

Załącznik 2A do Wniosku

AUTOREFERAT

przedstawiający opis osiągnięć naukowych,
w szczególności określonych w art. 16 ust. 2 ustawy
w formie papierowej w języku polskim

dr Katarzyna Ślebarska

**Instytut Psychologii
Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Śląski
Katowice 2018**

SPIS TREŚCI

1. IMIĘ I NAZWISKO	3
2. POSIADANE DYPLOMY, STOPNIE NAUKOWE - z podaniem nazwy, miejsca i roku oraz tytułu pracy	3
3. INFORMACJE o ZATRUDNIENIU w jednostkach naukowych	3
4. WSKAZANIE OSIĄGNIĘCIA* wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.)	4
5. OPIS POZOSTAŁEJ DZIAŁALNOŚCI NAUKOWEJ.....	20
5.1.Przed uzyskaniem stopnia doktora	20
5.2.Po uzyskaniu stopnia doktora	23
5.3.Podsumowanie i dalsze perspektywy naukowo-badawcze	27
LITERATURA	31

1. Imię i Nazwisko

Katarzyna Ślebarska

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe/ artystyczne – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

— **Doktor Nauk Humanistycznych w zakresie Psychologii**, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Katowice, 2009

temat pracy: „Wsparcie społeczne a zaradność człowieka w sytuacji bezrobocia”,
promotor: prof. dr hab. Katarzyna Popiołek

- Praca obroniona z wyróżnieniem oraz z rekomendacją Wydziału do opublikowania. Pracę opublikowano w postaci monografii (Ślebarska, K. (2010), *Wsparcie społeczne a zaradność człowieka w sytuacji bezrobocia. Studium konfrontatywne*. Katowice: Wydawnictwo naukowe Śląsk).

- Praca otrzymała w 2009r. I nagrodę w konkursie na najlepsze prace doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw socjalnych pod patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

— **Magister Psychologii**, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Katowice, 2003

temat pracy: „Atrybucja przyczyn pogorszenia się własnej sytuacji egzystencjalnej a zaradność człowieka (na przykładzie osób bezrobotnych), promotor: prof. dr hab. Zofia Ratajczak

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych/ artystycznych

10.2009 – (nadal) Adiunkt, Instytut Psychologii, Wydział Pedagogiki i Psychologii, Uniwersytet Śląski w Katowicach

05.2014 – 01.2017, Kierownik w projekcie badawczym *Proaktywne radzenie sobie z adaptacją do nowego miejsca pracy w sytuacji ponownego zatrudnienia* (grant NCN nr 2013/10/M/HS6/00550; konkurs Harmonia)

12.2014 – 01.2015 stypendystka DAAD – pobyt jako guest scientist, Friedrich -Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, na zaproszenie prof. Klaus Mosera (stypendium realizowane w Zakładzie Psychologii Ekonomicznej i Społecznej FAU w Erlangen-Nürnberg)

- 05.2011–04.2013, Kierownik w projekcie badawczym *Reintegracja zawodowa - sposoby radzenia sobie z psychospołecznymi kosztami ponownego zatrudnienia* (Grant NCN nr 106 349540, konkurs nr 40)
- 12.2011 – 01.2012 stypendystka DAAD – pobyt jako guest scientist, Freie Universität Berlin, na zaproszenie prof. Ralfa Schwarzera, (stypendium realizowane w Zakładzie Psychologii Zdrowia FU Berlin)
- 04.2007 – 12.2008 doktorant i główny wykonawca w projekcie badawczym *Wsparcie społeczne a zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy w sytuacji bezrobocia* (grant promotorski No 106 056 32/3804, MNiSW; kierownik: prof. Katarzyna Popiołek)
- 10.2005 – 08.2006 stypendystka DAAD – roczny pobyt jako visiting researcher , Friedrich - Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Niemcy na zaproszenie prof. Klaus Mosera (stypendium realizowane w Zakładzie Psychologii Ekonomicznej i Społecznej FAU w Erlangen-Nürnberg)

4. Wskazanie osiągnięcia* wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. 2016 r. poz. 882 ze zm. w Dz. U. z 2016 r. poz. 1311.):

Za swoje największe osiągnięcie naukowe uznaję oryginalne wyniki badań proaktywnego radzenia sobie w procesie reintegracji zawodowej (reemployment). Rezultaty moich badań wnoszą istotny przyczynek do wiedzy na temat proaktywnego radzenia sobie bezrobotnych, zarówno w trakcie szukania miejsca pracy, jak również w początkowym okresie ich ponownego zatrudnienia. Przeanalizowałam efekty podejmowanych działań zaradczych, przejawiających się w zachowaniach ukierunkowanych na poszukiwanie zatrudnienia (*job search behavior*) oraz w wynikach adaptacyjnych osiągniętych przez nowo zatrudnionych pracowników. Wykazałam, że taki sposób radzenia sobie prowadzi w przypadku jednostki do pozytywnych efektów w procesie ponownego zatrudnienia, natomiast na płaszczyźnie organizacji może mieć negatywne skutki. Wykazałam także możliwość wzmacniania proaktywnego radzenia sobie w procesie uczenia się. W tym celu opracowałam w formie broszury treningowej interwencję dotyczącą proaktywnego radzenia sobie. Podjęte badania realizowane były w ramach projektów naukowych finansowanych przez NCN, DAAD i dotacje dla Młodych Naukowców (środki statutowe), oraz w ramach współpracy naukowej z profesorem Ralfem Schwarzerem.

a) tytuł osiągnięcia naukowego/artystycznego

Jako osiągnięcie naukowe zgłaszam monografię pt.:

**„Droga do pracy. Proaktywne radzenie sobie
a poszukiwanie zatrudnienia i adaptacja do nowego miejsca pracy”**

b) Monografia (autor/autorzy, tytuł/tytuły publikacji, rok wydania, nazwa wydawnictwa, recenzenci wydawniczy),

Ślebarska, K. (2017). *Droga do pracy. Proaktywne radzenie sobie a poszukiwanie zatrudnienia i adaptacja do nowego miejsca pracy*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego;

Recenzent wydawniczy: dr hab. Mariola Łaguna, prof. KUL

c) omówienie celu naukowego/artystycznego ww. pracy/prac i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich ewentualnego wykorzystania.**Wprowadzenie**

Poszukiwanie pracy staje się integralnym i fundamentalnym aspektem dzisiejszego życia zawodowego. Ludzie coraz częściej zmieniają pracę na skutek dynamiki sytuacji ekonomicznej, restrukturyzacji i szeroko rozumianych przemian zachodzących na rynku pracy, jak też zmian w dotychczas wykonywanych zajęciach. Redefinicja pojęcia kariery zawodowej, której nie można już spostrzegać przez pryzmat pracy w tej samej organizacji i dla jednego pracodawcy na przestrzeni całego życia (*life-time career*), uwidacznia nowe trendy panujące na rynku pracy, takie jak zatrudnienie czasowe, krótkoterminowe lub w niepełnym wymiarze godzin (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006). Realne staje się zagrożenie utratą pracy, co z kolei często pociąga za sobą negatywne zjawiska w miejscu zatrudnienia, takie jak agresywna rywalizacja czy dewaluacja wartości i zasad moralnych. Niekorzystna atmosfera w pracy dotyczy szczególnie nowych pracowników (*organizational newcomers*; De Vos i Freese, 2011). W fazie wejścia (*entry phase*) do nowej organizacji pracownik musi bowiem stosunkowo szybko nabyć orientacji w oczekiwaniach dotyczących jego funkcjonowania w danym miejscu pracy. Procesowi adaptacji do nowego otoczenia zawodowego często towarzyszy poczucie zagubienia, niepewności czy braku bezpieczeństwa (Saks, 1994). Na dopasowanie człowieka do organizacji z jednej strony oddziałuje organizacja, proponując różne techniki socjalizacyjne, z drugiej strony nowy pracownik sam proaktywnie szuka potrzebnych informacji (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo, Tucker, 2007). Teoria socjalizacji organizacyjnej (van Maanen, Schein, 1979) podkreśla, że celem nowo zatrudnionych jest redukcja

niepewności odczuwanej w fazie wejścia do nowego środowiska, tak by stało się bardziej przewidywalne (Berger, 1979). Teoria ta koresponduje z procesem adaptacji do nowego miejsca pracy. Niepewność może być niwelowana m.in. poprzez informacje otrzymywane z różnych źródeł, w szczególności te uzyskiwane dzięki społecznym interakcjom z przełożonymi i współpracownikami (Saks, Ashforth, 1997). Poprzez różne techniki i kanały pracownik jest zaopatrywany w informacje potrzebne do efektywnego wykonywania własnej pracy (klaryfikacja roli) oraz dobrego funkcjonowania w obliczu realnych wymagań roli zawodowej, a także dotyczące relacji społecznych w miejscu pracy (Miller, Jablin, 1991). Konsekwencją okoliczności niesprzyjających integracji zawodowej może stać się wykluczenie zawodowe.

Teoria proaktywnego radzenia sobie z sytuacją trudną

Radzenie sobie ujmowane jest najczęściej w ramach reaktywnego podejścia do sytuacji trudnej, w którym działania jednostki są podejmowane w obliczu już zaistniałego wydarzenia stresowego (Albion, Fernie, Burton, 2005; Folkman, 2009; Folkman, Lazarus, 1986). Działania zaradcze skupiają się głównie na kompensacji doznanej w przeszłości straty bądź krzywdy. Taki rodzaj zachowań zaradczych nie sprawdza się jednak we wszystkich przypadkach. Zarówno w trakcie aktywnego szukania pracy, jak i w fazie wejścia do nowej organizacji proste reagowanie na wskazówki płynące z otoczenia nie wystarcza – niezbędne jest planowanie „z wyprzedzeniem” oraz przygotowywanie się na przyszłe zmiany, ewentualne zagrożenia i potencjalne wyzwania poprzez przejawianie własnej inicjatywy. Jakkolwiek reaktywne radzenie sobie z zaistniałą już sytuacją jest uzasadnione w różnych sytuacjach zachodzących w trakcie wykonywanej pracy, w nowym miejscu zatrudnienia bardziej przydatne będzie proaktywne radzenie sobie. Proaktywne zachowania są definiowane jako podejmowanie inicjatywy w polepszaniu istniejących warunków, co oznacza traktowanie aktualnej sytuacji jako wyzwania zamiast podejmowania próby biernego dostosowywania się do niej (Crant, 2000; Parker, Williams, Turner, 2006). Ten rodzaj aktywności jest podejmowany „z wyprzedzeniem”, pomaga więc w byciu konkurencyjnym i efektywnym, przez co sprzyja uzyskaniu zatrudnienia oraz adaptacji do nowego miejsca pracy. Takie rozumienie zaradności (Greenglass, 2002; Schwarzer, Taubert, 2002) różni się od tradycyjnego rozumienia procesu zaradczego, ponieważ podkreśla odpowiedzialność za zmianę własnej sytuacji, jaką bierze na siebie sama jednostka. Co więcej, osoba proaktywna traktuje stojące przed nią cele jako wyzwania, konsekwentnie do nich dąży i stara się je osiągnąć. Strategie wykorzystywane w procesie osiągania celu (na podstawie: Greenglass, 2002; Tabela 1)

Tabela 1. Strategie wykorzystywane w procesie osiągnięcia celu (na podstawie: Greenglass, 2002).

Refleksja	symulacja i rozważanie możliwych alternatywnych zachowań poprzez porównywanie ich wyobrażonych efektów; wykorzystywanie w tym celu burzy mózgów, analizowanie problemu i dostępnych zasobów czy tworzenie hipotetycznych planów działania.
Strategiczne planowanie	proces generowania planu działania zorientowanego na cel, w którym cele główne lub długoterminowe rozkładane są na mniejsze i osiągalne kroki.
Prewencja	antycypacja potencjalnych stresorów oraz podjęcie określonych kroków przygotowawczych, zanim dane trudności w pełni zaistnieją.
Poszukiwanie wsparcia	otrzymywanie rad, informacji, uczuć potrzebnych do radzenia sobie w danej sytuacji od ludzi znajdujących się w sieci społecznej.

Adnotacja. Tabelę zaczerpnięto z monografii (Ślebarska, 2017).

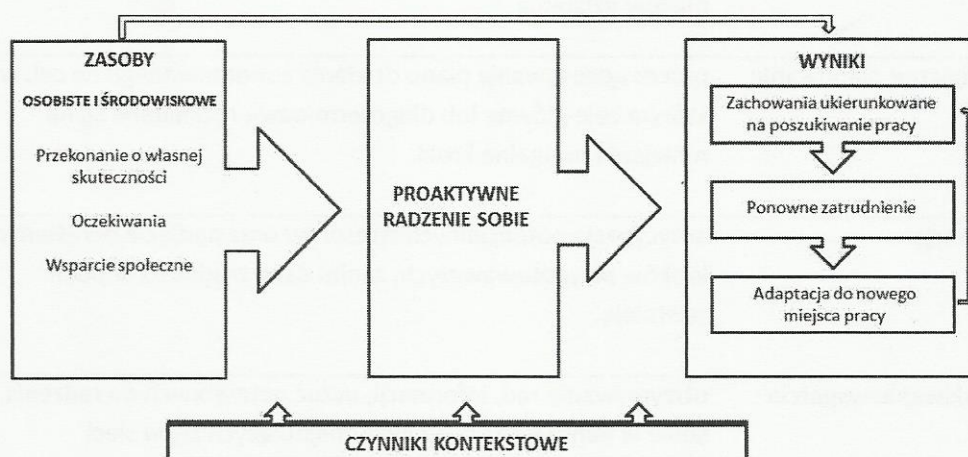
Proaktywne radzenie sobie implikuje zwiększanie posiadanych zasobów, co ułatwia wzmocnienie ambitnych celów i realizację osobistego rozwoju. Pomimo że dana osoba zdaje sobie sprawę z czekającego ją ryzyka czy istniejących wymagań, to potencjalne przeszkody oceniane są przez nią nie w kategorii krzywdy lub straty, lecz w kategorii wyzwania (Greenglass, 2002; Greenglass, Fiksenbaum, 2009; Schwarzer, Taubert, 2002).

Koncepcja badań

Moje badania empiryczne miały na celu stworzenie obrazu osoby bezrobotnej w trakcie jej efektywnej tranzycji z przestrzeni bezrobocia na rynek pracy. W tym celu przeprowadziłam dwa niezależne badania, z których pierwsze obejmowało tematykę poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne, drugie natomiast dotyczyło procesu adaptacji do nowego miejsca pracy, ze szczególnym uwzględnieniem nowych pracowników, którzy bezpośrednio przed podjęciem pracy posiadali status osoby bezrobotnej. Badania umożliwiły stworzenie obrazu bezrobotnych znajdujących się w procesie szukania zatrudnienia oraz dały możliwość dalszego monitorowania tej grupy osób w sytuacji ponownego zatrudnienia. Uwaga skupiona została nie tylko na otrzymaniu nowej pracy (podpisaniu umowy) ale także na przyjrzeniu się funkcjonowaniu jednostki w fazie wejścia do nowej organizacji. Rozumienie sukcesu ponownego zatrudnienia poszerzone zostało tu o wyniki adaptacji do nowego miejsca pracy. Przyjęłam bowiem, że miarą rozważanego sukcesu będzie utrzymanie przyjętej posady w dłuższej perspektywie czasowej. Zarówno aktywność bezrobotnych skierowana na poszukiwanie pracy jak i wyniki adaptacji osób nowo

zatrudnionych w organizacji osadzone zostały na gruncie teorii proaktywnego radzenia sobie (Schwarzer i Taubert, 2002), co stanowiło nowatorski charakter tych badań.

Przyjęłam, że proaktywne radzenie sobie stanowi konstrukt scalający proces szukania pracy z sukcesem ponownego zatrudnienia (Rysunek 1).



Rysunek 1. Rola proaktywnego radzenia sobie w trakcie szukania pracy i ponownego zatrudnienia – ramy koncepcyjne. Rysunek zaczerpnięto z monografii (Ślebarska, 2017).

Proaktywne radzenie sobie obejmuje możliwe działania, jakie jednostka podejmuje „zawczasu”, a więc jeszcze przed pojawieniem się potencjalnych stresujących wydarzeń, co ułatwia ich modyfikację, czy wręcz prewencję (Aspinwall i Taylor, 1997). W przyjętym kontekście, proaktywne radzenie sobie pozwala wyjaśnić dlaczego niektóre osoby nie ustają w dążeniu do realizacji długoterminowych celów, pomimo dostrzegania potencjalnych zagrożeń. Ponadto, przyjęta perspektywa pokazuje, że działania jednostki nie są tylko reakcją na rzeczywiste i konkretne zagrożenia czy stresory pojawiające się „tu i teraz” (reaktywne radzenie sobie) lub w niedalekiej przyszłości (antycypacyjne radzenie sobie), ale mogą stanowić adekwatną odpowiedź na spostrzegany szereg potencjalnych zagrożeń w przyszłości (proaktywne radzenie sobie). Zatem proaktywne działania zaradcze poprzedzają w czasie działania antycypacyjne czy reaktywne, ponieważ ten sposób radzenia sobie daje człowiekowi możliwość wczesnej interwencji, zanim dane zagrożenie stanie się nieuniknione.

W odniesieniu do osób poszukujących pracy, proaktywni bezrobotni kierują podejmowanymi przez siebie działaniami tak, by zapobiegać potencjalnym porażkom oraz negatywnym ich skutkom. Oznacza to, że podejmowana przez nich aktywność skierowana na poszukiwanie zatrudnienia nie jest nagła i bezrefleksyjna ale uprzednio przemyślana, co pozwala na rozpoznanie z wyprzedzeniem czasowym wielu ewentualnych barier i sytuacji, które mogłyby osłabić efekty, a w konsekwencji na podjęcie adekwatnych działań zapobiegawczych. Dzięki umiejętności uprzedniego analizowania sytuacji, wcześniejszego planowania własnych zachowań w stosunku do podejmowanych działań, antycypowania zagrożeń, ewaluacji osiągniętych wyników jak i własnego rozwoju, proaktywni bezrobotni

mogą w większym stopniu skutecznie unikać przeszkód i realizować długoterminowe cele (znalezienie i utrzymanie zatrudnienia). Jak pokazują wcześniejsze badania (za: Wanberg, 1997), intensywne poszukiwanie pracy zwiększa szansę na ponowne zatrudnienie. Podejmowanie aktywnych poszukiwań w początkowej fazie może się wiązać z negatywnymi skutkami, jednak w dłuższej perspektywie pojawiają się pozytywne efekty (m.in. rozmowy kwalifikacyjne czy konkretne oferty pracy). Przyjmując stanowisko, że sukces ponownego zatrudnienia nie oznacza jedynie znalezienia miejsca pracy ale obejmuje dostosowanie się do nowego środowiska zawodowego i pozostanie w nim przez dłuższy czas, założenia teorii proaktywnego radzenia sobie (Schwarzer i Taubert, 1999) wydają się niezbędnym aspektem adaptacji nowo zatrudnionych pracowników do ich miejsca pracy.

Cel badawczy

Podjęte przeze mnie badania empiryczne miały dwa zasadnicze cele:

1. ustalenie roli proaktywnego radzenia sobie w podejmowaniu działań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia oraz w procesie adaptacji do nowego miejsca pracy po ponownym zatrudnieniu (wyniki adaptacji: dobrostan, klaryfikacja roli, intencja zmiany pracy)
2. odpowiedź na pytanie czy proaktywne radzenie sobie można nabyć poprzez trening.

Podjęłam próbę realizacji wymienionych wyżej celów w oparciu o badania ilościowe oraz eksperymentalne, które przeprowadziłam z wykorzystaniem interwencji. Pierwszy cel realizowałam na drodze dwóch niezależnych pomiarów przeprowadzonych w grupie: a) osób bezrobotnych i b) nowo zatrudnionych pracowników. Drugi cel badawczy realizowany był na drodze pomiaru w próbie obejmującej nowych pracowników. Ważnym aspektem prowadzonej analizy było zestawienie badanych pracowników ze względu na posiadany przez nich status sprzed wejścia do nowej organizacji (bezrobotni vs zatrudnieni w innym miejscu pracy). Z uwagi na skutki przebywania w przestrzeni bezrobocia, przyjąłam założenie dotyczące różnicy występującej w proaktywnym radzeniu sobie w rozważanych grupach. Główna uwaga skupiona była na osobach ponownie zatrudnionych (*reemployed*), co stanowi niejako kontynuację procesu szukania pracy, analizowanego na podstawie badań poprzecznych przeprowadzonych w grupie osób bezrobotnych.

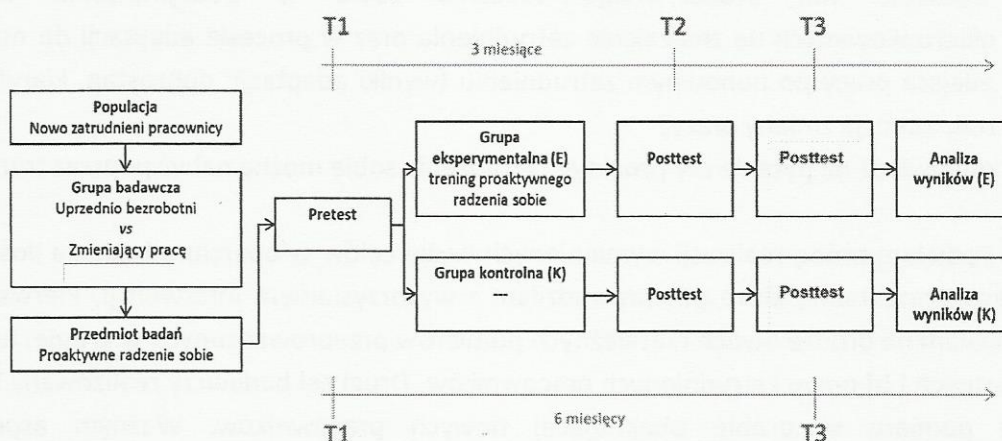
Udział w badaniach był dobrowolny, nie przewidywano sankcji za brak uczestnictwa lub nagród za zaangażowanie w projekt. Badani informowani byli o anonimowości badań.

Procedura badań i metoda analizy danych

a) **Osoby bezrobotne.** Badanie przeprowadzone w grupie osób bezrobotnych miało charakter przekrojowy, co pozwoliło na uchwycenie istotnych relacji między badanymi zmiennymi i odpowiedź na główne pytanie dotyczące związku proaktywnego radzenia sobie z poszukiwaniem zatrudnienia (JSB). Osoby badane otrzymały narzędzie badawcze jednorazowo. Do analizy danych wykorzystałam analizę regresji w celu ustalenia oddziaływania zmiennych predykcyjnych na proaktywne radzenie sobie oraz na zachowania

ukierunkowane na poszukiwanie pracy. Założone efekty częściowej mediacji (*partial mediation*; por. Mathieu, Taylor, 2006), testowałam zgodnie z instrukcją Preachera i Hayes (2008). Do weryfikacji zakładanych efektów pośrednich zastosowałam narzędzie PROCESS (Hayes, 2013), zgodnie z dostępnym makro dla programu SPSS. Z kolei założony efekt moderujący poddałam analizie regresji przy użyciu programu SPSS z wykorzystaniem dostępnej funkcji regresji liniowej oraz makro Modprobe (Hayes, 2013).

b) **Nowo zatrudnieni pracownicy.** Badanie przeprowadzone w grupie osób zatrudnionych miało charakter podłużny, z uwzględnieniem trzech pomiarów przeprowadzonych w dwóch grupach: eksperymentalnej i kontrolnej, według poniższego schematu (Rysunek 2).



Rysunek 2. Plan badawczy. Rysunek zaczerpnięty z monografii (Ślebarska, 2017).

Uczestnicy przydzieleni zostali do grup w sposób losowy bezpośrednio po podpisaniu umowy o pracę lub w ciągu dwóch tygodni od momentu zatrudnienia. Badani z grupy eksperymentalnej oprócz podstawowego zestawu kwestionariuszy otrzymali również broszurę interwencyjną. Broszury były zbierane po upływie dwóch tygodni.

Przeprowadzone badanie obejmowało okres sześciu miesięcy od momentu zatrudnienia nowego pracownika (T1; pretest). Po trzech miesiącach uczestnicy byli proszeni o ponowne wypełnienie narzędzi badawczych (T2; pierwszy posttest). Ostatni pomiar miał miejsce po 6 miesiącach (T3; drugi posttest). Pomimo braku precyzyjnego określenia długości procesu socjalizacji i adaptacji do pracy, za kluczowy i najbardziej oddziałujący na pracownika uznaje się pierwszy rok w nowej pracy (Cooper-Thomas, Anderson, 2006; Kammeyer-Mueller, Livingston, Liao, 2011). Trzymiesięczny odstęp czasowy pomiędzy kolejnymi pomiarami został przyjęty zarówno ze względów teoretycznych (takie ramy czasowe pozwalają m.in. na uchwycenie długoterminowych konsekwencji procesu zaradczyego; Wanberg, 1997), jak i praktycznych (m.in. utrzymanie zaangażowania uczestników oraz możliwość dotarcia do wszystkich badanych, co utrudniała polityka anonimowości

w badaniu). Badani z obu grup przy każdym pomiarze (T1, T2, T3) otrzymywali te same kwestionariusze. Oznacza to, że we wszystkich pomiarach w obu grupach mierzone były te same zmienne badawcze.

Dane uzyskane na drodze potrójnego pomiaru zostały poddane analizie przy użyciu modeli wielopoziomowych dla danych podłużnych z uwzględnieniem sytuacji pomiarowych (efekty zmiennych wewnątrzsobowych – indywidualna zmiana) na poziomie 1 oraz międzyosobowej różnorodności zmiany na poziomie 2 (Singer, Willett, 2003). Ten rodzaj modelu statystycznego został wybrany do analizy danych z kilku powodów:

- trafnie odzwierciedla proces zmian w badaniach podłużnych, a ponadto udziela odpowiedzi na dwa rodzaje pytań badawczych dotyczących zarówno zmian wewnątrzsobowych (*within-person change*; poziom1) oraz międzyosobowych różnic w zachodzących zmianach (*between-person change*; poziom2; Zieliński, 2010).
- umożliwia testowanie przyjętych założeń dotyczących m.in. interakcji pomiędzy predyktorem z poziomu 1 (efekt interwencji: zmiana w proaktywnym radzeniu sobie) a predyktorem z poziomu 2 (status sprzed obecnego zatrudnienia). Hipoteza badawcza dotycząca interakcji postulowała, że status sprzed zatrudnienia (bezrobotny – zatrudniony) pełni funkcję moderatora w relacji pomiędzy wzrostem proaktywnego radzenia sobie a wynikami adaptacji do pracy.

Przy analizie efektu pośredniczącego posłużyłam się analizą mediacji zgodnie ze wskazaniem dla analizy wielopoziomowej (Zhang, Zyphur, Preacher, 2009). Wykorzystałam model 1-1-1, w którym zmienne poprzedzające, mediator oraz wyniki są mierzone na poziomie pierwszym, a jednocześnie wszystkie zmienne z tego poziomu są zagnieżdżone w poziomie drugim. Do określenia poziomu istotności mierzonego efektu posłużyła statystyka Z Sobela (Sobel, 1982). Wielopoziomowa analiza zmiennych została przeprowadzona przy użyciu programu SPSS, a uzyskane efekty zastosowanej interwencji zostały zobrazowane przy użyciu statystyki R.

c) **Interwencja Bądź PRO.** Wobec osób badanych z grupy eksperymentalnej zastosowałam po pierwszym pomiarze (T1) interwencję (w formie broszury), która miała na celu wzmocnienie proaktywnego radzenia sobie. Przyjęłam, że proaktywne radzenie sobie stanowi zmienną kontekstualną podlegającą zmianom, m.in. na drodze treningu. Stworzona przeze mnie interwencja przyjęła formę broszury:

- Badania nad motywacją pozwoliły ustalić, że dla skuteczności interwencji ważna jest zasada: mniej znaczy więcej (*less is more*; Ray, Kim, White, Larimer, Mun, Clarke, Jiao, Atkins, Huh, 2014). Oznacza to, że interwencje prostsze oraz dotyczące konkretnego czynnika mogą prowadzić do lepszych efektów niż treningi bardziej obszerne treściowo i skupione na większej liczbie czynników. Kolejne czynniki czy dodatkowe treści nie powinny mieć bowiem wpływu na wynik końcowy.
- Efektywność interwencji jest wzmacniana przez stopień ich personalizacji w stosunku do adresata (Ray i in., 2014). Personalizacja oznacza tu odniesienie do kontekstu specyficznego dla odbiorcy. Kierując się wynikami wspomnianych badań z zastosowaniem interwencji, spersonalizowałam treści interwencji Bądź PRO,

dostosowując je w maksymalnym stopniu do sytuacji odbiorców. Ponieważ grupę badawczą stanowili nowo zatrudnieni pracownicy, proaktywne radzenie sobie zostało osadzone na gruncie adaptacji do miejsca pracy.

- Interwencja bazowała na teorii proaktywnego radzenia sobie (Greenglass, 2002; Schwarzer, Taubert, 2002) i obejmowała treściowo kilka czynników (Aspinwall, Taylor, 1997), takich jak: (1) pozytywna ocena zdarzeń; (2) identyfikacja oraz gromadzenie własnych zasobów, w tym poszukiwanie wsparcia społecznego; (3) wyznaczanie krótko- i długoterminowych celów; (4) opracowywanie planu działania (*action planning*; Webb, Sheeran, 2007), (5) tworzenie planu radzenia sobie z ewentualnymi przeszkodami (*coping planning*; Webb, Sheeran, 2007).
- Przy tworzeniu autorskiej interwencji Bądź PRO odwołam się do doświadczeń ze stosowaniem tego rodzaju interwencji przede wszystkim w obszarze psychologii zdrowia (w ramach stypendium DAAD w Zakładzie Psychologii Zdrowia w FU Berlin, w konsultacji z prof. Ralfem Schwarzerem), a także w kontekście zawodowym – środowiska pracy (np. Gellert, Ziegelmann, Warner, Schwarzer, 2011; Glaub, Frese, Fischer, Hoppe, 2014; Mensmann, Frese, 2017).
- Program interwencyjny został opracowany w taki sposób, aby nowo zatrudnieni pracownicy mogli wykorzystać go w dogodnej dla nich chwili. Z tego względu interwencja przyjęła formę broszury zawierającej wskazówki dotyczące proaktywnego planowania, identyfikacji i gromadzenia zasobów, odkrywania swoich możliwości (ocena zdarzeń w kategorii wyzwania) oraz podtrzymywania działań poprzez planowanie radzenia sobie z ewentualnymi przeszkodami. Uczestnicy byli instruowani w zakresie klaryfikacji własnej sytuacji, planowania swojego procesu adaptacyjnego oraz rozbudowy posiadanej sieci wsparcia, a także motywowani do podjęcia takich działań.
- Interwencja skierowana była do nowych pracowników, dlatego przykłady i ćwiczenia zamieszczone w broszurze odnosiły się do sytuacji w miejscu pracy.

Szczegółowy opis wyników

Nakreślony przeze mnie model konceptualny, testowany w toku badań własnych, ujmuje istotne relacje. Wskazuje, że orientacja na przyszłość i proaktywność w procesie zaradczym prowadzi do pozytywnych wyników: wzmacnia intensywność zachowań skierowanych na poszukiwanie pracy, jak również skutkuje lepszą adaptacją do nowego miejsca zatrudnienia. Proaktywne jednostki charakteryzują się bowiem umiejętnością skutecznego dopasowania środowiska do własnych potrzeb i możliwości (Crant, 1995), potrafią także poddać modyfikacji wykorzystywane metody i procedury działania. Dążą ponadto do rozwoju osobistego, m.in. poprzez zdobywanie dodatkowej wiedzy czy kwalifikacji, co zwiększa ich szansę na ponowne zatrudnienie, a po wejściu do nowej organizacji, na osiąganie lepszych wyników adaptacyjnych, jak dobrostan, czy określenie własnej roli (klaryfikacja roli). Jeśli dane miejsce zatrudnienia nie spełnia ich oczekiwań proaktywne jednostki skłonne będą do rozpoczęcia procesu poszukiwania nowego miejsca

zatrudnienia. Jak podkreśla Bańka (1995), osoby proaktywne częściej poszukują nowych stanowisk pracy, informacji dotyczących rynku pracy, czy wsparcia związanego z ich ścieżką zawodową. Może to przekładać się także na ich intencję do zmiany aktualnego miejsca pracy.

a) Proaktywne radzenie sobie a poszukiwanie pracy (JSB)

Przeprowadzone przeze mnie badanie miało na celu określenie roli, jaką odgrywa proaktywne radzenie sobie w podejmowaniu działań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia. Badana relacja rozpatrywana była dwójako – w pierwszym etapie założyłam bezpośredni związek pomiędzy proaktywnym radzeniem sobie a aktywnością ukierunkowaną na szukanie pracy, podejmowaną przez osoby bezrobotne, w drugim etapie analizowałam efekt pośredniczący. Postawiłam hipotezę o efekcie pośredniczącym proaktywnego radzenia sobie w relacji pomiędzy czynnikami psychospołecznymi (przekonanie o własnej skuteczności, oczekiwania, wsparcie społeczne) a szukaniem pracy, następnie sprawdziłam efekt pośredniczący posiadanych intencji szukania pracy oraz stresu w relacji między proaktywnym radzeniem sobie a działaniami podejmowanymi w celu znalezienia zatrudnienia. Przeprowadzone badanie przekrojowe pozwoliło na uchwycenie realnego obrazu funkcjonowania osób bezrobotnych w procesie poszukiwania pracy. Zgodnie z nakreślonym wcześniej problemem badawczym zachowania ukierunkowane na poszukiwanie zatrudnienia zostały ujęte w ramy teorii proaktywnego radzenia sobie. Weryfikacja przyjętego modelu badawczego odbywała się etapami, odpowiednio do postawionych hipotez badawczych. Odniesienie dla modelu badawczego stanowiły badania dotyczące proaktywności w aktywności zaradczej (np. Frese, Fay, 2001; Major, Kozłowski, 1997). Zgodnie z tym ujęciem za istotne predyktory proaktywnego radzenia sobie w trakcie szukania pracy uznałam zmienne psychospołeczne: przekonanie o własnej skuteczności, oczekiwania dotyczące pozytywnego wyniku (tj. znalezienia pracy) oraz otrzymywane wsparcie społeczne.

W pierwszym etapie analizy danych poddałam weryfikacji postawioną hipotezę o oddziaływaniu przyjętych zmiennych psychospołecznych na proaktywne radzenie sobie. Uzyskane wyniki wskazały poziom spostrzeganej skuteczności własnej oraz poziom adekwatności otrzymywanego wsparcia społecznego jako istotne predyktory proaktywnego radzenia sobie przez osoby bezrobotne. W przeciwieństwie do oczekiwań adekwatne wsparcie wiąże się negatywnie z tym rodzajem radzenia sobie. Dla wyjaśnienia tej niespodziewanej zależności warto rozważyć m.in. specyfikę sytuacji bezrobocia i jej konsekwencji odczuwanych przez osoby bez pracy. Można przypuszczać, że pomoc otrzymywana przez osoby bezrobotne, zgodna z ich aktualnym zapotrzebowaniem, osłabia ich motywację do proaktywnego radzenia sobie z brakiem pracy, odsuwając potrzebę szukania zatrudnienia na dalszy plan. Wbrew oczekiwaniom, rozważane predyktory proaktywnych działań zaradczych: oczekiwania dotyczące wyniku (*outcome expectations*) oraz wsparcie społeczne (rozpatrywane ilościowo), nie są istotnie związane z tym rodzajem radzenia sobie.

W drugim etapie przeprowadzonej analizy sprawdziłam związek proaktywnego radzenia sobie z zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy. Uzyskane rezultaty

wskazały na istotną pozytywną rolę proaktywnego radzenia sobie w predykcji analizowanych działań. Wyniki pokazują, że skłonność do proaktywnego radzenia sobie prowadzi do intensyfikacji podejmowanych działań ukierunkowanych na szukanie zatrudnienia.

Spośród możliwych wyników proaktywnych działań w niniejszym badaniu wzięłam pod uwagę: (1) intencję szukania pracy oraz (2) poziom spostrzeganego stresu, które zgodnie z przyjętą hipotezą oddziałują w dalszej kolejności na proces szukania zatrudnienia. Analiza efektu pośredniczącego wykazała, że proaktywne radzenie sobie poprzez, pozytywne oddziaływanie na intencję szukania pracy, intensyfikuje starania mające na celu znalezienie etatu. Wyniki badań własnych potwierdzają przyjętą hipotezę o związku intencji z podejmowaniem działań ukierunkowanych na znalezienie pracy, nadając dodatkowo owej relacji wymiar proaktywny.

Wbrew oczekiwaniu proaktywne radzenie sobie wykazuje przeciwne do zakładanego wcześniej oddziaływanie na percepcję stresu, zwiększając jego poziom u osób bezrobotnych. Zgodnie z założeniem koncepcji proaktywności (Aspinwall, Taylor, 1993; Greenglass, 2002) zmienna ta powinna redukować poziom stresu lub wręcz nie dopuszczać do wystąpienia sytuacji stresowych poprzez podejmowaną z wyprzedzeniem aktywność zaradczą. Biorąc pod uwagę m.in. negatywne konsekwencje sytuacji bezrobocia oraz wnioski z badań nad „ciemną stroną” zachowań proaktywnych (Bolino, Turnley, Anderson, 2017), można się spodziewać, że w trakcie podejmowania działań zaradczych jednostki mogą odczuwać więcej negatywnych emocji, np. z powodu otrzymywania negatywnej informacji zwrotnej, a w konsekwencji może u nich wzrastać poziom spostrzeganego stresu. Z kolei, jak pokazują wyniki, wyższy poziom stresu przyczynia się do większej intensywności starań podejmowanych w celu znalezienia zatrudnienia. Oznacza to, że jednostki proaktywne intensyfikują działania ukierunkowane na szukanie zatrudnienia nawet w warunkach podwyższonego poziomu stresu.

Rozważając aktywność ukierunkowaną na poszukiwanie pracy jako zespół zachowań zależnych nie tylko od indywidualnych zdolności i możliwości, lecz także od zasobów i okoliczności znajdujących się poza osobistą kontrolą podmiotu (van Hooft, Born, Taris, van der Flier, Blonk, 2004) poddałam analizie także zmienne kontrolowane. Przeprowadzone badanie wskazało na istotną funkcję moderującą czasu pozostawania bez zatrudnienia. Mimo, że wzrost poziomu proaktywnego radzenia sobie jest związany z większą intensywnością zachowań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy, tendencja ta jest słabsza w grupie osób długotrwale bezrobotnych, tj. pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy.

b) Proaktywne radzenie sobie a wyniki adaptacji do nowego miejsca pracy

Przeprowadzone przeze mnie badanie podkreśla znaczenie proaktywnego radzenia sobie w procesie adaptacji do nowego miejsca pracy. Badana relacja rozpatrywana była dwójako – w pierwszym etapie założyłam bezpośredni związek pomiędzy proaktywnym radzeniem sobie a wynikami adaptacji wśród nowo zatrudnionych pracowników, w drugim etapie analizowałam efekt pośredniczący. Postawiłam hipotezę mówiącą o efekcie pośredniczącym proaktywnego radzenia sobie w relacji pomiędzy czynnikami psychospołecznymi (przekonanie o własnej skuteczności, poziom spełnienia oczekiwań,

wsparcie społeczne) a wynikami adaptacyjnymi. Podałam analizie również wpływ zastosowanej interwencji Bądź PRO na wzrost poziomu proaktywnego radzenia sobie. Na każdym etapie analizy sprawdzałam oddziaływanie statusu sprzed obecnego zatrudnienia (bezrobotny vs zatrudniony w innej organizacji). Analiza wyników miała na celu uzyskanie odpowiedzi na dwa podstawowe pytania: pierwsze dotyczyło roli proaktywnego radzenia sobie w adaptacji do nowego otoczenia zawodowego, ze szczególnym naciskiem na osoby poprzednio bezrobotne, drugie natomiast skupiało się na możliwości nabycia lub poprawy umiejętności proaktywnego radzenia sobie poprzez uczenie się (trening). Przeprowadzone przeze mnie badanie podłużne pozwoliło na uchwycenie badanych efektów z uwzględnieniem perspektywy czasowej (6 miesięcy). Wprowadzony dodatkowo czynnik eksperymentalny umożliwił określenie wpływu interwencji na poziom proaktywnego radzenia sobie. Analiza wyników przebiegała w porządku podyktowanym przez postawione hipotezy badawcze. Odniesienie dla przyjętego modelu badawczego stanowiły badania dotyczące proaktywnej aktywności zaradczej (np. Frese, Fay, 2001; Major, Kozłowski, 1997). Zgodnie z tym ujęciem za istotne predyktory proaktywnego radzenia sobie w nowym miejscu pracy uznałam zmienne psychospołeczne takie jak: przekonanie o własnej skuteczności (ogólnej i zadaniowej), poziom spełnienia oczekiwań oraz wsparcie społeczne, rozważane pod kątem ilości i adekwatności.

Uzyskane wyniki badań własnych poświadczyły istotną rolę przekonania o własnej skuteczności dla proaktywnego radzenia sobie, wskazując, że wyższy poziom spostrzeganej własnej skuteczności przekłada się na wyższy poziom proaktywnego radzenia sobie. W toku badań ujawnił się dodatkowo negatywny wpływ wieku na skłonność do proaktywnych działań, co potwierdza dotychczasowe ustalenia odnośnie relacji tych zmiennych (Brzezińska, 2011) i przenosi je na grunt organizacyjny (faza *onboardingu*).

Otrzymane wyniki nie potwierdziły oczekiwań dotyczących predykcji proaktywnego radzenia sobie na podstawie wyróżnionych czynników – stopień dopasowania własnych oczekiwań do nowej rzeczywistości zawodowej oraz wsparcie społeczne, rozpatrywane zarówno pod kątem ilościowym, jak i pod kątem adekwatności do potrzeb, nie mają istotnego wpływu na podejmowanie proaktywnych zachowań zaradczych. Brak występowania oczekiwanych zależności może być spowodowany percepcją aktualnej lub przyszłej sytuacji. Zarówno dopasowanie oczekiwań, jak i odpowiednie wsparcie otrzymywane przez podmiot może sprawiać, że nie będzie on spostrzegał stojących przed nim zadań jako wyzwania, co stanowi jeden z warunków koniecznych podejmowania proaktywnej aktywności zaradczej (Bateman, Crant, 1993).

Najważniejszym celem podjętego przeze mnie badania był związek pomiędzy proaktywnym radzeniem sobie a wynikami adaptacji w nowym miejscu pracy. Uzyskane rezultaty wskazały na istotną rolę proaktywnego radzenia sobie w predykcji rozważanych efektów adaptacyjnych. Spośród możliwych wyników procesu adaptacji w badaniu wzięłam pod uwagę: (1) dobrostan, który obejmował satysfakcję z pracy, ponoszone koszty emocjonalne oraz spostrzegany stres; (2) klaryfikację roli i (3) intencję zmiany pracy. Dodatkowo podałam analizie status sprzed zatrudnienia, zgodnie z przyjętą hipotezą mówiącą, że osoby, które przed podjęciem obecnej pracy posiadały status bezrobotnego,

mogą odczuwać więcej negatywnych emocji w miejscu pracy, a w konsekwencji może wzrastać u nich spostrzegany poziom stresu, przekładając się na mniejszą satysfakcję z pracy. Wyniki pokazały, że

- na poziomie międzyosobowym średni poziom proaktywnych działań zaradczych wiąże się z większą satysfakcją z pracy. Co prawda wcześniejsze doświadczenie sytuacji braku zatrudnienia obniża satysfakcję z wykonywanej aktualnie pracy, wyższa proaktywność w radzeniu sobie z kolei wzmacnia poczucie satysfakcji,
- pracownicy z wyższym poziomem proaktywności w radzeniu sobie mają tendencję do minimalizowania kosztów emocjonalnych. Tendencja ta jest dodatkowo wzmacniana przez uprzedni status osoby bezrobotnej,
- wzrost poziomu proaktywnego radzenia sobie obniża poziom stresu, co pozostaje w zgodzie z teorią proaktywnego radzenia sobie. Czynnikiem obniżającym poziom spostrzeganego stresu w tej grupie był deklarowany przez badanych status osoby bezrobotnej posiadany bezpośrednio przed podjęciem obecnej pracy,
- wzrost poziomu proaktywnego radzenia sobie sprzyja klaryfikacji roli. Można zatem stwierdzić, że tendencja nowo zatrudnionych pracowników do radzenia sobie w proaktywny sposób w nowych warunkach pracy prowadzi u nich do lepszych rezultatów w zakresie klaryfikacji własnej roli w miejscu zatrudnienia,

Przeprowadzone badanie pokazało także możliwe złożone skutki proaktywnego radzenia sobie. Otrzymane wyniki potwierdziły relację pomiędzy proaktywnym radzeniem sobie a silniejszą intencją zmiany pracy. Jakkolwiek dotychczas opublikowane analizy (Wanberg, Kammeyer-Mueller, 2000) wskazują na kluczową rolę zachowań proaktywnych w osłabianiu intencji rezygnacji z pracy w danej organizacji, wyniki badań własnych pokazują, że proaktywne radzenie sobie może wzmacniać intencję zmiany miejsca zatrudnienia.

Podjęłam tu także próbę realizacji drugiego obranego celu przeprowadzonych badań, mianowicie sprawdzenia czy poziom proaktywnego radzenia sobie można podnieść w procesie uczenia się. W tym celu zastosowałam a następnie poddałam ewaluacji efekt autorskiej interwencji dotyczącej proaktywnego radzenia sobie (Bądź Pro). Uzyskane wyniki wskazały na możliwość wzmacniania poziomu własnej proaktywności, co ukazuje ją jako czynnik podatny na zmiany, czyli zależny od warunków sytuacyjnych. Czynnikiem kontekstualnym kontrolowanym w niniejszym badaniu była interwencja Bądź PRO. Jak się okazało, wśród pracowników z grupy eksperymentalnej, w której zastosowano interwencję, odnotować można wzrost poziomu proaktywnego radzenia sobie. Uzyskane wyniki dowodzą, że zaproponowana interwencja podnosi poziom proaktywnego radzenia sobie wśród nowych pracowników, co sugeruje, że proaktywne zachowanie może być z sukcesem wypracowywane na drodze uczenia się. Generalizując, można stwierdzić, że proaktywne zachowanie nie powinno być spostrzegane wyłącznie jako cecha osobowościowa, ale także jako strategia behawioralna podlegająca treningowi. W ewaluacji zastosowanej interwencji rozpatrzyłam również stałość wypracowanego efektu, dlatego analizie poddałam dane zebrane po trzech miesiącach (T2: pierwszy posttest) oraz po sześciu miesiącach (T3: drugi posttest) od pracy z broszurą Bądź PRO, rozdaną przy pierwszym pomiarze (T1: pretest).

Pozwoliło to na określenie zarówno krótkoterminowego, jak i długoterminowego efektu. Uzyskane wyniki potwierdziły oczekiwania, że wzrost w proaktywnym radzeniu sobie zachodzi nie tylko bezpośrednio po treningu, ale jest widoczny także w dłuższej perspektywie czasowej (po sześciu miesiącach – drugi posttest). Dowodzi to, że zastosowana przeze mnie interwencja nie wykazuje jedynie tymczasowego efektu, ale owocuje stałym wzrostem poziomu proaktywnego radzenia sobie.

Ponieważ w badaniu szczególną uwagę skierowałam na osoby mające status bezrobotnego tuż przed podjęciem aktualnego zatrudnienia, sprawdziłam, jak status sprzed zatrudnienia (bezrobotni vs zatrudnieni w innym zakładzie pracy) oddziałuje na proaktywne radzenie sobie wśród nowych pracowników. Pomimo że posiadany wcześniej status nie ma istotnego wpływu na proaktywne radzenie sobie „na wejściu” w nowe środowisko pracy, to jednak badanie pokazało, że poprzednie bezrobocie ogranicza efekt zastosowanej interwencji Bądź PRO.

Implikacje praktyczne

Uzyskane wyniki stanowią źródło wiedzy praktycznej w obszarze aktywizacji zawodowej oraz zarządzania zasobami ludzkimi, przede wszystkim w okresie socjalizacji organizacyjnej wskazując m.in., że:

- warto wzmacniać proaktywne radzenie sobie już w czasie procesu szukania pracy, co przekłada się na większą intensywność podejmowanych działań. Z kolei wzmocniona aktywność skierowana na poszukiwanie zatrudnienia zwiększa szanse znalezienia miejsca pracy (Kanfer i in., 2001; Wanberg, Zhu i Van Hooft, 2010). Zwłaszcza osoby dopiero wchodzące na rynek pracy lub na dłużej wykluczone z pracy zawodowej stają przed potrzebą dostosowania się do aktualnych wymogów stawianych pracownikom. Zatem w działaniach aktywizujących osoby bez pracy oraz działaniach kierowanych do osób aktywnie poszukujących pracy (jak m.in. poradniki, czy szkolenia) warto uwzględniać wzmacnianie niezbędnych cech i umiejętności, jak: poczucie własnej skuteczności, gromadzenie zasobów i sprawowanie kontroli (Frese, Hass i Friedrich, 2016).
- podnoszenie poziomu proaktywnych działań zaradczych w fazie wejścia do organizacji utrzymuje dobrostan nowego pracownika, poprzez minimalizację odczuwanych kosztów emocjonalnych, obniżanie poziomu spostrzeganego stresu, a także zwiększanie satysfakcji z pracy i oddziaływanie na lepszą klaryfikację roli. Będzie to niewątpliwie prowadziło do większego zaangażowania i efektywności w pracy. W zgodzie z koncepcją job craftingu (Demerouti, 2014; Wang, Demerouti i Bakker, 2017), pracownicy odbierani są obecnie jako przejmujący na siebie coraz większą odpowiedzialność zarówno za własny rozwój zawodowy, jak i warunki pracy, przez co wzrasta również znaczenie proaktywności (Griffin i in., 2007). Jakkolwiek nowo zatrudnione jednostki określane są jako aktywni i zaangażowani uczestnicy własnego procesu adaptacyjnego (Chan i Schmitt, 2000; De Vos i in., 2009), organizacja odgrywa jednak ważną rolę w stymulowaniu i zachęcaniu ich do podejmowania własnej inicjatywy (Demerouti, 2014).

- nowo zatrudnionym osobom warto zapewnić odpowiednie techniki socjalizacyjne oraz możliwość rozwoju osobistego. Wspieranie pracownika zarówno na polu zawodowym, m.in. poprzez odpowiednie wprowadzenie do miejsca pracy, szkolenia, czy zapewnienie odpowiednich narzędzi, informacji, jak też na polu osobistym, poprzez odpowiednie warunki socjalne, równowagę praca-dom etc. będzie niewątpliwie sprzyjało budowaniu zaangażowania w pracę oraz kierowaniu proaktywnych działań na zadania zawodowe. Warto uwzględnić informacje dotyczące wyników adaptacji powiązanych z proaktywnym radzeniem sobie, jak intencja zmiany pracy tak, aby wraz ze wzmacnianiem proaktywności wśród pracowników zapewnić im możliwość implementacji nowych umiejętności na gruncie zawodowym, w konkretnej organizacji.
- specyficzna, ukierunkowana i spójna treściowo interwencja może charakteryzować się wysoką efektywnością (Frese i in., 2016). Zastosowanie tego rodzaju interwencji będzie wiązało się z mniejszymi kosztami materialnymi i czasowymi, zarówno dla pracownika jak i organizacji, przy jednoczesnym zachowaniu jakości efektów.
- proaktywne radzenie sobie stanowi czynnik, który warto uwzględniać w prowadzonych treningach, szkoleniach i interwencjach.

Podsumowanie

Przeprowadzone przeze mnie badania poszerzają dostępną wiedzę na temat proaktywnego radzenia sobie, w tym na temat efektywnego radzenia sobie z bezrobociem. Pogłębiona wiedza na temat predyktorów proaktywnego radzenia sobie z brakiem pracy, jak i intensyfikacji podejmowanych poszukiwań zatrudnienia, uzyskana na drodze przeprowadzonych badań, wskazuje na istotne czynniki warte uwzględnienia w programach aktywizujących bezrobotną część społeczeństwa. Uzyskane wyniki pokazują ważną rolę proaktywnego radzenia sobie w trakcie szukania pracy, co wskazuje na potrzebę włączenia w dotychczasowe ramy treningowe interwencji dotyczących proaktywnego radzenia sobie. Bazując bowiem na otrzymanych wynikach spodziewać się można, że zwiększanie poziomu radzenia sobie w sposób proaktywny, prowadzić będzie do intensyfikacji podejmowanych działań ukierunkowanych na poszukiwanie pracy. Proaktywne radzenie sobie z trudnościami skupia się na zwiększaniu zasobów sprzyjających osiągnięciu ambitnych celów i osobistemu rozwojowi, wpływa na spostrzeganie trudności jako wyzwań, co pozytywnie motywuje do podejmowania odpowiednich działań (Schwarzer i Taubert, 2002). Ponieważ intensywność podejmowanych zachowań skierowanych na poszukiwanie pracy zwiększa szansę na ponowne zatrudnienie (Saks, 2006; Saks i Ashforth, 2000; van Hooft, Born, Taris i van der Flier, 2005), proaktywne radzenie sobie będzie dodatkowo przyczyniało się do osiągnięcia oczekiwanego wyniku (podjęcie pracy).

Rozważając sukces ponownego zatrudnienia w kategorii nie tylko samego wejścia do nowej organizacji ale pozostania w nowym miejscu pracy przez dłuższy okres, w dalszej kolejności poddałam analizie wyniki procesu adaptacji nowo zatrudnionych pracowników. Przeprowadzone badanie dotyczyło nowych pracowników w fazie wejścia do organizacji.

Trzykrotnie powtórzony pomiar na przestrzeni sześciu miesięcy miał na celu uchwycenie wyników adaptacji do nowego miejsca pracy w odniesieniu do proaktywnego radzenia sobie. Uzyskane wyniki pozwoliły na podkreślenie roli jaką odgrywa proaktywne radzenie sobie w początkowej fazie ponownego zatrudnienia. Rozważany rodzaj aktywności zaradczej przyczynia się do utrzymania dobrostanu, jak i do lepszej klaryfikacji własnej roli w miejscu pracy. Ważną informacją staje się złożony wpływ proaktywności na intencję zmiany pracy. Jakkolwiek dotychczasowe badania wskazywały na pozytywną relację, niniejsze badanie pokazuje jednak kompleksowość tego efektu. W badaniu uwidocznił się mianowicie wpływ proaktywnego radzenia sobie na wyższą intencję zmiany pracy. Z perspektywy organizacji wyższy poziom proaktywności będzie oceniany negatywnie, jako zwiększający ryzyko utraty świeżo zatrudnionego pracownika, co wiąże się także ze stratą zainwestowanych zasobów organizacyjnych, jak wysiłek, czas czy pieniądze, związanych z procesem rekrutacji i selekcji. Z perspektywy pracownika natomiast, większa proaktywność będzie wiązała się z podejmowaniem odpowiedzialności za własny rozwój osobisty i zawodowy. W efekcie jednostka spostrzegająca ograniczenia dla rozwoju m.in. własnej kariery w danym zakładzie pracy, będzie podejmowała inicjatywę w kierunku zmiany miejsca zatrudnienia. Gromadzenie zasobów, zdobywanie informacji oraz pozytywna ocena przyszłości w kategorii wyzwania będą tu motorem działania do podejmowania konkretnych działań.

Przeprowadzone badanie poszerza istniejącą wiedzę na temat proaktywności poprzez zwrócenie uwagi na możliwość jej wzmacniania w procesie uczenia się. W odniesieniu do proaktywnego radzenia sobie można zatem rozpatrywać tę cechę jako podatną na czynniki sytuacyjne, w odróżnieniu od względnie stałej i niezmiennej proaktywnej osobowości. Przeprowadzone badanie wskazało na możliwość zwiększania proaktywnego radzenia sobie poprzez stosowanie treningu. Zaproponowana interwencja dotycząca aspektów proaktywnego radzenia sobie (Bądź PRO) okazała się skuteczna nawet w dłuższej perspektywie czasowej (efekt mierzony po sześciu miesiącach). Dodatkowo zaproponowana forma interwencji (broszura) okazała się efektywna, co stanowi obiecujący punkt wyjścia dla stworzenia programu treningowego. Program ten warto poszerzyć o uzyskane na drodze tych badań wyniki, jak np. wpływ posiadanego statusu osoby bezrobotnej na skuteczność treningu. Jak pokazały wyniki, osoby bezrobotne w pierwszej fazie ponownego zatrudnienia osiągały mniejsze efekty w porównaniu z osobami, które zmieniły miejsce pracy z zachowaniem ciągłości zatrudnienia. Uzyskane wyniki są źródłem ważnej informacji na temat tworzenia programów szkoleniowych. Dane dotyczące możliwych różnic w zdobywaniu nowych umiejętności zaradczych warto uwzględnić przy doborze odpowiednich metod tak, aby prowadziły do osiągnięcia porównywalnych efektów.

5. Opis pozostałej działalności naukowej.

Poza badaniami stanowiącymi podstawę niniejszego wniosku habilitacyjnego moje zainteresowania naukowe dotyczą głównie funkcjonowania człowieka w przestrzeni bezrobocia oraz w obliczu ponownego zatrudnienia. Głównym obszarem moich zainteresowań jest problem braku pracy. Problematyką bezrobocia zajmuję się już od dłuższego czasu, co znajduje odzwierciedlenie w uzyskiwanych przeze mnie efektach badawczo-publikacyjnych. Zauważalne wahania w obrębie zjawiska bezrobocia sprawiają, że brak pracy wciąż stanowi jeden z najpoważniejszych problemów społecznych wymagających skutecznych rozwiązań:

- coraz częściej mówi się o psychologii bezrobocia jako odrębnej i obszernej dziedzinie badań.
- problem braku pracy jest wciąż aktualny i towarzyszy nie tylko polskiej gospodarce, ale także rynkom państw całego świata, co wskazuje na uniwersalność oraz ważkość badań w tym zakresie.
- ważnym zagadnieniem staje się funkcjonowanie człowieka w sytuacji braku pracy. Poznanie sposobów radzenia sobie z sytuacją trudną, czy motywów podejmowanych działań przejawia wartość aplikacyjną, przede wszystkim w aktywizowaniu osób bezrobotnych do szukania zatrudnienia oraz zwiększaniu ich szans na sukces reintegracji zawodowej.

Sytuacja bezrobocia pociąga za sobą negatywne konsekwencje, jak obniżenie poziomu materialnego, stabilizacji życiowej, czy poczucie niższości i braku kompetencji. Negatywne skutki pozostawania bez pracy mogą znacznie obciążać jednostkę, co z kolei przekłada się na odczuwany przez nią dyskomfort także podczas podejmowania ponownego zatrudnienia. Reintegracja zawodowa osób dotychczas bezrobotnych stanowi podstawowy problem badawczy w realizowanych przeze mnie projektach badawczych. Celem głównym jest tu identyfikacja czynników utrudniających ponowny start zawodowy, diagnoza kosztów psychologicznych związanych z podjęciem zatrudnienia oraz określenie sposobów radzenia sobie z pojawiającymi się przeszkodami.

5.1. Przed uzyskaniem stopnia doktora

Moją działalność naukową rozpoczęłam od badań pod kierunkiem prof. Zofii Ratajczak (promotor). Dotyczyły one atrybucji przyczyn własnej sytuacji egzystencjalnej oraz jej związku z zaradnością osób bezrobotnych, ze szczególnym uwzględnieniem bezrobotnych absolwentów, czyli osób rejestrujących się w odpowiednim urzędzie pracy w okresie do dwunastu miesięcy od daty ukończenia edukacji. Znaczącą rolę w podjętych badaniach odegrał odbyty przeze mnie w 2001 miesięczny staż naukowy w School of Psychology, University of St. Andrews (na zaproszenie prof. Stephena Reichera) częściowo finansowany przez Fundację na Rzecz Uniwersytetu Śląskiego i Rozwoju Samorządności Wśród Młodzieży

„Viribus Unitis”. W badaniach własnych przyjęłam typologię atrybucji Heidera, według którego zadaniem jednostki jest oszacowanie udziału w danej sytuacji sił personalnych oraz sił środowiskowych. Dokonałam dalej podziału na atrybucję wewnętrzną oraz atrybucję zewnętrzną, w dalszej kolejności dokonałam uszczegółowienia na atrybucję zgeneralizowaną oraz atrybucję selektywną. Na drodze podjętych badań poddałam weryfikacji trzy grupy związków pomiędzy (1) rodzajem dokonywanej atrybucji przez bezrobotnych absolwentów a rodzajem podejmowanych zachowań zaradczych (2) rodzajem dokonywanej atrybucji przez bezrobotnych absolwentów a poczuciem umiejscowienia kontroli oraz (3) poczuciem umiejscowienia kontroli a rodzajem podejmowanych zachowań zaradczych.

Do najważniejszych wyników tych badań zaliczam (a) ujemny związek pomiędzy dokonywaniem atrybucji wewnętrznej a podejmowaniem czynnych zachowań zaradczych przez bezrobotnych absolwentów: analiza statystyczna wykazała, że w miarę wzrostu atrybucji wewnętrznej maleje skłonność do podejmowania zachowań czynnych, (b) brak związku pomiędzy dokonywaniem atrybucji zewnętrznej a podejmowaniem zachowań biernych, (c) związek wskaźnika intensywności atrybucji z podejmowanymi zachowaniami biernymi: osoby z przewagą atrybucji zgeneralizowanej przejawiają postawy bierne wobec problemu bezrobocia oraz (d) ujemny związek pomiędzy dokonywaniem atrybucji wewnętrznej a poczuciem kontroli wewnętrznej: wraz ze wzrostem kontroli wewnętrznej maleje skłonność do dokonywania atrybucji wewnętrznej przez osoby bezrobotne.

Uzyskane wyniki zostały opublikowane w formie artykułów naukowych w Czasopiśmie Psychologicznym (Ślebarska, 2005), Chowannie (Ślebarska, 2005) i Polish Journal of Applied Psychology (Ślebarska, 2005) oraz w formie tekstu popularnonaukowego „Przyszłość zawodowa absolwenta” (Nasz Absolwent, Biuro Promocji i Karier Uniwersytetu Śląskiego, 2004).

W trakcie studiów doktoranckich zajmowałam się określeniem roli wsparcia społecznego w aktywnym radzeniu sobie z sytuacją bezrobocia. W tym czasie byłam głównym wykonawcą w projekcie naukowym *Wsparcie społeczne a zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy w sytuacji bezrobocia* (grant promotorski No 106 056 32/3804, MNiSW; promotor: prof. Katarzyna Popiołek). Teoretyczne podłoże tych badań obejmowało rozumienie wsparcia w kategorii faktycznie zachodzących interakcji, mających na celu wymianę dóbr pomiędzy bezrobotnym a członkami jego sieci wsparcia. W celu weryfikacji roli, jaką odgrywa otrzymywane wsparcie społeczne w sytuacji bezrobocia, dokonałam analizy ilościowej oraz jakościowej danych, uzyskanych na drodze przeprowadzonych badań. Badania ilościowe pogłębiłam wprowadzając analizę jakościową danych z zastosowaniem metody autonarracji. Przyczyniło się to do uzyskania pełniejszego obrazu osób pozostających bez zatrudnienia. Dzięki nawiązanej w tym czasie współpracy z niemieckimi ośrodkami naukowymi odbyłam roczny staż naukowy (2005-2006) w ramach stypendium DAAD w Zakładzie Psychologii Ekonomicznej i Społecznej, Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen-Nürnberg (na zaproszenie prof. Klausa Mosera) oraz krótkie staże naukowe w Zakładzie Psychologii Zdrowia, Freie Universität Berlin (na zaproszenie prof. Ralfa Schwarzera, 2007, 2008) oraz w Instytucie Psychologii Pracy, Bezrobocia i Zdrowia,

Universität Bremen (na zaproszenie prof. Thomasa Kieselbacha). W trakcie realizowanych pobytów naukowych miałam możliwość poszerzenia perspektywy badawczej, ścisłej konsultacji opracowanego projektu, a w efekcie przeprowadzenia badań wśród bezrobotnych w Niemczech. Uzyskane wyniki zostały opublikowane w formie artykułu naukowego w *Journal of Employment Counseling* (Ślebarska, Moser, Gunnesch-Luca, 2009 – publikacja po doktoracie). Dały również podstawy do przeprowadzenia analizy porównawczej, która ujawniła podobieństwa, a także różnice dotyczące problemu bezrobocia w Polsce oraz Niemczech, stanowiące ważną przesłankę aplikacyjną w pracy z jednostkami pozostającymi bez zatrudnienia. Analiza porównawcza wraz z wnioskami ukazała się w formie monografii wydanej przez Wydawnictwo Śląsk (2010 – publikacja po doktoracie).

Do najważniejszych efektów badań zaliczam: (1) określenie związku otrzymywanego wsparcia z podejmowanymi zachowaniami ukierunkowanymi na poszukiwanie pracy: wsparcie społeczne otrzymywane przez osoby znajdujące się bez pracy, korzystnie oddziałuje na zachowania ukierunkowane na jej poszukiwanie, (2) określenie roli wsparcia społecznego rozpatrywanego pod kątem ilościowym, jak i jakościowym (poziom adekwatności do potrzeb) w procesie zaradczym oraz (3) określenie możliwych negatywnych skutków udzielanego wsparcia: ocena własnych szans wyjścia z bezrobocia pogarsza się w miarę zwiększania się adekwatności otrzymywanego wsparcia informacyjnego oraz rzeczowego.

Uzyskane wyniki badań nad znaczeniem wsparcia społecznego dla przejawianej aktywności mają ważne implikacje praktyczne. Potwierdzają bowiem, że wsparcie ze strony innych stanowi bardzo ważny czynnik aktywnego radzenia sobie z bezrobociem. Dlatego też poradnictwem w zakresie szukania pracy warto objąć rodziny osób bezrobotnych, aby w skuteczny sposób mogły motywować oraz podtrzymywać bliskich w szukaniu zatrudnienia. Otrzymane wyniki wskazują zatem na dyskusyjną rolę udzielania wsparcia informacyjnego oraz rzeczowego osobom bezrobotnym. Wymienione rodzaje wsparcia przyczyniają się do dyskomfortu oraz gorszego funkcjonowania jednostek w sytuacji braku pracy.

Powyższe wyniki zaprezentowane zostały w formie posterów (5) i referatów (3) podczas 3 krajowych i 4 międzynarodowych konferencji naukowych. Abstrakt prezentacji z konferencji ICP został zamieszczony w *International Journal of Psychology* i znajduje się w bazie WoS. Przeprowadzone badania spotkały się z uznaniem, czego przejawem jest: (1) Pierwsza nagroda w konkursie na najlepsze prace doktorskie w dziedzinie pracy i polityki społecznej organizowanym przez Instytut Pracy i Spraw socjalnych pod patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej za dysertację: *Wsparcie społeczne a zaradność człowieka w sytuacji bezrobocia*, 2009, (2) Wyróżnienie dla obronionej rozprawy doktorskiej (promotor: prof. dr hab. K. Popiołek) oraz uzyskanie rekomendacji Wydziału Pedagogiki i Psychologii na jej publikację, 2009, (3) Nagroda za poster prezentowany podczas Interdyscyplinarnej Konferencji: *Wokół wpływu społecznego* Kraków, 2011 (po doktoracie), (4) W 2008r., przed uzyskaniem stopnia doktora, zostałam zakwalifikowana do programu Young Scientists Program w trakcie International Congress of Psychology, którym objętych zostało 50 młodych naukowców z całego świata ze stopniem doktora oraz nagrodę Jacobs Foundation na dwutygodniowy pobyt w Zakładzie Psychologii Zdrowia, Freie Universität Berlin.

W okresie przed uzyskaniem stopnia doktora zostały opublikowane artykuły naukowe mojego autorstwa w recenzowanych czasopismach: Śląskie Studia Historyczno-Teologiczne (Ślebarska, 2005, 2008) będące efektem zainteresowań naukowych w obrębie bezrobocia. W tym czasie współpracowałam także z Górnośląskim Towarzystwem Charytatywnym w Katowicach: prowadziłam trzymiesięczne autorskie warsztaty dla osób bezrobotnych i bezdomnych: Kurs pozytywnego nastawienia do siebie, życia i pracy (2007).

Prowadzone badania oraz odbyte staże w Niemczech, jak również udział w Deutsch-Polnisches Doktorandenkolloquium „Erinnerung und Identität” (Lublin, 2006) zaowocowały dwiema publikacjami, będącymi wyrazem pobocznego polsko-niemieckiego wątku, w Śląskich Studiach Historyczno-Teologicznych (Ślebarska, 2007) oraz w publikacji pokonferencyjnej „Erinnerung und Identität” (Ślebarska, 2006).

W ramach popularyzowania nauki przeprowadziłam cykl wykładów dla Klubu Inteligencji Katolickiej (2004, 2005, 2008) oraz Związku Górnośląskiego w Katowicach (2004).

5.2. Po uzyskaniu stopnia doktora

Po uzyskaniu stopnia doktora moje zainteresowania naukowe nadal były w głównej mierze skupione wokół problemu radzenia sobie z brakiem pracy. W rezultacie podejmowanych przeze mnie rozważań teoretycznych oraz praktycznych powstały artykuły naukowe opublikowane w Śląskich Studiach Historyczno-Teologicznych (Ślebarska 2009, 2010) oraz rozdziały w pracach zbiorowych wydanych przez Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego (Ślebarska, 2010), Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej (Ślebarska, 2010) oraz Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego (Ślebarska, 2012). W moim dorobku publikacyjnym w okresie po doktoracie znajdują się też pozycje wspomniane już wcześniej: artykuł w Journal of Employment Counseling (Ślebarska, Moser, Gunnesch-Luca, 2009) oraz monografia ujęta w serii: Profesjonalny Pracownik Socjalny, wydana przez Wydawnictwo „Śląsk” (Ślebarska, 2010).

Jednym z zagadnień, którym się wtedy zajmowałam był poznawczy aspekt aktywności zaradczej. W kierowanym przeze mnie projekcie naukowym *Tunelowe spostrzeganie własnej przyszłości zawodowej a aktywność skierowana na poszukiwanie pracy* (projekt finansowany ze środków statutowych – dotacja dla Młodych Naukowców) główną uwagę skupiłam na sztywności poznawczej. Ponieważ w czasie bezrobocia dotychczasowe zwyczaje czy styl życia podlegają zmianie, niezwykle ważnym czynnikiem w procesie radzenia sobie z brakiem pracy, jak i w umiejętnym przygotowaniu się do ponownego podjęcia zatrudnienia jest właśnie sztywność. Negatywny wpływ tej zmiennej w radzeniu sobie ze zmianą uwidacznia się w mało skutecznym działaniu na co dzień. Sztywność zdefiniować można jako perseweratywność, a więc skłonność do utrzymania zachowań lub reakcji, pomimo zmieniających się okoliczności, a także jako trudność w nabywaniu nowych nawyków. Jednostki skłonne są więc do stosowania starych rozwiązań w sytuacji wymagającej zmiany dotychczasowej metody w znalezieniu poprawnego rozwiązania. Jedną z dróg pomiaru

szttywności jest określenie potrzeby domknięcia. Osoby charakteryzujące się silną potrzebą domknięcia posiadają mniejsze zasoby uwagi możliwe do przydzielenia wykonywanej czynności poznawczej. Zasoby poznawcze danej jednostki szybko się wyczerpują, co powoduje korzystanie z gotowych schematów poznawczych i uproszczeń.

Podjęłam próbę sprawdzenia czy przejawiana przez osoby bezrobotne sztywność będzie determinować posiadane przez nie perspektywy dotyczące własnej przyszłości zawodowej oraz oddziaływać na zachowania ukierunkowane na poszukiwanie pracy. Analizowana zmienna ma charakter dyspozycyjny i ujawnia się gdy jednostka przyzwyczajona jest do określonego typu szybkiej reakcji, a nabyty nawyk uniemożliwia jej reakcję adekwatną do zmieniającej się sytuacji zadaniowej. Dyspozycyjność sztywności wskazuje, że nie jest ona stałą charakterystyką osoby, lecz pojawia się w odpowiedzi na określony układ wymogów środowiska. Założyłam, że odpowiednie działania pomocowe wobec osób bezrobotnych mogą redukować ich skłonność do sztywnego radzenia sobie z brakiem zatrudnienia. Utrata/brak pracy stawia jednostki w obliczu zmian. Pierwsza krytyczna zmiana wiąże się z utratą pracy i wejściem w nową przestrzeń społeczną, druga natomiast związana jest z poszukiwaniem nowego miejsca zatrudnienia. Ważnym czynnikiem w procesie radzenia sobie z zaistniałymi okolicznościami (utrata pracy), jak i umiejętnym przygotowaniu się do nowego stanu rzeczy (ponowne podjęcie pracy) jest sztywność. Kossowska (2005) podkreśla negatywny wpływ tej zmiennej w radzeniu sobie ze zmianą, co uwidacznia się w mało skutecznym działaniu na co dzień.

Celem przeprowadzonych przeze mnie badań było określenie wpływu aktywizacji zawodowej na poziom sztywności osób znajdujących się bez pracy. Założyłam, że wśród osób bezrobotnych objętych programem aktywizującym: doradztwem zawodowym oraz zajęciami klubu pracy, badana zmienna ulegnie obniżeniu. Przyjęłam dodatkowo, że zajęcia aktywizujące korzystnie wpłyną na radzenie sobie z brakiem pracy, przejawiające się w poprawie spostrzeganych perspektyw wyjścia z bezrobocia oraz zwiększeniu intensywności poszukiwania miejsca zatrudnienia.

Podjęłam badania podłużne, które składały się z dwóch etapów badawczych. Na każdym etapie (T1, T2) respondenci poddani zostali badaniom metodami kwestionariuszowym. Uczestnicy wypełniali kwestionariusze w pierwszym punkcie pomiarowym (T1). Po cyklu sesji doradztwa zawodowego (3 tygodnie) badani proszeni byli o ponowne wypełnienie przygotowanego narzędzia badawczego (T2). Na tym etapie sprawdzony został wynik radzenia sobie z brakiem pracy. Analizie poddałam wyniki osób uczestniczących w sesjach doradztwa zawodowego i zajęciach klubu pracy (grupa eksperymentalna) oraz nie objętych zajęciami aktywizującymi (grupa kontrolna). Uzyskane rezultaty w obu punktach pomiarowych T1 i T2 poddałam analizie porównawczej.

Do najważniejszych efektów badań zaliczam: (1) potwierdzenie związku pomiędzy uczestnictwem w zajęciach aktywizujących a zmianą perspektyw znalezienia pracy i intensywnością podejmowanych działań zaradczych - grupa eksperymentalna zwiększyła poziom obu zmiennych podczas gdy w grupie kontrolnej ich poziom pozostał ten sam, (2) wskazanie złożonego efektu zajęć aktywizujących - w grupie eksperymentalnej poziom sztywności nie zmniejszył się, podczas gdy w grupie kontrolnej poziom tej zmiennej istotnie

się obniżył. Uzyskane informacje i wskazówki podczas klubu pracy, czy sesji doradczych wpływają zatem na usystematyzowanie i pewną schematyzację wiedzy na temat możliwości na rynku pracy, co może być uporczywie powielane przez samych bezrobotnych. Dodatkowo, obecność w grupie zajęciowej innych osób znajdujących się bez pracy sprzyja dzieleniu się cennymi radami i doświadczeniem, a jednocześnie umożliwia rozpowszechnianie i utrwalanie błędnych informacji i stereotypów. Sprzyja to wzmacnianiu nawyku mentalnego, objawiającego się w uporczywym wykorzystywaniu tych samych pomysłów i nabytych czynności, a także sugerowaniu się informacjami zawartymi w instrukcji – opisie zadania (np. odrzucanie oferty pracy w przypadku niespełniania wszystkich oczekiwań).

Uzyskane przeze mnie wyniki zostały zaprezentowane w formie 2 posterów i 1 referatu na 1 krajowej i 2 międzynarodowych konferencjach naukowych. Podczas konferencji European Health Psychology Association zostałam zaproszona do prowadzenia sesji posterowej (chairman). Abstrakt jednej z prezentacji został umieszczony w PSYCHOLOGY & HEALTH i znajduje się w bazie WoS. Wyniki badań opublikowałam w formie rozdziału w monografii zbiorowej wydanej przez Wydawnictwo UMCS (Ślebarska, 2013).

Moje zainteresowania ewoluowały w stronę efektów podejmowanej działalności zaradczej, mianowicie ponownego zatrudnienia. Głównym tematem podejmowanych badań stała się reintegracja zawodowa. W tym czasie byłam kierownikiem w projekcie naukowym pt. *Reintegracja zawodowa - sposoby radzenia sobie z psychospołecznymi kosztami ponownego zatrudnienia* (grant NCN nr 106 349540, konkurs nr 40). Niniejszy projekt wykraczał poza klasyczny krąg podejmowanych badań dotyczących psychologicznych skutków bezrobocia. Uwaga skupiona została na osobach, które podejmują pracę po dłuższym okresie pozostawania bez zatrudnienia. U podstawy rozważań leżała konotacja psychologicznych konsekwencji bezrobocia z ryzykiem społecznego wykluczenia. Celem podjętych badań było głębsze sięgnięcie w problematykę konsekwencji pozostawania poza miejscem zatrudnienia, mianowicie określenie kosztów związanych z powrotem do pracy. Główny nacisk został położony na koszty emocjonalne, tj. negatywne emocje odczuwane tuż po wejściu w nowe środowisko zawodowe. Trudności pojawiające się w trakcie podejmowania pracy stanowią bowiem kluczowy czynnik wpływający na dalszy rozwój jednostki. Odczuwane psychologiczne skutki reintegracji zawodowej zwiększają dyskomfort pracownika, a w efekcie mogą prowadzić do alienacji w miejscu pracy, a nawet ponownego wykluczenia z rynku pracy. Badaniem objęte zostały osoby, które przed podjęciem aktualnego stanowiska pracy posiadały status bezrobotnego. Szczególny nacisk położony został na osoby długotrwale bezrobotne, tj. pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy. Program badawczy obejmował 2 punkty pomiarowe (T1 i T2). Badani poddani zostali dwukrotnemu badaniu metodami kwestionariuszowym w trzymiesięcznym odstępie czasowym, co pozwoliło na uchwycenie zachodzących zmian w ich funkcjonowaniu w miejscu pracy. Na drodze podjętych badań poddałam weryfikacji związku pomiędzy: (1) zmiennymi psychospołecznymi, jak przekonanie o własnej skuteczności, poczucie koherencji, zachowania nieetyczne współpracowników a kosztami emocjonalnymi, (2) kosztami emocjonalnymi a zachowaniami zaradczymi (skierowanymi na zadanie, emocje lub ucieczkę).

Analizie poddałam także pośredniczący efekt kosztów emocjonalnych w relacji między zmiennymi psychospołecznymi a zachowaniami zaradczymi oraz moderujący efekt wsparcia społecznego.

Do najważniejszych efektów badań zaliczam: (1) określenie oddziaływania zmiennych predykcyjnych (poczucie koherencji, nieetyczne zachowania ze strony otoczenia zawodowego) na koszty emocjonalne ponoszone w pierwszym okresie zatrudnienia, (2) określenie związku pomiędzy kosztami emocjonalnymi a podejmowanymi działaniami zaradczymi (ukierunkowanymi na zadanie lub ucieczkę), (3) określenie pośredniczącej roli ponoszonych kosztów emocjonalnych w relacji pomiędzy SOC a zachowaniami zaradczymi - m.in. poczucie koherencji obniża negatywne emocje odczuwane w miejscu pracy, które z kolei zwiększają tendencję do ucieczki, (4) określenia moderującej roli wsparcia społecznego w relacji między kosztami emocjonalnymi a zaradnością - osoby otrzymujące adekwatne wsparcie przejawiają mniejszą skłonność do radzenia sobie poprzez ucieczkę, nawet w obliczu wysokich kosztów emocjonalnych.

Podsumowując, podjęte przeze mnie badania i ich analiza pozwoliły na określenie czynników generujących koszty emocjonalne u osób ponownie zatrudnionych, czynników minimalizujących emocjonalne koszty reintegracji zawodowej oraz czynników sprzyjających psychologicznemu bezpieczeństwu osób powracających do pracy. Istotną stała się wiedza na temat poznawczego funkcjonowania człowieka w sytuacji ponownego podejmowania pracy. Uzyskane wyniki mogą przyczyniać się do efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach, zwłaszcza w początkowym okresie podejmowanej współpracy z nowym pracownikiem.

Powyższe wyniki zaprezentowane zostały w formie posterów (5) i referatów (6) podczas 1 krajowej i 5 międzynarodowych konferencji naukowych. Abstrakty dwóch prezentacji znajdują się w bazie WoS (Ślebarska, Chudzicka-Czupala, 2013; Inpact 2013: international psychological applications conference and trends). Projekt i jego wyniki konsultowałam także z pracownikami Zakładu Psychologii Ekonomicznej i Społecznej Friedrich-Aleksander Universität Erlangen-Nürnberg (tygodniowy pobyt naukowy w 2012 i 2013) oraz Zakładu Psychologii Zdrowia Freie Universität Berlin (3-miesięczny staż naukowy, 2011-2012).

Przeprowadzone badania spotkały się z uznaniem, czego przejawem jest: (1) udział w symposium „Psychische Aspekte von Erwerbslosigkeit und Arbeitsplatzunsicherheit” podczas 50. Kongresu Niemieckiego Towarzystwa Psychologicznego (DGPs, Lipsk, 2016) na zaproszenie prof. Karstena Paula z Zakładu Psychologii Ekonomicznej i Społecznej, Friedrich-Aleksander Universität Erlangen-Nürnberg; prezentowane wyniki spotkały się z dużym zainteresowaniem, (2) udział w symposium „Psychological aspects of job loss and unemployment – is it possible to maintain a good mental health after job loss?” na zaproszenie prof. Karstena Paula z Zakładu Psychologii Ekonomicznej i Społecznej, Friedrich-Aleksander Universität, (3) uzyskane stypendium European Association of Personality Psychology (EAPP) na udział w Międzynarodowej Konferencji Osobowości (ECP 2012, Włochy) i prezentację wyników badań, (4) otrzymana nagroda zespołowa III stopnia Rektora Uniwersytetu Śląskiego za działalność naukowo-badawczą (2011) oraz nagroda indywidualna

III stopnia Rektora Uniwersytetu Śląskiego za działalność naukowo-badawczą (2013).

Uzyskane wyniki zostały opublikowane w formie artykułów naukowych w *The New Educational Review* (Ślebarska, 2014), *Psychology Research* (Ślebarska, Chudzicka-Czupała, 2013), *Sociology Study* (Ślebarska, Chudzicka-Czupała, 2013), *International Journal of Multidisciplinary Thought* (Ślebarska, Chudzicka-Czupała, 2013), *Humanities and Social Sciences Review* (Chudzicka-Czupała, Ślebarska, 2013), *Śląskich Studiach Historyczno-Teologicznych* (Ślebarska, 2012a, Ślebarska, 2012) oraz w formie rozdziałów w pracy zbiorowej wydanej przez Cambridge Scholars Publishing (Ślebarska, 2015), Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego (Ślebarska, 2013) i Wydawnictwo WSZMiJO (Ślebarska, 2012).

Prowadzone przeze mnie zajęcia dydaktyczne związane tematycznie z psychologią poznawczą oraz poznawczą psychologią stosowaną mają swoje odzwierciedlenie w mojej działalności naukowej oraz popularyzatorskiej. Z połączenia zainteresowań naukowo-badawczych z działalnością dydaktyczną powstały dwa rozdziały w pracach zbiorowych wydanych przez Uniwersytet Śląski (Ślebarska, 2014) oraz Wydawnictwo UMCS (Ślebarska, 2013). W ramach popularyzowania nauki w 2011r. uczestniczyłam jako ekspert w cyklicznym spotkaniu Śląskiej Kawiarni Naukowej nt. *Iluzje . Dlaczego się na nie nabieramy*, na zaproszenie dr Tomasza Rożka. Brałam też udział w Śląskim Festiwalu Nauki (2017), wykład: *Na progu świadomości. Działanie bodźców podprogowych i peryferycznych*. Byłam także uczestnikiem 3 Biennale Fotograficznego Uniwersytetu Śląskiego: *Nauka-Świat bez granic* (2010). Zdjęcie: „Co nas wyprzedza?” (złudzenie optyczne: odbicie samochodu w cysternie) w ramach projektu *Świat rzeczywisty czy świat ułudy – w poszukiwaniu granicy*.

W ramach popularyzowania nauki w zakresie bezrobocia i reintegracji zawodowej w ramach współpracy z Regionalną Izbą Gospodarczą w Katowicach przeprowadziłam autorski warsztat dla młodzieży w ramach projektu *Odszukać przeznaczenie* (2009). Podjęłam także współpracę z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Katowicach w ramach projektu *Kształcenie i doradztwo dla kadr pomocy i integracji województwa śląskiego* (2010).

Szczegółowy wykaz publikacji opisanych w paragrafach 5.1 oraz 5.2 wraz z określeniem mojego indywidualnego wkładu znajduje się w załączniku 3.

5.3. Podsumowanie i dalsze perspektywy naukowo-badawcze

Moja dotychczasowa aktywność badawcza obejmuje poszczególne etapy tranzykcji z przestrzeni bezrobocia do ponownego zatrudnienia, z uwzględnieniem również tranzykcji szkoła-praca. Badania dotyczące bezrobotnych absolwentów wskazywały czynniki sprzyjające i utrudniające aktywne poszukiwanie pracy wśród ludzi wchodzących na rynek pracy tuż po ukończeniu edukacji. W dalszym etapie poszerzyłam problematykę badawczą obejmując badaniami również osoby krótko- i długotrwale bezrobotne. Podjęłam starania określenia czynników wzmacniających, jak i utrudniających poszukiwanie pracy. Swoją uwagę kierowałam nie tyle do dobrego funkcjonowania osób znajdujących się bez pracy co do ich

aktywności skierowanej na poszukiwanie zatrudnienia. Tym bardziej w chwili obecnej, gdy odnotowujemy relatywnie znikomą stopę bezrobocia można się domyślać, że bez pracy pozostają przede wszystkim jednostki przystosowane, mało zaradne lub wręcz bezradne. Tym bardziej aktywizacja tej grupy stanowi wyzwanie. Uważam jednak, że sama aktywizacja bezrobotnych nie zapewni im sukcesu związanego z reintegracją zawodową. Sukces ponownego zatrudnienia nie jest jasno zdefiniowany w literaturze przedmiotu i wiązany jest najczęściej przez badaczy z otrzymaniem nowej posady. W moim rozumieniu proces ponownego zatrudnienia trwa dłużej, a o sukcesie reintegracji zawodowej świadczy utrzymanie podjętej pracy przez dłuższy okres, tj. pozytywne przejście przez fazy procesu socjalizacji organizacyjnej i odpowiednie zaadaptowanie się do nowych warunków zawodowych. Zrealizowany pod moim kierownictwem projekt dotyczący emocjonalnych kosztów ponownego zatrudnienia zwraca właśnie uwagę na potencjalne trudności napotymane w nowym miejscu pracy. Grupa badawcza obejmowała tu osoby w stanie zawieszenia pomiędzy brakiem pracy a zatrudnieniem, tj. stażystów (kierowanych przez Urząd Pracy) oraz zatrudnionych (po okresie bezrobocia). Przeprowadzone badania wskazały istotne wyniki, ich ograniczeniem była jednak jednostronna perspektywa (wyłącznie osoby uprzednio bezrobotne). W moim kolejnym projekcie *Proaktywne radzenie sobie z adaptacją do nowego miejsca pracy w sytuacji ponownego zatrudnienia* (grant NCN nr 2013/10/M/HS6/00550; konkurs Harmonia) podjęłam więc próbę pogłębienia badanego obszaru o osoby o różnym statusie przed podjęciem zatrudnienia (bezrobotni vs płynnie zmieniający pracę). Wydłużyłam też okres prowadzenia badań (6 miesięcy z trzema pomiarami) oraz dodałam czynnik eksperymentalny (interwencja). Badania przeprowadziłam na gruncie teorii proaktywnego radzenia sobie, którą uważam za niezwykle istotną i adekwatną wobec wymogów stawianych przez dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość. Wyniki podjętych badań opublikowanych w formie monografii (Ślebarska, 2017) zgłosiłam jako moje osiągnięcie naukowe i omówiłam w punkcie 4.

Moje najbliższe plany badawcze dotyczą kilku zagadnień:

a) Badania przedstawione w monografii (Ślebarska, 2017), zgłoszonej przeze mnie jako główne osiągnięcie naukowe, pokazują istotną rolę proaktywnego radzenia sobie w procesie poszukiwania pracy oraz reintegracji zawodowej. Badanie przeprowadzone wśród osób nowo zatrudnionych wskazuje na możliwość wzmacniania proaktywnego radzenia sobie u nowo zatrudnionych pracowników poprzez trening. Zaproponowana interwencja Bądź PRO wykazała istotny efekt w podnoszeniu poziomu proaktywnego radzenia sobie i może zostać rozszerzona. Stanowi obiecujący punkt wyjścia dla stworzenia kompleksowego programu treningowego obejmującego poszerzone wsparcie dostępne uczestnikom, jak również informację zwrotną na temat osiąganego przez nich postępu w proaktywnym radzeniu sobie i w procesie adaptacji do nowego miejsca pracy. Warto poszerzyć grupę docelową o osoby pozostające bez pracy.

b) W zgodzie z moimi zainteresowaniami poznawczymi planuję stworzenie zespołu i przeprowadzenie badań dotyczących primingu w ocenie perspektyw zawodowych. Celem planowanego badania jest sprawdzenie stopnia w jakim podprogowe bodźce wzrokowe (fotografie i schematyczne rysunki ekspresji mimicznej, animowane rysunki i fotografie ekspresji mimicznej) oddziałują na posiadane postawy wobec pracy oraz ocenę własnych perspektyw podjęcia zatrudnienia (oczekiwania wobec wyniku). Planowany projekt znajduje się wśród planów badawczych realizowanych w wydziałowym Laboratorium Badawczym (współdział w przygotowywaniu wniosku: grant MNiSW nr 585/FNiTP/160/2010 na wyposażenie laboratorium badań psychologicznych (rozbudowa zaplecza do eksperymentowania i zaawansowanej analizy danych).

c) Obecnie razem z pracownikami Wydziału Pedagogiki i Psychologii jestem zaangażowana w prace przygotowawcze projektu w konkursie Ministerstwa Edukacji Narodowej na opracowanie i upowszechnianie narzędzi diagnostycznych wspierających pomoc psychologiczno-pedagogiczną (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Konkurs POWR). W projekcie tym mam możliwość konsolidacji posiadanego podłoża teoretycznego z zainteresowaniami praktycznymi. W okresie po doktoracie ukończyłam całonocne czteroletnie szkolenie w zakresie psychoterapii (2014), uzyskałam Certyfikat Asystenta Psychodramy (2014), ukończyłam kurs integratywnej terapii krótkoterminowej (2009). Dodatkowo ukończyłam „Szkołę trenerów” (2010) i Kurs Doradcy Zawodowego (2007). Od dwóch lat współpracuję z Ośrodkiem Profilaktyczno-Szkoleniowym im. Ks. F. Blachnickiego w Katowicach gdzie prowadzę grupy terapeutyczne DDA.

d) W 2016r. weszłam jako partner w skład międzynarodowego zespołu badawczego, którego wiodącym partnerem była Łotwa, partnerami: Litwa, Portugalia, Rumunia, Wielka Brytania. Zgłoszony przez nas projekt *The impact of social-psychological and educational aspects to unemployed social-economic adaptation* w ramach programu COST nie otrzymał finansowania. Prace nad projektem nadal trwają.

Bibliografia

- Albion, M. J., Fernie, K. M., i Burton, L. J. (2005). Individual differences in age and self-efficacy in the unemployed. *Australian Journal of Psychology*, 57(1), 11–19.
- Aspinwall, L. G., i Taylor, S. E. (1997). A Stitch in Time: Self-Regulation and Proactive Coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417–436.
- Aspinwall, L. G., i Taylor, S. E. (1997). A Stitch in Time: Self-Regulation and Proactive Coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417–436.
- Bańka, A. (2005). Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze. Poznań: Studio PRINT-B.
- Bateman, T. S., i Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
- Berger, C. R. (1979). Beyond initial interaction: Uncertainty, understanding, and the development of interpersonal relationships. In H. Giles i R. N. St. Clair (Eds.), *Language and social psychology* (pp. 122–144). Baltimore: University Park Press.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., Anderson, H.J. (2017). The dark side of proactive behavior : when being proactive may hurt oneself, others, or the organization (499-529). W: S.K. Parker i U.K. Bindl (red.) *Proactivity at work: making things happen in organizations*. New York, NY : Routledge.
- Brzezińska M., (2011). *Proaktywna starość. Strategie radzenia sobie ze stresem w okresie późnej dorosłości*, Wydawnictwo „Engram”, Warszawa.
- Chan, D., i Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: A latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 190–210.
- Cooper-Thomas, H. D. i Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 492-516.
- Côté, S., Saks, A. i Zikic, J. (2006). Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233-252.
- Crant, J. M. 1995. The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532–537.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19, 237-247.
- De Vos, A., Clippeleer, I., i Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761–777.
- De Vos, A., i Freese, C. (2011). Sensemaking during organizational entry: Changes in newcomer information seeking and the relationship with psychological contract fulfilment: Changes in newcomer information seeking and the relationship with psychological contract fulfilment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 288–314.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006). Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pobrane z <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2006/labour-market-social-policies/mobility-in-europe>

- Folkman, S., i Lazarus, R. S. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(2), 107.
- Folkman, S., i Moskowitz, J.T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.
- Frese, M., i Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. In B. M. Staw i R. I. Sutton (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 23, pp. 133–187). Greenwich, CT: JAI Press.
- Frese M., Hass L., Friedrich C. (2016). Personal initiative training for small business owners. *Journal of Business Venturing Insights*, 5, 27-36.
- Gellert, P., Ziegelmann, J. P., Warner, L. M., i Schwarzer, R. (2011). Physical activity intervention in older adults: does a participating partner make a difference? *European Journal of Ageing*, 8(3), 211–219.
- Glaub, M., Frese, M., Fischer, S. i Hoppe, M. (2014). Increasing Personal Initiative in Small Business Managers or Owners Leads to Entrepreneurial Success: A Theory-Based Controlled Randomized Field Intervention for Evidence-Based Management. *Academy of Management Learning & Education*, 13:3, 354-379.
- Greenglass, E. (2002) . Proactive coping . In E . Frydenberg (Ed .) . *Beyond coping: Meeting goals, vision, and challenges* (s . 37 – 62) . London: Oxford University Press.
- Greenglass, E. R., i Fiksenbaum, L. (2009). Proactive Coping, Positive Affect, and Well-Being: Testing for Mediation Using Path Analysis. *European Psychologist*, 14(1), 29–39.
- Griffin, M. A., Neal, A., i Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: The Guilford Press.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Livingston, B. A., i Liao, H. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 225–236.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., i Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.
- Major, D. A., & Kozlowski, S. W. J. (1997). Newcomer information seeking: Individual and contextual differences. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 16-28.
- Mathieu, J. E., i Taylor, S. R. (2006). Clarifying conditions and decision points for mediational type inferences in Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1031-1056.
- Mensmann, M ., Frese, M . (2017) . Proactive Behavior Training: Theory, Design, and Future Directions, In S . K . Parker, U . K . Bindl (Eds .), *Proactivity at work: making things happen in organizations* (s . 434 – 468) . New York, NY: Routledge.
- Miller, V. D., i Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16, 92–120.
- Parker, S. K., Williams, H. M., i Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652.
- Preacher, K.J. i Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Ray, A.E., Kim, S-Y., White, H.R., Larimer, M.E., Mun, E-Y., Clarke, N., Jiao, Y., Atkinson, D.C., Huh, D., (2014). When Less Is More and More Is Less in Brief Motivational Interventions:

- Characteristics of Intervention Content and Their Associations With Drinking Outcomes. *Psychology of Addictive Behaviors* 28, s.1027.
- Saks, A. M. (1994). Moderating effects of self-efficacy for the relationship between training method and anxiety and stress reactions of newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 639-654.
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 400–415.
- Saks, A. M., i Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of past and Saks, A. M., i Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 277–287
- Schwarzer, R., Taubert, S. (1999) Radzenie sobie ze stresem: wymiary i procesy. *Promocja Zdrowia. Nauki Społeczne i Medycyna*, 17, s. 72-92.
- Schwarzer, R., i Taubert, S. (2002). Tenacious goal pursuits and striving toward personal growth: Proactive coping. In: E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, visions and challenges* (pp. 19-35). London: Oxford University Press.
- Singer, J. D., i Willett, J. B. (2003). *Applied longitudinal data analysis: Modeling change and event occurrence*. New York: Oxford University Press.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic condence intervals for indirect effects in structural equation models. W: S. Leinhardt (red.). *Sociological methodology*. Washington, DC: American Sociological Association.
- Van Hooft, E., Born, M., Taris, T., van der Flier, H. i Blonk, R. (2004). Predictors of Job Search Behavior Among Employed and Unemployed People. *Personnel Psychology*, 57, 25-59.
- Van Hooft, E., Born, M., Taris, T. i van der Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behavior: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 133 – 152.
- Van Maanen, J. i Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B.M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 1, pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 731.
- Wanberg, C. R., i Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373–385.
- Wanberg, C. R., Zhu, J. i Van Hooft, E. A. J. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal* 53(4): 788–807.
- Wang, H., Demerouti, E. i Bakker, A.B. (2017). A review of job crafting research : the role of leader behaviors in cultivating successful job crafters. W: S.K. Parker i U.K. Bindl (Red.), *Proactivity at work: making things happen in organizations* (pp. 77-104), NY: Routledge.
- Zhang, Z., Zyphur, M. J., i Preacher, K. J. (2009). Testing multilevel mediation using hierarchical linear models: Problems and solutions. *Organizational Research Methods*, 12, 695-719.
- Zieliński, P. (2010). Schemat powtarzanych pomiarów w ujęciu analizy wielopoziomowej – hierarchiczny model liniowy jako alternatywa dla analizy wariancji z powtarzanym pomiarem. *Psychologia Społeczna*, 5, 234-259.

Katarzyna Ślebarska