

СЕКЦІЯ 8

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

ФЕНОМЕН ПРОАКТИВНОСТІ В ЗАРУБІЖНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

THE PHENOMENON OF PROACTIVITY IN FOREIGN RESEARCH

У статті представлений аналіз зарубіжного досвіду дослідження проблеми проактивності. За останні два десятиліття проактивність стала ключовим поняттям у науковій літературі з прикладної психології. Знаходження цього психологічного конструкту в центрі уваги дослідників пов'язане з низкою взаємно впливових факторів: економічних, соціальних, організаційних та психологічних. До об'єктивних умов, що стимулюють розробку проактивних концепцій, слід віднести зростання нестабільних форм зайнятості, мобільність між організаціями, діджиталізацію, мультидисциплінарність команд, децентралізацію, затребуваність прогнозованих змін у роботі та кар'єрі. Виявлено, що в тлумаченні та розумінні феномена проактивності існують відмінності між дослідниками. Розбіжна концептуалізація проактивності зумовлена складністю самого феномена, а також розкриттям її через інші схожі психологічні конструкти – антиципацію, рефлексію, локус контролю, відповідальність, ініціативність, наполегливість. Перелічені психологічні конструкти в роботах зарубіжних психологів розглядаються як варіативні компоненти проактивності. Щодо інваріантних складових проактивності, то тут спостерігається одностайність поглядів західних дослідників, котрі в якості таких розглядають: 1) антиципацію – як здатність діяти й приймати ті або інші рішення з певним часово-просторовим випередженням по відношенню до очікуваних, майбутніх подій; 2) контроль над ситуацією; 3) здатність ініціювати зміни в навколишньому середовищі. З'ясовано, що й дотепер відсутня єдина модель, що описує цей поведінковий конструкт. У кожній із представлених для аналізу моделей наявні передумови – індивідуальні (внутрішні) та ситуаційні (зовнішні) фактори проактивності; структурні компоненти (когнітивний, афективний, мотиваційний, поведінковий), що визначають ступінь проактивності особистості та результати або наслідки проактивної поведінки. Специфіка проактивності (як поняття та психічної реальності) полягає в тому, що вона не тільки може бути представлена як процес, властивість або стан, але і як синтез зазначених модусів. Емпіричним шляхом доведено, що проактивність позитивно впливає на ефективність діяльності як окремого працівника, так і організації в цілому.

Ключові слова: проактивність, особистість, поведінка, антиципація, контроль, модель.

The article presents an analysis of foreign experience in researching the problem of proactivity. Over the past two decades, proactivity has become a key concept in the scientific literature on applied psychology. Finding this psychological construct in the center of attention of researchers is connected with a number of mutually influencing factors: economic, social, organizational and psychological. Objective conditions that stimulate the development of proactive concepts include the growth of unstable forms of employment, mobility between organizations, digitalization, multidisciplinary teams, decentralization, demand for predictable changes in work and career. It was found that there are differences between researchers in the interpretation and understanding of the phenomenon of proactivity. The divergent conceptualization of proactivity is due to the complexity of the phenomenon itself, as well as its disclosure through other similar psychological constructs – anticipation, reflection, locus of control, responsibility, initiative, persistence. The listed psychological constructs in the works of foreign psychologists are considered as variable components of proactivity. As for the invariant components of proactivity, there is unanimity in the views of Western researchers, who consider the following as such: 1) anticipation – as the ability to act and make certain decisions with a certain temporal and spatial advance in relation to expected, future events; 2) control over the situation; 3) the ability to initiate changes in the environment. It was found that there is still no single model describing this behavioral construct. In each of the models presented for analysis, there are prerequisites – individual (internal) and situational (external) factors of proactivity; structural components (cognitive, affective, motivational, behavioral) that determine the degree of individual proactivity and the results or consequences of proactive behavior. The specificity of proactivity (as a concept and a mental reality) is that it can not only be represented as a process, property or state, but also as a synthesis of these modes. It has been empirically proven that proactivity has a positive effect on the effectiveness of both individual employees and the organization as a whole.

Key words: proactivity, personality, behavior, anticipation, control, model.

УДК 159.922.2: 159.923.2
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.53.29>

Волянюк А.М.

аспірант кафедри психології та педагогіки
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Постановка проблеми. Дослідження природи проактивності, умов та механізмів її розвитку є пріоритетним напрямом психологічної науки. Інтерес до проблеми проактивності не

згасає та пояснюється тим, що цей психологічний конструкт виступає важливою умовою ефективного функціонування особистості в різних сферах життєдіяльності від матеріаль-

ного провадження до управління суспільними процесами. Спрямованість у майбутнє та ініціативний вплив на соціальне оточення – це провідні елементи проактивності, що визначають вектор зусиль особистості, скерованих на зміну не лише ситуації, але й на самозміну. У діяльності людини неможливо віднайти такі ситуації, у яких проактивність не відіграла б істотної ролі. Адже проактивність має універсальне значення для всіх складових життєдіяльності особистості. Ця її універсальність пов'язана з тим, що для людини найбільш типовим є не лише відображення теперішнього, не тільки збереження минулого, але й активне моделювання (випередження) перспективи майбутнього. Проактивність у цьому випадку виявляється альтернативою «реактивного реагування». По суті еволюція живого є «історією» поступового вивільнення живих систем від випадкового способу взаємодії з середовищем і заміни його на попереднє конструювання кожного поведінкового акту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Атрибутивні ознаки та сутнісний зміст проактивної поведінки досліджувалися в межах когнітивної (У. Найсер, Д. Міллер, С. Хобфол), екзистенційно-гуманістичної (В. Франкл, К. Роджерс, А. Маслоу, Г. Олпорт), а також позитивної психології (М. Селігман, М. Чиксентмигаї). Уперше поняття «проактивність» увів у категоріальний апарат психологічної науки В. Франкл, який розглядав її, як здатність особистості «приймати виклик долі», здійснювати вільний вибір і брати на себе відповідальність за події, що відбуваються [18].

За останні два десятиліття проактивність стала ключовим поняттям у науковій літературі з прикладної психології, що значною мірою пов'язано з необхідністю побудови конкурентоспроможних організацій, здатних працювати з високою прибутковістю [6]. Першочергово дослідники намагалися з'ясувати, що собою репрезентує проактивна поведінка, а також визначити типи працівників, які схильні до її прояву. Однак, останнім часом науковці почали детально вивчати механізми та процеси, за допомогою яких проактивна поведінка ініціюється, впроваджується та підтримується в організаційному середовищі.

Проривні ідеї, що не лише одразу оформлювалися у вигляді понять, але й наближали до розуміння природи проактивної поведінки, представлені в працях зарубіжних дослідників, що фокусувалися на вивченні проблем організаційної психології (Бейтман Т., Крант Дж., 1993; Ешфорд С., Блатт Р., ВандеВалле Д., 2003; Грант А., Паркер С., 2009; Фуллер-молодший Дж. Б., Хестер К., Кокс С., 2010; Монтані Ф., Баттістеллі А., Одоарді К., 2017; Паркер С., Ванг Й., Ляо Дж., 2019; Гамзе Гюнєр Кібароглу, Х. Неджат Басім, 2023 та багато інших).

Представники організаційної психології [3; 6; 8; 13] розглядають проактивність як стиль поведінки, спрямований на прогнозування перебігу ситуації, її контроль і трансформацію.

Мета статті – здійснити аналіз зарубіжного досвіду дослідження проблеми проактивності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз сучасного стану проблеми проактивності в зарубіжній психології [6; 8; 11; 12; 13; 14; 15] показує, що в її тлумаченні та розумінні існують теоретичні розбіжності між дослідниками.

Концептуалізація означеного феномена відбувалася двома шляхами. Перший із них представлений у працях Т. Бейтман і Дж. Крант, котрі запропонували розглядати проактивність як особистісну рису, «предиспозицію діяти проактивно», стабільну характеристику, що визначає індивідуальні відмінності між людьми. На їхню думку, особистість із розвинутою проактивністю характеризується більшою незалежністю від ситуаційних чинників і здатна усвідомлено ініціювати зміни в соціальній ситуації. І навпаки, особистість, яка не виявляє високої проактивності, демонструє протилежну модель поведінки: вона більш пасивна та реактивна [3]. В основі другого підходу лежить постулат, що проактивність є не окремою рисою особистості, а цілим комплексом поведінкових моделей, в основі яких лежать такі індивідуально-психологічні особливості, як ініціативність, цілеспрямованість, передбачення результату ситуації, планування, активний вплив на обставини та наполегливість у подоланні труднощів [2; 9]. С. Паркер, Х. Вільямс і Н. Тернер розглядали проактивну поведінку, як будь-яку випереджальну дію, що спрямована на зміну соціального оточення та самозміну. Численні розвідки цих дослідників, на наш погляд, заклали основу для сучасних моделей проактивності. Ініціативність, орієнтованість на зміни та майбутнє, наполегливість – основні атрибутивні референти цього поведінкового конструкту. Ключовим для розуміння створеної ними концепції є фокусування уваги на трьох її ознаках. Проактивна поведінка орієнтована на майбутнє та моделювання (випередження) оптимальних поведінкових стратегій. Проактивна поведінка орієнтована на зміни, які можуть бути спрямовані на покращення або зміну середовища, або на самозміну. Проактивна поведінка – це самозапуск, в основі якого лежить зацікавленість особистості у вирішенні та попередженні проблем, що виникають. Вони запропонували диференціацію видів проактивної робочої поведінки: проактивність у розробці та реалізації ідей та проактивне вирішення проблем [13].

А. Грант і С. Ешфорд [9] у своїх працях представили не лише трактування проактивної поведінки, але й зупинилися на розгляді

тих ознак, які відрізняють її від інших форм якісної та кількісної міри взаємодії людини зі світом. Проактивна поведінка відрізняється від реактивної / пасивної поведінки тим, що, по-перше, вона передбачає «дію на випередження» (свідому орієнтацію на майбутнє) і, по-друге, має на меті щось змінити. Вони також припустили, що така поведінка працівників буде відрізнятися з точки зору цільового впливу, часу, частоти й тактики, що використовується. Важливо, що А. Грант і С. Ешфорд проактивність на роботі розглядали з точки зору процесу, як підхід, який можна застосувати до будь-якого завдання або діяльності на роботі.

Ю. Біндл, С. Паркер, П. Тоттерделл розглядали проактивну поведінку як самокеровану та орієнтовану на майбутнє дію, що спрямована на досягнення змін, включаючи зміну й самої ситуації. Основний наголос дослідниками зроблено на самокерованій, активній і прагматичній природі проактивної поведінки [4]. К. Страусс і С. Паркер виділили когнітивні та мотиваційні аспекти проактивності особистості, описавши її як вмотивовану, сплановану поведінку, яка передбачає виклик статусу-кво та прагнення до змін [17].

Чотири роки тому С. Паркер, Й. Ванг і Дж. Ляо представили концепцію «мудрої проактивності» особистості, яка, на їхню думку, передбачає збалансований розгляд завдання та стратегічного контексту, соціального аспекту та аспекту взаємовідносин, а також саморегуляції при встановленні й досягненні проактивних цілей [14].

Різна концептуалізація проактивності, на нашу думку, зумовлена складністю самого феномена, а також розкриттям його через інші схожі психологічні конструкти – антиципацію, рефлексію, локус контролю, відповідальність, ініціативність, наполегливість та ін. Перелічені конструкти в роботах зарубіжних психологів розглядаються як варіативні компоненти проактивності. Щодо інваріантних складових проактивності, то тут спостерігається однотайність поглядів західних дослідників, котрі в якості таких розглядають: 1) антиципацію – як здатність діяти й приймати ті або інші рішення з певним часово-просторовим випередженням по відношенню до очікуваних, майбутніх подій; 2) контроль над ситуацією; 3) здатність ініціювати зміни в навколишньому середовищі.

Задля аналізу проактивної поведінки дослідники найчастіше застосовують такі її параметри, як: 1) на когнітивному рівні – само-рефлексія та антиципація; 2) на мотиваційному рівні – наполегливість у досягненні цілей; 3) на поведінковому рівні – довільність, ініціативність, автономія.

Беззаперечним є той факт, що будь-яке різноманіття явищ та феноменів можна типологізувати, слід лише правильно обрати основу типологізації. Більшість типологій проактивної поведінки побудовані на підставі спільної ознаки векторної спрямованості трансформаційних змін на себе, інших та покращення функціонування команди.

До об'єктивних умов, що стимулюють розробку проактивних концепцій, слід віднести зростання нестабільних форм зайнятості, мобільність між організаціями, діджиталізацію, мультидисциплінарність команд, децентралізацію, затребуваність прогнозованих змін у роботі та кар'єрі.

Слід зауважити, що в дослідженнях останніх років, зарубіжній прикладній психології відсутня єдина модель, що описує цей широкий поведінковий конструкт (табл. 1).

Із табл. 1 видно, що в кожній із представлених для аналізу моделей наявні передумови – індивідуальні (внутрішні) та ситуаційні (зовнішні) фактори проактивності. До вагомого фактора, що впливає на прояв проактивної поведінки професіонала, зараховують і організаційну культуру, яка, у свою чергу, віддзеркалює ступінь напруженості-розкутості в ситуативному та структурному контекстах організації. Особливий наголос у моделях робиться на когнітивних, афективних, мотиваційних і поведінкових компонентах, що визначають ступінь проактивності особистості. Моделі проактивності, як правило, завершуються наслідками або результатами проактивної поведінки.

Якісний, змістовний бік проактивності розкривається в системі наявних потреб, мотивів, цілей, установок особистості, що зумовлюють здійснення тих чи інших дій. Кількісний процесуальний, зовнішній бік проактивності знаходить свій вияв у стилі поведінки.

Щоразу, коли особистість здійснює усвідомлений вибір тієї чи іншої моделі поведінки в різноманітних ситуаціях соціальної взаємодії, вона реалізує свій проактивний потенціал. Синхронізація власних дій із діями своїх партнерів відбувається за рахунок постійного взаємного передбачення запланованих у часі та просторі інтеракцій. На цій основі виникає колективний задум. Одна з його особливостей – випереджальний характер, тобто створення можливостей для часово-просторового випередження дій інших людей. Таке передбачення лежить в основі процесу координації індивідуальних задумів із загальною стратегією спільних дій групи або команди [2]. Проактивні особистості використовують свою ініціативу на роботі для пошуку можливостей, наполегливо домагаються змін і беруть на себе відповідальність за попередження виникнення проблем у майбутньому.

Порівняльна характеристика багаторівневих моделей проактивної поведінки особистості

Розробники моделі	Складові елементи моделі
Модель проактивної поведінки працівника (С. Паркер, Н. Тернер та Х. Вільямс)	1. Індивідуальні фактори 2. Зовнішні умови (професійна самостійність, довіра співробітників, лояльне керівництво) 3. Проактивні мотиваційно-когнітивні стани (впевненість у собі, гнучка рольова орієнтація, афективна готовність) 4. Проактивний результат
Багаторівнева модель проактивної поведінки (Т. Серл)	1. Ситуативні фактори 2. Індивідуальні фактори 3. Позитивні когнітивні стани (психологічний вплив) 4. Позитивна рольова поведінка суб'єкта діяльності (попередження проблемних ситуацій, індивідуальні інновації, висловлювання думки, прийняття відповідальності на себе)
Модель індивідуальної проактивної поведінки (Ю. Біндл та С. Паркер)	1. Індивідуальні фактори 2. Ситуативні фактори 3. Когнітивно-мотиваційні процеси 4. Афективні процеси 5. Проактивна поведінка: службова поведінка, адаптаційна поведінка, стратегічна поведінка, поведінка як джерело професійного зростання 6. Індивідуальні, командні, організаційні результати
Модель прояву проактивності в пізньому віці (Е. Кахана, Б. Кахана та Д. Чжан)	1. Просторово-часовий континуум (ситуація в країні, індивідуальна історія життя) 2. Зовнішні ресурси (фінансові, соціальні, доступ до технологій) 3. Внутрішні ресурси (орієнтація на майбутнє, оптимізм, альтруїзм, самоповага, копінг-стратегії, задоволеність життям) 4. Вплив накопиченого стресу 5. Проактивна адаптація 6. Якість життя
Лонгитюдна модель проактивної особистості (С. Зайберт, М. Краймер, Дж. Грант)	1. Інноваційність 2. Політичні знання 3. Кар'єрна ініціатива
Модель проактивної безпекової поведінки (Русида Хельма Мохд)	1. Проактивні здатності (проактивна особистість, локус контролю) 2. Проактивна мотивація 3. Проактивні можливості (соціальна підтримка, автономія, можливості професійного зростання)

Спеціальний аналіз найбільш перспективних зарубіжних досліджень означеної проблеми дозволив виявити, що:

- проактивність стимулює продуктивність та інновації в командах та організаціях, підвищує добробут і кар'єру окремого працівника [11];
- проактивна особистість розглядається як ключовий предиктор проактивної робочої поведінки [2];
- проактивна особистість та трансформаційне лідерство – два фактори, які знижують рівень вигорання працівників [12];
- проактивна поведінка є критично важливим фактором організаційного успіху. Практика підбору персоналу є більш важливою, ніж зміни в робочому середовищі [16];
- трансформаційне лідерство сприяє прояву проактивності працівників за рахунок розширення їхніх прав і можливостей [12];
- проактивне регулювання цілей лідером сприяє проактивному цілепокладанню працівників, що, у свою чергу, посилює продуктивність праці [19];
- проактивність опосередковано впливає на прояв креативності працівників [15];

– проактивність може мати негативні наслідки для особистості, зумовлюючи зростання її психологічного напруження [6];

- проактивна особистість є визначальним предиктором підприємницьких намірів людини. Самоініціатива, орієнтована на майбутні дії з метою зміни та покращення ситуації або особистісного самовдосконалення, є основним фокусом проактивних особистостей [1];

– проактивність більш поширена серед оптимістів, ніж серед песимістів [6].

З'ясовано вагомі причини, чому результати досліджень проактивності необхідно інтегрувати в різні сфери життєдіяльності особистості: безпеки, кар'єрного зростання, проактивного старіння, проактивного цілепокладання, лідерства та навчання. Проактивність виступає в якості необхідного елемента (модератора) ефективної взаємодії з життєвими та професійними обставинами, що дає змогу співвіднести та оптимально поєднати умови самої ситуації та свої можливості. По суті специфіка проактивності (як поняття та психічної реальності) полягає в тому, що вона не тільки може бути

представлена як процес, властивість або стан, але і як синтез зазначених модусів. Проактивність – це водночас і унікальна властивість, притаманна лише особистості, і стан усвідомлення варіантів реагування та вибору стилю поведінки, і цілеспрямований процес, за допомогою якого виявляються потенційні проблеми або можливості в робочому середовищі та запроваджуються зміни задля його покращення.

Висновки з проведеного дослідження.

Узагальнюючи зарубіжний досвід дослідження проблеми проактивності, можемо дійти висновку, що до об'єктивних умов, що стимулюють розробку проактивних концепцій, слід віднести зростання нестабільних форм зайнятості, мобільність між організаціями, діджиталізацію, мультидисциплінарність команд, децентралізацію, затребуваність прогнозованих змін у роботі та кар'єрі. Виявлено, що в тлумаченні та розумінні феномена проактивності існують відмінності між дослідниками. Розбіжна концептуалізація проактивності зумовлена складністю самого феномена, а також розкриттям її через інші схожі психологічні конструкти – антиципацію, рефлексію, локус контролю, відповідальність, ініціативність, наполегливість. Перелічені психологічні конструкти в роботах зарубіжних психологів розглядаються як варіативні компоненти проактивності. Щодо інваріантних складових проактивності, то тут спостерігається *одностайність поглядів західних дослідників, котрі в якості таких розглядають наступні*: 1) антиципацію – як здатність діяти й приймати ті або інші рішення з певним часо-просторовим випередженням по відношенню до очікуваних, майбутніх подій; 2) контроль над ситуацією; 3) здатність ініціювати зміни в навколишньому середовищі. Емпірично доведено, що проактивність має значний позитивний вплив на ефективність діяльності як окремого працівника, так і організації в цілому. Лише поодинокі дослідження довели, що проактивність може викликати й появу негативних наслідків на індивідуальному рівні, таких як зростання психологічного напруження особистості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Aryaningtyas A.T. Increase Entrepreneurial Intentions: Proactive Personality, Entrepreneurship Education, and Academic Support as Predictors. *Journal of Business and Management Review*. 2023. Vol. 4. No. 7. P. 545–560. DOI: 10.47153/jbmr47.7422023
2. Ashford S.J., Blatt R., VandeWalle D. Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organization. *Journal of Management*. 2003. Vol. 29(6). P. 773–799.
3. Bateman T.S., Crant J.M. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*. 1993. Vol. 14(2). P. 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
4. Bindl U.K., Parker S.K., Totterdell P. et al. Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal

regulation. *Journal of Applied Psychology*. 2012. Vol. 97(1). P. 134–150.

5. Crant J.M. Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*. 2000. Vol. 26(3). P. 435–462.

6. Crant J.M., Hu J., Jiang K. Proactive personality: A twenty-year review. *Proactivity at Work*. 2016. P. 211–243. <https://doi.org/10.4324/9781315797113>

7. Frankl Viktor E. Man's search for meaning: An Introduction to Logotherapy. Recording for the Blind, Inc., 215, 58th East street. New York 10022. file:///C:/Users/Asus/Downloads/Mans-Search-For-Meaning.pdf

8. Fuller Jr J.B., Hester K., Cox S.S. Proactive personality and job performance: Exploring job autonomy as a moderator. *Journal of Managerial Issues*. 2010. Vol. 22(1). P. 35–51. <https://www.jstor.org/stable/25822514>

9. Gamze Güner Kibaroglu H., Nejat Basim. The effects of organization based self-esteem and proactive personality on relationship between tight and loose organizational cultures and job crafting. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*. 2023. DOI: 10.11611/yead.1195133

10. Grant A.M., Ashford S.J. The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*. 2008. Vol. 28. P. 3–34.

11. Grant A.M., Parker S.K. 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*. 2009. Vol. 3(1). P. 317–375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>

12. Montani F., Battistelli A., Odoardi C. Proactive goal generation and innovative work behavior: The moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. *Journal of Creative Behavior*. 2017. Vol. 51(2). P. 107–127.

13. Myaskovetsky V., Shmueli L. Transformational leadership vs. proactive personality: Contributing factors to physiotherapists proactive behaviors and burnout during the SARS-COV-2 pandemic. *Physiotherapy Research International*. 2023. DOI: 10.1002/pri.2011

14. Parker S.K., Williams H.M., Turner N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91(3). P. 636–652.

15. Parker S.K., Wang Y., Liao J. When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2019. Vol. 6. P. 221–248.

16. Rusyda H. Proactive safety behavior of young workers. UWA Business School Management and Organisations, Australia. 2021. 266 p.

17. Seibert S., Kraimer M., Grant J. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*. 2001. Vol. 54. Issue 4. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>

18. Strauss K., Parker S.K. Intervening to enhance proactivity in organizations: Improving the present or changing the future. *Journal of Management*. 2018. Vol. 44(3). P. 1250–1278.

19. Wang An-Chih, Kim Tae-Yeol, Jiang Yuan. Employee proactive goal regulation and job performance: The role modeling and interacting effects of leader proactive goal regulation. *Human Relations*. 2022. DOI: 10.1177/0018726720984838