. Drugim warunkiem zwiększania efektywności przejścia z nauki szkolnej do życia zawodowego jest łączenie nauki w szkole z pracą. Łączenie ogólnej edukacji szkolnej z edukacją zawodową w miejscu pracy jest warunkiem istotnym efektywnego przechodzenia do rynku pracy i dorosłości dzięki przepływowi doświadczenia (Csikszentmihalyi, 1996). Wskazać można pięć istotnych korzyści rozwojowych łączenia nauki szkolnej i procesu nabywania doświadczeń zawodowych w miejscu pracy:

- a) łączenie sprawia, że nauka staje się dla ludzi młodych bardziej życiowa i interesująca, podnosząc tym samym efekty nauczania na wyższy poziom jakościowy;
- b) łączenie pozwala rozwijać specyficzną kompetencję zawodową, na którą istnieje aktualne zapotrzebowanie ze strony pracodawców;
- c) łączenie takie rozwija ważne nawyki i postawy pracy, takie jak punktualność i kompetencje pracy zespołowej;
- d) łączenie takie może sygnalizować pracodawcom fakt posiadania wymaganych kompetencji w sytuacji, gdy dana osoba poszukuje pracy;
- e) łączenie takie może być pomocne dla pracodawców i młodych ludzi we wzajemnym kojarzeniu, jak też ułatwiającym przebieg procesów rekrutacyjnych.

Trzecim formalnym warunkiem efektywności przejścia z nauki szkolnej do życia zawodowego i dorosłości jest tworzenie bezpiecznych związków między szkołą a podmiotami rynku pracy w szczególności dla

grup ryzyka z punktu widzenia różnorodnych wskaźników „sukcesu” zawodowego. Jest formalny warunek zaistnienia efektywnej socjalizacji i uruchomienia inicjatywy oraz zachowań proaktywnych.

Czwartym sposobem zwiększania efektywności przejścia z nauki szkolnej do życia zawodowego jest dostarczanie młodym ludziom efektywnej informacji zawodowej, informacji o rynku pracy i doradczej.

Jednak w ramach współczesnych karier bez granic (Arthur i Rosseau, 1966; Bańka, 2005c) warunki formalne efektywnej tranzycji rozwojowej, nawet gdyby udało je się zrealizować w stopniu maksymalnym, nie gwarantują jej sukcesu, jakim jest zatrudnienie na stałym etacie. By tak się mogło stać spełnione muszą być warunki psychologiczne leżące po stronie jednostki. Najważniejszym warunkiem udanego przejścia do dorosłości i rynku pracy jest proaktywność jednostki i stałe jej budowanie, odtwarzanie oraz monitorowanie. Ten ostatni warunek dotyczy zarówno samego podmiotu usiłującego rozwiązać najważniejsze zadanie życiowe w okresie wschodzącej dorosłości i wtedy można mówić o samomonitorowaniu, jak i podmiotów zajmujących się doradztwem i wsparciem. W tym drugim przypadku monitorowanie musi opierać się na przeglądach i pomiarach zachowań funkcjonalnych z punktu widzenia realizacji zadania życiowego, jakim jest znalezienie się jednostki na rynku pracy. Konstruowana skala proaktywności w karierze ma właśnie za zadanie realizację ostatniego postulatu. Jej konstrukcja opiera się bowiem na założeniu, iż zachowania proaktywne są zdeterminowane kontekstualnie i poprzez oddziaływanie na jednostkę i środowisko możliwe jest ich kształtowanie.

KONSTRUKCJA I PARAMETRY PSYCHOMETRYCZNE SKALI ZACHOWAŃ PROAKTYWNYCH

Podstawowym założeniem, na którym opiera się konstruowana skala jest to, że proaktywność jest zmienną osobowościową związaną w pewnym stopniu z różnicami indywidualnymi, ale zachowania proaktywne są w większym stopniu determinowane specyficznymi warunkami środowiskowymi i podlegają zmianie w zależności od okoliczności i uwarunkowań kontekstualnych. Pomiar proaktywności polega na inwentaryzacji i szacowaniu zachowań proaktywnych w poszczególnych domenach aktywności jednostki. W konstruowanej skali domenami

aktywności życiowych jednostki są te, które wiążą się z tranzycją rozwojową z okresu wschodzącej dorosłości (20–27 lat) do rynku pracy i pełnoetatowego zatrudnienia tj. dorosłości (Arnett, 2000; Bańka, 2005).

Określenie domen zachowań proaktywnych w karierze

Jak wynika z dokonanego przeglądu konstruktów teoretycznych i badań, proaktywność jest zmienną psychologiczną, która może być mierzona z różnych punktów widzenia i przy użyciu różnych metod. Dwa najważniejsze podejścia to perspektywa pomiaru z punktu widzenia teorii cech i różnic indywidualnych. Druga, to perspektywa pomiaru z punktu widzenia zmiennych kontekstualnych, warunkujących specyficzne zachowania, w określonym okresie życia (w tym przypadku 20–27 lat), w określonych okolicznościach (zmiany definicji kariery i zmiany ścieżek tranzycji do rynku pracy). Jak już powiedziano w konstrukcji skali wybrana została perspektywa kontekstualna, toteż teraz pozostaje odpowiedzieć na pytanie: Jakie są charakterystyczne zachowania proaktywne ludzi usiłujących efektywnie przejść do rynku pracy po ukończeniu formalnej edukacji zawodowej? W jakich domenach aktywności koncentrują się zachowania ludzi skoncentrowane na próbach rozpoczęcia (*enactment*) kariery i znalezienie stałej pracy kontraktowej.

Przyjmuje się założenie, że zaangażowanie młodych ludzi w specyficzne zachowania proaktywne ma na celu osiągnięcie przez nich określonych rezultatów w następujących domenach aktywności: 1 – W domenie socjalizacji celem jest stanie się lepiej przystosowaną osobą do rynku pracy. 2 – W domenie poszukiwania informacji i sprzężenia zwrotnego – celem jest osiągnięcie informacji o rynku pracy i informacji zwrotnych o wartości własnej osoby w oczach innych. 3 – W domenie automarketingu, dyssyminacji idei i budowania sieci wsparcia – celem jest sprzedanie idei własnej kariery, zarażenie własnymi pomysłami innych i zbudowanie sieci wsparcia. 4 – W domenie innowacji – celem jest zdefiniowanie własnej drogi realizacji celu. 5 – W domenie kierowania karierą – celem jest uzyskanie kontroli nad karierą bez granic. 6 – W domenie radzenia sobie ze stresem – celem jest radzenie sobie ze stresem w warunkach niepewności kariery bez granic i zbudowanie siły wewnętrznej dla stawiania czoła przeciwnościom losu.

Socjalizacja

Domena związana z socjalizacją jest ważnym zestawem zachowań proaktywnych ukierunkowanych na rozwój kariery w fazie życia, w której dominuje zadanie życiowe przejścia do rynku pracy, bowiem jednostka w tym momencie jest na rynku pracy nowicjuszem. Socjalizacja to stawanie się człowiekiem w sensie ogólnym, a w sensie szczegółowym efektywnym uczestnikiem jakiejś organizacji. Nowe zasady tranzykcji do rynku pracy sprawiają, że proces socjalizacji jednostki do objęcia dorosłej roli np. zawodowej nie kończy się chociażby z osiągnięciem dyplomu. Ukończenie nawet renomowanego uniwersytetu niczego nie gwarantuje, a na absolwenta nikt nie czeka i nikt nikogo nie musi wspierać. Jednostka jako wchodzący do organizacji rynku pracy nowy uczestnik ma do wyboru, jak wskazuje Fisher (1986), prostą alternatywę – albo czeka pasywnie co się stanie, albo podejmuje aktywne działania do realizacji efektywnego członkostwa w organizacji, do której chce dołączyć. Co prawda na narodowych i transnarodowych rynkach pracy istnieją szereg instytucji, które mają kierować procesami socjalizacji do rynku pracy, ale jednocześnie prawda pozostaje taka, że jeszcze nigdy w historii młodzi ludzie nie byli zmuszeni polegać na własnych siłach i indywidualnych strategiach rozwiązania problemu znalezienia się na rynku pracy. Zasadniczym warunkiem stania efektywnym uczestnikiem rynku pracy podejmowana przez jednostkę samoczynnie adaptacja do amorficznego środowiska poprzez poszukiwanie informacji. W okresie wschodzącej dorosłości jednostka jako nowicjusz na rynku pracy adaptuje się poprzez uczenie się kontekstu, w którym formułując swoje intencje oddziałuje aktywnie na jego zmianę. Głównymi taktykami socjalizacyjnymi ludzi usiłujących przedostać się z rynku edukacyjnego do rynku pracy są zindywidualizowane, nieformalne taktyki prowadzące do zachowań proaktywnych i innowacyjnych. Jak wykazują badania (Morrison, 1993) istnieje związek między proaktywnością jakości procesu socjalizacji mierzonej między innymi wskaźnikiem intensywności poszukiwania relewantnych informacji, a sukcesem kariery (otrzymaniem pracy, zaangażowaniem (*commitment*), satysfakcją z pracy i z życia oraz społeczną oceną wartości rynkowej jednostki określanej mianem „kapitału personalnego” (zob. Bańka, 2005).

Jakość procesu socjalizacji do rynku pracy zależy nie tylko od spontanicznie inicjowanej przez jednostkę adaptacji poprzez poszukiwanie

informacji, ale także spontanicznie inicjowanej adaptacji poprzez rozwój uczuć i facylitację adaptacji do „nieznanego”. Jednostka w okresie wschodzącej dorosłości to nowicjusz organizacji rynku pracy, który aktywnie może oprócz poszukiwania informacji rozwijać w różnych kontekstach życia społecznego swoją sferę uczuć, dzięki której może następować budowanie zależności społecznych i negocjowanie warunków przyjęcia do pracy (Ashford i Black, 1996).

Proaktywne poszukiwanie informacji zwrotnych

Drugą ważną domeną zachowań proaktywnych z punktu widzenia tranzycji rozwojowej z rynku edukacyjnego do rynku pracy jest zestaw zachowań zorientowanych na poszukiwanie informacji dotyczącej tego, czego otoczenie oczekuje i jaki jest stopień dopasowania podmiotu poszukującego pracy do oczekiwań rynku. Innymi słowy, efektywne tranzycje rozwojowe zależą od intensywności i jakości monitorowania przez jednostkę bliższego i dalszego środowiska. Jak zauważają Ashford i Cummings (1983) aktywność jednostki w zakresie pozyskiwania potrzebnych dla taktyk rozwojowych informacji o niej samej może zmierzać w dwóch kierunkach. Po pierwsze, jednostka może pozyskiwać informację o sobie pytając innych, co o niej sądzą (*inquiring*). Po drugie, może inferować potrzebne jej informacje z obserwacji kontekstu i reakcji społecznych na jej zachowania (*monitoring*).

Informacja zwrotna jest niezwykle cennym zasobem rozwojowym jednostki, ponieważ pomaga uruchamiać i wspierać motywację osiągnięć. Ludziom bardzo trudno jest formułować cele, które chcą osiągnąć oraz precyzyjnie określić poziom aspiracji, gdy działają w warunkach tak dużej niepewności, jak absolwenci uczelni, którzy jako nowicjusze nie mają „bladego” pojęcia o organizacji rynku pracy na wszystkich niemal jego szczeblach. Poszukiwanie więc informacji o samej organizacji i informacji zwrotnej o własnej osobie jest naturalnym dążeniem jednostki do zapanowania nad niepewnością. Osoby proaktywne cenią sobie wyżej każdą informację, a szczególnie informację zwrotną, niż osoby nie proaktywne.

Aktywne poszukiwanie informacji zwrotnej jest bardziej charakterystyczne dla osób zorientowanych na uczenie się (*learning-goal oriented*) niż dla osób o orientacji działaniowej (*performance-goal oriented*), gdyż, jak dowodzą VandeWall i Cummings (1997) pierwszy typ osóbma ten-

dencję do rozwoju kompetencji poprzez rozwój nowych zdolności i panowania nad sytuacją, a drugi będąc nastawiony na wykonywane roli wykazuje tendencję do demonstrowania i wartościowania własnej kompetencji poprzez poszukiwanie pozytywnych ocen i unikanie negatywnych sądów.

Automarketing poprzez sprzedaż idei i budowanie sieci wsparcia

Ważną domeną ujawniania się zachowań proaktywnych jest sfera autoreklamy i budowania sieci wsparcia. Proaktywność polega na wychodzeniu przez jednostkę z jej ideami do środowiska, na promowaniu obrazu własnej osoby w najróżniejszych układach społecznych i budowaniu sieci wsparcia. Jednostki proaktywne potrafią nie tylko przedstawiać swoje poglądy, ale również mają zdolność zarażania swoimi ideami innych ludzi. Krokiem wstępnym do sprzedawania swoich idei w otoczeniu społecznym jest jego obserwacja uruchamiająca zrozumienie gotowości środowiska społecznego do otwierania się na głoszone informacje i stopnia przyjazności wykazywanych nań reakcji (Duton i Ashford, 1993). Aktywna obserwacja i ocena przyjazności kontekstu społecznego jest niezbędnym warunkiem bezpiecznego, a przynajmniej zminimalizowanego ryzyka, wrogiego przyjmowania oferowanych przez jednostkę informacji i idei jak chociażby tak podstawowych jak autoprezentacja poprzez CV. Inicjatywę w zakresie obserwowania przyjazności otoczenia społecznego można uważać za część zestawu zachowań proaktywnych, których dalszą częścią jest sprzedaż własnych idei i budowanie na ich bazie sieci wsparcia społecznego dla realizacji własnych celów. Aktywna i trafna percepcja faktów społecznych jest bardzo ważnym warunkiem udanej autoprezentacji w środowisku.

Innowacja indywidualna i społeczna

Innowacja jest procesem inicjowania zmiany użytecznej. Z punktu widzenia tranzykcji rozwojowej do rynku pracy jest to proces inicjowania własnej drogi rozwiązania problemu rozwojowego, jakim jest zdobycie satysfakcjonującego zatrudnienia. W czasach karier bez granic nie możliwe jest rozwiązywanie problemu pierwszej stałej pracy starymi metodami. Jednostka musi zacząć od rozpoznania problemu, zdefiniować go na nowo i sformułować aktywne strategie adaptacyjne. W przypadku

zadania, jakim jest rozpoczęcie kariery zawodowej innowacyjność nie może zatrzymywać się na poziomie jednostki i musi obejmować poziom społeczny. Kariera, praca i rynek pracy to kategorie społeczne. Jednostka przygotowująca się do wejścia na rynek pracy swoją proaktywność innowacyjną musi nakierowywać nie tylko na wykreowanie swojej osoby jako atrakcyjnego „produktu rynkowego” (zob. Bańka, 2005), ale również wykreowanie sytuacji, w której są: a) sponsorzy zamierzeń, b) koalicjanci dla generowanych pomysłów, c) osoby udzielające wsparcia (West i Farr, 1990). A więc innowacja społeczna jest zestawem zachowań proaktywnych ukierunkowanych na tworzenie miejsca pracy i jako taka jest celem przeciwnym do „zdobycia” miejsca pracy.

Kierowanie karierą

Zachowania proaktywne mają miejsce nie tylko wtedy, gdy ludzie zamiast pasywności wybierają inicjatywę i interwencję w środowisko, ale również wtedy, gdy swoją karierę spostrzegają z perspektywy agenturalnej (agent). Jej głównym wyróżnikiem jest świadomość bycia podmiotem, który dokonuje działań w pożądanym dla siebie kierunku zamiast pasywnie czekać i reagować na zmiany pochodzące z zewnątrz. Współczesny rodzaj karier zwany „karierami bez granic” (*boundaryless careers*) (Arthur i Rosseau, 1996; Bańka, 2005) wymusza proaktywne kierowanie karierą nie tylko w grupie nowicjuszy, a więc osób usiłujących przejść z rynku edukacyjnego do rynku pracy w okresie wschodzącej dorosłości, ale również w pozostałych grupach wiekowych. Problemem, wyznacznikiem wagi proaktywności w kierowaniu karierą jest dynamika współczesnych karier. W ciągu życia jednostka przechodzi jednocześnie przynajmniej przez pięć zmian kontraktów zatrudnieniowych. A zatem długość minicyklu kariery (cyklu zatrudnienia mierzonego długością zrealizowanego kontraktu zatrudnieniowego – *tenure*) wynosi od 5 do 7 lat (zob. Bańka, 2005). Wynika z tego szereg konsekwencji dla psychicznego i behawioralnego nastawienia ludzi, których celem życiowym jest aktywność zawodowa (podstawowy wyróżnik zdrowia psychicznego), a nie bierność zawodowa (podstawowy wskaźnik wykluczenia społecznego i niepełnosprawności). Osoby proaktywne są zaangażowane w karierę bez granic, której zewnętrznym wyróżnikiem jest przechodzenie od jednego cyklu zatrudnieniowego do drugiego, natomiast

wyróżnikiem psychologicznym jest: przejmowanie odpowiedzialności za własny rozwój. Przejawia to się w takich zachowaniach proaktywnych, jak tworzenie i odtwarzanie własnego kapitału psychicznego, tworzenie sieci wsparcia społecznego dla własnego rozwoju (Bańka, 2005; Mirvis i Hall, 1996). Ogólnie biorąc, Claes i Ruiz-Quintanilla (1998) na podstawie swoich badań wyróżnili cztery rodzaje proaktywnych zachowań związanych z efektywnym kierowaniem karierą: 1 – planowanie kariery, czyli inicjatywa przejawiająca się we wprowadzaniu zmian w swojej karierze; 2 – rozwój zdolności, czyli inicjatywa prowadząca do udoskonalania możliwości wykonywania różnych zadań; 3 – zachowania konsultacyjne, czyli inicjatywa w zakresie poszukiwania informacji, porady lub pomocy u innych ludzi; 4 – zachowania w sieci społecznych interakcji (*networking behavior*), czyli inicjatywa zmierzająca do budowania sieci powiązań interpersonalnych, w ramach których poszukiwane są relewantne informacje, porady oraz pomoc.

Radzenie sobie ze stresem i budowanie odporności psychicznej

Zachowania proaktywne w radzeniu sobie ze stresem i w budowaniu odporności psychicznej są bardzo ważnym wymiarem proaktywności w karierze, i pojawiają się one wtedy, gdy jednostka podejmuje działania wyprzedzające potencjalne zdarzenia stresogenne, aby zabezpieczyć się przed ich skutkami, gdy już się pojawią. Proaktywne zachowania w radzeniu sobie ze stresem kariery są zatem budowaniem odporności psychicznej na przeciwności losu (*resilience*), przewencyjną adaptacją do obciążeń psychicznych jako nieuniknionych konsekwencji podejmowania kariery. Aspinwal i Taylor (1997) wymieniają pięć stadiów proaktywnego procesu radzenia sobie (*proactive coping*). Pierwszym jest akumulacja zasobów (*resource accumulation*), na którą składają się takie kompetentne zadania, jak gromadzenie rezerw czasowych, finansowych, społecznych czy w postaci zdolności intelektualnych. Drugim jest wyostrenie uwagi (*attention recognition*) na wykrywanie w środowisku możliwych zagrożeń. Trzecim jest ocena początkowa (*initial appraisal*), która skierowana jest z jednej strony na aktualne zdarzenia i stresory, a z drugiej na stresory potencjalne zdarzenia i stresory. Czwartym są wstępne wysiłki w zakresie radzenia sobie (*preliminary coping*) w celu zminimalizowania obciążenia zgodnie z zasadą „co mogę zrobić?”.

Ostatnim jest wypracowanie i wykorzystanie sprzężenia zwrotnego (*elicit and use feedback*) sprawdzające to, jak zdarzenie rozwija się, czy podjęte wysiłki odniosły dobry skutek i jaka z tego wynika nauka dla potencjalnych stresorów.

Pozycje skali

Z dokonanego wyżej przeglądu domen zachowań proaktywnych wynika, że na poziomie ogólnych konstruktów teoretycznych są one rozłączne, natomiast na poziomie konkretnych zachowań proaktywnych wyraźnie wzajemnie się nakładają. Dotyczy to takich konkretnie zachowań proaktywnych, jak poszukiwanie informacji czy poszukiwanie i budowanie sieci wsparcia społecznego. Poszukiwanie informacji jest kategorią inicjatywy występującą niemal we wszystkich domenach zachowań związanych z efektywną karierą. Podobnie jest z budowaniem sieci wsparcia. W związku z tym, w procedurze formułowania pozycji skali przyjęto uproszczoną aprioryczną taksonomię najważniejszych grup zachowań proaktywnych.

Pierwszą wyróżnioną grupą zachowań proaktywnych jest „proaktywność ogólna”, polegająca na budowaniu schematu własnej osoby odpornej na zagrożenia, przeciwności, częściowe niepowodzenia, elastycznej i otwartej na zmiany. Ten czynnik określa zestaw pytań, w których badani mają ocenić swoją ogólną dyspozycję do proaktywności, takie jak: Gdziekolwiek jestem, staram się być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla mojej kariery. Zawsze poszukuję lepszych sposobów na zrobienie kariery. Nie jest ważne, jakie są szanse powodzenia mojej kariery, bowiem jeżeli w coś wierzę realizuję to. Jeżeli widzę coś, co w moich relacjach ze światem może zaszkodzić mojej karierze, to staram się to zmienić. Bronię własnych pomysłów na zrobienie kariery nawet wtedy, gdy wzbudzają one sprzeciw innych.

Drugą wyróżnioną grupą zachowań proaktywnych jest „proaktywność w poszukiwaniu informacji”. W tej grupie znajdują się pytania, takie jak: Staram się być jak najlepszy(a) w tropieniu okazji, które pomogłyby mi rozpocząć karierę. W sprawach związanych z możliwością zatrudnienia dzwonię do wszystkich możliwych przyjaciół i znajomych. Staram się regularnie czytać i przeglądać prasę zamieszczającą anonse o poszukiwanych pracownikach. Regularnie czytam i studiuję artykuły

oraz inne publikacje o stanowiskach pracy, na które poszukiwani są pracownicy.

Drugą wyróżnioną grupą zachowań proaktywnych jest „proaktywność w nawiązywaniu kontaktów i budowaniu sieci wsparcia”. Ten zbiór zachowań proaktywnych określa aktywność jednostki ukierunkowaną na środowisko społeczne, kontaktowanie się z przyjaciółmi, znajomymi, osobami wpływowymi i rodziną. W tej grupie znajdują się pytania, takie jak: Wierzę, że spotkam ludzi, którzy pomogą mi w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery. Staram się zdobyć jak najwięcej kontaktów, które dawałyby mi użyteczne w dalszej karierze referencje. Staram się odwiedzać ludzi, którzy w jakimkolwiek stopniu są w stanie pomóc mi w karierze. Staram się tak organizować kontakty z ludźmi pomocnymi w mojej karierze, aby ich liczba stale rosła. W sprawach związanych z możliwością zatrudnienia dzwonię do wszystkich możliwych przyjaciół i znajomych. Staram się utrzymywać kontakt lub zapoznawać się z agencjami doradztwa personalnego. Staram się nawiązać kontakty z przedstawicielami firm.

Trzecią wyróżnioną grupą zachowań proaktywnych jest „proaktywność w podtrzymywaniu komfortu psychicznego”. Ten zbiór zachowań proaktywnych określa aktywność jednostki ukierunkowaną na budowanie odporności psychicznej wykorzystywanej w sieci wsparcia społecznego. W tej grupie znajdują się pytania, takie jak: Kiedy rozpytyuję ludzi o informacje związane z różnymi możliwościami zatrudnienia się, staram się nie czuć zakłopotania. Codziennie staram się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju mojej kariery.

Staram się słuchać wskazówek ludzi, z którymi nawiązałem(a)m kontakt w związku z moimi poszukiwaniami pracy.

Początkowo sformułowanych zostało około 50 stwierdzeń powiązanych logicznie z czterema wymienionymi wyżej grupami zachowań proaktywnych w karierze. Ostateczna lista pozycji zaliczonych do skali badawczej obejmuje dwadzieścia sześć stwierdzeń, przy czym wszystkie są o charakterze pozytywnym.

OSTATECZNA LISTA STWIERDZEŃ SKALI ZACHOWAŃ PROAKTYWNYCH W KARIERZE

1. Wciąż poszukuję nowych sposobów na zwiększenie szans rozwoju mojej kariery.

2. Gdziekolwiek jestem, staram się być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla mojej kariery.
3. Codziennie staram się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju mojej kariery.
4. Nie ma nic bardziej ekscytującego niż obserwowanie jak moje pomysły zrobienia kariery stają się rzeczywistością.
5. Jeżeli widzę coś, co w moich relacjach ze światem może zaszkodzić mojej karierze, to staram się to zmienić.
6. Bronię własnych pomysłów na zrobienie kariery nawet wtedy, gdy wzbudzają one sprzeciw innych.
7. Staram się być jak najlepszy(a) w tropieniu okazji, które pomogłyby mi rozpocząć karierę.
8. Nie jest ważne, jakie są szanse powodzenia mojej kariery, bowiem jeżeli w coś wierzę realizuję to.
9. Staram się rozpoznać okazję na długo przed tym, kiedy zauważają inni.
10. Zawsze poszukuję lepszych sposobów na zrobienie kariery.
11. Wierzę, że spotkam ludzi, którzy pomogą mi w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery.
12. Staram się odwiedzać ludzi, którzy w jakimkolwiek stopniu są w stanie pomóc mi w karierze.
13. Staram się zdobyć jak najwięcej kontaktów, które dawałyby mi użyteczne w dalszej karierze referencje.
14. Staram się tak organizować kontakty z ludźmi pomocnymi w mojej karierze, aby ich liczba stale rosła.
15. Staram się cierpliwie i wyczerpująco informować wszystkich o tym, o jaką karierę i pomoc mi chodzi.
16. Staram się jak najczęściej pytać przyjaciół o radę jak i gdzie poszukiwać pracy.
17. Staram się rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o mojej karierze jak najczęściej.
18. Staram się podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces w karierze bliskiej moim zainteresowaniom.
19. Staram się słuchać wskazówek ludzi, z którymi nawiązałem(a)m kontakt w związku z moimi poszukiwaniami pracy.
20. Kiedy rozpytyuję ludzi o informacje związane z różnymi możliwościami zatrudnienia się, staram się nie czuć zakłopotania.

21. W sprawach związanych z możliwością zatrudnienia dzwonię do wszystkich możliwych przyjaciół i znajomych.
22. Staram się regularnie czytać i przeglądać prasę zamieszczającą anonse o poszukiwanych pracownikach.
23. Regularnie czytam i studiuję artykuły oraz inne publikacje o stanowiskach pracy, na które poszukiwani są pracownicy.
24. Przygotowuję i stale modernizuję swoje CV, by móc przesłać go potencjalnym pracodawcom.
25. Staram się utrzymywać kontakt lub zapoznawać się z agencjami doradztwa personalnego.
26. Staram się nawiązać kontakty z przedstawicielami firm.

Przebieg i wyniki badań

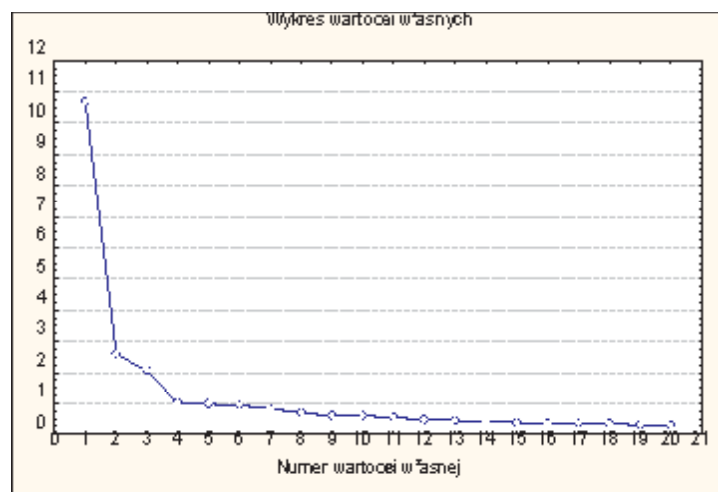
Badania przeprowadzone zostały na grupie 507 osób. Osobami badanymi byli studenci studiów dziennych z ostatnich dwóch lat UJ w Krakowie i UMK w Toruniu. Osoby wypełniające kwestionariusz miały zadanie postępować według poniższej instrukcji:

Poniżej znajduje się lista zachowań, jakie podejmuje większość osób kończących studia i usiłujących rozpocząć karierę zawodową. Przeczytaj uważnie każdą z pozycji i na zamieszczonej niżej skali zaznacz tę odpowiedź, która najbardziej odpowiada Twoim reakcjom, przekonaniom i odczuciom. Na 7 stopniowej skali cyfra 1 – oznacza „całkowicie się nie zgadzam”, a cyfra 7 – „całkowicie się zgadzam”.

Otrzymane wyniki badań poddano analizie czynnikowej. Pierwszym zrealizowanym krokiem było wytypowanie optymalnej liczby czynników do dalszych obliczeń. W tym celu posłużono się testem osypiska Cattella (Orłowski, 2002). Test ten jednoznacznie wykazał, że optymalną strukturą czynnikową skali będzie struktura czteroczynnikowa.

Test osypiska wstępnie potwierdził wcześniejsze intuicje, iż ogół zachowań proaktywnych specyficznych dla ustanowienia i podtrzymania kariery można pogrupować na cztery czynniki.

W drugim kroku obliczone zostały ładunki czynnikowe i na ich podstawie pogrupowano pozycje skali do poszczególnych czynników. Do wyodrębnienia czynników oraz wyboru najlepszych pozycji użyto analizy czynnikowej (Gorsuch, 1997) według głównych składowych, wykorzystując w tym celu pakiet CSS Statistica (Orłowski, 2002). Cztery główne czynniki wyjaśniają 63 wariacji, co jest wartością niezwykle



Test osypiska Cattella dla skali Proaktywności w Karierze (N=507).

wysoką. Nadspodziewanie empirycznie i matematycznie wyodrębnione czynniki w pełni potwierdziły słuszność założeń apriorycznego pogrupowania ogółu zachowań proaktywnych w karierze na cztery zbiory.

Alfa Cronbacha dla całości skali jest bardzo wysoka, bo wynosi .941. Świadczy to o wysokiej rzetelności skali. Wartość współczynników rzetelności *Alfa* Cronbacha dla poszczególnych pozycji waha się w granicach od .496 do .810. Żadna z pozycji skali nie osiągnęła wartości poniżej .40, a więc takiej, która eliminowałaby jej zaliczenie do ostatecznej wersji skali.

Tabela 1. Wartości własne dla Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze

	W. własna	Warianc.	W. własna	%
1	10.68241	41.08618	10.68241	41.08618
2	2.602539	10.00976	13.28495	51.09595
3	2.07409	7.977271	15.35904	59.07322
4	1.022534	3.932825	16.38157	63.00604

OSTATECZNA POSTAĆ SKALI ZACHOWAŃ PROAKTYWNYCH W KARIERZE

Największą część wariancji wyjaśnia czynnik pierwszy nazwany „proaktywnością ogólną”. Znalazło się w nim 10 pozycji opisujących inicjatywę socjalizacyjną, skierowaną na budowanie schematu własnej osoby skupionego wokół centralnego celu, jakim jest „pozytywny karierizm”. Czynnik, w którym znalazły się pozycje 2, 3, 4, 1, 7, 6, 10, 9, 8, i 5 można uważać za najbardziej zbliżony do ogólnej i trwałej tendencji osobowościowej do reagowania proaktywnego w każdej sytuacji. Ładunki czynnikowe pozycji wchodzących w skład czynnika pierwszego wahają się w granicach od .614 do .766. Skumulowany wskaźnik dla czynnika pierwszego wynosi 41%. Bardzo wysokie są współczynniki rzetelności pozycji *Alfa* Cronbacha i wynoszą od .513 do .666. Czynnik pierwszy jest w najwyższym stopniu skorelowany z czynnikiem trzecim (.649), a najmniej z czynnikiem (.42).

Tabela 2. Korelacje między czynnikami skośnymi

Skupienie zmiennych z różnymi ładunkami				
	1	2	3	4
1	1.0000	.4205	.6495	.5514
2	.4205	1.0000	.4254	.5406
3	.6495	.4254	1.0000	.7830
4	.5514	.5406	.7830	1.0000

Czynnik drugi nazwano „proaktywnością poznawczą”, która jest inicjatywą podmiotu skierowaną na poszukiwanie informacji. Czynnik drugi, w którym znalazły się pozycje 25, 24, 23, 22, i 26 wyjaśnia 10% wariancji wyników podnosi wskaźnik wyjaśnionej wariancji dla całości skali do 51%. W czynniku drugim znalazło się pięć pozycji, których ładunki czynnikowe wahają się w granicach od .743 do .808, a współczynniki rzetelności *Alfa* Cronbacha od .486 do .565. W czynniku tym przeważają przekonania, że jednostka stale poszukuje informacji o środowiskach, od których zależy rozwój kariery i dalsze przesyłanie informacji o potencjalnych kandydatach do pracy.

Czynnik trzeci nazwano „proaktywnością w budowaniu sieci wsparcia”. Obejmuje on pozycje 12, 14, 11, 13 i 15, które wyrażają inicjatywę monitorowania środowiska społecznego i traktowania go jako facylitatora własnej kariery. Pięć pozycji składających się na czynnik trzeci wyjaśnia 8% wariancji wyników testu i wartość ta podnosi wariancję wyjaśnioną dla całości skali do 59%. Ładunki czynnikowe pozycji wchodzących w skład czynnika trzeciego wahają w granicach od .653 do .810, natomiast współczynniki rzetelności od .542 do .755. Czynnik trzeci jest wysoko skorelowany z czynnikiem pierwszym (.64), a stosunkowo słabo skorelowany z czynnikiem drugim (.42).

Czynnik czwarty nazwano „proaktywnością w budowaniu komfortu psychicznego” i składają się na niego pozycje 17, 16, 19, 20, 18, 21. Owych sześć pozycji wyjaśnia 4% wariancji, podnosząc wyjaśnioną wariancję dla całości skali do 63%. Pozycje czynnika czwartego wskazują na inicjatywę podmiotu w zakresie zdolności budowania kapitału społecznego z myślą o wzmocnianiu zdolności radzenia sobie ze stresem i z myślą o możliwości wykorzystywania sieci wsparcia do rozwiązywania problemu zatrudnienia. Stwierdzenia składające się na pozycje czynnika czwartego mają ładunki czynnikowe wahające się w granicach od .496 do .675, a współczynniki rzetelności *Alfa* Cronbacha w granicach od .458 do .636. Czynnik czwarty jest najwyżej skorelowany z czynnikiem trzecim (.78), a najniżej z czynnikiem drugim (.54).

PROGI OCEN DLA SKALI ZACHOWAŃ PROAKTYWNYCH W KARIERZE

Sposób oceny wielkości wyniku uzyskanego przez osobę w Skali Proaktywności w Karierze (SZPKOG) (26 itemy) wyznaczono przez obliczenie progów ocen metodą odchyłeń standardowych. Dla 26 pozycji i $N=507$ poszczególne wartości wyniosły: wynik maksymalny 182, wynik min. 26. Skośność wyniosła .32, a kurtoza -.26. Wartości wyników uzyskane w teście przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 3.07 do -2.3. Błąd standardowy pomiaru w teście dla skośności 2.8, a dla kurtozy -1.1. Oznacza to, że 99% wszystkich wyników osób badanych mieści 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 90,

Tabela 1. Pozyccje oraz czynniki Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze wraz z ładunkami czynnikowymi oraz współczynnikami rzetelności alfa Cronbacha

Nr poz.	Pozyccje	Ład. cz.				Alfa
		1	2	3	4	
Czynnik I: PROAKTYWNOŚĆ OGÓLNA						
2	Gdziekolwiek jestem, staram się być siłą konstruktywną zmian korzystnych dla mojej kariery.	.7662	3.373	1.595	.577	
3	Codziennie staram się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju mojej kariery.	.7373	3.595	1.757	.656	
4	Nie ma nic bardziej ekscytującego niż obserwowanie jak moje pomysły zrobienia kariery stają się rzeczywistością.	.7284	3.202	1.844	.622	
1	Wciąż poszukuję nowych sposobów na zwiększenie szans rozwoju mojej kariery.	.7093	3.054	1.659	.553	
7	Staram się być jak najlepszy(a) w tropieniu okazji, które pomogłyby mi rozpocząć karierę.	.7054	3.365	1.646	.666	
6	Bronię własnych pomysłów na zrobienie kariery nawet wtedy, gdy wzbudzą one sprzeciw innych.	.6715	3.300	1.715	.558	
10	Zawsze poszukuję lepszych sposobów na zrobienie kariery	.6698	3.233	1.638	.641	
9	Staram się rozpoznać okazję na długo przed tym, kiedy zauważają ją inni.	.6600	3.443	1.677	.657	
8	Nie jest ważne, jakie są szanse powodzenia mojej kariery, bowiem jeżeli w coś wierzę, realizuję to.	.6588	2.911	1.626	.513	
5	Jeżeli widzę coś, co w moich relacjach ze światem może zaszkodzić mojej karierze, to staram się to zmienić.	.6142	3.176	1.606	.579	
Czynnik II: PROAKTYWNOŚĆ POZNAWCZA (W POSZUKIWANIU INFORMACJI)						
25	Staram się utrzymywać kontakt lub zapoznawać się z agencjami doradztwa personalnego.	.8088	5.036	1.802	.505	
24	Przygotowuję i stale modernizuję swoje CV, by móc przesłać go potencjalnym pracodawcom.	4.603	1.981	.565		
23	Regulaminie czytam i studiuję artykuły oraz inne publikacje o stanowiskach pracy, na które poszukiwani są pracownicy.	.7515	3.816	1.947	.494	
22	Staram się regulaminie czytać i przeglądać prasę zamieszczającą anonse o poszukiwanych pracownikach.	.7460	3.772	1.901	.486	

Nr poz.	Pozycje	Ład. cz.				SD	Alfa
		1	2	3	4		
26	Staram się nawiązać kontakty z przedstawicielami firm.	.7434	5.067	1.861	.521		
Czynnik III: PROAKTYWNOŚĆ W BUDOWANIU SIECI WSPARCIA							
12	Staram się odwiedzać ludzi, którzy w jakimkolwiek stopniu są w stanie pomóc mi w karierze.	.8105	3.528	1.830	.697		
14	Staram się tak organizować kontakty z ludźmi pomocnymi w mojej karierze, aby ich liczba stale rosła.	.7374	3.629	1.816	.747		
11	Wierzę, że spotkam ludzi, którzy pomogą mi w rozpoczęciu i zrealizowaniu kariery.	.6999	3.183	1.811	.542		
13	Staram się zdobyć jak najwięcej kontaktów, które dawałyby mi użyteczne w dalszej karierze referencje.	.6968	3.176	1.787	.755		
15	Staram się cierpliwie i wyczerpująco informować wszystkich o tym, o jak karierę i pomoc mi chodzi.	.6530	3.901	1.816	.732		
Czynnik IV: PROAKTYWNOŚĆ W BUDOWANIU KOMFORTU PSYCHICZNEGO W KORZYSTANIU Z SIECI WSPARCIA							
17	Staram się rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o mojej karierze jak najczęściej.	.6752	3.753	1.865	.617		
16	Staram się jak najczęściej pytać przyjaciół o radę jak i gdzie poszukiwać pracy.	.6610	3.463	1.778	.583		
19	Staram się słuchać wskazówek ludzi, z którymi nawiązałem(a)m kontakt w związku z moimi poszukiwaniami pracy.	.6595	3.062	1.689	.636		
20	Kiedy rozpytyuję ludzi o informacje związane z różnymi możliwościami zatrudnienia się, staram się nie czuć zakłopotania.	.5767	3.038	1.618	.458		
18	Staram się podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces w karierze bliskiej moim zainteresowaniom.	.5288	3.424	1.767	.618		
21	W sprawach związanych z możliwością zatrudnienia dzwonię do wszystkich możliwych przyjaciół i znajomych.	.4962	4.202	1.930	.556		

a górna granica – 95. Przedział wyników w granicach od 90 do 95 jest tym przedziałem, w którym wszystkie uzyskane wyniki w skali SSWPDZ są traktowane jako średnie. Przedział ten jest podstawą wyjściową wyznaczenia następnych progów skali. Wartości poniżej jednego odchylenia standardowego wynoszące dla skali SZPKOG $Sd=29$ tworzą w efekcie następujące progi ocen:

**Tabela 3. Progi ocen skali SZPK ogólnie
(dla 24 pozycji łącznie – 2 pozycje zostały wyeliminowane)**

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 153	Bardzo wysokie	Wyniki świadczą o skrajnie wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania, które będąc skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
2.	124 – 153	Wysokie	Wyniki świadczą o bardzo wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania, które będąc skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
3.	95 – 124	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczą o ponadprzeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania, które będąc skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
4.	90 – 95	Przeciętne	Wyniki świadczą o przeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania, które będąc skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
5.	61 – 90	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczą mniej niż przeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania, które będąc skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
6.	32 – 61	Niskie	Wyniki świadczą o stosunkowo niskim zaangażowaniu jednostki w zachowania, które będąc skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

7.	pon. 32	Bardzo niskie	Wyniki świadczą o braku zaangażowania jednostki w zachowania, które będąc skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia, przybliżają ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
----	---------	---------------	---

Dla 10 pozycji czynnika I (Proaktywność Ogólna) i $N=507$ wynik maksymalny wyniósł 70, a min. 10. Skośność wyniosła .44, a kurtoza -.17. Wartości wyników uzyskane w czynniku I przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.99, do -1.84. Błąd standardowy pomiaru dla skośności wyniósł 3.72, a dla kurtozy -.73. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 31, górna – 34, a $Sd=12$.

Tabela 4. Progi ocen czynnika I skali – SZPK (dla 10 pozycji czynnika Proaktywność Ogólna)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 58	Bardzo wysokie	Wyniki świadczą o skrajnie wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
2.	46 – 58	Wysokie	Wyniki świadczą o bardzo wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
3.	34 – 46	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczą o ponadprzeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
4.	32 – 34	Przeciętne	Wyniki świadczą o przeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

5.	20 – 32	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczą o mniej niż przeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
6.	8 – 20	Niskie	Wyniki świadczą o niskim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
7.	pon. 8	Bardzo niskie	Wyniki świadczą o braku zaangażowania jednostki w zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

Dla 5 pozycji czynnika II (Proaktywność Poznawcza) i $N=507$ wynik maksymalny wyniósł 35, a minimalny 1. Skośność wyniosła -0.29 , a kurtoza -0.64 . Wartości wyników uzyskane w czynniku II przez poszczególne osoby i przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 1.57 do -2.56 . Błąd standardowy pomiaru w czynniku dla skośności -2.06 , a dla kurtozy -2.26 . Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 21 , a górna -23 . a $Sd=8$.

Tabela 5. Progi ocen czynnika II skali – SZPK (dla 5 pozycji czynnika Proaktywność Poznawcza)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 31	Wysokie	Wyniki świadczą o bardzo wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
2.	23 – 31	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczą o wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

3.	21 – 23	Przeciętne	Wyniki świadczą o przeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
4.	13 – 21	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczą o niskim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
5.	pon. 13	Niskie	Wyniki świadczą o braku zaangażowania jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska w celu uzyskania maksimum informacji i sprzężeń zwrotnych przybliżających ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

Dla 5 pozycji czynnika III Proaktywność w Budowaniu Sieci Wsparcia i $N=507$ wynik maksymalny wyniósł 35, a minimalny 5. Skośność wyniosła .37, a kurtoza -.71. Wartości wyników uzyskane w czynniku III przez poszczególne osoby przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.28 do -1.63. Błąd standardowy pomiaru dla skośności wyniósł 3.15, a dla kurtozy -3.05. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 16, górna – 18, a $Sd=8$.

Tabela 6. Progi ocen czynnika III skali – SZPK (dla 5 pozycji czynnika Proaktywność w Budowaniu Sieci Wsparcia)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 34	Bardzo wysokie	Wyniki świadczą o bardzo wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej jej realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
2.	26 – 34	Wysokie	Wyniki świadczą o wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej jej realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

3.	18 – 26	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczą o ponadprzeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej jej realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
4.	16 – 18	Przeciętne	Wyniki świadczą o przeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej jej realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
5.	8 – 16	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczą o niskim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej jej realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.
6.	pon. 8	Niskie	Wyniki świadczą o braku zaangażowania jednostki w zachowania skierowane na eksplorację środowiska społecznego w celu zbudowania sieci wsparcia umożliwiającej jej realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

Dla 6 pozycji czynnika IV Proaktywność w Budowaniu Komfortu Psychicznego w Korzystaniu z Sieci Wsparcia i $N=507$ wynik maksymalny wyniósł 42, a min 5. Skośność wyniosła .34, a kurtoza -.28 Wartości wyników uzyskane w czynniku III przez poszczególne osoby przeliczone na wartości standaryzowane mieszczą się w granicach od 2.7 do -2.02. Błąd standardowy pomiaru w czynniku III dla skośności wyniósł 2.84, a dla kurtozy -1.18. Dolna granica 95% przedziału ufności wynosi 20, a górna – 21, a $Sd=8$.

Tabela 7. Progi ocen czynnika IV skali SZPK (dla 6 pozycji czynnika Proaktywność w Budowaniu Komfortu Psychicznego w Korzystaniu z Sieci Wsparcia)

Nr prz.	Przedziały wyników	Ocena wyników	Interpretacja słowna
1.	pow. 37	Bardzo wysokie	Wyniki świadczą o bardzo wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające jej pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych korzyści i jak najmniejszych kosztów psychicznych.

2.	29 – 37	Wysokie	Wyniki świadczą o wysokim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające jej pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największym.
3.	21 – 29	Ponadprzeciętne	Wyniki świadczą o ponadprzeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające jej pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych kosztów psychicznych.
4.	20 – 21	Przeciętne	Wyniki świadczą o przeciętnym zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające jej pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych kosztów psychicznych.
5.	12 – 20	Poniżej przeciętnej	Wyniki świadczą o niskim zaangażowaniu jednostki w zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające jej pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych kosztów psychicznych.
6.	4 – 12	Niskie	Wyniki świadczą o braku zaangażowania jednostki w zachowania skierowane na ukształtowanie własnej osobowości, umożliwiające jej pełne korzystanie z sieci wsparcia na poziomie jak największych kosztów psychicznych.
7.	pon. 4	Bardzo niskie	Wyniki świadczą o braku zaangażowania jednostki w zachowania skierowane na zmianę jej własnego Ja i zmianę otoczenia poprzez budowanie wewnętrznej siły psychicznej i harmonii, przybliżającej ją do realizacji jej własnych celów i zadań związanych z ustanowieniem i rozpoczęciem kariery.

MOŻLIWOŚCI WYKORZYSTANIA SKALI ZACHOWAŃ PROAKTYWNYCH W KARIERZE

Istnieją trzy możliwości wykorzystania Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze. Pierwszy sposób polega na zastosowaniu zestawu 26 stwierdzeń jako całości. W ten sposób uzyskuje się jeden syntetyczny wskaźnik ogólnych orientacji zachowaniowych jednostki w dążeniu do celu, jakim jest zaplanowanie i rozpoczęcie kariery.

Drugi sposób polega na zastosowaniu zestawu 26 stwierdzeń w celu wydobycia struktury czynnikowej zachowań proaktywnych przybliżających jednostkę do rozpoczęcia kariery. W tym modelu badań uzyskuje się cztery niezależne wskaźniki. Jeden charakteryzuje proaktywność ogólną w dążeniu do zaplanowania i rozpoczęcia kariery. Drugi wskaź-

-nik charakteryzuje proaktywność poznawczą osoby badanej w znaczeniu poszukiwania informacji. Trzeci wskaźnik charakteryzuje proaktywność w budowaniu sieci wsparcia w różnych środowiskach społecznych. Czwarty i ostatni wskaźnik charakteryzuje proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego i odporności na stres. Ten typ analizy pozwala, po pierwsze, na uzyskanie profilu bądź struktur tendencji proaktywnych przybliżających jednostkę do realizacji jednego z najważniejszych zadań życiowych, jakim jest ustanowienie i rozpoczęcie kariery. Po drugie ten typ analizy pozwala na wskazanie poziomów aktywności (zaangażowania) jednostki w ramach poszczególnych typów zachowań ukierunkowanych na realizację kariery.

Ostatni, trzeci sposób wykorzystania skali Zachowań Proaktywnych w Karierze polega na zastosowaniu poszczególnych podskal jako niezależnych testów zaangażowania jednostki w konkretne typy działań przybliżających ją do zasadniczego celu życia, jakim jest kariera zawodowa. 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

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–8.
- Allen, R.E., Keaveny, T.J. (1980). The relative effectiveness of alternative job sources. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 18–32.
- 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.
- Ashford, S.J., Black, J.S. (1996). Proactivity during organizational entry: the role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199–214.

- Ashford, S.J., Cummings, L.L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 370–398.
- Aspinwall, L.G., Taylor, S.E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121, 417–436.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1968). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Banks, M.H., Henry, P. (1993). Change and stability in employment commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 177–184.
- Bańka, A., Wołoska, A., Bazińska, R. (2002). Polska wersja Meyera i Allen skali przywiązania do organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8, 1, 65–74.
- Bańka, A. (2001). Psychologia pracy. W: J. Strelau (red.), *Psychologia* (t. III, rozdz. 50, s. 283–320). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bańka, A. (2001). *Psychologia organizacji*. W: J. Strelau (red.), *Psychologia* (t. III, rozdz. 51, s. 321–350). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bańka, A. (1995). Teorie rozwoju zawodowego. W: A. Bańka (red.), *Zawodownawstwo, Doradztwo Zawodowe, Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym* (s. 131–146). Poznań: Wydawnictwo Print-B.
- Bateman, T.S., Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Occupational Behavior*, 14, 103–118.
- Baum, J.R., Locke E.A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89, 4, 587–598.
- Becherer, R. C., & Maurer, J. G.] 999. The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 38, 1, 28–36.
- Betz, N.E., Vuyten. K.L. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179–189.
- Borgen, F.H. (1995). The benefits of working hard on leisure. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 2, 1133–1135.
- Brissette, I., Scheier, M.F., Carver, C.S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1, 102–111.

- Bryant, F.B. (1989). A four-factor model of perceived control: Avoiding, coping, obtaining, and savoring. *Journal of Personality*, 57, 773-797.
- 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.
- Carver, C.S., Scheier, M.F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control process view. *Psychological Review*, 97, 19-35.
- Claes, R., Ruiz-Quintanilla, S.A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 357-378.
- Crant, J.M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 4, 532-537.
- Crant, J.M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management*, 34, 3, 42-49.
- Crant J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Csikszentmihaly, M., LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5, 815-822.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Przemyśl. Psychologia optymalnego doświadczenia*. Warszawa: Studio Emka.
- deCharms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985a). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985b). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. W: R. Dienstbier (red.), Nebraska symposium on motivation: t. 38. *Perspectives on motivation* (s. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deluga, R. (1998). American presidential proactivity, charismatic leadership, and rated performance. *Leadership Quarterly*, 9, 265-291.
- Diener, E., Larsen, R.J., Emmons, R.A. (1984). Person X Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 580-592.
- Dutton, J.E., Ashford, S.J. (1993). Selling issues to top management. *Academy of Management Review*, 18, 3, 397-428.

- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Emmons, R.A. (1992). Abstract versus concrete goals: Personal striving level, physical illness, and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 292–300.
- Emmons, R.A., Crumpler, C.A. (2000). Gratitude as a human strength: Appraising the evidence. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 56-69.
- Emmons, R.A., McCullough, M.E. (2003). *The psychology of gratitude*. York: Oxford University Press.
- Fisher, C.D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. W: K.M. Rowland, G.R. Ferris (red.), *Research in personnel and human resource management* (t. 4, s. 101–145). Greenwich. CT: JAI Press.
- Folkman, S., Moskowitz, J.T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55, 647-654.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., Zempel, J. (1996). *Personal initiative at work: Differences between East and West Germany*. *Academy of Management Journal*, 39: 37-63.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Frijda, N. (1988). The laws of emotion. *American Psychologist*, 43, 349–358.
- Golec, A. (2004). Teoria trybów autoregulacji Kruglanskiego i Higginsa – prezentacja koncepcji narzędzia, *Czasopismo Psychologiczne*, 10, 1.
- Greenhaus, J.H., Callahan, G.A., Goshall, V.M. (2000). *Career management*. Forth Worth: The Dryden Press.
- Herr, E.L., Cramer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through life span*. New York: Harper Collins.
- Higgins, E.T. (1996). „Self Digest”: Self-knowledge serving self-regulatory functions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 6, 1062–1083.
- Janoff-Bulman, R., Berger, A.R. (2000). The other side of trauma: Towards a psychology of appreciation. W: J.H. Harvey, E.D. Miller (red.), *Loss and trauma: General and close relationship perspectives* (s. 29–44). Philadelphia: Brunner-Routledge.
- Jacob, F. (1973). *The logic of life: A history of heredity*. New York: Pnathoon
- Jones, G.R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262–279.
- Kirkman, B.I., Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58–74.
- Kruglanski, A.W., Thomsno, E.P., Higgins, E.T., Atash, M.N., Pierro, A., Shah, J.Y., Spiegel, S. (2000). To „do it the right thing” or „just do it”: Loco-

- motion and assessment as distinct self-regulatory imperatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 5, 793–815.
- Krzyśko, M. (2003). Psychospołeczne korelaty preferencji środowiskowych oraz zachowań rekreacyjnych młodzieży. *Czasopismo Psychologiczne*, 9, 1, 15–30.
- Langston, C. A. (1994). Capitalizing on and coping with daily-life events: Expressive responses to positive events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1112–1125.
- Lazarus, R.S., Lazarus, B.N. (1994). *Passion and reason: Making sense of our emotions*. New York: Oxford University Press.
- 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.
- Locke, E.A. (1997). The motivation to work: What we know. W: M. Maehr, P. Pintrich (red.), *Advances in motivation and achievement* (t. 10, s. 375–412). Greenwich, CT: JAI Press.
- Markus, H.R., Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224–253.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three – component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 4, 538–551.
- Miller, G.A., Gallanter, E. Pribriam, K. (1980). *Plany i struktura działania*. Warszawa: PWN.
- Mirvis, P.H., Hall, D.T. 1996. Psychological success and the boundaryless career. W: M.B. Arthur, D.M. Rousseau (red.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (s. 237–255). New York: Oxford University Press.
- Morrison, E.W. (1993). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557–589.
- Morrison, E.W., Phelps, C.C. (1999). Taking charge at work: Extra-role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42, 403–419.
- OECD (1999). Thematic review of the transition from initial education to working life. *Final Comparative Report, No 83145*.
- Parker, S.K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835–852.

- Parker, S.K., Sprigg, C.A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84, 6, 925–939.
- Roberts, K. (1997). Prolonged transitions to uncertain destinations: the implications for careers guidance. *British Journal of Guidance and Counseling*, 25.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Evaluation*, 30, 183–198.
- Robitschek, C. (1999). Further validation of the Personal Growth Initiative Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Evaluation*, 31, 197–210.
- Robitschek, C. (2003). Validaty of the Personal Growth Initiative Scale scores with a Mexican American college student population. *Measurement and Evaluation in Counseling and Evaluation*, 31, 197-210.
- Robitschek, C., Cook, S.W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 4, 496–502.
- Ryan, R.M. (1993). Agency and organization: Intrinsic motivation, autonomy and the self in psychological development. W: J. Jacobs (red.), *Nebraska symposium on motivation* (t. 40, s. 1–56). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Ryan, R.M., Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65 3, 529–565.
- Saks, A.M., Ashforth, B.E. (1997). Organizational socialization: making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234–279.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55, 169–210.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3, 416–427.
- Schein E.H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: Pfeiffer.
- Speier, C., Frese, M. 1997. Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance*, 10, 171–192.
- Scheldon, K.M., Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531–543.

- Super, D. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185–190.
- Super, D. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: PWN.
- Tinsley, H.E.A., Hinson, J.A., Tinsley, D.J., Holt, M.S. (1993). Attributes of leisure and work experiences. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 4.
- Triandis, H. C., Bontempo, R., Villareal, M.J., Asai, M., Lucca, N. (1988). Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 323–338.
- VandeWalle, D., Cummings, L.L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback seeking process. *Journal of Applied Psychology*, 82, 390–400.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R., Banas, J.T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 4, 491–503.
- Wanberg, C.R., Kammeyer-Mueller, J.D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373–385.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Bulletin*, 92, 548–573.
- West, M., Farr, J. 1990. Innovation at work. W: M. West, J. Farr (red.), Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies (3, 13). New York: Wiley.
- Zimbardo, P.G., Ruch, F.L. (1994). *Psychologia i życie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.