

# Intencjonalne konstruowanie przyszłości i wyprzedzające realizowanie celów: walidacja Skali Proaktywności Ogólnej

Augustyn Bańka\*

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

INTENTIONAL CONSTRUCTION OF THE FUTURE AND PREEMPTIVE GOAL REALIZATION:  
VALIDATION OF THE "GENERAL PROACTIVITY SCALE"

This study reports the development and initial validation of the General Proactivity Scale (GPS). The initial 23 – item version of the GPS was tested on a sample of students (N=309) that are about to graduate university. Subjects were asked to evaluate on a 7-point Likert type scale their beliefs concerning the ways of preparation to future goals and challenges through engagement in current actions. On the basis of the EFA the final version of a 19-item General Proactivity Scale was established. In the second study CFA using SEM modeling of three factors model was conducted. The results show satisfactory goodness of fit of tested model of GPS (RMSA=.56). The third study realized in the sample of living university students (N=152) verified evidence in favor of convergent validity of the GPS scale in correlational analyses ascertaining the independent relationship of each of the Big Five Personality factors. The fourth study conducted on a different sample of students that are about to graduate university (N=157) verified convergent validity of the GPS scale in correlational analyses with three other variables: career indecision, career openness and readiness, and achievement motivation. The data obtained in four of these studies show that constructed scale is reliable and valid for measuring disposition to proactivity as creative adaptation to the future.

**Key words:** proactivity, creative adaptation, goals construction, scale validation

## PROAKTYWNOŚĆ JAKO TRANSFORMOWANIE TOŻSAMOŚCI W PRZYSTOSOWANIU SIĘ DO NOWYCH ŚRODOWISKOWYCH PRESJI ROZWOJU

Obserwowane w ostatnich latach warunki rozwoju osobowości człowieka w biegu życia, a w szczególności proces przechodzenia jednostek z młodości do dorosłości, stają się we współczesnym świecie coraz bardziej skomplikowane. Różni badacze wskazują na podobne przyczyny tego stanu rzeczy, choć używają odmiennej frazeologii, takiej jak narastająca „chaotyka” otaczającej rzeczywistości (Kotler i Caslione, 2009), korozja charakteru w kontekście „nowej ekonomii” (Sennet, 1998), tyrania dyskontynuacji i momentarności form życia (Breakwell, 1986; Eriksen i Hylland, 2001) czy postępujące rozmywanie się rzeczywistości (Zhang, 1998; Schneider, 2001; Noworol, 2013). Wszystkie one prowadzą do problemów z definiowaniem tożsamości (Giddens, 1991; Bańka, 2009b). Nowe presje rozwoju związane z chaotycznymi zmianami w środowisku życia jednostek tworzą dla nich nieprzewidywalne uwarunkowania rozwoju osobowości, nieuchronnie prowadząc do deformacji doświadczenia

życiowego skutkującego między innymi w rozprzestrzenianiu się takich nowych form przystosowania dysfunkcjonalnego, jak prokrastynacji decyzyjnej (Bańka i Hauziński, 2015; Ferrari i in., 2007), bezdecyzyjności (Bańka, 2014; Gati, Gadassi i Saka, 2011; Tykociński, Ruffe; 2003), zaburzeń więzi przywiązania zawodowego w formie lęku przed przywiązaniem (Bańka i Hauziński, 2015; Banks i Henry, 1993; Tokar i in., 2003; Wolfe i Betz, 2004), w destrukcji zaufania do siebie i poczucia skuteczności własnej (Bandura, 1997; Bańka 2013) oraz wreszcie w upadku protestanckiej etyki pracy i triumfalnym pochodzie psychologii nicnierobienia (Anderson, 2003; Bynner, 1999, 2006; Bynner i Parsons, 2002; Bańka, 2011).

Zmiana rzeczywistości rozwoju (Biela, 2005), w kierunku coraz jej większej momentarności i zaniku cykli długiego trwania, wymusza na jednostkach usiłujących uzyskać pożądaną stopień koherencji (Devadason, 2007) i konsolidacji tożsamości (Schwartz, 2007) konieczność, z jednej strony, przechodzenia w cyklach rozwojowych przez wielokrotne tranzyje między takimi domenami życia jak edukacja, zatrudnienie, praca i bezrobocie (Bańka, 2004; Devadason, 2007; Fouad i Bynner, 2008), a z drugiej strony – ciągłego projektowania siebie (Sennet, 1998; Bańka, 2012b), konstruowania koherencji obrazu siebie (Devadason, 2007), kapitalizowania tożsamości i potencjalnych przewag (Côté, 2005; Judge i Hurst, 2007) oraz wybierania optymalnej dla danej okoliczności tożsamości (Bańka, 2009b).

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Augustyn Bańka, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Katowicach, ul. Techników 9, 40-326 Katowice. [augustyn.banka@swps.edu.pl](mailto:augustyn.banka@swps.edu.pl)

Dominujące obecnie uwarunkowania rozwoju jednostek do dorosłości i rozwoju w okresie dorosłości odwracają tradycyjną i stabilną sekwencję działań chroniących je przed prokrastynacją, bezdecyzyjnością życiową, lękiem przed przywiązaniem itd. powtarzaną przez pokolenia. Owa sekwencja działań, polegająca na trwałym wiązaniu się z rynkiem pracy, zawodem, zatrudnieniem, organizacjami zarówno w kategoriach mentalnych (np. poczucia lojalności), jak i realnych (np. posiadania stałego zatrudnienia), we współczesnych warunkach cywilizacyjnych jest dla większości ludzi nie do utrzymania. Obecna sekwencja działań rozwojowych, prowadzących np. do przewycięzania prokrastynacji (Krause i Freund, 2014) z natury rzeczy jest chaotyczna i nacechowana stałymi tranzycjami (Fouad i Bynner, 2008). Fundamentem rozwoju w jednostek w warunkach nieciągłości, niepewności oraz nieprzewidywalności zdarzeń (Furedi, 2009) jest rozwijanie przez nich zdolności do odwzorowywania świata w całej przestrzeni fazowej realnych (postrzeganych), jak i potencjalnych możliwości (afordancji) – (Gibson, 1977; Bańka, 2010). Proces rozwoju coraz bardziej przypomina proces łowienia szans czy to na zrobienie kariery, czy odniesienie sukcesu. W tym kontekście, rozwój jako taki jest wkomponowany w zorganizowany cykl przygotowania organizmu do inteligentnego rozpoznawania afordancji (potencjalnych możliwości) działania, rozwoju, kariery, pracy, zatrudnienia, jakości życia etc. W rozmytej i chaotycznej rzeczywistości motywowane działania skierowane na realizację celów kariery ulegają odłożeniu w czasie (prokrastynacji) (Arnett, 2000; Bynner, 2006; Côté, 2005), gdyż jednostki najpierw muszą długotrwałe zainwestować w kapitał tożsamości (Bańka 2006; Côté, 2005, Judge i Hurst, 2007), następnie przeszukać środowiskowe szanse w ramach pól karier (Iellatchitch, Mayrhofer i Meyer, 2003), a na końcu przetestować wartość rynkową skapitalizowanych zasobów (przewag) (Judge i Hurst, 2007). Tak rozumiana aktywność rozwojowa nakierowana na przewycięzanie prokrastynacji, bezdecyzyjności, lęku przed przywiązaniem, braku zaufania do siebie i niskiej samoskuteczności określana jest mianem proaktywności (Crant, 1995, 1996, 2000; Bańka, 2005, 2007, 2009a). Teoria proaktywności należy obecnie do nowych teorii działania (Ratajczak, 2012) w warunkach niepewności, nieprzewidywalności i momentarności zdarzeń (Eriksen i Hylland, 2001). Ogólnie biorąc, proaktywność to intencjonalnie uruchamiane przez jednostkę działania w czasie rzeczywistym bez konkretnej intencji zrealizowania ostatecznego celu tu i teraz.

Wyróżnikiem proaktywności jest inicjatywa jednostki generująca zmianę w sposobie podchodzenia jednostki do otaczającej rzeczywistości, która budowana jest na bazie refleksyjnego zaangażowania w rozwiązywanie bieżących napotykanym problemów, jak też wszystkich problemów krytycznych, jak i wszystkich minionych wydarzeń krytycznych.

Tak rozumiana proaktywność jest najważniejszą nową formą zaradności i przystosowania się do zmian w nieciągłości otaczającej rzeczywistości i konieczności

zachowania kontynuacji w poczuciu tożsamości. Proaktywność jest więc zdolnością inicjowania przez jednostkę działań zmieniających, w pożądanym przez nią kierunku i z punktu widzenia pożądanego celu przyszłości, otaczające ją środowisko życia oraz jej własne wewnętrzne zasoby (Crant, 1995). Zdolność inicjowania działań konstruujących koherencję zewnętrznego i wewnętrznego środowiska życia jest korelatem wymiaru osobowości, który określany jest mianem decyzyjności (Patalano i Wengrowitz, 2007). W dawnych koncepcjach podmiotowości inicjatywa była ujmowana raczej jako np. korelat asertywności, czyli działania zgodnego z potrzebami jednostki. W nowym ujęciu proaktywność ujawnia się jako podmiotowość sprawcza uprzedzająca zdarzenia, czyli zdolność jednostki do wymuszania na środowisku funkcjonowania zgodnego z jej aktualnymi intencjami i potrzebami, ale z myślą o rzeczywistości dopiero mającej nastąpić. Istotą proaktywności jest w tym kontekście łączenie różnych elementów funkcjonowania jednostki i funkcjonowania środowiska, wykraczające poza formalne, zwyczajowe i wyuczone reguły działania doraźnego. Aktywność ta prowadzi nie tylko do zapoczątkowania zmian w czasie rzeczywistym, ale też do ich zakończenia w formie realizacji założonych celów na przyszłość. Jednostka podejmująca inicjatywę zmiany rzeczywistości z punktu widzenia przyszłych potrzeb i celów działania bierze więc na siebie odpowiedzialność za wspieranie procesu zmiany, poprzez gromadzenie niezbędnych zasobów (Crant, 1996).

Między jednostkami proaktywnymi i nie proaktywnymi dostrzegalne są wyraźne różnice w sile woli i wpływu na otoczenie społeczne (Bateman i Crant, 1993; Becherer i Maurer, 1999; Deluga, 1998). Po pierwsze, osoby proaktywne poszukują możliwości zmiany, eksplorują środowisko, poszukują możliwości zdobycia czegoś dla osiągnięcia celów przez własne działania, wychodzą poza ograniczenia sytuacji, kreując ją w taki sposób, by możliwe stało się wydobycie wszelkich korzyści wynikających z jej przekształcenia. Po drugie, osoby proaktywne ustanawiają efektywne i zorientowane na zmianę cele, koncentrują się na maksymalizowaniu swoich osiągnięć, otwierają nowe ścieżki działania i nowe zależności oraz dążą do następnych osiągnięć, których efekty będą mogły oddziaływać na sposób, w jaki inni postrzegają ich społecznie. Po trzecie, osoby proaktywne przewidują problemy, podejmują środki zaradcze odrabiając uprzedzająco „zadania na przyszłość”, analizują własne osiągnięcia, dokonują ewaluacji efektów swoich działań, poszukują sygnałów zagrożeń w ich związkach z innymi działaniami, jak też poszukują możliwości wykreowania pożądanego zmian poza obrębem własnych działań (ale w konsekwencji pozytywnego nań oddziaływań osobistych). Po czwarte, osoby proaktywne stale nastawione są na poszukiwanie nowych sposobów osiągania przyjętych przez siebie celów, nie kierują się ograniczeniami tradycji, lecz ambicją wynajdywania tradycji „na nowo” (Hobsbawm i Ranger, 1983). Po piąte, osoby proaktywne jako podmioty czynu podejmują działania i różne próby, któ-

re nigdy nie zatrzymują się na etapie pomysłu. Biorąc sprawy w swoje ręce mają one świadomość ryzyka i odpowiedzialności. Po szóste, osoby proaktywne są uparte, trwają przy swoich planach, choć są w stanie zmienić strategię i taktykę działania, gdy wymagają tego okoliczności, takie właśnie jak zmienne presje środowiska życia (Devadason, 2007).

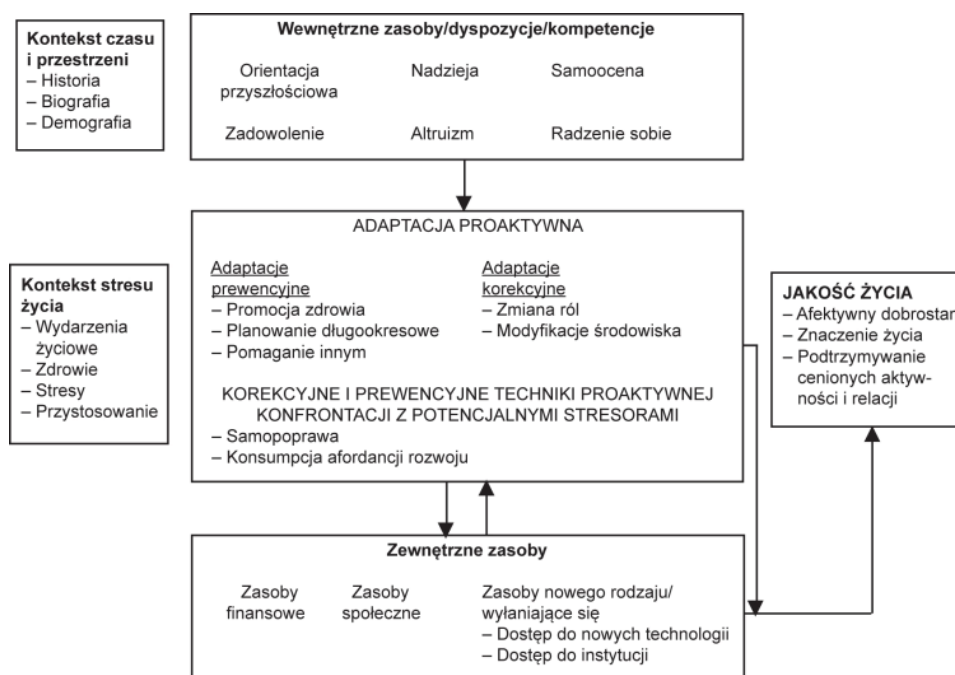
To, jak personalne charakterystyki osób proaktywnych manifestują się w rzeczywistości społecznej zależy w jednej części od ich cech osobowości (predispozycji), a w drugiej części od ich twórczego kreowania działania zmieniającego ich środowisko życia i ich samych. Owe kreatywne działania w skrócie nazwać można designem tożsamości (Bańka, 2012b) lub też konstruowaniem siebie (Sennet, 1998). W tej perspektywie proaktywność jest zarówno cechą osobowości (Crant, 2000), jak i postawą zaangażowania w zmianę zasobów osobistych (Hobfoll, 2006) wynikających z warunków życia, okoliczności i innych potrzeb stwarzanych przez środowisko. A zatem, proaktywność jest przede wszystkim autokreacją przystosowawczą, która w dużym stopniu ma charakter autonomiczny w stosunku do posiadanych zadatków osobowościowych. Innymi słowy, proaktywność jest sposobem zachowywania się ludzi w stosunku do własnych celów życiowych w warunkach presji środowiskowych, umożliwiającym rozwój kompetencji oraz kreatywnych sposobów reagowania na zmiany w środowisku życia.

Zgodnie z tym co pokazuje Rycina 1, proaktywność jest zarówno efektem wcześniejszego rozwoju jednostki, jak i intencjonalnie uruchamianych programów rozwoju inicjatywy osobistej w twórczej adaptacji korekcyjnej

i w twórczej konfrontacji prewencyjnej z potencjalnymi stresorami życia (Kahana, Kahana i Zhang, 2005). Jest to proces podtrzymywania zgodności niezależnego od podmiotu biegu życia i podmiotowej twórczości poprzez poszukiwania pogłębionej prawdy o sobie i otaczającym świecie. Tak rozumiana proaktywność jest wyrazem interesu bezinteresowności (Bordieou, 2009; Bańka, 2014). Formuje ona nowy typ tożsamości funkcjonalnej w warunkach dyskontynuacji (Bańka, 2012a), będącej przeciwieństwem klasycznej, lecz już dzisiaj dysfunkcyjnej tożsamości opartej na przywiązaniu (Bańka i Wołowska, 2007).

Działania proaktywne są więc częścią długotrwałego przystosowania, jak i korekcyjnego aktywowanego przez stresory sytuacyjne przystosowania prewencyjnego, wyprzedzającego wystąpienie nieprzewidywanych zdarzeń w potencjalnie niepomyślnym otoczeniu. Polegają one na samodzielnym organizowaniu doświadczenia życiowego przydatnego do rozwiązywania trudnych problemów, jakie mogą pojawić się w przyszłości. W tym kontekście proaktywność jest rodzajem działań, w których krzyżują się procesy planowania, radzenia sobie i zarządzania aktywnością życiową (Aspinwall, 1997).

Proaktywność jako ukierunkowane na przyszłość gromadzenie zasobów osobistych dla potrzeb potencjalnych wymagań pól karier (Bańka, 2009a) jest ubezpieczaniem ciągłości życia, biografii i tożsamości przed zgubnymi skutkami porażek dla poczucia ciągłości jakości życia (Derbis, 2007). W tym znaczeniu proaktywność jest m.in. budowaniem formy kapitału kariery (Lamb i Sutherland, 2010), którą James Côté (2002, 2005) nazywa „ka-



Ryc. 1. Wyznaczniki proaktywności i jakości życia

pitalem tożsamości”. Pod tym pojęciem rozumie się ogół gromadzonych przez jednostkę zasobów personalnych w różnorodnych rolach życiowych, które na żądanie jest ona w stanie przywołać do gry życia codziennego, zawodowego, gospodarczego i każdego innego.

Proaktywność jednostek tworzy w czasie rzeczywistym tę część kapitału kariery i tożsamości, która w każdej chwili może być uruchomiona jako niezbędny zasób do rozwinięcia aktywności realizujących cenione przez jednostkę wartości (Bańka 2005b, 2009a). Innymi słowy, proaktywność jest intencjonalnym konstruowaniem przez jednostkę swojej przyszłości przez uprzedzające realizowanie zadań życiowych i rozwojowych w czasie rzeczywistym. Zachowania proaktywne są typową formą inwestowania w przyszłość poprzez rozwój takiej struktury tożsamości, która ma pełnić funkcję polisy ubezpieczeniowej na nieprzewidziane, ale niedające się wykluczyć w żaden sposób niekorzystne okoliczności w przyszłości. Zachowania proaktywne nie polegają więc na zaspokajaniu potrzeb aktualnie odczuwanych, ale wyobrażonych sobie przez jednostkę możliwych potrzeb w przyszłości. Proaktywność w tym znaczeniu jest zarówno optymistyczną postawą budującą nadzieję na spełnienie się najlepszych scenariuszy (Hicks i King, 2007; Hauziński i Bańka, 2013), jak i zaradnością (przedsiębiorczością) przygotowującą jednostkę na radzenie sobie z najgorszymi przeciwnościami losu w przyszłości (Kahana, Kahana i Zhang, 2005; Bańka, 2014a). Jednostki proaktywne są zdolne do spostrzegania i wykorzystywania różnych ukrytych możliwości, wykazując przy tym inicjatywę „lowcy” i wytrwałość w zmienianiu środowiska pod kątem własnych potrzeb (Taylor i in., 2007; Sanna, Chang i Meier, 2001). Z kolei osoby o niskim poziomie proaktywności są bierne, pasywne i nie podejmują aktywności prowadzących do zmian.

Proaktywność jest sposobem zachowania się jednostki, który pośrednio oddziałuje na otoczenie i uprzedzająco stwarza warunki do optymalnego działania w przyszłości. Dzięki proaktywności człowiek nie jest całkowicie zależny od środowiska, a jego zachowania nie stanowią tylko reakcji na presje środowiskowe. Osoby proaktywne mają bowiem zdolność kształtowania środowiska w stopniu przewyższającym poziom faktycznego oddziaływania środowiska na zachowania.

Proaktywność jako wyprzedzające konfrontowanie się z przyszłością (DeRidder, Kuijter i Ouwerhand, 2007) i przystosowanie do mających dopiero co nastąpić zmian (Oettingen i in., 2005; Ouwerhand, DeRidder i Bensing, 2008), tworzy specyficzny dla każdej jednostki styl personalny adaptacji twórczej (Obuchowski, 2000). Styl zachowań proaktywnych jest oczywiście modyfikowany przez czynniki osobiste jak stadium zawansowania jednostki w cyklu życia, przez warunki życia rodzinnego, posiadany zawód, doświadczenie. Proaktywność jako twórcza aktywność życiowa skutecznie eliminuje próżnię decyzyjną stwarzaną przez niewydolną strukturę społeczną i jej instytucje takie jak edukacyjne czy rynku pracy. Próżnia ta w procesie proaktywności jest wypełniana, po pierwsze,

przez kształtowanie funkcjonalnych cech podmiotowych, a w szczególności: 1 – poczucia skuteczności własnej i zaufania do siebie (Bańka, 2013), 2 – samowiedzy motywacyjnej i aspracji (Bańka, 2014c) oraz 3 – decyzyjności życiowej. Po drugie, próżnia decyzyjna jest wypełniana przez rozwijanie działań takich jak otwartość na nowe doświadczenia (Bańka, 2008, 2015 w druku) oraz gotowość na przemieszczenia przestrzenne (Bańka, 2009c). Po trzecie, próżnia jest wypełniana przez myślenie symulowane i pozytywne iluzje (Oettingen i in., 2005; Taylor i in., 2007).

Proaktywność jako twórcza zaradność dzieli się na wewnętrzną i zewnętrzną. W pierwszym przypadku jest to inicjatywa podejmowana przez jednostkę w sferze jej rozwoju osobistego i budowania kapitału tożsamości jako elementu kapitału kariery (Lamb i Stherland 2010), niezależnego od kapitału kulturowego, społecznego czy symbolicznego. Punktem wyjścia w tym procesie jest przegląd mocnych i słabych stron własnej osoby, a punktem docelowym jest zmiana charakteru (Sennet, 1998), a więc przebudowa kompetencji osobistych i społecznych we względnie trwale dyspozycje osobowościowe, takie jak prężność, skuteczność, decyzyjność czy otwartość. Istotą proaktywności jako adaptacji twórczej jest stałe testowanie nabywanych kompetencji w różnych układach: 1) w przestrzeni publicznej środowiska ekonomiczno-kulturowego, 2) w przestrzeni publicznej ekosystemu życia gospodarczo-zawodowego, 3) w przestrzeni relacji społecznych układów zawodowych, towarzyskich, rodzinnych, organizacji społecznych, 4) w przestrzeni relacji z osobami znaczącymi poprzez bezpośrednie oraz pośrednie z nimi kontakty (Bańka, 2005b, 2007, 2009a). W proaktywności zewnętrznej zachowania uprzedzające polegają na intencjonalnym oddziaływaniu na otoczenie i gromadzeniu zasobów środowiskowych jak sieci wsparcia, które są zawsze potencjalnie użyteczne w różnych polach karier. Proaktywność zewnętrzna tj. środowiskowa umożliwia wykorzystanie w przyszłości kapitału wewnętrznego (osobistego) w formie kapitału tożsamości, a więc samo-skuteczności, decyzyjności i motywacji tożsamościowej.

Tak rozumiana proaktywność jest realizowana w formie designu tożsamości (King i Hicks, 2006; Steger, Oishi i Kashdan, 2009; Bańka, 2012b) jako stwarzania siebie. Wytwarzane przez jednostkę kompetencje personalne i życiowe są generowane w ciągłej interakcji ze środowiskiem w ustawicznym działaniu, ustawicznej zmianie ról, w permanentnej interakcji społecznej z innymi oraz w konfrontacji z potencjalnymi stresorami. Zasobów tego rodzaju nie da się wypracować w formalnych szkoleniach, w formalnej edukacji szkolnej czy akademickiej ani nawet w praktykach zawodowych czy na stażach pracy (Kirby, Kirby i Lewis, 2002). Kompetencje stanowiące kapitał tożsamości wypracowywane w działaniu proaktywnym zabezpieczają przed podejmowaniem działań w próżni decyzyjnej. Dzieje się tak dzięki zgromadzonym zasobom osobistym niekonsumowanych przez podmiot na bieżąco, lecz wykorzystywanych w sytuacjach niewydolności instytucji i struktur społecznych. Dzięki nim możliwa staje się

w dłuższym przedziale czasu zmiana zarówno instytucjonalnej jak i prywatnej koncepcję życia.

Dotychczasowe badania empiryczne (Bańka, 2005, 2007) nad strukturą proaktywności przejawianej w populacji młody Polaków wykazały, że głównymi strategiami zaradczymi stosowanymi w radzeniu sobie przez ludzi ze stresem i niepewnością jutra są: 1 – proaktywność ogólna – rozumiana jako inicjatywa socjalizacyjna ukierunkowana na budowanie schematu własnej osoby wokół centralnych tematów życiowych (kariery); 2 – proaktywność poznawcza – czyli poszukiwanie informacji dla poszerzenia obszaru decyzyjności kariery; 3 – proaktywność w budowaniu sieci wsparcia – czyli budowanie kapitału społecznego kariery; 4 – proaktywność w budowaniu komfortu psychicznego – czyli budowanie kapitału społecznego z myślą o wykorzystaniu go jako sieci wsparcia w sytuacjach stresowych.

### KONSTRUKCJA SKALI PROAKTYWNOŚCI OGÓLNEJ (SPO)

#### ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE SKALI PROAKTYWNOŚCI

Podstawowym założeniem, na którym oparto konstruowaną skalę SPO jest to, iż proaktywność jest zmienną osobowościową związaną z jednej strony z różnicami indywidualnymi, a z drugiej ze specyficznymi środowiskowymi uwarunkowaniami kontekstualnymi (Ouweland i in., 2008). Pomiar proaktywności polega na inwentaryzacji i szacowaniu dyspozycji oraz zachowań proaktywnych w poszczególnych domenach aktywności jednostki. W skali SPO przyjęto, że domenami aktywności życiowych jednostki są te, które wiążą się z tranzycją rozwojową z okresu wschodzącej dorosłości (tj. okresu edukacji zawodowej) na rynek pracy i do pełnoetatowego zatrudnienia wieńczącego proces konsolidacji statusu dorosłości (Schwartz, 2007; Arnett, 2000; Bynner, 2005).

#### Wymiary zachowań proaktywnych w tranzycji do dorosłości

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. Po pierwsze, pomiaru proaktywności można dokonywać z punktu widzenia teorii cech i różnic indywidualnych. Po drugie, z punktu widzenia zmiennych kontekstualnych, warunkujących specyficzne zachowania, w określonym okresie życia (w tym przypadku 20 – 27 lat). Jak już powiedziano w konstrukcji skali wybrana została perspektywa kontekstualna odpowiadająca na następujące pytania: Jakie są charakterystyczne zachowania proaktywne ludzi usiłujących efektywnie zrealizować cele rozwojowe po ukończeniu formalnej edukacji zawodowej? W jakich domenach aktywności koncentrują się zachowania ludzi skoncentrowane na próbach rozpoczęcia (*enactment*) samodzielnej ścieżki życiowej?

Formułując pozycję skali przyjęto założenie, że zaangażowanie młodych ludzi w specyficzne zachowania proaktywne ma na celu osiągnięcie przez nich określonych

rezultatów w następujących domenach aktywności: 1 – w socjalizacji, której celem jest stanie się lepiej przystosowaną osobą do otaczającej rzeczywistości, a szczególnie rynku pracy; 2 – w poszukiwaniu informacji i sprzężenia zwrotnego w celu osiągnięcia informacji o wartości własnej osoby w oczach innych (Kahana, Kahana i Zhang, 2005; King i Hicks, 2006); 3 – w autopromocji, której celem jest sprzedanie idei własnego rozwoju, zarażenie swoimi pomysłami innych i zbudowanie sieci wsparcia (Ledgerwood i Chaiken, 2007); 4 – w innowacyjności życiowej, której celem jest definiowanie własnej drogi realizacji obranych celów (Schlegel i in., 2009); 5 – w samo zarządzaniu swoim rozwojem którego celem jest uzyskanie kontroli nad nowym typem karier bez granic (Arthur, Inkson i Pringle, 1999; Duffy i Sedlaczek, 2007; D'Art i Turner, 2007); 6 – w radzeniu sobie ze stresem – celem jest radzeniem sobie ze stresem w warunkach niepewności stwarzanej przez kariery bez granic i budowaniem zasobów wewnętrznych niezbędnych dla stawiania czoła przeciwnościom losu.

#### Socjalizacja

Socjalizacja jest ważnym procesem rozwoju człowieka związanym z jego proaktywnością, w szczególności w dwóch fazach jego życia, a mianowicie w okresie wczesnej i późnej dorosłości (Jones, 1986). W okresie wczesnej dorosłości ukierunkowanym na rozwój kariery zawodowej dominującym zadaniem życiowym jest przejście z edukacji na rynek pracy (Härtel i in., 2005). Socjalizacja jako stawanie się członkiem zorganizowanego społeczeństwa i włączanie się w społeczny podział pracy jest procesem dwutorowym. Z jednej strony, jest on wyznaczany procesami reprodukcji społecznej, która poprzez habitus wyznacza miejsca i role jednostki w strukturze społecznej w sposób automatyczny, a więc bez świadomości jednostki (Bourdieu, 1986; Blustein, 2006). Z drugiej jednak strony jednostka poprzez swoje świadome i planowe działania sama siebie pozycjonuje na drabinie struktury społecznej biorąc udział w bezwzględnym wyścigu, który Jim Clifton (2011) określa mianem „wojny o pracę”. Tak więc proces socjalizacji jest wypadkową automatycznych procesów reprodukcji (Bourdieu i Passeron, 2006) oraz intencjonalnych i uprzedzających zabiegów jednostki związanych z proaktywnością i uczestniczących w konstruowaniu „indywidualizowanej ścieżki życia” (Giddens, 1991, s. 113). Nowe zasady tranzycji ze szkoły na rynek pracy sprawiają, że proces socjalizacji i obejmowania dorosłych ról społecznych, takich jak np. rola zawodowa, nie kończy się chociażby z osiągnięciem dyplomu i zakończeniem formalnej edukacji. Ukończenie nawet renomowanego uniwersytetu niczego nie gwarantuje, a ponieważ na absolwenta nikt nie czeka i nikt nie musi go wspierać, toteż sukces życiowy w „wojnie o pracę” wymaga indywidualizowanego działania i tworzenia własnej biografii (*do-it-yourself biography* – Beck, 1994, s. 14). Jednostka wchodząca w dorosłość jako nowy uczestnik włącza się w zastaną strukturę społeczną i dlatego ma do wyboru, jak wskazuje Fisher (1986), prostą alternatywę

– albo czeka pasywnie co się stanie, albo podejmuje aktywne i uprzedzające działania proaktywne stwarzające warunki na osiągnięcie zadowolającego ją członkostwa w organizacji, do której chce dołączyć. Indywidualizacja kariery życiowej, jako proces uniezależniania jej od automatycznych procesów reprodukcji społecznej (Bourdieu i Passeron, 2006) poprzez stwarzanie siebie i powiększanie kapitału tożsamości (Bańka, 2012a; Côté, 2006) jest procesem stałej adaptacji do amorficznego środowiska społecznego poprzez poszukiwanie informacji. W okresie wczesnej dorosłości jednostka jako nowicjusz aspirujący do zajęcia satysfakcjonującej ją pozycji w strukturze rynku pracy adaptuje się do jej rozmytej rzeczywistości (Schneider, 2001; Bańka, 2012a) poprzez uczenie się kontekstu, w którym lokując swoje intencje oddziałuje aktywnie na jego zmianę (Bateman i Crant, 1993). Proaktywne uczenie się kontekstu w procesie socjalizacji roli zawodowej jest także procesem przestrzennej alokacji i relokacji tożsamości (Bańka, 2010). Głównymi taktykami socjalizacyjnymi ludzi usiłujących przedostać się z edukacji na upatrzone pozycje na rynku pracy są zindywidualizowane, nieformalne taktyki konstruowania siebie (Devadason, 2007) prowadzące do innowacyjnych zachowań proaktywnych. Jak wykazują badania (Morrison, 1993) istnieje związek między proaktywnością a jakością procesu socjalizacji, którego miarą jest między innymi wskaźnik intensywności poszukiwania relewantnych informacji, podjęcie stałego zatrudnienia, stopień zaangażowania w karierę (*career commitment*), satysfakcja z pracy i z życia oraz społeczna ocena wartości rynkowej jednostki w kategoriach kapitału personalnego i społecznego (Wanberg i Kammeyer-Mueller, 2000; Bańka, 2006; Putnam, 2008).

Jakość procesu socjalizacji zależy nie tylko od spontanicznie inicjowanej przez jednostkę kapitalizacji przewag (zasobów) w doświadczaniu codzienności (Langston, 1994; Judge i Hurst, 2007) poprzez poszukiwanie informacji, ale także od spontanicznie inicjowanej adaptacji poprzez rozwój uczuć i facylitację procesu osvajania „nieznanego” (Saks i Ashforth, 1997). Jednostka w okresie wczesnej dorosłości jako nowicjusz w strukturze społecznej 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 najwyższej cenionych społecznych pól karier (Ashford i Black, 1996; Iellatchitch, Mayrhofer i Meyer, 2003).

#### **Proaktywne poszukiwanie informacji zwrotnych**

Drugim ważnym wymiarem zachowań proaktywnych, z punktu widzenia tranzycji rozwojowej z rynku edukacyjnego do pracy zawodowej, jest zestaw zachowań zorientowanych na poszukiwanie informacji dotyczących oczekiwań otoczenia oraz stopnia dopasowania do nich skapitalizowanych przez podmiot zasobów i przewag (Inkson i Arthur, 2001; Judge i Hurst, 2007). Innymi słowy, efektywne tranzycje rozwojowe między pracą, domem, zatrudnieniem, bezrobociem i nicnierobieniem (Devadason,

2007; Fouad i Bynner, 2008) zależą od intensywności i jakości monitorowania przez jednostkę bliższego i dalszego środowiska (Schein, 1990). 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 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 (Bańka, 2014b). Ludziom bardzo trudno jest formułować cele, które są mają osiągnąć w przyszłości oraz precyzyjnie określić dla nich poziom aspiracji, gdy działają w warunkach tak dużej niepewności, jak absolwencie uczelni. Osoby kończące edukację formalną jako nowicjusze gry w społecznych polach karier nie posiadają żadnej orientacji w realnej rzeczywistości, toteż w przeciwieństwie do rzeczywistości opisywanej przez E. Eriksona (1968) współczesne ścieżki przejścia do dorosłości są bardziej zindywidualizowane i mają bardziej złożone mechanizmy (Shanahan, 2000; Shanahan i Longest, 2009). Poszukiwanie więc informacji o otoczeniu i informacji zwrotnej o własnej osobie jest naturalnym dążeniem jednostki do zapanowania nad niepewnością oraz przezwyciężenia prokrastynacji (Bańka, 2015 w druku). Osoby proaktywne w porównaniu z osobami nieproaktywnymi cenią sobie każdą informację, a już w szczególności informację zwrotną.

Aktywne poszukiwanie informacji zwrotnej jest bardziej charakterystyczne dla osób zorientowanych na uczenie się niż dla osób o orientacji działaniowej (VandeWalle i Cummings 1997). Pierwszy typ osób ma tendencję do rozwoju kompetencji poprzez rozwój nowych zdolności i panowania nad sytuacją, a drugi będąc nastawiony na wykonywanie roli wykazuje tendencję do demonstrowania i wartościowania własnej kompetencji poprzez poszukiwanie pozytywnych ocen i unikanie negatywnych sądów (Scheier i Carver, 1987).

#### **Autopromocja poprzez siebie i budowanie sieci wsparcia**

Ważnym wymiarem zachowań proaktywnych jest sfera autopromocji i budowania sieci wsparcia. Proaktywność polega na wychodzeniu przez jednostkę z jej ideami rozwoju siebie oraz osobistymi pomysłami na temat własnej osoby do środowiska, w których ich realizowanie wydaje się najbardziej prawdopodobne (Dixon i Durheim, 2000; Cheryan i in., 2009). Promowaniu obrazu własnej osoby w najróżniejszych układach społecznych i budowanie sieci wsparcia jest wzmacnianiem koherencji poczucia tożsamości w relacji do otaczającej rzeczywistości (Devadason, 2007). Jednostki proaktywne potrafią nie tylko przedstawiać swoje poglądy, ale również mają zdolność zarażania nimi innych ludzi. Krokiem wstępnym do tego jest jego obserwacja uruchamiająca zrozumienie mechanizmów 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, doświadczeń, idei i zamierzeń, jak tych, które są prezentowane poprzez CV. Inicjatywę w zakresie obserwowania przyjazności otoczenia społecznego (Frese i in., 1997) 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 percepcja faktów społecznych jest bardzo ważnym warunkiem udanej autoprezentacji w środowisku (Anderson i in., 2006).

### **Innowacja indywidualna i społeczna**

Innowacja jest procesem inicjowania zmiany użytecznej. Z punktu widzenia tranzycji rozwojowej do dorosłości i na rynek pracy jest to proces inicjowania własnej drogi rozwiązania problemu rozwojowego, jakim jest zdobycie satysfakcjonującego zatrudnienia i swojego miejsca w społecznych polach karier. W czasach karier bez granic (Arthur i Rousseau; 1996; Bańka, 2006, 2007) rozwiązywanie problemu pierwszej stałej pracy starymi metodami nie jest już dalej możliwe. W nowej rzeczywistości rynku pracy wyznaczającego nowe markery dorosłości, jednostka musi zacząć od rozpoznania problemu, zdefiniować go na nowo i sformułować aktywne strategie adaptacyjne. W przypadku zadania, jakim jest rozpoczęcie kariery zawodowej, innowacyjność w dochodzeniu, osiągnięciu i konsolidacji statusu dorosłość (Schwartz, 2007; Bańka, 2013) nie może zatrzymywać się na poziomie jednostki i musi obejmować poziom społeczny. Kariera, praca zawodowa, zatrudnienie i rynek pracy to kategorie społeczne i społecznie konstruowane (Frey i Grill, 2014). Jednostka przygotowująca się do samodzielnego funkcjonowania na podstawie podejmowanej aktywności zawodowej swoją proaktywność innowacyjną musi nakierowywać nie tylko na wykreowanie swojej osoby jako atrakcyjnego „produktu rynkowego” (Inkson i Arthur, 2001; Bańka, 2006), ale również wykreowanie sytuacji, w której są: a) zdefiniowane są podmioty (osoby, grupy i instytucje) gotowe do aktywnego podtrzymywania ich intencji i zamierzeń, b) określone są koalicjanci generowanych pomysłów, c) dostępne są osoby zdolne i gotowe do udzielenia wsparcia w sytuacjach kryzysowych (Kirkman i Rosen, 1999). A więc, innowacja społeczna i innowacyjność rozwojowa są korelatami zachowań proaktywnych ukierunkowanych na „tworzenie” pracy, zatrudnienia oraz społecznych pól karier (Lellatchitch, Mayrhofer i Meyer, 2003). Oznacza to, że we współczesnej rzeczywistości ekonomicznej i cywilizacyjnej zatrudnienie zawodowe i pełnienie ról związanych z dorosłością nie jest już tylko „zdobywaniem” miejsca, obejmowaniem posady czy przyłączaniem się do środowiska organizacyjnego zgodnie z osiągniętym statusem w edukacji zawodowej, ale działaniem sprawczym, które

w skrajnej formie jest wojną o pracę” – jak określa to Jim Clifton (2011) z Instytutu Gallupa.

### **Kierowanie karierą**

Zachowania proaktywne mają miejsce nie tylko wtedy, gdy ludzie zamiast pasywności, apatii i niecierpienia (Bańka, 2011) wybierają inicjatywę i perspektywną (prewencyjną) interwencję w środowisko, w celu jego dopasowania do swoich przyszłych potrzeb. Proaktywność ma również miejsce wtedy, gdy kariera życiowa jest spostrzegana z perspektywy podmiotowego sprawstwa, a więc agenturalności (Bandura, 1977, 1997). Głównym wyróżnikiem tak pojmowanej proaktywności jest świadomość bycia podmiotem, który dokonuje działań w pożądanym dla siebie kierunku, bez czekania i pasywnego reagowania na zmiany zachodzące w chaotycznej rzeczywistości biegu życia (Kotler i Caslione, 2009). Współczesny rodzaj karier zawodowych, zwanych karierami bez granic (*boundaryless careers*) (DeFilippi i Arthur, 1996; Bańka, 2006), wymusza proaktywne kierowanie karierą życiową nie tylko w grupie osób usiłujących przejść z rynku edukacyjnego na rynek pracy i dzięki temu stać się osobami dorosłymi, ale również w pozostałych grupach wiekowych zmagających się z barierami kariery (Lent i in., 2000; London, 2014) oraz podtrzymaniem kierunku i linii życia w wielokrotnych tranzycjach między edukacją, pracą, zatrudnieniem i bezrobociem (Devadason, 2007). Rozbicie współczesnych karier zawodowych na epizody wyznaczane kontraktem pracy rozbija nie tylko spójność linii życia zawodowego, ale wszystkich innych w pozostałych domenach życia. Z jednej strony narzuca to na jednostkę konieczność sklepania życia porwanego na epizody, a z drugiej strony prewencyjnego proaktywnego przewidywania konsekwencji stałych dyskontynuacji. Znaczenie proaktywności w kierowaniu karierą życiową i w podtrzymaniu poczucia koherencji zmian zachodzących w indywidualnej biografii jednostki w jej biegu życia jest wprost proporcjonalna do dynamiki współczesnych karier zawodowych.

Obecnie przeciętna jednostka przechodzi przynajmniej przez kilka a nawet kilkanaście zmian kontraktów zatrudnieniowych, a więc nie jest jak dawniej normatywnie i afektywnie związana z jedną organizacją, jedną pracą czy jednym zawodem przez dłuższy czas, a nawet całe życie (Allen i Meyer, 1990, 1996; Bańka i Wołowska, 2007; Hauziński i Bańka, 2013). Przeciwnie, jednostka przechodząc w ciągu życia kilka lub kilkanaście cykli zatrudnienia, aktywizacji i dezaktywizacji zawodowej, pracy i bezrobocia przechodzi zarazem przez dużą liczbę zmian w swoim rodzinnym, towarzyskim, terytorialnym i innym. Długość cyklu kariery życiowej jako pochodna cyklu zatrudnienia mierzonego długością realizowanego kontraktu zatrudnieniowego (*tenure*) wynosi obecnie od 5 do 7 lat (Bańka, 2007). Wynika z tego szereg konsekwencji dla psychicznego nastawienia ludzi, których celem życiowym jest aktywność zawodowa jako podstawowy gwarant zdrowia psychicznego. Podstawową konsekwencją jest konieczność budowania w sobie zdol-

ności do proaktywnego kierowania swoją karierą zawodową i życiową dla zwiększenia szans zachowania poczucia biograficznej koherencji i jakości życia (Seibert, Crant i Kraimer, 1999). Osoby proaktywne w obliczu zaangażowania w karierę bez granic, której wyróżnikiem jest przechodzenie od jednego cyklu zatrudnieniowego (kontraktu) do drugiego, są w stanie odpowiedzialnie panować nad własnym rozwojem chociażby dzięki kontrolowaniu zjawiska plateauingu, przez obserwację fazy wyczerpywania się cyklu kariery i przygotowywania się do fazy początkowej następnego cyklu (Bańka, 2006). Przejawia to się w takich zachowaniach proaktywnych, jak tworzenie i odtwarzanie własnego kapitału tożsamości, wytwarzanie nastawienia psychicznego na akceptację nieuchronności zmiany, tworzenie sieci wsparcia społecznego dla własnego rozwoju (Bańka, 2005, 2006; Mirvis i Hall, 1996).

Na podstawie swoich badań Claes i Ruiz-Quintanilla (1998) wyróżnili cztery rodzaje proaktywnych zachowań związanych z efektywnym kierowaniem karierą: 1 – planowanie kariery, czyli inicjatywa przejawiająca się w intencjonalnym wprowadzaniu zmian w swoim życiu zawodowym i pozazawodowym; 2 – rozwój zasobów osobistych i zdolności jako inicjatywa prowadząca do doskonalenia możliwości działania w różnych zadaniach i połączonych ze sobą sferach życia; 3 – rozwój zachowań konsultacyjnych, czyli wykazywanie inicjatywy w zakresie poszukiwania informacji, porad lub pomocy innych ludzi; 4 – inicjowanie zachowań w sieci interakcji społecznych (*networking behavior*), czyli podejmowanie inicjatyw zmierzających do zbudowania sieci powiązań interpersonalnych, w ramach których możliwe staje się pozyskiwanie relewantnych informacji, porad oraz działań pomocnych.

#### **Radzenie sobie ze stresem i budowanie odporności psychicznej**

Radzenie sobie ze stresem i budowanie odporności psychicznej są bardzo ważnym wymiarem proaktywności. Ten typ zachowań proaktywnych pojawia się zawsze wtedy, gdy jednostka podejmuje działania wyprzedzające potencjalne zdarzenia stresogenne, aby zabezpieczyć się przed ich skutkami w momencie ich pojawienia się. Proaktywne zachowania w radzeniu sobie ze stresem są zatem budowaniem odporności psychicznej na przeciwności losu poprzez kształtowanie prężności (*resilience*), prewencyjną adaptacją do obciążeń psychicznych jako nieuniknionej konsekwencji podejmowania celów i zadań kariery życiowej. Postawa proaktywna zakładając możliwość nadejścia niekorzystnych zdarzeń bynajmniej nie zakłada fatalistycznej konieczności ich wystąpienia (DeRidder, Kuijer i Ouwerhand, 2007). Jest to jedynie optymistyczne oczekiwanie na najlepsze, przy jednoczesnym przygotowaniu siebie na najgorsze. W tym kontekście, proaktywność nie jest ani wyrazem pesymizmu, ani wyrazem niepoohamowanego optymizmu, lecz przejawem realistycznego optymizmu (Schneider, 2001).

Aspinwal i Taylor (1997) wymieniają pięć stadiów proaktywnego procesu radzenia sobie (*proactive coping*).

Pierwszym jest akumulacja zasobów, na którą składają się takie kompetentne zadania, jak gromadzenie rezerw czasowych, finansowych, społecznych czy w postaci zdolności intelektualnych. Drugim jest wyostrożenie uwagi (*attention recognition*) na wykrywanie w środowisku możliwych zagrożeń. Trzecim jest ocena początkowa (*initial appraisal*), która skierowana jest z jednej strony aktualne zdarzenia i stresory, a z drugiej na stresory potencjalne zdarzenia i stresory. Czwartym etapem 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 sprawdzające to, jak zdarzenie rozwija się i czy podjęte wysiłki odniosły dobry skutek oraz jaka z tego wynika nauka dla potencjalnych stresorów, jak mogą jeszcze wystąpić.

#### **OPRACOWANIE WSTĘPNEJ WERSJI SKALI PROAKTYWNOŚCI OGÓLNEJ (SPO)**

Głównym zamierzeniem przyświecającym konstruowanej metody pomiaru proaktywności było stworzenie narzędzia, które charakteryzowałoby się możliwie niewielką liczbą pozycji, a jednocześnie jak najlepszymi parametrami psychometrycznymi. Punktem wyjścia do przedstawianej w tym artykule 19 pozycyjnej wersji Skali Proaktywności Ogólnej (SPO) była wyjściowa wersja skali zawierającej 26 pozycji (Bańka, 2005, 2007; Sadowski, 2006), opisujących konkretne zachowania proaktywne jak poszukiwanie informacji, radzenie sobie ze stresem, autopromocja oraz budowanie sieci wsparcia. Na przestrzeni lat wyjściowa lista pozycji Skali Proaktywności ulegała zmianom i w tej wersji, która jest przedstawiana w niniejszym artykule ostatecznie obejmuje 23 itemy. Osoby badane miały za zadanie wskazać na 23 pozycyjnej Skali Decyzyjności Kariery kryteria jakimi się kierują planując rozpoczęcie swojej przyszłość obejmującą potencjalne zagrożenia, niepewność bytu oraz stan aktualnego zagrożenia. Ważność każdego z 23 kryteriów osoby badane oceniały na 7 stopniowej skali, począwszy od 1 – „całkowicie się nie zgadzam”, a skończywszy na 7 – „całkowicie się zgadzam”.

#### **STRUKTURA CZYNNIKOWA SPO I JEJ WŁAŚCIWOŚCI PSYCHOMETRYCZNE**

Celem badania 1, była selekcja pozycji skali oraz sprawdzenie właściwości psychometrycznych eksperymentalnej wersji skali. Obejmowało ono zbadanie struktury SPO, ustalenie liczby czynników, sprawdzenie mocy dyskryminacyjnej pozycji i wstępną weryfikację rzetelności narzędzia.

#### **Osoby badane**

W badaniach uczestniczyło  $N=309$  studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 23 lata ( $M=21.7$ ,  $sd=2.8$ ). Wśród badanych było 252 kobiet i 57 mężczyzn



(22% badanych). 93% badanych było stanu wolnego. Niemal 69% kończyło studia magisterskie, 31% kończyło studia pierwszego stopnia.

### Wyniki i dyskusja

Analizę czynnikową poprzedzono sprawdzeniem założeń do jej wykonania. Test sferyczności Bartletta okazał się istotny:  $\chi^2(253)=3033.465$ ;  $p<.000$ . Także miara  $KMO=.895$  sugerowała adekwatność próby do przeprowadzenia analizy czynnikowej. Analiza rzetelności dla pierwotnej wersji Skali Decyzyjności Kariery zawierającej 23 pytania wyniosła .899. Pozycje kwestionariusza są ze sobą znacząco skorelowane. W tabeli numer jeden znajduje się lista 23 stwierdzeń oraz średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji z całością skali.

Wykonano eksploracyjną analizę czynnikową metodą osi głównych (*principal-axis factoring*) dla 23 pozycji eksperymentalnej wersji SPO. Analiza wstępnego rozwiązania opartego na wartości własnej składowych oraz *screen-test* Cattella sugerowała jako rozwiązanie optymalne czteroczynnikową strukturę skali. Dla rozwiązania czteroczynnikowego wszystkie wartości własne

czynników wynosiły powyżej jedności. Pierwszy czynnik o wartości własnej wynoszącej 7.35, drugi o wartości 2.83, trzeci o wartości 1.66 czwarty o wartości 1.12 wyjaśniały łącznie 56.2% wariancji. Po głębszej analizie uzyskanych wyników oraz kształtu osypiska (punktu załamania krzywej) uznano, że rozwiązanie trójczynnikowe stanowi najlepszą podstawę do przyjęcia wstępnego rozwiązania z pięcioma czynnikami. Następnie została wykonana reanaliza z zadaniem rozwiązaniem trójczynnikowym na próbie  $N=309$  osób. Uzyskane wyniki potwierdziły taką samą strukturę skali.

W wyniku tak przeprowadzonej procedury wyodrębniono 3 czynniki składające się z określonej liczby pozycji. I tak dla pierwszego czynnika liczba pozycji wynosi 11, dla drugiego 9, dla trzeciego 3. Na danych dla wyżej wymienionych pozycji przeprowadzono powtórny analizę z rotacją głównych składowych z normalizacją Kaisera, ponownie sprawdzając strukturę skali SPO, z której usunięto pozycję piątą i piętnastą z ładunkami czynnikowymi poniżej .500. To rozwiązanie skali, zredukowanej do 21 pozycji, wyjaśniało mniejszy bo wynoszący 52% wariancji. Na danych dla skali 21 pozycyjnej przeprowa-

Tabela 1

Pula 23 pozycji SPO ze średnimi, SD, współczynnikami korelacji pozycji z całością skali

Pozycje skali	M	SD	r
1. Wciąż poszukuję nowych sposobów na zwiększenie szans swojego rozwoju.	5.185	1.354	.544
2. Gdziekolwiek jestem, staram się być siłą konstruktywną zmian dla mnie korzystnych.	4.974	1.326	.549
3. Codziennie staram się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju mojej kariery.	4.670	1.505	.635
4. Ekscytuje mnie to, jak moje pomysły na przyszłość stają się rzeczywistością.	5.295	1.480	.530
5. Jeżeli jest coś, co w relacjach ze światem może mi zaszkodzić, to staram się to zmienić.	5.218	1.334	.320
6. Bronię własnych pomysłów na życie nawet wtedy, gdy wzbudzają one sprzeciw innych.	5.244	1.349	.338
7. Staram się być jak najlepszy(a) w tropieniu okazji, które pomogłyby mi w karierze.	4.799	1.362	.588
8. Wierzę w powodzenie mojej kariery życiowej, bowiem jeżeli w coś wierzę to realizuję to.	5.292	1.370	.541
9. Staram się zawsze rozpoznać okazję na długo przed tym, kiedy zauważą ją inni.	4.479	1.458	.455
10. Zawsze poszukuję lepszych sposobów na życie.	5.168	1.328	.502
11. Wierzę, że spotkam ludzi, którzy pomogą mi w zrealizowaniu planów.	5.056	1.495	.515
12. Staram się odwiedzać ludzi, którzy są w stanie pomóc mi urządzić się w życiu.	4.146	1.634	.529
13. Staram się zgromadzić jak najwięcej pozytywnych o mnie opinii, użytecznych w dalszej karierze.	4.903	1.474	.657
14. Staram się tak organizować swoje życie, aby liczba kontaktów z pomocnymi mi ludźmi rosła.	4.518	1.582	.605
15. Staram się cierpliwie i wyczerpująco informować innych o tym, o jaką pomoc mi chodzi.	4.489	3.764	.263
16. Staram się jak najczęściej pytać przyjaciół o radę, jak i gdzie poszukiwać szans dla siebie.	4.385	1.666	.397
17. Staram się rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o mojej przyszłości jak najczęściej.	4.285	1.740	.407
18. Staram się podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces bliski moim zainteresowaniom.	4.560	1.614	.521
19. W poszukiwaniu własnej drogi staram się nawiązać kontakt z ludźmi, którym się powiodło.	4.366	1.621	.593
20. W sprawach związanych z możliwością rozwoju zwracam się do wszystkich przyjaciół i znajomych.	3.796	1.628	.427
21. Staram się śledzić media informujące o przyszłościowych trendach i poszukiwanych ludziach.	4.062	1.657	.471
22. Przygotowuję i stale modernizuję swoje CV, by było ono dopasowane do zmieniających się wymagań.	3.922	1.793	.452
23. Regularnie studiuję anonse o zawodach i pracach, na które poszukiwane są odpowiednie osoby.	3.651	1.789	.311

**Tabela 2**  
Pozycje i ładunki czynnikowe EFA Skali Proaktywności Ogólnej (SPO19) dla rozwiązania trójczynnikowego

Pozycje skali	ładunki	r	alfa	
<b>CZYNNIK 1 – PROAKTYWNOŚĆ OGÓLNA</b>			<b>.886</b>	
1	Wciąż poszukuję nowych sposobów na zwiększenie szans swojego rozwoju.	.784	.555	.885
2	Gdziekolwiek jestem, staram się być siłą konstruktywną zmian dla mnie korzystnych.	.745	.545	.885
3	Codziennie staram się poprzez różne kontakty wzmacniać swoją wiarę w szansę rozwoju mojej kariery.	.763	.648	.882
4	Ekscytuje mnie to, jak moje pomysły na przyszłość stają się rzeczywistością.	.735	.541	.885
7	Staram się być jak najlepszy(a) w tropieniu okazji, które pomogłyby mi w karierze.	.670	.598	.884
8	Wierzę w powodzenie mojej kariery życiowej, bowiem jeżeli w coś wierzę to realizuję to.	.704	.556	.885
9	Staram się zawsze rozpoznać okazję na długo przed tym, kiedy zauważą ją inni.	.629	.460	.888
10	Zawsze poszukuję lepszych sposobów na życie.	.603	.501	.887
13	Staram się zgromadzić jak najwięcej pozytywnych o mnie opinii, użytecznych w dalszej karierze.	.575	.674	.881
<b>CZYNNIK 2 – PROAKTYWNOŚĆ W BUDOWANIU SIECI WSPARCIA</b>			<b>.836</b>	
11	Wierzę, że spotkam ludzi, którzy pomogą mi w zrealizowaniu planów.	.556	.498	.887
12	Staram się odwiedzać ludzi, którzy są w stanie pomóc mi urządzić się w życiu.	.716	.589	.884
14	Staram się tak organizować swoje życie, aby liczba kontaktów z pomocnymi mi ludźmi rosła.	.688	.609	.883
17	Staram się rozmawiać z dalszą i bliższą rodziną o mojej przyszłości jak najczęściej.	.581	.389	.891
18	Staram się podążać śladem ludzi, którzy odnieśli sukces bliski moim zainteresowaniom.	.745	.519	.886
19	W poszukiwaniu własnej drogi staram się nawiązać kontakt z ludźmi, którym się powiodło.	.801	.612	.883
20	W sprawach związanych z możliwością rozwoju zwracam się do wszystkich przyjaciół i znajomych.	.596	.416	.889
<b>CZYNNIK 3 – PROAKTYWNOŚĆ POZNAWCZA-INFORMACYJNA</b>			<b>.747</b>	
21	Staram się śledzić media informujące o przyszłościowych trendach i poszukiwanych ludziach.	.701	.488	.887
22	Przygotowuję i stale modernizuję swoje CV, by było ono dopasowane do zmieniających się wymagań.	.762	.472	.888
23	Regularnie studiuję anonse o zawodach i pracach, na które poszukiwane są odpowiednie osoby.	.821	.329	.893

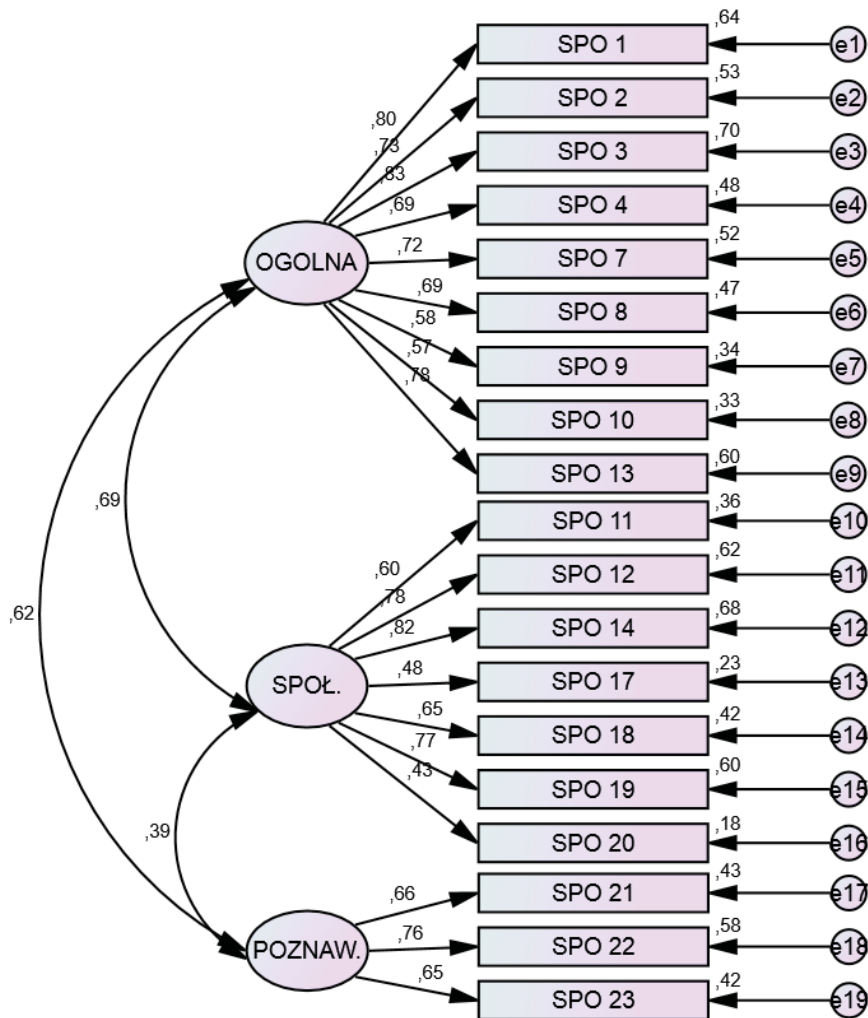
dzono raz jeszcze analizę z rotacją głównych składowych z normalizacją Kaisera, ponownie sprawdzając strukturę skali SPO. Okazało się, że po zredukowaniu skali o dwie pozycje wyjaśniona wariancja wzrosła do 53%. Po analizie uzyskanych ładunków czynnikowych dla rozwiązania trójczynnikowego z 21 pozycjami zdecydowano się o usunięciu jeszcze dwóch pozycji i przeprowadzenie reanalizy z rotacją głównych składowych z normalizacją Kaisera. Wyniki analizy zredukowanej skali SPO do 19 pozycji wykazały wzrost wyjaśnionej wariancji do poziomu 56%. Kolejne analizy potwierdziły założenia co do struktury skali SPO. W Tabeli 2. umieszczono średnie i odchylenia standardowe dla trzech czynników 19. Pozycyjnej SPO. Czynniki te otrzymały odpowiednio następujące nazwy: 1 – Proaktywność Uogólniona (PU), 2 – Proaktywność Społeczna w Budowaniu Sieci Wsparcia (PSSW), 3 – Proaktywność Poznawcza-Informacyjna (PPI). Korelacje między czynnikami są umiarkowanie pozytywne na poziomie  $p < .01$  (dwustronnie) a jedna korelacja jest nieistotna. Obliczone współczynniki *alfa* Cronbacha, które zamieszczono w Tabeli 2. wskazują, że zarówno cała SPO (*alfa* Cronbacha=.896), jak i poszczególne pozycje charakteryzują się akceptowanymi poziomami rzetelności.

Uzyskane w toku badań wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej można uznać za potwierdzające założenia skali SPO. Wszystkie 19 stwierdzeń ostatecznej wersji Skali Proaktywności Ogólnej są poprawnie wysyczone „własnym” czynnikiem, przy jednoczesnym niewielkim wysyceniu drugim czynnikiem. Ponadto, jak wynika z danych zamieszczonych w Tabeli 1., wyniki potwierdzają akceptowalne wskaźniki mocy dyskryminacyjnej poszczególnych pozycji, a także zadowalającą zgodność wewnętrzną całej skali, jak i trzech wyszczególnionych czynników SPO. Wobec powyższego, podjęto dalsze badania nad walidacją skali weryfikując jej trafność wewnętrzną.

### ANALIZA KONFIRMACYJNA SPO

#### OSOBY BADANE

W badaniu 2 udział wzięło 309 osób, w wieku od 21 do 27 lat, średnia wieku – 23 lata. Uczestnikami badania byli studenci kończący studia i znajdujący się w sytuacji decydowania o swoim losie po zakończeniu studiów.



Ryc. 2. Model SPO 19 pozycyjny dla rozwiązania trójczynnikowego (N=309)

#### ANALIZA KONFIRMACYJNA

Rezultaty uzyskane w EFA okazały się dobrą podstawą do dalszej walidacji struktury SPO przy wykorzystaniu konfirmacyjnej analizy czynnikowej, którą wykonano w Amos 22.00. Na macierzy danych surowych przeprowadzono CFA metodą uogólnionych najmniejszych kwadratów (*Generalized Least Squares Estimates*). Sprawdzone założenia dla estymacji GLS, obliczając normalność rozkładu zmiennych oraz normalność wielozmiennową. Policzone wskaźniki uzyskiwały wartości pozwalające przyjąć, że rozkłady zmiennych obserwacyjnych oraz ich łączny rozkład wielowymiarowy nie odbiegają znacząco od rozkładu normalnego.

Ostatecznie przetestowano model zakładający dopasowanie modelu z trzema zmiennymi latentnymi. Z uzyskanych wartości wskaźników dopasowania modelu z trzema zmiennymi latentnymi należy uznać model

ten jako akceptowalny. W modelu tym wynik testu sferyczności Bartletta  $\Delta\chi^2(150 = 345.483; p < .00$  świadczy o akceptowalnym dopasowaniu modelu. Wynik RMSEA dla przedstawionego modelu wyniósł .065 i świadczy to o tym, że jest to poziom modelu dobrze dopasowanego zmiennych empirycznych do danych z populacji. Indeks dopasowania GFI wyniósł .882 a AGFI .850, co wskazuje na zadowalające dopasowanie modelu do populacji.

#### DYSKUSJA

Uzyskane rezultaty w badaniu drugim pozwalają stwierdzić, iż przedstawione powyżej rezultaty konfirmacyjnej analizy czynnikowej stanowią potwierdzenie struktury skali, którą tworzą trzy czynniki – czynnik Proaktywności Uogólnionej, Proaktywności Społecznej w Budowaniu Sieci Wsparcia, 3 – Proaktywności Poznawczej-Informacyjnej. W skład pierwszego czynnika

weszło 9 pozycje wyrażających inicjatywę socjalizacyjną skierowaną na budowanie i utwierdzanie schematu własnej osoby. Czynniki ten, w którym znalazły się pozycje 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 13 najbardziej zbliżony jest do ogólnej i trwałej osobowościowej tendencji do reagowania proaktywnego w każdej sytuacji (Seibert, Crant i Kramer, 1999). Jest on wyrazem uogólnionej zapobiegliwości i przezorności. Skumulowany wskaźnik wyjaśnionej wariacji dla czynnika pierwszego wynosi 25.424. W skład czynnika drugiego weszło 7 pozycji (11, 12, 14, 17, 18, 19, 20) wyrażających inicjatywę podmiotu w zakresie monitorowania środowiska społecznego i traktowania go jako facylitatora własnego rozwoju. Siedem pozycji czynnika drugiego wyjaśnia 19.189% wariacji i są one skorelowane statystycznie istotnie z czynnikiem pierwszym na poziomie .487, a z czynnikiem trzecim na poziomie  $r = .370$ . W skład trzeciego czynnika weszły trzy pozycje (21, 22, 23) wyrażające proaktywność poznawczą jako inicjatywę podmiotu skierowaną na poszukiwanie informacji o istotnym znaczeniu dla efektywnego kierowania własnym rozwojem i uprzedzającego zabezpieczenia się przed potencjalnymi dlań zagrożeniami.

Sumując, dane uzyskane zarówno w eksploracyjnej jak i konfirmacyjnej analizie czynnikowej wskazują na to, że skonstruowana Skala Proaktywności Ogólnej jest narzędziem o dobrej strukturze czynnikowej, dobrych parametrach rzetelności i parametrach świadczących o dobrym dopasowaniu danych empirycznych do populacji.

## ANALIZA PSYCHOMETRYCZNA TRAFNOŚCI KRYTERIALNEJ SPO

### PROAKTYWNOŚĆ A WIELKA PIĄTKA

Celem Badania 3. było sprawdzenie trafności kryterialnej SPO ze skalami Wielkiej Piątki. Przyjęto, że narzędzie jest trafne zewnętrznie wtedy, gdy jego wyniki można uogólniać na inne osoby i sytuacje niż faktycznie zbadane. Wzrost trafności zewnętrznej osiąga się poprzez powtarzanie badań na odmiennych rodzajach osób badanych oraz z użyciem odmiennych manipulacji zmiennymi niezależnymi i różnorodnych operacjonalizacji zmiennych zależnych. Przyjęto, że miarą trafności kryterialnej SPO będą zależności między proaktywnością a poszczególnymi czynnikami Wielkiej Piątki.

### Metoda i narzędzia

W badaniu 3. oprócz Skali Proaktywności Ogólnej (SPO) użyto Kwestionariusza Osobowości NEO-FFI. Ten 60-pozycyjny kwestionariusz jest dobrze sprawdzoną wersją kwestionariusza osobowości Costy i McCrae (1992). Składa się on z pięciu skal, z których każda zawiera 12 pozycji. W badaniu wykorzystano polską wersję skali w tłumaczeniu Zawadzkiego i współpracowników (Zawadzki i in., 1998). Pozycje kwestionariusza osoby badane oceniali na pięciostopniowej skali od 0 jako całkowicie się nie zgadzam, to 4 – jako całkowicie się zgadzam.

### Osoby badane i procedura

W badaniach uczestniczyło  $N=152$  studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru próby również w tym przypadku był warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 22 lata ( $M=22.8$ ,  $sd=2.3$ ). Wśród badanych 81% to kobiety i 19% to mężczyźni.

### Wyniki

W obliczeniach korelacji między czynnikami Wielkiej Piątki i SPO uwzględniono wyniki SPO jako całości, stanowiącej jeden globalny wymiar, jak i trzy czynniki reprezentujące niezależne podskale: Proaktywność Uogólniona, Proaktywność Społeczna oraz Proaktywność Poznawcza-Informacyjna. Wyniki badania miary związku liniowego między skalami NEO-FFI oraz SPO całość pokazały, że istotne korelacje uwidaczniają się szczególnie w odniesieniu do sumienności, ekstrawersji i neurotyczności. W tych dwóch czynnikach uwidaczniają się wyraźnie wysokie istotne korelacje ( $p < .05$ ) zarówno w odniesieniu SPO traktowanego jako jeden czynnik, jak i w odniesieniu do wyodrębnionych trzech czynników SPO. Zatem wysoki wyniki na skalach SPO towarzyszą wysokie wyniki na skali ekstrawersji i sumienności. Oznacza to, że ekstrawersja jako cecha osobowości sprzyja zaangażowaniu w planowanie i uprzedzające realizowanie celów życiowych, jak i zaangażowanie w poszukiwanie i zdobywanie mających istotne znaczenie dla realizowanych celów informacji.

Z kolei wysokie i dodatnie korelacje sumienności z proaktywnością ogólną i z jej podskalami świadczą o tym, że staranne i obowiązkowe wykonywanie codziennych za-

Tabela 3

Macierz korelacji SDK i Czynników Wielkiej Piątki

Zmienna zależna	SPO Całość	SPO Ogólna	SPO Społeczna	SPO Poznawcza
Neurotyczność	-.234**	-.309**	-.087	-.075
Sumienność	.492**	.594**	.263**	.221**
Ugodowość	.093	.032	.145	.071
Otwartość na Doświadczenia	.222**	.224**	.130	.188*
Ekstrawersja	.464**	.460**	.380**	.193*

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

dań sprzyja integracji obrazu siebie w podejmowanych działaniach na realizację zaplanowanych celów przyszłości. Zgodnie z oczekiwaniami zachodzi istotna korelacja ujemna między neurotycznością a SPO jako całością oraz czynnikiem Proaktywności Uogólnionej. Korelacje między neurotycznością a Proaktywnością Społeczną i Proaktywnością Poznawczą są zgodnie z oczekiwaniami ujemne, jednak statystycznie są nieistotne. Zatem wysokim wynikiem proaktywności towarzyszą niskie wyniki neurotyczności, tj. lęku przed nieznaną i nieoswojoną przyszłością. Zgodnie z oczekiwaniami uzyskano dodatnią korelację, choć nie tak wysokie jak we wcześniejszych wskaźnikach, między otwartością na doświadczenia a SPO jako całością, Proaktywnością Uogólnioną oraz Proaktywnością Poznawczą. Można przypuszczać, że otwartość na doświadczenia posiada elementy wspólne z proaktywnością jako intencjonalnym konstruowaniem przyszłości i zaradnością wyprzedzającą nadchodzącą rzeczywistość. Jedynym czynnikiem Wielkiej Piątki, który jest nieskorelowany z proaktywnością to ugodowość.

#### PROAKTYWNOŚĆ A DECYZYJNOŚĆ-BEZDECYZYJNOŚĆ, OTWARTOŚĆ I GOTOWOŚĆ DO KARIERY ORAZ MOTYWACJA OSIĄGNIĘĆ

##### Metoda

W badaniu 4., zgodnie z założeniami teoretycznymi i danymi empirycznymi przytoczonymi w pierwszej części artykułu, sprawdzono korelacje między proaktywnością ogólną a takimi zmiennymi kryterialnymi, jak decyzyjnością-bezdecyzyjnością, otwartością i gotowością do zaangażowania się w karierę życiową oraz siłą i ukierunkowaniem aspiracji życiowych i motywacji osiągnięć. Przyjęto hipotezy, iż skala Proaktywności Ogólnej powinna być skorelowana pozytywnie z decyzyjnością kariery, otwartością i gotowością na zaangażowanie w karierę zawodową oraz pozytywnie skorelowana z wynikami skali motywacji osiągnięć.

##### Narzędzia

Do pomiaru decyzyjności-bezdecyzyjności kariery zastosowano 24-pozycyjny kwestionariusz Skala Decyzyjności Kariery (SDK) opracowany przez A.Bańkę (2007, 2014b). Skala ta wskazuje powody prokrastynacji decyzyjnej ostatecznego zaangażowania się w rolę dorosłości związane z zatrudnieniem pracą i zawodem. Przyjęto, że powody, jakimi kierują młodzi Polacy kończący etap życiowy formalnej edukacji, odkładania na później planów rozpoczęcia swojej kariery zawodowej i nieodwracalnego związania się z nią jest konstruktem teoretycznie zbieżnym z proaktywnością w tym znaczeniu, że ich wspólnym mianownikiem jest zaangażowanie.

Badania walidacyjne (Bańka, 2014b) wykazały istnienie pięciu latentnych typów decyzyjności-bezdecyzyjności kariery związanej z charakterystyczną dla wczesnej dorosłości naturalną (rozwojową) prokrastynacją decyzyjną o przejściu z edukacji zawodowej do pracy. Pierwszy typ tworzy Bezdecyzyjność Uogólnioną, reprezentującą samoświadomość typu „Kim jestem?” (7 pozycji). Przy-

kładowa pozycja wchodząca w skład tej skali to: „Podjęcie decyzji w sprawie kariery zdaje się nie być dla mnie łatwe, bowiem kiedy w przeszłości popełniłem(am) błąd, zawsze wiązało to się z dużymi problemami”. Drugi typ tworzy Bezdecyzyjność Informacyjna wyznaczającą świadomość „Kim chciał(a)bym być?” (7 pozycji). Przykładowa pozycja tego czynnika to: Potrzebuję więcej informacji o programach edukacyjnych, które mogłyby mi pomóc w projektowaniu swojej kariery. Trzeci typ tworzy czynnik Bezdecyzyjność Emocjonalna odzwierciedlająca zakres niepewności i lęków odnoszących się do pytania „Kim mógłbym/mogłabym być?” (4 itemy). Przykładowa pozycja dla tego czynnika to: „Przed wstąpieniem na konkretną ścieżkę kariery powstrzymuje mnie obawa, że nietrafna decyzja może zamknąć mi inne możliwości kariery na zawsze”. Czwarty typ to Bezdecyzyjność Krystalizacyjna wyznaczającą świadomość typu „Kim powinienem/powinnam być?”. Tworzą go 3 pozycje, takie jak: „Przed rozpoczęciem kariery potrzebuję jeszcze odpowiedzieć sobie na pytanie, jakie są moje osobiste wartości?”. Piąty typ tworzy Bezdecyzyjność w Działaniu Praktycznym wyznaczającą świadomość typu „Kim już się stałem(a)m?”. Czynniki te zawiera 3 pozycje, takie jak: „Przed wstąpieniem na konkretny obszar kariery, będę wciąż potrzebować porad innych osób (np. pracujących w danym lub podobnym zawodzie)”. Wartość współczynnika rzetelności *alfa* Cronbacha dla skali wynosi .920. Współczynniki rzetelności *alfa* Cronbacha pięciu podskal okazały się wysokie i wynoszą odpowiednio: Bezdecyzyjność Zglobalizowana .875, Bezdecyzyjność Informacyjna .876, Bezdecyzyjność Emocjonalna .850, Bezdecyzyjność Krystalizacyjna .883 oraz Bezdecyzyjność w Działaniu Praktycznym .631. Każda z pozycji oceniana jest na 7 stopniowej skali Likerta.

Do pomiaru otwartości i gotowości do rozpoczęcia kariery po zakończeniu etapu edukacji formalnej wykorzystano skonstruowaną przez A.Bańkę (2007, 2015 w druku) Skalę Otwartości i Gotowości do Kariery (SOGK). Jest to 15. pozycyjna miara deklarowanej otwartości na powiększanie stanu wiedzy oraz doświadczeń w obszarze własnego rozwoju, jak też deklarowanej gotowości do zapłacenia kosztów realizacji deklarowanej otwartości. W SOGK dokonywana jest samoocena jednostki stanu jej otwartości na doświadczanie wielorakich ról związanych z zaangażowaniem w aktywność zawodową w kontekście innych ról życiowych, jak też gotowość ponoszenia kosztów, które owo zaangażowanie ze sobą niesie. Rzetelność skali SOGK wynosi .89. Skala SOGK posiada strukturę trójczynnikową. Czynniki pierwszy, o nazwie Gotowość do Poświęceń, składa się z sześciu pozycji wyrażających siłę motywacji jednostki do ponoszenia kosztów jako negatywnych konsekwencji zaangażowania się w realizację najważniejszych celów życiowych. Przykładowa pozycja dla tego czynnika to: „Wolę żyć w poczuciu stałego zagrożenia psychicznego związanego z pracą niż być zdanym na klepanie biedy”. Czynniki drugi, o nazwie Determinacja w Podejmowaniu Nowych Perspektyw, składa się z pięciu pozycji wyrażających determinację jednostki

podążania za możliwościami działania przynoszącymi życiowy sukces. Przykładowa pozycja dla tego czynnika to: „Gdy stawką jest rozszerzenie możliwości zrobienia kariery, jestem gotów zwiększyć wysiłek w interesującej mnie dziedzinie nawet kosztem czasu wolnego”. Czynniki trzeci o nazwie Gotowość do Zaangażowania się w Karierę zawiera trzy pozycje wyrażające gotowość do uczynienia z kariery centralnej wartości swojego życia. Przykładowa pozycja dla tego czynnika to: „By spełnić warunki umożliwiające rozpoczęcie i kontynuowanie interesującej mnie kariery, jestem gotów pracować jakiś czas nawet za bardzo niskie wynagrodzenie”. Przyjęto hipotezę, że proaktywność ogólna jest pozytywnie skorelowana z otwartością i gotowością na karierę zarówno w wymiarze jednoczynnikowym obejmującym piętnaście pozycji, jak i z trzema wyodrębnionymi czynnikami SOGK.

Do pomiaru motywacji osiągnięć w karierze wykorzystano 21-pozycyjną Skalę Motywacji Osiągnięć w Karierze (SMOK) autorstwa A.Bańki (2014c). Jest to miara przyczyn lokalizacji aspiracji jednostki w dwóch obszarach tożsamości, a mianowicie w obszarze aspiracji związanych z byciem osobą dorosłą, oraz w obszarze aspiracji z byciem aktywnym uczestnikiem rynku pracy. W badaniach

tych zastosowano dwuczynnikową wersję SMOK, w której czynnik pierwszy nazwany Zadaniowe Owładnięcie Celami zawiera 13 pozycji wyrażających lokalizację aspiracji jednostki w obszarze zaangażowania w realizację celów i zadań kariery, a w szczególności perfekcjonizm oraz motywę dotrzymania kroku konkurencji. Przykładowa pozycja dla tego czynnika to: „Moim rozmyślaniami o karierze często towarzyszy myśl, że warto ryzykować, aby zostać kimś”. Czynniki drugi nazwany Afektywne Owładnięcie Celami zawiera osiem pozycji wyrażających lokalizację przyczyn aspiracji kariery w obszarze obrony obrazu własnej osoby, a w szczególności obrony przed wstydem, lękiem przed negatywną oceną w oczach innych oraz potrzebą podtrzymania poczucia własnej wartości. Przykładowa pozycja dla tego czynnika to: „Moim rozmyślaniami o karierze zawodowej często towarzyszy mi myśl, że jest to najważniejszy sposób na to, by nie uchodzić za nieudacznika”.

W tym badaniu do obliczeń zastosowano zarówno globalny wskaźnik motywacji do kariery (SMOK21 jako rozwiązanie jednoczynnikowe) oraz dwa podczynniki. Współczynnik rzetelności *alfa* Cronbacha dla całości skali wynosi .778, dla czynnika pierwszego .800, a dla

**Tabela 4**  
Korelacje Skali Proaktywności Ogólnej i SDK, SOGK, SMOK (N=157)

Zmienna zależna	SPO Całość	SPO Ogólna	SPO Społeczna	SPO Poznawcza
SDK Całość	.870** .000	.988** .000	.571** .000	.343** .000
SDK Decyzyjność uogólniona	.316** .000	.259** .000	.258** .000	.274** .000
SDK Decyzyjność informacyjna	-.238** .000	-.299** .000	-.075 .000	-.130 .000
SDK Decyzyjność emocjonalna	.015 .849	-.051 .522	.097 .226	.020 .808
SDK Rozwojowa	.399** .000	.414** .000	.259** .000	.226** .000
SDK W działaniu praktycznym	.136 .089	.051 .522	.180* .024	.156 .050
SOGK Całość	.400** .000	.433** .000	.229** .004	.265** .001
SOGK Poświęcenie	.228** .004	.231** .004	.129 .106	.178* .026
SOGK Determinacja	.455** .000	.525** .000	.257** .001	.226** .004
SOGK Zaangażowanie	.369** .000	.362** .000	.244** .002	.278** .000
SMOK Całość	.596** .000	.565** .000	.451** .000	.414** .000
SMOK Zadaniowe owładnięcie celami	.497** .000	.431** .000	.441** .000	.337** .000
SMOK Afektywne owładnięcie celami	.585** .000	.580** .000	.402** .000	.411** .000

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

czynnika drugiego .700. Przyjęto hipotezę, że proaktywność jest pozytywnie skorelowana zarówno z globalnym wskaźnikiem motywacji osiągnięć, jak i z dwoma wyróżnionymi podskalami.

#### Osoby badane i procedura

W badaniach uczestniczyło  $N=157$  studentów kończących różne kierunki studiów wyższych. Kryterium doboru stanowił warunek studiowania na ostatnim roku danego kierunku. Średnia wieku wyniosła 22 lata. Wśród badanych 79% to kobiety i 21% to mężczyźni.

#### Wyniki i dyskusja

Zgodnie z oczekiwaniami badania miary związku liniowego między skalą Proaktywności Ogólnej oraz skalą Decyzyjności Kariery wykazały istotne korelacje w odniesieniu do SDK jako całości, jak pozostałych wymiarów bezdecyzyjności z wyjątkiem skali Decyzyjność w Działaniu Praktycznym. Wytlumaczeniem tego stanu rzeczy może być to, iż osoby badane w większości nie posiadały jeszcze doświadczenia praktycznego.

Również zgodnie z oczekiwaniami badania wykazały istotne korelacje proaktywności ze Skalą Otwartości i Gotowości do Kariery oraz jej trzema czynnikami – poświęceniem, determinacją i zaangażowaniem. Statystycznie istotne korelacje uzyskano też między proaktywnością a motywacją osiągnięć w wymiarze globalnym oraz z dwiema podskalami SMOK.

Uzyskane rezultaty analiz korelacyjnych między skalą SPO, jako miarą intencjonalnego i kreatywnego przystosowania do przyszłości, a SDK – jako miarą bezdecyzyjności i prokrastynacji dojrzałości do kariery, SOGK – jako miarą otwartości i gotowości na adaptację twórczą do nieznannej rzeczywistości, oraz skalą SMOK – jako miarą siły i ukierunkowania aspiracji życiowych dowodzą, że skonstruowane narzędzie oprócz zadowalającej rzetelności charakteryzuje również zadowalająca trafnością zewnętrzną.

#### Podsumowanie

Przedstawione w artykule wyniki badań i analiz teoretycznych świadczą o tym, że udało się skonstruować zadowalającą rzetelne i trafne narzędzie do badania proaktywności, polegającej na intencjonalnym konstruowaniu przyszłości oraz wyprzedzającym realizowaniu celów. W tym kontekście wyprzedzające realizowanie celów oznacza to, że choć nie wiemy dokładnie co będziemy robić w przyszłości, jakie będziemy realizować cele szczegółowe i w jakich okolicznościach, to jednak to, co osiągamy zaangażowaniem w działania bieżące jest już tym, co jako zasób wyprzedzający jeszcze nieistniejące bariery i zagrożenia, może być wykorzystany w przewyżczeniu napotkanych przeszkód i wyzwań, jeśli zajdzie taka potrzeba. Tak rozumiana proaktywność jest odpowiedzią rozwojową na rozpad tradycyjnych rytuałów przejść między stadiami życia, jakie wykształciły się i obowiązywały przez generacje w tradycyjnych społeczeństwach (Makstrom i in., 1998; Schanan i Longest, 2009). W społeczeństwach nowoczesnych, w których obowiązują nowe

zindywidualizowane wzory przejścia do dorosłości oraz innych stadiów rozwoju psychospołecznego (Devadason, 2007), proaktywność jako ogólna metakompetencja jednostki staje się podstawowym warunkiem przetrwania i rozwoju w czasach niepewności (Drucker, 2008; Crawford, 2009; Furedi, 2009), marginalizacji (Baumaister, Twenge i Nuss, 2002, 2005; Stilman i in., 2009) i permanentnej zmiany w systemach wartości (Bynner i Parsons, 2002).

Przedstawione badania nad skalą proaktywności ogólnej SPO, przeprowadzone na trzech grupach studentów kończących studia skoncentrowane były, z jednej strony, na konstrukcji i psychometrycznej weryfikacji odpowiedniego narzędzia pomiaru, a z drugiej strony na sprawdzeniu trafności kryterialnej stworzonego narzędzia w relacji do zmiennych osobowościowych, które wytypowano jako istotne korelaty i kryteria trafności zewnętrznej. Jeśli chodzi o konstrukcję narzędzia jakim jest Skala Proaktywności Ogólnej, to jest ona spójna, rzetelna i trafna, a uzyskiwane w sukcesywnie przeprowadzanych na przestrzeni wielu lat badaniach walidacyjnych wyniki świadczą o tym, iż ta trójczynnikowa skala wydaje się być narzędziem wartościowym tak od strony psychometrycznej, jak i praktycznej. SPO poddana weryfikacji w modelu zależności od czynników Wielkiej Piątki, oraz trzech osobowościowych źródeł zaangażowania w rozwój siebie, tj. decyzyjności kariery, otwartości i gotowości do kariery oraz motywacji osiągnięć świadczy o trafności skonstruowanego narzędzia.

#### LITERATURA

- Allen, R.E., Keaveny, T.J. (1980). The relative effectiveness of alternative job sources. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 18-32.
- 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, 1-18.
- 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.
- Anderson, C.J. (2003). The psychology of doing nothing: Forms of decision avoidance from reason and emotion. *Psychological Bulletin*, 129, 139-167.
- Anderson, C., Srivastava, S., Beer, J.S., Spataro, S.E., Chatman, J.A. (2006). Knowing your place: Self-perceptions of status in face-to-face groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 6, 1094-1110.
- Arnett, J. (2000). The psychology of globalization. *American Psychologists*, 57, 10, 774-783.
- Arthur, M.B., Inkson, K., Pringle, J.K. (1999). *The new careers*. London: Sage.
- Arthur, M.B., Rousseau, D.M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle, W: M.G. Arthur, D.M. Rousseau (red.), *The boundaryless career* (s. 3-20). New York: Oxford University Press.
- 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., Cummmings, L.L. (1983). Feedback as an individual resource: Personal strategies of creating information. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 370-398.
- Aspinwall, L.G. (1997). Where planning meets coping: Proactive coping and the detection and management of potential stressors. W: S.L. Friedman, E.K. Scholnick (red.), *The developmental psychology of planning: Why, how and when do we plan?* (s. 285-320). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Aspinwall, L.G. (2005). The psychology of future-oriented thinking: from achievement to proactive coping, adaptation, and aging. *Motivation & Emotion*, 29, 4, 203-235.
- Aspinwall, L.G., Taylor, S.E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121, 417-436.
- Bandura, A. (1968). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman & Co.
- Bańka A. (2005a). Theory into practice of school to work transition: Promises and challenges for transnational vocational counselling. W: P. Heartelt, A. Bańka, C. Noworol (red.), *Transition from the world of education to world of work*. Fratz: SAB-MTW.
- Bańka, A. (2005b). *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze*. Poznań-Warszawa: Print-B – Instytut Rozwoju Kariery.
- Bańka, A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji*. Katowice: UŚ.
- Bańka, A. (2007). *Psychologiczne doradztwo karier*. Poznań: SPiA.
- Bańka, A. (2008). Otwartość na nowe doświadczenia pracy i codzienności a procesy integracji osobowości. W: R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia* (s. 63-92). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Bańka, A. (2009a). Proaktywność – inencjonalne konstruowanie przyszłości i uprzedzające osiąganie celów personalnych poprzez doświadczanie codzienności. W: H. Wrona-Polańska, W. Czerniawska, W., Wrona, L. (red.), *Szkice o ludzkim poznawaniu i odczuwaniu*. Kraków: Uniwersytet Pedagogiczny.
- Bańka, A. (2009b). Tożsamość w obliczu wyboru. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 15, 2, 333-360.
- Bańka, A. (2009c). Odyseusze i nomadowie. *Charaktery*, 1, 8, 18-22.
- Bańka, A. (2010). Konsumpcja afordancji środowiskowych a przestrzenna lokacja i relokacja tożsamości. W: M. Górnik-Derose, M. Zawadzka (red.), *Konsumpcja w życiu, życie w konsumpcji: psychologiczne ścieżki współzależności*. Gdańsk: GWP.
- Bańka, A. (2011). Zerwana ciągłość etyki pracy i triumf psychologii nicnierobienia. W: K. Popiołek, A. Bańka (red.), *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie jednostkowej i społecznej*. Poznań: SPA.
- Bańka, A. (2012a). Przedsiębiorczość w okresie adolescencji i wczesnej dorosłości. O formowaniu się tożsamości nowego typu. W: Z. Ratajczak (red.), *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne*. Warszawa: Difin.
- Bańka, A. (2012b). Design tożsamości a przystosowanie osobowości zawodowej do płynnej rzeczywistości rynku pracy. *Szkola, Zawód, Praca*, 3, 11-31.
- Bańka, A. (2013). Zaufanie do siebie w procesie konsolidacji statusu dorosłości: Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Samoskuteczności w Karierze. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 19, 2, 281-301. DOI: 10.14691/CPJ.19.2.281
- Bańka, A. (2014a). Przedsiębiorczość jako wyraz ekonomicznego interesu i bezinteresownego stanu umysłu. W: Ratajczak Z (red.). *Przedsiębiorczość czyli pochwała kryzysu* (s. 13-31). Katowice: Wydawnictwo GWSH.
- Bańka, A. (2014b). Bezdecyzyjność jako psychospołeczny wzór tranzycji do dorosłości: Konstrukcja Skali Decyzyjności Kariery. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 20, 2, 237-246. DOI: 10.14691/CPJ.20.2.305
- Bańka, A. (2014c). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Motywacji Osiągnięć w Karierze (SMOK). *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 20, 1, 149-164. DOI: 10.14691/CPJ.20.1.149
- Bańka, A. (2015 w druku). Konstrukcja i charakterystyka psychometryczna Skali Gotowości i Otwartości na Karierę. (Construction and initial validation of Career Openness and Readiness Scale) *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 21, 2.
- Bańka, A., Wołowska, A. (2007). Geneza i rozwój pojęcia przywiązania w koncepcjach funkcjonalności – dysfunkcjonalności przystosowania do środowiska oraz organizacji. W: M. Strykowska (red.), *Funkcjonalne i dysfunkcjonalne zjawiska organizacyjnej* (s. 41–81). Poznań: UAM.
- Bańka, A. Hauziński, A. (2015). Decisional procrastination of school-to-work transition: Personality correlates of career indecision. *Polish Psychological Bulletin*, 46, 1, 34-44. DOI-10.1515/ppb.-20150004
- Banks, M.H., Henry, P. (1993). Change and stability in employment commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 177-184.
- Bateman, T.S., Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Occupational Behavior*, 14, 103-118.
- Baumeister, R.F., DeWall, C.N., Ciarocco, N.J., Twenge, J.M. (2005). Social Exclusion Impairs Self-Regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 4, 589-604.
- Baumeister, R.F., Twenge, J.M.; Nuss, C.K. (2002). Effects of social exclusion on cognitive processes: Anticipated aloneness reduces intelligent thought. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 4, 817-827.
- Becherer, R.C., Maurer, J.G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 38, 1, 28-36.
- Beck, U. (1994). The reinvention of politics. W: U. Beck, A. Giddens (red.), *Reflexive modernisation: Politics, tradition and aesthetics in the modern social order*. Cambridge: Lash Polity.
- Biela, A. (2005). Entrepreneurship and changes. Macroeconomic and local perspectives. W: P.Heartertl, C.Noworol,



- A.Bańka, R.Kremse. (red.), *Transition to world of work* (s. 9-44). Kraków: Jagiellonian University.
- Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah: Erlbaum.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. W: J.G. Richardson (red.), *Handbook of theory and research for sociology of education* (s. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (2009). *Rozum praktyczny: O teorii działania*. Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Bourdieu, P., Passeron, J. (2006). *Reprodukcja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Breakwell, G.M. (1986). *Coping with threatened identities*. London and New York: Methuen.
- Bynner, J. (1999). New routes to employment: integration and exclusion. W: *From education to work: cross-national perspectives*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bynner, J. (2005). Reconstructing the youth phase of the life course: the case of emerging adulthood. *Journal of Youth Studies*, 8, 367-384.
- Bynner, J. (2006). Re-thinking the youth phase of the life course: The case of emerging adulthood? *Journal of Youth Studies*, 8, 367-384.
- Bynner, J., Joshi, H. (2007). Building the evidence base from longitudinal data. *Innovation. The European Journal of social science research*, 20, 2, 159-179.
- Bynner, J., Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: the case of young people not in education, employment or training (NEET). *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 289-309.
- 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.
- Clifton, J. (2011). *The coming jobs wars*. Washington DC.: Gallup Press.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (1992). *Manual of the Revised NEO Personality Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Côté, J.E. (2002). The role of identity capital in the transition to adulthood: The individualization thesis examined. *Journal of Youth Studies*, 5, 2, 117-134.
- Côté, J.E. (2005). Identity capital, social capital, and the wider benefits of learning: Generating resources facilitative of social cohesion. *London Review of Education*, 3, 3, 221-237.
- Côté, J.E. (2006). Emerging adulthood as an institutionalized moratorium: Risks and benefits to identity formation. W: J. Arnett, T.J. Lynn (red.), *Emerging adulthood in America*. Washington: APA.
- 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, 3, 435-462.
- Crawford, C. (2009). Adult responsibility in insecure times. The post-crash world necessitates a redefinition of adulthood. *Surroundings*, 41, 45-55.
- D'Art, D., Turner, T. (2006). New working arrangements: Changing the nature of the employment relationship? *International Journal of Human Symposium on Motivation: Tom. 38. Perspectives on motivation* (s. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- De Ridder, D., Kuijer, R., Ouweland, C. (2007). Does confrontation with potential goal failure promote self-regulation? Examining the role of distress in the pursuit of weight goals. *Psychology & Health*, 22, 6, 677-698.
- DeFillippi, R., Arthur, M. (1996). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organisational Behaviour*, 15, 2, 307-324.
- Deluga, R. (1998). American presidential proactivity, charismatic leadership, and rated performance. *Leadership Quarterly*, 9, 265-291.
- Derbis, R. (2007). Poczucie jakości życia a zjawiska afektywne. W: S. Kowalik (red.), *Spoleczne konteksty jakości życia*. Bydgoszcz: Wydawnictwa Wyższej Szkoły Gospodarki.
- Devadason, R. (2007). Constructing coherence? Young adults' pursuit of meaning through multiple transitions between work, education and unemployment. *Journal of Youth Studies [serial online]*, 10, 2, 203-221.
- Dixon, J., Durrheim, K. (2004). Dislocating identity: Desegregation and the transformation of place. *Journal of Environmental Psychology*, 24, 4, 455-473.
- Dixon, J.A., Durrheim, K. (2000). Displacing place identity: A discursive approach to locating self and other. *British Journal of Social Psychology*, 39, 27-44.
- Drucker, P.F. (2008). *The age of discontinuity*. New Brunswick: Transaction Publisher.
- Duffy, R.D., Sedlacek, W.E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Dutton, J.E., Ashford, S.J. (1993). Selling issues to top management. *Academy of Management Review*, 18, 3, 397-428.
- Eriksen, T.H. (2001). *Tyranny of the moment: Fast and slow time in the information age*. London: Pluto Press.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity, youth, and crisis*. New York: Norton.
- Ferrari, J.R., Diaz-Morales, J.F., O'Callaghan, J., Diaz, K., Argumedo, D. (2007). Frequent behavioral delay tendencies by adults: international prevalence rates of chronic procrastination. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 4, 258-464.
- Fouad, N.A.; Bynner, J. (2008). Work transition. *American Psychologist*, 63, 4, 241-251.
- 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.
- Furedi, F. (2009). Fear and security: A vulnerability-led policy response. W: D. Denney, D. Denney (red.), *Living in dangerous times: Fear, insecurity, risk and social policy* (s. 87-102). New York: Wiley-Blackwell.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19, 1, 3-20.
- Gibson, J.J. (1979). *Ecological approach to visual perception*. Boston: Houghton Mifflin.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Cambridge: Polity Press.

- Guay, F., Ratelle, C.F., Senecal, C. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14, 2, 235–251.
- Härtelt, P., Noworol, C., Bańka, A., Kremser, R. (red.). (2005). *Transition from the world of education to the world of work*. Kraków: UJ.
- Hauziński, A., Bańka, A. (2013). Struktura i charakterystyki psychometryczne Skali Przywiązania do Zawodu (SPZ). *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 19, 2, 327-343.
- Hicks, J.A., King, L.A. (2007). Meaning in life and seeing the big picture: Positive affect and global focus. *Cognition & Emotion*, 21, 1577–1584.
- Hobfoll, E. (2006). *Stres, kultura i społeczność*. Gdańsk: GWP.
- Hobsbawm, E., Ranger, T.O., Hobsbawm, E.J., Ranger, T. (1983). *The invention of tradition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., Meyer, M. (2003). Career fields: A small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 14, 5, 728-750.
- Inkson, K., Arthur, M.B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organisational Dynamics*, 30, 1, 48-61.
- Jones, G.R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- Judge, T.A., Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal Of Applied Psychology*, 92, 5, 1212-1227. doi:10.1037/0021-9010.92.5.1212
- Kahana, E., Kahana, B., Zhang, J. (2005). Motivational antecedents of preventive proactivity in late life: Linking future orientation and exercise. *Motivation and Emotion*, 29, 4, 443-464.
- King, L.A., Hicks, J.A. (2006). Narrating the self in the past and the future: Implications for maturity. *Research in Human Development*, 3, 2-3, 121-138.
- Kirby, E.G., Kirby, S.L., Lewis, M.A. (2002). A study of the effectiveness of training proactive thinking. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 7, 1538-1549.
- Kirkman, B.I., Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Kotler, P., Caslione, J.A. (2009). *Chaos. Zarządzanie i marketing w erze turbulencji*. Warszawa: MT Biznes.
- Krause, K., Freund, A.M. (2014). How to beat procrastination. The role of goal focus. *European Psychologists*, 19, 2, 132-144.
- Kwiatkowski, B., Bańka, A. (2013). Wstępna charakterystyka psychometryczna Skali Proaktywności w Izolacji Więziennej (SPIW). *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 19, 2, 361-373.
- Lamb, M., Sutherland, M. (2010). The components of career capital for knowledge workers in the global economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 3, 295-312.
- 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.
- Ledgerwood, A., Chaiken, S. (2007). Priming us and them: Automatic assimilation and contrast in group attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 6, 940-956.
- London, M. (2014). *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. New York: Psychology Press.
- Markstrom, C.A., Berman, R.C., Sabino, V.M., Turner, B. (1998). The ego virtue of fidelity as a psychosocial rite of passage in the transition from adolescence to adulthood. *Child and Youth Care Forum*, 27, 5, 337-341.
- 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.
- 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.
- Noworol, C. (2013). *Heurystyki kategorii rozmytych w koncepcji pomiaru psychologicznego*. Kraków: UJ.
- Obuchowski, K. (2000). *Człowiek intencjonalny, czyli o tym jak być sobą*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Oettingen, G., Mayer, D., Thorpe, J.S., Janetzke, H., Lorenz, S. (2005). Turning fantasies about positive and negative futures into self-improvement goals. *Motivation and Emotion*, 29, 4, 237-267.
- Ouweland, C., De Ridder, D.T.D., Bensing, J.M (2008). Individual differences in the use of proactive coping strategies by middle-aged and older adults. *Personality & Individual Differences*, 45, 1, 28-33.
- Patalano, A.L., Wengrovitz, S.M. (2007). Indecisiveness and response to risk in deciding when to decide. *Journal of Behavioural Decision Making*, 20, 405-424.
- Putnam, R.D. (2008). *Samotna gra w kręgle*. Warszawa: WAP.
- Ratajczak, Z. (2012). *Przedsiębiorczość w kontekście ogólnej teorii działania*. W: Z. Ratajczak. *Przedsiębiorczość. Źródła i uwarunkowania psychologiczne* (s. 13-26). Warszawa: Difin.
- Ratajczak, Z. (2014). *Oblicza ludzkiej zaradności*. W: K. Popiolek, A. Bańka, K. Balawajder (red.), *Spółeczna psychologia stosowana* (t. 2). Poznań. Wydawnictwo SPA.
- Sadowski, S. (2006). Ocena Skali Proaktywności w Karierze. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 2, 1, 179-189
- Saka, N., Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 3, 340-358.
- 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.
- Sanna, L.C., Chang, E.C., Meier, S. (2001). Counterfactual thinking and self-motives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1023-1034.
- Schein, E.H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. San Diego, CA: Pfeiffer.
- Scheldon, K.M., Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531-543.
- Schlegel, R.J., Hicks, J.A., Arndt, J., King, L.A. (2009). Thine own self: True self-concept accessibility and mean-

- ing in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 2, 473-490.
- Schneider, S. (2001). In search of realistic optimism. Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56, 3, 250-263.
- Schwartz, S.J. (2007). The structure of identity consolidation: multiple correlated construct or one subordinate construct. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 7, 1, 27-49.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., Kraimer, M.L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3, 416-427.
- Sennet, R. (1998). *The corrosion of characters*. New York: Norton.
- Shanahan, M.J. (2000). Pathways to adulthood in chaining societies: Variability and Mechanisms in Life Course Perspective. *Annual Review of Sociology*, 26, 667.
- Shanahan, M.J., Longest, K.C. (2009). Thinking about the transition to adulthood: From grand narratives to useful theories. W: I. Schoon, R.K. Silbereisen, I. Schoon, R.K. Silbereisen (red.), *Transitions from school to work: Globalization, individualization, and patterns of diversity* (s. 30-41). New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Sheldon, K.M., Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 531-543.
- Skeggs, B. (2004). *Class, self, culture*. London: Routledge.
- Steger, M.F., Oishi, S., Kashdan, T.B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *Journal of Positive Psychology*, 4, 1, 43-52.
- Taylor, S.E., Brown, J.D., Colvin, C.R., Block, J., Funder, D.C. (2007). Issue 6: Do positive illusions lead to healthy behavior? W: J.A. Nier (red.), *Taking sides: Clashing views in social psychology* (2 wyd., s. 116-137). New York: McGraw-Hill.
- Tokar, D.M., Withrow, J.R., Hall, R.J., Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 1, 3-19.
- Tykocinski, O.E., Ruffle, B.J. (2003). Reasonable reasons for waiting. *Journal of Behavioral Decision Making*, 16, 147-157.
- Vardi, Y. (2000). Psychological empowerment as a criterion for adjustment to a new job. *Psychological Reports*, 87, 3, 1083-1093.
- 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., Kammeyer-Mueller, J.D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 3, 373-385.
- Wolfe, J.B., Betz, N.E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52, 363-369.
- Zawadzki, B., Strelau, J., Szczepaniak, P., Śliwińska, M. (1998). *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae. Adaptacja Polska. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Zhang, Q. (1998). Fuzziness-vagueness-generality-ambiguity. *Journal of Pragmatics*, 29, 13-31.