

Odważa a konstruowanie kariery przez młodych dorosłych: mediacyjny efekt samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej

Anna Paszkowska-Rogacz¹
Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii
<https://orcid.org/0000-0002-9426-4888>

Streszczenie

Cel: Celem niniejszego badania było określenie zależności między poziomem odwagi a czterema kluczowymi komponentami procesu konstrukcji kariery wśród młodych dorosłych: (a) krystalizacją obrazu siebie jako pracownika, (b) eksploracją obszarów zawodowych, (c) podejmowaniem decyzji zawodowych oraz (d) przygotowaniem do wykonywania pracy. Dodatkowo, badanie miało na celu ocenę mediacyjnej roli samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej w tych zależnościach.

Metoda: W badaniu wzięło udział 300 młodych dorosłych osób (158 kobiet i 142 mężczyzn) w wieku od 18 do 29 lat ($M = 25,14$; $SD = 3,11$). Do przeprowadzenia badania wykorzystano *Inwentarz konstrukcji kariery* (IKK), *Kwestionariusz odwagi* oraz *Skalę samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej*.

Wyniki: Analizy wykazały silny, pozytywny związek między odwagą a czterema komponentami konstrukcji kariery. Samoregulacja promocyjna okazała się mediatorem we wszystkich badanych zależnościach. Natomiast w przypadku samoregulacji prewencyjnej nie stwierdzono efektu mediacji dla zmiennej dotyczącej krystalizacji obrazu siebie jako pracownika.

Konkluzja: Wyniki te sugerują, że odwagę można interpretować jako adaptacyjne zachowanie wspierające radzenie sobie z zadaniami związanymi z rozwojem kariery oraz dostosowywaniem się do zmieniających się warunków pracy i życia zawodowego. Ponadto wykazano, że oba systemy samoregulacji – ukierunkowany na osiągnięcia i aspiracje oraz skupiony na powinnościach i bezpieczeństwie – pośredniczą w zależnościach między odwagą a wielowymiarowym procesem konstruowania kariery, choć w różnym stopniu w zależności od analizowanego aspektu.

Słowa kluczowe: odwaga, konstrukcja, kariera, samoregulacja, młodzi dorośli

¹ Adres do korespondencji: anna.paszkowska-rogacz@uni.lodz.pl.

W ostatnich dekadach w społeczeństwach zachodnich zachodzą istotne zmiany gospodarcze, demograficzne i społeczne, które wpływają między innymi na proces wchodzenia w dorosłość. U młodych osób zaobserwowano coraz późniejsze osiąganie tzw. markerów dorosłości, takich jak zakończenie edukacji, opuszczenie domu rodzinnego, prowadzenie samodzielnego gospodarstwa domowego, zawarcie związku małżeńskiego czy urodzenie dziecka (Arnett, 2000; Brzezińska i in., 2011; Murphy i in., 2010; Settersten, 2011). Zjawisko to może być związane z koniecznością funkcjonowania w dynamicznie zmieniających się warunkach rynku pracy, charakteryzujących się globalizacją, nieciągłością i niepewnością. W odpowiedzi na te wyzwania jednostka, poprzez eksperymentowanie i aktywne poszukiwanie nowych doświadczeń, buduje swoją tożsamość, np. w obszarach życia, jakimi są miłość, światopogląd i kariera (Bańka, 2006; Mianowska, 2008).

Tendencje te znajdują potwierdzenie w ogólnopolskich badaniach młodych Polaków w wieku 18–29 lat (Kasprzak, 2013; Wiszejko-Wierzbicka i Kwiatkowska, 2018). Wyniki badań pokazują, że z jednej strony młodzi ludzie często tworzą zindywidualizowane plany wchodzenia w dorosłość, kierując się wewnętrznym poczuciem gotowości, a nie zewnętrznymi normami. Z drugiej zaś strony znacząca grupa badanych odrzuca wejście w dorosłość, unikając jej ciężaru, tęskniąc za dzieciństwem i czerpiąc korzyści z życia w pojedynkę (Oleszkowicz i Misztela, 2015). Jak zauważa Rękosiewicz (2015), poza obiektywnymi wskaźnikami wejścia w dorosłość (narodziny dziecka czy uzyskanie stałej pracy), kluczowe są również subiektywne wyznaczniki, a należą do nich poczucie dorosłości oraz przewaga orientacji tranzytywnej (ukierunkowanej na realizację zadań rozwojowych) nad orientacją moratoryjną (skoncentrowanej na terażniejszości). Podobną perspektywę przedstawia Zagórska (2004), podkreślając rolę subiektywnie odczuwanej dorosłości, gotowości do realizacji zadań charakterystycznych dla tego etapu życia oraz posiadania wizji swojej roli w dorosłym życiu.

Opisywane procesy wchodzą w zakres pojęcia wczesnej dorosłości (Arnett, 2000; Gurba, 2011), które obejmuje uniezależnianie się od rodziców, kształtowanie tożsamości, budowanie intymnych relacji oraz przejmowanie odpowiedzialności za własne decyzje i działania. Umożliwia to autonomiczne formułowanie celów życiowych. W niniejszym opracowaniu zdecydowano się jednak na użycie terminu *młodzi dorośli* zamiast *wschodząca dorosłość*. Obie grupy łączy tendencja do opóźniania realizacji zadań dorosłości, co znajduje potwierdzenie w polskich badaniach demograficznych (Cierniak-Piotrowska i in., 2019). Wyniki tych badań wskazują na znaczący wzrost wieku osób zawierających związki małżeńskie i posiadających dzieci do 30–34 roku życia.

Jednym z kluczowych zadań rozwojowych wczesnej dorosłości, obok realizacji ról rodzinnych i rodzicielskich, jest podejmowanie decyzji związanych z rozwojem kariery zawodowej. To właśnie na tym etapie życia jednostka dokonuje wyborów, które w dużej mierze kształtują jej przyszłe życie zawodowe. Z tego względu szczególne zainteresowanie badaczy wzbudza zdolność jednostki do konstruowania własnej kariery jako istotnej manifestacji dorosłości oraz jej związku z odwagą, która może pełnić rolę ważnego predyktora. Odwaga, jak zauważają Hannah i in. (2007), zwiększa prawdopodobieństwo podejmowania racjonalnych działań, pomimo odczuwanego lęku. Można ją zatem traktować jako

zasób psychologiczny i specyficzny mechanizm obronny, który aktywizuje się w obliczu trudności, kryzysów oraz niepewności związanych z przyszłością.

Mechanizm ten może być również powiązany z nastawieniem samoregulacyjnym, który zgodnie z koncepcją Higginsa (1997) – odpowiada za zaspokajanie potrzeby bezpieczeństwa. Takie ujęcie wskazuje, że odwaga może odgrywać istotną rolę w wyjaśnianiu procesów radzenia sobie z zadaniami zawodowymi przez młodych dorosłych. Równie interesującym obszarem badawczym jest potencjalny wpływ nastawienia regulacyjnego na modyfikowanie związku między odwagą a konstruowaniem kariery.

W niniejszym badaniu wykorzystano teorię konstrukcji kariery Savickasa (2002, 2005), definicję odwagi zaproponowaną przez Howarda i Alipoura (2014) oraz teorię samoregulacji Higginsa (2000, 2005). Takie podejście pozwoliło na kompleksowe spojrzenie na procesy związane z rozwojem kariery zawodowej młodych dorosłych.

Teoria konstrukcji kariery

Teoria konstrukcji kariery opracowana przez Savickasa (2002) proponuje systemowe podejście do zrozumienia zachowań zawodowych w całym cyklu życia. Łączy w sobie trzy perspektywy psychologiczne: psychologię różnic indywidualnych, koncepcję zadań rozwojowych oraz podejście psychodynamiczne. Umożliwia analizę, która wyjaśnia, w jaki sposób ludzie projektują swoje kariery w zmieniających się warunkach ekonomicznych i zawodowych. Teoria ta podkreśla znaczenie uwzględniania psychologicznych potrzeb klientów w doradztwie zawodowym (Sampaio i in., 2021) oraz przedstawia rozwój kariery jako proces nadawania znaczenia życiu, a nie jako serię przewidywalnych etapów (Busacca, 2007). Dodatkowo, zajmuje się problematyką utrzymania tożsamości osobistej i społecznej w obliczu zmian w środowisku pracy oraz zawodowej niestabilności charakterystycznej dla XXI wieku (Arastaman, 2019).

Teoria konstrukcji kariery wpisuje się w szerszy nurt psychologii kariery, zmierzający w stronę podejść konstruktywistycznych, uwzględniających złożoność, różnorodność kulturową i indywidualną sprawczość (McMahon, 2014). W tym kontekście narracyjne doradztwo zawodowe – będące dominującą odmianą konstruktywizmu – zyskało na znaczeniu w psychologii zawodowej (McIlveen i Patton, 2007). Podejście to koncentruje się na pomaganiu klientom w refleksji nad ich doświadczeniami i subiektywnymi poglądami, zamiast opierać się wyłącznie na obiektywnych ocenach (Busacca, 2007; Maree, 2016). Dzięki włączeniu zasad konstruktywistycznych teoria konstrukcji kariery zapewnia bardziej holistyczne i procesualne podejście do doradztwa zawodowego, odpowiadając na wyzwania wynikające z dynamicznie zmieniającego się rynku pracy oraz częstych zmian zawodów (Busacca, 2007; Savickas, 2005). Proces konstruowania kariery wymaga zarówno uwzględniania indywidualnych predyspozycji oraz potrzeb, jak i dostosowywania się do zmian w otoczeniu. Obejmuje działania ukierunkowane na rozwój kompetencji zawodowych oraz precyzowanie zainteresowań zawodowych. Wieloaspektowość tego procesu skłania do refleksji nad związkiem

między różnymi zasobami psychologicznymi a jakością konstruowanej kariery. Można go analizować przez pryzmat czterech zachowań i umiejętności, które stanowią wskaźniki kolejnych faz rozwoju zawodowego: krystalizacji tożsamości zawodowej, eksploracji zawodowej, podejmowania decyzji zawodowych oraz przygotowania do wykonywania pracy (Savickas, 2002; Savickas i Portfeli, 2012).

W ciągu ostatnich dwóch dekad teoria konstrukcji kariery zyskała na znaczeniu, koncentrując się na adaptacji jednostek do wyzwań zawodowych w całym okresie życia (Rivaldy i Komaro, 2022). Badania empiryczne potwierdzają istotne związki między indywidualnymi zasobami a zachowaniami powiązаныmi z konstrukcją kariery u młodych ludzi (Zhang i in., 2018). Wskazują także, że konstrukcja kariery koreluje z pozytywnymi wynikami w kontekście edukacyjnym, takimi jak osiągnięcia akademickie (Di Maggio i in., 2020; Sulistiani i Handoyo, 2018) oraz poczucie własnej skuteczności w karierze (Saputro i in., 2023).

Analizując predyktory efektywnej konstrukcji kariery Korkmaz (2022) uważa, że nadzieja może być kluczowym czynnikiem, szczególnie w okresach intensywnych zmian. Wiek także odgrywa istotną rolę – starsi uczniowie częściej wykazują się większymi umiejętnościami w zakresie eksploracji zawodowej i podejmowania decyzji. Młodszy natomiast doświadczają trudności wynikających z braków informacyjnych (Sverko i Babarović, 2016). Co ciekawe, profil zainteresowań zawodowych nie okazał się wiarygodnym predyktorem różnych aspektów konstrukcji kariery (Rajter i in., 2018).

Odwaga

W tradycji badań nad odwagą często przedstawiano ją jako cechę lub stałą dyspozycję jednostki. Coraz częściej jednak odwaga uznawana jest za specyficzną formę działania. W tym nurcie Norton i Weiss (2009) zdefiniowali odwagę jako zdolność jednostki do podtrzymywania określonego zachowania pomimo odczuwanego strachu. Według Rate i in. (2007) cztery podstawowe atrybuty odważnych zachowań to: (1) intencjonalność, (2) rozważa, (3) radzenie sobie z zagrożeniem, ryzykiem lub przeszkodami oraz (4) dążenie do szlachetnego lub wartościowego celu. W przeciwieństwie do odwagi traktowanej jako stałej cechy, odwaga przejawiana w zachowaniu jest zmienna i zależy od innych wymiarów osobowości.

Hannah i in. (2007) stwierdzili, że odważne zachowania są determinowane przez różnorodne siły i zasoby jednostki, takie jak odporność, optymizm, nadzieja czy otwartość na doświadczenie. Istotne są także normy, osobiste wartości i przekonania (np. lojalność, dzielność), które redukują odczuwany lęk lub zwiększają prawdopodobieństwo podejmowania odważnych działań, pomimo obaw.

W ostatnim czasie badacze zaczęli analizować rolę odwagi w kontekście rozwoju kariery zawodowej (Ginevra i in., 2020; Pajestka, 2023a). Wyniki sugerują, że odważne zachowania pozytywnie wpływają na jakość pracy, poczucie tożsamości zawodowej oraz zachowania prospołeczne (Howard i in., 2017; Koerner, 2014). Dodatkowo stwierdzono, że nastolatki o wyższym poziomie odwagi są bardziej zmotywowani do realizacji swoich planów życiowych, częściej wykorzystują

różnorodne strategie osiągania celów i charakteryzuje ich niższy poziom lęku (Ginevra i Capozza, 2015; Magnano, i in., 2017). Odwaga okazała się także mediatorem w relacji między zdolnością adaptacji do kariery a satysfakcją z życia młodych ludzi (Ginevra i in., 2018) oraz zadowoleniem z wybranego kierunku studiów (Platania i in., 2023). Podobny efekt mediacyjny odnotowano w odniesieniu do związku między gotowością do zmiany kariery, zdolnością adaptacji do kariery a wskaźnikami dobrostanu (Magnano, i in., 2021). Młodzi ludzie dbający o rozwój swojej przyszłej kariery zawodowej, odpowiedzialni za jej kształtowanie oraz wierzący we własne możliwości mogą postrzegać siebie jako bardziej odważnych w dążeniu do osiągnięcia celów, pomimo napotykanych przeszkód. W efekcie wzrasta ich pozytywna ocena jakości życia.

Badania wskazują na istotny związek między odwagą, budowaniem kariery a dobrostanem. Wykazano, że odwaga pośredniczy w relacji między powołaniem zawodowym a wskaźnikami dobrostanu, takimi jak rozkwit oraz satysfakcja z życia wśród studentów (Parola i in., 2023). Podobne wyniki uzyskano w odniesieniu do zdolności adaptacji do kariery – odwaga częściowo pośredniczy w jej związku z satysfakcją z życia u nastolatków (Ginevra i in., 2018) oraz w pełni pośredniczy w tym związku u dorosłych pracowników (Santilli i in., 2024). Odkrycia te podkreślają kluczową rolę odwagi w procesie rozwoju kariery na różnych etapach życia. Ponadto odwaga odgrywa istotną rolę w rozwoju i praktyce zawodowej coachów, umożliwiając im osiąganie wysokiej jakości pracy oraz wspierając ich ciągły rozwój zawodowy (Wood i Lomas, 2021). Wyniki tych badań sugerują, że interwencje promujące odwagę oraz zdolność adaptacji do kariery mogą skutecznie zwiększać ogólną satysfakcję z życia i dobrostan. Tym samym podkreślają znaczenie odwagi jako istotnego czynnika w budowaniu kariery i podnoszeniu jakości życia.

Samoregulacja jako mediator

Jednym z najbardziej popularnych podejść do analizy mechanizmów motywacji jednostki jest teoria nastawienia regulacyjnego Higginsa (1997, 2012), w której źródła motywacji upatruje się w funkcjonowaniu struktury Ja. Higgins wyróżnia dwa kluczowe aspekty: standardy motywacyjne jednostek (teoria samoregulacyjnego ukierunkowania) oraz mechanizmy zaangażowania w działanie (teoria samoregulacyjnego dopasowania). Standardy te kształtują oczekiwania jednostki dotyczące własnych działań. Osoby o wysokich standardach promocyjnych wyznaczają cele związane z aspiracjami i koncentrują się na osiąganiu pozytywnych wyników w przyszłości. Natomiast osoby o wysokich standardach prewencyjnych ustalają cele wynikające z poczucia obowiązku i potrzeby bezpieczeństwa, skupiając się na unikaniu niepowodzeń. W ramach teorii samoregulacyjnego dopasowania Higgins (2000, 2005) podkreśla, że efektywność działania jednostki zależy od zgodności między ukierunkowaniem samoregulacyjnym a charakterystyką zadania lub sytuacji, w której jednostka działa. Teoria ta zakłada, że osoby funkcjonują bardziej efektywnie, gdy ich ukierunkowanie samoregulacyjne jest zgodne z wymaganiami sytuacji.

Teoria nastawienia regulacyjnego wskazuje również, że procesy samoregulacyjne przebiegają w różny sposób w zależności od potrzeb, które mają zostać dzięki nim zaspokojone. Nastawienie promocyjne odpowiada za zaspokajanie potrzeb opiekuńczych, wiążąc się z aspiracjami i kreatywnymi pomysłami. Z kolei nastawienie przewencyjne jest związane z potrzebą bezpieczeństwa i koncentruje się na minimalizowaniu ryzyka (Higgins, 1997). Dalsze badania Lockwood i in. (2005) pokazują, że znaczenie i siła ukierunkowań regulacyjnych mogą zmieniać się w trakcie życia. Młode osoby są zwykle bardziej zorientowane promocyjnie, co oznacza, że skupiają się na pozytywnych wynikach i aspiracjach, poświęcając mniej uwagi zagrożeniom czy możliwym porażkom. Natomiast znaczenie ukierunkowania przewencyjnego wzrasta z wiekiem, choć nie zastępuje całkowicie orientacji promocyjnej. Teoria nastawienia regulacyjnego Higginsa zaowocowała licznymi badaniami, które analizowały wpływ strategii promocyjnej i przewencyjnej na różne aspekty funkcjonowania człowieka. Odkryto istotne zależności między tymi strategiami a otwartością na zmiany (Liberman i in., 1999), podejmowaniem decyzji (Förster i in., 2003), temperamentem (Cwynar i in., 2017) i osobowością (Bak i in., 2015). Mimo to wciąż stosunkowo niewiele badań analizuje motywację i zaangażowanie jednostki w proces adaptacji do kariery w kontekście koncepcji samoregulacji. Przykładem badań w tym obszarze jest hiszpańska adaptacja *Kwestionariusza adaptacji do kariery* (CAAS) (Merino-Tejedor i in., 2016), która wykazała pozytywny związek między samoregulacją a wszystkimi składowymi adaptacji do kariery. Holenderscy badacze – Vianen i in. (2012) również zgłębiali rolę samoregulacji w adaptacji do kariery. Ich wyniki pokazały, że wysoki poziom samoregulacji promocyjnej, odzwierciedlający działania prorozwojowe jednostki, korelował pozytywnie z trzema skalami adaptacji: *Troską*, *Ciekawością* i *Pewnością*. Z kolei samoregulacja przewencyjna, charakteryzująca się niechęcią do zmian i preferowaniem działań minimalizujących straty, korelowała ujemnie z pewnością, a pozytywnie z kontrolą.

Ostatnie badania skupiły się także na związku między procesami samoregulacji, karierą zawodową a dobrostanem. Wykazano, że adaptacja zawodowa oraz odwaga pozytywnie wpływają na zadowolenie z życia zarówno u nastolatków, jak i dorosłych pracowników, przy czym odwaga pełni częściową rolę mediacyjną (Ginevra i in., 2018; Santilli i in., 2024). Ponadto ustalono, że decyzje zawodowe wzmacniane przez mechanizmy samoregulacyjne zwiększają satysfakcję z obranej ścieżki kariery oraz dopasowanie do stanowiska pracy (Eun i in., 2013).

Dalsze badania wykazały, że odczuwanie powołania do określonej pracy ma pozytywny związek z wyższym zadowoleniem z życia i postrzeganą zdolnością do zatrudnienia, a procesy samoregulacyjne w tej relacji pełnią rolę mediatora (Praskova i in., 2015). Przedstawione wyniki podkreślają kluczową rolę procesów samoregulacji w wyjaśnianiu związku między odwagą a różnymi zmiennymi psychologicznymi w odmiennych kontekstach, takich jak okres dojrzewania (Lockwood i in., 2005; Park i Genzer, 2023), zawody wysokiego ryzyka (Wang i in., 2022), podejmowanie decyzji moralnych (Brandstätter i in., 2016) czy sport (Konter i in., 2019).

Dodatkowo analizy, które wykorzystują mechanizmy pośredniczące, podobne do samoregulacji, np. hamowanie i aktywacja behawioralna – uwidoczniły

istotną rolę tych procesów w związku odwagi ze stresem w zawodach wysokiego ryzyka. W szczególności hamowanie okazało się istotnym mediatorem w tej relacji (Wang i in., 2022).

Podsumowując, przegląd literatury wskazuje na istotną rolę odwagi jako zasobu psychologicznego wspierającego proces konstruowania kariery, szczególnie wśród młodych dorosłych. Odwaga sprzyja podejmowaniu decyzji zawodowych mimo występujących barier, wspiera eksplorację obszarów zawodowych oraz wzmacnia poczucie gotowości do realizacji wyznaczonych celów. Równocześnie teoria samoregulacji Higginsa (1997) podkreśla znaczenie strategii promocyjnych i prewencyjnych w podejmowaniu działań ukierunkowanych na osiągnięcia lub bezpieczeństwo, co może pośredniczyć w relacji między odwagą a konstrukcją kariery. Zgodnie z przedstawionymi koncepcjami teoretycznymi oraz dotychczasowymi wynikami badań w niniejszym opracowaniu przyjęto założenie, że odwaga, jako zasób sprzyjający adaptacji zawodowej, jest pozytywnie powiązana z kluczowymi komponentami konstrukcji kariery. Ponadto przewiduje się, że samoregulacja promocyjna i prewencyjna mogą pełnić rolę mediatorów w tej zależności. W celu zweryfikowania tych założeń przeprowadzono badanie empiryczne, którego założenia metodologiczne przedstawiono w kolejnym rozdziale.

Metoda

Celem niniejszego badania było określenie zależności między poziomem odwagi a czterema kluczowymi komponentami procesu konstrukcji kariery wśród młodych dorosłych: (a) krystalizacją obrazu siebie jako pracownika, (b) eksploracją obszarów zawodowych, (c) podejmowaniem decyzji zawodowych oraz (d) przygotowaniem do wykonywania pracy. Dodatkowo badanie miało na celu ocenę mediacyjnej roli samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej w tych zależnościach.

Na podstawie przeglądu literatury oraz przyjętych założeń teoretycznych sformułowano następujące hipotezy badawcze, które poddano empirycznej weryfikacji w ramach niniejszego badania:

- H1: Istnieje istotny, pozytywny związek między poziomem odwagi a wszystkimi czterema etapami procesu konstrukcji kariery, tj. krystalizacją obrazu siebie jako pracownika, eksploracją obszarów zawodowych, podejmowaniem decyzji zawodowych oraz przygotowaniem do wykonywania pracy.
- H2: Samoregulacja promocyjna i prewencyjna pełnią rolę mediatorów w zależności między odwagą a konstrukcją kariery. Ze względu na młody wiek badanych przewiduje się, że efekt mediacyjny samoregulacji promocyjnej będzie silniejszy niż efekt mediacyjny samoregulacji prewencyjnej. Jest to uzasadnione tym, że standardy promocyjne są aktywizowane przez potrzeby wzrostu i rozwoju, co kieruje uwagę jednostki na osiąganie pozytywnych rezultatów.

Osoby badane

Dane zgromadzono w grudniu 2024 r. za pośrednictwem bezpiecznej platformy testowej ARIADNA zaprojektowanej do celów badań psychologicznych. Badani zostali poinformowani o swoich prawach oraz o poufnym charakterze badań. Projekt badawczy uzyskał akceptację Uczelnianej Komisji ds. Etyki Badań Naukowych. Dzięki specyfice platformy testowej umożliwiającej pełną kontrolę nad procesem wypełniania kwestionariuszy, podczas zbierania danych nie odnotowano braków w odpowiedziach.

Badanie przeprowadzono z udziałem 300 młodych dorosłych, w tym 158 kobiet i 142 mężczyzn, w wieku od 18 do 29 lat ($M = 24,1$; $SD = 3,1$). Miejsce zamieszkania respondentów przedstawiało się następująco: 33,3% wskazało duże lub wielkie miasto, 33% małe lub średnie miasto, a 23,7% wieś. Pod względem poziomu wykształcenia – 48% badanych posiadało wykształcenie wyższe, 40,6% średnie lub pomaturalne, 7,7% zasadnicze zawodowe, a 3,7% podstawowe.

Status zawodowy uczestników był zróżnicowany. Wśród badanych 5,3% prowadziło własną działalność gospodarczą, 10% było bezrobotnych, 74% pracowało w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, a 20,7% stanowili studenci. Warto zauważyć, że liczby te nie sumują się do 100%, ponieważ część uczestników należała jednocześnie do więcej niż jednej kategorii (np. studenci pracujący).

Określenie wielkości próby

Minimalną wymaganą wielkość próby oszacowano za pomocą programu G*Power 3.1.9.4. Obliczenia przeprowadzono dla porównania dwóch grup (test F) oraz analizy regresji wielokrotnej, w której badano wpływ predyktorów na zmienną zależną (model stały, R^2 , odchylenie od zera). Uwzględniono cztery predyktory: jedną zmienną niezależną, dwa mediatory oraz jeden efekt bezpośredni. Przyjęto średnią wielkość efektu (f^2 Cohena = 0,15), poziom istotności $\alpha = 0,05$ oraz moc testu $1 - \beta = 0,95$. Wyniki wskazały, że minimalna wymagana wielkość próby wynosiła 129 osób.

Narzędzia pomiarowe

W badaniu wykorzystano pytania zawarte w metryczce dotyczące: płci, wieku, statusu zawodowego i miejsca zamieszkania oraz zastosowano następujące narzędzia: *Inwentarz konstrukcji kariery* – IKK (*Student Career Construction Inventory* – SCCI) (Savickas i Portfeli, 2018), *Kwestionariusz odwagi* – (*Courage Measure-Reduced Version*) (Howard i Alipour, 2014; Howard i in., 2017) oraz *Skalę samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej* – SSPP (Kolańczyk i in., 2013).

Inwentarz konstrukcji kariery (IKK)

Skala opracowana przez Savickasa (2012) i współpracowników (Savickas i Portfeli, 2018) służy do pomiaru zasobów, przekonań oraz zachowań związanych

z konstrukcją kariery. Narzędzie bada, w jaki sposób młodzi ludzie postrzegają swoje cele zawodowe, wybory oraz tożsamość zawodową. Na potrzeby niniejszego badania kwestionariusz został przetłumaczony z języka angielskiego na polski w procedurze tłumaczenia grupowego.

Kwestionariusz zawiera 18 twierdzeń, do których osoby badane ustosunkowują się na pięciostopniowej skali: 5 – *Już to zrobiłem/am*, 4 – *Aktualnie to robię*, 3 – *Wiem, jak należy to zrobić*, 2 – *Już o tym myślałem/am, ale nadal nie wiem, jak to zrobić*, 1 – *Jeszcze zbyt wiele o tym nie myślałem/am*. Wyniki sumowane dla każdej ze skal opisujących różne strony procesu konstrukcji kariery: *Krystalizacja* – 6 pozycji (np. „Określenie, jakie wartości są dla mnie ważne”), *Eksploracja* – 3 pozycje (np. „Poznanie różnych rodzajów zawodów”), *Podejmowanie decyzji* – 5 pozycji (np. „Upewnianie się, że wybrałem dobry zawód”) i *Przygotowanie* – 4 pozycje (np. „Rozpoczęcie szkolenia, które przyda mi się w wybranym zawodzie”). Rzetelność oryginalnej wersji narzędzia została określona za pomocą współczynnika α Cronbacha, który wynosił: 0,84 dla podskali *Krystalizacja*, 0,87 dla podskali *Eksploracja*, 0,94 dla podskali *Podejmowanie decyzji* oraz 0,89 dla podskali *Przygotowanie*. Analiza konfirmacyjna potwierdziła dobre dopasowanie narzędzia do struktury danych: CFI = 0,955; RMSEA = 0,065; SRMR = 0,045 (Savickas i in., 2018). W polskiej wersji narzędzia wskaźniki rzetelności wyniosły odpowiednio: 0,83; 0,79; 0,93; 0,87. Wskaźniki dopasowania polskiej wersji do struktury danych były zbliżone do uzyskanych dla oryginalnej wersji i wyniosły: CFI = 0,94; RMSEA = 0,07; SRMR = 0,05.

Kwestionariusz odwagi

Pierwotna wersja *Kwestionariusza odwagi* została opracowana przez Nortona i Weissa (2009). Składała się z 12 pozycji, które pozwalały badanym ocenić własną odwagę, definiowaną jako zdolność do wytrwałości w działaniu, pomimo odczuwanego lęku (np. „Jeżeli jest ważny powód, żeby zrobić coś, czego się boję, robię to”). Respondenci oceniali twierdzenia na siedmiostopniowej skali, od *nigdy* do *zawsze*.

Howard i Alipour (2014; Howard i in., 2017) skrócili oryginalną skalę do sześciu pozycji, usuwając pozycje odwrotnie punktowane, które cechowały się niską rzetelnością. Międzynarodowe badania potwierdziły wysoką rzetelność skróconej wersji skali, a współczynniki alfa Cronbacha wahały się od 0,81 (Ginevra i in., 2018) do 0,83 (Soveti in., 2018). Polską adaptację skróconej wersji kwestionariusza przeprowadził Pajestka (2023b), uzyskując satysfakcjonujące wskaźniki dopasowania modelu oraz współczynnik rzetelności wynoszący 0,84. W niniejszych badaniach zastosowano tą samą skróconą wersję kwestionariusza, uzyskując współczynnik rzetelności alfa Cronbacha na poziomie 0,88.

Skala samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej (SSPP)

Kwestionariusz autorstwa Kolańczyk i in. (2013) został opracowany na podstawie teorii nastawienia regulacyjnego Higginsa (1997, 2012). Składa się z 27 twierdzeń, na które osoby badane odpowiadają, zaznaczając odpowiedzi na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza *zdecydowanie nie*, a 5 – *zdecydowanie tak*.

Kwestionariusz obejmuje pięć następujących podskal: *Standardy promocyjne* (SPro) np. „W życiu na ogół robię to, co chcę”; *Samokontrola promocyjna* (KPro), np. „Lubię działać spontanicznie”; *Standardy prewencyjne* (SPre), np. „Robię zwykle to, co muszę”; *Samokontrola prewencyjna* (KPre), np. „Wiem, że mogę się mylić, więc działam ostrożnie”; oraz *Sila motywacji* (M), np. „Trudno mnie zniechęcić, gdy coś postanowię”. Ponadto podskale dotyczące standardów i samokontroli można zaklasyfikować do dwóch ogólnych skal: *Promocja* (Pro) zawierająca 9 pozycji i *Prewencja* (Pre) zawierająca 11 pozycji oraz *Sila motywacji* (M) – zawierająca 7 pozycji. Tworzą one trójczynnikową strukturę narzędzia. Jak podają autorzy kwestionariusza, rzetelność ogólnych skal narzędzia jest zadowalająca – dla skal Pro i Pre α -Cronbacha wynosi 0,77, dla M – 0,73, dla skal szczegółowych waha się od 0,57 dla skali KPro do 0,74 dla skali KPre. W niniejszych badaniach uzyskano wskaźniki α -Cronbacha wynoszące 0,86 zarówno dla skali Pre, jak i Pro. W przeprowadzonych analizach uwzględniono jedynie wyniki dla dwóch ogólnych skal Pre i Pro ze względu na możliwość ich porównania z wynikami wcześniejszych badań.

Metody analizy danych

Analizę danych przeprowadzono za pomocą programów IBM SPSS Statistics 29, AMOS 29 Graphics. Przeprowadzono analizę normalności rozkładu zmiennych przy użyciu testów Kołmogorowa-Smirnowa i Shapiro-Wilka. Sprawdzono również możliwość wystąpienia błędu wspólnej wariancji za pomocą testu Harmana. Dla każdej zmiennej obliczono średnie, odchylenia standardowe, wartości minimalne i maksymalne oraz zweryfikowano potencjalny efekt sufitu i podłogi. Różnice między grupami ze względu na płeć oceniono za pomocą testu F dla prób niezależnych. Dla porównania wyników podskal kwestionariuszy zastosowano analizę wariancji ANOVA dla prób zależnych, a zależności pomiędzy badanymi zmiennymi oceniono, obliczając współczynniki korelacji r -Pearsona. Rzetelność stosowanych narzędzi zweryfikowano poprzez obliczenie współczynników alfa Cronbacha dla wszystkich skal. W odniesieniu do kwestionariusza IKK, stosowanego pilotażowo, przeprowadzono analizę confirmacyjną w celu potwierdzenia struktury narzędzia. Do analizy mediacji zastosowano procedurę Hayes’a (PROCESS, Hayes, 2018) opracowaną dla programu IBM SPSS Statistics (wersja 29). Procedura ta posłużyła do zbadania związku odwagi z czterema wymiarami konstrukcji kariery, uwzględniając rolę mediatorów, takich jak samoregulacja promocyjna i prewencyjna.

Wyniki

Analizy wstępne

Przed przystąpieniem do weryfikacji hipotez przeprowadzono szereg analiz wstępnych (tabela 1). Najpierw obliczono skośność i kurtozę rozkładu wyników

dla wymiarów badania. Wartości skośności mieściły się w przedziale od $-0,49$ do $-0,19$, a wartości kurtozy od $-0,56$ do $1,42$. Obie wartości znajdują się w akceptowalnym przedziale od -2 do 2 , co sugeruje normalność rozkładu (George i Mallery, 2016).

Tabela 1

Statystyki opisowe dla badanych zmiennych

		Min.	Max.	<i>M</i>	<i>SD</i>	Skośność	Kurtoza	α
IKK	Krystalizacja	1	5	3,35 ^a	0,82	$-0,59$	0,51	0,83
	Eksploracja	1	5	3,23 ^{a b c}	1,11	$-0,19$	$-0,56$	0,79
	Decydowanie	1	5	3,39 ^b	1,04	$-0,30$	$-0,49$	0,93
	Przygotowanie	1	5	3,40 ^c	0,96	$-0,35$	$-0,10$	0,87
Odwaga		1	7	4,72	1,07	$-0,34$	0,79	0,88
Samoregulacja	Promocyjna	1	5	3,48 ^d	0,67	$-0,42$	0,70	0,86
	Prewencyjna	1	5	3,65 ^d	0,56	$-0,49$	1,42	0,85

Adnotacja. Średnie wyniki dla zmiennych z takimi samymi indeksami dolnymi różnią się istotnie statystycznie; α – alfa Cronbacha.

Następnie przeanalizowano obecność efektów podłogi i sufitu we wszystkich skalach, aby sprawdzić, czy wyniki respondentów koncentrują się blisko minimum lub maksimum możliwych wyników. Efekty te uznaje się za istotne, gdy ponad 30% respondentów osiąga najwyższy lub najniższy możliwy wynik (Kane, 2006). W badaniu nie stwierdzono występowania tego zjawiska.

W kolejnym kroku zbadano, czy płeć różnicuje wyniki w analizowanych zmiennych, stosując jednoczynnikową analizę wariancji (ANOVA) dla grup niezależnych. Istotne statystycznie różnice ujawniono jedynie w przypadku samoregulacji prewencyjnej, $F(1, 298) = 6,94$; $p < 0,01$; $\eta^2 = 0,07$, gdzie kobiety ($M = 40,99$; $SD = 6,14$) prezentowały wyższe wyniki niż mężczyźni ($M = 39,11$; $SD = 6,17$). Przeprowadzono również test Harmana, aby sprawdzić możliwość wystąpienia błędu wspólnej wariancji (Podsakoff i in., 2003). Wyniki wskazały, że pierwszy czynnik wyjaśniał 31,35% wariancji, co sugeruje brak problemu wspólnej wariancji.

Na koniec obliczono współczynniki alfa Cronbacha (α) w celu oceny rzetelności stosowanych skal. Wyniki potwierdziły dobrą spójność wewnętrzną narzędzi. Szczegółowe wyniki przedstawiono w części opisującej techniki badawcze.

W kolejnym etapie przeprowadzono analizy opisowe, których wyniki zamieszczono w tabeli 2. Porównania średnich wyników podskal w obrębie każdej techniki wykonano za pomocą analizy wariancji (ANOVA) dla powtarzanych pomiarów. W przypadku podskal IKK wszystkie różnice między wynikami okazały się statystycznie istotne, Lambda Wilksa = 0,97; $F(3, 297) = 3,33$; $p < 0,05$; $\eta^2 = 0,03$, co wskazuje na mały efekt eta kwadrat. Porównania wielokrotne ujawniły istotne różnice pomiędzy wynikami *Eksploracji* a pozostałymi skalami ($p < 0,01$), przy czym wyniki dla *Eksploracji* były najniższe. Wartość d Cohena dla tych porównań wyniosła: *Krystalizacja* – *Eksploracja* = 0,14; *Eksploracja* – *Decydowanie* = 0,17; *Eksploracja* – *Przygotowanie* = 0,17.

Tabela 2*Efekty pośrednie, standaryzowane efekty pośrednie i kontrasty w analizie mediacji (Model 4)*

Skale IKK	Mediatory i efekty	<i>B</i>	<i>SE</i>	LLCI	ULCI	β	LLCI (β)	ULCI (β)	%
Krystalizacja	Efekt pośredni – regulacja promocyjna	0,21	0,03	0,15	0,28	0,28	0,20	0,36	62,16%
	Efekt pośredni – regulacja prewencyjna	0,02	0,02	–0,01	0,05	0,02	–0,01	0,07	
	Efekt całkowity	0,37	0,04	0,29	0,44	0,47	–	–	
	Efekt bezpośredni	0,13	0,04	0,05	0,22	0,17	–	–	
	Kontrast efektów pośrednich	0,19	0,04	0,12	0,27	0,25	0,18	0,33	
Eksploracja	Efekt pośredni – regulacja promocyjna	0,10	0,02	0,06	0,15	0,19	0,11	0,28	70,59%
	Efekt pośredni – regulacja prewencyjna	0,02	0,01	0,00	0,04	0,04	0,00	0,08	
	Efekt całkowity	0,17	0,03	0,11	0,22	0,32	–	–	
	Efekt bezpośredni	0,05	0,03	–0,02	0,11	0,09	–	–	
	Kontrast efektów pośrednich	0,08	0,03	0,03	0,14	0,15	0,06	0,26	
Decydowanie	Efekt pośredni – regulacja promocyjna	0,14	0,04	0,07	0,22	0,17	0,08	0,27	57,58%
	Efekt pośredni – regulacja prewencyjna	0,05	0,02	0,02	0,08	0,06	0,02	0,10	
	Efekt całkowity	0,33	0,04	0,25	0,42	0,41	–	–	
	Efekt bezpośredni	0,15	0,05	0,05	0,25	0,18	–	–	
	Kontrast efektów pośrednich	0,09	0,05	0,00	0,19	0,11	0,01	0,23	
Przygotowanie	Efekt pośredni – regulacja promocyjna	0,10	0,03	0,05	0,16	0,17	0,08	0,27	54,17%
	Efekt pośredni – regulacja prewencyjna	0,03	0,01	0,01	0,06	0,05	0,01	0,10	
	Efekt całkowity	0,24	0,03	0,17	0,30	0,40	–	–	
	Efekt bezpośredni	0,11	0,04	0,04	0,18	0,18	–	–	
	Kontrast efektów pośrednich	0,07	0,03	0,01	0,14	0,12	0,01	0,23	

Adnotacja. *B* – wartość współczynników regresji dla każdej ścieżki, *SE* – odchylenie standardowe współczynnika, β – współczynnik wystandaryzowany, LLCI, ULCI – dolny i górny przedział ufności (95%); % – oszacowanie mediowanego efektu.

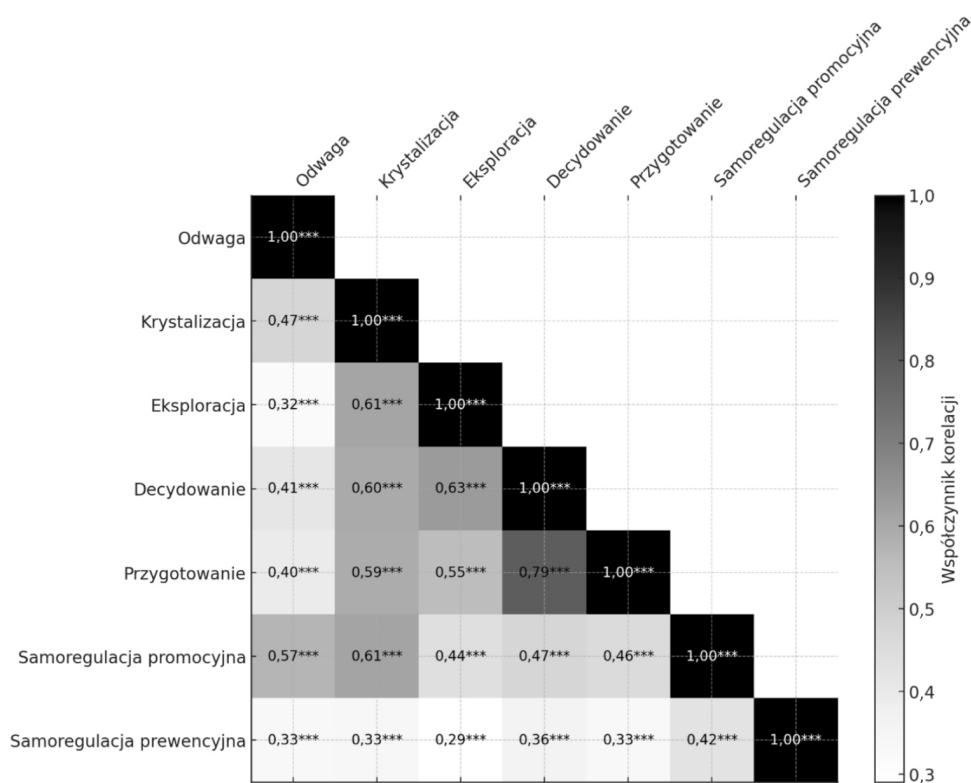
Podobną procedurę zastosowano do porównania średnich wyników skal samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej. Wyniki wykazały, że wyniki dla samoregulacji prewencyjnej były istotnie wyższe niż dla promocyjnej, Lambda Wilksa = 0,95; $F(1, 299) = 17,48$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,06$.

Weryfikacja hipotez

Analiza wykazała istotny, pozytywny związek między odwagą a wszystkimi aspektami konstrukcji kariery. Najsilniejsza korelacja wystąpiła między odwagą a krystalizacją ($r = 0,47$), natomiast najsłabsza między odwagą a eksploracją ($r = 0,32$). Ponadto odwaga była istotnie związana zarówno z samoregulacją promocyjną, jak i prewencyjną (rysunek 1; wszystkie $p < 0,001$). Wyniki te potwierdzają hipotezę H1.

Rysunek 1

Tabela korelacji r-Pearsona dla zmiennych kwestionariuszy: Skala odwagi, Inwentarz konstrukcji kariery i Skala samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej



Adnotacja. *** $p < 0,001$

W celu weryfikacji hipotezy H2 dotyczącej związku odwagi z konstrukcją kariery przy uwzględnieniu mediacji przez samoregulację promocyjną i prewencyjną, przeprowadzono analizy mediacyjne za pomocą makro PROCESS Hayesa dla programu IBM SPSS (Hayes, 2018). Celem analizy było zbadanie wpływu

zmiennej niezależnej (odwagi) na cztery zmienne zależne (krystalizacja, eksploracja, decydowanie, przygotowanie), zarówno bezpośrednio, jak i za pośrednictwem dwóch mediatorów: samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej.

Analizy objęły ocenę efektów bezpośrednich, pośrednich oraz całkowitych, a kontrasty pozwoliły porównać siłę wpływu obu mediatorów. Testowano cztery modele (rysunek 2), analizując interakcje między odwagą jako zmienną niezależną a czterema zmiennymi zależnymi, powtarzając procedurę dla obu mediatorów łącznie. Wyniki interpretowano zgodnie z zaleceniami Hayes (2022), przyjmując założenie, że kluczowe dla mediacji jest występowanie istotnych relacji ($p \leq 0,05$) między zmienną predykcyjną a mediatorem oraz między mediatorem a zmienną zależną. Do oszacowania efektów pośrednich zastosowano technikę bootstrappingu z 5000 próbami i skorygowanymi przedziałami ufności (95% IC). Efekty mediacji uznawano za istotne, jeśli 95% przedział ufności nie zawierał zera (MacKinnon i in., 2004; Preacher i Hayes, 2004).

Wyniki wykazały, że samoregulacja promocyjna odgrywa kluczową rolę w mediacji związku między odwagą a wszystkimi czterema zmiennymi zależnymi. Samoregulacja prewencyjna miała istotny, ale słabszy wpływ w przypadku eksploracji, decydowania i przygotowania, natomiast jej efekt dla krystalizacji okazał się nieistotny. Kontrasty efektów pośrednich, wszystkie statystycznie istotne, wskazały, że samoregulacja promocyjna jest bardziej znaczącym mediatorem niż prewencyjna we wszystkich przypadkach, szczególnie w odniesieniu do krystalizacji.

Analizy mediacyjne przeprowadzone za pomocą metody najmniejszych kwadratów pozwoliły na pozytywną weryfikację hipotezy H2.

Dyskusja

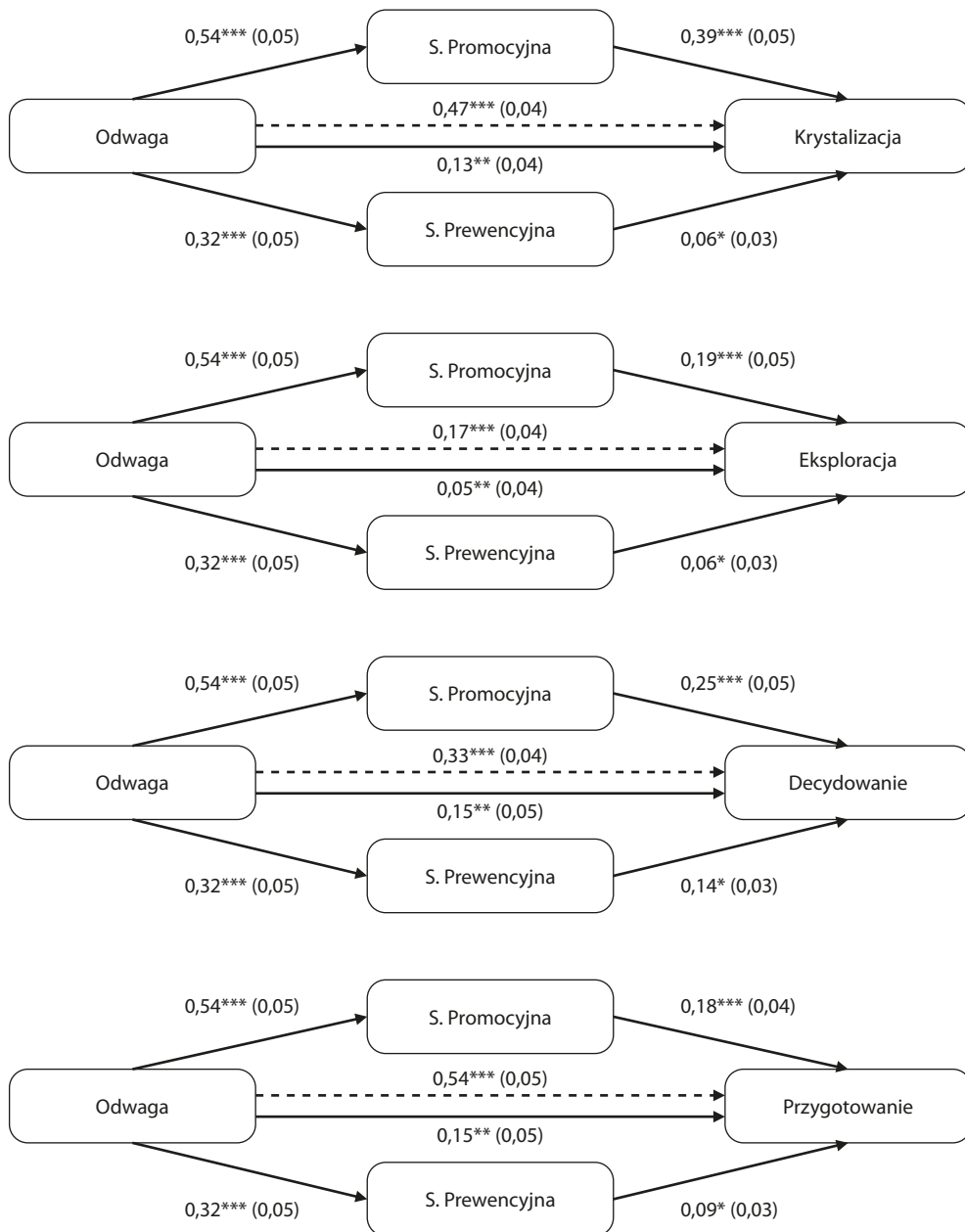
Artykuł przedstawia analizę cech psychologicznych wpływających na podejmowanie decyzji zawodowych przez młodych dorosłych. Skupia się na roli odwagi i samoregulacji – dwóch kluczowych konstruktów psychologicznych – w zachowaniach związanych z konstrukcją kariery, takich jak: (a) krystalizowanie zawodowego obrazu siebie, (b) poszukiwanie informacji o zawodach, (c) podejmowanie decyzji dotyczących wyboru zawodu, (d) przygotowanie do wdrożenia tych decyzji.

Wyniki przeprowadzonych badań podkreślają istotne znaczenie odwagi i samoregulacji w procesie konstruowania kariery przez młodych dorosłych. Pozytywna korelacja między odwagą a wszystkimi etapami konstrukcji kariery wskazuje, że odwaga odgrywa kluczową rolę w radzeniu sobie z wyzwaniami zawodowymi, szczególnie w kontekście dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Odkrycia te są zgodne z wcześniejszymi badaniami, które wykazały, że odwaga wspiera podejmowanie decyzji zawodowych, mimo ryzyka i niepewności (Di Maggio i in., 2020; Norton i Weiss, 2009; Rate i in., 2007).

Najsilniejszy związek odwagi z krystalizacją zawodowego obrazu siebie podkreśla jej znaczenie w procesach budowania tożsamości zawodowej. Jak wskazują

Rysunek 2

Modele mediacyjne dla odwagi i czterech wymiarów konstrukcji kariery z uwzględnieniem samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej jako mediatorów



Adnotacja. Wartości są niestandardowymi współczynnikami regresji ze standardowymi błędami w nawiasach; Linia przerywana wskazuje ścieżkę prostej regresji (bez mediatorów); * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

wcześniejsze badania (Ginevra i in., 2018; Hannah i in., 2007; Martin, 2011), odwaga pomaga jednostkom stawiać czoła trudnym wyzwaniom, co jest kluczowe w podejmowaniu decyzji dotyczących wyboru i realizacji celów zawodowych. W tym kontekście odwaga może być traktowana jako zasób psychologiczny, który wspiera jednostkę w radzeniu sobie z niepewnością oraz zwiększa efektywność działań związanych z konstrukcją kariery.

Mediacyjna rola samoregulacji promocyjnej w związku między odwagą a konstrukcją kariery podkreśla jej szczególne znaczenie w okresie wczesnej dorosłości. Jak wykazano w badaniach Vianen i in. (2012), młodzi ludzie częściej korzystają z ukierunkowania promocyjnego, które sprzyja koncentracji na realizacji celów i aspiracji. Brak istotnego wpływu samoregulacji prewencyjnej na krystalizację tożsamości zawodowej jest spójny z wynikami Lockwooda i in. (2005), którzy udowodnili, że młode osoby częściej preferują strategie wzrostu niż unikają ryzyka.

Wyniki niniejszych badań są również zgodne z pracami Magnano i in. (2021), którzy podkreślają znaczenie odwagi w adaptacji zawodowej oraz apelują o prowadzenie badań międzykulturowych w celu lepszego zrozumienia różnic w oddziaływaniu odwagi na adaptację zawodową w różnych kontekstach kulturowych. Badania te sugerują, że zarówno odwaga, jak i mechanizmy samoregulacji mogą pełnić różne funkcje w zależności od specyfiki kulturowej, co z kolei wymaga dalszych analiz i porównań międzykulturowych.

Przedstawione badania posiadają jednak pewne ograniczenia. Przede wszystkim próba badawcza była jednorodna, obejmująca wyłącznie młodych dorosłych z jednego kraju, co ogranicza możliwość uogólniania wyników na inne grupy kulturowe. Kolejnym ograniczeniem było zastosowanie danych samoopisowych, co wiąże się z ryzykiem wystąpienia błędu wspólnej wariancji oraz wpływu aprobaty społecznej na odpowiedzi uczestników (Podsakoff i in., 2003). Istotnym aspektem, który nie został uwzględniony, jest także brak podejścia longitudinalnego, co uniemożliwia ocenę wpływu odwagi i samoregulacji na proces konstruowania kariery w dłuższej perspektywie czasowej. Badanie ograniczała również liczba analizowanych zmiennych, gdyż nie uwzględniono takich czynników, jak poziom wsparcia społecznego, odporność psychiczna czy doświadczenie zawodowe, które mogą znacząco wpływać na analizowane zależności. Na przykład Hannah i in. (2007) oraz Koerner (2014) wskazują, że wsparcie społeczne wzmacnia odwagę, co może prowadzić do większej skuteczności w realizacji zadań zawodowych. Dodatkowo, pominięto analizę różnic wynikających z funkcjonowania w różnych środowiskach zawodowych, które mogą charakteryzować się odmiennym poziomem ryzyka i stabilności, a tym samym wpływać na związek między odwagą a procesem konstruowania kariery.

Dalsze badania powinny uwzględniać zmienne: staż pracy czy rodzaj środowiska zawodowego. Istnieje prawdopodobieństwo, że odwaga oraz strategie samoregulacji różnią się w zależności od poziomu doświadczenia zawodowego, co może wynikać z różnic w wyzwaniach i wymaganiach stawianych osobom początkującym w porównaniu z osobami o dłuższym stażu pracy.

Ponadto rodzaj środowiska zawodowego, w tym jego dynamika, poziom ryzyka czy stabilności, może moderować wpływ odwagi i samoregulacji na procesy

związane z konstrukcją kariery. Na przykład w środowiskach wysokiego ryzyka, takich jak zawody ratownicze, osoby mogą w większym stopniu polegać na odwadze przy podejmowaniu decyzji zawodowych. Potwierdzają to badania Wang i in. (2022), które podkreślają istotną rolę odwagi w radzeniu sobie z wyzwaniami w tego typu zawodach.

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie wykazało, że odwaga oraz mechanizmy samoregulacji, szczególnie te o charakterze promocyjnym, odgrywają kluczową rolę we wspieraniu młodych dorosłych w procesie konstruowania kariery. Wyniki sugerują, że rozwijanie odwagi może nie tylko zwiększać gotowość do podejmowania decyzji zawodowych, lecz także sprzyjać lepszej adaptacji do dynamicznych warunków rynku pracy. Rola samoregulacji promocyjnej jako mediatora podkreśla znaczenie koncentracji na przyszłych celach i aspiracjach w procesie adaptacji zawodowej.

Ograniczony wpływ samoregulacji prewencyjnej wskazuje na konieczność prowadzenia dalszych badań nad różnicami w preferowanych strategiach regulacyjnych w zależności od specyfiki kariery oraz środowiska pracy. Przyszłe badania powinny uwzględniać, takie czynniki jak staż pracy, rodzaj środowiska zawodowego oraz różnorodność kulturową, aby lepiej zrozumieć, w jaki sposób te zmienne moderują wpływ odwagi i samoregulacji na procesy związane z konstrukcją kariery. Analizy te mogą przyczynić się do opracowania bardziej zindywidualizowanych strategii wsparcia zawodowego, dostosowanych do potrzeb różnych grup społecznych i zawodowych.

Wyniki badania uwiadamiają również istotne korzyści praktyczne. Tworzenie programów wspierających rozwój odwagi oraz strategii samoregulacyjnych wśród młodych dorosłych może przynieść wymierne efekty, takie jak wyższa satysfakcja z pracy, lepsze radzenie sobie z wyzwaniami zawodowymi oraz poprawa ogólnej jakości życia.

Prezentowane badanie dostarcza cennych wniosków zarówno teoretycznych, jak i praktycznych, jednocześnie wskazując na obszary wymagające dalszej eksploracji. Uwzględnienie dynamicznego charakteru odwagi i samoregulacji oraz ich zmienności w czasie może znacząco poszerzyć wiedzę o tym, jak najlepiej wspierać rozwój zawodowy na różnych etapach życia.

Bibliografia

- Arastaman, G. (2019). Reconsidering the career construction in modern era. W: T. Fidan (red.), *Vocational identity and career construction in education* (s. 1–15). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7772-0.ch001>

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Bańka, A. (2006). *Psychologiczne doradztwo karier*. PRINT-B.
- Bąk, W., Bondyra-Łuczka, E., Łaguna, M. (2015). Kwestionariuszowe metody pomiaru ukierunkowań regulacyjnych. Polskie adaptacje kwestionariuszy RFQ i RFS. *Psychologia Społeczna*, 10(32), 84–99. <https://doi.org/10.7366/1896180020153206>
- Brandstätter, V., Jonas, K. J., Koletzko, S. H., Fischer, P. (2016). Self-regulatory processes in the appraisal of moral courage situations. *Social Psychology*, 47(4), 201–213. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000274>
- Brzezińska, A., Kaczan, R., Piotrowski, K., Rękosiewicz, M. (2011). Odroczona dorosłość: fakt czy artefakt? *Nauka*, 4, 67–107.
- Busacca, L. A. (2007). Career construction theory: A practitioner's primer. *The Career Planning and Adult Development Journal*, 23(1), 57–67.
- Cierniak-Piotrowska, M., Franecka, A., Stańczak, J., Stelmach, K., Znajewska, A. (2019). *Sytuacja demograficzna Polski do 2018 r. Tworzenie i rozpad rodzin*, Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych.
- Cwynar, M., Pleban, P., Pliś, A., Mącik, D. (2017). Rodzaj samoregulacji w zależności od płci i temperamentu u osób we wczesnej dorosłości. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*, 30(3), 77–91. <https://doi.org/10.17951/j.2017.30.3.77>
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., Soresi, S. (2020). The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*, 11, artykuł 1926. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01926>
- Eun, H., Sohn, Y. W., Lee, S. (2013). The effect of self-regulated decision making on career path and major-related career choice satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 50(3), 98–109. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2013.00029.x>
- Förster, J., Higgins, E. T., Bianco, A. T. (2003). Speed/accuracy decisions in task performance: Built in trade-off or separate strategic concerns? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(1), 148–164. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00509-5](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00509-5)
- George, D., Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistic 23 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Ginevra, M. C., Capozza, D. (2015). Il coraggio: Dalle definizioni ad alcune considerazioni per le attività di counselling. W: L. Nota, S. Soresi (red.), *Il counselling del futuro* (s. 111–122). Cleup.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62(1), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Ginevra, M. C., Santilli, S., Camussi, E., Magnano, P., Capozza, D., Nota, L. (2020). The Italian adaptation of courage measure. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(3), 457–475. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09412-4>
- Gurba, E. (2011). Wczesna dorosłość. W: J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka* (s. 287–311). Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Hannah, S. T., Sweeney, P. J., Lester, P. B. (2007). Toward a courageous mindset: The subjective act and experience of courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 129–135. <https://doi.org/10.1080/17439760701228854>
- Harman, H. H. (1967). *Modern factor analysis*. University of Chicago Press.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (wyd. 3). Guilford Press.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280–1300. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1280>
- Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: Value from fit. *American Psychologist*, 55(11), 1217–1230. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.11.1217>
- Higgins, E. T. (2005). Value from regulatory fit. *Current Directions in Psychological Science*, 14(4), 209–213. <https://doi.org/10.1111%2Fj.0963-7214.2005.00366.x>
- Higgins, E. T. (2012). *Beyond pleasure and pain: How motivation works*. University Press.
- Howard, M. C., Alipour, K. K. (2014). Does the courage measure really measure courage? A theoretical and empirical evaluation. *The Journal of Positive Psychology*, 9(5), 449–459. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.910828>
- Howard, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A., Gutworth, M. B. (2017). The creation of the Workplace Social Courage Scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 673–690. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9463-8>
- Kane, R. L. (2006). *Understanding health care outcomes research*. Jones & Bartlett.
- Kasprzak, E. (2013). *Poczucie jakości życia pracowników realizującej różne wzory kariery zawodowej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Koerner, M. M. (2014). Courage as identity work: Accounts of workplace courage. *Academy of Management Journal*, 57(1), 63–93. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0641>
- Kolańczyk, A., Bąk, W., Roczniowska, M. (2013). Skala samoregulacji promocyjnej i prewencyjnej (PPSS). *Psychologia Społeczna*, 8(25), 203–218.
- Konter, E., Beckmann, J. Laughead, T. M. (red.). (2019). *Football psychology*. Routledge.
- Korkmaz, O. (2022). Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation. *Current Psychology*, 42, 2243–2254. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02932-3>
- Lieberman, N., Idson, L. Ch., Camacho, Ch. J., Higgins, E. T. (1999). Promotion and prevention choices between stability and change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1135–1145. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1135>
- Lockwood, P., Chasteen, A. L., Wong, C. (2005). Age and regulatory focus determine preferences for health-related role models. *Psychology and Aging*, 20(3), 376–389. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.20.3.376>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99–128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Magnano, P., Lodi, E., Zammitti, A., Patrizi, P. (2021). Courage, career adaptability, and readiness as resources to improve well-being during the university-to-work transition

- in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), artykuł 2919. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062919>
- Magnano, P., Paolillo, A., Platania, S., Santisi, G. (2017). Courage as a potential mediator between personality and coping. *Personality and Individual Differences*, 111, 13–18. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.047>
- Maree, J. G. (2016). Career construction counseling with a mid-career black man. *Career Development Quarterly*, 64(1), 20–34.
- McIlveen, P., Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226–235.
- McMahon, M. (2014). New trends in theory development in career psychology. W: G. Arulmani, A. Bakshi, F. Leong, A. Watts (red.), *Handbook of career development. international and cultural psychology* (s. 13–27). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_2
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92–102. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>
- Mianowska, E. (2008). *Strategie społecznego uczestnictwa młodzieży*. Impuls.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174–181. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
- Norton, P. J., Weiss, B. J. (2009). The role of courage on behavioral approach in a fear-eliciting situation: A proof-of-concept pilot study. *Journal of Anxiety Disorders*, 23(2), 212–217. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.07.002>
- Oleszkowicz, A., Misztela, A. (2015). Kryteria dorosłości z perspektywy starszych adolescentów i młodych dorosłych. *Psychologia Rozwojowa*, 20(1), 41–55. <https://doi.org/10.4467/20843879PR.15.002.3474>
- Pajestka, G. (2023a). Workplace Social Courage Scale – psychometric evaluation of the tool and preliminary evidence of its validity. *Polskie Forum Psychologiczne*, 28(4), 427–449. <https://doi.org/10.34767/PFP.2023.04.02>
- Pajestka, G. (2023b). Facing fear with courage: psychometric and behavioral evidence of the Courage Measure (CM) in Poland. *Roczniki Psychologiczne*, 26(3), 261–289. <https://doi.org/10.18290/rpsych2023.001>
- Park, Y. W., Gentzler, A. L. (2023). Parenting and courage: Exploring the mediating role of self-esteem and emotion regulation among adolescents. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2023.101558>
- Parola, A., Zammitti, A., Marcionetti, J. (2023). Career calling, courage, flourishing and satisfaction with life in Italian university students. *Behavioral Sciences*, 13(4), artykuł 345, 1–9. <https://doi.org/10.3390/bs13040345>
- Platania, S., Morando, M., Magnano, P., Santisi, G. (2023). Assessing the impact of courage and proactive personality on Italian and Spanish psychology students in career transitions: A multigroup analysis. *Australian Journal of Career Development*, 32(2), 107–121. <https://doi.org/10.1177/10384162231168213>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Praskova, A., Creed, P. A., Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86–101. <https://doi.org/10.1177/0894845314541517>
- Preacher, K. J., Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717–731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Rajter, I. C, Sverko, I., Babarović, T. (2018). Career maturity indicators in adolescence: convergence of different measures. W: V. Cohen, J. Rossier, L. Nota (red.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe* (s. 53–69). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61476-2_4
- Rate, C. R., Clarke, J. A., Lindsay, D. R., Sternberg, R. J. (2007). Implicit theories of courage. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 80–98. <https://doi.org/10.1080/17439760701228755>
- Rękosiewicz, M. (2015). Orientacja życiowa i typ partycypacji społecznej w okresie adolescencji i wyłaniającej się dorosłości. Kontekst edukacyjny. *Psychologia Rozwojowa*, 19(4), 73–85. <https://doi.org/10.4467/20843879PR.14.025.2964>
- Rivaldy, D., Komaro, M. (2022). Research trends of career construction in vocational education: A bibliometric review. *Jurnal Teknologi, Kejuruan, dan Pengajarannya*, 45(2), 151–160.
- Sampaio, C., Cardoso, P., Rossier, J., Savickas, M. L. (2021). Attending to clients' psychological needs during career construction counseling. *Career Development Quarterly*, 69(2), 96–113. <https://doi.org/10.1002/cdq.12252>
- Santilli, S., Valbusa, I., Rinaldi, B., Ginevra, M. C. (2024). Life satisfaction, courage, and career adaptability in a group of Italian workers. *Social Sciences*, 13(2), artykuł 106. <https://doi.org/10.3390/socsci13020106>
- Saputro, I. N., Soenarto, S., Sofyan, H. (2023). How to improve career construction for civil engineering students? *International Journal of Evaluation and Research In Education*, 12(2), 1007–1015. <http://doi.org/10.11591/ijere.v12i2.24323>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. W: D. Brown (red.), *Career choice and development* (wyd. 4, s. 149–205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. W: D. Brown, R. W. Lent (red.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (s. 42–70). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Settersten, R. (2011). Becoming adult: Meaning and makers for young Americans. W: M. C. Waters, P. J. Carr, M. J. Kefals, J. Holdaway (red.), *Coming of age in America:*

- The transition to adulthood in twenty-first century* (s. 169–190). University of California Press.
- Sovet, L., Annovazzi, C., Ginevra, M. C., Kaliris, A., Lodi, E. (2018). Life design in adolescence: The role of positive psychological resources. W: V. Cohen-Scali, J. Rossier, L. Nota (red.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe: Building careers in changing and diverse societies* (s. 23–37). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61476-2_2
- Sulistani, W., Handoyo, S. (2018). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 133, 195–205. <https://doi.org/10.2991/acph-17.2018.32>
- Šverko, I., Babarović, T. (2016). Vocational development in adolescence: Career construction, career decision-making difficulties and career adaptability of Croatian high school students. *Primenjena Psihologija*, 9(4), 429–448. <https://doi.org/10.19090/pp.2016.4.429-448>
- van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Netherlands Form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>
- Wang, J., Sun, D., Jiang, J., Wang, H., Cheng, X., Ruan, Q., Wang, Y. (2022). The effect of courage on stress: The mediating mechanism of behavioral inhibition and behavioral activation in high-risk occupations. *Frontiers in Psychology*, 13, artykuł 961387. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.961387>
- Wiszejko-Wierzbicka, D., Kwiatkowska, A. (2018). Wchodzenie w dorosłość. Ogólnopolskie badanie młodych Polaków w wieku 18–29 lat. *Studia Socjologiczne*, 2(229), 147–176. <https://doi.org/10.24425/122467>
- Wood, C., Lomas, T. (2021). The role of courage in the development and practice of coaches. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(1), 28–43. <https://doi.org/10.24384/6nkg-kq80>
- Zagórska, W. (2004). *Uczestnictwo młodych dorosłych w rzeczywistości wykreowanej kulturowo*. Universitas.
- Zhang, J., Yuen, M., Chen, G. (2018). Teacher support for career development: an integrative review and research agenda. *Career Development International*, 23(2), 122–144. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2016-0155>