

позднем Средневековье. Обращено внимание на то, что именно политическая коррупция стала средством разрушения частнособственнической системы экономических отношений и формирования феодальных отношений, а впоследствии абсолютизма.

Ключевые слова: политическая коррупция, тиранья, феодальные отношения, абсолютизм, политический подкуп, томизм.

Lozynskyi O. M. Psychological means of political corruption in the formation of feudalism and absolutism

The psychological impact of political corruption on the formation of feudal relations and absolutism in the middle and late Middle Ages is analyzed. It is noted that the political corruption has become a means of destruction of private economic relations and the formation of feudal relations and later absolutism.

Key words: political corruption, tyranny, feudal relations, absolutism, political bribery, Thomism.

Стаття надійшла 27 грудня 2013 р.

УДК 159.9.07

**Н. М. Майорчак,
Н. М. Мозола**

**ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ
ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ
У МЕНЕДЖЕРІВ НИЗОВОЇ ЛАНКИ**

Висвітлено проблему психологічних особливостей формування та прояву кар'єрних орієнтацій в контексті професійної діяльності менеджерів низової ланки. Розкрито поняття «кар'єрні орієнтації» і варіативність їх типів. Визначено основні відмінності прояву кар'єрних орієнтацій в гендерному аспекті. Встановлено детермінанти та чинники впливу на формування провідних типів кар'єрних орієнтацій: установки, ціннісні орієнтації, особистісна та професійна спрямованість особистості.

Ключові слова: кар'єра, кар'єрні орієнтації, професійні орієнтації, психологічні фактори впливу на формування кар'єрних орієнтацій, менеджери низової ланки.

Постановка проблеми. Зважаючи на особливості розвитку особистості в умовах сучасної політичної та соціально-економічної ситуації, актуальними для психологічної науки стають проблеми, пов'язані з формуванням і розвитком кар'єри, оскільки саме це надає можливість реалізації власних здібностей, творчого потенціалу та можливос-

тей. Саме взаємозв'язки між особистістю, професією і кар'єрою відображаються в кар'єрних орієнтаціях. Кар'єрні орієнтації, маючи низький ступінь усвідомленості й актуалізуючись у ситуації вибору, впливають на вибір професійної діяльності й місця роботи. Є чимало досліджень, які пов'язують формування кар'єрних орієнтацій із професійною мотивацією, здібностями та психологічним типом особистості, проте недостатньо розкрито саме вплив на формування кар'єрних орієнтацій таких психологічних факторів, як цінності особистості, установки та переконання.

Стан дослідження. У контексті цього напрямку досліджень окреслено фундаментальні положення системного підходу до становлення особистості (Б. Г. Ананьєв, Б. Ф. Ломов, С. Д. Максименко); роботи, які розкривають особливості здійснення професійної кар'єри персоналом організацій, підготовлені західними (Дж. Гордон, Л. Джуелл, С. Драйвер, Д. М. Каммероу, Х. Д. Кауфман, Р. Кеттелл, К. Е. Крам, Д. С'юпер, Д. Т. Халл), російськими (О. Г. Молл, В. А. Поляков, Л. Г. Почебут, Г. М. Толстая, А. А. Ушаков, В. А. Чикер) та українськими (О. І. Бондарчук, М. С. Лукашевич, О. П. Щотка) вченими; роботи, які відображають психологічні особливості кар'єрних орієнтацій, виконані західними (Д. М. Каммероу, Е. Шейн), російськими (Л. Г. Почебут, В. А. Чикер) та українськими (Л. М. Карамушка, В. П. Чернявська) дослідниками.

Отже, існує чимало накопиченого матеріалу щодо вивчення проблеми формування кар'єрних орієнтацій особистості, розкрито важливість своєчасної діагностики та формування відповідних кар'єрних орієнтацій та професійних вподобань, проте недостатньо вивченим залишається питання психологічних особливостей формування кар'єрних орієнтацій, а саме – дослідження детермінант і чинників впливу, які виникають у формуванні кожної кар'єрної орієнтації. Важливо зазначити, що дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки практично відсутні.

Мета статті – визначити психологічні чинники впливу на формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки; з'ясувати відмінності прояву кар'єрних орієнтацій в гендерному аспекті.

Виклад основних положень. Кар'єрні орієнтації – це елемент Я-концепції особистості. Вони містять уявлення про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, потреби людини, що входять до просування в професійній діяльності [3]. Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації як результат накопичення досвіду розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними упродовж тривалого часу. Кар'єра у системі конкурентоздатності спеціаліста – це складний

об'єкт наукового аналізу, який стосується комплексних, міждисциплінарних категорій і вимагає застосування різних підходів, особливо соціально-психологічного [9].

Поняття кар'єрної орієнтації, незважаючи на більш ніж 30-річний термін дослідження, для вітчизняної науки є новим, вимагає додаткового вивчення в різних сферах праці [8]. 1957 року А. В. Голднер вперше запропонував дихотомію кар'єрних орієнтацій: організаційна – професійна [6]. Передбачалося, що особи з організаторською кар'єрною орієнтацією спрямовані на рух в організації службовими сходинками, а особи з професійною кар'єрною орієнтацією – на визнання їх дій і здібностей колегами по роботі [7]. Автором найбільш повної класифікації кар'єрних орієнтацій є Е. Шейн, в якій виокремлено 9 основних типів кар'єрних орієнтацій [10]:

– *професійна компетентність*. Ця орієнтація пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній сфері (наукові дослідження, технічне проектування, фінансовий аналіз). Людина з такою орієнтацією хоче бути майстром у своїй справі, вона особливо щаслива, коли досягає успіху в професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати свої здібності;

– *менеджмент*. У цьому випадку неабияке значення мають орієнтація особи на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за результат. З віком і досвідом роботи ця кар'єрна орієнтація міцніє [11];

– *автономія (незалежність)*. Виражена потреба все робити по-своєму: самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації (робоче місце, час, одяг). Вона може працювати в організації, яка забезпечує достатній ступінь свободи, але не відчуватиме зобов'язання або відданість організації і відкидатиме будь-які спроби обмежити її автономію;

– *стабільність роботи*. Ця кар'єрна орієнтація обумовлена потребою в безпеці стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачені. Стабільність місця роботи передбачає пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має хорошу репутацію;

– *стабільність місця проживання*. Люди цього типу, орієнтовані на стабільність місця проживання, зв'язують себе з географічним регіоном, «пускаючи коріння»;

– *служіння*. Основними цінностями у цій орієнтації є робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим тощо. Людина з такою орієнтацією має нагоду продовжувати працювати в цьому напрямі, навіть якщо їй доведеться змінити місце роботи;

– *виклик*. Основні цінності у кар'єрній орієнтації цього типу – конкуренція, перемога інших, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина орієнтована на те, щоб кидати виклик. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграшу–програшу». Процес боротьби і перемога більш важливі для людини, ніж конкретна сфера діяльності або кваліфікація;

– *інтеграція стилів життя*. Людина орієнтована на інтеграцію різних аспектів способу життя. Вона не хоче, щоб в її житті домінувала тільки сім'я, або кар'єра, або саморозвиток;

– *підприємництво*. Людина з такою кар'єрною орієнтацією прагне створювати щось нове, вона хоче долати перешкоди, готова до ризику. Вона не бажає працювати на інших, а, хоче мати свою марку, свою справу, своє фінансове багатство [1].

У контексті формування власної кар'єри є чимало відмінностей між чоловіками та жінками. Гендерні дослідження наочно продемонстрували статеві відмінності інтересів, устремлень, професійних виборів і типів кар'єр, кар'єрних досягнень, поведінки на роботі, поєднання професійних з іншими життєвими ролями [2]. Деякі вчені виділяють низку специфічних відмінностей щодо кар'єрних орієнтацій в гендерному аспекті:

1) реалізація в професії є нормою та вимогою для чоловіків, а першочерговою сферою реалізації жінок є сімейні стосунки та виконання ролі матері;

2) суб'єктивна перспектива професійної самореалізації, кар'єрні домагання й стратегії будуються чоловіками відповідно до гендерних норм успішності високого статусу, твердості та анти жіночності поведінки. Це призводить до побудови негнучких й непродуктивних кар'єрних стратегій, в яких переважає орієнтація на об'єктивні показники кар'єри й недооцінюється важливість її суб'єктивного компоненту [5];

3) перспективам професійної самореалізації жінок притаманна орієнтація на суб'єктивний компонент кар'єрного просування й нижчий, порівняно із чоловіками, рівень сформованості уявлення про бажані кар'єрні досягнення [4];

4) перспективи кар'єрної самореалізації чоловіків краще усвідомлювані й характеризуються вищим, порівняно з жінками, рівнем суб'єктивності;

5) чоловікам притаманний вищий рівень кар'єрних домагань у межах об'єктивного компонента кар'єри;

6) статеворольові стереотипи впливають на нижчий рівень кар'єрних домагань у жінок.

Зміст та особливості професійної діяльності менеджерів низової ланки можна розкрити через основні завдання, а саме: безпосередня

організація та координація виконання конкретних робіт, керівництво виконавцями робіт, контроль за використанням ресурсів, мотивація підлеглих, звітування щодо виконаних робіт і використаних ресурсів перед вищим керівництвом. У діяльності менеджерів низової ланки основне місце посідає координація діяльності щодо здійснення виконавчих робіт.

З метою визначення основних чинників впливу на формування кар'єрних орієнтацій менеджерами низової ланки нами проведено емпіричне дослідження, на основі застосування таких методів: теоретичний аналіз наукових робіт, тестування, анкетування, статистичні методи обробки даних (кореляційний аналіз і порівняння середніх значень) та методик: методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптація В. О. Чикер й В.Е. Винокурової), методика «Визначення професійної орієнтації», методика Смекала-Кучера, методика визначення установок особистості Ф. Потьомкіна, тест Альберта Єлліса, тест САТ: автори Ю. Е. Альошина, Л. Я. Гозман, М. В. Загіка і М. В. Кроз (самоактуалізаційний тест). Об'єктом дослідження виступали кар'єрні орієнтації у менеджерів низової ланки. Предметом дослідження виступали психологічні особливості та фактори впливу на формування кар'єрних орієнтацій у менеджерів низової ланки. Вибірка становить 78 осіб (менеджерів низової ланки), із них 48 жінок і 30 чоловіків. Вибірка характеризується наявністю різного віку у досліджуваних, віковий діапазон – від 21 до 35 років.

На основі здійсненого кореляційного аналізу отримані прямі та обернені кореляційні взаємозв'язки між шкалами згаданих методик. Ці взаємозв'язки дають змогу визначити чинники впливу на формування кар'єрних орієнтацій. За кар'єрною орієнтацією підприємництва встановлено наявність статистично значущих прямих кореляційних взаємозв'язків між шкалою підприємництва та установкою катастрофізації ($r = 0,89$, при $p < 0,01$); установкою альтруїзму ($r = 0,3$, при $p < 0,01$). За кар'єрною орієнтацією автономії встановлено наявність статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою автономії та орієнтацією на себе ($r = 0,81$, при $p < 0,01$). За кар'єрною орієнтацією стабільності місця проживання встановлено наявність статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою стабільності місця проживання та установкою егоїзму ($r = 0,3$, при $p < 0,01$) та обернені кореляційні взаємозв'язки між шкалою стабільності місця проживання та установкою катастрофізації ($r = -0,52$, при $p < 0,01$); ціннісними орієнтаціями ($r = -0,54$, при $p < 0,01$); орієнтацією на офіційну субординацію ($r = -0,2$, при $p < 0,05$). За кар'єрною орієнтацією інтеграції стилів життя встановлено наявність статистично зна-

чушого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою інтеграції стилів життя та установкою егоїзму ($r = 0,33$, при $p < 0,01$) та обернені кореляційні взаємозв'язки між шкалою інтеграції стилів життя та ціннісними орієнтаціями ($r = -0,55$, при $p < 0,01$); установкою катастрофізації ($r = -0,55$, при $p < 0,01$). За кар'єрною орієнтацією професійної компетентності встановлено наявність статистично значущих прямих кореляційних взаємозв'язків між шкалою професійної компетентності та уявленням про природу людини ($r = 0,92$, при $p < 0,01$); пізнавальними потребами ($r = 0,93$, при $p < 0,01$) та обернені кореляційні взаємозв'язки між шкалою професійної компетентності та ціннісними орієнтаціями ($r = -0,22$, при $p < 0,05$); орієнтацією на взаємодію ($r = -0,23$, при $p < 0,05$). За кар'єрною орієнтацією служіння встановлено наявність статистично значущих прямих кореляційних взаємозв'язків між шкалою служіння та ціннісними орієнтаціями ($r = 0,26$, при $p < 0,05$); установкою альтруїзму ($r = 0,56$, при $p < 0,01$) та обернений кореляційний взаємозв'язок між шкалою служіння та установкою егоїзму ($r = -0,45$, при $p < 0,01$). За кар'єрною орієнтацією менеджменту встановлено наявність статистично значущого прямого кореляційного взаємозв'язку між шкалою менеджменту та орієнтацією на себе ($r = 0,29$, при $p < 0,01$) та обернений кореляційний взаємозв'язок між шкалою менеджменту та орієнтацією на взаємодію ($r = -0,3$, при $p < 0,01$). За кар'єрною орієнтацією виклику встановлено наявність статистично значущих прямих кореляційних взаємозв'язків між шкалою виклику та ціннісними орієнтаціями ($r = 0,81$, при $p < 0,01$); установкою альтруїзму ($r = 0,23$, при $p < 0,05$); установкою катастрофізації ($r = 0,78$, при $p < 0,01$) та обернений кореляційний взаємозв'язок між шкалою виклику та установкою егоїзму ($r = -0,24$, при $p < 0,05$). З огляду на ці взаємозв'язки, окреслені чинники впливу на формування провідних кар'єрних орієнтацій: підприємництво – установка катастрофізації, ціннісні орієнтації, установка альтруїзму; менеджмент – орієнтація на себе; служіння – установка альтруїзму, ціннісні орієнтації; виклик – установка катастрофізації, ціннісні орієнтації, установка альтруїзму; автономія – орієнтація на себе; стабільність місця проживання – установка егоїзму; професійна компетентність – пізнавальні потреби, уявлення про природу людини; інтеграція стилів життя – установка егоїзму.

На основі здійсненого порівняння середніх значень за критерієм статті отримані такі відмінності щодо рівня прояву кар'єрних орієнтацій. Підприємництво (8,7 балів) та орієнтація виклику (9,2 бали) переважає у чоловіків, що може пояснюватись більшою схильністю чоловіків ризикувати в професійній сфері. У жінок більшою мірою переважає орієнтація інтеграції стилів життя (9,2 бали), стабільності місця прожи-

вання (9,2 бали) та стабільності місця роботи (5,3 бали), що може відобразитись у першочерговому бажанні жінки поєднати сімейне життя та кар'єру. Загалом у чоловіків вищі показники за шкалами: підприємництва, виклику, служіння, автономності, а у жінок вищі показники за шкалами: інтеграції стилів життя, стабільності місця роботи, стабільності місця проживання, менеджменту, професійної компетентності.

Висновки. Отже, кар'єрні орієнтації – це елемент Я-концепції особистості, який містить уявлення особистості про свої здібності, ціннісні орієнтації, мотиви, потреби, що входять до просування в професійній діяльності. Кар'єрні орієнтації відмінні у чоловіків і жінок, проявляються у орієнтації на суб'єктивний компонент кар'єрного просування у жінок та об'єктивний компонент – у чоловіків. Відповідно до здійсненого емпіричного дослідження нами встановлені чинники впливу на формування кар'єрних орієнтацій (цінностей, установок егоїзму – альтруїзму, установок катастрофізації, орієнтації на себе, пізнавальні потреби, уявлення про природу людини), а також встановлені відмінності в контексті прояву кар'єрних орієнтацій в гендерному аспекті (у чоловіків вищі показники за шкалами: підприємництва, виклику, служіння, автономності, а у жінок – вищі показники за шкалами: інтеграції стилів життя, стабільності місця роботи, стабільності місця проживання, менеджменту, професійної компетентності).

Перспективою подальшого дослідження є вивчення варіативності факторів впливу на виникнення, формування та прояв кар'єрних орієнтацій менеджерами вищої та середньої ланки, а також рядових працівників у професійному середовищі.

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.

2. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2001. – 320 с.

3. Борисова Е. М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / Е. М. Борисова. – М., 1995. – 411 с.

4. Головнева И. В. Социально-психологические особенности установок и карьерных ориентаций женщин-руководителей / И. В. Головнева // Право і безпека. – 2006. – № 52. – 152. – 155 с.

5. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Организационное поведение: хрестоматия. – Самара: Бахрах-М, 2006. – С. 699–707.

6. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. канд. психол. наук: 19.00.07 / Н. Л. Кирт. – М., 2000. – 158 с.

7. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника / І. Корнієнко // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. – № 5. – 35–38 с.

8. Махмудов Л. Ш. Карьерная ориентация граждан / Л. Ш. Махмудов. – Саратов, 2004. – 85 с.
9. Почебут Л. Г. Психологические аспекты индивидуальной карьеры / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер // Организационное поведение: хрестоматия. – Самара: Бахрах-М, 2006. – С. 722–732.
10. Shein E. H. Career Anchors. San Diego, Calif.: University Associates, 1990. – 34–76 p.
11. Schein E. H. Career dynamics. Reading, Ma.: Addison-Wesley, 1978. – 56 p.

Майорчак Н. М., Мозола Н. М. Психология формирования карьерных ориентаций у менеджеров низкого уровня

Освещается проблема психологических особенностей формирования и проявления карьерных ориентаций в контексте профессиональной деятельности менеджеров низкого уровня. Раскрыто понятие «карьерные ориентации» и вариативность их типов. Определены основные отличия проявления карьерных ориентаций в гендерном аспекте. Установлены детерминанты и факторы влияния на формирование ведущих типов карьерных ориентаций: установки, ценностные ориентации, личностная и профессиональная направленность личности.

Ключевые слова: карьера, карьерные ориентации, профессиональные ориентации, психологические факторы влияния на формирование карьерных ориентации, менеджеры низкого уровня.

Mayorchak N. M., Mozola N. M. Psychological aspects of career orientations of lower-level managers

The article highlights the problem of psychological characteristics of developing and manifestation of career orientations within the context of professional activity of the lower-level managers. The notion of “career orientations” and variability of their types are discussed. The main differences in the manifestation of career orientations in terms of gender aspect are analyzed. Determinants and factors that influence the formation of the leading types of career motivations, attitudes and values, personal and professional orientations of the individual are described.

Key words: career, career orientations, professional orientations, psychological factors that influence the formation of career orientations, managers of lower level.

Стаття надійшла 5 грудня 2013 р.