

*Voznyuk, A.V. Relationships between the types of educational institution heads' psychological readiness for teaching staff management in educational districts and educational institution activities factors. The article analyzes the results of empirical research related to the types of educational institution heads' psychological readiness to manage teaching staff in educational districts. The types of educational institution heads' teaching staff management readiness have been shown to be the normative, strategic, adaptive, and partnership types with the normative type (characterized by the traditional approach to teaching staff management in educational districts) being the least effective psychological readiness and the strategic type (characterized by institution heads' wide use of innovations in managing teaching staff) being the most optimal psychological readiness. The educational institution heads with the adaptive or partner type of psychological readiness demonstrated the ability to interact constructively with teaching staff in accomplishing certain tasks and in ensuring effective functioning of the educational district as a whole. The educational institution heads' teaching staff management readiness has been found to have statistically significant relationships with educational institution activities factors: psychological factors (educational institution's organizational development level, organizational culture, and social and psychological climate) and organizational and functional factors (educational institution's type, location, and number of students).*

**Keywords:** educational district, teaching staff management, educational institution heads' psychological readiness for teaching staff manage in educational districts.

### Відомості про автора

**Вознюк Алла Вікторівна**, доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології Сумського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Суми, Україна.

**Voznyuk, Alla Viktorovna**, Doctor of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Psychology, Sumy Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Sumy, Ukraine.

E-mail: allavoznuk@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7991-1074>

Отримано 3 червня 2019 р.  
Рецензовано 1 липня 2019 р.  
Прийнято 8 липня 2019 р.

**DOI (Article):** <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.4>

**УДК 159.923.5:331.1**

**Гура Н. А.**

### ЗАДОВОЛЕНІСТЬ КАР'ЄРОЮ ЯК ФАКТОР КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ ТА СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

*Гура Н. А. Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. У статті представлено авторський опитувальник «Задоволеність кар'єрою», результати процедури валідації, його діагностичні та прогностичні можливості. Показані сильні прямі кореляції задоволеності кар'єрою з параметрами внутрішньо-професійного самоздійснення, життєстійкості та суб'єктивним благополуччям особистості. Задоволеність кар'єрою є противагою симптомам професійного вигорання. Виявлені латентні фактори, що зумовлюють суб'єктивне сприйняття умов і результатів праці: задоволення основних потреб індивіда в організації; ефективність докладання зусиль щодо особистісно-професійного самовдосконалення; соціальна користь, престиж професії; баланс професійної і позапрофесійної сфер життя. Досягаючи критичного рівня, відчуття незадоволеності спонукає переривання кар'єри, але цей зв'язок не є лінійним.*

**Ключові слова:** професійна кар'єра, задоволеність кар'єрою, умови праці, кар'єрний розвиток, переривання кар'єри, професійне самоздійснення, суб'єктивне благополуччя.

*Гура Н. А. Удовлетворенность карьерой как фактор карьерного развития и социально-профессиональной мобильности. В статье представлен авторский опросник «Удовлетворенность карьерой», результаты процедуры валидизации, его диагностические и прогностические возможности. Показаны сильные прямые корреляции удовлетворенности карьерой с параметрами внутрипрофессиональной самореализации, жизнестойкости и субъективным благополучием личности. Удовлетворенность карьерой противостоит симптомам профессионального выгорания. Обнаружены латентные факторы, обуславливающие субъективное восприятие условий и результатов труда: удовлетворение основных потребностей индивида в организации; эффективность приложения усилий в личностно-профессиональном саморазвитии; социальная польза, престиж профессии; баланс рабочей и внерабочей сфер жизни. Достигая критического уровня, чувство неудовлетворенности стимулирует прерывание карьеры, но эта связь не является линейной.*

*Ключевые слова:* профессиональная карьера, удовлетворенность карьерой, условия труда, карьерное развитие, прерывание карьеры, профессиональное самореализации, субъективное благополучие.

**Постановка проблеми.** Професійна кар'єра – це процес та результат прогресивного просування особистості, що передбачає мотивовану цілеспрямовану активність у напрямку зміни професійних ролей, підвищення власної компетентності та досягнення значущих результатів діяльності. У сучасному світі це не просто соціальна вимога або прагматична необхідність, пов'язана із життєзабезпеченням – саме у феномені професійної кар'єри особистісне зростання гармонійно поєднується із соціальними запитами. З боку особистості це дозволяє досягнути найвищого ступеня самореалізації та самоздійснення; з боку соціальної системи – ефективно використовувати людський потенціал, сформувати збалансовану взаємодію між носіями різних ролей і статусів. Успішно побудована кар'єра дозволяє людині реалізувати свій особистісно-професійний потенціал, досягти визнання власної самоцінності та значущості для інших людей.

Глобалізація та модернізація соціально-економічних відносин, постмодерна зміна наукової парадигми потребують переосмислення теорії і методології кар'єрного розвитку, в першу чергу щодо співвідношення відповідальності організації та окремої людини у професійному просуванні. Для України це питання є особливо гострим через непередбачуваність та непрогнозованість зовнішніх обставин, в яких відбувається кар'єра людини.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Кар'єра у сучасному суспільстві розглядається як самокерований біографічний проект людини, що, з одного боку, відображає модель її соціального просування, а з іншого боку, процес реалізації особистісного потенціалу в професійній діяльності. Ці процеси взаємопов'язані і взаємообумовлені: особистісний розвиток веде до спроможності займати певні посади і фахові позиції, успішно функціонувати в них, а кар'єрне просування стимулює особистісний саморозвиток. В основі кар'єрного розвитку, як і будь-якого руху, лежить комплекс базових протиріч, які задаються системою зовнішніх (професійні вимоги і організаційні умови) та внутрішніх чинників (домагання і можливості індивіда).

Серед внутрішніх факторів кар'єрного розвитку та професійного становлення на особливу увагу заслуговує феномен *незадоволеності*, що стимулює потребу в особистісно-професійному зростанні.

А. Адлер найпершим звернув увагу на комплекс неповноцінності як джерело саморозвитку особистості [1]. Це положення надалі знаходить регулярне підтвердження в психології. За теорію А. Маслоу, мотивація розвитку є ненасиченою – задоволення потреби не послаблює її, а навпаки, спонукає на нові досягнення. Людям, у яких вона переважає, не властиве «прагнення до спокою»; вони завжди хочуть більше [13]. На думку Е. Ф. Зеєра,

прогресивний розвиток забезпечує адекватно низька самооцінка, яка ініціює почуття незадоволеності собою навіть на тлі професійних досягнень. У силу цього на вершині професіоналізму рідко виявляються люди, цілком задоволені собою [8]. Емпіричні дослідження О. О. Богатирьової підтверджують, що у осіб, успішних в організаційній соціалізації, відсутня задоволеність працею і психологічний комфорт; чим більш ненасиченою є потреба самовдосконалення, тим більше поєднуються кар'єрні, професійні і особистісні цінності людини [3]. Отже, внутрішня незадоволеність спонукає особистість до інтенсивної та ефективної праці, до активності, яка дозволяє конструювати бажаний соціальний контекст і веде до кар'єрного росту.

Водночас, в організаційній психології авторитетно представлена думка, що професійно успішні особи переважно задоволені власними досягненнями (В. С. Біскуп [2]; А. М. Занковський [7]; Є. О. Клімов [12]; О. М. Кокун [10]). Є. О. Клімов пише, що результатом відповідності людини трудовому посту є її успішність і задоволеність обраним кар'єрним шляхом (це виражається у сприятливих душевних станах: бадьорість, гарне самопочуття, приємні емоції від контактів з предметним та суспільним середовищем). Незадоволеність роботою, навіть при наявності здібностей, спричиняє часткову профнепридатність [12]. За А. М. Занковським, задоволеність працею – це специфічний атитюд, пов'язаний з працею і організацією. Людина з високим рівнем задоволеності залучена до праці, незадоволений працівник ставиться до роботи негативно. Це важлива характеристика сучасної організації, що сприяє не тільки ефективності праці та розвиткові організації, але в цілому забезпечує соціальну стабільність. Водночас, чим вище рівень професіоналізму й продуктивності працівника, тим меншою мірою задоволеність працею може служити предиктором його тривалої лояльності організації [7].

Скоріше за все, зв'язок між задоволеністю і кар'єрним ростом не є лінійним чи постійним. Вирішення цього протиріччя важливе для кар'єрного консультування та практичної діяльності організаційного психолога.

**Мета даної статті** – представити результати процедури валідації авторського опитувальника «Задоволеність кар'єрою та умовами праці», з'ясувати його прогностичні та діагностичні можливості у вирішенні питань, що стосуються переривання кар'єри та кар'єрного розвитку в організації.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** Вибірка дослідження складала 108 працівників підприємств різної форми власності м. Києва та Київської області віком від 25 до 58 років і стажем професійної діяльності від 6 до 40 років (середній вік у вибірці складає 38,3 року, середній стаж – 21,5 року).

Для дослідження *кар'єрного розвитку та професійної мобільності* використали глибинне інтерв'ю, під час якого з'ясовували соціально-демографічні характеристики, місце роботи і посаду респондента, професійний стаж, стартові умови кар'єри, частоту змін професійного шляху. причини цих змін та їх наслідки; визначали, скільки років тому відбувся останній перехід, актуальні наміри змінити роботу чи перервати кар'єру. Для перевірки конструктивних та деструктивних проявів професіоналізації особистості залучили Опитувальник професійного самоздійснення О. Кокуна [11], Опитувальник професійного вигорання К. Маслач (адаптований Н. Водоп'яною та О. Старченковою) [4].

Також були виміряні складові *кар'єрного потенціалу особистості*:

- Методика «Кар'єрні орієнтації» Е. Шейна (адапт. А. Жданович) для вивчення мотиваційно-ціннісної складової професійної діяльності [9];

- Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф, що характеризує складові позитивного функціонування особистості, ступінь її задоволеності собою та власним життям (адапт. Т. Шевеленкової, П. Фесенко) [15];

- Тест життєстійкості С. Мадді – скорочена версія, розроблена для використання в організаційному контексті (Є. Осін, О. Рассказова) [14].

Для оцінки задоволеності респондентів власною кар'єрою ми розробили *авторську анкету*. Оскільки будь-яка робота являє собою широкий набір різних діяльностей, функцій, завдань, загальна задоволеність (або незадоволеність) працею розглядається як сукупність відчуттів задоволення від окремих включених у працю форм діяльності і взаємодій [7]. На основі попереднього теоретичного аналізу ми склали список тверджень, що стосуються кар'єрних процесів та виробничих відносин. Таким чином отримали зручний і простий скрінінговий інструмент, що містить перелік 30 найбільш важливих складових професійної діяльності: умови праці та зміст виконуваної роботи, завантаженість працею, власна працездатність, матеріальна нагорода за працю, посада в організації, неформальна роль у колективі, організація роботи, власна компетентність, реальні досягнення у діяльності, можливості підвищення професійної кваліфікації та самовдосконалення, вплив роботи на особисте життя, престиж і соціальна корисність праці, відповідність роботи характеру та інтересам, самостійність у прийнятті рішень, складність і цікавість виконуваних завдань, власні зусилля для професійного просування тощо. Загалом всі ці оціночні критерії дають достатньо повне уявлення про професійну адаптованість та задоволеність працею.

В інструкції опитуваному ставиться питання «Чи задоволені Ви наступними чинниками Вашої поточної професійної діяльності?». Працівник відмічає ступінь своєї задоволеності кожним із пунктів на поточний момент, використовуючи п'ятибальну шкалу із послідовною градацією від «повністю задоволений» до «зовсім незадоволений»:

Задоволений повністю – при обробці результатів оцінюється в 4 бали,

Швидше задоволений – 3 бали,

Важко сказати – 2 бали,

Скоріше незадоволений – 1 бал,

Зовсім незадоволений – 0 балів.

У *табл. 1* викладені описові статистики, отримані при опитуванні. Аналіз відповідей стосовно кожного питання дає досліднику індивідуальні «точки болю» – складові професійного життя, стосовно яких працівник відчуває найбільшу незадоволеність. Це рушійні важелі, котрі впливають на прийняття рішення про переривання кар'єри.

**Загальний показник задоволеності кар'єрою** розраховується як сума балів за всіма пунктами анкети. Цей параметр дозволяє нам зробити висновок про ступінь особистісно-професійної адаптованості особи. У вибірці триманий розкид від 37 до 114 балів – див. *табл. 1*. Відповідно до отриманих групових норм ( $M \pm SD$ ) про середній рівень задоволеності свідчать оцінки в діапазоні від 67 до 105 балів. Отже, особи, що отримали 66 та менше балів за опитувальником, перебувають у зоні ризику – вони виразно незадоволені роботою, отже, ймовірно будуть розглядати інші альтернативи, змінювати місце праці або вид діяльності. При відсутності такого рішення зростає ризик професійного та емоційного вигорання, що компенсується різноманітними захисними механізмами.

Для того щоб класифікувати запропоновані критерії та об'єднати їх в більш загальні чинники кар'єрного просування, ми перевірили *факторну структуру опитувальника* (для розрахунків використали програму SPSS: метод головних компонент із варімакс-обертанням). Виділено чотири вагомні фактори, які разом пояснюють 66,7 % дисперсії змінних. Зміст цих факторів дозволяє окреслити латентні чинники, що визначають задоволеність кар'єрою у вибірці. При інтерпретації значущості компонентних навантажень ми спиралися на критичні значення коефіцієнту кореляції для 30 пар, що дорівнюють: 0,361 при  $p \leq 0,05$ ; 0,463 при  $p \leq 0,01$ .

**Описова статистика за пунктами авторської анкети  
«Задоволеність власною кар'єрою» (N=108)**

<b>Чи задоволені Ви наступними чинниками Вашої поточної професійної діяльності?</b>		<b>середнє, M</b>	<b>стандартна помилка</b>	<b>стандартне відхилення</b>	<b>ексцес</b>	<b>асиметрія</b>
1	умови праці та робоче місце	2,66	0,21	1,24	-0,54	-0,78
2	технічне, методичне забезпечення роботи	2,29	0,21	1,23	-0,95	-0,38
3	зміст виконуваної роботи	2,63	0,19	1,11	0,13	-0,82
4	завантаженість працею, баланс роботи і життя	2,54	0,18	1,04	-0,25	-0,79
5	моя працездатність	2,74	0,17	0,98	-0,47	-0,64
6	матеріальна нагорода за працю	2,77	0,16	0,97	0,9	-0,93
7	моя посада, місце в організації	3,06	0,17	1,03	3,16	-1,67
8	моя неформальна роль у колективі	3	0,17	1	0,86	-0,94
9	взаємини з колегами	3,31	0,16	0,96	3,35	-1,74
10	взаємини з керівництвом	3,4	0,15	0,91	4,36	-1,89
11	люди, з якими спілкуюся по роботі	3,2	0,16	0,93	0,56	-1,12
12	організація роботи (розумність правил, чіткість обов'язків, їх дотримання всіма учасниками)	2,69	0,19	1,11	0,44	-0,99
13	моя компетентність у професії (знання та вміння)	3,09	0,11	0,66	2,07	-0,74
14	стартовий рівень професійної освіти та підготовки	2,69	0,15	0,9	-0,48	-0,34
15	можливості підвищення кваліфікації	2,86	0,18	1,09	-0,11	-0,72
16	можливість самовдосконалення особистості	2,89	0,18	1,08	0,09	-0,81
17	творчий внесок у роботу	2,69	0,17	0,99	-0,89	-0,26
18	позитивний вплив роботи на особисте життя	2,91	0,16	0,95	-0,66	-0,47
19	вплив роботи на здоров'я та самопочуття	2,66	0,17	1,03	0,01	-0,62
20	відчуття безпеки на роботі	2,91	0,17	0,98	0,77	-0,81
21	престижність організації, в якій працюю	3	0,16	0,97	1,31	-1,02
22	повага до моєї професії у суспільстві	2,71	0,19	1,1	0,5	-0,94
23	соціальна корисність моєї праці	3,11	0,17	1,02	1,51	-1,29
24	реальні результати, досягнення у діяльності	2,86	0,15	0,91	-0,04	-0,69
25	відповідність роботи характеру, темпераменту	3,11	0,14	0,83	-0,45	-0,55
26	відповідність роботи інтересам і цінностям	2,86	0,17	1,03	0,49	-0,89
27	можливість кар'єрного росту	2,69	0,2	1,18	0,24	-0,81
28	самостійність, незалежність у прийнятті рішень	2,94	0,17	1,03	-0,47	-0,74
29	складність і цікавість виконуваних завдань	3,06	0,17	1	1,61	-1,25
30	власні зусилля для професійного просування	2,66	0,17	1	0,29	-0,74
<b>Загальний показник «Задоволеність кар'єрою»</b>		<b>86</b>	<b>3,21</b>	<b>19</b>	<b>-0,07</b>	<b>-0,69</b>

Перш ніж перейти до аналізу виявлених факторів (табл. 2), відзначимо, що критерії «моя працездатність», «компетентність в професії (знання й уміння)», «стартовий рівень професійної освіти та підготовки», «реальні досягнення у професійній діяльності» виявились найменше пов'язані із загальним показником задоволеності працею. Ці компоненти, безсумнівно, впливають на кар'єрні процеси, але в структурі задоволеності відіграють

другорядну роль. Такий результат можна пояснити суб'єктивністю оцінки життєвого успіху (або, якщо глянути глибше, необхідністю належного підкріплення професійної компетентності і досягнень працівника з боку керівництва та підприємства). Натомість, критерій «*організація роботи*» (розумність правил та процедур, чіткість обов'язків та їх дотримання всіма учасниками, налагодженість робочого процесу) має надзвичайну, глобальну значущість в загальній задоволеності кар'єрою та умовами праці. Цей факт має бути врахований в організаційному управлінні.

Таблиця 2

**Значущі факторні навантаження пунктів анкети  
«Задоволеність власною кар'єрою»**

	<b>Фактор 1</b>	<b>Фактор 2</b>	<b>Фактор 3</b>	<b>Фактор 4</b>
<i>Власне значення фактора</i>	5,6	5,3	3,9	3,6
<i>Накопичена частка дисперсії</i>	18,7 %	17,7 %	13 %	12,1 %
розумна організація, налагодженість роб. процесу	0,474	0,459	<i>0,378</i>	<i>0,370</i>
умови праці та робоче місце	0,630	–	–	0,519
матеріальна нагорода за працю	0,757	–	–	–
моя посада, місце в організації	0,753	–	–	–
неформальна роль у колективі	<b>0,819</b>	–	–	–
взаємини з колегами	<b>0,874</b>	–	–	–
взаємини з керівництвом	<b>0,861</b>	–	–	–
люди, з якими спілкуюся по роботі	0,570	–	–	–
можливості підвищення кваліфікації	0,584	–	–	–
можливість кар'єрного росту	–	<b>0,755</b>	–	–
власні зусилля для проф. просування	–	<b>0,849</b>	–	–
можливість самовдосконалення	–	<b>0,733</b>	–	–
творчий внесок в роботу	–	<b>0,719</b>	–	–
зміст виконуваної роботи	–	0,493	–	0,706
позитивний вплив на особисте життя	–	0,650	–	0,543
вплив роботи на здоров'я та самопочуття	–	0,504	–	0,567
відповідність інтересам, цінностям, потягам	–	0,622	–	0,490
самостійність у прийнятті рішень в роботі	–	0,648	–	0,473
технічне, методичне забезпечення	–	–	–	<i>0,398</i>
завантаженість, баланс роботи і життя	–	–	–	<b>0,833</b>
відчуття безпеки на роботі	–	–	<i>0,419</i>	0,589
складність і цікавість виконуваних завдань	–	0,478	0,707	–
престижність організації, в якій працюю	–	–	0,711	–
повага до моєї професії у суспільстві	–	–	<b>0,921</b>	–
соціальна корисність моєї праці	–	–	<b>0,743</b>	–
реальні досягнення у проф. діяльності	–	–	<i>0,368</i>	–
відповідність характеру та темпераменту	–	–	0,546	–

*Примітка:* як значущі розглядалися компонентні навантаження, більші за абсолютним значенням за 0,46; курсивом позначені *достатньо вагомі* кореляції ( $p \leq 0,05$ ), жирним шрифтом виділені **найбільш сильні кореляції**, що визначають зміст фактора.

Виходячи із змісту факторних навантажень в табл. 2, ми дійшли висновку, що задоволеність власною кар'єрою зумовлена впливом чотирьох латентних факторів, представлених у змісті анкети:

- 1) задоволення основних потреб індивіда в організації (провідну роль тут відіграє потреба в прийнятті, насиченому та відкритому міжособистісному спілкуванні);
- 2) можливість професійного просування і особистісного саморозвитку завдяки активним зусиллям самого суб'єкта праці;
- 3) соціальна корисність праці, престижність професії та організації;
- 4) баланс професійної та позапрофесійної сфери, вплив роботи на інші складові життя індивіда.

Описані чинники відображають суб'єктивне сприйняття людиною зовнішніх організаційних умов. Важливо розуміти, що виявлені фактори не є взаємовиключними, частина змінних входить у структуру двох або більше факторів.

Розглянемо кореляції загального показника задоволеності кар'єрою з іншими параметрами професійного розвитку та складовими кар'єрного потенціалу особистості, вимірними у дослідженні (табл. 3). Критичне значення коефіцієнта кореляції Пірсона складає 0,187 (при рівні достовірності зв'язку  $p \leq 0,05$ ), та 0,245 при  $p \leq 0,01$ .

Ми бачимо, що показник авторської анкети прямо та сильно корелює зі шкалами опитувальника О. М. Кокуна, що стосуються внутрішньо-професійного самоздійснення: потреба у професійному вдосконаленні, наявність проекту власного професійного розвитку, постійна постановка нових цілей, переважно задоволення власними досягненнями, формування «життєво-професійного простору» є ваговою складовою задоволеності власною кар'єрою (в усіх випадках  $p \leq 0,01$ ). Очевидно, що задоволеність кар'єрою є протиположною симптомом професійного вигорання ( $p \leq 0,01$ ); існує тісний зв'язок з проявом життєстійкості та загальним суб'єктивним благополуччям особистості. Отримані результати підтверджують валідність авторського опитувальника та уточнюють роль задоволеності кар'єрою в структурі психологічного благополуччя та життєздійсненні особистості.

У попередніх публікаціях ми відзначали, що на задоволеність кар'єрою впливає досвід раннього дитинства. Отримані емпіричні результати переконують, що материнське ставлення у ранньому дитинстві зумовлює загальний життєвий сценарій дорослої людини. В контексті кар'єрного розвитку особливу значущість має формування самоцінності та самоідентифікації людини як «вартої та здатної на щось». Це потужний генеральний фактор побудови комфортного життєво-професійного простору та емоційного залучення у працю. Саме материнська поведінка (ставлення до дитини) визначає здатність отримувати задоволення від професійної діяльності, самоздійснюватись у ній, досягаючи відчутних успіхів [5].

Окремого розгляду потребує *феномен переривання кар'єри* – явище, яке суттєво ускладнює роботу організації, і для психологічного супроводу якого досі не існує теоретичних пояснень та ефективних практичних розробок. Патерн переривання властивий особам, які легко змінюють роботу та вид діяльності, переходячи з посади на посаду, і не затримуються надовго на певному місці. Внутрішні причини такої поведінки можуть бути різні: цілеспрямоване кар'єрне просування заздалегідь спрямованою траєкторією; спонтанний перехід на роботу, що більше відповідає нагальним потребам особистості, «пошук себе», неусвідомлені внутрішні потяги [6].

**Кореляції показника задоволеності кар'єрою зі шкалами стандартизованих діагностичних методик**

	<b>Задоволеність кар'єрою</b>
<b>Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна:</b>	
Потреба у професійному вдосконаленні	0,269**
Наявність проекту власного професійного розвитку	0,289**
Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	0,309**
Постійна постановка нових професійних цілей	0,251**
Формування власного «життєво-професійного простору»	0,271**
Досягнення поставлених професійних цілей	0,125
Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	0,232*
Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	0,149
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	0,215*
Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	0,126
<i>Рівень внутрішньопрофесійного самоздійснення</i>	0,356**
<i>Рівень зовнішньопрофесійного самоздійснення</i>	0,242*
<i>Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця</i>	0,330**
<b>Опитувальник професійного вигорання К. Маслач:</b>	
Емоційне виснаження	-0,342**
Деперсоналізація	-0,274**
Редукція професіоналізму (зворотна шкала)	0,361**
<b>Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна:</b>	
Професійна компетентність	0,145
Організаторська компетентність	0,106
Автономія	0,073
Служіння	0,184
Виклик	0,089
Підприємницька креативність	0,145
Стабільність місця роботи	-0,211*
Стабільність місця проживання	-0,056
Інтеграція стилів життя	0,068
<b>Тест життєстійкості С. Мадді:</b>	
Залученість	0,275**
Контроль	0,199*
Прийняття досвіду	0,240*
<i>Загальна життєстійкість</i>	0,258**
<b>Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф:</b>	
Позитивне ставлення	0,183*
Автономія	0,221*
Керування середовищем	0,319**
Особистісний ріст	0,156
Цілі в житті	0,252**
Самоприйняття	0,268**
<i>Психологічне (суб'єктивне) благополуччя</i>	0,291**

\*  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$



Ми провели порівняльний аналіз у групах з різними характеристиками професійної мобільності: до «мобільної» групи увійшли 18 осіб, яким властиво часто змінювати місце роботи (період переривання від 0,5 до 3 років). «Стабільна» група включила 18 осіб, які перебувають на останньому місці роботи більше 10 років, і загалом у житті міняли місце роботи не частіше, ніж три рази (табл. 4).

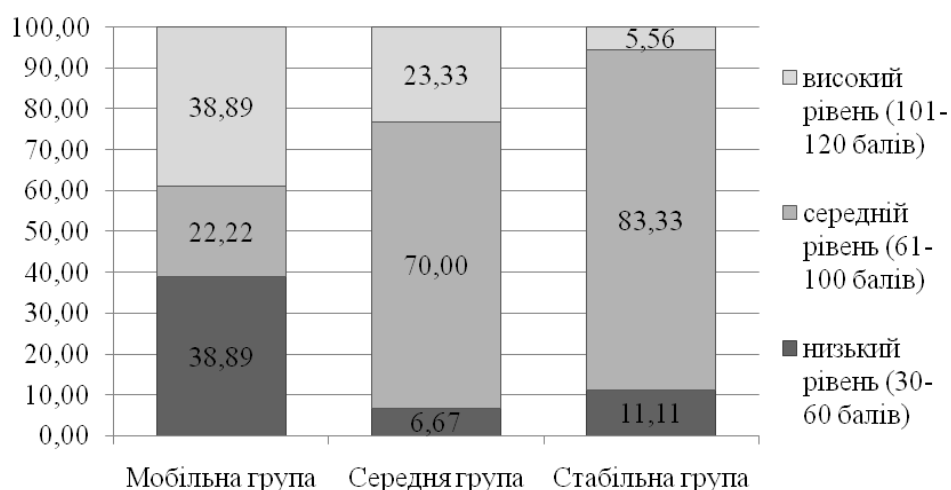
Таблиця 4

**Характеристики кар'єрного шляху в дослідницьких групах із різним рівнем професійної мобільності**

Параметри	1. Мобільна група	2. Проміжна група	3. Стабільна група
Чисельність	18 осіб	30 осіб	18 осіб
Вік	25–56 років M = 40	32–57 років M = 41,55	37–58 років M = 44,9
Професійний стаж	7–36 років M = 19,4	10–41 рік M = 21,6	15–36 років M = 25,3
Частота зміни місця роботи	4–14 випадків	2–7 випадки	1-3 випадки
Середній період переривання кар'єри	M = 2,03 $\sigma = 0,39$	M = 5,56 $\sigma = 0,71$	M = 12,78 $\sigma = 3,48$
Остання зміна місця роботи (років тому)	0,1–3 роки M = 1,43	1–25 роки M = 9,14	10–18 років M = 14,53
Загальний показник задоволеності кар'єрою	M = 86,73 $\sigma = 23,6$	M = 86,3 $\sigma = 17,4$	M = 80,73 $\sigma = 14,7$

Порівняння середніх показників авторської анкети в групах із різним рівнем професійної мобільності свідчить про те, що особи, які стабільно, довгі роки працюють на одному й тому самому місці, мають дещо нижчий рівень задоволеності власною кар'єрою та її складовими – див. табл. 4. Проте помічена різниця не сягає статистично значущого рівня (значущість групових відмінностей з'ясували за допомогою U-критерію Манна-Уїтні).

Однак при поясненні отриманих результатів слід звернути увагу, що розподіл параметра задоволеності кар'єрою в мобільній групі різко відрізняється від нормального (рис. 1).



**Рис. 1. Частотний розподіл показника задоволеності власною кар'єрою (у %) в дослідницьких групах**

Частотний аналіз індивідуальних результатів показав, що серед представників професійно-мобільної групи виразно виділяються дві категорії опитуваних. 38,9 % мають дуже низькі показники задоволеності кар'єрою (логічно, що особи, котрі часто змінюють робоче місце, мають виразну суб'єктивну незадоволеність умовами праці, міжособистісними стосунками на робочому місці, поведінкою керівництва, зарплатнею, можливостями самоздійснення та іншими складовими соціально-професійної адаптації). Водночас, така сама частка (38,9 % групи) демонструє надзвичайно високі показники задоволеності кар'єрою – ймовірно, це ті особи, які в результаті довгих і активних пошуків «знайшли своє місце». В результаті середній показник в групі відповідає вибірковим нормам, хоча насправді осіб з середнім рівнем прояву якості у групі дуже мало.

Індивідуальні показники в проміжній (середній) групі переважно тяжіють до середньої норми. Зі схеми на *рис. 2* ми бачимо, що кількість осіб, які мають високий рівень задоволеності кар'єрою, пропорційно знижується разом зі зниженням рівня професійної мобільності.

Отже, серед осіб з високою професійною мобільністю мають найвищу представленість випадки крайнього незадоволення власною кар'єрою – саме це і штовхає людину до постійних активних пошуків кращого робочого місця. В цій же групі зосереджена найбільша кількість осіб з високими показниками задоволеності кар'єрою. Отримані результати свідчать, що рівень задоволеності кар'єрою є вагомим фактором професійної мобільності. Але цей вплив є нелінійним, тому за допомогою традиційних статистичних методів його важко виявити.

Нами розроблена програма психологічної допомоги та формування кар'єрної компетентності, сфокусована на наступних завданнях-напрямах: розширення уявлень про кар'єрний розвиток як шлях особистісно-професійного самоздійснення, побудова реалістичних та оптимістичних кар'єрних планів, нейтралізація неконструктивних когнітивних переконань та нав'язаних життєвих сценаріїв, активізація емоційно-мотиваційних ресурсів професійної активності, навчання ефективної ділової комунікації. Апробація програми довела ефективність запропонованого підходу. Проведена робота має довгострокові позитивні наслідки у вигляді підвищення самоефективності, інтересу до роботи, подолання наявних перешкод кар'єрного розвитку. Це проявляється в реальних подіях професійного життя учасників експерименту: розширення та ускладнення спектра виконуваних професійних завдань, підвищення професійно-посадового статусу, покращення матеріальної винагороди за працю. В результаті вони стали більш задоволеними своєю професійною реалізацією навіть в умовах нестабільного суспільства та економічної кризи.

**Висновки.** Внутрішнім джерелом добровільної професійної мобільності є ненасичуване відчуття незадоволеності власним становищем та умовами праці, що, досягаючи критичного рівня, спонукає відповідну активність. Виявлено, що реальні професійні досягнення прямо не впливають на задоволеність кар'єрою, натомість виявлені латентні фактори, що відображують суб'єктивне сприйняття умов та результатів праці: 1) задоволення основних потреб індивіда в організації; 2) можливість та ефективність докладання зусиль щодо особистісно-професійного самовдосконалення; 3) соціальна корисність та престижність професії; 4) баланс професійної та позапрофесійної сфер життя. Розумна та чітка організація робочих процесів має глобальний позитивний вплив на відчуття задоволеності кар'єрою

**Перспективи подальших досліджень.** У статті продемонстровано відсутність лінійної залежності між внутрішніми складовими кар'єрного потенціалу, що важливо враховувати при поясненні механізмів адаптації осіб з різним рівнем професійної мобільності. Безсумнівно, розпочата робота потребує продовження і уточнення в наступних дослідженнях. Найактуальніші перспективи ми вбачаємо у подальшій розробці факторної структури феномену задоволеності кар'єрою, а також з'ясування ролі цієї змінної в профілактиці емоційного вигорання та побудові життєво-професійного шляху людини.

### Список використаних джерел

1. Адлер А. Комплекс неполноценности и комплекс превосходства // Наука жить / А. Адлер ; пер. с англ. и нем. – К. : Port-Royal, 1997. – С. 57–62.
2. Біскуп В. С. Співвідношення об'єктивних та суб'єктивних чинників у становленні індивідуальної кар'єри [Електронний ресурс] / В. С. Біскуп. – Режим доступу : [www.rusnauka.com/32\\_DWS\\_2008/Psihologia/36842.doc.htm](http://www.rusnauka.com/32_DWS_2008/Psihologia/36842.doc.htm)
3. Богатырева О. О. Личностные факторы профессиональной самореализации : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / О. О. Богатырева. – М., 2009. – 25 с.
4. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2005. – 336 с.
5. Гура Н. А. Вплив батьківського фактора на розвиток і переривання кар'єри: результати емпіричного дослідження / Н. А. Гура // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – 2018. – Вип. 50. – С. 15–24. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i50/5.pdf>
6. Гура Н. А. Переривання кар'єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості / Н. А. Гура // Правничий вісник Університету «КРОК». – 2018. – Вип. 30. – С. 207–217.
7. Занковский А. Н. Организационная психология : учеб. пособ. / А. Н. Занковский. – [2-е изд.]. – М. : Флинта ; МПСИ, 2002. – 648 с.
8. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд.] – М. : Академия, 2007. – 240 с.
9. Жданович А. А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке / А. А. Жданович // Психологический журнал. – 2007. – №4 (16). – С. 4–22.
10. Кокун О. М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О. М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1–5.
11. Кокун О. М. Опитувальник професійного самоздійснення / О. М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – № 7. – С. 35–39.
12. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) : учеб. пособ. / Е. А. Климов. – М. : МПСИ ; Флинта, 2003. – 320 с.
13. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А. Маслоу ; пер. с англ. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
14. Осин Е. Н. Краткая версия теста жизнестойкости: психометрические характеристики и применение в организационном контексте / Е. Н. Осин, Е. И. Рассказова // Вестник Московского университета. Серия №14. Психология. – 2013. – № 2. – С. 147–165.
15. Шевеленкова Т. Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) / Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко // Психологическая диагностика. – 2005. – № 3. – С. 95–130.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Adler A. Kompleks nepolnocennosti i kompleks prevoshodstva // Nauka zhit' / A. Adler ; per. s angl. i nem. – K. : Port-Royal, 1997. – S. 57–62.
2. Biskup V. S. Spivvidnoshennia obiektyvnykh ta subiektyvnykh chynnykiv u stanovlenni indyvidualnoi kariery [Elektronnyi resurs] / V. S. Biskup. – Rezhym dostupu : [www.rusnauka.com/32\\_DWS\\_2008/Psihologia/36842.doc.htm](http://www.rusnauka.com/32_DWS_2008/Psihologia/36842.doc.htm)
3. Bogatyreva O. O. Lichnostnye faktory professional'noj samorealizacii : avtoref. diss. na soiskanie uch. stepeni kand. psihol. nauk : spec. 19.00.01 / O. O. Bogatyreva. – M., 2009. – 25 s.
4. Vodop'janova N. E. Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika / N. E. Vodop'janova, E. S. Starchenkova. – SPb. : Piter, 2005. – 336 s.
5. Hura N. A. Vplyv batkivskoho faktora na rozvytok i pereryvannia kariery: rezultaty empyrychnoho doslidzhennia / N. A. Hura // Aktualni problemy psykhologii : zb. nauk. prats In-tu psykhologii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. Tom I : Orhanizatsiina psykhologiiia. Ekonomichna psykhologiiia. Sotsialna psykhologiiia. – 2018. – Vyp. 50. – S. 15–24. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i50/5.pdf>
6. Hura N. A. Pereryvannia kariery: povedinkovy patern u strukturі profesiinoi mobilnosti osobystosti / N. A. Hura // Pravnychiy visnyk Universytetu «KROK». – 2018. – Vyp. 30. – S. 207–217.
7. Zankovskij A. N. Organizacionnaja psihologija : ucheb. posob. / A. N. Zankovskij. – [2-e izd.]. – M. : Flinta ; MPSI, 2002. – 648 s.
8. Zeer Je. F. Psihologija professional'nogo razvitija / Je. F. Zeer. – [2-e izd.] – M. : Akademija, 2007. – 240 s.
9. Zhdanovich A. A. Readaptacija oprosnika «Kar'ernye orientacii» i ego standartizacija na studencheskoj vyborke / A. A. Zhdanovich // Psihologicheskij zhurnal. – 2007. – №4 (16). – S. 4–22.
10. Kokun O. M. Zhyttieve ta profesiine samozdiisnennia yak predmet doslidzhennia suchasnoi psykhologii / O. M. Kokun // Praktychna psykhologiiia ta sotsialna robota. – 2013. – № 9. – S. 1–5.
11. Kokun O. M. Opytuvalnyk profesiinoho samozdiisnennia / O. M. Kokun // Praktychna psykhologiiia ta sotsialna robota. – 2014. – № 7. – S. 35–39.
12. Klimov E. A. Puti v professionalizm (Psihologicheskij vzgljad) : ucheb. posob. / E. A. Klimov. – M. : MPSI ; Flinta, 2003. – 320 s.
13. Maslou A. Novye rubezhi chelovecheskoj prirody / A. Maslou ; per. s angl. – M. : Smysl, 1999. – 425 s.
14. Osin E. N. Kratkaja versija testa zhiznjestojkosti: psihometricheskie harakteristiki i primenenie v organizacionnom kontekste / E. N. Osin, E. I. Rasskazova // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija №14. Psihologija. – 2013. – № 2. – S. 147–165.
15. Shevelenkova T. D. Psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor osnovnyh koncepcij i metodika issledovanija) / T. D. Shevelenkova, P. P. Fesenko // Psihologicheskaja diagnostika. – 2005. – № 3. – S. 95–130.

**Анкета-опитувальник для самооцінки власної кар'єри**

*Інструкція.* Просимо Вас оцінити низку значущих аспектів Вашого життя та роботи. Поставте позначку у колонці, що відповідає Вашому ставленню.

№	Чи задоволені Ви наступними чинниками Вашої поточної професійної діяльності?	Задоволений повністю	Швидше задоволений	Важко сказати	Скоріше незадоволений	Зовсім незадоволений
1	умови праці та робоче місце					
2	технічне, методичне забезпечення роботи					
3	зміст виконуваної роботи					
4	завантаженість працею, баланс роботи і життя					
5	моя працездатність					
6	матеріальна нагорода за працю					
7	моя посада, місце в організації					
8	моя неформальна роль у виробничому колективі					
9	взаємини з колегами					
10	взаємини з керівництвом					
11	люди, з якими спілкуюся по роботі					
12	організація роботи (розумність правил та процедур, чіткість обов'язків та їх дотримання всіма учасниками, налагодженість робочого процесу)					
13	моя компетентність у професії (знання та вміння)					
14	стартовий рівень професійної освіти та підготовки					
15	можливості підвищення професійної кваліфікації					
16	можливість саморозвитку та самовдосконалення як особистості					
17	творчий внесок у роботу					
18	позитивний вплив роботи на особисте життя					
19	вплив роботи на здоров'я та самопочуття					
20	відчуття безпеки на роботі					
21	престижність організації, в якій працюю					
22	повага до моєї професії у суспільстві					
23	соціальна корисність моєї праці					
24	реальні результати, досягнення у професійній діяльності					
25	відповідність роботи моєму характеру та темпераменту					
26	відповідність роботи моїм інтересам, цінностям, потягам					
27	можливість кар'єрного росту					
28	самостійність і незалежність у прийнятті рішень в роботі					
29	складність і цікавість виконуваних професійних завдань					
30	власні зусилля для професійного просування					

**Gura, N. A. Career satisfaction as a career development and social and occupational mobility factor.**

The article presents the author's Career Satisfaction Questionnaire, highlighting its career break assessing and predicting capabilities. There are direct and strong correlations between the individual's career satisfaction index and the measures of his/her professional self-fulfillment (the need for professional improvement, active personal development project, continuous new goals setting, satisfaction with achievements, formation of life-and-profession space), as well as his/her vitality and subjective well-being. Career satisfaction counterbalances burnout. Although real professional achievements do not directly affect career satisfaction, the following latent factors have been found to influence the individual's perception of work conditions and outcomes: 1) satisfaction of the basic needs of the individual by the organization; 2) effectiveness of the individual's efforts for his/her personal and professional development; 3) social usefulness and prestige of the profession; 4) positive work-life balance. A good and clear organization of work processes has a totally positive impact on the individual's career satisfaction. A comparative analysis of staff with different levels of occupational mobility has showed that career breaks can be caused by staff's dissatisfaction with their professional positions and work conditions. Career satisfaction has not been shown to have a linear relationship with individuals' social and occupational mobility, which should be taken into account when explaining the mechanisms of professional adaptation. The author gives a detailed description of a tested career development program.

**Keywords:** career, career satisfaction, work conditions, career development, career break, professional self-fulfillment, subjective well-being

**Відомості про автора**

**Гура Наталія Анатоліївна**, аспірант ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», засновник і керівник Центру ментальної генетики, м. Київ, Україна.

**Gura, Natalya Anatoliyivna**, postgraduate student, University of Economics and Law "KROK", Founder and Head of the Center for Mental Genetics, Kyiv, Ukraine.

E-mail: tfclub@ukr.net

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9310-6688>

Отримано 13 травня 2019 р.  
Рецензовано 27 травня 2019 р.  
Прийнято 10 червня 2019 р.

**DOI (Article): <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.5>**

**УДК 159.9**

**Карамушка Л.М., Клочко А.О.**

**ІННОВАЦІЙНІ СТИЛІ УПРАВЛІННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ  
У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ЗВ'ЯЗОК З  
ПСИХОЛОГІЧНИМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ  
ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Карамушка Л.М., Клочко А.О. Інноваційні стилі управління менеджерів освітніх організацій у контексті розвитку емоційного інтелекту: зв'язок з психологічними та організаційно-функціональними характеристиками організації. У статті на основі емпіричного дослідження охарактеризовано типи менеджерів освітніх організацій («Емоційно необізнаний», «Контролюючий емоції», «Емоційно чутливий») у контексті розвитку емоційного інтелекту і представленості традиційних та інноваційних стилів управління. Розкрито зв'язок між психологічними характеристиками організації (загальним показником креативного потенціалу організації, рівнем розвитку організованості, інтегративності та референтності педагогічного колективу, рівнем відданості організації) і типами менеджерів освітніх організацій. Проаналізовано зв'язок між організаційно-функціональними характеристиками організації (кількість дітей, які навчаються у закладі) і типами менеджерів освітніх організацій.*

**Ключові слова:** освітні організації; типи менеджерів освітніх організацій; емоційний інтелект; психологічні характеристики організації, організаційно-функціональні характеристики організації.