

УДК: 159.9

© Хомуленко Т.Б., Фоменко К.І., 2015 р.

orcid.org/0000-0002-5951-2196

orcid.org/0000-0001-1699-7859

Т.Б. Хомуленко, К.І. Фоменко,
Національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди, м. Харків

ГУБРИСТИЧНА МОТИВАЦІЯ У СТРУКТУРІ КАР'ЄРНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

У статті подано аналіз поняття кар'єрна спрямованість особистості, представлено зв'язок кар'єрних орієнтацій, кар'єрної мотивації та губристичної мотивації. Доведено, як прагнення до переваги у більшій мірі має зв'язок з кар'єрними орієнтаціями, а прагнення до досконалості передбачає високу кар'єрну мотивацію. Подано результати кластерного аналізу кар'єрної мотивації, яка представлена трьома типами – високим, низьким та стабільним рівнем кар'єрної мотивації.

Ключові слова: губристична мотивація, кар'єрна спрямованість, кар'єрні орієнтації, прагнення до досконалості, прагнення до переваги.

Т.Б. Хомуленко, К.И. Фоменко ГУБРИСТИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ В СТРУКТУРЕ КАРЬЕРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ

В статье представлен анализ понятия карьерной направленности личности, представлена связь карьерных ориентаций, карьерной мотивации и губристической мотивации. Доказано, что стремление к превосходству в большей степени имеет связь с карьерными ориентациями, а стремление к совершенству предполагает высокую карьерную мотивацию. Представлены результаты кластерного анализа карьерной мотивации, которая представлена тремя типами – высоким, низким и стабильным уровнем карьерной мотивации.

Ключевые слова: губристическая мотивация, карьерная направленность, карьерные ориентации, стремление к совершенству, стремление к превосходству.

Т.В. Khomulenko, K.I. Fomenko HUBRISTIC MOTIVATION IN THE STRUCTURE OF CAREER TENDENCY OF THE PERSONALITY

In the article the analysis of the concepts of career tendency is presented, the correlation of career orientations, career and hubristic motivation are also presented. It was proved, that the aspiration for superiority has connection mostly with career orientation and the aspiration for perfection supposes the high level of the career motivation. The results of cluster analysis of career motivation are shown, it is presented by three types – the high, the low and the stable level of career motivation.

Keywords: hubristic motivation, career tendency, career orientation, aspiration for perfection, aspiration for superiority.

Актуальність дослідження. Однією з умов входження України до спільноти європейських країн є підвищення вимог до підготовки конкурентоспроможних фахівців усіх професійних галузей, що є неможливим без позитивного їх кар'єрної мотивації. Роль губристичних мотивів у становленні кар'єрної спрямованості особистості у сучасні психології залишається практично не вивченою, що і обумовило мету нашого дослідження.

Міра наукової розробки проблеми. Сучасні дослідження поняття кар'єра відбуваються загалом у межах психології управління, організаційної психології, психології праці, акмеології, соціологічних та економічних напрямках. Серед психологічних напрямків дослідження кар'єри виділяють вивчення мотивації кар'єри та кар'єрних цілей (Д. МакКлелланд, А. Кібанов, Є. Могилевкін); можливості управління кар'єрою персоналу та організацій (Д. Холл, Е. Шейн, А. Кібанов, І. Ладанов); факторів, які сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри, становленню та розвитку особистості у ході кар'єрного просування (А. Деркач, А. Маркова, Є. Могилевкін, Е. Молл, Д. Сьюпер); психології професійної діяльності (А. Маркова, Г. Нікіфоров).

Потреба в досягненні та розвитку суб'єкта трудової діяльності проявляється у прагненні до руху вгору по кар'єрних сходах.

Кар'єра виступає як поступальне просування особистості в будь-якій сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю (А. Кібанов). Р. Березовська розрізняє кар'єру у широкому сенсі, як посадове просування, що забезпечує професійне та соціальне самоствердження особистості відповідно до її кваліфікації, та у вузькому сенсі – як професійний рух від оволодіння професією до досягнення професійної майстерності [1].

Дослідження кар'єрної мотивації Е. Шейна показало її залежність від особистісних цінностей, які активно впливають на трудову діяльність. Усвідомлення таких цінностей впливає на узгодження професійної діяльності, задоволеність нею. Е. Шейном виділено вісім основних цінностей в роботі, які були названі автором «кар'єрними якорями» і які передбачають відповідні кар'єрні мотиви. По-перше, це техніко-функціональні кар'єрні орієнтації, які виражені у зацікавленості у тому, щоб стати хорошим професіоналом у своїй роботі. З метою розвитку кар'єрної мотивації цього типу керівникам підприємств слід постійно ставити перед співробітником нові професійні завдання, створювати можливості для вирішення професійних завдань, реалізація яких дозволить співробітнику відчувати самоповаги і поваги з боку колег, просувати співробітника по такому шляху розвитку кар'єри, яка була б пов'язана з удосконаленням його професійної майстерності.

По-друге, це загальне керівництво, або менеджмент, якому властиве прагнення до управління та контролю інших, розвинене почуття відповідальності, вміння всіх організувати на виконання спільної справи. Розвиток мотивації управління керівником передбачає надання доручень з управління проектом, надання можливості внести в роботу команди систему і порядок, подальшу їх координацію, визнання заслуг.

Третьою кар'єрною орієнтацією вважається самостійність і незалежність суб'єкта кар'єрного процесу, яка характеризує його прагнення завжди виконувати роботу в своєму власному стилі, самостійно оцінювати якості і термінів виконаної роботи. Мотивація такого співробітника дозволяє йому діяти незалежно, за рахунок мінімального контролю, нести відповідальність за проект.

Орієнтація на почуття безпеки і стабільність характеризує індивідів, які прагнуть до збереження стабільної роботи на тривалий термін, добре працюють в команді, віддають перевагу традиційним, не ризикованим видам діяльності, довгостроковим проектам.

Орієнтація на підприємництво передбачає постійне прагнення створювати нові ділові справи та стосунки, застосовувати раціоналізаторський та творчий підхід, працювати у команді, нехтування рутинними справами.

Орієнтація на служіння передбачає прагнення бути корисним і відданість справі, допомагати іншим, вчити і консультувати інших. Індивід з цією кар'єрною орієнтацією прагне надавати послуги, спілкуватись з клієнтами та колегами, уникати конфліктів.

Орієнтація на виклик як випробування сил у чистому вигляді передбачає високий рівень внутрішньої мотивації, постійне прагнення вирішувати професійні й особистісні проблеми, готовність взяти на себе складні та ризикові завдання, нехтування рутинних завдань.

Орієнтація на стиль життя передбачає роботу відповідно до власних, ідеальних переконань індивіда, при цьому виконання професійних обов'язків не повинно віднімати його особистий час. Такі люди прагнуть знайти баланс між роботою та особистим життям, цінують організаційну гнучкість роботи [6].

У вітчизняній психологічній школі дослідження кар'єрної спрямованості реалізується через поняття образу кар'єри. Більшість дослідників під «образом кар'єри» розуміють спосіб регулювання життєвої та професійної активності особистості за допомогою цілепокладання, мотивування, смислотворення, стимуляції і мобілізації. Образ кар'єри виконує функції емоційного підкріплення та планування кар'єрного розвитку. Одним з ключових питань дослідження образу професійної кар'єри є його регулююча функція, включена в діяльність [7].

Дослідження І. Панкратової показують, що образ кар'єри не є статичним утворенням, він змінюється в ході набуття людиною нового досвіду. Окрім зазначеного, на думку автора, образу кар'єри притаманна низка основних та другорядних характеристик. До основних характеристик відносяться просторові (кількість планованих сходинок (посад), рівнів ієрархії системи управління) та часові (образ кар'єри, який визначається віковими межами планування), до другорядних – послідовність, тривалість, рівне вість та інтенсивність образу перебігу кар'єри [4].

Є. Молл виділяє додаткові властивості образу майбутньої кар'єри, до яких відносяться різноманітність (передбачувані зміни сфери професійної діяльності, системного оточення), точність (відповідність моделі реально існуючої ієрархії організації), константність (стійкість, збереження під впливом окремих факторів, у тому числі часу), адекватність (відповідність характеристик образу ймовірнісної структурі заміщення посад), гнучкість (мінливість образу у міру проходження управлінського шляху в зв'язку з якісним виміром системного оточення або внутрішніх умов), найближча зона (характеристика найближчого планованого розвитку професійної кар'єри, часовий відрізок до початку першого, на момент дослідження, посадового просування і його зміст), цілісність образу (організація образу в зв'язку з наявністю кінцевої мети кар'єри), включеність у діяльність (дана функція пов'язана з регулюючою функцією образу і відображає міру формувального впливу на особистість плану кар'єри, тобто наскільки план кар'єри реалізується в управлінському розвитку) [3].

На формування даних властивостей і характеристик впливає ряд факторів, серед яких виділяють зовнішні (історичне, культурне, економічне розвиток суспільства; престиж професії; гендерний склад школи, сім'ї; дитячо-батьківські взаємодія) і внутрішні чинники (особистісні, статеві, вікові, займана і бажана посада) [4].

Кар'єрна спрямованість особистості обумовлена сукупністю мотивів діяльності та ціннісних орієнтацій, смислів життя. Окреме місце у структурі кар'єрної спрямованості дорослої особистості належить губристичним мотивам.

Вивчення проблеми губристичної мотивації особистості оцінюється роботами К. Бік, Л. Гресь, Ю. Козелецького, О. Кузнецова, С. Петрова, І. Пуфоль-Струзик, Р. Цветкової, Т. Хомуленко. Ю. Козелецьким було визначено дві форми губристичної мотивації – прагнення до переваги та прагнення до досконалості. Перша полягає у підкріпленні своєї самооцінки, закріпленні власного місця серед інших завдяки міжособистісному суперництву, конкуренції з іншими. Друга форма губристичної мотивації полягає у закріпленні або посиленні власної самооцінки завдяки постій-

ному вдосконаленню своїх досягнень, підвищенню рівня досконалості, прагненню до майстерності [2].

Організація та методи дослідження. Для визначення місця губристичної мотивації у структурі кар'єрної спрямованості особистості нами були використані наступні методики:

1. Методика діагностики організаційних якорів кар'єри В.І. Доміняк [1];
2. Методика діагностики губристичної мотивації К.І. Фоменко [5];
3. Методика діагностики кар'єрної мотивації А. Ное, Д. Баххубер (адаптація Є. Могильовкіна) [12].

Вибірку досліджуваних склали 50 осіб (32 жінки т 18 чоловіків, середній вік яких становить 28,5 років).

Розглянемо результати кореляційного аналізу показників губристичної мотивації та кар'єрних орієнтації особистості, подані на рисунку 1.

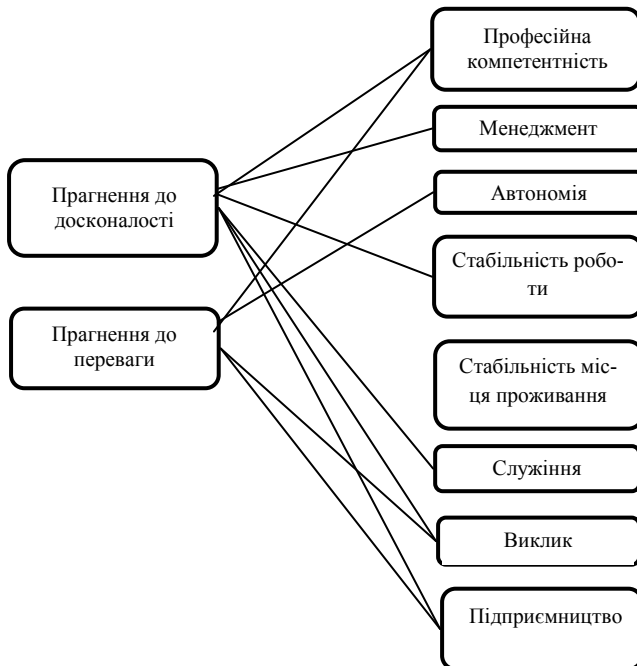


Рис. 1. Взаємозв'язок показників губристичної мотивації та кар'єрних орієнтацій особистості.

Встановлено позитивний зв'язок між показниками прагнення до досконалості та професійної компетентності як кар'єрної орієнтації (0,34; $p < 0,05$). Цей зв'язок свідчить про те, що особистість, яка прагне до досконалості та підтвердження власної майстерності у діяльності, орієнтована на досягнення професійної компетентності.

Показники прагнення до досконалості позитивно пов'язані з показниками орієнтації на менеджмент у кар'єрі (0,39; $p < 0,05$). Індивід, що прагне до досконалості, майстерності, ідеалу у діяльності, виявляє тенденції до управління іншими у професійній діяльності. Такі індивіди прагнуть до отримання керівних посад, схильні управляти іншими, організовувати їх діяльність.

Показники прагнення до досконалості мають прямий зв'язок з показниками орієнтації на стабільність роботи у побудові кар'єри (0,35; $p < 0,05$). Ті індивіди, які прагнуть до досконалості та майстерності, характеризуються прагненням до стабільності життя, зокрема запобігають частих змін роботи. Для досягнення ідеалу у діяльності таким індивідам потрібна постійна робота.

Прагнення до досконалості виявляється в осіб, що у побудові власної кар'єри орієнтуються на служіння (0,58; $p < 0,01$). Орієнтація на служіння передбачає прагнення бути корисним, відданість особистості справі, навчати інших, що може характеризувати людей з прагненням до досконалості та майстерності. Особистість, яка прагне до підтвердження власної майстерності у той же час прагне навчити майстерності інших.

Встановлено позитивний зв'язок між показниками прагнення до досконалості та кар'єрної орієнтації виклику (0,53; $p < 0,01$). Орієнтація на виклик як випробування для самого себе передбачає високий рівень внутрішньої мотивації, що обумовлено прагненням особистості до досконалості.

Орієнтовані на підприємництво досліджувані також прагнуть до досконалості (0,34; $p < 0,05$). Як вже було зазначено, орієнтація на підприємництво передбачає постійне прагнення створювати нові ділові справи та стосунки, застосовувати раціоналізаторський та творчий підхід, працювати у команді, нехтування рутинними справами. Саме ці характеристики властиві особистості, яка прагне до досконалості. Досконалисть як цінність проявляється у постійному прагненні до новизни та творчості, що також властиво кар'єрній орієнтації на підприємництво.

Існує зв'язок між показниками прагнення до переваги та орієнтацією на професійну компетентність (0,61; $p < 0,01$). Цей зв'язок свідчить про те, що особистість, яка прагне до переваги та підтвердження власної значущості серед інших, орієнтована на досягнення професійної компетентнос-

ті. Професійна компетентність є умовою досягнення переваги у своєму професійному колі.

Встановлено позитивний зв'язок між показниками прагнення до переваги та орієнтацією на менеджмент (0,54; $p < 0,01$). Індивід, що прагне бути кращим та статусно вищим за інших, виявляє тенденції до управління іншими у професійній діяльності. Такі індивіди прагнуть до отримання керівних посад, схильні управляти іншими, організовувати їх діяльність.

Існує зв'язок між показниками прагнення до переваги та орієнтацією на автономію (0,46; $p < 0,05$). Прагнення до переваги інших супроводжується цінностями самостійності та незалежності у структурі кар'єрної спрямованості особистості. Такі індивіди досягають переваги над іншими через самостійність в оцінці якості і термінів виконаної роботи, незалежність від інших, відстороненість від колег по роботі.

Показники прагнення до переваги позитивно пов'язані з показниками орієнтації на виклик (0,53; $p < 0,01$). Орієнтація на виклик як випробування своїх професійних сил властива індивідам, які прагнуть перевершити інших. Встановлено позитивний зв'язок між показниками прагнення до переваги та орієнтацією на підприємництво (0,54; $p < 0,01$). Орієнтація на підприємництво передбачає постійне прагнення створювати нові ділові справи та стосунки, застосовувати раціоналізаторський та творчий підхід, працювати у команді і досягати власної переваги над іншими у цій робочій команді. Підприємництво як реалізація конкурентних мотивів властива особам, які прагнуть до переваги над іншими.

Загалом, слід відзначити, що прагнення до переваги має більш інтенсивну взаємообумовленість з кар'єрними орієнтаціями, ніж прагнення до досконалості, яке, з іншого боку, має більшу кількість зв'язків з кар'єрними орієнтаціями.

На рисунку 2 подано результати кореляційного аналізу показників губристичної та кар'єрної мотивації.

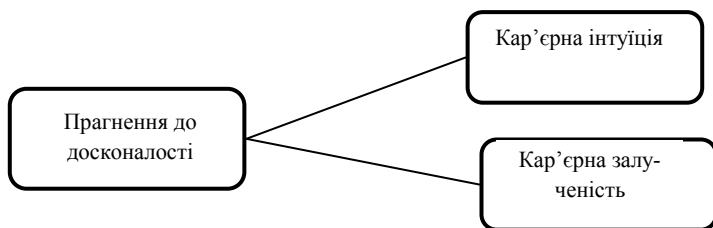


Рис. 2. Взаємозв'язок показників губристичної мотивації та кар'єрних орієнтацій особистості.

Встановлено прямий зв'язок між показниками прагнення до досконалості та кар'єрною інтуїцією (0,65; $p < 0,01$). Високий рівень розвитку кар'єрної інтуїції характерний для осіб, які реально оцінюють свої кар'єрні перспективи, спираються якщо і не на усвідомлене, то на інтуїтивне розуміння своїх сильних і слабких сторін щодо професійного і посадового просування. Такі працівники вміло модифікують свої кар'єрні цілі і активно діють у напрямку досягнення цих цілей. Прагнення до досконалості та майстерності у професії передбачає високу міру розвитку кар'єрної інтуїції, прогностичну здатність щодо власної кар'єри. Існує зв'язок між показниками прагнення до досконалості та кар'єрною залученістю (0,62; $p < 0,01$). Високий рівень розвитку кар'єрної залученості та причетності властивий для осіб, готових працювати з максимальною віддачею заради досягнення насамперед цілей організації, що обумовлено їх прагненням до досконалості.

Таким чином, кар'єрна мотивація, яка характеризується інтересом до професії, власного зростання та вимог організації, в першу чергу, пов'язана з губристичним прагненням до досконалості.

Для визначення кар'єрних профілів досліджуваних нами було проведено процедуру кластерного аналізу методом k-середніх для показників мотивів професійної діяльності. Результати аналізу наведено на рис. 3.

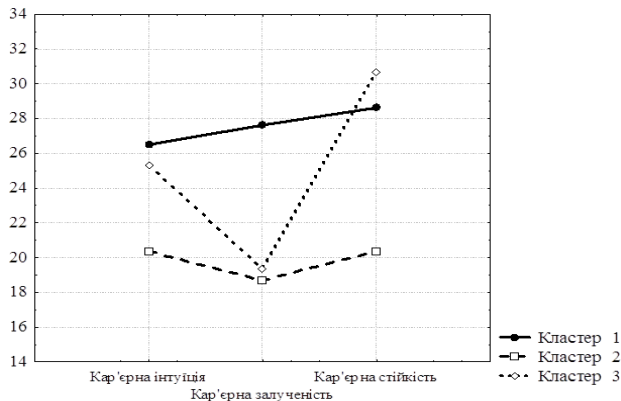


Рис. 3. Кар'єрні профілі досліджуваних. (Кластер 1 – високі показники кар'єрної інтуїції, залученості та стійкості – «Високий рівень кар'єрної мотивації»; кластер 2 – низькі показники кар'єрної інтуїції, залученості та стійкості – «Низький рівень кар'єрної мотивації»; кластер 3 – високі показники кар'єрної інтуїції – низькі показники кар'єрної залученості – високі показники кар'єрної стійкості – «Стабільний рівень кар'єрної мотивації»).

Перший профіль кар'єрної мотивації, що представлений першим кластером, характеризує особистість з позиції її високою кар'єрної мотивації, другий – представлений найнижчими показниками усіх параметрів кар'єрної мотивації, тобто її низьким рівнем, третій профіль був названий стабільним за назвою показника, який виражений у ньому найбільше – кар'єрна стійкість. Особистість зі стабільною кар'єрною мотивацією вмотивована розумінням закономірностей власного кар'єрного просування та прагненням до стабільності у кар'єрному зростанні.

Наступним завданням нашого дослідження було визначити, чи відрізняються кар'єрні орієнтації та губристичні мотиви в осіб з різними кар'єрними профілями. Результати дослідження подані у таблицях 1-5.

Таблиця 1

Середні значення показників кар'єрних орієнтацій у досліджуваних з високою та низькою кар'єрною мотивацією

Показники кар'єрних орієнтацій	Групи досліджуваних		t	p
	1 кластер	2 кластер		
Професійна компетентність	26,19±9,04	19,50±9,01	2,04	0,05
Менеджмент	27,80±8,66	17,75±7,46	3,36	0,002
Автономія	21,00±10,84	17,00±10,77	0,96	-
Стабільність роботи	22,94±6,38	18,16±6,83	1,97	-
Стабільність місця проживання	21,47±8,34	16,67±6,83	1,71	-
Служіння	27,94±7,35	21,00±8,26	2,37	0,02
Виклик	28,00±9,33	19,91±7,77	2,49	0,02
Інтеграція стилів життя	26,26±10,86	18,41±9,13	2,07	0,05
Підприємництво	22,50±12,03	15,63±7,48	1,69	-

З таблиці 1 видно, що особи з високою кар'єрною мотивацією мають вищі показники професійної компетентності, менеджменту, служіння, виклику та інтеграції стилів життя як кар'єрних орієнтацій, ніж особи з низькою кар'єрною мотивацією. Цілком очевидно, що чим вище кар'єрна мотивація в особистості, тим у більшій мірі виражені кар'єрні орієнтації у структурі кар'єрної спрямованості, однак це стосується не всіх орієнтацій. У першу чергу. Особистість з високим рівнем кар'єрної мотивації орієнтована на досягнення професійної компетентності, на управління іншими, служіння іншим для задоволення організаційних цілей. Такі індивіди здатні прийняти виклик, який ставить їх професійна діяльності, прагнуть поєднати в своєму житті різні сфери діяльності.

Таблиця 2

Середні значення показників кар'єрних орієнтацій у досліджуваних зі стабільною та низькою кар'єрною мотивацією

Показники кар'єрних орієнтацій	Групи досліджуваних		t	p
	3 кластер	2 кластер		
Професійна компетентність	26,00±10,24	21,35±8,68	1,46	-
Менеджмент	24,78±9,99	20,00±7,24	2,94	0,006

Стабільний рівень кар'єрної мотивації, обумовлений кар'єрною інтуїцією та стійкістю, передбачає вищі показники орієнтації на професійну компетентність та менеджмент. Зацікавленості у тому, щоб стати хорошим професіоналом у своїй роботі, прагнення управляти іншими властиві у більшій мірі індивідам зі стабільним рівнем кар'єрної мотивації у порівнянні з тими досліджуваними, в яких рівень кар'єрної мотивації низький.

Таблиця 3

Середні значення показників кар'єрних орієнтацій у досліджуваних зі стабільною та високою кар'єрною мотивацією

Показники кар'єрних орієнтацій	Групи досліджуваних		t	p
	1 кластер	3 кластер		
Виклик	28,00±9,33	18,93±8,13	3,03	0,004

Високий рівень кар'єрної мотивації передбачає вищі показники орієнтації виклику, ніж стабільний рівень такої мотивації. Орієнтація на виклик як випробування своїх професійних сил властива індивідам, які мають високий рівень кар'єрної мотивації.

Таблиця 4

Середні значення показників кар'єрних орієнтацій у досліджуваних зі стабільною та низькою кар'єрною мотивацією

Показники кар'єрних орієнтацій	Групи досліджуваних		t	p
	3 кластер	2 кластер		
Професійна компетентність	26,00±5,32	19,50±9,01	2,38	0,02
Менеджмент	24,78±6,84	17,75±7,46	2,50	0,02

Стабільний рівень кар'єрної мотивації передбачає вищі показники орієнтацій на професійну компетентність та менеджмент у порівнянні з досліджуваними, в яких зафіксовано низький рівень кар'єрної мотивації.

Таблиця 5

Середні значення показників кар'єрних орієнтацій у досліджуваних зі стабільною та низькою кар'єрною мотивацією

Показники кар'єрних орієнтацій	Групи досліджуваних		t	p
	1 кластер	2 кластер		
Прагнення до досконалості	40,52±6,20	35,66±4,69	2,34	0,02
Прагнення до переваги	26,52±7,78	24,58±4,05	0,80	-

Встановлено, що у досліджуваних з високим рівнем кар'єрної мотивації показники прагнення до досконалості вище, ніж в осіб з низькою кар'єрною мотивацією. Отже, високий рівень кар'єрної інтуїції та залученості, які забезпечують високу кар'єрну мотивацію, передбачають високий рівень розвитку прагнення до досконалості.

Висновки. Кар'єрна спрямованість особистості обумовлена сукупністю мотивів діяльності та ціннісних орієнтацій, смислів життя. Окреме місце у структурі кар'єрної спрямованості дорослої особистості належить губристичним мотивам. Прагнення до переваги має більш інтенсивну взаємообумовленість з кар'єрними орієнтаціями, ніж прагнення до досконалості, яке, з іншого боку, має більшу кількість зв'язків з ними. Високий рівень кар'єрної мотивації передбачає більш високий рівень прагнення до досконалості.

Література

1. Березовская Р.А. Психология профессиональной карьеры / Р.А. Березовская. — СПб., 2012. — 152 с.
2. Козелецкий Ю. Человек многомерный (психологические эссе) / Козелецкий Ю.; пер. с польск. — К.: Лыбидь, 1991. — 288 с.
3. Молл Е.Г. Управленческая карьера / Е. Г. Молл // Проблемы теории и практики управления. — 1996. — № 6. — С. 117-120.
4. Панкратова И.А. Особенности образа карьеры государственных гражданских служащих: автореф. дис. ... канд. психол. н / И.А. Панкратова. — Ростов н/Д, 2008. — 21 с.
5. Хомуленко Т.Б. Губристична мотивація в структурі спрямованості особистості: віковий аспект / Т.Б. Хомуленко, К.І. Фоменко. — Х.: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2012. — 222 с.
6. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
7. Buyanova I.B. Analysis of the level of students' adaptation to the university environment / I. Buyanova // Middle East Journal of Scientific Research. — 2013. — № 17 (9). — P. 1237-1242. — URL: [http://www.idosi.org/mejsr/mejsr 17 \(9\)13/6.pdf](http://www.idosi.org/mejsr/mejsr 17 (9)13/6.pdf).