

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД  
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»

УДК 159.923.2:331.1

**ГУРА НАТАЛЯ АНАТОЛІЇВНА**

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ТА  
ПЕРЕРИВАННЯ КАР'ЄРИ**

19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата психологічних наук

Київ – 2019

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі психології Університету економіки та права «КРОК» (м. Київ).

Науковий керівник: кандидат психологічних наук, доцент  
**Сингаївська Ірина Валентинівна**  
директор навчально-наукового інституту психології,  
Університет економіки та права «КРОК»

Офіційні опоненти: доктор психологічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України  
**Карамушка Людмила Миколаївна**,  
завідувач лабораторії організаційної та соціальної  
психології Інституту психології імені Г.С.Костюка  
НАПН України

кандидат психологічних наук  
**Грубі Тамара Валеріївна**,  
доцент кафедри практичної психології  
Київського університету імені Бориса Грінченка

Захист відбудеться «3» грудня 2019 р. о 14:30 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.130.02 ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Табірна, 32.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» за адресою: 03113, м. Київ, вул. Табірна, 32.

Автореферат розісланий «1» листопада 2019 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
кандидат психологічних наук

Ю. О. Живоглядюв

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Кар'єра – це послідовні зміни позиції і поведінки індивіда в професійному середовищі. Як суспільне явище вона забезпечує ефективний розподіл соціальних ролей та статусів, зростання кадрового потенціалу організації. Як персональний феномен кар'єра визначає усвідомлену побудову життєвого шляху і самоздійснення особистості.

В індустріальну епоху кар'єра розглядалася як організаційний проект, частина відносин між роботодавцем і фахівцем. Це передбачало тривалі контракти і заздалегідь відомі траєкторії розвитку (Е. Шейн, Д. Сьюпер, Д. Холл). Постіндустріальне суспільство надає пріоритет індивідуальній відповідальності людини за власне просування і пропонує широкий вибір позаорганізаційних кар'єрних альтернатив. Для сучасного ринку праці характерне укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість у кількох сферах, непередбаченість трудових переміщень. Моделі кар'єри, народжені попереднім соціальним контекстом, його цінностями і нормами, не дозволяють досягти успіху в таких умовах. Це потребує теоретико-практичного аналізу нового кола проблем, відповідної адаптації методологічних засад організаційної психології, розробки нових технологій психологічного супроводу кар'єрних процесів.

Вітчизняна психологія довго уникала вивчення індивідуальної кар'єри, віддаючи перевагу проблемам професійного становлення в суспільно-корисній діяльності; досягнення цього підходу – обґрунтування взаємної обумовленості особистісного і професійного розвитку (О. О. Бодальов, Є. О. Клімов, Т. М. Малкова, А. К. Маркова, Ю. П. Поваренков). Під час економічної кризи 1990-их років в центрі уваги опинились психологічні наслідки втрати роботи (Г. В. Бойко, І. Л. Моначин, Т. С. Чуйкова); були описані нові типи кар'єри (Є. О. Могильовкін, О. Г. Молл); створені технології консультування, орієнтовані на вітчизняне організаційне середовище (Л. М. Карамушка).

XX ст. загостило проблему особистої самодетермінації в світі необмежених можливостей і невизначених цінностей. Досліджуються зовнішні й внутрішні чинники кар'єрного успіху в різних галузях (В. С. Біскуп, О. О. Богатирьова, В. Ю. Жовнер, О. М. Кокун, І. В. Сингаївська). Вирішуються проблеми кризового та деструктивного професіогенезу, вивчаються кар'єрні бар'єри (О. М. Васильченко, Ж. П. Вірна, Е. Ф. Зеєр, О. П. Єрмолаєва, В. В. Кириченко, О. В. Рудюк). Увагу вчених привертає професійна мобільність (Л. С. Пілецька, Н. А. Сургунд, О. В. Симончук, І. М. Тичина), яка постає новим виміром конкурентоспроможності. Для сучасної України дане питання є особливо гострим через непередбаченість і непрогнозованість зовнішніх обставин, в яких відбуваються кар'єрні процеси.

Важливою науково-практичною проблемою виступає переривання кар'єри. Звільнення з роботи, яке раніше асоціювалось з нездоланими зовнішніми обставинами, все частіше є власною ініціативою людини. Внутрішні механізми та наслідки цього явища наразі маловідомі, що ускладнює прийняття кар'єрних рішень як з боку організації, так і з боку окремого фахівця. Вивчення

психологічних детермінант переривання кар'єри дозволить розширити можливості допомоги в ситуації криз професійного розвитку, допоможе вдосконалити управління та запобігти втраті цінних кадрів. Це зумовлює актуальність обраної теми «Організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри».

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконувалася в рамках науково-дослідної теми кафедри психології ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» «Психологічні проблеми професійної підготовки та самореалізації фахівців різних галузей практики» (номер державної реєстрації 0116U007507). Тему дослідження затверджено Вченою радою Університету «КРОК» (протокол № 5 від 17.03.2016), узгоджено Міжвідомчою радою з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України (протокол № 4 від 26.04.2016).

**Мета дослідження** – з'ясувати організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри, знайти шляхи подолання проблем професійного просування за рахунок формування кар'єрної компетентності.

Досягнення мети передбачало виконання ряду **завдань**:

1) Здійснити теоретичний аналіз проблеми, визначити сутність та характерні особливості кар'єри, як спосіб особистісно-професійного розвитку в умовах постіндустріального суспільства.

2) З'ясувати чинники організаційного середовища, що впливають на задоволеність кар'єрою.

3) Виявити взаємозв'язки між кар'єрними процесами та особливостями родинного виховання в дитинстві.

4) Описати феномен переривання, як розповсюджений у професійному середовищі поведінковий патерн, з'ясувати особистісні характеристики, що відрізняють професійно-мобільних та професійно-стабільних осіб.

5) Розробити й апробувати програму формування кар'єрних компетенцій.

**Об'єкт дослідження** – кар'єра як соціально-психологічний феномен.

**Предмет дослідження** – організаційно-психологічні чинники розвитку і переривання кар'єри.

Для вирішення поставлених завдань у дисертації застосовано такі **методи**:

- *Теоретичні*: аналіз, узагальнення та систематизація наукових даних, що пояснюють динаміку кар'єрних процесів.

- *Емпіричні*:

а) *організаційні*: констатувальне дослідження у вибірці 128 осіб з широким спектром кар'єрних траєкторій (включаючи досвід професійної мобільності і переривання кар'єри); порівняльне дослідження в групах з різним рівнем професійної мобільності (18 схильних до змін, 18 схильних до стабільності осіб та 30 осіб проміжної групи); формувальний експеримент тривалістю 8 тижнів для апробації програми подолання проблем професійного розвитку (10 добровольців та 10 представників контрольної групи).

б) *методи збору даних*. Для дослідження кар'єрних процесів використані метод автобіографічного інтерв'ю, Опитувальник професійного самоздійснення

О. М. Кокуна, Опитувальник професійного вигорання К. Маслач (адаптація Н. Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової), авторська анкета для визначення критеріїв задоволеності умовами праці. Для характеристики батьківського впливу застосовано методику ADOR «Поведінка батьків і ставлення підлітків до них» (Л. І. Вассерман та співавтори). Основою оцінки кар'єрного потенціалу особистості виступили опитувальники: «Кар'єрні орієнтації» Е. Шейна (адаптація А. О. Жданович); Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (адаптація В. Г. Ромека); Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адаптація Т. Д. Шевеленкової, П. П. Фесенко); Тест життєстійкості С. Мадді (версія для використання в організаційному контексті Є. М. Осіна, О. І. Рассказової); «Способи копінг-поведінки» Р. Лазаруса, С. Фолкман (Т. Л. Крюкова і співавтори).

*в) методи інтерпретації та математично-статистичної обробки даних:* феноменологічний аналіз переривання кар'єри, контент-аналіз причин звільнення з роботи (в даних інтерв'ю); частотний аналіз для узагальнення якісних даних, факторний аналіз для структурування критеріїв задоволеності кар'єрою, кореляційний аналіз для з'ясування взаємозв'язків між параметрами кар'єрного розвитку і батьківським вихованням; порівняльний аналіз в групах з різним рівнем професійної мобільності (U-критерій Манна-Уїтні); визначення достовірності зсуву даних в контрольній та експериментальній групах (Т-критерій Вілкоксона). Кількісні розрахунки здійснювали за допомогою програмного забезпечення Microsoft Office Excel та SPSS 16.0.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає у тому, що *вперше*:

- теоретично та емпірично аргументований ранній батьківський вплив (психологічне прийняття, ступінь контролю, послідовність та узгодженість виховної поведінки батька й матері) на професійне становлення людини;
- описані поведінкові патерни, що визначають динаміку кар'єрних переміщень – патерн переривання та патерн прив'язаності (стабільності) робочого місця; кожен супроводжується як позитивними, так і негативними ефектами в професійному самоздійсненні;
- виявлені характерні відмінності професійно-стабільних та професійно-мобільних осіб: особливості самосприйняття, мотивація, стратегії адаптації, компонентна структура життєстійкості та психологічного благополуччя.

*Уточнено і розширено уявлення* про фактори, що визначають задоволеність кар'єрою: чіткість організації робочих процесів, ресурсне середовище, особистісно-професійний прогрес, корисність і престиж праці, баланс роботи й інших сфер життя; про механізми розвитку професійного вигорання (залученість як джерело емоційного виснаження мобільних осіб); про роль кар'єри у психологічному благополуччі людини.

*Отримали подальший розвиток* психологічні уявлення про професійну мобільність: внутрішні причини переривання кар'єри і чинники, що змушують людину залишатися на місці при незадоволеності роботою. Продемонстровано нелінійні U-подібні зв'язки між складовими кар'єрного потенціалу, які важливо враховувати при поясненні динаміки професійного становлення.

**Практичне значення отриманих результатів.** Розроблена та повністю готова до використання програма психологічного супроводу в ситуації криз професійного розвитку, спрямована на формування кар'єрної компетентності. Запропоновано спосіб ретроспекції батьківського виховання в кар'єрному консультуванні за допомогою опитувальника ADOR. З'ясовані діагностичні маркери осіб із схильністю до зміни робочих місць. Потребує подальшої психометричної розробки авторська анкета «Задоволеність кар'єрою», що структурує складові професійного життя, які впливають на кар'єрні рішення. Теоретичні і прикладні матеріали дослідження можуть бути використані викладачами ВНЗ у підготовці організаційних та практичних психологів, менеджерів, соціологів. Результати роботи впроваджено в управлінському процесі Добропільської міськрайонної філії ДУ «Донецький обласний лабораторний центр МОЗ України» (довідка № 564/11 від 09.07.2019), в систему роботи з кадрами відділу освіти Добропільської міської ради (довідка №1064 від 10.07.2019); в освітній процес Університету економіки та права «КРОК» (акт № 299/13 від 06.09.2019).

**Апробація матеріалів дисертації.** Результати дисертації обговорювались на засіданнях кафедри психології Університету «КРОК» (2016–2019 рр.); доповідались на XIX Міжнародному конгресі EAWOP «Working for the greater good» (Італія, м. Турин, 29 травня – 1 червня 2019 р.); VI Міжнародній конференції із стратегічного та оперативного управління ANTiM 2018 (Сербія, м. Белград, 19-21 квітня 2018 р.); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку» (м. Київ, 12-13 квітня 2018 р.); II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» (м. Запоріжжя, 18-19 жовтня 2018 р.); X та XI Республіканських студентських науково-практичних конференціях «Соціальні джерела формування класу підприємців» (Білорусь, м. Мінськ, 22 лютого 2019 р., 23 лютого 2018 р.); науково-практичних конференціях молодих учених: «Актуальні питання сучасної науки та практики» (м. Київ, 15 листопада 2018 р.); «Наукові тренди сучасності» (м. Київ, 26 жовтня 2017 р.); «Українські перспективи у світовому розвитку» (м. Київ, 4 листопада 2016 р.).

**Публікації.** Результати дослідження висвітлено у 12 публікаціях, серед них 5 статей у наукових фахових виданнях, включених до переліку МОН України.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є одноосібно виконаною науковою працею. Результати та висновки, що складають наукову новизну, отримані автором самостійно. В публікаціях «Представлення о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества» та «The influence of parental factors on manufacturing organization personnel's career development», написаних у співавторстві з І. В. Сингаївською, автору належить аналіз літератури за темою, збір та інтерпретація емпіричних даних (50 % тексту).

**Структура та обсяг.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (283 найменувань), додатків. Основний

обсяг викладено на 195 сторінках друкованого тексту. Робота містить 50 таблиць і 21 рисунок, 11 додатків загальним об'ємом 100 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, визначено мету і завдання, об'єкт і предмет дослідження, описано використані методи, висвітлено наукову новизну та практичне значення роботи, надано відомості щодо публікації, апробації й впровадження результатів дослідження, описано її структуру.

У **першому розділі «Теоретичний аналіз кар'єри як соціально-психологічного феномену»** представлено концепцію кар'єри в постіндустріальному суспільстві, оглянуто її процесуальні характеристики, описано зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на кар'єрні процеси.

Кар'єра розглядається як прогресивна динаміка активності людини в трудовій сфері, що має об'єктивні показники росту і суб'єктивну оцінку успішності (D. Hall). Кар'єрні процеси включені в широкий контекст розвитку особистості. Праця при цьому постає як особлива форма активності і система відносин зі світом, що забезпечує психічні новоутворення.

Динамічна взаємодія особистісної та професійної реалізації ґрунтується на природному потязі до самовдосконалення. Самореалізація зв'язує прагнення людини до кар'єрного росту, вкоріненості в певній соціальній групі і, водночас, збереження індивідуальності (Є. О. Клімов, О. М. Кокун, О. О. Богатирьова, Л. М. Мітіна). Потреби індивіда в самоздійсненні узгоджені з інтересами суспільства (В. С. Біскуп, Л. М. Карамушка, О. М. Кокун, І. В. Сингаївська). Динаміка кар'єри зумовлена співвідношенням зовнішніх вимог й особистих ресурсів (домагань і можливостей індивіда) в конкретний період життєвого шляху. Це передбачає розуміння людиною свого місця в соціально-організаційному просторі.

В індустріальну епоху кар'єра розумілась як організаційний проект: планування компанією професійного просування своїх співробітників з раціональним використанням наявних ресурсів. Це передбачало відданість працівника організації та обраній діяльності, котра у відповідь забезпечувала йому належний статус і добробут. Постмодерне суспільство підкреслює свободу самореалізації, активну роль особистості в організації власного життя. Кар'єра стає індивідуальним проектом з реалізації власного потенціалу; вона не орієнтується на просування в межах однієї організації або сфери діяльності (К. С. Алексенцева-Тімченко, О. В. Житник, В. Т. Лозовецька). Нескінчений процес професіоналізації передбачає постійне підвищення і розширення кваліфікації, постійне самовизначення (П. Г. Перерва). Акцент у визначенні успіху зміщується із зовнішніх, соціально-економічних критеріїв на внутрішні, психологічні (О. М. Рікель, О. О. Тихомандрицька); гостро постає питання сенсу трудової активності (Г. О. Балл). Розмаїття соціальної динаміки збільшує значущість добровільної *професійної мобільності* як нового виміру конкурентоспроможності, необхідної умови самовизначення (В. Ю. Жовнер, І. М. Тичина, О. В. Симончук, Н. А. Сургунд).

В постіндустріальному суспільстві кар'єра є самокерованим біографічним проектом, що відображає модель соціального просування особистості та сприяє самореалізації в професійній діяльності. Прогресивна зміна професійних ролей в кар'єрному процесі передбачає баланс внутрішнього розвитку людини та зовнішнього руху в освоєнні соціального простору.

Класичні періодизації кар'єри містять прогнозовану серію фіксованих стадій просування в організаційній ієрархії (D. Super, E. Schein). Залежно від динаміки та вектору просування, його рушійних сил, ступеню активності індивіда виділяють різні типи кар'єри. Сучасні концепції передбачають наявність декількох кар'єрних циклів та кризових етапів, зумовлених змінами внутрішньої спрямованості (М. Вудкок, Д. Френсіс, С. Паркінсон, Е. Ф. Зеєр, Є. О. Могильовкін). *Поліваріативна кар'єра* нелінійна, не прив'язана до певного віку або професійного стажу (D. Hall, P. Mirvis).

Вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на кар'єру залежить як від змісту діяльності, так і від стадії професіоналізації індивіда.

*Внутрішні (індивідуально-психологічні) чинники кар'єрного потенціалу* визначають рівень кар'єрних цілей та швидкість їх досягнення. Вони включають широкий перелік психофізіологічних властивостей, мотиваційних утворень, професійно-важливих якостей та інтегральних особистісних рис, що зумовлюють успіх у більшості діяльностей. Окремий інтерес становить кваліфікаційна складова: індивідуальний досвід і стиль діяльності, професійна ідентифікація, інвестиції людини у власний розвиток, тощо. Науковці намагаються виявити провідний чинник кар'єрної динаміки, такими постають: Я-концепція (Д. Сьюпер, Е. Шейн), мотиви кар'єри (А. Маслоу), самоефективність, рівень домагань (А. Бандура, О. О. Богатирьова); локус контролю (Л. Г. Почебут, Я. С. Хаммер), смислоутворення з позиції професійного майбутнього (Л. М. Карамушка, О. Р. Охременко).

*Зовнішні впливи на кар'єру* розглядаються в контексті макро-, мезо- та мікросередовища. Вони діють через механізми спадковості й мінливості; в нестабільному суспільстві спадковість порушена, її замінює механізм мінливості: руйнування неефективних стереотипів, засвоєння уявлень, відповідних часу і новим умовам (Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов).

Кар'єра втілюється в умовах певної професії та корпоративної культури. Оптимальна траєкторія росту дозволяє людині «знайти своє місце» в організації, повно розкрити особистісний і професійний потенціал. Мета психологічного супроводу кар'єри – взаємоузгодити потреби працівника і роботодавця (М. Армстронг, А. Я. Кібанов, Є. І. Комаров, О. В. Кисельова).

Серед складових мікросередовища потребує уваги *батьківський фактор*. Моделі поведінки, засвоєні в родині, простежуються в кар'єрних процесах. Існують різні механізми батьківського впливу: через пряме наслідування чи відторгнення поведінки батьків, засвоєння кар'єрних орієнтацій (А. О. Жданович), систему інтересів (А. Рое), формування суб'єктності (О. О. Бодальов), малоусвідомлений життєвий сценарій (Е. Берн), базову внутрішню спрямованість, що детермінує свободу самовизначення (К. Тойч та



М. Тойч), здатність до самостійного вибору (Л. М. Мітіна), розвиток системи домагань (І. М. Кучманіч), пережиті у дитинстві травми (С. Луппо, І. Курляк).

В підсумку виділені сутнісні ознаки кар'єри як соціально-психологічного феномену. Це динамічний процес з послідовною зміною етапів (професійних позицій і статусів), що передбачає самокерівництво та самоорганізацію, соціальну та професійну мобільність, розширення компетенцій і відповідні трансформації особистості. Основою поступального руху є протиріччя, що можуть вирішуватись конструктивним чи деструктивним шляхом. Критерії успішності кар'єри змінюються впродовж життя, при цьому суб'єктивні оцінки переломлюються через цінності референтної групи, професійні та культурні стандарти. Кар'єрний процес не обов'язково пов'язаний з рухом вгору, може мати нелінійний характер та охоплювати декілька сфер життєдіяльності.

У другому розділі «Емпіричне дослідження організаційно-психологічних чинників розвитку та переривання кар'єри» описано дизайн дослідження, характеристики вибірки, діагностичні інструменти та параметри. Обробка результатів відбувалася в чотири етапи, що мали різні завдання:

### **1. Задоволеність професією та місцем роботи: факторна структура.**

Для оцінки задоволеності кар'єрою здійснено діагностичний зріз у вибірці 108 працівників. Авторська анкета містить перелік чинників – регуляторів кар'єрних процесів, які респонденти оцінили за п'ятибальною шкалою (25 пунктів стосуються умов організаційного середовища, 5 пунктів – власної активності людини). Аналіз індивідуальних відповідей демонструє «точки болю» професійного життя, що впливають на рішення про звільнення.

Факторний аналіз виявив чотири латентні чинники, які відображають суб'єктивне сприйняття людиною організаційних умов – див. табл. 1.

Таблиця 1

### **Факторні навантаження пунктів анкети «Задоволеність кар'єрою»**

№ та назва фактору	Вага фактору	Факторні навантаження (метод головних компонент, варімакс-обертання)	Кореляція з фактором
1. Ресурсне середовище	Власне значення 5,6; доля дисперсії 18,7 %	взаємини з колегами	0,87
		взаємини з керівництвом	0,86
		неформальна роль у колективі	0,81
		матеріальна нагорода за працю	0,75
		посада, місце в організації	0,75
2. Особистісний та професійний прогрес	Власне значення 5,3; доля дисперсії 17,7 %	власні зусилля для проф. просування	0,84
		можливість кар'єрного росту	0,75
		можливість самовдосконалення	0,73
		творчий внесок в роботу	0,71
3. Причетність до великої справи	Власне значення 3,9; доля дисперсії 13,0 %	повага до професії у суспільстві	0,92
		соціальна корисність праці	0,74
		престижність організації, в якій працюю	0,71
		складність і цікавість професійних завдань	0,70
4. Баланс роботи та життя	Власне значен. 3,6; дисп. 12,1%	завантаженість, баланс роботи і життя	0,83
		зміст виконуваної роботи	0,70

Прим.: до таблиці включені факторні навантаження, більші за абсолютним значенням за 0,7.

## 2. Вплив родинного фактору на кар'єрні процеси.

Ретроспективний аналіз батьківських установок за допомогою методики ADOR показав, що поведінка і методи виховання батьків (якими бачать їх діти) позначаються на кар'єрному розвитку. При цьому вплив з боку батька та матері якісно відрізняється. Кореляції в табл. 2 демонструють значущість різних виховних установок в кар'єрному просуванні та життєздійсненні дорослої людини.

Таблиця 2

### Кореляції параметрів батьківської поведінки (N=108)

	ADOR мати:					ADOR батько:				
	позитивний інтерес	директивність	ворожість	автономність	непослідовність	позитивний інтерес	директивність	ворожість	автономність	непослідовність
Задоволеність кар'єрою: анкета	0,12	-0,22	<b>-0,26</b>	0,23	<b>-0,3</b>	0,03	0,06	0,03	0,00	0,05
<b>Опитувальник кар'єрних орієнтацій Е. Шейна:</b>										
Професійна компетентність	-0,12	-0,06	0,07	-0,03	-0,09	0,04	0,08	0,19	0,00	0,14
Організаторська компетен-ть	0,01	0,02	0,01	0,00	0,02	-0,04	-0,01	0,20	0,08	0,07
Автономія	0,07	0,00	-0,02	0,05	0,00	-0,13	0,09	<b>0,25</b>	-0,11	0,15
Служіння	-0,04	-0,16	0,00	0,11	0,02	0,15	-0,01	0,03	0,23	-0,01
Підприємницька креативність	-0,08	-0,08	0,06	0,02	0,00	-0,19	-0,03	0,22	-0,06	0,11
Стабільність місця роботи	0,08	<b>0,25</b>	0,03	-0,08	0,15	0,10	-0,08	-0,12	-0,02	0,06
<b>Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна:</b>										
Задоволення власними досягненнями	0,20	-0,08	<b>-0,30</b>	0,19	-0,23	0,07	0,07	-0,05	0,01	-0,05
Формування життєво-професійного простору	0,06	-0,19	-0,17	0,22	-0,20	0,05	-0,09	-0,06	0,00	-0,12
Досягнення поставлених цілей	-0,01	-0,17	-0,15	0,06	-0,14	0,15	-0,21	-0,24	0,16	<b>-0,25</b>
Визнання досягнень фахівця проф. співтовариством	0,04	-0,18	-0,13	0,09	-0,16	0,12	-0,11	-0,13	0,06	-0,21
Розкриття особистісного потенціалу у професії	-0,06	-0,19	-0,10	0,21	-0,10	0,01	-0,07	-0,07	0,04	-0,16
<i>Загал. рівень самоздійснення</i>	0,05	-0,19	-0,16	0,17	-0,19	0,09	-0,08	-0,05	0,03	-0,13
<b>Опитувальник професійного вигорання К. Маслач:</b>										
Емоційне виснаження	-0,04	0,19	0,08	-0,16	0,11	-0,05	0,00	-0,09	-0,13	-0,04
Деперсоналізація	-0,09	0,12	0,18	-0,13	0,20	-0,15	-0,09	0,07	-0,17	0,06
Редукція професіоналізму	0,07	-0,10	-0,20	0,13	<b>-0,25</b>	0,08	0,09	-0,01	0,05	-0,03
<b>Тест життєстійкості С. Мадді</b>										
Залученість	-0,01	-0,22	-0,13	0,19	-0,23	0,06	0,03	-0,10	0,09	-0,11
Контроль	0,01	-0,16	0,06	0,23	-0,11	0,09	0,06	-0,02	0,12	-0,02
Прийняття виклику	0,01	-0,22	-0,09	0,20	-0,18	0,03	-0,02	-0,02	0,12	-0,09
<b>Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф</b>										
Позитивне ставлення	<b>0,28</b>	0,00	<b>-0,26</b>	0,19	-0,16	0,19	0,06	-0,09	0,15	-0,04
Автономія	0,11	-0,15	-0,11	0,10	-0,15	0,10	0,00	-0,08	0,10	-0,23
Керування середовищем	0,03	-0,18	-0,22	0,21	<b>-0,25</b>	0,07	0,12	0,00	0,06	-0,01
Цілі в житті	-0,02	-0,13	-0,07	0,10	<b>-0,19</b>	0,05	0,06	-0,02	0,08	-0,12
Самоприйняття	0,05	-0,19	-0,17	0,17	-0,16	0,08	0,11	-0,06	-0,03	-0,09
<i>Психологічне благополуччя</i>	0,07	-0,17	-0,17	0,18	-0,21	0,08	0,07	-0,05	0,08	-0,13
<b>Загальна самоефективність</b>	0,02	-0,14	-0,19	0,05	-0,22	-0,05	0,01	0,03	0,10	-0,07

Прим.: сірою заливкою виділені коефіцієнти, що мають рівень значущості  $p \leq 0,05$ , напівжирним шрифтом позначені коефіцієнти, значущі при  $p$  рівні  $\leq 0,01$ .

*Поведінка батька* визначає формування конкретних кар'єрних орієнтацій та здатності досягати поставлених професійних цілей. *Поведінка матері* має більш глобальний вплив, визначаючи загальну задоволеність кар'єрою, рівень професійного самоздійснення і професійного вигорання. Окрім прямого впливу на професійну самореалізацію, виховна позиція матері обумовлює внутрішній кар'єрний потенціал особистості: життєстійкість, психологічне благополуччя (самоприйняття, керування середовищем, позитивні стосунки з іншими), самоефективність, стратегії подолання; стиль міжособистісної взаємодії.

Емоційне неприйняття дитини з боку матері, її директивність і непослідовність мають численні негативні наслідки: нездатність до розкриття особистісного потенціалу та формування життєво-професійного простору, емоційне виснаження, знецінення власних досягнень; незадоволеність кар'єрою, собою і взагалі життям. Навіть за сприятливих зовнішніх обставин така особа не має внутрішнього ресурсу для успіху через невпевненість в собі, нездатність керувати середовищем. Ворожість з боку батька зумовлює вертикальне спрямування кар'єри, що вочевидь, має компенсаторний характер.

Натомість, незалежний стиль виховання (автономність матері) формує здатність самостійно обирати професійний шлях та комфортно влаштуватися на ньому. З дитинства отримуючи свободу дій, людина росте відповідно власним прагненням, що забезпечує самоздійснення і життєстійкість.

Єдність виховних стратегій батьків (узгодженість батьківського впливу, УБВ) формує сімейну атмосферу, в якій людина росте задоволена собою, залучена в діяльність, спокійна та самодостатня. Вона менш орієнтована на горизонтальну або вертикальну кар'єру, водночас, менш піддається дії професійних стресів.

### **3. Феноменологічний аналіз поведінкових патернів, що зумовлюють кар'єрну траєкторію.**

В процесі інтерв'ю виділені два поведінкові патерни, пов'язані з кар'єрною динамікою: часті кар'єрні переходи (переривання) та прив'язаність до робочого місця (стабільність). Кожний представлений у 12,0 % вибірки.

*Патерн переривання* характеризує осіб, які не затримуються довго на певному місці. Причини такої поведінки різноманітні: спрямоване просування визначеним кар'єрним шляхом; спонтанний перехід на роботу, що більше відповідає нагальним потребам, «пошук себе», неусвідомлені внутрішні потяги. Такі особи не схильні терпіти умови, що їх не влаштовують; перспектива звільнення їх не лякає. Професійні та життєві перспективи короткострокові (1-4 роки) або мають віддалений ідеальний образ. Вони «випробовують себе» в різних діяльностях; можлива професійна переорієнтація та перенавчання.

*Патерн стабільності* характеризує осіб, що тривалий час працюють на одному місці; зміна роботи внаслідок нездоланих зовнішніх обставин є для них сильним стресом. Вони віддані організації, здатні поступитися власним комфортом і цінностями заради спільних цілей. Успішність вимірюється зовнішніми критеріями, соціальними стереотипами. Життєві перспективи довгострокові і пов'язані з професійними планами (аж до виходу на пенсію).

Контент-аналіз 527 причин звільнення в даних інтерв'ю показав вагому роль суб'єктивних чинників, провідним серед них є відчуття нереалізованості, непотрібності. Виявлені гендерні аспекти кар'єрних рішень: у чоловіків соціальна роль «годувальника родини» актуалізує потребу високого заробітку; для жінок характерними причинами переривання кар'єри є народження і виховання дітей (до 53 % опитаних), міжособистісні відносини в колективі.

#### 4. Порівняльний аналіз груп з різним рівнем професійної мобільності.

На останньому етапі обробки даних у вибірці були виділені групи з різним проявом професійної мобільності. До «мобільної групи» увійшли 18 осіб, які часто міняли роботу (середній період переривання від 0,5 до 3 років). 18 представників «стабільної групи» працювали на підприємстві більше 10 років, загалом міняли місце роботи не більш ніж три рази. Серед решти опитаних рандомно обрано 30 осіб, які склали проміжну групу. Порівняльний аналіз даних за допомогою U-критерію Манна-Уїтні показав, що кар'єрний розвиток в групах з різною мобільністю має ряд особливостей:

1) Серед мобільних осіб поширені випадки крайнього незадоволення кар'єрою (38,9 %), що штовхає до активних пошуків кращої роботи. Тут також найбільша частка задоволених кар'єрою осіб, які «знайшли своє місце». В стабільній групі кількість працівників з високою задоволеністю найнижча (рис. 1). Це дозволяє розглядати *задоволеність кар'єрою* як джерело добровільної професійної мобільності. Зв'язок цього параметру з кар'єрною динамікою є складним, нелінійним.

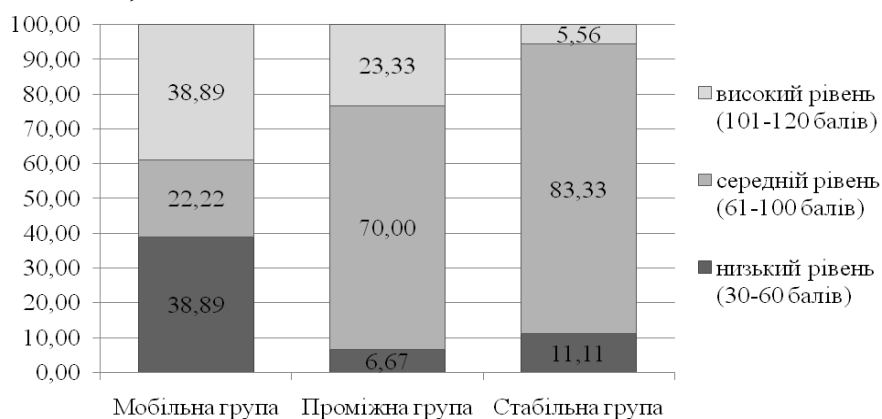


Рис. 1. Частотний розподіл показника задоволеності кар'єрою (у %).

2) Мобільна група значуще випереджує інші за показниками *професійного самоздійснення*: її представники мають виразну потребу у самовдосконаленні (при порівнянні зі стабільною групою розраховане значення U-критерію дорівнює 47,0 при  $p=0,006$ ), проектують власний професійний розвиток (55,0,  $p=0,015$ ), постійно ставлять перед собою нові цілі (37,0,  $p=0,002$ ). Досвід професійних переміщень сприяє тому, що людина передає іншим фахівцям свої знання та досвід (27,0,  $p=0,000$ ), розкриває особистий потенціал і здібності (45,5,  $p=0,005$ ), проявляє творчість у професійній діяльності (27,5,  $p=0,000$ ). В той же час відзначається негармонійність поєднання праці з позаробочим життям.

Стабільність місця роботи обмежує зовнішньо-професійне самоздійснення, визнання досягнень фахівця професійною спільнотою (29,0,  $p=0,000$ ).

4) Зв'язок між рівнем *професійного вигорання* та проявами мобільності має нелінійний U-подібний характер. Крайні групи мають схожу виразність ознаки, але значуще відрізняються від проміжної. Для осіб, які часто змінюють місце роботи, характерний швидкий розвиток цього синдрому з виразними суб'єктивно-значущими наслідками: емоційне та мотиваційне спустошення (110,5,  $p=0,006$ ), цинізм (87,5,  $p=0,000$ ). Зміна діяльності є очевидним способом рішення проблеми. Але на новій роботі вигорання розвивається більш швидко через індивідуально-психологічні риси професійно-мобільних осіб.

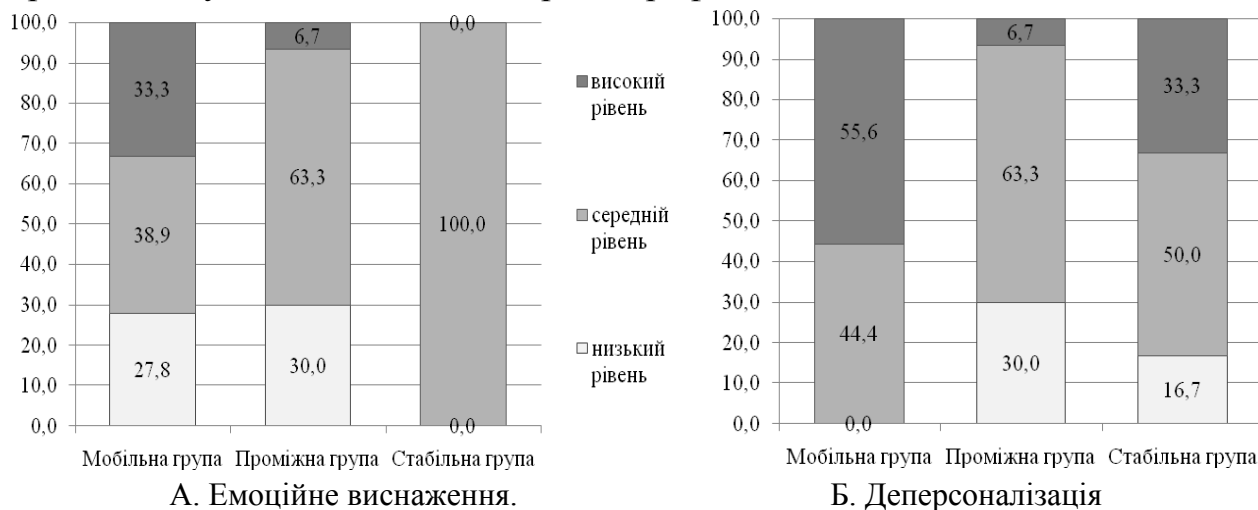


Рис. 2. Частотний розподіл показників професійного вигорання в дослідницьких групах (у %)

В стабільній групі помірне емоційне напруження є фоновим станом (100,5,  $p=0,003$ ). Стрес не накопичується до критичного рівня (як стимул кардинальних змін) через використання захисних стратегій: зміну структури і змісту професійної діяльності, притуплення емоцій, деперсоналізацію (рис. 2).

Таблиця 3

### Середні показники (М) кар'єрних процесів в групах

Параметри	Мобільна група	Проміжна група	Стабільна група
Анкета «Задоволеність кар'єрою»	86,73	86,30	80,73
Опитувальник професійного самоздійснення	91,38	78,63	74,47
<i>Кар'єрні орієнтації:</i>			
Професійна компетентність	13,38	15,90	18,33
Організаційна компетентність	18,05	12,23	15,20
Автономія	18,61	16,43	17,67
Служіння	20,67	21,73	18,87
Виклик	13,22	12,53	14,13
Підприємницька креативність	18,53	13,50	17,22
Стабільність місця роботи	8,53	11,07	11,27
Стабільність місця проживання	5,53	8,57	10,61
Інтеграція стилів життя	13,67	15,47	17,44
<i>Професійне вигорання:</i>			
Емоційне виснаження	28,11	18,10	23,50
Деперсоналізація	13,11	7,73	10,44
Професійна редукція	35,72	33,43	33,50

3) Виявлено ряд нелінійних U-подібних залежностей між рівнем професійної мобільності та кар'єрними орієнтаціями (на організаторську компетентність, виклик, підприємництво, автономію) – див. табл. 3. При схожій кількісній вираженості, ці мотиви в різних групах відрізняються за змістом. Мобільна група достовірно відрізняється від стабільної тим, що в процесі побудови кар'єри мало орієнтується на досягнення професійної компетентності (59,5,  $p=0,027$ ), стабільність місця роботи (59,5,  $p=0,027$ ) та проживання (4,0,  $p=0,000$ ), гармонійну інтеграцію стилів життя (38,5,  $p=0,002$ ).

**Психологічні відмінності професійно-мобільних і професійно-стабільних осіб** (результати попарного порівняння груп за допомогою U-критерію Манна-Уїтні):

- Стабільна група має знижену життєстійкість через невміння *приймати виклик*, що пояснює потяг до безпеки. Нездатність сприймати невдачі як корисний досвід, діяти без надійних гарантій успіху обмежує ініціативу.

- Характерна риса мобільних осіб – напруженість механізмів адаптації через знижену здатність дистанціювання та загострене почуття власної відповідальності. Висока залученість в діяльність зумовлює швидке емоційне вигорання. При неможливості подолати проблему бачать в ній стимул особистісного зростання (позитивна переоцінка).

Представники стабільної групи *уникають негативних переживань* за рахунок ухилення від відповідальності, ігнорування проблем. Недооцінка можливостей дієвого вирішення труднощів обмежує кар'єрні можливості.

- В мобільній групі найбільш виразне відчуття *самоефективності*: це може бути як наслідком кар'єрних переміщень, так і їх базисом.

- В міжособистісних стосунках мобільні особи характеризуються тенденцією до лідерства і домінування.

- В мобільній групі провідними компонентами *психологічного благополуччя* виступають особистісний ріст та автономія; в стабільній групі – керування середовищем і досяжні життєві цілі. Переважання показника «Автономія» над показником «Керування середовищем» є діагностичним маркером схильності людини до частоті зміни роботи. Загальний рівень психологічного благополуччя вищий в професійно-мобільній групі.

*Особливості батьківського ставлення* зумовлюють кар'єрну динаміку. Позитивний інтерес і відсутність ворожих проявів з боку матері сприяють формуванню професійно-мобільного типу. Батьки членів стабільної групи більш ворожі та критичні: діти змалу звикають до контролю, залежності від сильного суб'єкта – батьків, вчителів; в дорослому віці цю позицію займає організація-роботодавець. Діти непослідовних батьків обирають стабільність кар'єрного шляху, що свідчить про компенсаторний характер цієї стратегії.

Таким чином, професійна мобільність (переривання) та стабільність (прив'язаність) – альтернативні шляхи кар'єрного розвитку, що використовують люди з різним складом особистості та адаптаційними ресурсами.

В третьому розділі «Розробка та реалізація психологічної програми подолання проблем професійного розвитку та формування кар'єрної компетентності» окреслено проблемне поле переривання кар'єри, представлено робочий план програми психологічної допомоги; проаналізовано її ефективність.

Індивідуальний кар'єрний шлях представляє собою чергування підйомів і спадів, що виражаються в призупиненні або перериванні кар'єри. Професійні кризи можуть мати як конструктивне, так і деструктивне значення для подальшого особистісно-професійного розвитку. Протиріччя, що вимагають вирішення в умовах кризи, є потенційним джерелом розвитку особистості: вони стимулюють виникнення нових сценаріїв майбутнього, перехід на альтернативні кар'єрні траєкторії.

За результатами теоретичного та емпіричного дослідження виділені проблемні аспекти професійного просування, відповідно до них сформульовані завдання формувально-корекційного впливу – рис. 3.



Рис. 3. Фокуси психологічного впливу у подоланні професійних криз

Розроблена програма психологічної допомоги у подоланні професійних криз та формуванні кар'єрних компетенцій: 40 годин групових занять і 12 індивідуальних консультацій. Мета психологічної програми – формування кар'єрної компетентності особистості: здатності чітко усвідомлювати власний потенціал та внутрішні потреби, вибудовувати відповідну програму кар'єрного

розвитку та послідовно втілювати її, долати труднощі, які виникають на кар'єрному шляху. Фокус на формуванні кар'єрної компетентності дозволяє здійснювати психологічну допомогу безвідносно до спектру наявних проблем та поведінкових патернів. В програмі можуть брати участь як особи, що активно «шукають себе», так і «застиглі на місці»; а також ті, кому потрібно відновити професійний статус після перерви (догляд за дітьми, хвороба).

На етапі апробації програму проходили 10 добровольців. Ефективність роботи оцінена за трьома критеріями: а) відгуки учасників, б) фіксація об'єктивних професійних змін, в) порівняння діагностичних даних контрольної та експериментальної груп. В експериментальній групі опитування відбувалося тричі: до початку програми, відразу по її закінченні та через два місяці потому.

Апробація довела ефективність запропонованого підходу (табл. 4). В результаті реалізації запропонованої у нашому дослідженні програми її учасники дійсно подолали ряд проблем професійного розвитку. Вони усвідомили власні можливості і обмеження, побудували відповідні кар'єрні стратегії. Ці кар'єрні плани та програми вони спроможні наполегливо та послідовно втілювати. Вони психологічно готові до виникнення та подолання труднощів. Сформована кар'єрна компетентність дозволяє самостійно моделювати і регулювати професійне життя в широкому спектрі векторів розвитку, ефективно використовувати наявні зовнішні умови та ресурси.

Таблиця 4

#### Результати діагностики в експериментальній групі (N=10, M±SD)

	I тестування, до впливу	II тестування, відразу після впливу	III тестування, 9-10 тижнів після впливу
<b>Опитувальник професійного самоздійснення О. М. Кокуна</b>			
Потреба у професійному вдосконаленні	7,21±2,03	7,96±1,82*	8,55±2,26**
Наявність проекту власного проф. розвитку	5,46±2,84	7,92±1,75**	8,73±1,41**
Задоволення власними проф. досягненнями	5,82±2,75	6,45±1,82	6,98±1,76
Постійна постановка нових професійних цілей	8,12±2,54	8,54±1,53	8,34±1,35
Формування життєво-професійного простору	6,76±1,37	7,58±1,47*	8,27±1,25**
Досягнення поставлених професійних цілей	7,42±1,86	7,86±0,87	8,76±1,16*
Визнання досягнень проф. співтовариством	7,95±1,28	8,73±1,24**	9,35±1,14**
Використання досвіду та здобутків інш. фахівцями	6,73±1,76	7,72±1,45**	8,50±1,14**
Розкриття особистісного потенціалу і здібностей	8,95±1,50	9,18±2,11	9,46±1,89**
Прояв творчості у професійній діяльності	7,92±1,81	8,16±2,05	8,92±1,77*
<i>Загальний рівень професійного самоздійснення</i>	71,33±10,62	79,51±9,05**	85,24±8,15**
<b>Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф</b>			
Позитивні відносини з навколишніми	55,16±7,17	57,82±6,92	56,97±7,66
Автономія	55,27±8,11	55,68±8,22	61,42±7,50*
Керування середовищем	57,24±8,75	60,43±7,84	64,37±7,36*
Особистісний ріст	62,63±10,05	65,56±9,87	66,86±10,17
Цілі в житті	59,67±8,64	66,87±7,79*	67,27±8,86*
Самоприйняття	52,12±8,17	54,83±8,09	58,43±7,99*
<i>Індекс загального психологічного благополуччя</i>	341,81±40,41	360,94±39,72*	373,12±37,24**

Примітка: статистично значущий зсув параметрів порівняно з першим вимірюванням за показниками Т-критерію Вілкоксона: \* ( $p \leq 0,05$ ), \*\* ( $p \leq 0,01$ )



В контрольній групі за відповідний проміжок часу значимих змін не відбулося.

Результати експерименту показали, що власна цілеспрямована активність на основі усвідомленої кар'єрної стратегії здатна подолати негативні зовнішні соціальні або організаційні обставини та привести до професійного успіху.

## **ВИСНОВКИ**

В дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове рішення наукової проблеми розвитку й переривання кар'єри, що полягає в розкритті внутрішніх механізмів і психологічних наслідків професійної мобільності особистості.

1. Професійна кар'єра – це процес самоствердження та самоздійснення особистості, що здійснюється шляхом цілеспрямованої активності, спрямованої на підвищення компетентності, досягнення соціально-корисних та суб'єктивно-значущих результатів в обраній сфері діяльності. Кар'єрному процесу властиві циклічність, багатоваріантність, нерівномірність, закономірні кризи. В умовах постіндустріального суспільства теоретичні моделі кар'єрного процесу мають передбачати множинність проб, різкі зміни траєкторій та переривання.

2. На задоволеність кар'єрою впливає велика кількість зовнішніх та внутрішніх чинників, в структурі яких виділено п'ять головних факторів: чітка організація робочих процесів, ресурсне середовище та надання соціальної підтримки в організації, можливість особистісно-професійного прогресу, соціальна користь та престиж праці, вплив роботи на інші сфери життя. Незадоволеність кар'єрою є рушійною силою добровільної професійної мобільності (прийняття рішення про зміну місця роботи).

3. Кар'єра відображає особливості родинного виховання у дитинстві, при цьому позиція батька зумовлює вектор кар'єрних орієнтацій, а ставлення матері визначає внутрішні ресурси просування (самоефективність, самоприйняття, життєстійкість, стратегії подолання проблем, стиль міжособистісної взаємодії). Сприятливі кар'єрні сценарії мають в основі психологічне прийняття дитини та раннє надання їй автономії. Непослідовне, вороже та директивне ставлення батьків обмежує потенціал професійного самоздійснення. Неузгодженість виховної поведінки матері й батька призводить до низької залученості в діяльність, загального стресового характеру життєздійснення.

4. Схильність до переривання або прив'язаність до робочого місця – альтернативні кар'єрні шляхи, властиві людям з різними мотиваціями, складом особистості та адаптаційними ресурсами. Патерн переривання характеризується регулярними (раз на 3-4 роки або частіше) професійними переходами, в т.ч. зміною сфери діяльності. Такі працівники чутливо реагують на умови праці, мають короткострокові життєві перспективи, в яких керуються суб'єктивними ідеалами. Прив'язані працівники не змінюють роботу навіть при несприятливих умовах: вони віддані організації, пов'язують з нею довгострокові життєві плани, орієнтовані на зовнішні критерії успіху (патерн стабільності).

Професійно-мобільних осіб відрізняють особливості «кар'єрних якорів» (відсутність орієнтації на стабільність та гармонійну інтеграцію стилів життя); потреба у самовдосконаленні та постійному оновленні цілей; життєстійкість,

забезпечена вмінням приймати та позитивно переосмислювати власний досвід; самоефективність; емоційна залученість в професійні ситуації, чутливість до зовнішніх стресогенних чинників; пріоритет компонентів «автономія» та «особистісний ріст» в структурі психологічного благополуччя. Досвід зміни роботи розширює кар'єрні перспективи і сприяє самоздійсненню, але в той же час супроводжується негативними психологічними ефектами: швидким емоційним виснаженням, негармонійністю життєво-професійного простору. Стабільність місця роботи дає можливість поступово нарощувати професійні компетенції; цей шлях супроводжується фоновим емоційним напруженням, що ініціює захисні механізми (цинізм, ігнорування проблем).

5. Психологічна допомога в ситуаціях професійних криз орієнтована на формування кар'єрної компетентності, що передбачає: розширення уявлень про кар'єру як шлях особистісного і професійного самоздійснення, побудову реалістично-оптимістичних кар'єрних планів, формування оптимальної професійної мобільності, нейтралізацію неконструктивних переконань та нав'язаних життєвих сценаріїв, активізацію емоційно-мотиваційних ресурсів. Такий підхід має тривалі позитивні наслідки, забезпечує професійну реалізованість та психологічне благополуччя людини.

Отримані дані не вичерпують усіх аспектів поставленої проблеми. Серед актуальних перспектив: можливості проектування кар'єри в непрогнозованому соціальному середовищі, уточнення ранніх сімейних впливів на кар'єру, нейтралізація негативних ефектів професійної мобільності.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### Статті у наукових фахових виданнях України

1. Гура Н. А. Вплив батьківського фактору на розвиток і переривання кар'єри: результати емпіричного дослідження. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 50. С. 15–24.
2. Гура Н. А. Наукові уявлення про внутрішні чинники кар'єрного розвитку: огляд психологічних теорій. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2017. Вип. 28. С. 176–186.
3. Гура Н. А. Переривання кар'єри: поведінковий патерн у структурі професійної мобільності особистості. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. Вип. 30. С. 207–217.
4. Гура Н. А. Переривання професійної кар'єри як проблема організаційної психології. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2018. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 49. С. 3–12.
5. Гура Н.А. Задоволеність кар'єрою як фактор кар'єрного розвитку та соціально-професійної мобільності. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019.: Організаційна

психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. № 2-3 (17). С. 35-47.

### **Матеріали виступів на наукових конференціях**

6. Гура Н. А. Взаимодействие внешних и внутренних составляющих карьерного потенциала предпринимателя. *Социальные источники развития предпринимательства* : сб. материалов X Республ. студенческой науч.-практ. конф. (Беларусь, г. Минск, 23 февр. 2018 г.). Минск, 2018. С. 175–177.

7. Гура Н. А. Інтерпретація батьківського фактору в організаційному консультуванні. *Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 18-19 жовт. 2018). Запоріжжя, 2018. С. 69–71.

8. Гура Н. А. Проблема переривання професійної кар'єри: теоретичний аналіз. *Організаційна та економічна психологія в Україні: сучасні проблеми та перспективи розвитку* : тези доп. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (м. Київ, 12–13 квіт. 2018 р.). Київ, 2018. С. 54–55.

9. Гура Н. А. Психологические детерминанты профессиональной мобильности. *Социальные источники формирования класса предпринимателей*. : сб. материалов XI Республ. студенческой науч.-практ. конф. (Беларусь, г. Минск, 22 февр. 2019 г.). Минск, 2019. С. 165–167.

10. Гура Н. А. Психологічні особливості виникнення професійних криз особистості : тези доп. наук.-практ. конф. «Наукові тренди сучасності» (Університет економіки та права «КРОК», 26 жовт. 2017). Київ, 2017. С. 303–304.

11. Гура Н. А. Факторы, влияющие на выбор и развитие карьеры. *Українські перспективи у світовому розвитку* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 4 лист. 2016 р.). Київ : Ун-т економіки та права «КРОК», 2016. С. 380–382.

12. Гура Н., Сингаевская И. Представления о карьере в научном дискурсе постиндустриального общества. *Application of New Technologies in Management : book of abstracts of 6<sup>th</sup> International conference ANTiM 2018 (19-21 April 2018, Belgrade, Serbia)*. Belgrade, 2018. С. 95–97.

13. Synhaisva I., Gura N. The influence of parental factors on manufacturing organization personnel's career development. *Working for the greater good : abstract book of 19th EAWOP Congress (29 May – 1 June 2019, Turin, Italy) / The European Association for Work & Organizational Psychology, 2019. P. 2060.*

### **АНОТАЦІЇ**

**Гура Н. А. Організаційно-психологічні чинники розвитку та переривання кар'єри.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.10 «Організаційна психологія, економічна психологія». – Вищий навчальний заклад Університет економіки та права «Крок», Київ, 2019.

В дисертації осучаснено розуміння кар'єри як соціально-психологічного феномену: описані її сутнісні ознаки та процесуальні характеристики, розглянуті зовнішні і внутрішні чинники, що впливають на професійне просування, в тому числі ранній батьківський вплив.

Емпірично доведено, що ставлення батьків до дитини значуще впливає на кар'єру: показані відмінності материнського та батьківського впливу, визначені неблагополучні та успішні виховні сценарії. Виявлена факторна структура компонентів задоволеності кар'єрою як передумови професійної мобільності. Дана загальна характеристика поведінкових патернів переривання кар'єри та стабільності робочого місця. Уточнені особистісні риси, що відрізняють професійно-мобільних та професійно-стабільних фахівців.

Запропонована комплексна програма психологічної допомоги, спрямована на подолання криз професійного розвитку та формування кар'єрної компетентності. Отримані результати розширюють уявлення про шляхи професійної самореалізації в постіндустріальному суспільстві.

**Ключові слова:** особистісно-професійне становлення, професійна кар'єра, зовнішні та внутрішні чинники кар'єрних траєкторій, професійна мобільність, професійна стабільність, переривання кар'єри, родинний вплив на кар'єру.

**Гура Н. А. Организационно-психологические факторы развития и прерывания карьеры.** – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.10 «Организационная психология, экономическая психология». – Высшее учебное заведение Университет экономики и права «Крок», Киев, 2019.

В диссертации модернизировано понимание карьеры как социально-психологического феномена: описаны ее сущностные признаки и процессуальные характеристики, рассмотрены внешние и внутренние факторы, влияющие на профессиональное продвижение, в том числе раннее родительское влияние.

Эмпирически доказано, что отношение родителей к ребенку значимо влияет на карьеру: показаны различия материнского и отцовского влияния, определены неблагополучные и благополучные воспитательные сценарии. Виявлена факторная структура компонентов удовлетворенности карьерой как предпосылки профессиональной мобильности. Дана общая характеристика поведенческих паттернов прерывания карьеры и стабильности рабочего места. Уточнены личностные черты, отличающие профессионально-мобильных и профессионально-стабильных специалистов.

Предложена комплексная программа психологической помощи, направленной на преодоление кризисов профессионального развития и формирования карьерной компетентности. Полученные результаты расширяют представления о путях профессиональной самореализации в постиндустриальном обществе.

**Ключевые слова:** личностно-профессиональное становление, профессиональная карьера, внешние и внутренние факторы карьерных траекторий, профессиональная мобильность, профессиональная стабильность, прерывание карьеры, семейное влияние на карьеру.

**Hura N. A. Organizational and Psychological Factors of Career Development and Interruption.** - Manuscript of the Qualifying Scientific Paper.

The thesis for PhD in Psychology, Specialty 19.00.10 “Organizational Psychology, Economic Psychology”. - Higher Educational Institution University of Economics and Law “KROK”, Kyiv, 2019.

The thesis updates the understanding of a career as a socio-psychological phenomenon: describes its essential features and procedural characteristics, examines external and internal factors that influence professional advancement.

A career is seen as the unity of a subjectively meaningful purpose and a socially beneficial result of professional activity. In a post-industrial society traditional concepts of career development need to be revised, first of all, they require taking into account paths that imply multiplicity of trials, turns and career interruptions. Individual career path can be non-linear in nature, be an alternation of ups and downs, spanning several spheres of life. Changes in its progressive trajectory and positive vector are reflected in professional crises, career suspension or interruption. At the same time, crises stimulate the emergence of new scenarios of the future, lead to the transition to alternative career paths.

A career interruption, that was considered an extraordinary, forced, mostly negative event decades ago, has become a common way of building a life path. The source of voluntary occupational mobility is a sense of dissatisfaction with one’s professional position and working conditions, which, at a critical level, encourages appropriate activity. The latent factors that influence the subjective perception of working conditions were identified: 1) social support in the organizational environment; 2) possibility and effectiveness of personal and professional development efforts; 3) social utility, prestige of a profession; 4) balance of professional and non-professional spheres of life. Smart, clear workflow organization has a global positive impact on career satisfaction.

Two behavioural patterns that determine the dynamics of career development have been identified: interruption patterns and workplace stability patterns. These are alternative career paths that are used by people with different motivational, personal, and adaptation resources. The characteristics that distinguish between professionally-mobile and professionally-stable persons have been clarified, and diagnostic markers for inclination to a career interruption have been identified.

The influence of external and internal factors on the career is polymodal and depends, on the one hand, on the content of specific activity, on the other hand – on the stage of professionalization. Among the external career factors, the early family influence (parental behaviour, attitude towards the child) deserves special attention, since it has not yet been considered in organizational psychology. Separate theories

and results of empirical studies are analyzed to explain how parental influences in childhood determine the vector of person's movement along the life path.

It has been empirically proven that parents' attitude towards their child has a significant impact on their careers. A retrospective analysis of five aspects of family upbringing (positive interest, directivity, hostility, autonomy and inconsistency) was conducted, the degree of agreement of paternal and maternal attitudes was determined. Correlation analysis shows that maternal attitude influences professional promotion indirectly – through the general life script of an individual, his confidence in himself and the world, subjective position. The mother's behaviour determines the internal career resources and components of psychological well-being: self-acceptance, self-efficacy, locus of control, sustainability, coping strategies, style of interpersonal interaction. The role of the father's behaviour is to form specific career orientations and the ability to achieve the set goals.

A comprehensive psychological assistance program is proposed to address professional development crises and career competence formation. The tasks of formative corrective is: expanding the understanding of a career as a way of self-realization; formation of optimal professional mobility; building career strategies based on consistent motivation; correction of cognitive attitudes and life scenarios; activation of internal resources of professional promotion, increase of adaptation potential and sustainability; optimizing coping strategies. The obtained results expand the idea of the ways of professional self-realization in post-industrial society.

**Keywords:** personal and professional development, professional career, external and internal factors of career trajectories, professional mobility, professional stability, career interruptions, parental career factor.