

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.955:[331.102.312'008:005.966]
DOI: 10.31732/2663-2209-2024-76-295-305

ОСОБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТИВНОГО ТА ОБ'ЄКТИВНОГО КАР'ЄРНОГО УСПІХУ В КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ

Людмила Карамушка¹, Марта Тиченко²

¹Академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор, заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна, e-mail: lkarama01@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

²Аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна, e-mail: m.tychenko@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5010-7998>

PECULIARITIES OF SUBJECTIVE AND OBJECTIVE CAREER SUCCESS IN THE CONTEXT OF PSYCHOLOGICAL READINESS FOR PROFESSIONAL CAREER OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF CREATIVE INDUSTRIES

Liudmyla Karamushka¹, Tychenko Marta²

¹Academician of the NAES of Ukraine, Doctor of Science (Psychology), Professor, Head, Lab. of Organizational and Social Psychology, Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine, e-mail: lkarama01@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>

²PhD student of the Laboratory of Organizational and Social Psychology H.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, e-mail: m.tychenko@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5010-7998>

Анотація. Мета статті полягає у вивченні особливостей суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри в розрізі сфери креативних індустрій. Для досягнення поставленої мети було сформульовано наступні завдання: дослідити рівні розвитку суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій; проаналізувати наявність зв'язку між рівнями розвитку суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікрорівня (характеристиками фахівців); мезорівня (характеристиками організацій) та макрорівня (чинники війни) на рівень оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій; проаналізувати наявність зв'язку між рівнем оцінки суб'єктивного/об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та компонентами психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри. Загалом у статті описано рівні оцінки різних вимірів кар'єрного успіху працівниками. Показано наявність зв'язку між чинниками мікрорівня (організаційно-психологічними та соціально-демографічними), мезорівня (зокрема напрямком діяльності організації). Крім того, описано наявність позитивного кореляційного зв'язку між таким чинником макрорівня як втрата роботи під час війни та суб'єктивним кар'єрним успіхом. Доведено вплив чинника мезорівня (сфери діяльності працівників у організації) на різні виміри кар'єрного успіху. Також виявлено, що суб'єктивний кар'єрний успіх найбільшою мірою пов'язаний з операційним та особистісним компонентами.

Перспективи подальших досліджень полягають у синтезі раніше проаналізованих даних та попередніх емпіричних досліджень психологічної готовності працівників до професійної кар'єри.

Ключові слова: креативні індустрії; професійна кар'єра; суб'єктивний кар'єрний успіх; об'єктивний кар'єрний успіх; чинники здійснення професійної кар'єри; психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри.

Формул: 0; **рис.:** 4, **табл.:** 4, **бібл.:** 12

Abstract. The article aims to study the features of subjective and objective career success in the context of psychological readiness for a professional career in the context of the creative industries. In order to achieve this goal, the following tasks were formulated: to study the levels of development of subjective and objective career success of employees in the creative industries; to analyze the relationship between the levels of development of subjective and objective career success of employees in the creative industries with micro-level factors (characteristics of specialists); meso-factors (characteristics of organizations) and macro-factors (war factors) on the level of assessment of subjective and objective career success by employees in the creative industries.

In general, the article describes the levels of assessment of various dimensions of career success by employees. The author shows a link between micro-level factors (organizational, psychological, and socio-demographic) and meso-

level factors (in particular, the direction of the organization's activities). In addition, a positive correlation between macro-level factors such as job loss during the war and subjective career success is described. The influence of the meso-factor (the sphere of activity of employees in the organization) on various dimensions of career success is proved. It is also found that subjective career success is most closely related to operational and personal components. Prospects for further research include synthesizing the previously analyzed data and previous empirical studies of employees' psychological readiness for a professional career.

Keywords: creative industries, professional career, subjective career success, objective career success; career factors; psychological readiness for a professional career.

Formulas: 0; fig.: 4, tabl.: 4, bibl.: 12

Постановка проблеми. Одним з важливих питань у сфері організаційної психології є питання здійснення професійної кар'єри та чинників, які мають значущий вплив у даному контексті. Це особливо істотно сьогодні в умовах актуальних викликів на ринку праці та загалом економіки нашої країни в умовах війни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дане дослідження сфокусовано на сфері креативних індустрій. Варто зауважити, що раніше авторкою даної статті було описано окремі теоретичні та емпіричні результати попередніх досліджень (Карамушка & Тиченко, 2023; Тиченко, 2024). При цьому необхідно наголосити на деяких важливих аспектах. Передусім дослідниця К. Гудвін вказує, що стійке кар'єрне зростання в сфері креативних індустрій насправді є викликом – це зумовлено тим, що працівники, які мають різний професійний досвід та займають різні посади, можуть зіштовхуватися з високою незахищеністю, чи навіть подекуди з обмеженими можливостями для власного зростання (Goodwin, 2019; Тиченко, 2022).

Ми поділяємо точку зору українських науковців, які в контексті дослідження професійної кар'єри, підкреслюють роль психологічної готовності особистості до її здійснення. Деякі дослідники трактують це поняття як необхідний ресурс, що має значення на різних етапах побудови кар'єри – від отримання першого досвіду роботи і до потенційних кар'єрних змін (Russo, Zammitti & Zarbo, 2023). При цьому наше розуміння даного конструкту можна описати як сукупність психологічних якостей, необхідних для ефективної професійної кар'єри у цій сфері (Карамушка, 2012). Таким чином, тут

підкреслюється складна та комплексна структура даного конструкту. Окрім психологічних якостей, необхідних для здійснення професійної кар'єри, необхідно також окреслити важливі психологічні чинники. Для їх аналізу та виділення тих, які можуть мати вплив на кар'єру в розрізі креативних індустрій, ми використали підхід, оформлений згідно з науковими розробками лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України (Карамушка, 2012). Так за основу було взято чинники мікро-, мезо- та макрорівнів (Карамушка, Тиченко, 2023). В свою чергу кар'єрний успіх можна окреслити як акумульовані позитивні робочі та психологічні результати, що мають у своїй основі робочий досвід людини (Saibert, & Kraimer, 2001). Продовжуючи цю тезу, на нашу думку, результатом професійної кар'єри є **кар'єрний успіх**. Ґрунтуючись на дослідженнях науковців ми виділяємо об'єктивний та суб'єктивний кар'єрний успіх, які аналізуватимемо таким чином:

суб'єктивний кар'єрний успіх (Subjective career success) – як позитивна оцінка власної кар'єри, індикатором якої є зокрема задоволеність нею (Volmer & Spurk, 2011). Для виміру цього параметру ми використовуватимемо Career Satisfaction Scale (Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990). *Об'єктивний кар'єрний успіх (Objective career success)* аналізуватимемо на основі питань, сформульованих нами на підставі наукових розвідок інших дослідників (Volmer & Spurk, 2011; Spurk, Abele & Volmer, 2015). Зокрема ці питання стосуватимуться оцінки власного рівня заробітної плати; кількості підвищень, тобто переходів на вищу посаду впродовж професійної кар'єри; також кількості разів, коли фахівець переходив на

більш оплачувану посаду впродовж кар'єри, при цьому функціональні обов'язки залишалися ті самі чи трохи змінилися (Карамушка, Тиченко, 2023).

Формулювання цілей статті. Мета даної публікації полягає у вивченні особливостей суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху в контексті психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри. Для досягнення даної мети було сформульовано такі завдання:

1. Дослідити рівні розвитку суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій.

2. Проаналізувати зв'язок рівнів розвитку суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікрорівня (характеристиками фахівців)

3. Вивчити вплив чинників мезорівня (характеристик організації) на рівень оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій.

4. Проаналізувати зв'язок між рівнем оцінки суб'єктивного/об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та компонентами психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри.

Виклад основного матеріалу дослідження. Загалом для проведення опитування використана платформа Google Forms. Часові рамки його здійснення – 2022-2023 р.р. Для проведення дослідження була розроблена авторська анкета щодо аналізу чинників мікро-, мезо- та макрорівнів та загалом комплекс методик, що відповідав меті та завданням дослідження (Карамушка & Тиченко, 2023).

Вибірка дослідження. У дослідженні взяли участь 114 фахівців сфери креативних індустрій. У попередніх публікаціях автора було детально описано групу досліджуваних (Карамушка & Тиченко, 2023).

Виконуючи *перше завдання* дослідження, було визначено рівні оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій. Як видно з табл. 1, високий рівень суб'єктивного кар'єрного успіху виявлено у 36% досліджуваних, середній рівень – у 38,6%, а низький рівень – трохи більше чверті опитаних (25,4%). Таким чином, можна констатувати досить високі, на нашу думку, показники суб'єктивного кар'єрного успіху, що означає позитивну оцінку власної роботи та професійної кар'єри, маркером якої є задоволеність нею.

Таблиця 1

Рівень оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій (у % від загальної кількості опитаних)

	Рівень розвитку		
	Високий рівень	Середній рівень	Низький рівень
Суб'єктивний кар'єрний успіх	36,0	38,6	25,4
Об'єктивний кар'єрний успіх	26,3	43,0	30,7
Рівень зарплати	28,1	32,5	39,5
Кількість підвищень	12,3	50,0	37,7
Кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків	12,3	42,1	45,6

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Аналізуючи далі рівні вираженості об'єктивного кар'єрного успіху, варто зауважити, що його показники є у порівнянні нижчими – так, трохи більше чверті досліджуваних демонструють

високий рівень (26,3%), середній рівень – 43%, а у третини опитаних – низький рівень (30,7%). Ґрунтуючись на дослідженнях науковців, об'єктивний кар'єрний тлумачимо як оцінку трьох складових: 1)

оцінку власного рівня заробітної плати; 2) кількість підвищень, тобто переходів на вищу посаду впродовж професійної кар'єри; 3) кількість разів, коли фахівець переходив на більш оплачувану посаду, впродовж кар'єри, при цьому функціональні обов'язки залишалися ті самі, чи трохи змінились (Volmer, & Spurk, 2011; Карамушка, Тиченко, 2023). Якщо аналізувати окремі складові, то вони виражені на достатньо низькому рівні, особливо – кількість підвищень та кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків (лише 12,3% опитаних засвідчують високий їх рівень), дещо вищим, хоча і недостатнім на нашу думку є оцінка рівня заробітної плати (близько у третини, 28,1%, виявлено високий його рівень, а низький – у 39,5%). Такі дані дають підставу акцентувати на ролі повномасштабного вторгнення рф на економіку нашої країни в цілому, ринок праці та фінансові спроможності організацій. Війна суттєво вплинула на доходи великої кількості населення України (Самборська, & Климчук, 2023).

У процесі виконання *другого завдання* було проаналізовано зв'язки рівня оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій з чинниками мікро-, мезо та макрорівнів. Так, виявлено певні закономірності (табл. 2). Насамперед чітко простежується позитивний кореляційний зв'язок між таким організаційно-професійним чинником мікрорівня як *формат роботи* та суб'єктивним кар'єрним успіхом ($r=0,234$, $p<0,05$). Тобто у штатних працівників спостерігаються вищі рівні даного показника, аніж у фрілансерів. Це може бути пов'язано з тим, що штатні працівники більше занурені в організаційний контекст діяльності компаній, можуть мати чіткіше бачення щодо кар'єрних перспектив, більшою мірою взаємодіють з іншими працівниками, що дає можливість повніше оцінити своє місце у ній, і таким чином відчувати більшу задоволеність власною кар'єрою. Не виявлено кореляційного зв'язку між чинником формату роботи та рівнем оцінки об'єктивного кар'єрного успіху.

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем оцінки суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та організаційно-професійними чинниками мікрорівня та чинником макрорівня (r)

Чинники мікрорівня (організаційно-професійні)	Суб'єктивний кар'єрний успіх	Об'єктивний кар'єрний успіх
Формат роботи	0,234*	0,166
Посада	0,194*	0,214*
Стаж роботи в організації	0,148	0,322**
Освіта	0,138	0,292**
Чинники мікрорівня (соціально-демографічні)		
Вік	0,148	0,344**
Сімейний стан	-0,108	-0,346**
Наявність дітей	-0,131	-0,196*
Чинники мезорівня		
Напрямок діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	-0,024	-0,271**
Чинники макрорівня		
Втрата роботи в період війни	0,375**	-0,171

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

При цьому необхідно зауважити, що простежується негативний кореляційний між цим чинником та таким параметром об'єктивного кар'єрного успіху як *рівень зарплати* ($r=-0,241$, $p<0,01$) (табл. 3). І це

досить примітний результат, який означає, що штатні працівники нижче оцінюють рівень власної зарплати відносно власних потреб, аніж фрілансери. Не виявлено кореляційних зв'язків між чинником

формат роботи та оцінкою кількості оплачувану посаду зі збереженням підвищень чи переходів на більш функціональних обов'язків.

Таблиця 3

Зв'язок між оцінкою рівня зарплати працівниками сфери креативних індустрій та організаційно-професійними чинниками (r)

Чинники мікрорівня організаційно-професійні	Рівень зарплати	Кількість підвищень	Кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків
Посада	0,126	0,240*	0,181
Стаж роботи в організації	0,155	0,248**	0,286**
Формат роботи	-0,241**	-0,071	-0,079
Освіта	0,189*	0,190*	0,270**
Чинники мікрорівня соціально-демографічні			
Вік	0,202*	0,302**	0,303**
Сімейний стан	-0,234*	-0,273**	-0,308**
Чинники мезорівня			
Напрямок діяльності організації, в якій Ви зараз працюєте	-0,245**	-0,148	-0,236*
Кількість років, протягом яких організація працює на ринку	-0,042	0,074	0,229*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Варто зауважити, що виявлено позитивний кореляційний зв'язок між суб'єктивним кар'єрним успіхом та чинником *посади* ($r=0,194$, $p < 0,05$) (табл. 2). Це в свою чергу означає, що у менеджерів задоволеність власною професійною кар'єрою є вищою, ніж у штатних працівників. Це можна інтерпретувати таким чином: для менеджерів вже сама керівна посада є вагомим фактором, більше того в умовах війни. Припускаємо, що вони можуть чіткіше усвідомлювати перспективу щодо власної професійної кар'єри. Цікаво, що також виявлено позитивний кореляційний зв'язок між цим чинником та об'єктивним кар'єрним успіхом. І також виявлено позитивний зв'язок з таким параметром об'єктивного кар'єрного успіху як кількість підвищень ($r=0,240$, $p < 0,05$). При цьому з такими параметрами як рівень зарплати та кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків кореляційних зв'язків не виявлено (табл. 3).

Також виявлено позитивний кореляційний між об'єктивним кар'єрним успіхом в цілому з такими чинниками як

стаж роботи в організації ($r=0,322$, $p < 0,01$) та *освіта* ($r=0,292$, $p < 0,01$) (табл. 2). Крім того, виявлено позитивний кореляційний зв'язок між чинником *стажу роботи в організації* з такими окремими параметрами як оцінка кількості підвищень ($r=0,248$, $p < 0,01$) та кількості переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків ($r=0,286$, $p < 0,01$). Ці дані засвідчують, що у працівників у сфері креативних індустрій в міру збільшення стажу роботи та набуття освіти збільшується показник задоволеності об'єктивними критеріями. Це в свою чергу показує роль освіти як значущого фактору у контексті здійснення професійної кар'єри. Щодо чинника стажу – цей фактор, на нашу думку, є значущим в організаціях у контексті оцінки роботи працівників, розширення спектру кар'єрних можливостей для них адміністрацією.

Аналізуючи *соціально-демографічні чинники мікрорівня* – то не виявлено кореляційних зв'язків між жодним з них та суб'єктивним кар'єрним успіхом. На противагу – можна побачити наявність позитивного кореляційного зв'язку між

об'єктивним кар'єрним успіхом та чинником *віку* ($r=0,344$, $p<0,01$), а це означає, що в міру збільшення віку серед працівників зростає оцінка рівня об'єктивного кар'єрного успіху. Крім того, виявлено позитивні кореляційні зв'язки даного чинника з усіма параметрами об'єктивного кар'єрного успіху: рівень зарплати ($r=0,202$, $p<0,05$), кількість підвищень ($r=0,302$, $p<0,01$), кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків ($r=0,303$, $p<0,05$). Це може бути пов'язано з тим, що працівники старшого віку мають більший досвід та ширшу картинку щодо ринку праці і, ймовірно, загалом менш схильні змінювати місце праці. Це відповідає і тому, що працівники, які є неodrуженими та не мають дітей, нижче оцінюють власний об'єктивний кар'єрний успіх. Позаяк негативний кореляційний зв'язок виявлено між об'єктивним кар'єрним успіхом в цілому з чинником *сімейного стану* ($r=-0,346$, $p<0,01$) а також окремими його параметрами: рівень зарплати ($r=-0,234$, $p<0,05$), кількість підвищень ($r=-0,273$, $p<0,01$), кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків ($r=-0,308$, $p<0,01$). Додамо, що виявлено статистично значущий негативний кореляційний зв'язок між об'єктивним кар'єрним успіхом та чинником *наявності дітей* ($r=-0,196$, $p<0,05$).

Продовжимо далі аналізувати чинники мезорівня – не виявлено статистично значущого кореляційного зв'язку в контексті суб'єктивного кар'єрного успіху. Однак виявлено негативний кореляційний зв'язок між чинником *напряму діяльності організації* та об'єктивним кар'єрним успіхом в цілому ($r=-0,271$, $p<0,01$). До того ж чітко простежується негативний кореляційний зв'язок між цим чинником з окремими параметрами об'єктивного кар'єрного успіху – рівнем зарплати ($r=-0,245$, $p<0,01$), також кількістю переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків ($r=-0,236$, $p<0,05$). Це вказує на те, що працівники, які

працюють в компаніях в сфері ІТ, програмного забезпечення та комп'ютерних послуг вище оцінюють власний об'єктивний кар'єрний успіх, аніж працівники компаній напряму реклами, маркетингу та PR. Цікаво, що в період пандемії цей напрямок демонстрував порівняно менші темпи зростання та зазнав істотного несприятливого впливу, коли, особливо на її початку, рекламним агентствам потрібно було суттєво скорочувати власні бюджети (Ніколаєва, et al., 2021; Тиченко, 2022). Зараз, в умовах війни, напрямки реклами, маркетингу та PR теж відчули суттєві коливання, зокрема впродовж 2022 року.

Опрацьовані емпіричні дані показують і наявність позитивного кореляційного зв'язку між таким чинником мезорівня як *кількість років, протягом яких організація працює на ринку* та кількістю переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків ($r=0,229$, $p<0,05$). Такий результат є досить закономірним, адже у новостворених організаціях програми кар'єрного розвитку та посадового просування працівників або ще не є чіткими та структурованими, або не розроблені взагалі.

Аналізуючи чинники макrorівня спостерігається позитивний кореляційний зв'язок між *фактором втрати роботи в часі війни* та суб'єктивним кар'єрним успіхом ($r=0,375$, $p<0,01$). Тобто ті працівники, які не втратили роботу в умовах війни чи, навпаки, отримали підвищення по посаді та зарплаті, вище оцінюють власну задоволеність щодо успіху в професійній кар'єрі, досягнутими різними кар'єрними цілями. І це видається досить логічним у даному контексті.

Щодо третього завдання – вивчення впливу чинників мезорівня (характеристик організації) на рівень оцінки суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій, то виявлено деякі примітні тенденції. Серед усіх чинників мезорівня, що розглядалися в даному дослідженні, виявлено вплив одного з них, а саме *сфери діяльності*

працівників у організації, ці дані отримано завдяки однофакторному дисперсійному аналізу. Можна констатувати, що сфера діяльності впливає на рівень об'єктивного кар'єрного успіху в цілому (Рис.1). Найвищі показники оцінки об'єктивного кар'єрного успіху спостерігаються ІТ-

технологій, дещо нижчі – у фахівців проєктного менеджменту, суттєво нижчі – працівників у напрямку веб / графічного дизайну та маркетингу і реклами. Найнижчі показники виявляють фахівці в сфері зовнішніх та внутрішніх комунікацій.

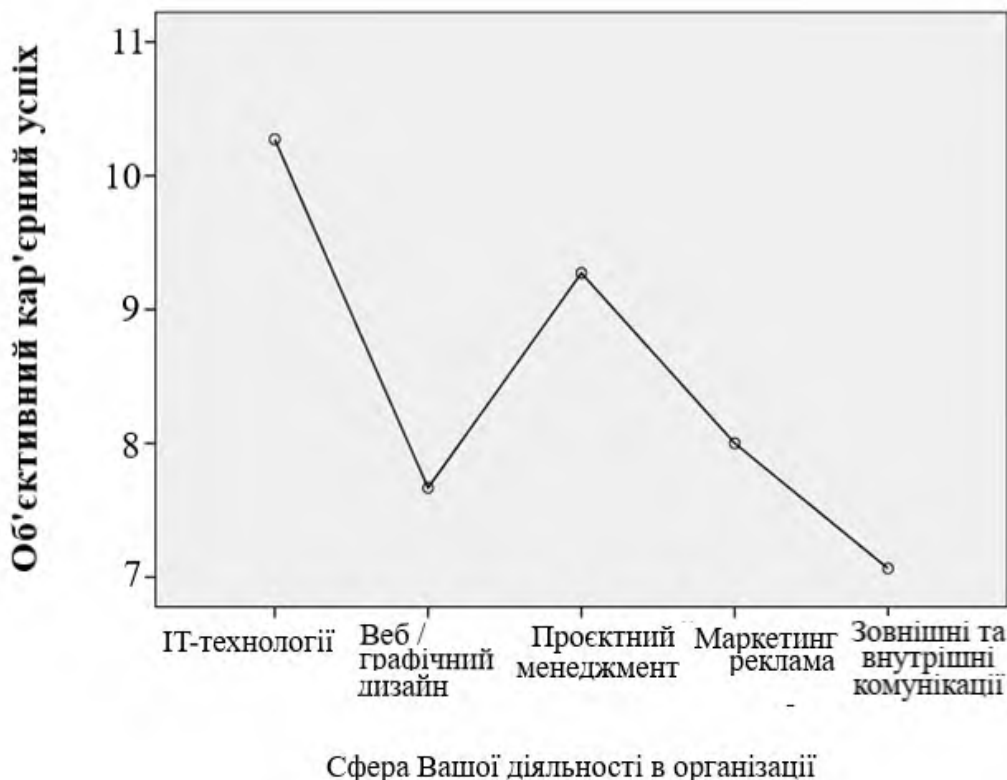


Рис. 1. Вплив сфери діяльності працівників сфери креативних індустрій на рівень оцінки об'єктивного кар'єрного успіху

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Припускаємо, що це може бути пов'язано з тим, фахівці в напрямку зовнішніх та внутрішніх комунікацій можуть відчувати велике робоче навантаження в умовах повномасштабного вторгнення, адже кількість та загалом потреба в комунікаціях зросла в рази – як всередині організації, так і з зовнішніми стейкхолдерами.

Цікаво проаналізувати окремі складові об'єктивного кар'єрного успіху. Передусім подано дані щодо рівня зарплати в контексті сфери діяльності працівників (Рис. 2).

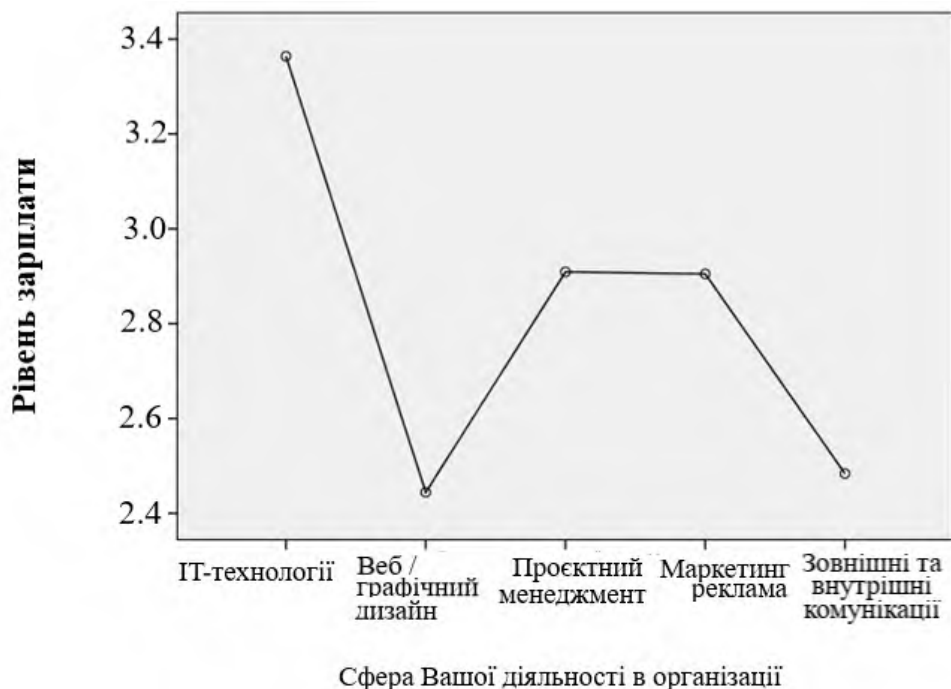


Рис. 2. Вплив сфери діяльності працівників сфери креативних індустрій на оцінку рівня зарплати

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Найвищі показники щодо задоволеності рівнем зарплати спостерігається у працівників IT-технологій, дещо нижчі – фахівців проектного менеджменту та менеджменту і реклами та низькими – у сфері веб / графічного дизайну та зовнішніх і внутрішніх комунікацій.

У контексті такої складової як кількість підвищень – найвищі показники знову ж таки спостерігаються серед працівників напрямку IT-технології та проектного менеджменту, а в порівнянні дуже низькими – веб / графічного дизайну, маркетингу і реклами, зовнішніх та внутрішніх комунікацій (рис. 3).

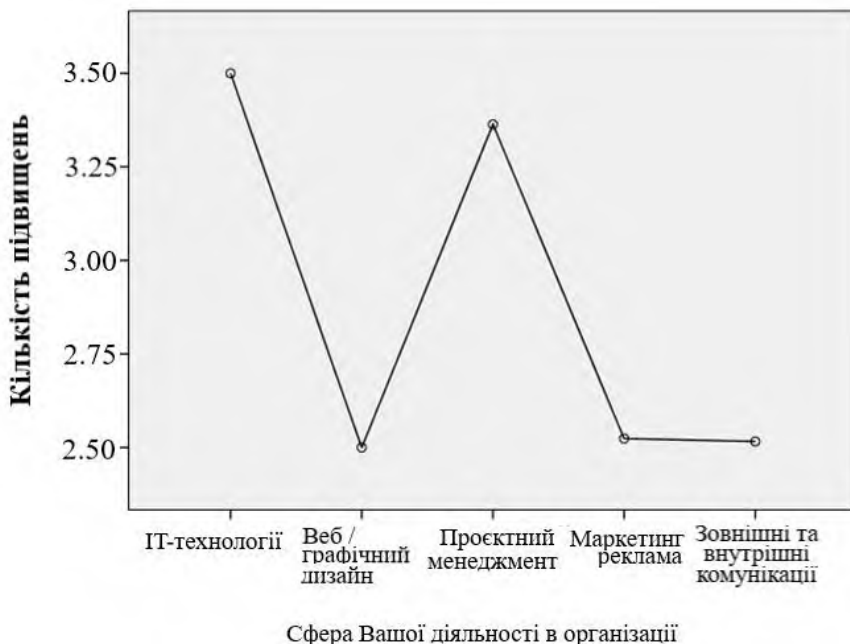


Рис. 3. Вплив сфери діяльності працівників сфери креативних індустрій на кількість підвищень

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Схожі тенденції спостерігаються щодо такого показника як кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків (рис. 4). Найвищі показники виявлено серед

фахівців ІТ-технологій, дещо нижчі – проєктного менеджменту, а найнижчі – серед працівників зовнішніх та внутрішніх комунікацій.

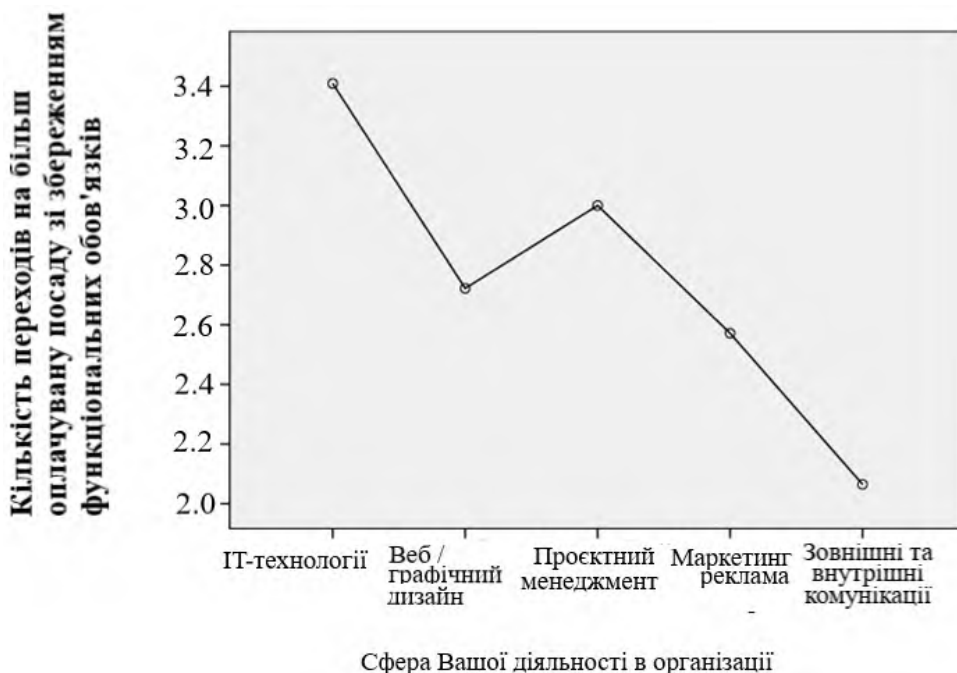


Рис. 4. Вплив сфери діяльності працівників сфери креативних індустрій на кількість переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням функціональних обов'язків

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Щодо четвертого завдання – аналізу зв'язку між рівнем оцінки суб'єктивного/об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та компонентами психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри, то варто зауважити, що у попередніх дослідженнях авторка описувала особливості різних компонентів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри (Карамушка & Тиченко, 2023; Тиченко, 2024). В рамках даної статті важливо проаналізувати особливості зв'язку між рівнем оцінки суб'єктивного/об'єктивного кар'єрного

успіху працівниками сфери креативних індустрій та компонентами психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри. Як видно з *табл. 4*, встановлено, позитивний кореляційний зв'язок між рівнем оцінки працівниками власного суб'єктивного успіху та *операційним компонентом* ($r=0,212$ $p<0,05$) і *особистісним компонентом* ($r=0,264$ $p<0,01$). У контексті такої складової об'єктивного кар'єрного успіху як кількість підвищень, виявлено позитивний кореляційний зв'язок з *операційним компонентом* ($r=0,188$, $p<0,05$).

Таблиця 4

Зв'язок між рівнем оцінки суб'єктивного / об'єктивного кар'єрного успіху працівниками сфери креативних індустрій та компонентами психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри (г)

Назви компонентів	Суб'єктивн. кар'єрний успіх	Об'єктивн. кар'єрний успіх	Рівень з/п	Кількість підвищень	Кількість переходів на більш оплачувану посаду (збереження обов'язків)
Ціннісно-мотиваційний компонент	0,034	0,008	-0,022	-0,041	0,031
Когнітивний компонент	0,099	-0,084	0,012	-0,095	-0,104
Операційний компонент	0,212*	0,136	0,012	0,188*	0,078
Особистісний компонент	0,264**	0,159	0,139	0,082	0,078
Загальний показник психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри	0,178	0,026	0,114	-0,009	-0,046

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Грунтуючись на дослідженнях українських науковців, до операційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри включені ті аспекти, які стосуються вмій та навичок, моделей поведінки, істотних у контексті здійснення професійної кар'єри, а особистісний компонент стосується стійких особистісних якостей (Карамушка, 2000; Карамушка & Тиченко, 2023). Аналізуючи отримані, можна припустити, що висока оцінка працівником власних вмій та навичок, а також важливих особистісних якостей впливає на самооцінку працівника і загалом на оцінку суб'єктивного кар'єрного успіху.

Висновки.

1. Результати дослідження засвідчують, що в цілому є деякі негативні тенденції щодо кар'єрного успіху працівників сфери креативних індустрій (зокрема виявлено, що менше третини опитаних високо оцінюють власний рівень зарплати. Щодо кількості підвищень та переходів на більш оплачувану посаду зі збереженням робочих обов'язків, то дані є значно нижчими – лише 12,3%

досліджуваних демонструють високий рівень оцінки даних параметрів. При цьому, рівень оцінки суб'єктивного кар'єрного успіху є значно вищим – 36% опитаних демонструють саме цей показник.

2. Щодо суб'єктивного кар'єрного успіху виявлено його позитивні кореляційні зв'язки з організаційно-чинниками мікрорівня (формат роботи, посада) та макrorівня (втрата роботи в період війни). Стосовно об'єктивного кар'єрного успіху констатовано позитивні кореляційні зв'язки з організаційно-професійними чинниками (посада, стаж роботи в організації, освіта), соціально-демографічним чинником, а саме віку. Також негативні кореляційні зв'язки з іншими чинниками даного типу (сімейний стан, наявність дітей). Окрім того, зафіксовано негативний кореляційний зв'язок між об'єктивним кар'єрним успіхом та напрямком діяльності організації як чинником мезорівня. Варто зауважити, що виявлені статистично значущі кореляційні зв'язки між окремими складовими оцінки досліджуваними власного об'єктивного кар'єрного успіху та чинниками різних рівнів.

3. Зафіксовано вплив сфери діяльності працівників організації на оцінку рівня об'єктивного кар'єрного успіху та його складових (оцінки власного рівня заробітної плати; кількості підвищень, тобто переходів на вищу посаду впродовж професійної кар'єри; також кількості разів, коли фахівець переходив на більш оплачувану посаду впродовж кар'єри, при цьому функціональні обов'язки залишалися ті самі чи трохи змінилися).

4. Зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок між рівнем оцінки працівниками власного суб'єктивного успіху та операційним і особистісним

компонентами психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри. У контексті такої складової об'єктивного кар'єрного успіху як кількість підвищень, виявлено позитивний кореляційний зв'язок з операційним компонентом.

Перспективи подальших досліджень полягають у синтезі раніше проаналізованих даних та попередніх емпіричних досліджень психологічної готовності працівників до професійної кар'єри з метою дизайну тренінгової програми та її реалізації серед працівників сфери креативних індустрій.

Література:

1. Карамушка, Л. М. (2000). *Психологія управління закладами середньої освіти*: Монографія. Київ: Ніка-центр.
2. Карамушка, Л. М., & Тиченко М. Є. (2023). *Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри: психологічний практикум*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
3. Тиченко, М. Є. (2022). Психологічні особливості здійснення професійної кар'єри фахівцями у сфері креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 121-130.
4. Тиченко, М. (2024). Когнітивний компонент психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій: особливості та чинники. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 8, 130-146.
5. Николаєва, О., Онопрієнко, А., Таран, С., Шоломицький, Ю., & Яворський, П. (2021). *Креативні індустрії: вплив на розвиток економіки України*. Київ: КШЕ. <https://kse.ua/wp-content/uploads/2021/04/KSE-Trade-Kreativni-industriyi-Zvit.pdf>
6. Самборська, О. Ю., & Климчук, О. В. (2023). Негативний вплив війни на зайнятість та доходи українців. *Інноваційна економіка*, (3-2023), 63-69.

7. Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
8. Goodwin, K. (2019). Developing self-efficacy and career optimism through participation in communities of practice within Australian creative industries. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 122-131.
9. Russo, A., Zammitti, A., & Zarbo, R. (2023). Career readiness and well-being: The mediation role of strategies for coping with career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 14-26.
10. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219-237.
11. Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2015). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 191-209.
12. Volmer, J., Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt. Forschung. Journal for Labour Market Research, Springer, Heidelberg*, 43(3), 207-218. <http://dx.doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>