УДК: 316.6.316.477

ПІЛЕЦЬКА Л. С.
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ)

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

У статті розглядаються особливості емпіричного дослідження професійної мобільності особистості. Автору вдалося виявити найбільш важливі кореляти та обґрунтувати типи професійно мобільних особистостей.

Ключові слова: професійна мобільність, професійна стабільність, типи професійно мобільних особистостей, емпіричне дослідження, кореляційний аналіз.

Професійна мобільність стає характеристикою, без якої неможлива повноцінна реалізація особистості у суспільстві. Сучасна людина, щоб відчути себе успішною, «ефективною», «повноцінно функціонуючою особистістю» (К. Роджерс), повинна бути професійно мобільною. Проте стихійно такі якості формуються не у всіх людей. Тому значна частина зазнає труднощів при зміні соціальних чи професійних умов, і тоді недостатня сформованість професійної мобільності може стати причиною серйозних психологічних і соціальних проблем особистості. Зазначена ситуація актуалізує проблему формування професійної мобільності особистості при зміні її професійного статусу (отримання другої вищої освіти, перекваліфікація і т. д.). Існують стереотипні уявлення, що професійна мобільність обов'язково має позитивну спрямованість, і передбачає позитивний очікуваний результат. Та часто зміна професійного статусу, входження у новий колектив, розрив усталених зв'язків, прийняття нових групових норм і стандартів, відповідність соціальним експектаціям може супроводжуватися для особистості деструктивними наслідками та деформаціями.

Мета статті: висвітлити основні кореляти емпіричного дослідження професійної мобільності.

У професійній мобільності поєднуються три взаємопов'язаних сутності, перша з яких визначається як ***якість особистості***, що забезпечує внутрішній механізм розвитку людини; друга – ***діяльність людини***, детермінована подіями змінного середовища, результатом якої виступає самореалізація людини у професії і житті; третя – ***процес перетворення*** людиною самої себе і навколишнього професійного та життєвого середовищ [1; 4; 6]. Теоретико-методологічний аналіз дозволяє стверджувати про необхідність вивчення професійної мобільності на рівні ***особистісних якостей*** (адаптивність, комунікабельність, самостійність, пристосовність, цілеспрямованість, ціннісні орієнтації та установки, соціальна пам'ять, критичне мислення, здатність до самопізнання, саморозвитку, самоосвіти, соціальна рухливість); ***на рівні характеристик діяльності*** (рефлексивність, креативність, проективність, прогнозування, цілепокладання, гнучкість, пластичність); ***на рівні процесів перетворення*** власної особистості, діяльності, навколишнього середовища. У професійній мобільності виокремлюємо такі значущі компоненти: поведінковий компонент (зміна професії), когнітивний компонент (усвідомлення необхідності зміни професії та можливих шляхів реалізації цього рішення), інтегрально-особистісний компонент (уміння оцінювати ситуацію, що склалася й оцінювати свої можливості, рішучість, наполегливість, самовладання, самостійність, ініціативність, уміння прийняти на себе відповідальність) [1; 4 ; 6].

Основою емпіричного ***дослідження*** стали ***концептуальні положення***:

- професійна мобільність особистості має соціокультурну обумовленість і є складовою соціальної мобільності;
- ядром професійного становлення є розвиток особистості у процесі професійного навчання, освоєння професії і виконання професійної діяльності;
- процес професійної мобільності особистості індивідуально своєрідний, неповторний, проте у ньому можна виділити якісні особливості і закономірності;
- професійна мобільність дозволяє людині реалізувати себе, надає особистості можливості для самоактуалізації;
- індивідуальна траєкторія професійної мобільності людини визначається нормативними та ненормативними подіями, випадковими обставинами, а також ірраціональними потягами людини;
- знання психологічних особливостей професійного розвитку дозволяє людині усвідом-

лено проектувати свою професійну кар'єру, усвідомлювати професійну мобільність на рівні особистісної риси, будувати, творити свою історію.

Методологічною основою розробки програми дослідження стали принципи системно-генетичного, особистісно-діяльнісного, вчинкового підходів до професійної мобільності, гуманістична теорія самоактуалізації та самореалізації особистості.

Емпіричне дослідження проведено на студентах Центру післядипломної освіти Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, вік досліджуваних – від 22 до 45 років, загальна кількість – 310 респондентів (67% жінок, 33 % чоловіків). У зазначених респондентів зазначається зміна професійного статусу, тобто вони здійснюють професійну мобільність.

Показники дослідження переведено у стандартні шкали на основі вказаних авторами методик параметрів стандартизації. Зокрема за наявності середнього арифметичного та стандартного відхилення для використаних опитувальників, їх значення переведено у Т-бали. Шкала Т-балів є стандартною шкалою з середнім значенням 50 та стандартним відхиленням 10, вона є універсальною та зберігає достатню деталізацію первинних балів тестів, що підвищує точність розрахунків. У Т-бали переведено результати методик: авторського опитувальника професійної мобільності, «Якоря кар'єри», «Велика П'ятірка», «Задоволеність якістю життя», «Самоефективність», «Смисложиттєві орієнтації». Тест локусу контролю переведено у стени (середнє – 5,5, стандартне відхилення – 2) згідно наведеної автором адаптації таблиці стандартизації. Тести мотиваційної структури особистості та професійної орієнтації не мають наведених норм, тож їх первинні бали переведено у значення відсотка від максимального первинного балу.

Вибір методів статистичної обробки здійснено після перевірки типу розподілення результатів. З цією метою використовувався критерій Шапіро-Уїлка, який перевіряє гіпотезу про відмінність розподілення від нормального (відповідно є значущим, коли розподілення відрізняється від нормального). Більшість розподілень показників відрізняється від нормального, тому перевага віддається непараметричним методам статистики (табл. 1). Також з цієї причини у дослідженні віддається перевага зваженому відносно медіани середньому арифметичному, що підвищує точність результатів.

З урахуванням того, що авторський опитувальник проходив стандартизацію на даних досліджуваної вибірки, середній бал за ним складає 50 Т-балів, тобто нормативне значення. 14,3% досліджуваних виявляють високу професійну стабільність, 10,9% виявляють значну професійну мобільність, 74,8% мають середні значення. Показник самоефективності має середнє значення (46 Т-балів) (рис. 1).

Таблиця 1

Методи статистики та їх призначення у роботі

Назва методу	Позначення	Мета застосування
Критерій Мана-Уїтні	U	Порівняння показників 2-х груп
Критерій Крускала-Уоліса	H	Непараметричний аналог однофакторного дисперсійного аналізу, використовується для виявлення впливу багаторівневого чинника на чисельну змінну
Коефіцієнт кореляції Спірмена	r	Пошук взаємозв'язків між показниками
Дерева рекурсивного ділення	2	Відбір найбільш важливих характеристик професійної мобільності

Мотиваційний профіль у вибірці дослідження є завищеним (значення від 72,8% до 78%), що свідчить про загальну вмотивованість досліджуваних. Відносно найвищою є мотивація творчої активності, найнижчою – мотивація комфорту. Але, враховуючи різницю у 5,2% між максималь-

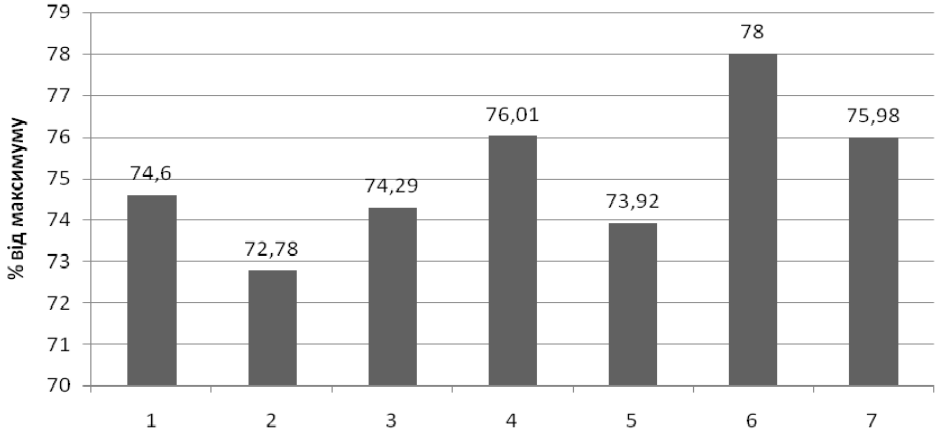


Рис. 1. Мотиваційний профіль вибірки дослідження:
1. Підтримка життєзабезпечення; 2. Комфорт; 3. Соціальний статус; 4. Спілкування; 5. Ділова активність; 6. Творча активність; 7. Суспільна корисність

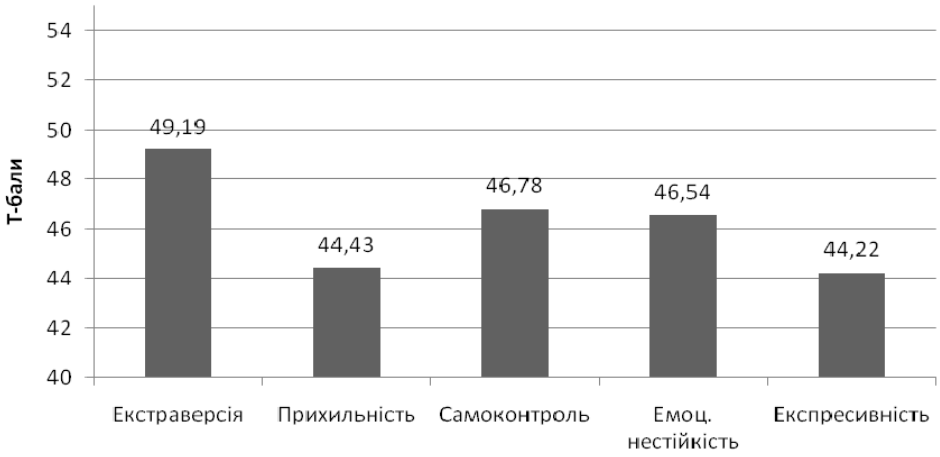


Рис. 2. Основні фактори Великої П'ятірки

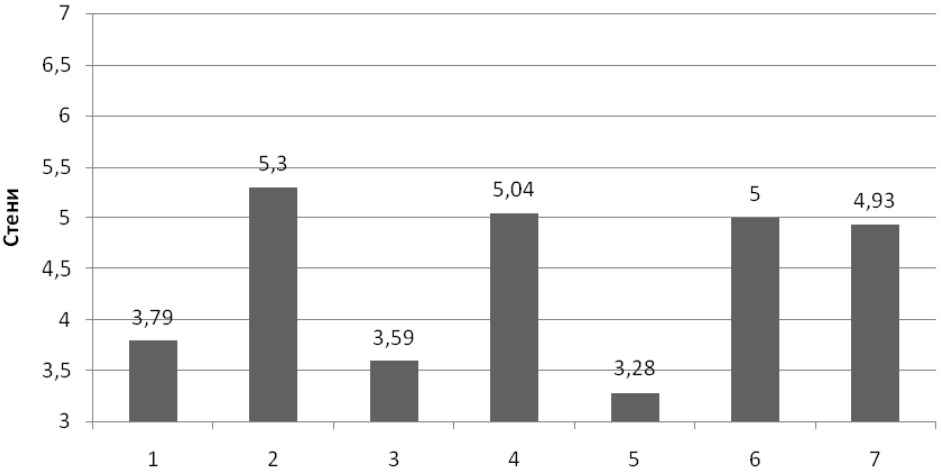


Рис. 3. Характеристики локусу контролю:
1. Загальна інтернальність; 2. І. в області досягнень; 3. І. в області невдач;
4. І. в області родинних стосунків; 5. І. в області виробничих стосунків;
6. І. в області міжособистісних стосунків; 7. І. в області здоров'я

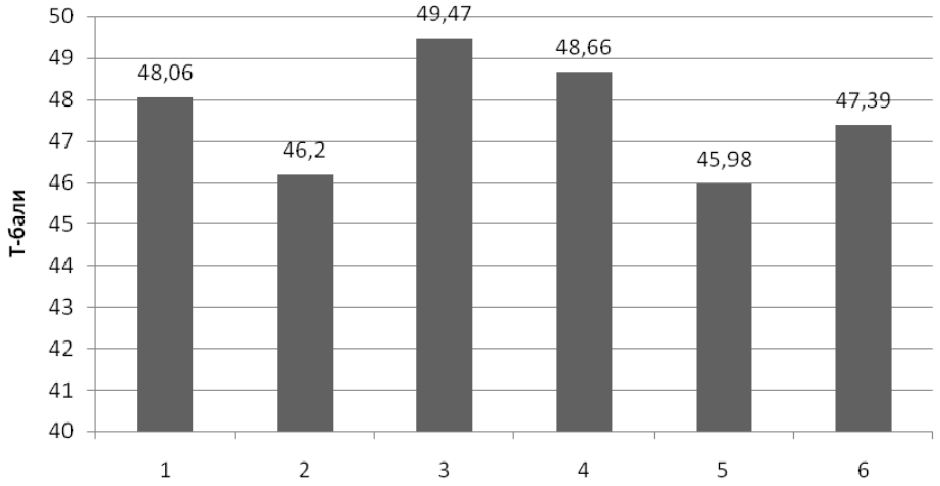


Рис. 4. Осмисленість життя:
1. Мета життя; 2. Процес життя; 3. Результативність життя; 4. ЛК-Я;
5. ЛК-життя; 6. Осмисленість життя

ним та мінімальним значенням, слід вважати мотиваційний профіль рівномірно підвищеним (рис. 2).

Профіль вибірки за опитувальником «Велика П'ятірка» можна охарактеризувати як середній, без сильних знижень чи підвищень балів. Жодна з 25 первинних шкал тесту також не мають значень поза межами норми. Лише риса сенситивності (шкала експресивності) має тенденцію до низьких балів (42,7 Т-балів) (рис. 3).

Інтернальність у досліджуваній вибірці має тенденцію до низьких значень. На рівні середніх значень лише показники інтернальності в області досягнень, родинних стосунків, міжособистісних стосунків, здоров'я. Інтернальність у області виробничих стосунків нижче норми, інтернальність в області невдач має тенденцію до низьких значень. Загальний рівень інтернальності має тенденцію до низьких значень (рис. 4).

Усі показники осмисленості життя мають середні значення без тенденцій до пониження чи підвищення значень (рис. 5).

Показники якості життя знаходяться у межах норми. Лише показник здоров'я знаходиться майже на межі низьких балів (рис. 6).

Жодна з кар'єрних орієнтацій не має значення вище середнього, але показники організаційної компетентності,

професійної автономії, орієнтації на вертикальну кар'єру та орієнтації на умови мають тенденції до низьких значень (рис. 7).

З 6 типів професійної направленості значно переважає лише соціальний тип.

Для селекції показників, які найбільш пов'язані з професійною мобільністю, ми використовуємо регресивний аналіз методом рекурсивних дерев ділення. Дерева рекурсивного ділення – це метод прогнозування залежної змінної (показника професійної стабільності-мобільності) по багатьом незалежним (усі інші показники дослідження), який реалізується за рахунок бінарного рекурсивного ділення. Алгоритм методу базується на рекурсивному повторенні 2-х кроків: 1) перевірка нульової гіпотези про незалежність між кожною з незалежних змінних і залежною змінною. Алгоритм зупиняється, якщо ця гіпотеза не може бути відхилена. В іншому випадку алгоритм починає працювати зі зміною, яка має найбільшу силу диференціації (або найбільш пов'язана з залежною змінною); 2) реалізується бінарний поділ в обраній незалежній змінній, тобто створюється 2 підгрупи, розділені граничним значенням залежної змінної, обраної на 1 кроці. Ці 2 кроки повторюються рекурсивно для кожної підвибірки, яка з'являється на другому

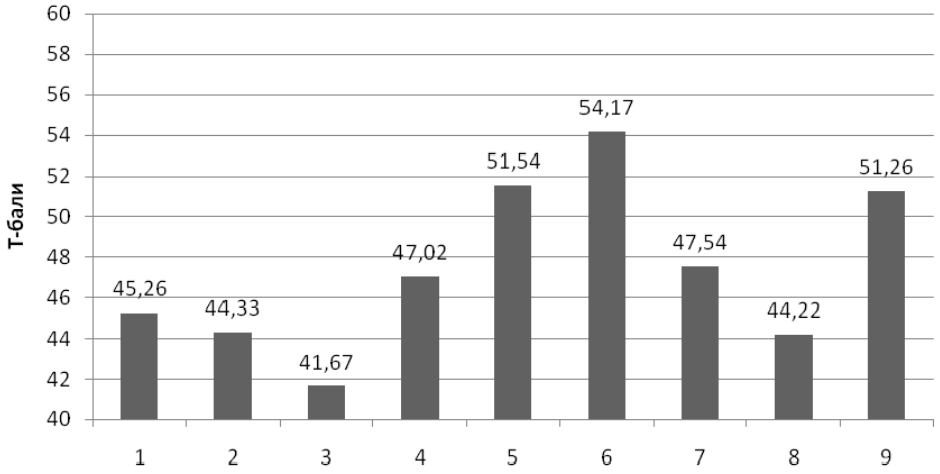


Рис. 5. Характеристики якості життя:
Робота; 2. Особисті досягнення; 3. Здоров'я; 4. Спілкування з близькими;
5. Підтримка; 6. Оптимістичність; 7. Напруженість; 8. Самоконтроль; 9. Негативні емоції

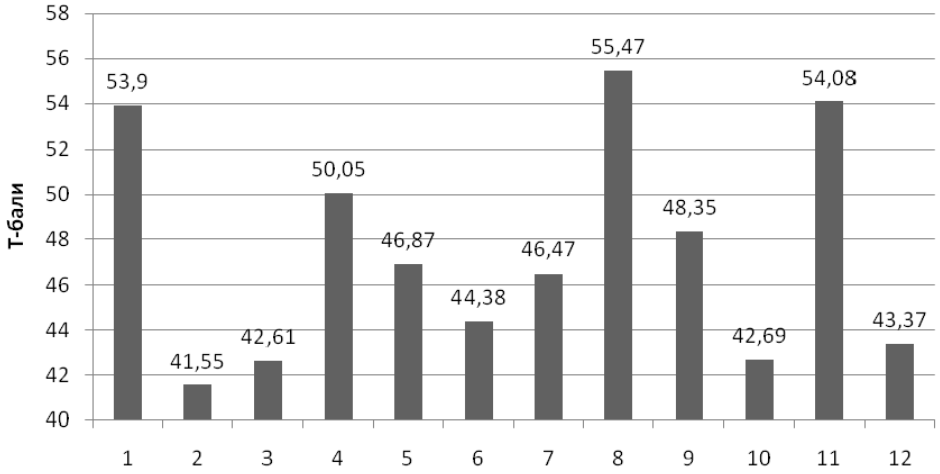


Рис. 6. Профіль вибірки дослідження за методикою Якоря кар'єри:
1. Професійна компетентність; 2. Організіційна компетентність;
3. Автономія; 4. Служіння; 5. Виклик; 6. Підприємницька креативність;
7. Стаб. місця роботи; 8. Стаб. місця життя; 9. Інтеграція стилей життя;
10. Орієнтація на вертикальну кар'єру; 11. Орієнтація на горизонтальну кар'єру;
12. Орієнтація на умови

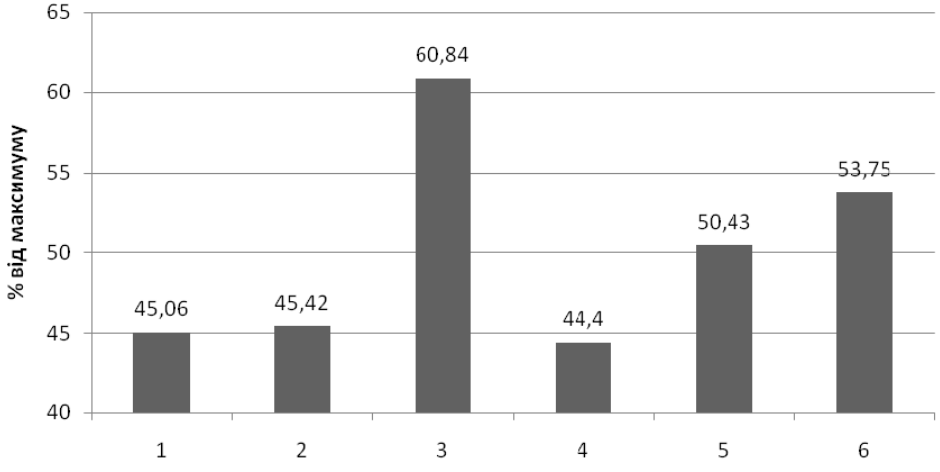


Рис. 7. Професійна направленість
1. Реалістичний тип; 2. Інтелектуальний тип; 3. Соціальний тип;
4. Конвенційний тип; 5. Підприємливий тип; 6. Артистичний тип

кроці, поки не буде досягнута найбільша точність прогнозу. Таким чином, метод рекурсивного ділення можна порівняти з еволюційним процесом, у якому до дерева рекурсивного ділення потрапляють лише ті показники, які є найбільш значущими для прогнозування залежної змінної. Залежною змінною у нашому випадку є професійна мобільність, незалежними змінними (які піддаються селекції) – це всі інші показники дослідження.

Метод рекурсивного ділення не чутливий до розподілення змінних та їх типу. Розглянемо дерево рекурсивного ділення (рис. 8).

Зазначимо, що значення показників на рис. 1 надані у відповідних одиницях стандартизації: для показників осмисленості життя та професійної направленості («Якоря кар'єри») – це Т-бали, для показника «Задоволеність роботою» – це відсоток від максимально можливого балу.

Найважливішим показником для визначення рівня професійної мобільності є задоволеність роботою. Дуже важливо зазначити, що високі та низькі значення професійної мобільності можуть бути досягнуті декількома шляхами, залежно від значень головної змінної – задоволеності роботою. Розглянемо ці шляхи.

Професійна мобільність, тип 1. Задоволеність роботою менша або дорівнює 47,5 балів, професійна компетентність висока (більше 56,5 Т-балів), задоволеність процесом життя екстремально низька (менше 33 Т-балів). Це різновид професійної мобільності, властивий професіоналам, яких не задовольняє наявна робота і вони бажають її змінити, щоб покращити якість свого життя.

Професійна мобільність, тип 2. Задоволеність роботою менша за 47,5 балів, професійна компетентність середня або низька (менше 56,5 Т-балів). Це різновид професійної мобільності, притаманний людям, які бажають змінити роботу, бо не направлені на підвищення професійної компетентності чи майстерності у межах наявної роботи.

Професійна мобільність, тип 3. Людина задоволена роботою (значення більше 47,5), направлена на підприємницьку креативність (на середньому чи високому рівні). Цей різновид професійної мобільності пов'язаний з пошуком себе у різних напрямках роботи, яка, зазвичай, задовольняє людину, але важливішою є самореалізація у роботі, а не просто гарні умови.

Професійна стабільність, тип 1. Людина задоволена роботою (значення більше 47,5), підприємницька креативність середня або нижче середнього (менша або дорівнює 50 Т-балів), локус контролю Я з тенденцією до високого (більше 55,3 Т-бали). Це люди, які прагнуть професійної стабільності, бо знайшли себе у нескладній роботі, для якої не потрібна занадто творча активність, вони вважають, що здатні управляти своїм життям у налаштованих власноруч життєвих умовах.

Професійна стабільність, тип 2. Задоволеність роботою менша за 47,5 балів, професійна

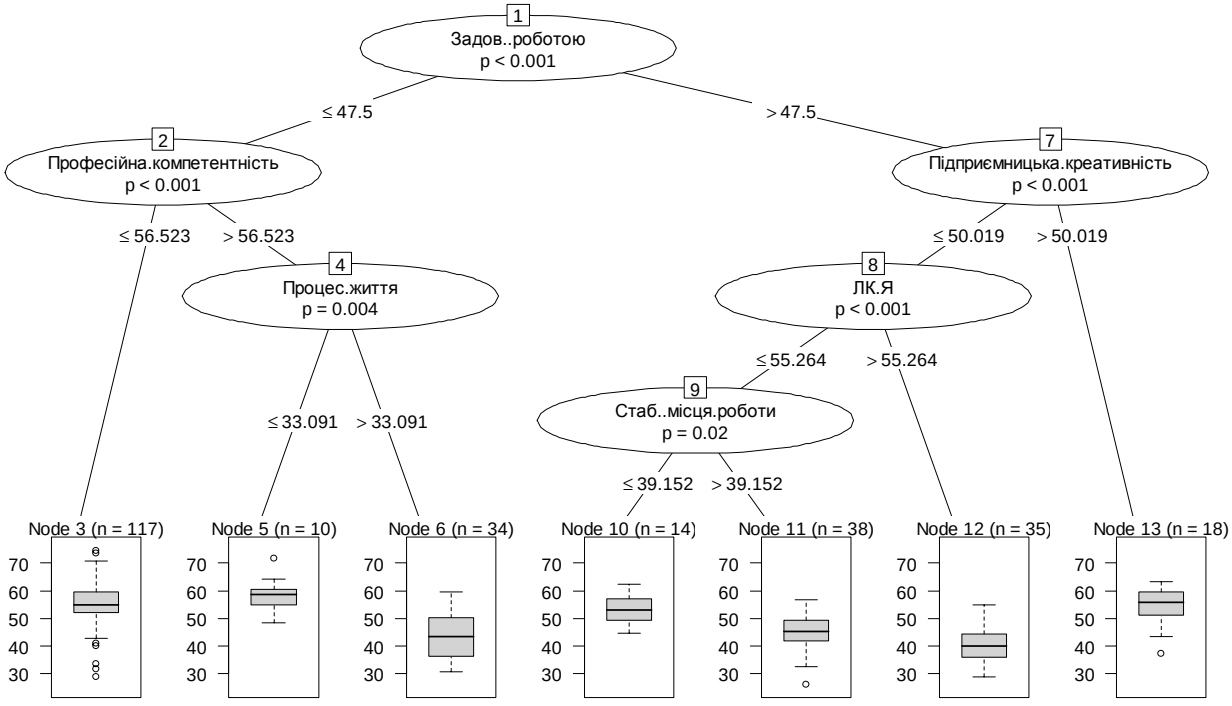


Рис. 8. Дерево рекурсивного ділення для прогнозування показника професійної мобільності

компетентність середня або висока (більше 56,5 Т-балів), задоволеність процесом життя може бути низькою (від 33 Т-балів), але не менша за це значення, тобто не екстремально низька. Цей різновид професійної стабільності, який виявляє людей, схильних терпіти безвихіддя на роботі, яка їм не подобається, можуть відчувати нестачу почуття повноти процесу життя.

Професійна стабільність, тип 3. Людина задоволена роботою (значення більше 47,5), підприємницька креативність середня або нижча середньої (менша або дорівнює 50 Т-балів), локус контролю Я середній або нижче середнього (менше або дорівнює 55,3 Т-бали), направленість на стабільність місця роботи середня або висока (більша 39 Т-балів). Це різновид професійної стабільності, який відповідає типовому уявленню про причини небажання змінювати роботу: людина працює на роботі, яка її задовольняє, не прагне значних змін, бажає стабільності місця роботи.

Зазначені типи стабільності та мобільності ми позначаємо, відповідно: М1, М2, М3, С1, С2, С3.

Далі ми розглянемо розбіжності у цих типах більш детально. Розглянемо розбіжності серед 3 -х типів професійної мобільності.

Професійна мобільність, тип М1. Тільки цьому типу характерні найбільші показники мотивації життєзабезпечення (Н=15,92; р<0,001) та комфорту (Н=22,41; р<0,001), ділової активності (Н=15,64; р<0,001), творчої активності (Н=17,97; р<0,001). Цей тип прагне професійної компетентності (Н=33,65; р<0,001).

Професійна мобільність, тип М2. Цей тип виявляє помірну репресивність (47,26 Т-балів), яка є більшою за інші типи (Н=7,96; р=0,019). Це єдина характеристика, яка є унікальною для цього типу, інші його характеристики є суміжними з типом М3.

Професійна мобільність, тип М3. Мають тенденцію до високого рівня домінування (Н=6,69; р=0,035), високу мотивацію спілкування (Н=19,51; р<0,001), у них найвища інтернальність в області здоров'я (Н=8,66; р=0,013). Якість життя представників цього типу професійної мобільності є вищою за інших, вони: більше задоволені роботою (Н=48,93; р<0,001), особистими досягненнями (Н=27,97; р<0,001), здоров'ям (Н=19,45; р<0,001), спілкуванням з близькими (Н=12,24; р=0,002), підтримкою оточуючих (Н=22,09; р<0,001). Але одночасно з цим вони проявляють типові для професійно мобільних людей риси: мають найвищу напруженість (Н=26,39; р<0,001), самоконтроль (Н=12,19; р=0,002), негативні емоції (Н=10,88; р=0,004). Вірогідно, ці негативні ознаки не занадто впливають на якість їх життя, бо у них найвищими є мета життя (Н=10,15; р=0,006), задоволеність процесом життя (Н=25,98; р<0,001), упевненість у контрольованості життя (Н=12,86; р=0,002). Перелічені особливості властиві лише типу М3.

Типи М2 та М3 мають декілька суміжних характеристик. Зокрема обидва ці типи мають найвищу (але у межах норми) передбачливість (Н=8,25; р=0,016), емоційну нестійкість (Н=7,16; р=0,028), пластичність (Н=10,8; р=0,005), задоволеність результативністю життя (Н=10,72; р=0,005), загальну осмисленість життя (Н=13,04; р=0,001). Перелічені показники знаходяться у межах 42–48 Т-балів.

Типи М1 та М3 також мають досить багато суміжних характеристик. Обидва ці типи мають більшу, ніж тип М2 орієнтацію на професійну компетентність (Н=26,2; р<0,001), автономію (Н=22,78; р<0,001), виклик (Н=30,63; р<0,001), інтеграцію стилів життя (Н=16,15; р<0,001), орієнтацію на вертикальну кар'єру (Н=38,08; р<0,001) та умови (Н=21,05; р<0,001). Орієнтація на виклик має тенденцію до високих балів в обох типах (57 Т-балів), інші показники на рівні середніх балів (49–55 Т-балів). Обидва типи вмотивовані на соціальний статус (Н=19,55; р<0,001), суспільну корисність (Н=19,08; р<0,001), їх самоефективність у межах норми, але вища за тип М2 (Н=9,07; р=0,011).

Професійна стабільність, тип С1. Яскравими характеристиками цього типу є прихильність до людей (Н=13,23; р=0,001), розуміння (Н=11,17; р=0,004) та повага до інших (Н=8,29; р=0,016), сенситивність до почуттів (Н=8,31; р=0,016), інтернальність (Н=19,67; р<0,001). Усі зазначені показники є більш високими, ніж в інших типів, але знаходяться у межах норми. Багато показників якості життя є вищими за норму: особисті досягнення (Н=40,32; р<0,001), спілкування з близькими (Н=37,82; р<0,001).

Професійна стабільність, тип С2. У цього типу показник професійної компетентності є найбільшим та перевищує норму (Н=17,55; р<0,001). Також вищими за інші типи є орієнтація на автономію, виклик, підприємницьку креативність, орієнтація на вертикальну кар'єру, яка в інших типів нижча за норму (Н=14,33; р=0,001), депресивність (Н=6,43; р=0,04). Усі зазначені характеристики типу С2 є вищими за типи С1 та С3, але знаходяться у межах норми. Низка показників якості життя типу С2 є нижчи-

ми за норму: задоволеність роботою (H=69,59; p<0,001), особисті досягнення (H=40,32; p<0,001), здоров'я (H=41,35; p<0,001), спілкування з близькими (H=37,82; p<0,001), самоконтроль (H=16,81; p<0,001).

Професійна стабільність, тип С3. Цей тип має багато схожих характеристик з типом С1. Зокрема обидва ці типи мають низьку орієнтацію на вертикальну кар'єру (H=14,33; p=0,001), високі показники якості життя: підтримка (H=43,59; p<0,001), оптимістичність (H=14,04; p=0,001), напруженість (H=26,83; p<0,001), негативні емоції (H=12,35; p=0,002).

Такі причини як нові ідеї: незадоволеність попередньою роботою, відсутність роботи за фахом, незадоволеність колективом, завдання, неадекватні посаді – не пов'язані з типом професійної мобільності. Низька зарплатня як причина зміни роботи є ознакою типів М2 (32%), М3 (22%), С2 (24%). Відсутність кар'єрного зростання є більш вірогідною причиною зміни роботи для типу С2 (21%). Незадоволеність керівництвом є причиною зміни роботи для небагатьох людей взагалі, але для типів М1 (10%) та М3 (11%) ця причина є відносно значущою. Відсутність нормальних умов праці є важливою причиною лише для типу М1 (30%).

Уявлення про те, що професійна мобільність пов'язана з освітою, особистісними рисами, плануванням діяльності, прагненням розвитку, не пов'язані з типами професійної мобільності. Наявність професійного досвіду є основою професійної мобільності для типу С1 (54%), С3 (37%), М3 (39%). Збіг обставин як причин зміни професії вказується не часто, але має відносно високе значення для типу С2 (21%).

Список використаних джерел

1. Горюнова Л. В. Профессиональная мобильность специалиста как проблема развивающегося образования в России / Л. В. Горюнова : автореф. дис. докт. пед. н. — Ростов на Дону, 2006.
2. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. — Екатеринбург : Деловая книга, 2003.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова — М. : Международный гуманитарный фонд "Знание", 1996.
4. Никитина Е. А. Педагогические условия формирования профессиональной мобильности будущего педагога / Е. А. Никитина : автореф. дис. канд. пед. н. — Иркутск, 2007.
5. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н. С. Пряжников : Учебно-методическое пособие. — 2-е изд. — М. : Изд-во Моск. психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003.
6. Пілецька Л. С. Методологічні проблеми дослідження професійної мобільності особистості / Л. Пілецька // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. — Івано-Франківськ : Вид-во Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2013. — Вип. 18. — Ч. 2. — С. 127—134.

ПИЛЕЦКАЯ Л. С.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

В статье рассматриваются особенности эмпирического исследования профессиональной мобильности личности. Автору удалось выявить наиболее важные корреляты и обосновать типы профессионально мобильных личностей.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, профессиональная стабильность, типы профессионально мобильных личностей, эмпирическое исследование, корреляционный анализ.

PILETSKA L. S.

EMPIRICAL STUDIES OCCUPATIONAL MOBILITY PERSON

The article discusses the features of the empirical study of professional mobility of the individual. The author was able to identify the most important correlates of and justify the types of professional mobile individuals.

Keywords: professional mobility and professional stability, types of professional mobile individuals, empirical studies, correlation analysis.

Стаття надійшла до редколегії 08.02.2014 року.