

СЕКЦІЯ 8

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ПРОАКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

DEVELOPMENT FACTORS OF PERSONAL PROACTIVITY

Стаття присвячена проблемі зовнішньої та внутрішньої детермінації розвитку проактивності особистості. Констатовано, що у літературі є багато різних досліджень, спрямованих на вивчення зв'язку проактивності із іншими феноменами. Весь набір змінних, що впливають на розвиток проактивності особистості, у роботі об'єднано у дві класифікаційні групи: зовнішні та внутрішні фактори. До першої групи віднесено фактори, зміст яких відображає широкий спектр соціальних, середовищних та реляційних впливів, що відіграють важливу роль у розвитку проактивного ставлення особистості до життя та досягнення цілей. До другої групи належать фактори, що віддзеркалюють атрибутивні властивості відображення, унікальний ансамбль персональних диспозицій, рис та характеристик особистості, які визначають її поведінку та специфіку реагування на зміни у соціальному середовищі. Взаємодія між цими факторами утворює складну мережу взаємозв'язків, що визначає ефективність проактивної поведінки. Констатовано, що ефективність проактивної поведінки визначається процесами мотивації, які базуються на потребах, інтересах, ідеалах, спрямованості та динамічних тенденціях особистості. Найважливішими детермінантами, що визначають розвиток проактивності є такі особистісні предиктори, як: екстраверсія, сумлінність, відкритість досвіду, орієнтація на майбутнє, усвідомленість дій, прогнозування наслідків поведінки, внутрішній локус контролю, спонтанність, автономія в прийнятті рішень, метамотивація, висока самоефективність, позитивна самооцінка, саморегуляція, високий рівень ситуативних суджень, потреба в досягненні та в домінуванні, ініціативна поведінка, емоційна компетентність та рефлексія. В роботі здійснено аналіз зовнішніх факторів, що впливають на розвиток проактивності особистості фахівця. Фактори були систематизовані за наступними підгрупами: фінансово-економічні, технологічні, організаційно-правові та соціокультурні. Продемонстровано, що кожна з цих груп факторів має свій унікальний вплив на проактивність особистості в організаційному середовищі.

Ключові слова: проактивність, особистість, детермінізм, фактор, зовнішні, внутрішні, розвиток.

The article is devoted to the problem of external and internal determination of the development of individual proactivity. It was established that there are many different studies in the literature and publications aimed at studying the relationship between proactivity and other phenomena. The entire set of variables affecting the development of personality proactivity is combined in the work into two classification groups: external and internal factors. The first group includes factors whose content reflects a wide range of social, environmental and relational influences that play an important role in the development of an individual's proactive attitude to life and the achievement of goals. The second group includes factors that reflect the attributive properties of reflection, a unique ensemble of personal dispositions, traits and characteristics of an individual that determine his behavior and the specifics of his response to changes in the social environment. The interaction between these factors forms a complex network of relationships that determines the effectiveness of proactive behavior. It was established that the effectiveness of proactive behavior is determined by motivational processes that are based on needs, interests, ideals, direction and dynamic tendencies of the individual. The most important determinants defining the development of proactivity are such personal predictors as: extraversion, conscientiousness, openness to experience, orientation to the future, awareness of actions, predicting the consequences of behavior, internal locus of control, spontaneity, autonomy in decision-making, metamotivation, high self-efficacy, positive self-esteem, self-regulation, high level of situational judgments, need for achievement and dominance, proactive behavior, emotional competence and reflection. The work analyzes external factors affecting the development of proactivity of a specialist's personality. The factors were systematized according to the following subgroups: financial-economic, technological, organizational-legal and socio-cultural. It has been demonstrated that each of these groups of factors has its own unique influence on individual proactivity in the organizational environment.

Key words: proactivity, personality, determinism, factor, external, internal, development.

УДК 159.942.5:65.052.2
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.62.38>

Воляннюк А.М.

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

Постановка проблеми. У сучасному світі, який характеризується високою динамікою соціально-економічних і інформаційно-технологічних змін, проактивність набуває особливого значення і звучання. У VUCA-світі суспільство, бізнес, технології і політика швидко змінюються, складними і непередбачуваними стають взаємозв'язки

між ними. За таких умов, проактивна поведінка фахівця забезпечує не лише адаптацію до змін, але й активну участь у їх формуванні, вона дозволяє виявляти та використовувати нові можливості. Вочевидь, що при дослідженні проблеми проактивності велике значення набуває питання ролі внутрішніх та зовнішніх факторів її розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Аналіз стану дослідження факторів розвитку проактивності особистості засвідчує, що на сьогодні такі наукові розвідки стають дедалі більш інтенсивними й різноспрямованими [4–16]. Психологічні дослідження впливу індивідуальних та соціокультурних факторів на розвиток проактивності дозволяють виявити не лише основні тенденції, але й варіації прояву в різних сферах життя та діяльності.

Метою статті виявлення та угруповання внутрішніх та зовнішніх факторів розвитку проактивності особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток проактивності є результатом взаємодії різних факторів. Перш ніж перейти до висвітлення природи факторів, які впливають на розвиток проактивності особистості, стисло охарактеризуємо основний метод аналізу, спрямований на пошук та з'ясування причин, унаслідок яких утворюються певні явища.

Будь-які зміни в існуванні явищ природи, суспільства, культури зумовлюють як безпосередні причини, так і опосередковані просторові й часові кореляції, генетичні та функціональні залежності. Нині філософська доктрина детермінізму продовжує відігравати важливу роль у науці. Детермінізм дуже багатозначний (лапласовський, теологічний, технологічний, соціальний, економічний, географічний) і в загальному розумінні репрезентує вчення про визначення одних подій, або станів іншими, у контексті взаємозв'язку і взаємозумовленості всіх явищ і процесів реальності [3].

Сучасний детермінізм містить у собі визнання щонайменше двох об'єктивно існуючих способів причинності явищ. Перший спосіб складається на основі цільового, імовірнісного та циклічного причинного зв'язку, що передбачає реальне існування взаємопов'язаних явищ як цілісних систем, що розвиваються, у процесі взаємодії яких одні з них (причини) за наявності певних умов неминуче породжують, викликають до життя інші явища, події, процеси (наслідки). Другий спосіб детермінації полягає у відносинах між взаємопов'язаними явищами, які не мають причинного характеру, але здатні задавати динаміку та їх спрямованість. За такого розуміння, детермінізм не зводять до якоїсь однієї з його форм, не зводять до причинної, полюсної з розміщенням причин на полюсах зовнішнього – внутрішнього, суб'єктивного – об'єктивного, біологічного – соціального.

Прийняття ідей кібернетики в арсенал наукових засобів психології створило передумови для дослідження складних саморегульованих систем, яким притаманна не тільки ієрархія рівнів організації елементів, а й здатність породжувати нові рівні. Сформувався уявлення про

системні якості об'єктів дослідження про вплив характеру цілісності та рівня складності організації на прояв окремих властивостей системи. Себто відбулося визнання, що ігнорування системного характеру внутрішньої обумовленості поведінки особистості неминуче призводить до визнання непередбачуваності її дій і вчинків. Розв'язання проблеми детермінізму постало у вигляді формули С. Л. Рубінштейна «зовнішнє через внутрішнє». Врахування ролі окремих параметрів (індивідуально-психологічних властивостей, здібностей, особистісних якостей) без урахування структури їхніх внутрішніх взаємозв'язків та сукупності факторів, які детермінують проактивну поведінку, найчастіше можуть зумовлювати неповні, спрощені та поверхневі висновки.

На основі аналізу спеціальної літератури виявлено, що більш загальним терміном, який описує рушійну силу або причину будь-якого процесу чи явища, що визначає його характер або окремі риси є «фактор», тоді як «чинник» є більш специфічним і зазвичай вказує на конкретну передумову, яка має важливе значення для результату.

Також вважаємо виправданим для інтерпретації факторів розвитку проактивності, здійснити розгляд проблеми психічного детермінізму, що був предметом обговорення в рамках різних психологічних шкіл та напрямів.

Так, психоаналіз визнавав первинність психічних явищ і пояснював соціальну поведінку крізь призму внутрішніх факторів. Кожна думка, почуття і дія мають свою причину, викликаються свідомим або несвідомим наміром і визначаються попередньою подією. Біхевіоризм абсолютизував момент зовнішньої детермінації, вважаючи, що поведінка людини визначається виключно зовнішніми стимулами та умовами навколишнього середовища. В основі вибору тих чи інших дій лежить економічна, соціальна, психологічна вигода, яка детермінує подібну поведінку. В межах цього напряму дослідниками заперечувалася важливість внутрішніх психічних процесів та особистісних факторів у визначенні поведінки. З іншого боку, представники екзистенційно-гуманістичних течій психології розглядають особистість як цілісну і самодетерміновану систему, наголошуючи на внутрішній вольовій активності.

У сучасній психологічній науці в межах різноманітних теорій представлені унікальні уявлення щодо детермінації проактивної поведінки, джерела якої одні знаходять у внутрішніх причинах, другі – в свідомості; треті – в особистості, четверті – у діяльності, а п'яті – наполегливо відшуковують в характеристиках зовнішніх стимулів.

Весь набір сил, що впливають на розвиток проактивності особистості, можна об'єднати у дві класифікаційні групи: зовнішні та внутрішні

фактори. До першої групи належить фактори, зміст яких відображає широкий спектр соціальних, середовищних та реляційних впливів, що відіграють важливу роль у розвитку проактивного ставлення особистості до життя та досягнення цілей. До другої групи належать фактори, що віддзеркалюють атрибутивні властивості відображення, унікальний ансамбль особистісних диспозицій, рис та характеристик особистості, які визначають її поведінку та специфіку реагування на зміни у соціальному середовищі.

Зовнішні і внутрішні фактори закладають фундаментальну основу біосоціальної природи особистості [2]. Взаємодія між цими факторами створює складну мережу взаємозв'язків, що визначає розвиток, посилення або послаблення ефективності проактивної поведінки особистості.

Отже, для вирішення проблеми детермінації проактивної поведінки особистості, краще починати з абстрактної моделі, а завершувати аналізом конкретних результатів емпіричних досліджень. У науці цей алгоритм сходження від загального до конкретного має назву «дедуктивний метод».

Проактивна поведінка особистості зароджується й розгортається не довільно та хаотично, а підкорюється певним закономірностям. Цими закономірностями, на думку В. П. Бега, Є. О. Шалімова, виступають: з одного боку, потреби та мотиви, динамічні тенденції, з другого, – норми, цінності, принципи, переконання, що виступають в якості регуляторів реалізації процесу задоволення потреб відповідно до запитів соціального середовища. Це своєрідний фільтр, проходячи через який мотиви трансформуються в інтереси, а проактивність знаходить соціально прийнятний спосіб реалізації [1, с. 115].

Специфіка та ефективність проактивної поведінки особистості визначається процесами мотивації, які базуються на потребах, інтересах, ідеалах, спрямованості та динамічних тенденціях особистості. Внутрішні потреби диктують особистості напрям і специфіку діяльності, що завжди спрямована на їх задоволення.

Хоча існує і інший погляд на цю проблему. Так, Е. В. Галажинський розглядає в якості джерел проактивності різноманітні можливості, з якими пов'язана сутність людини, її самість, місія і призначення, а не вітальні потреби, а як джерело самодетермінації – самоорганізацію [8, с. 69].

Очікування, наміри, антиципація, домінанта, функціональна фіксованість є деякими із більш ніж трьох десятків псевдонімів установки, яка в свою чергу визначає спрямованість та вибіркову активність особистості та виступає основним регулятивним механізмом

проактивної поведінки. Наявність тієї чи іншої установки забезпечує фільтрування всіх зовнішніх впливів на особистість, по можливості пропускаючи лише те, що може допомогти задовільнити потребу, що породила головний мотив діяльності.

Вирішальною умовою розвитку проактивності є цільова життєва установка особистості, а як значущі компоненти в системі детермінант – здатність до самокерування та самоставлення, при цьому як індикатор переходу на якісно новий рівень прояву проактивності визначають її цінності. Система особистісних цінностей є визначальною у виборі стратегічних планів поведінки і діяльності людини. Цінності є тими важливими утвореннями, на основі яких відбувається орієнтація і регуляція проактивної поведінки. Ціннісні орієнтації – це стійкі переконання в тому, що певний спосіб поведінки або ціль існування є надважливими, з особистісної або соціальної точок зору.

Не слід применшувати і роль конкретних когнітивних процесів як суто пізнавальних (відчуття, сприймання, мислення), так і наскрізних (пам'яті, уваги, уяви) у системі детермінації проактивної поведінки особистості.

Аналіз наукових доробок в галузі організаційної психології [4–16] засвідчив, що представники як західної, так і східної культур зробили важливий внесок у розуміння факторів, що впливають на розвиток проактивності працівників.

Дослідження взаємозв'язку проактивності із індивідуальними відмінностями особистості Чіа-Хуей Ву та Вен-Донг Лі здійснили за рахунок використання двох класифікаційних схем особистісних рис. Перша, широко відома як «велика п'ятірка» (екстраверсія, нейротизм, доброзичливість, сумлінність, відкритість досвіду) класифікує риси на основі їхнього змісту. Друга використана ними класифікація є функціональною, впорядковує риси на основі їхньої когнітивної, афективної та інструментальної природи у формуванні поведінки. На підставі отриманих даних вони дійшли висновку, що такі фактори «великої п'ятірки», як екстраверсія, сумлінність, відкритість досвіду, а також орієнтація на майбутнє (когнітивні риси), позитивне самосприйняття, позитивна афективність (афективні риси) та стиль прив'язаності (інструментальні риси) відіграють значну роль у формуванні проактивної поведінки фахівця. В свою чергу, такі риси, як поступливість, нейротизм і негативна афективність, зазвичай не пов'язані з проактивною поведінкою [16].

У низці досліджень О. І. Єрзін емпіричним шляхом довів, що такі особистісні предиктори, як: усвідомленість дій, прогнозування наслідків поведінки, внутрішній локус контролю, спонтанність, автономія в прийнятті рішень та метамотивація відіграють важливу роль у фор-

муванні та розвитку проактивної поведінки особистості [7].

Досліджуючи фактори, що опосередковують взаємозв'язки проактивної поведінки та неформального наставництва Цзянь Ляні Япінг Гонг (2013) встановили, що висока самоефективність та позитивна самооцінка підвищують рівень проактивної поведінки фахівців їх здатності до навчання й наполегливість у досягненні цілей [11]. Самоефективність впливає на когнітивні, афективні, мотиваційні процеси та процеси вибору (А.Бандура, 1989).

У низці досліджень саморегуляцію також визнано одним з ключових факторів розвитку проактивності особистості. Вміння контролювати власну поведінку та швидко реагувати на зміни в оточенні дозволяє фахівцю виявляти ініціативу з метою досягнення успіху. На основі огляду 95 статей Шерон К. Паркер, Ін Ван, Дженні Ляо виділили три категорії факторів, які пом'якшують або посилюють ефективність проактивної поведінки, а саме: 1) стратегічні міркування (наприклад, ситуативне судження), 2) взаємовідносини (наприклад, наявність відкритого лідера), а також 3) саморегуляція (наприклад, орієнтація на навчання) [12].

Девід Чан (2006) виявив взаємозв'язок проактивності особистості та рівня ситуативного судження. У дослідженні, яке базувалося на вибірці з 139 працівників, ним було виявлено, що сприйняття роботи, яке включає процесуальну справедливість, підтримку керівника та соціальну інтеграцію залежить від ступеня проактивності особистості. Цей ефект особливо виражений серед людей з високою ефективністю ситуативного судження. Низький рівень ситуативних суджень фахівців негативно впливає на результати роботи (задоволеність, афективну організаційну прихильність та продуктивність праці), оскільки проактивність не є реалістичною або ефективною по відношенню до ситуативних вимог [6].

Томас С. Бейтман, Джей Майкл Крант (1993) емпіричним шляхом виявили, що потреби в досягненні та в домінуванні виступають важливими факторами розвитку проактивності майбутніх фахівців [4].

Катаріна Торнау та Міхаель Фрезе проаналізувавши результати 163 незалежних вибірок (n=36 079) дійшли висновку про наявність високої кореляції між ініціативною поведінкою та проактивністю особистості [13].

Міжнародна команда дослідників, до складу якої увійшли Кім Тхе-Йоль, Деніел М. Кейбл, Санг-Пьо Кім та Ван Цзе, виявила, що існує позитивний кореляційний зв'язок між емоційною компетентністю та проактивною поведінкою особистості. Крім того, вони підтвердили, що проактивна поведінка сприяє покращенню ефективності виконання завдань та зміцненню соціальної інтеграції [9].

Численні виміри афекту, що пов'язані з індивідуальною проактивністю дозволили У. К. Біндл, Ш. К. Паркер, П. Тоттерделл, Г. Хаггер-Джонсон концептуалізувати проактивність в рамках системи регулювання цілей, яка охоплює 4 елементи: передбачення, планування, виконання та рефлексію. За їх даними, між високоактивним позитивним настроєм та усіма елементами проактивної регуляції цілей існує додатний кореляційний зв'язок. Це означає, що чим вищий рівень активності та позитивного настрою у людини, тим вище її здатність до самостійного контролю своїх цілей та стратегій їх досягнення [5].

Отже, найбільший вплив на розвиток проактивності особистості мають: екстраверсія, сумлінність, відкритість досвіду, орієнтація на майбутнє, усвідомленість дій, прогнозування наслідків поведінки, внутрішній локус контролю, спонтанність, автономія в прийнятті рішень, метамотивація, висока самоефективність, позитивна самооцінка, саморегуляція, високий рівень ситуативних суджень, потреба в досягненні та в домінуванні, ініціативна поведінка, емоційна компетентність та рефлексія.

В різних ситуаціях одна й та сама людина може демонструвати відмінний спосіб поведінки та реагування, що в свою чергу, підкреслює роль зовнішніх, ситуативних факторів розвитку проактивності.

Зовнішні фактори розвитку проактивності особистості фахівця, доцільно систематизувати за такими підгрупами: фінансово-економічні, технологічні, організаційно-правові та соціокультурні, що дасть змогу врахувати фактори як прямого, так і непрямого впливу.

До групи фінансово-економічних факторів, що здатні впливати на розвиток проактивності працівників належать: заробітна плата і компенсації; бонуси та премії; прозора та справедлива система підвищень; фінансова стабільність і безпека; інвестиції у навчання та розвиток; додаткові фінансові переваги, такі як медична страховка, пенсійні виплати та інші соціальні пільги. Шлях до стимулювання проактивності полягає у забезпеченні достатнього рівня фінансування ініціатив, що спрямовані на покращення та розвиток організації.

Технологічна група факторів включає в себе системи автоматизації процесів, програмне забезпечення, аналітичні інструменти, комунікаційні та колабораційні прийоми. Ці технології не лише підтримують, але й активно стимулюють проактивність працівників в командах, дозволяючи їм ефективно реагувати на зміни, швидко адаптуватися та досягати стратегічних цілей.

До складу організаційно-правових факторів входять організаційна структура, норми, правила, процедури, розподіл прав і відповідальності, ієрархія підпорядкованості тощо, які в свою чергу впливають на розвиток про-

активності фахівця. Структура організації, яка має відкриту або гнучку форму, де працівники мають більше можливостей для самовираження та ініціативи, має більші можливості впливу на їхню проактивність. Якщо організація підтримує норми, що сприяють інноваціям та новаторству, це знову ж такі може заохочувати фахівців бути більш проактивними в пошуку нових способів розв'язання проблем.

До соціокультурних факторів слід віднести корпоративні традиції та цінності, способи комунікації, етичні стандарти, що формують атмосферу організації і можуть значно впливати на прояв проактивності особистості.

У дослідженні Нін Лі та інших (2010) теоретично обґрунтовано, що клімат високої справедливості може зміцнювати позитивні взаємовідносини в організації. Такий клімат забезпечує справедливе та рівноправне ставлення до всіх працівників, прозорість у процесах прийняття рішень та розподілу ресурсів. Завдячуючи цьому кожен працівник здатен не лише відчувати, що його права та інтереси враховуються і захищаються в організації, але й виявити творчу ініціативу [10].

Команда дослідників Чжусі Ван, Цзін Чжан, Кендіс Л. Томас, Цзя Юй, Крістіан Шпіцмюллер у своїх розвідках виявила позитивний вплив проактивного клімату команди на ефективність роботи та розвиток проактивності працівників. На основі багаторівневого аналізу 52-х команд ними доведено, що підтримка з боку організації та присутність проактивних особистостей у складі команди сприяють зростанню рівня індивідуальної проактивності працівників. Переконаність членів команди у цінності та бажаності проактивної поведінки посилює їхню схильність демонструвати ініціативу та приймати активну участь у вирішенні проблем та пошуку нових можливостей [14].

Створення комфортного, справедливого та підтримуючого організаційного середовища є важливим зовнішнім фактором, що сприяє розвитку проактивності особистості працівника та підвищенню продуктивності організації в цілому.

Шерон К. Паркер внесла значний внесок у розуміння того, як різні аспекти робочого середовища, такі як лідерство, мотивація та стиль управління, впливають на проактивність працівників і ефективність організаційного функціонування. На її думку, автономія роботи, що включає в себе можливість працювати над завданнями самостійно, без постійного контролю сприяє розвитку проактивної поведінки працівників [12].

Емпіричним шляхом С. В. Вайтінг, П. М. Подсакофф, Дж. Р. Пірс (2008) довели, що статус є важливим фактором, що впливає не лише на міжособистісну динаміку, але й на результати проактивності в групі. Члени групи з вищим статусом мають більше можливостей для

вияву ініціативи та лідерства, оскільки їхні дії частіше сприймаються позитивно та мають більш вагомий вплив на групу. З іншого боку, члени групи з нижчим статусом можуть відчувати обмеження в своїй здатності бути проактивними або впливовими в групі. Вони можуть стикатися з перешкодами у вияві ініціативи через відсутність підтримки чи визнання з боку інших учасників групи [15].

Висновки з проведеного дослідження.

Узагальнення досліджень в галузі соціальної психології та організаційної поведінки дозволило окреслити вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на розвиток проактивності особистості в різних сферах життєдіяльності. Виявлено, що внутрішні фактори такі, як: екстраверсія, сумлінність, відкритість досвіду, орієнтація на майбутнє, усвідомленість дій, прогнозування наслідків поведінки, внутрішній локус контролю, спонтанність, автономія в прийнятті рішень, метамотивація, висока самоефективність, позитивна самооцінка, саморегуляція, високий рівень ситуативних суджень, потреба в досягненні та в домінуванні, ініціативна поведінка, емоційна компетентність та рефлексія – відіграють важливу роль у розвитку проактивності особистості. До зовнішніх факторів, що мають безпосередній вплив на розвиток проактивності особистості фахівця належать: фінансово-економічні, технологічні, організаційно-правові та соціокультурні. Створення комфортного, справедливого та підтримуючого організаційного середовища є важливим зовнішнім фактором, що сприяє розвитку проактивності особистості працівника.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бех В. П., Шалімова Є. О. Функціональна модель особистості: пошуки політикокультурних детермінант поведінки: Монографія. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. 255 с.
2. Розвиток особистості через рольовий конфлікт [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.osvita.ua/vnz/reports/psychology/9790/>
3. Шаталович І.В. Нові дослідження проблемних аспектів концепції детермінізму на межі XX–XXI століть. Філософія. Культура. Життя. 2010. № 34. С. 215-225. DOI <https://doi.org/10.31392/cult.alm.2023.2.32>.
4. Bateman T.S., Crant J.M. The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *J. Organ. Behav.* 1993. 14:103-18.
5. Bindl U. K., Parker S. K., Totterdell P., & Hagger-Johnson G. Fuel of the self-starter: How mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 2012. 97(1), 134-150. <https://doi.org/10.1037/a0024368>
6. Chan D. Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 2006. 91(2), 475-481. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.475>
7. Erzin A.I. Models of proactive behavior at patients with alcoholism. 1st International Scientific Conference

European Applied Sciences: modern approaches in scientific researches. Stuttgart: ORT Publishing, 2012. P. 314-315.

8. Galazhinsky E. V. System determinacy self-realization of the personality: Ph. dr. of psychol. sciences: 19.00.01: general psychology, history of psychology, 2002. 320 p.

9. Kim Tae-Yeol and Cable Daniel M. and Kim Sang-Pyo and Jie Wang, Emotional Competence and Work Performance: The Mediating Effect of Proactivity and the Moderating Effect of Job Autonomy. (May 1, 2009). *J. Organiz. Behav.* 2009. 30. 983-1000, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2633066>

10. Li N., Liang J., & Crant J. M. The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 2010. 95(2), 395-404. <https://doi.org/10.1037/a0018079>.

11. Liang J., Gong Y.P. Capitalizing on proactivity for informal mentoring received during early career: the moderating role of core self-evaluations. *J. Organ. Behav.* 2016. 34:1182-201.

12. Sharon K. Parker, Ying Wang, Jenny Liao. When is proactivity wise? A review of factors that influence the individual outcomes of proactive behavior. Annual

review of organizational psychology and organizational behavior. Vol. 6:221-248 (volume publication date January 2019) <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015302>

13. Tornau K, Frese M. Construct clean-up in proactivity research: a meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 2013. 62:44-96.

14. Wang Z.X., Zhang J., Thomas C.L, Yu J, Spitzmueller C. Explaining benefits of employee proactive personality: the role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior.* 2017. 101:90-103. Режим доступа: <https://daneshyari.com/article/preview/5035076.pdf>

15. Whiting S.W., Podsakoff P.M., & Pierce J.R. Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings. *Journal of Applied Psychology*, 2008. 93(1), 125–139. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.125>

16. Wu C. H., Li W-D. Individual differences in proactivity: A developmental perspective. In S. Parker & U. Bindl (Eds). *Proactivity at Work*. New York, NY: Taylor & Francis/Routledge, 2017. Режим доступа <https://core.ac.uk/download/pdf/35437134.pdf>.