

УДК 159.955:[331.102.312'008:005.966]
DOI: 10.31732/2663-2209-2025-77-576-586

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРІЙ: ОПЕРАЦІЙНИЙ ТА ОСОБИСТІСНИЙ КОМПОНЕНТИ

Марта Тиченко

Аспірантка 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>

PSYCHOLOGICAL READINESS FOR A PROFESSIONAL CAREER IN THE CREATIVE INDUSTRIES: OPERATIONAL AND PERSONAL COMPONENTS

Marta Tychenko

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

Анотація. Важливим поняттям у сучасній організаційній психології є психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри. Даний конструкт активно вивчався різними українськими дослідниками (Карамушка Л., 2000; Карамушка Т., 2022, Шеленкова, 2015). Авторка даної статті у попередніх публікаціях досліджувала поняття психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри, зокрема окремі її компоненти в контексті сфери креативних індустрій, серед яких – ціннісно-мотиваційний, когнітивний компоненти, а також поняття суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху працівників цієї професійної царини. Мета даної статті полягає у вивченні особливостей операційного та особистісного компонентів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Для досягнення поставленої мети було сформульовано наступні завдання: 1. Проаналізувати зв'язок складових операційного компоненту психологічної готовності до професійної кар'єри з чинниками мікрорівня (характеристиками працівників) та мезорівня (характеристиками організації). 2. Проаналізувати зв'язок складових особистісного компоненту психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікрорівня та мезорівня. 3. Проаналізувати наявність зв'язків операційного та особистісного компонентів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікро, мезорівнів. Загалом у статті описано специфіку цих компонентів. Показано наявність взаємозв'язку між їх складовими та чинниками мікро- та мезорівнів, що впливають на їхній розвиток.

Встановлені закономірності та описані особливості можуть бути істотними в питанні управління власною кар'єрою, та можуть використовуватися як самими працівниками, так і фахівцями з управління персоналом.

Ключові слова: креативні індустрії; професійна кар'єра; психологічна готовність до здійснення професійної кар'єри; операційний компонент здійснення професійної кар'єри; особистісний компонент здійснення професійної кар'єри; чинники професійної кар'єри.

Формул: 0; **рис.:** 0, **табл.:** 4, **бібл.:** 21

Abstract. An important concept in modern organizational psychology is psychological readiness for a professional career. This construct has been actively studied by various Ukrainian researchers (Karamushka, 2000; Karamushka, 2022; Shelenkova, 2016). In previous publications, the author of this article has explored the concept of psychological readiness for a professional career, in particular its components in the context of the creative industries, including value-motivational, cognitive components, as well as the concept of subjective and objective career success of employees in this professional field. This article aims to study the peculiarities of the operational and personal components of psychological readiness for a professional career of employees in the creative industries. To achieve this goal, the following tasks were formulated: 1. To analyze the relationship between the components of the operational component of psychological readiness for a professional career of employees in the creative industries with micro-level factors (employee characteristics) and meso-level factors (organization characteristics). 2. To analyze the relationship of the personal component of psychological readiness for a professional career of employees in the creative industries with micro-level and meso-level factors. 3. To analyze the overall the relationships of operational and personal components of psychological readiness with micro and meso-level factors.

In general, the article describes the specifics of these components. It is shown that a relationship exists between their components and micro-level and meso-level factors that affect their development. The established regularities and

described peculiarities can be significant in managing their career and can be used both by employees and by HR professionals.

Keywords: *creative industries; professional career; psychological readiness for professional career; operational component of professional career; personal component of professional career; factors of professional career.*

Formulas: 0; fig.: 0, tabl.: 4, bibl.: 21

Постановка проблеми. Виклики на ринку праці в Україні та світі зумовлюють посилення уваги дослідників до питань, що стосуються побудови професійної кар'єри, чинників та умов, що цьому сприяють або ж, навпаки, перешкоджають побудові професійної кар'єри (Карамушка Л., 2000; Карамушка Т., 2022; Сингаївська, 2015; Шеленкова, 2015).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Варто зауважити, що раніше авторкою даної статті було описано окремі теоретичні та емпіричні результати попередніх досліджень психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій (Карамушка & Тиченко, 2023а, 2023б; Тиченко, 2024а, 2024б). Зараз важливо проаналізувати саме операційний та особистісний його компоненти. Передусім коротко опишемо складові операційного компоненту (*кар'єрна самоефективність, кар'єрна адаптивність, залученість в кар'єру, особистісна орієнтація на співпрацю й конкуренцію*). Загалом ми підтримуємо точку зору дослідників N. Betz & G. Hackett (2006), які підкреслювали, що *кар'єрна самоефективність* не є окремим самостійним поняттям та стосується переконань про власну самоефективність щодо сфер та патернів поведінки в контексті професійної кар'єри. Або ж як міра того, наскільки людина переконана у власній здатності управляти власною професійною кар'єрою. Іншими словами – це форма власне самоефективності, що є контекст-залежною (Kossek, Roberts, Fisher & Demarr, 1998; Day & Allen, 2004). За даними дослідників високий рівень самоефективності важливий для подолання сумнівів та різних викликів у житті людини (Brusokas & Malinauskas, 2014).

Іншим важливим поняттям є *кар'єрна адаптивність*, що має кілька

компонентну структуру та стосується ресурсів людини, необхідних для процесу вирішення професійних завдань, пов'язаних з цим викликів та перешкод. Загалом ці завдання можна систематизувати як такі, що стосуються професійного зростання працівника, або ж в умовах, коли відбуваються професійні зміни, або ж навіть виробничі травми (Maggiore, Rossier & Savickas, 2015).

Ще одним важливим конструктом є поняття *залученості в кар'єру*, що виражає ступінь того, наскільки людина приділяє увагу розвитку власної професійної кар'єри. Важливо зауважити, що тут мова не про переконання чи наміри, а конкретні поведінкові патерни, що стосуються кар'єри, які втілюються як в межах конкретної організації, в якій працює фахівець, так і поза нею в більш широкому контексті. До такої кар'єрної поведінки, що виражає зацікавленість фахівця, належать: наявність плану побудови власної кар'єри, її аналізу, розуміння можливостей та загалом зовнішньої кон'юнктури в розрізі кар'єри. Також важливим є налагодження професійних зв'язків, розвиток власних навичок, позиціонування себе в кар'єрі (Hirschi, Freund & Herrmann, 2014). Цікаво, що *кар'єрна адаптивність* за даними дослідників є медіатором між деякими особистісними характеристиками та власне залученості в кар'єру (Nilforooshan & Salimi, 2016).

В процесі професійної діяльності людина активно взаємодіє з іншими колегами та партнерами. Тому вважаємо необхідним розглянути і особистісну орієнтацію *до співпраці та конкуренції*. Так, в науковій літературі здатність до співпраці та конкуренції тлумачиться як два незалежні конструкти, при цьому важливо, щоб обидва виміри були виражені в особистості. При цьому розглядаються переконання про співпрацю чи

конкуренцію, конкретні поведінкові патерни та ставлення людини щодо цього (Lu, Au, Jiang, Xie & Yam, 2013).

Ще один компонент, який важливо розглянути в рамках даної статті – це особистісний, сюди ми відносимо *креативність, загальні підприємницькі тенденції, професійну життєстійкість та здатність до самоаналізу*. Так важливим аспектом є *кар'єрний потенціал*, що можна тлумачити як особистісну здатність до вияву креативності, володіння відповідними здібностями та навичками. Разом з тим DiLiello & Houghton (2008) виокремлюють *поняття практичної креативності*, що пов'язане з розумінням людиною такого способу дій, аби можна було б виявити ці здібності та застосовувати навички у відповідній професійній діяльності. Таким чином практичну креативність варто розглядати у взаємозв'язку організації, робочого місця та її стимулювання.

В умовах сучасних викликів актуальним є конструкт *професійної життєстійкості*. Дослідник О. Кокун (2020) зауважує, що розглядати життєстійкість суто узагальнено є не зовсім виправданим, адже в різних сферах життя її показники можуть суттєво відрізнятися, приміром, у навчанні, професійній сфері, міжособистісних стосунках тощо. Професійна життєстійкість є особистісною властивістю, що має системний характер, і безпосередньо пов'язана з професійною діяльністю, та розвивається впродовж у цьому процесі. Важливими її вимірами є відповідна включеність в діяльність, моніторинг такої діяльності, прийняття можливих загроз – це дає змогу протистояти несприятливим ситуаціям чи перебігу подій. Саме тому професійна життєстійкість є важливою характеристикою для особистісного і професійного розвитку людини, психічного здоров'я тощо (Кокун, 2020).

Суттєвою складовою особистісного компоненту є те, наскільки людина здатна *до самоаналізу*, адже рефлексія про себе, власні дії, досвід, здобутки та невдачі є

значущими для працівника (Silvia, 2022). Звісно, це теж стосується і професійної кар'єри. А.М. Grant (2001) вважає, що рефлексію та осяяння, які є метакогнітивними процеси, можна розглядати як спосіб оцінки здатності до самоаналізу людини. Спільним між ними є те, що вони стосуються думок людини, її емоцій та почуттів та власне поведінки. Відмінним є те, що саморефлексія означає їх перевіряння, а інсайт – чіткості усвідомлення чи розуміння (Grant, 2001; Silvia & Phillips, 2011).

Формулювання цілей статті.

Мета даної публікації полягає у вивченні особливостей операційного та особистісного компонентів до здійснення професійної кар'єри фахівців даної сфери. У попередніх наших публікаціях ми проаналізували рівні розвитку складових цих компонентів (Тиченко, 2024а. 2024b). З огляду на це для досягнення поставленої мети було сформульовано такі завдання:

1. Проаналізувати зв'язок складових операційного компоненту психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікрорівня (характеристиками працівника) та мезорівня (характеристиками організації)
2. Проаналізувати зв'язок складових особистісного компоненту психологічної готовності до професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікрорівня (характеристиками працівника) та мезорівня (характеристиками організації).
3. Проаналізувати наявність зв'язків операційного та особистісного компонентів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікро, мезорівнів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для проведення дослідження використовувалися комплекси методик «Операційний компонент» та «Особистісний компонент», які включали діагностичні методики, спрямовані власне на вивчення особливостей цих компонентів

працівників сфери креативних індустрій. Крім того, застосовувалась анкета-паспортичка (для виявлення чинників, які при цьому можуть бути важливими). Нами було використано інструмент Google Forms.

Вибірка дослідження. Загальна кількість осіб, які взяли участь у дослідженні, – 114. Всі вони працювали на момент його проведення в сфері креативних індустрій на різних посадах. У попередніх публікаціях автора були детально описані особливості вибірки (Карамушка, Тиченко, 2023b).

У процесі виконання *першого завдання*, вивчення особливостей операційного компоненту, зауважимо, що ми розглядаємо дві групи чинників мікрорівня: *організаційно-професійні* (рівень освіти, посада в організації, стаж роботи в організації, формат роботи, режим роботи) та *соціально-демографічні* (стать, вік, сімейний стан, наявність дітей). Для емпіричного з'ясування цього питання ми використовували кореляційний аналіз (табл. 1).

Таблиця 1

Зв'язок між рівнем вираженості складових операційного компоненту працівників сфери креативних індустрій та чинниками мікро- та мезорівнів (r)

	<i>Чинники мікрорівня</i>					
	<i>Організаційно-професійні чинники</i>			<i>Соціально-демографічні чинники</i>		
<i>Складові операційного компоненту</i>	Освіта	Посада	Стаж роботи в організ.	Вік	Сімейний стан	Наявн. дітей
Кар'єрна самоефективність	-0,195*	0,093	0,060	0,060	-0,256**	-0,141
Турбота	-0,078	-0,013	-0,200*	-0,146	-0,098	-0,046
Контроль	-0,099	0,035	-0,052	-0,196*	0,010	0,106
Впевненість	0,034	-0,035	-0,189*	-0,184*	0,066	0,216*
Кар'єрна адаптивність	-0,154	-0,058	-0,171	-0,236*	0,056	0,150
Залученість в кар'єру	0,034	0,207*	-0,122	-0,198*	0,137	-0,004
Переконання про співпрацю	0,280**	0,104	0,018	0,153	-0,152	-0,114
Поведінкові тенденції співпраці	0,198*	-0,027	0,061	0,125	-0,231*	-0,080
Почуття щодо співпраці	0,229*	0,138	-0,069	0,107	-0,235*	-0,144
Співпраця	0,289**	0,084	0,010	0,159	-0,247**	-0,135
Поведінкові тенденції конкуренції	-0,143	0,065	0,089	-0,070	0,221*	-0,044
Віра про конкуренцію	-0,062	-0,007	0,218*	0,040	0,130	-0,086
Почуття конкуренції	-0,032	0,143	0,003	-0,116	0,241**	0,108
Конкуренція	-0,093	0,087	0,121	-0,064	0,245**	-0,001

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

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Передусім бачимо, що існує негативний кореляційний зв'язок між таким чинником як *освіта* та кар'єрною самоефективністю ($r = -0,195$, $p < 0,05$). Це насправді цікавий результат, який на

перший погляд може здаватися дещо нелогічним. Але, на нашу думку, якщо взяти до уваги ті виклики, які можуть відчувати працівники в поточних умовах, така кореляція є зрозумілою. Крім того,

зростання рівня освіти може бути пов'язане з більшою кількістю можливостей та викликів водночас. Також простежується позитивний кореляційний зв'язок між чинником *освіти* та орієнтацією на співпрацю в цілому ($r=0,289$, $p<0,01$). Також спостерігаємо позитивний кореляційний зв'язок між даним чинником та різних аспектів орієнтації на співпрацю, а саме: переконання про співпрацю ($r=0,280$, $p<0,01$), поведінкових тенденцій ($r=0,198$, $p<0,05$), почуттів ($r=0,229$, $p<0,01$). Відповідно працівники з вищим рівнем освіти можуть бути більш схильними до співпраці. Вважаємо, що це можна пояснити тим, що в умовах навчання часто підкреслюється значущість співпраці та командної роботи та їх ролі для кар'єрного розвитку працівника. При цьому не виявлено значущих кореляційних зв'язків між орієнтацією на конкуренцію в цілому, її різних аспектів з чинником освіти.

У ході дослідження було з'ясовано наявність позитивного кореляційного зв'язку щодо чинника *посади* та кар'єрною залученістю ($r=0,207$, $p<0,05$). Вважаємо, це може бути пов'язано з тим, що зростання по посаді (працівник – менеджер) пов'язане з більшою кількістю нових кар'єрних можливостей та їх усвідомленням. З іншого боку, це може засвідчувати, що власне працівник не завжди розуміють актуальні для себе нагоди та шляхи для кар'єрного розвитку.

У контексті такого чинника як *стаж роботи в організації* виявлено негативні кореляційні зв'язки з такими субшкалами кар'єрної адаптивності як турбота ($r=-0,200$, $p<0,05$) та впевненість ($r=-0,189$, $p<0,05$). Тобто в міру збільшення стажу роботи працівника в організації є тенденція до їх зниження. Припускаємо, що в умовах довшої роботи в компанії, працівник може відчувати себе більш захищеним, має стабільну позицію в організації, і таким чином може менше приділяти увагу турботам про власне професійне майбутнє чи вибір (*субшкала турботи*). При цьому така стабільність передбачає і «зворотній

бік медалі». На нашу думку, тривалий час роботи в компанії може викликати відчуття рутинності у діяльності, немовби «кар'єра нікуди не рухається», а це в свою чергу зумовлює те, чи може працівник виконувати діяльність «на повну силу» та долати різноманітні виклики у ході роботи (*субшкала впевненості*).

З'ясовано, що в міру збільшення *стажу роботи* посилюється тенденція до переконання працівника у важливості конкуренції ($r=0,218$, $p<0,01$). І це видається нам закономірним, адже він набуває професійного досвіду, кращого розуміння відповідних завдань та розуміння себе і своїх пріоритетів.

У контексті соціально-демографічних чинників ми теж виявили деякі цікаві тенденції. Як видно з *Таблиці 1*, виявлені негативні кореляційні зв'язки чинником *віку* та кар'єрною адаптивністю ($r=-0,236$, $p<0,05$), а також такими субшкалами як контроль ($r=-0,236$, $p<0,05$) і впевненість ($r=-0,236$, $p<0,05$). Припускаємо, що працівники старшого віку можуть відчувати труднощі щодо нових технологій та методів у роботі, які динамічно змінюються. З іншого боку, відчуття меншого контролю може бути пов'язано з тим, що працівники бачать свою кар'єру як стабільну і водночас, що має менше можливостей для самовираження, а відповідно – здатності до змін та контролю. Інших кореляційних зв'язків між чинником віку та субшкалами даної методики не виявлено.

Можна констатувати наявність негативного кореляційного зв'язку між чинником *віку* та кар'єрною залученістю ($r=-0,198$, $p<0,05$). Вважаємо, що з плином часу працівник може переглядати власні життєві цілі та прагнення і, скажімо, прагнути до більшої збалансованості різних сфер власного життя. Таким чином вони менше будуть зацікавлені у нових професійних змінах та досягненні інших кар'єрних здобутків. Не виключаємо і того, що в силу економічних викликів працівники можуть бути більш вибірковими чи навіть

обережними у своїх діях в сфері професійної кар'єри.

Виявлено негативний кореляційний зв'язок між таким чинником як *сімейний стан* та кар'єрною самоефективністю ($r=-0,256$, $p<0,01$), тобто у неодружених чи незаміжних досліджуваних цей показник є нижчим. Припускаємо, що одружені чи заміжні досліджувані можуть відчувати більшу стабільність в особистому житті, мають постійну підтримку від свого партнера чи партнерки, приміром в розподілі сімейних обов'язків, і таким чином мати можливість приділяти більшу увагу і час робочим зобов'язанням та професійній кар'єрі.

Цікавими є наступні результати: виявлено негативні кореляційні зв'язки між таким чинником як *сімейний стан* та орієнтацією на співпрацю ($r=-0,247$, $p<0,01$), а також її проявами на різних рівнях: поведінки ($r=-0,231$, $p<0,05$) та почуття щодо співпраці ($r=-0,235$, $p<0,05$), це означає, що ці показники є нижчими саме в працівників, які є неодруженими.

При цьому виявлені позитивні кореляційні між цим же чинником та орієнтацією на конкуренцію ($r=0,245$, $p<0,01$), поведінкових тенденцій ($r=0,221$, $p<0,05$) та почуття конкуренції ($r=0,241$, $p<0,01$). Вважаємо, що це можна пояснити тим, що потенційно працівники, які є неодруженими, можуть більшою мірою фокусувати на власних цілях та їх досягненні. Ще один важливий виявлений аспект, виявлений в процесі проведення дослідження стосується наявності позитивного кореляційного зв'язку між таки чинником як *наявність дітей* та впевненістю як виміром кар'єрної адаптивності ($r=0,216$, $p<0,05$). Таким чином вищий рівень даного показника спостерігається у осіб, які не мають дітей. Ймовірно, це можна пояснити тим, що працівники, які мають дітей мають широкий спектр зобов'язань та відповідальності, та повинні поєднувати чи то пак балансувати між різними сферами власного життя.

Таблиця 2

Зв'язок між рівнем вираженості складових операційного компоненту працівників сфери креативних індустрій та чинниками мезорівня (r)

Складові операційного компоненту	Характеристики організацій як чинники мезорівня	
	Напрямок діяльності організації	Кількість років роботи організації
Залученість в кар'єру	0,318***	-0,228*
Переконання про співпрацю	-0,030	0,246**

* $p<0,05$; ** $p<0,01$; *** $p<0,001$

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Щодо *чинників мезорівня*, то зауважимо, що існує прямий кореляційний зв'язок між *напрямком діяльності організації* та залученості в кар'єру працівника ($r=0,318$, $p<0,001$), тобто в організаціях напрямку реклами, маркетингу та PR цей рівень є вищим, аніж в ІТ (Табл. 2). Можна припустити більший фокус на технічні вимоги та структурованість процесів в останній, що і зумовлює такі показники. Також бачимо негативний кореляційний зв'язок між

чинником *кількості років*, впродовж яких організація працює на ринку та залученості в кар'єру ($r=-0,228$, $p<0,05$). Ймовірно, такий результат може бути пов'язаний з певною визначеністю та сталістю політик, зокрема і в контексті кар'єрного зростання працівників в організаціях, які існують вже тривалий час. В контексті даного чинника виявлено позитивний кореляційний зв'язок і з таким аспектом як переконання про співпрацю ($r=0,246$, $p<0,01$). Вважаємо, це можна пояснити певним культивуванням

ролі співпраці в організаціях для досягнення очікуваних результатів.

В межах другого завдання даної статті перейдемо до розгляду особливостей особистісного компоненту. Передусім виявлено негативний кореляційний зв'язок між таким чинником як *формат діяльності* та саморефлексія ($r = -0,205$, $p < 0,05$), що означає, що у штатних працівників показники саморефлексії є нижчими, аніж у фрілансерів. Можна припустити, що попри те, що креативність є засадничою характеристикою професійної сфери, в якій працюють досліджувані, робота в штаті організації накладає певну «рамку» діяльності та

відповідних обов'язків. Натомість робота фрілансера може передбачати більшу автономність, чимало рішень їм доводиться обмірковувати самостійно. Це в свою чергу може зумовлювати такі результати.

В контексті такого чинника як *освіта* виявлено позитивний кореляційний зв'язок з таким аспектом як інсайт ($r = 0,191$, $p < 0,05$), тобто в міру набуття вищого освітнього рівня, рівень інсайту збільшується. Це, вочевидь, зумовлено тим, що здобуття освіти пов'язане з новими знаннями, розвитком власних якостей та навичок, розширенням світогляду, що має значення в контексті кращого розуміння власних думок, почуттів та поведінки.

Таблиця 3

Зв'язок між рівнем вираженості складових особистісного компоненту працівників сфери креативних індустрій та чинниками мікрорівня (r)

	<i>Чинники мікрорівня</i>							
	<i>Організаційно-професійні чинники</i>				<i>Організаційно-професійні чинники</i>			
	Формат	Освіта	Посада	Стаж роботи	Вік	Стать	Сім. стан	Наявн. дітей
Креат. потенц.	0,065	0,154	0,154	-0,162	-0,108	0,193*	0,073	0,040
Практ. креат.	0,131	0,156	0,215*	-0,109	-0,074	0,167	0,006	0,090
Заг підпр. тенд.	0,017	0,052	0,118	-0,143	-0,086	,058	-0,194*	-0,115
Проф. прийн. викл.	0,003	0,148	0,111	-0,194*	-0,157	0,073	-0,033	0,121
Проф. включ.	0,052	0,130	0,195*	-0,012	0,023	0,151	-0,192*	-0,111
Мотив. компон	0,057	0,126	0,251**	-0,124	-0,104	0,059	-0,046	0,043
Емоц. компон	-0,047	0,100	0,141	-0,070	-0,130	0,245**	0,027	0,060
Соц. компон	0,098	0,137	0,145	-0,129	0,037	0,093	-0,189*	-0,105
Проф. житт.	0,021	0,105	0,190*	-0,118	-0,104	0,155	-0,111	0,006
Самор.	-0,205*	-0,125	0,088	-0,211*	-0,298***	0,114	0,256**	0,243**
Інсайт	-0,017	0,191*	-0,103	0,024	0,033	0,061	-0,057	-0,030

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Варто згадати і про такий організаційно-психологічний чинник як *посада* – виявлено ряд позитивних кореляційних зв'язків – зокрема з таким

параметром, як практична креативність ($r = 0,215$, $p < 0,05$), що стосується того, чи бачить працівник можливості застосовувати власні навички та якості в

безпосередній робочій діяльності. Позитивний кореляційний зв'язок між рівнем посади і практичною креативністю може вказувати на те, що менеджери мають більше можливостей для застосування власних креативних ідей у роботі, аніж власне інші працівники. Ймовірно, причина може полягати в тому, що посада менеджера передбачає ширший діапазон для прийняття рішень та власне самостійності в реалізації власних ідей та напрацювань. Водночас важливо зрозуміти чи мають справді працівники такі можливості в конкретному організаційному контексті, чи вони можуть їх недостатньо зрозуміти – і це важливе питання для HR організацій.

Також простежуються кореляційні зв'язки між *рівнем посади* та з такою складовою професійної життєстійкості як професійна включеність $r=0,195$, $p<0,05$). Крім того – мотиваційним компонентом професійної життєстійкості ($r=0,251$, $p<0,05$) та загальним показником професійної життєстійкості ($r=0,190$, $p<0,05$). Ймовірно, це пов'язано з тим, що менеджери краще розуміють стратегію і цілі організації, а відповідно можливості, ресурси та підтримку від організації, яку вони можуть отримати.

В контексті такого організаційно-професійного чинника як *стаж роботи* в організації, то спостерігаємо негативний кореляційний зв'язок з показником саморефлексії ($r=-0,211$, $p<0,05$). Тобто чим довше працівник працює в організації, тим меншою мірою приділяє увагу саморефлексії (аналізуванню та оцінюванню своїх думок, почуттів та поведінкових патернів). Як ймовірно пояснення можна навести таку думку: з плином часу, роками, які особа працює в організації, вона чітко розуміє власні обов'язки та потенційні виклики, і таким чином робота стає рутинною та меншою мірою виділяє час для саморефлексії. Крім того, було зафіксовано негативний кореляційний зв'язок з професійним прийняттям виклику як складовою професійної життєстійкості ($r=-0,194$,

$p<0,05$), що теж може бути співзвучним з попереднім поясненням.

Виявлено негативний кореляційний зв'язок між соціально-демографічним чинником *віку* та саморефлексії ($r=-0,298$, $p<0,001$), при чому, що він яскраво виражений. Припускаємо, що молоді працівники можуть бути більш схильними до саморефлексії через активний пошук та з'ясування власних пріоритетів у професійній кар'єрі. З віком, ймовірно, працівники можуть почувати себе більш впевнено у власних думках, почуттях, рішеннях та діях.

Щодо такого соціально-демографічного чинника як *стать*, можемо констатувати, позитивний кореляційний зв'язок з креативним потенціалом ($r=0,193$, $p<0,05$), а також емоційним компонентом професійної життєстійкості ($r=0,245$, $p<0,01$), що може вказувати на те, що жінки більшою мірою виявляють тенденцію до цих аспектів у професійній кар'єрі. В контексті *сімейного стану* – виявлені різні негативні кореляційні зв'язки: загальними підприємницькими тенденціями ($r=-0,194$, $p<0,05$), професійною включеністю як складовою професійної життєстійкості ($r=-0,192$, $p<0,05$) та соціальним компонентом професійної життєстійкості ($r=-0,189$, $p<0,05$). Тобто одружені працівники виявляють більші показники щодо даних параметрів. Припускаємо, це може бути пов'язано з наявністю підтримки від сім'ї, готовності розширювати коло власних обов'язків та бути включеним у професійну діяльність, приміром, для покращення фінансової благополуччя в сім'ї. Також простежується позитивний кореляційний зв'язок між чинником сімейного стану та саморефлексією ($r=0,256$, $p<0,01$) – працівники, які є неодруженими виявляють більшу здатність до аналізування та оцінювання власних думок, почуттів та поведінки. Це досить цікавий результат, припускаємо, що це можна пояснити тим, що вони передусім покладаються більшою мірою на власні стандарти та очікування. З іншого боку бачимо позитивний кореляційний зв'язок між чинником

наявності дітей та саморефлексії ($r = 0,243$, $p < 0,01$). Тобто працівники, які не мають дітей, можуть більшою мірою виявляти тенденцію до саморефлексії, що теж можна пов'язати з попереднім поясненням.

У процесі виконання даного завдання було з'ясовано наявність позитивного кореляційного зв'язку між таким чинником *мезорівня* як *напрямок діяльності організації*, в якій працює працівник та креативним потенціалом ($r = 0,345$, $p < 0,001$) (Табл. 4). Тобто в

напрямку реклами, маркетингу та PR працівники виявляють більший креативний потенціал, аніж в організаціях напрямку IT, програмного забезпечення та комп'ютерних послуг. Можна припустити, що це пов'язано з більшим фокусом на технічні вимоги та алгоритми в умовах IT напрямку, тобто креативний потенціал спрямований на вирішення завдань, які все ж таки мають свої рамки та обмеження в частині технічного завдання.

Таблиця 4

Зв'язок між рівнем вираженості складових особистісного компоненту працівників сфери креативних індустрій та чинниками мезорівня (r)

Складові операційного компоненту	Характеристики організацій як чинники мезорівня		
	Напрямок діяльності організації	Кількість працівників в організації	Кількість років, протягом яких організація працює
Креативний потенціал	0,345***	-0,049	-0,118
Сприйн. організ. Підтримка	0,088	-0,198*	-0,085
Саморефлексія	0,138	-0,205*	-0,272**

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Джерело: створено авторкою за результатами проведеного дослідження

Стосовно іншого чинника – *кількості працівників організації* виявлено негативний кореляційний зв'язок з параметром сприйнятої організаційної підтримки ($r = -0,198$, $p < 0,05$), а також саморефлексії ($r = -0,205$, $p < 0,05$). Крім того, зафіксовано негативний кореляційний зв'язок між таким чинником як кількість років роботи компанії на ринку та саморефлексією ($r = -0,272$, $p < 0,01$). Можна припустити, що збільшення кількості персоналу може бути пов'язаним з меншою можливістю індивідуальної підтримки для працівників в умовах департаменталізації організації через постійну безпосередню увагу та комунікацію до кожного працівника зокрема з боку керівників організації. Не виключено, що в умовах великої організації працівники можуть

відчувати себе «елементами механізму», але не самостійною унікальною та неповторною одиницею, сприймають свою професійну роль як менш значущу.

В рамках третього завдання ми проаналізуємо зв'язки операційного та особистісного компонентів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій з чинниками мікро, мезорівнів. Важливо зауважити, що не виявлено статистично значущих кореляційних зв'язків між операційним компонентом та чинниками мікро- чи мезорівнів. Припускаємо, це може бути пов'язано з тим, що тенденції зв'язку виявилися недостатньо вираженими і для отримання більш чіткої картини варто в подальшому залучити більшу кількість досліджуваних.

Водночас щодо особистісного компоненту ми виявили декілька цікавих результатів. Так, можна констатувати наявність негативного кореляційного зв'язку між *стажем роботи працівника в організації* як чинником мікрорівня та власне особистісним компонентом ($r = -0,193$, $p < 0,05$). Припускаємо, що тривала робота в межах однієї організації чи професійної сфери може зумовлювати більшу консервативність, тобто орієнтацію на виконання задач за певним звичним алгоритмом, меншу схильність до зміни патернів поведінки в умовах відповідних робочих процесів.

Виявлені кореляційні зв'язки соціально-демографічних чинників мікрорівня з особистісним компонентом: *статі* ($r = 0,232$, $p < 0,05$) та *віку* ($r = -0,189$, $p < 0,05$). Дані щодо віку, на нашу думку, дещо перегукуються з попередніми даними. З одного боку, можна припускати потребу осіб старшого віку в стабільності. Водночас описані вище дані щодо показника саморефлексії можуть вказати і на прагнення приймати більш зважені рішення, ретельно обирати яким векторам власного розвитку, якостей та навичок зокрема вони прагнуть приділяти увагу в контексті власної професійної кар'єри. Додамо, що інших статистично значущих зв'язків не знайдено.

Література:

1. Карамушка, Л. М. (2000). *Психологія управління закладами середньої освіти: монографія*. Ніка-центр.
2. Карамушка, Л. М., & Тиченко, М. Є. (2023а). *Методики дослідження психологічних особливостей професійної кар'єри*. Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.
3. Карамушка, Л. М., & Тиченко, М. Є. (2023б). Особливості ціннісно-мотиваційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 30(4), 66-83.
4. Карамушка, Т. В. (2022) *Психологічна кар'єра аспірантів*. Видавець Вікторія Кундельська.
5. Кокун, О. М. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*, 20(5), 68-81.

Висновки.

У рамках даного дослідження проаналізовано специфіку операційного та особистісного компонентів психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. Констатовано статистично значущі зв'язки між окремими їх складовими та чинниками мікрорівня (характеристиками працівників) та мезорівня (характеристиками організацій). Проаналізовано наявність кореляційних зв'язків між зазначеними компонентами психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри з одного боку, та чинниками мікро, мезорівнів – з іншого.

Переконані, що встановлені закономірності, що відображають особливості даних компонентів, зокрема, в умовах війни, можуть бути істотними в питанні управління власною кар'єрою, та використовуватися як самими працівниками, так і фахівцями з управління персоналом.

Перспективи подальших досліджень полягають у синтезі раніше проаналізованих даних та попередніх досліджень з метою формування комплексного бачення щодо особливостей психологічної готовності працівників сфери креативних індустрій до професійної кар'єри.

6. Сингаївська, І. В. (2015). Особистісні якості викладача як передумова його професійної успішності. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2, 86-93.
7. Тиченко, М. (2024а). Особливості операційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. У Н. Кулаєва, Л. Корват, В. Петренко (Ред.). *IV Всеукраїнська науково-практична конференція «Економічна поведінка молоді: конструктивні форми та девіації»*. (с. 151-156). Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана.
https://kneu.edu.ua/ua/kaf_fupstap/k_pedagogiky_ta_psyhologii/scientific_activity_ped_psih/fupsp_kpp_mate_r_konf/
8. Тиченко, М. (2024б). Особливості операційного компоненту психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри працівників сфери креативних індустрій. *VI Міжнародна конференція «Держава,*

регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку». «Університет економіки та права «КРОК».

<https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE-2024/paper/view/2435>

9.Шеленкова, Н. Л. (2015) *Розвиток у майбутніх психологів готовності до здійснення професійної кар'єри*. Акварель.

10.Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of career assessment*, 14(1), 3-11.

11.Brusokas, A., & Malinauskas, R. (2014). Career self-efficacy among Lithuanian adolescents in sports schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 212-216.

12.Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 72-91.

13.DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2008). Creative potential and practised creativity: Identifying untapped creativity in organizations. *Creativity and Innovation Management*, 17(1), 37-46.

14.Grant, A. M. (2001). Rethinking psychological mindedness: Metacognition, self-reflection, and insight. *Behaviour Change*, 18(1), 8-17.

15.Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and

validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594.

16.Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51, 935-962.

17.Lu, S., Au, W. T., Jiang, F., Xie, X., & Yam, P. (2013). Cooperativeness and competitiveness as two distinct constructs: Validating the Cooperative and Competitive Personality Scale in a social dilemma context. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1135-1147.

18.Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career adapt-abilities scale-short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.

19.Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.

20.Silvia, P. J., & Phillips, A. G. (2011). Evaluating self-reflection and insight as self-conscious traits. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 234-237.

21.Silvia, P. J. (2022). The self-reflection and insight scale: Applying item response theory to craft an efficient short form. *Current Psychology*, 41(12), 8635-8645.