

ЧИННИКИ, ЩО ОБУМОВЛЮЮТЬ КАР'ЄРНУ УСПІШНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ

Н. А. Нагребецька

магістрантка 2 року навчання Херсонського державного університету

Н. О. Олейник

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології
Херсонського державного університету

Особливе місце серед усіх видів соціальної діяльності займає професійна діяльність особистості. У першу чергу, це пов'язано з тим, що особистість як суб'єкт діяльності, значну частину часу присвячує власній кар'єрі, що виступає суттєвим і важливим чинником становлення особистості.

Вивчення соціально-психологічних чинників успішної кар'єри є одним з важливих питань психології. Можна виокремити групи факторів, що обумовлюють успішність кар'єри.

Так, дослідниця О. Богатирьова у своїй публікації зазначає, що кар'єрна успішність залежить від зовнішніх (організаційні) і внутрішніх факторів (особистісні конструкти) розвитку особистості (Богатирьова О. О.) [1].

Більш ширшу класифікацію пропонує дослідник Дж. Грінхаус. Автор узагальнює сім груп характеристик, що пов'язані з професійним успіхом: «стратегії кар'єри, міжособистісні відносини, сімейні відносини, інвестиції в людський капітал, мотиваційні чинники, організаційні характеристики і характеристики особистості» (Boudreau J. W.) [цит. за 2, с. 60].

У дослідженні поставлено за мету визначити чинники, що обумовлюють кар'єрну успішність особистості. В емпіричному дослідженні прийняло участь 50 осіб, з них 30 жінок та 20 чоловіків. Середній вік досліджуваних становить 35 років (від 25 до 45 років). Стаж роботи коливається у межах 5-20 років.

З метою визначення показників кар'єрної успішності орієнтуємося на розуміння її сутності через зовнішній та внутрішній показник. Зовнішня успішність передбачає оцінку з боку інших людей (а саме, керівництва), внутрішня виявляється в оцінці власної кар'єрної успішності (самооцінка працівником): зовнішній показник кар'єрної успішності визначено через оцінку керівника; внутрішня кар'єрна успішність респондентів оцінювалася завдяки авторському списку чинників, що детермінують суб'єктивне відчуття власної професійної успішності; методика «Якорі кар'єри» (Є. Шейна) з метою визначення особливостей ціннісних орієнтацій досліджуваних в кар'єрі (як внутрішній показник кар'єрної успішності).

З метою визначення особистісних характеристик респондентів застосовано такі методи: «П'ятифакторний особистісний опитувальник» (в адаптації А. Хромова); «Діагностика самооцінки за методом Дембо-Рубинштейн»; «Діагностика міри готовності до ризику» (Шуберта) та «Діагностика особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерса).

Результати кореляційного аналізу за Спірменом дозволили визначити характер взаємозв'язку особистісних якостей досліджуваних з показниками їх кар'єрної успішності.

Таблиця 1 свідчить про те, що зовнішня складова кар'єрної успішності досліджуваних взаємопов'язана з такими показниками як, домінування ($r_s=0,42$, при $p \leq 0,05$), готовність до ризику ($r_s=0,43$, при $p \leq 0,05$), відповідальність ($r_s=0,42$, при $p \leq 0,05$), тривожність ($r_s=-0,40$, при $p \leq 0,05$), емоційна стійкість ($r_s=-0,41$, при $p \leq 0,05$), рівень домагань ($r_s=0,47$, при $p \leq 0,01$), самокритика ($r_s=-0,48$, при $p \leq 0,01$) та допитливість ($r_s=-0,55$, при $p \leq 0,01$).

Отримані результати дозволяють стверджувати, що кар'єрна успішність досліджуваних прямо залежить від їх домінантності у взаємостосунках з колегами; від високого рівня ризику у прийнятті рішень; від високого рівня відповідальності у процесі роботи та від високого рівня домагань.

Попри це варто зазначати наступну виявлену обернену залежність:

зовнішня складова кар'єрної успішності пов'язана з заниженим рівнем тривожності, емоційної стійкості, самокритики та допитливості досліджуваних. Отримані результати пов'язуємо з тим, що позитивна оцінка з боку керівництва (зовнішня складова кар'єрної успішності) обумовлює певну міру розслабленості досліджуваних, у зв'язку з тим, що успішність оцінена з боку керівника та не має необхідності щось доводити та досягати інших успіхів. Також, позитивна оцінка керівника кар'єрної успішності сприяє зниженню надмірного хвилювання та взагалі стану тривоги, але попри це, відмічається нестійкість емоційного стану респондентів.

Таблиця 1

Взаємозв'язок особистісних якостей досліджуваних з показниками їх кар'єрної успішності (зовнішня складова кар'єрної успішності)

Особистісні характеристики досліджуваних	Зовнішня складова кар'єрної успішності	Рівень значущості (p)
Домінування (фактор екстраверсія-інтроверсія)	0,42	$p \leq 0,05$
Готовність до ризику (мотиваційна складова)	0,43	$p \leq 0,05$
Відповідальність (фактор самоконтроль-імпульсивність)	0,42	$p \leq 0,05$
Тривожність (фактор емоційна стійкість-емоційна нестійкість)	- 0,40	$p \leq 0,05$
Емоційна стійкість-емоційна нестійкість	- 0,41	$p \leq 0,05$
Рівень домагань	0,47	$p \leq 0,01$
Самокритика (фактор емоційна стійкість-емоційна нестійкість)	-0,48	$p \leq 0,01$
Допитливість (фактор експресивність-практичність)	-0,55	$p \leq 0,01$

Таблиця 2 відображає взаємозв'язок показників внутрішньої кар'єрної успішності досліджуваних з їх особистісними якостями. Так, самореалізація (внутрішня складова кар'єрної успішності) досліджуваних взаємопов'язана з такими їх особистісними якостями як, рівень самооцінки ($r_s=0,61$, при $p \leq 0,01$), мотивація на успіх ($r_s=0,40$, при $p \leq 0,05$) та професійною кар'єрною

орієнтацією ($r_s=0,66$, при $p \leq 0,001$). Висока заробітна платня досліджуваних (внутрішня складова кар'єрної успішності) корелює з їх мотивацією на успіх ($r_s=0,71$, при $p \leq 0,001$).

Таблиця 2

Взаємозв'язок особистісних якостей досліджуваних з показниками їх кар'єрної успішності (внутрішня складова кар'єрної успішності)

Особистісні характеристики досліджуваних	Самореалізація	Рівень значущості (p)	Висока заробітна платня	Рівень значущості (p)
Рівень самооцінки	0,61	$p \leq 0,01$	-	-
Професійна компетенція	0,66	$p \leq 0,001$	-	-
Мотивація на успіх	0,40	$p \leq 0,05$	0,71	$p \leq 0,001$

За отриманими результатами можемо відзначити, що прагнення досліджуваних реалізувати себе та власний потенціал у кар'єрі пов'язаний з високим рівнем їх самооцінки, що виявляється у позитивній оцінці власних можливостей та загальною мотивацією на успіх, що свідчить про орієнтацію респондентів на активність та ризик у досягненні професійних результатів.

Встановлено, що висока міра прагнення до самореалізації також обумовлює домінування такої кар'єрної орієнтації, як професійна компетенція. Така кар'єрна орієнтація пов'язана з розвитком здатностей та здібностей, що у максимальній мірі дозволяють досягти успіхів у певній професійній галузі.

Висока заробітна платня на роботі сприяє домінуванню у досліджуваних мотивації на успіх. Такі результати є очікуваними, оскільки матеріальне заохочення, що виявляється у достойному заробітку обумовлює позитивну мотиваційну спрямованість досліджуваних, їх бажання постійно досягати різних професійних успіхів.

Узагальнюючи отримані результати можемо відзначити, що важливим чинником кар'єрної успішності є мотиваційна спрямованість особистості, а

сама мотивація на успіх. Оскільки саме така спрямованість позитивно корелює з показниками кар'єрної успішності досліджуваних (як внутрішнім, так і зовнішнім).

Проведене емпіричне дослідження дозволяє визначити наступні чинники кар'єрної успішності досліджуваних:

- зовнішня складова кар'єрної успішності залежить від високого рівня домінантності та відповідальності досліджуваних. Підвищений рівень тривожності, емоційної нестійкості та самокритики обумовлюють зниження показників зовнішньої складової кар'єрної успішності досліджуваних;

- внутрішня складова кар'єрної успішності (самореалізація та висока заробітна платня) залежить від високого рівня самооцінки, мотивації на успіх та професійної компетентності досліджуваних.

Література:

1. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 92–98.
2. Boudreau J. W. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*. 2001. № 58. P. 53–81.