



## Проактивность в профессиональной карьере

**СТАРИКОВА Мария Александровна**

*Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург, Россия*

**МАНИЧЕВ Сергей Алексеевич**

*Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия*

**Аннотация.** В современных экономических условиях работники, чтобы достичь успешности, склонны к выстраиванию проактивной карьеры. Поскольку в отечественной литературе крайне мало работ посвящено проактивности в карьере, важно изучить биографические предикторы успешности карьеры. *Цель.* Целью исследования является описание структуры профессиональной карьеры на основе фактов биографии человека. *Методология.* Объектом исследования выступает профессиональная карьера сотрудников логистической и медицинской организации. Предмет исследования — биографические предикторы успешности профессиональной карьеры. Гипотезы исследования. 1. Существует инвариантная, неспецифическая для конкретных профессиональных областей структура личностных предикторов успешной профессиональной карьеры, которая включает особые поведенческие характеристики работника (карьерный потенциал работника). 2. Даже в функционально-иерархических структурах существуют особенности организационного контекста, которые способствуют раскрытию проактивного потенциала работника в развитии карьеры. Эмпирическое исследование проводилось на выборке 301 человека. *Методы исследования.* Специально разработанный биографический опросник (324 вопроса), содержащий шкалы показателей успешности, карьерного потенциала, организационного контекста. Шкала психологического благополучия К. Рифф (адаптация Т. Д. Шевеленковой). Шкала оценки корпоративных компетенций. *Результаты.* Построена структурная модель характеристик профессиональной карьеры. Выделены предикторы и модераторы субъективного и объективного успеха карьеры. *Выводы.* Подтверждена связь удовлетворённости профессией как интегрального субъективного показателя успешности карьеры с показателями психологического благополучия. Влияние карьерного потенциала работника и организационного контекста его деятельности на удовлетворённость профессией как показатель карьерной успешности опосредствуется медиаторами. Такими медиаторами являются показатели проактивного поведения в управлении карьерой — ориентация на карьерные цели и уровень профессиональной мобильности.

**Ключевые слова:** проактивность; успех карьеры; организационный контекст; развитие персонала.

### Введение

Карьера в литературе по организационной психологии исследуется уже давно. Если ранее карьера представляла собой административную смену позиций (Parsons, 1909), то современные подходы к карьере рассматривают её как «карьеру длиной в жизнь», включающую все

сферы жизни человека. Как нечто, создаваемое самим человеком, а не просто как объективно выполняемую работу (Reardon, Lenz, Sampson, Peterson, 2009; Collin, Watts, 1996; Herr, 1992; Savickas, 2002).

Исследователи указывают разделение карьеры на успешную и не успешную. Для разделения используют объективные и субъективные критерии (Дружилов, 2004; Тихомандрицкая, Рикель, 2012; Astin, 1984). Объективные критерии успеха относятся к оценке динамики карьерного роста, достигнутых уровней профессионального мастерства и должностных позиций, социального статуса, высоких размеров доходов, в том числе касающиеся прошлых и нынешних измеримых достижений. Субъективные критерии успеха — это оценка объективных критериев успеха, но с точки зрения внутренней удовлетворённости этими параметрами. В качестве субъективного показателя успешности выступает, в том числе, психологическое благополучие, поскольку оно рассматривается как состояние счастья или несчастья, субъективного удовлетворения от жизни, как полнота самореализации (Бессонова, 2013).

Существуют факторы, которые способствуют или препятствуют карьерной успешности. В нашем исследовании карьерный успех описывается на основе биографического подхода, а именно биографических предикторов, которые формируют карьерный личностный потенциал человека, а также «потенциал» организационного контекста, способствующего карьерному развитию. Личностный карьерный потенциал базируется на концепции карьерного капитала человека — ресурсе человека с точки зрения образования, профессионального и культурного опыта, который позволяет в будущем «возвращать инвестиции», выраженные в форме чувства безопасности, удовлетворения, статуса, занятости или автономии (Cybal-Michalska, 2015). Понимание организационного контекста как предиктора успеха в рамках нашего исследования делает акцент на особенностях организации, которые либо способствуют, либо препятствуют карьерному успеху (организационные структуры, системы, процессы и нормы) (Wiggins, 2000).

Ранее карьерную успешность уже описывали через динамическое взаимодействие предикторов: характеристик личности, контекста деятельности, соотношения требований к человеку, его возможностей и интенций (Morgeson, Dierdorff, Hmurovic, 2010; Valach, Young, 2002; Vodracek, Lerner, Schulenberg, 1988). Существует также иной подход к определению предикторов карьерного успеха: индивидуальный, структурный и поведенческий (Rosenbaum, 1989; Ballout, 2007). Индивидуальный подход опирается на индивидуальные характеристики работника. К ним относятся такие личностные особенности, как адаптивность (Savickas, 1997; Rottinghaus, Day, Borgen, 2005), целеустремленность (Super, 1980; Park, 2010), самоэффективность (Bandura, 1986; Lent, Brown, Hackett, 1994), а также особенности полученного образования (Tharenou, Latimar, Conroy, 1994; Wayne, Liden, Kraimer, Graf, 1999; Mincer, 1974), профессионального опыта (Breugh, 2011; Connely, Gilbert, Zaracco, 2000; Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995; Insch, McIntyre, Napier, 2008), место в рейтинге продвижения в компании (Judge et al., 1995; Powell, Butterfield, 1994; Stumpf, 2010).

Структурный подход делает акцент на общем контексте деятельности, включая характеристики организации, то есть на влиянии организационных факторов (Tosi, Werner, Katz, Gomez-Meja, 2000), таких как справедливость организации (Rego, Ribeiro, Cunha, 2010; Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, Rhoades, 2001; Appelbaum, Bailey, Berg, Kalleberg, 2000; Meyer, Smith, 2000), организационный климат (Gunter, Furnham, 1996; Park, 2010), организационная культура (Bellou, 2010; Odom, Vox, Dunn, 1990; Madlock, Kennedy-Lightsey, 2010; Lund, 2003), приверженность организации (Rego et al., 2010). Поведенческий подход основан на том, что карьерное продвижение зависит от конкретных стратегий выстраивания карьеры

(Gould, Penley, 1984), уровня развития карьерных компетенций и навыков (Kuijpers, Scheerens, 2006; Miller-Tiedeman, Tiedeman, 1990; Kuijpers, 2002; Haines, Scott, Lincoln, 2003).

Такова структура карьеры в целом: существуют «выходные» показатели карьерного успеха, а также биографические предикторы, которые влияют на его достижение. В современных условиях из-за высокой изменчивости окружающей среды и её цифровизации происходят изменения в понимании традиционного карьерного развития. В литературе приводится описание новых форм карьеры, таких как поливариативная (Hall, 1976; Baruch, 2004; Arnold, Silvester, Patterson, Cooper, Robertson, Burnes, 2005; Miller, 1991), карьера «без границ» (Arthur, 1994), интеллектуальная (Ballout, 2007), пост-корпоративная (Peiperl, Baruch, 1997), которые делают акценты в первую очередь на мобильности, самоидентичности, активности и гибкости работника.

В контексте высокой изменчивости и нестабильности окружающей среды нужно помимо прочего самому создавать изменения в окружающей среде. Направленные на это личностные свойства и формы поведения интегрируются концептом проактивности (*proactivity*) в карьере. Проактивная карьера, как и любая карьера в целом, может быть описана через показатели её успешности, а также предикторы карьерного успеха. Проактивная карьера с точки зрения индивидуального подхода описывается через концепт проактивности как свойства личности. Человек не только оказывается под влиянием окружающей среды, но и сам может инициировать изменения во внешней среде (Bateman, Crant, 1993), а также внутри самого себя (Parker, Collins, 2010), может создавать ситуации, которые обеспечат высокие результаты работы (Crant, 1995). Персональная инициатива как частный случай проактивности личности подразумевает инициацию изменений и устойчивое преодоление трудностей на пути к ним (Frese, Fay, 2001). Проактивность направлена на планирование будущего и представляет собой динамический процесс (предвосхищение, планирование, реализацию воздействия). В этом процессе задействованы характеристики контекста, психологические механизмы и черты личности, а взаимодействие между этими составляющими подробно представлено в модели проактивности в поведении (Proactivity Dynamics Framework) (Grant, Ashford, 2008).

Проактивная карьера с точки зрения структурного подхода описывается через тенденции изменения организационного контекста деятельности, которые способствуют или препятствуют проявлениям проактивности в карьере. Современные организации становятся более адаптивными и технологичными, ориентированными на инновации и коллективную самоэффективность (Bandura, 2006). Увеличивается профессиональная мобильность работников, возникают новые виды занятий на стыке профессий, «размывающих» их границы, возрастает вероятность смены профессий, необходимость новых умений и даже владения несколькими профессиями; актуально «обучение длиною в жизнь» (Keskinen, Vahamottonen, 1991). Пост-организационная эра развития карьеры не предполагает привязывания карьеры к определённой организации: если организация требует от человека развития, но не предоставляет ему для этого возможности, работник найдет возможность развиваться в другой организации (Frese, Fay, Hilburger, Leng, Tag, 1997). Описанные выше особенности организационного и профессионального контекста, как правило, способствуют проактивному развитию карьеры.

В контексте поведенческого подхода проактивная карьера описывается через характеристики поведения человека, которые направлены на управление своей карьерой, использованию стратегий усиления своей карьеры, а также управлению своим собственным поведением для реализации своей карьеры (Smale, Bagdadli, Cotton, 2019). Проактивная карьера связана с эффективным поиском ресурсов для карьерного развития (Frese et al., 1997; Forret, Dougherty, 2004), а также эффективным планированием своего карьерного развития

(Presbitero, 2015). Показано, что проактивность связана с высоким уровнем удовлетворённости карьерой (Barnett, Bradley, 2007). Проактивное поведение в карьере всегда направлено вовне, но учитывает баланс своего влияния на окружающий контекст, других людей и самого себя (Parker, Liao, 2016). Такая карьера имеет социальную направленность, но представляет собой неповторимое, индивидуальное «достояние» (*property*) человека, демонстрирующего агентское поведение в отношении своей карьеры (*human agency*) (Bandura, 2006; Cybal-Michalska, 2015).

Таким образом, интегральный подход к описанию структуры проактивной карьеры должен объединять показатели успешности, а также индивидуальный, структурный и поведенческий подходы к определению предикторов. Речь идет не об универсальных свойствах личности работника и абстрактных характеристиках организации, а об их синергии, реально влияющей на паттерны поведения работника и отражающейся в фактах его биографии. Мы предполагаем, что существуют общие черты карьерной проактивности работника, которые обеспечивают успех в различных условиях профессионального и организационного контекста. Второе предположение — даже в наиболее неблагоприятной для проактивного поведения функционально-иерархической, бюрократизированной организационной структуре существуют такие черты организационного контекста, которые позволяют работнику реализовать его индивидуальный потенциал проактивного развития карьеры. Целью исследования является описание структуры профессиональной карьеры на основе фактов биографии человека.

### ***Гипотезы исследования.***

1. Существует инвариантная, неспецифическая для конкретных профессиональных областей структура личностных предикторов успешной профессиональной карьеры, которая включает особые поведенческие характеристики работника (карьерный потенциал работника).

2. Даже в функционально-иерархических структурах существуют особенности организационного контекста, которые способствуют раскрытию проактивного потенциала работника в развитии карьеры.

## **Процедура исследования**

Основой исследования послужил перечень биографических предикторов успеха профессиональной карьеры, обнаруженных в различных исследованиях и описанных в научной литературе. Перечень биографических предикторов был затем переработан в опросник, состоящий из 324 вопросов, раскрывающий различные стороны биографии человека.

### **Методы исследования**

*Авторский биографический опросник*, созданный на основе перечня биографических предикторов (Маничев, Старикова, 2015).

*Шкала оценки корпоративных компетенций*, разработанная для внутреннего использования сотрудниками логистической компании. Включает 50 вопросов, направленных на оценку 10 блоков компетенций.

*Шкала психологического благополучия* К. Рифф (Шевеленкова, 2005). Процедура исследования подразумевала индивидуальное заполнение испытуемыми бланков опросников, как на бумажных носителях, так и в электронном варианте.

Обработка полученных данных проводилась с использованием программ для статистической обработки данных SPSS Statistics и IBM SPSS AMOS.

## Выборка

Всего в исследовании участвовали 301 человек. Основная выборка — 201 из них являются работниками логистической компании (специалисты и руководители среднего уровня). 73 мужчины и 128 женщин, возраст от 22 до 67 лет (средний возраст 34,2 года, стандартное отклонение 9,68). 100 человек — контрольная выборка (врачи разного профиля, сотрудники крупного медицинского центра). Возраст от 31 до 54 лет, среди них 66 женщин и 34 мужчин. Все участники исследования имеют высшее образование.

Отобранные для исследования профессиональные группы (логисты и медики) имеют сходный организационный контекст деятельности и различные профессиональные контексты. Компании, оказывающие медицинские услуги и осуществляющие железнодорожные перевозки, имеют функционально-иерархическую структуру, то есть организационные контексты деятельности работников являются сходными. Однако профессиональный контекст деятельности работников сферы логистики и сферы медицины различается.

Медицина является одной из трёх классических профессий, и исторически развивалась как независимая практика, строго контролируемая профессиональным сообществом (Leicht, Fennell, 2008). Деятельность медицинских работников ориентирована на соответствие профессиональным стандартам, а этапы их индивидуальной карьеры представляют собой последовательное и относительно понятное наращивание квалификации и опыта, которое поддерживается и контролируется профессиональным сообществом. Сотрудники логистической компании ориентированы на результат, измеряемый в количественных показателях, содержание и конкретный характер их деятельности в значительной степени определяется менеджментом компании. Профессиональная карьера логистов достаточно сильно определяется организационным контекстом и лишь в слабой степени контролируется и поддерживается профессиональным сообществом.

## Результаты и их обсуждение

Первый этап исследования — анализ данных, собранных на выборке в 301 человек с помощью биографического опросника, и определение групп биографических предикторов успешности. Отбор пунктов опросника производился тремя экспертами. Отобранные 324 вопроса при помощи корреляционного анализа образовали связанные между собой группы переменных, которые в дальнейшем подверглись факторизации. В результате чего выделены шесть групп факторов, с которыми далее проводилась проверка на внутреннюю согласованность и внешнюю валидизацию. Анализ полученных данных позволил выделить группы переменных, соответствующих отдельным шкалам показателей успешности (выходные переменные).

*Успех карьеры* — показатель объективной успешности. В него вошли четыре переменных, касающихся количества полученных ранее предложений карьерного роста и осуществленных повышений. Это теоретически проверяемые данные, описывающие объективную сторону карьеры ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки (работники логистического предприятия) = 0,849 и контрольной выборки (врачи) = 0,778). Пример вопросов из этой шкалы: «Сколько предложений карьерного повышения Вы получали в рамках компании, в которой Вы сейчас работаете?» (шесть вариантов ответов: от «ни одного» до «более четырёх»).

*Удовлетворённость профессией* — субъективный показатель успешности. В него вошли пять переменных, касающихся самооценки того, насколько работа соответствует потребностям, интересам, личности, ощущения того, что работа — это призвание, важная и значимая сама по себе деятельность ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,860 и для контрольной

выборки = 0,716). Пример вопросов из этой шкалы: «*Ваша работа соответствует Вашим потребностям и интересам?*» (варианты ответов по 5-балльной шкале Р. Ликерта: 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен»).

Помимо показателей успешности профессиональной карьеры, выделены шкалы первичных факторов — предикторов успеха, так называемых «входных переменных». Шкалы карьерного потенциала работника:

*Настойчивость* — включает в себя шесть переменных, касающихся активности при достижении карьерных планов, независимости и активности в «выстраивании карьеры», готовности идти на риск при использовании возможностей продвижения, разнообразного профессионального опыта и стремления внести что-то новое в свою работу ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,851 и для контрольной выборки = 0,695). Пример вопросов этой шкалы: «*Вы долго и настойчиво пытаетесь добиться выполнения своих карьерных планов?*» Ответы по 5-балльной шкале Ликерта, где 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен».

*Адаптивность* — включает в себя 10 переменных, оценивающих эффективность приспособления к новой организационной культуре в компании, понимание своих сильных и слабых сторон, скорость понимания новой информации, способность нестандартно подходить к решению проблем, а также быстро приспосабливаться к изменениям ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,844 и контрольной выборки = 0,651). Пример вопросов этой шкалы: «*Вы знаете свои сильные и слабые стороны и умеете развивать их до уровня, соответствующего эффективно выполнению профессиональных обязанностей?*». Ответы по 5-балльной шкале Ликерта: 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен»).

*Влияние* — включает в себя девять переменных, отражающих готовность отстаивать свою точку зрения, даже когда её не поддерживают окружающие, способность убеждать людей и принимать решения самостоятельно, оказывая влияние на мнение других и ход событий в целом, поддерживать новых сотрудников и устанавливать социальные контакты ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,826 и для контрольной выборки = 0,686). Пример вопросов этой шкалы: «*Вы готовы отстаивать свою точку зрения в том случае, даже если члены коллектива её явно не поддерживают?*». Ответы по 5-балльной шкале Ликерта: 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен».

*Цели* — включает четыре переменные, оценивающих понимание конечного и промежуточных результатов своей карьеры, осознание карьерных целей на 5—10 лет вперед и требуемых для этого ресурсов ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,788 и для контрольной выборки = 0,690). Пример вопросов этой шкалы: «*Вы хорошо знаете, какой главный результат своего карьерного развития Вы хотите получить?*». Ответы по 5-балльной шкале Ликерта: 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен».

*Профессиональная мобильность* — включает три переменные, описывающие готовность поменять работу, если не будут удовлетворены основные потребности, сменить компанию-работодателя или сферу деятельности целиком для карьерного роста ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,815 и для контрольной выборки = 0,796). Примеры вопросов этой шкалы: «*Вы без колебаний готовы поменять работу в случае, если она не удовлетворит Ваши потребности?*». Ответы по 5-балльной шкале Ликерта: 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен».

Помимо характеристик работника, выделены первичные факторы, то есть шкалы, характеризующие позитивные особенности организаций, в которых ранее работал человек (входные переменные — предикторы).

*Справедливость* — включает 10 переменных, оценивающих связь в компании между результатами труда и вознаграждением, признание профессиональных заслуг в компании, внимание к деталям в работе, справедливости по отношению ко всем сотрудникам, поощрение автономии и самостоятельности при принятии решений, уважение к работникам как к главному капиталу и ценности компании ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,918 и для контрольной выборки = 0,790). Пример вопросов для данной шкалы: «В Вашей компании есть чёткая связь между результатами Вашей работы и материальным вознаграждением (премии, бонусы)?». Ответы по 5-балльной шкале Ликерта: 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен».

Корректность выбора (удовлетворённость организацией) — включает в себя семь переменных, оценивающих удовлетворённость деятельностью организации, её ценностями, распределением должностных обязанностей, ощущение, что компания развивается в правильном направлении и соответствует ожиданиям сотрудников ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,848 и контрольной выборки = 0,853). Пример вопросов этой шкалы: «В Вашей компании поддерживаются такие ценности, как гуманность, терпимость, доверие?». Ответы по 5-балльной шкале Ликерта: 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен».

Организация как место работы и как фактор успеха (приверженность организации) — включает в себя семь переменных, оценивающих солидарность с ценностями компании, готовность прилагать усилия для достижения её целей, использовать её возможности для своего развития, осознание хорошей репутации компании в обществе ( $\alpha$  Кронбаха для основной выборки = 0,845 и для контрольной выборки = 0,896). Пример вопросов из этой шкалы: «Вы готовы настойчиво прилагать усилия в пользу достижения целей компании?». Ответы по 5-балльной шкале Ликерта: 5 — «полностью согласен»; 1 — «полностью не согласен».

Таким образом, выделены характеристики субъективного и объективного успеха (выходные переменные), а также биографические характеристики самого работника и структурные характеристики организаций, в которых последовательно протекала его профессиональная деятельность (входные переменные). Биографические характеристики карьерного потенциала работника в целом соответствуют современным представлениям о проактивном поведении. А характеристики организаций, попавшие в шкалы нашего опросника, описывают то субъективное представление работников об организации, которая обеспечивает как индивидуальную, так и организационную успешность, а также возможность реализовать проактивную карьеру.

Таблица 1. Описательные статистики для основной выборки ( $N = 201$ ),  $r$  Пирсона

Характеристики карьеры	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Успех карьеры	11.33	4.529	1									
2. Удовлетворённость профессией	17.50	3.86	.102	1								
3. Настойчивость	25.89	5.06	.019	.153*	1							
4. Адаптивность	43.55	5.66	.137	.253**	.681**	1						
5. Влияние	31.73	4.21	.180*	.238**	.561**	.676**	1					
6. Профессиональная мобильность	15.81	2.69	.133	.365**	.374**	.477**	.398**	1				
7. Цели	10.08	2.88	.017	-.337**	.229**	.121	.130	.027	1			
8. Справедливость	32.29	7.60	-.007	.354**	.128	.153*	.197**	.308**	-.227**	1		
9. Удовлетворённость организацией	24.68	5.00	-.110	.418**	.148*	.207**	.182**	.245**	-.264**	.712**	1	
10. Организация как фактор успеха	25.84	4.35	.038	.325**	.250**	.377**	.423**	.309**	-.227**	.660**	.608**	1

Примечание: \* -  $p < .05$ ; \*\* -  $p < .01$ .

Дескриптивные статистики эмпирических данных, полученных с помощью опросника, приведены в Таблице 1. При этом обращает на себя внимание низкий уровень корреляции объективных показателей профессиональной успешности (шкала «успех») с остальными характеристиками контекста профессиональной карьеры.

Второй этап исследования — определение общей структуры характеристик профессиональной карьеры. С целью выделения вторичных факторов для основной выборки (работники логистического предприятия,  $N = 201$ ) был проведён факторный анализ шкальных значений методом выделения главных компонент, Varimax-вращение с нормализацией Кайзера. Объясненная совокупная дисперсия составила 67,1% (Таблица 2).

Таблица 2. Факторные веса переменных карьеры для основной выборки ( $N = 201$ )

Характеристики карьеры	Факторы		
	1	2	3
Успех	-.148	.134	.831
Удовлетворённость профессией	.571	.145	.460
Настойчивость	.042	.840	-.105
Адаптивность	.138	.862	.114
Влияние	.152	.804	.150
Цели	.293	.564	.276
Профессиональная мобильность	-.532	.414	-.341
Справедливость организации	.843	.126	-.057
Удовлетворённость организацией	.861	.120	-.129
Организация как фактор успеха	.755	.339	-.003

Первый фактор включает позитивные характеристики организационного контекста как потенциального ресурса профессиональной карьеры: справедливость организации, удовлетворённость организацией, организация как фактор успеха. Однако шкала организации как предиктора успеха входит и во второй фактор (потенциал работника). Второй фактор включает три характеристики карьерного потенциала работника: настойчивость, адаптивность, влияние. Третий фактор включает выходные характеристики (успешность карьеры) — успех (объективные характеристики карьерной успешности) и субъективную удовлетворённость профессией. Удовлетворённость профессией как выходная характеристика успешности в значительной степени связана с организационными характеристиками (входит и в первый фактор).

Успех как объективный показатель карьерной успешности слабо связан и с характеристиками работника, и с характеристиками организации. Линейная регрессия успеха на характеристики карьеры дает близкое к нулю значение: скорректированный  $R^2 = 0,048$  ( $p \leq 0,05$ ). Две характеристики работника являются «сквозными» и имеют факторные нагрузки по всем трём факторам. Это профессиональная мобильность и цели (целеполагание в карьере). Эти характеристики описывают стратегию управления карьерой — постановку карьерных целей и профессиональную мобильность как готовность к радикальным изменениям в карьере вплоть до смены сферы профессиональной деятельности.

Шкала профессиональной мобильности как готовности сменить место работы и род деятельности имеет отрицательную нагрузку по фактору организационных характеристик и фактору успешности. Понятно, что готовность сменить место работы или сферу деятельности не вяжется с позитивным образом организации-работодателя и с карьерными перспективами. Однако в фактор карьерного потенциала (карьерной проактивности) работника шкала профессиональной мобильности вошла с позитивной факторной нагрузкой. Профессиональная мобильность в сочетании с высоким потенциалом работника приобре-



тает смысл готовности рисковать и менять род и место деятельности в интересах развития профессиональной карьеры. Шкала ориентации на «цели» карьеры вошла с позитивной нагрузкой во все три выделенные фактора. При этом целеполагание в большей степени связано всё-таки с характеристиками индивидуального карьерного потенциала.

Таблица 3. Результаты регрессионного анализа для удовлетворённости профессией как зависимой переменной, на основной выборке ( $N=201$ )

Независимые переменные	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты $\beta$	$t$	$p$
	$B$	$SEE$			
(Константа)	7.00	2.274		3.08	.002
Настойчивость	-.002	.064	-.003	-.03	.975
Адаптивность	.046	.066	.067	.70	.487
Влияние	.106	.078	.115	1.35	.179
Цели	.348	.100	.243	3.47	.001
Профессиональная мобильность	-.410	.087	-.306	-4.72	.000
Справедливость организации	.024	.048	.047	.50	.620
Удовлетворённость организацией	.199	.068	.259	2.92	.004
Организация как фактор успеха	-.072	.080	-.081	-.90	.371

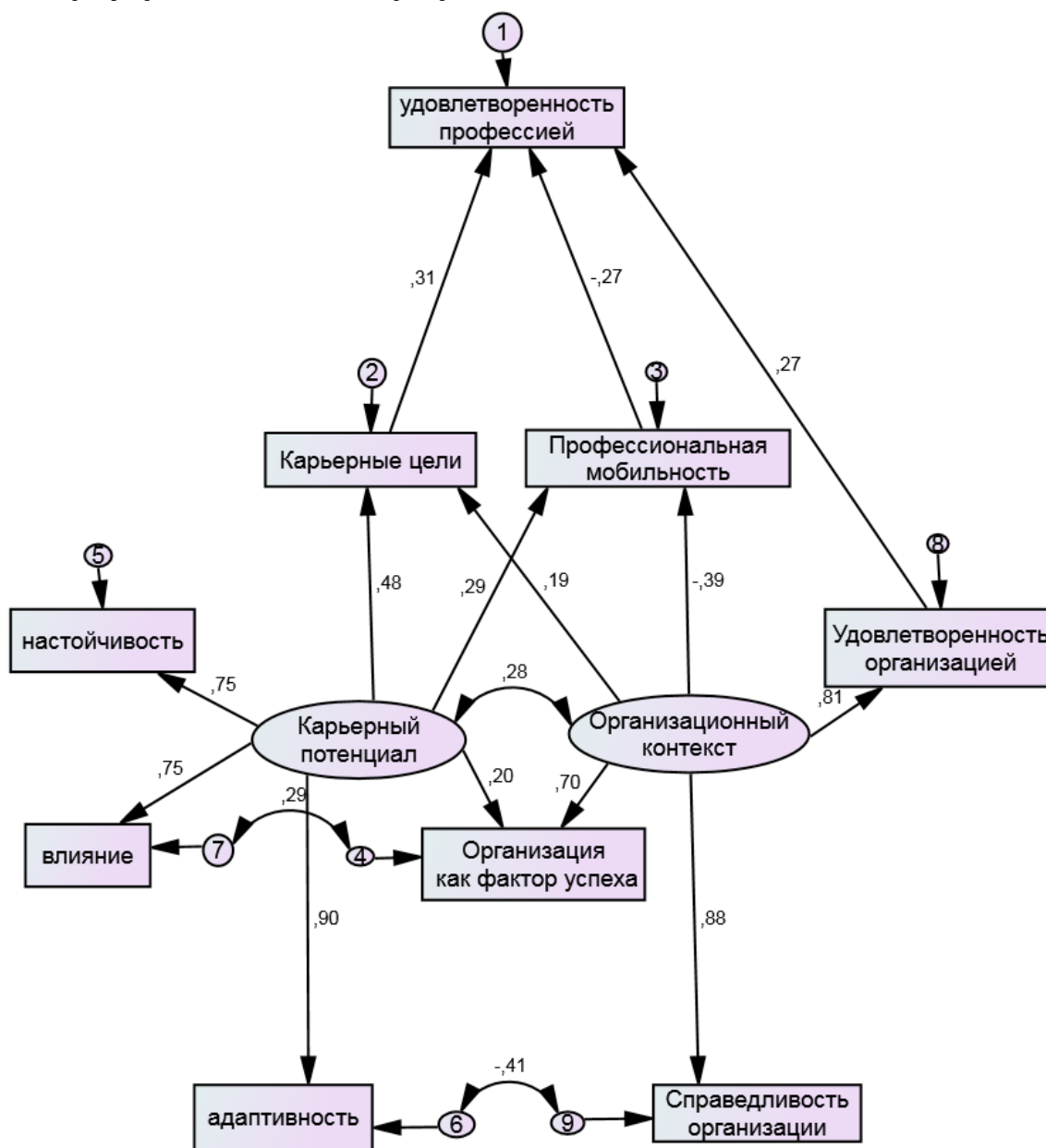
Профессиональная мобильность и ориентация на карьерные «цели» как сквозные характеристики вполне могут оказаться медиаторами между удовлетворённостью профессией и характеристиками организации и работника. В соответствии с данными структурной модели, определяем, что прямое влияние факторов «карьерный потенциал» и «организационный контекст» на выходную переменную «удовлетворённость профессией» равно нулю (*Standardized Direct Effects* = 0,000 для обоих факторов), в то время как не прямое влияние этих факторов на выходную переменную (через медиаторы «карьерные цели» и «профессиональная мобильность») *Standardized Indirect Effects* равны 0,065 и 0,384 соответственно. Это подтверждает показатель *Standardized Total Effects* (влияние факторов на выходную переменную также равно 0,065 и 0,384, что идентично показателю непрямого влияния *Indirect Effects*. Это свидетельствует о том, что общее влияние факторов «карьерный потенциал» и «организационный контекст» на выходную переменную «удовлетворённость профессией» осуществляется целиком за счёт медиации, поскольку прямого влияния нет. Чтобы поверить это, проведём регрессионный анализ удовлетворённости профессией (Таблица 3).

Действительно, «сквозные переменные» (цели и профессиональная мобильность) в большей степени связаны с выходной переменной. Кроме «сквозных» переменных с удовлетворённостью профессией связана и удовлетворённость работника организацией. Таким образом, удовлетворённость профессией связана с целеустремлённостью в построении карьеры и удовлетворённостью организацией при низком уровне профессиональной мобильности. Эти характеристики карьеры могут рассматриваться как проксимальные предикторы удовлетворённости профессией.

Построим структурную модель характеристик профессиональной карьеры, используя в качестве показателя карьерной успешности удовлетворённость профессией и в качестве её предикторов — шкалы характеристик работника и организационного контекста (Рис. 1).

Метрики качества модели:  $CFI = 1,000$ ;  $TLI = 1,005$ ;  $RMSEA = 0,000$ ;  $df = 19$ ;  $CMIN = 17,258$ ;  $CMIN/df = 0,908$ . Структурная модель показывает, что влияние на удовлетворённость профессией индивидуальных характеристик работника (карьерный потенциал) и организационного контекста опосредствуется переменными-медиаторами: постановкой карьерных целей и профессиональной мобильностью работника. Способ постановки целей карьеры и

готовность к смене организации и даже к выходу за рамки профессии описывают стратегию поведения при управлении своей карьерой.



Chi-square = 17,258 (19 df)  
p = ,572

rmsea = ,000

Рисунок 1. Модель характеристик профессиональной карьеры (модель путей)

Третий этап исследования — проверка валидности модели структуры профессиональной карьеры. Проверим валидность модели, используя внешние по отношению к ней переменные. Поскольку успешная профессиональная карьера должна быть связана с развитием компетенций, сравним её характеристики с уровнем компетенций участников исследования. Для этого используем оценки компетенций (пять уровней развития компетенций: от «0» — некомпетентность до «4» — сверхкомпетентность) участников исследования (Таблица 4).

Таблица 4. Описательная статистика оценок компетенций для основной выборки (N = 201)

Компетенция	Минимум	Максимум	M	SD
Способность к развитию	1.33	4.00	2.91	.43
Развитие сотрудников	.00	4.00	2.78	.69
Рациональное мышление	.00	4.00	2.83	.62
Формирование командного духа	.00	4.00	3.00	.497
Нацеленность на результат	.00	4.00	3.01	.50
Управление исполнением	.00	4.00	2.65	.76
Лидерство как стиль руководства	.00	4.00	2.84	.54
Обеспечение безопасности	.00	4.00	2.78	.73
Поддержка инициатив	.00	4.00	2.67	.78
Ориентация на интересы клиентов при организации работ	.00	4.00	2.61	.96

Чтобы агрегировать компетенции, то есть выявить, как они взаимосвязаны друг с другом, проведём факторный анализ методом главных компонент, используя VARIMAX-вращение с нормализацией Кайзера. Объяснённая совокупная дисперсия составила 71,8% (Таблица 5).

Таблица 5. Факторные нагрузки компетенций для основной выборки (N = 201)

Компетенция	Компонента	
	1	2
Способность к развитию	.136	.767
Развитие сотрудников	.643	.388
Рациональное мышление	.520	.681
Формирование командного духа	.310	.776
Нацеленность на результат	.121	.899
Управление исполнением	.838	.270
Лидерство как стиль руководства	.479	.709
Обеспечение безопасности	.599	.459
Поддержка инициатив	.877	.267
Ориентация на интересы клиентов при организации работ	.912	.063

Выделены два фактора. Первый фактор включает компетенции, направленные на организацию исполнения работ и развитие сотрудников, назовём его «задачные компетенции». Второй фактор объединил компетенции, обеспечивающие занятие и удержание лидерских позиций, соответственно — это «лидерские компетенции». В дополнение к оценкам отдельных компетенций введём два агрегированных показателя компетентности работника: задачную компетентность и лидерскую компетентность, суммировав отдельно оценки компетенций, вошедших в первый фактор и оценки компетенций, вошедших во второй фактор.

В Таблице 6 приведены данные о корреляционных связях характеристик карьеры с агрегированными компетенциями участников исследования. Показатели объективного успеха карьеры связаны с задачными компетенциями, а удовлетворённость профессией — с лидерскими. С лидерскими компетенциями (способность к развитию, нацеленность на результат, лидерство как стиль руководства) связаны все основные характеристики работника (настойчивость, адаптивность, влияние). Более слабые связи с компетенциями обнаруживают основные характеристики организационного контекста (удовлетворённость организацией и справедливость). Таким образом, корреляции с компетенциями имеют все основные характеристики карьеры, что подтверждает правильность полученной факторной структуры характеристик карьеры, представленной выше на рис. 1.

Таблица 6. Корреляция (*r* Пирсона и *t* Кенделла) характеристик профессиональной карьеры и оценок компетенций для основной выборки (*N* =201)

Характеристики карьеры	Сумма значений задачных компетенций	Сумма значений лидерских компетенций	Способность к развитию	Развитие сотрудников	Рациональное мышление	Формирование командного духа.	Нацеленность на результат.	Управление исполнением	Лидерство как стиль руководства	Обеспечение безопасности.	Поддержка инициатив	Ориентация на интересы клиентов при организации работ
1. Успех карьеры	.191**	.141*	.117*	.102*	.126*	-.002	.094	.082	.111*	.078	.152**	.096
2. Удовлетворённость профессией	.180*	.121	-.017	.043	.062	.101	.089	.132*	.034	.046	.054	.055
3. Настойчивость	.110	.238**	.232**	.129*	.040	.087	.193**	.056	.156**	.069	.157**	.123*
4. Адаптивность	.203**	.279**	.245**	.151**	.129*	.131*	.237**	.130*	.199**	.118*	.203**	.108*
5. Влияние	.132	.235**	.219**	.091	.100	.098	.157**	.052	.100	.095	.137**	.084
6. Профессиональная мобильность	.088	.100	.089	.083	.080	.082	.080	.139**	.078	.120*	.120*	.071
7. Цели	-.191**	-.113	0.078	-.009	-.108*	-.071	.005	-.099	-.079	-.112*	-.079	-.051
8. Справедливость	.171*	.072	-.037	.019	.100	.008	.016	.057	.032	.140**	.063	.098
9. Удовлетворённость организацией	.171*	.190**	.023	.033	.118*	.093	.096	.061	.074	.116*	.041	.041
10. Организация как фактор успеха	.040	.061	.031	.051	.066	.100	.071	.028	.027	.042	-.013	-.006

Примечание: \* — *p* < .05; \*\* — *p* < .01.

Ещё одним подтверждением валидности построенной модели карьерных характеристик должна быть связь характеристик карьеры с психологическим благополучием работника. Для оценки благополучия используем опросник К. Риф. В опроснике используются шесть шкал — основных компонентов психологического благополучия, шкальные оценки приведены в Таблице 7.

Таблица 7. Дескриптивные статистики показателей психологического благополучия для основной выборки (*N* =201)

Шкала психологического благополучия	Минимум	Максимум	<i>M</i>	<i>SD</i>
Позитивные отношения	2.86	5.79	4.27	.55
Автономия	2.93	5.43	4.05	.47
Управление средой	2.71	6.00	4.21	.53
Личностный рост	3.00	5.79	4.33	.51
Цели в жизни	2.86	6.00	4.45	.59
Самопринятие	2.71	5.79	4.16	.59

В Таблице 8 приведены данные о корреляционных связях характеристик карьеры и показателей психологического благополучия. Подтверждается связь удовлетворённости профессией как интегрального субъективного показателя успешности карьеры с показателями психологического благополучия, в отличие, например, от карьерных ориентаций (Штроо, Кольцова, 2012). Характеристики индивидуального карьерного потенциала работника (настойчивость, адаптивность, влияние, профессиональная мобильность) даже более тесно связаны с показателями благополучия, чем с компетенциями. Из характеристик организа-

ционного контекста с благополучием связан только показатель «Организация как фактор успеха».

Таблица 8. Корреляция (r Пирсона) характеристик профессиональной карьеры и показателей психологического благополучия для основной выборки (N = 201)

Характеристики карьеры	Суммарное значение благополучия	Позитивные отношения	Автономия	Управление средой	Личностный рост	Цели в жизни	Самопринятие
1. Успех карьеры	.044	.080	-.013	-.001	.134	.085	-.014
2. Удовлетворённость профессией	.191**	.092	.093	.298**	.033	.155*	.220**
3. Настойчивость	.418**	.288**	.212**	.340**	.455**	.391**	.373**
4. Адаптивность	.461**	.315**	.276**	.428**	.429**	.456**	.363**
5. Влияние	.523**	.417**	.333**	.428**	.518**	.546**	.387**
6. Профессиональная мобильность	.203**	.147*	.034	.200**	.151*	.256**	.208**
7. Цели	.101	.161*	-.041	.053	.224**	.087	.111
8. Справедливость	.147*	.012	.037	.205**	.056	.189**	.126
9. Удовлетворённость организацией	.206**	.024	.118	.258**	.106	.197**	.190**
10. Организация как фактор успеха	.355**	.197**	.246**	.322**	.275**	.386**	.266**

Примечание: \* —  $p < .05$ ; \*\* —  $p < .01$ .

Четвёртый этап исследования — уточнение особенностей взаимосвязи показателей объективного успеха и других характеристик карьеры. Выше уже отмечался поразительный факт, что объективный показатель успеха (переменная «успех») как выходная переменная прямо не связан с другими карьерными характеристиками (линейная множественная регрессия объективного успеха дает  $R^2 = 0,048$ ). То, что объективные («жесткие») переменные слабо связаны с субъективными («мягкими») переменными — совсем не новость для организационной психологии. Тем не менее выпадение объективных показателей успешности из модели характеристик карьеры требует дополнительного исследования.

Наиболее очевидным предположительным объяснением этого факта может быть существование переменных — модераторов, которые усиливают или обращают в ноль связь между объективной успешностью и характеристиками работника и организационного контекста карьеры. Возможно, модератором связи объективного успеха с характеристиками работника или организации является уровень компетентности работника. Чтобы проверить эту гипотезу, разделим участников исследования на две группы: группу с низкой задачей компетентностью (уровень задачных компетенций ниже медианы распределения, то есть  $x_i \leq 17,5$ ) и группу с высокой задачей компетентностью (уровень задачных компетенций выше медианы распределения, то есть  $x_i > 17,5$ ). Корреляции успеха карьеры с карьерными характеристиками для всей выборки и для выделенных двух групп участников представлены в Таблице 9.

В группе участников с высокой задачей компетентностью появляется позитивная связь их объективного успеха с адаптивностью и профессиональной мобильностью. Значимость различий коэффициентов корреляции успеха и адаптивности в группах с высокой и низкой задачей компетентностью на уровне  $p < 0.05$ , успеха и профессиональной мобильности — на уровне  $p < 0.01$ .

Таблица 9. Корреляция ( $r$  Пирсона) успеха карьеры с другими характеристиками профессиональной карьеры для всей выборки в целом ( $N = 201$ ), для работников с низким уровнем задачных компетенций ( $N = 101$ ) и с высоким уровнем задачных компетенций ( $N = 100$ )

Успех	Удовлетворённость профессией	Настойчивость	Адаптивность	Влияние	Цели	Профессиональная мобильность	Справедливость организации	Удовлетворённость организацией	Организация как фактор успеха
Вся выборка	.102	.019	.137	.180*	.133	.017	-.007	-.110	.038
Задачные компетенции $\leq 17,5$	.289**	-.106	-.007	.089	.126	-.183	-.068	-.097	.001
Задачные компетенции $> 17,5$	-.105	.144	.278**	.266**	.133	.256*	.059	-.129	.075

Примечание: \* —  $p < .05$ ; \*\* —  $p < .01$ .

Таким образом, успех зависит от позитивных характеристик работника при условии, что работник обладает высоким уровнем компетенции в решении поставленных перед ним задач. Карьерный потенциал человека реализуется в успехе, если этот человек компетентен. Кроме того, в группе с низкой задачей компетентностью в отличие от группы с высокой задачей компетентностью обнаруживается положительная связь между выходными переменными — успехом и удовлетворённостью профессией (значимость различий коэффициентов корреляции для разных групп на уровне  $p < 0.05$ ). У менее компетентных сотрудников успех в большей степени влияет на удовлетворённость профессией.

### Выводы

Подводя итоги обсуждению полученных результатов, можно сделать следующие выводы относительно построенной модели карьерных характеристик.

1. В полученной структуре профессиональной карьеры выделяются характеристики, описывающие индивидуальный потенциал работника, который может проявляться в разных профессиональных контекстах и по своим особенностям соответствует описанному ранее концепту проактивности. Кроме того, определены характеристики организационного контекста и отношения сотрудников к его особенностям, которые способствуют реализации проактивной карьеры. Данные особенности организационного контекста являются неспецифическими для какой-то профессиональной области и могут проявляться даже в условиях функционально-иерархических организаций. Показатели успешности разделены на объективные и субъективные.

2. Влияние карьерного потенциала работника и организационного контекста его деятельности на удовлетворённость профессией как показатель карьерной успешности опосредствуется медиаторами. Ими выступают показателями проактивного поведения в управлении карьерой — ориентация на карьерные цели и уровень профессиональной мобильности.

3. Объективный успех карьеры прямо не связан с карьерным потенциалом работника и характеристиками организационного контекста деятельности, что, в целом, соответствует представлению о проактивности в карьере с большей ориентацией на субъективную удовлетворённость своим карьерным развитием.

4. Модератором связи объективного успеха с карьерным потенциалом работника является компетентность работника в организации решения рабочих задач («задачная компетентность»). У работников с более высоким уровнем задачей компетентности успех

зависит от уровня адаптивности в сочетании с высокой профессиональной мобильностью (готовностью сменить сферу деятельности и место работы).

### Финансовая поддержка

Исследование выполнено при поддержке РФФИ: проект № 19-013-00947.

### Литература

- Бессонова, Ю. С. (2013). О структуре психологического благополучия. В сб. Ю. В. Братчикова (ред.-сост.). *Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве: сб. статей* (145). Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т.
- Дружилов, С. А. (2004). Профессионализм как реализация ресурса индивидуального развития человека. *Ползуновский вестник*, 3, 200–208.
- Маничев, С. А., Старикова, М. А. (2015). Гл. 2.5. Биографические предикторы объективной и субъективной успешности. В кн. В. М. Аллахвердов, Н. В. Дмитриева, О. В. Заширинская, С. Н. Кострома, С. А. Котова, Т. В. Черниговская, Ю. Е. Шелепин (науч. ред.). *Когнитивная психология: методология и практика. Коллективная монография* (458,121–130). СПб.: ВВМ.
- Тихомандрицкая, О. А., Рикель, А. М. (2012). Социально-психологические факторы успешной карьеры. В кн. О. А. Тихомандрицкая (ред.). *Социальная психология: Хрестоматия* (408–414). М.: Аспект Пресс.
- Шевеленкова, Т. Д. (2005). Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методологическое исследование). *Психологическая диагностика*, 3, 95–130.
- Штроо, В. А., Кольцова, Е. А. (2012). Профессиональная карьера и субъективная удовлетворенность жизнью в контексте концепции баланса между работой и личной жизнью. В кн. А. Е. Карлик, Э. Локшина (науч. ред.). *Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития. Материалы Двенадцатой международной научно-практической конференции, 2012* (285–290). СПб.: Издательство СПбГУЭФ.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off* (459–462). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Cooper, C.L., Robertson, I., Burnes B. (2005). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace* (4th edition). Harlow, New York: Prentice Hall.
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295–306.
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12, 117–126.
- Ballout, H. I. (2007). Career Success. The Effects of Human capital, Person-environment Fit and Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8) 741–765.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive View*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164–180.
- Barnett, B. R., Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Harlow, Essex: Prentice Hall.
- Bateman, T. S., Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.

- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4–19.
- Breaugh, J. A. (2011). Modeling the managerial promotion process. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 264–277.
- Collin, A., Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career – and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counseling*, 24, 385–398.
- Connely, M. S., Gilbert, J. A., Zaracco, S. J. (2000). Exploring the relationship of leadership and knowledge to leader performance. *Leadership Quarterly*, 11(1), 65–86.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532–537.
- Cybal-Michalska, A. (2015). Proactivity in a Career as a Strategy of the Intentional Construction of an Individual Future in the World Oriented toward a Global Change. *6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences. Procedia Manufacturing*, 3, 3644–3650.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Forret, M. L., Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437.
- Frese, M., Fay, D. (2001). Personal initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. In B. M. Staw, R. I. Sutton (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., Tag, A. (1997). The Concept of Personal Initiative: Operationalization, Reliability and Validity in Two German Samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139–161.
- Gould, G., Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 244–265.
- Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Gunter, B., Furnham, A. (1996). Biographical and climate of job satisfaction and pride in organization. *Journal of Psychology*, 130(2), 193–208.
- Haines, K., Scott, K., Lincoln, R. (2003). *Australian blueprint for career development: Draft prototype*.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Herr, E. L. (1992). Emerging trends in career counseling. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 15, 255–288.
- Insch, G., McIntyre, N., Napier, N. (2008). The expatriate glass ceiling: the second layer of glass. *Journal of Business*, 1(83), 19–28.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. W., Bretz, R. D. Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Keskinen, A., Vahamottonen, T. (1991). An activity based approach to career counseling. A paper presented in *AIOSP/IAEVG conference. Lisbon*, 9–13.
- Kuijpers, M. (2002). Career related competences. Paper presented at the *2002 Academy of human resource development conference*, Hololulu, Hawaii.
- Kuijpers, M., Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32, 303–319.
- Leicht, K. T., Fennell, M. L. (2008). Chapter 17: Institutionalism and the Professions. In Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R., Sahlin, K. (Eds.). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. Second Edition: SAGE Publications Ltd.



- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lund, B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 18(3), 219–236.
- Madlock, P. E., Kennedy-Lightsey, C. (2010). The effects of supervisors' verbal aggressiveness and mentoring on their subordinates. *Journal of Business Communication*, 47(1), 42–62.
- Meyer, J. P., Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Science*, 17(4), 319–331.
- Miller, J. B. (1991). The Development of Women's Sense of Self. In J. V. Jordan, A. G. Kaplan, J. B. Miller, I. P. Stiver, J. L. Surrey (Eds.). *Women's Growth in Connection*. New York: The Guilford Press.
- Miller-Tiedeman, A., Tiedeman, D. V. (1990). Career decision-making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks (Eds.). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd edition)*, 308–337.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: NBER.
- Morgeson, F. P., Dierdorff, E. C., Hmurovic, J. L. (2010). Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 351–360.
- Odom, R. Y., Box, W. R., Dunn, M. G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 14, 157–169.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1–15.
- Parker, S. K., Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662.
- Parker, S. K., Liao, J. (2016). Wise Proactivity: How to be Proactive and Wise in Building Your Career. In P. A. Heslin (Eds.). *A Special Issue "Enabling Career Success" in Organization Dynamics*, 45(3), 155–164.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Peiperl, M., Baruch, Y. (1997). Back to Square Zero: the Post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7–22.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management. *Personnel Psychology*, 37, 68–86.
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in Career Development of Employees. The Roles of Proactive Personality and cognitive Complexity. *Career Development International*, 20(5), 525 – 538.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Peterson, G. W. (2009). *Career development and planning: A comprehensive approach (3rd ed.)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M.P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215–235.
- Rosenbaum, J. E. (1989). Organizational career systems and employee misperceptions. In Arthur, M. B., Hall, D. T. and Lawrence, B. S. (Eds.). *Handbook of Career Theory* (329–353). Cambridge University Press, New York, NY.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and Associates (Eds.). *Career choice and development (4th ed.)*, (149–205). San Francisco: Jossey Bass.

- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R. (2019). Proactive Career Behaviors and Subjective Career Success: The Moderating Role of National Culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40, 105–122.
- Stumpf, S. A. (2010). Stakeholder competency assessments as predictors of career success. *Career Development International*, 15(5), 459–478.
- Super, D.E. (1980). A life-span approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16, 282–298.
- Tharenou, P., Latimar, S., Conroy, D. (1994). How to make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 4(37), 899–931.
- Tosi, H. L., Werner, S., Katz, J. P., Gomez-Meja, L. (2000). How much does performance matter? A meta-analysis of CEO pay studies. *Journal of Management*, 26, 301–339.
- Valach, L., Young, R. A. (2002). Contextual action theory in career counseling: some misunderstood issues. *Canadian journal of counseling*, 36(2), 97–112.
- Vodracek, F. W., Lerner, R. M., Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577–595.
- Wiggins C., Bowman, S. Y. (2000). Career success and life satisfaction for female and male healthcare managers. *Hospital Topics*, 78(3), 5–10.

Поступила 04.05.2019



# ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

## Building a professional career in organizations: The role of employee's proactivity

**Maria STARIKOVA**

*St. Petersburg Interregional Resource Center of the Governor of St. Petersburg Administration, St. Petersburg, Russia*

**Sergey MANICHEV**

*Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation*

**Abstract.** *Purpose.* In modern economic conditions workers, in order to achieve success, tend to build a proactive career. Since there are very few works in the Russian-language literature devoted to career proactivity, it is important to study biographical predictors of career success. *The hypothesis of the study.* 1. There might exist an invariant, nonspecific for professional areas structure of personal predictors of a successful professional career, which includes special behavioral characteristics of the employee (career potential of the employee). 2. Even in functional hierarchical organizational structures, there are features of the organizational context that facilitate the disclosure of the proactive potential of the employee. Empirical research was conducted on a sample of 301 people. *Research methods:* 1) developed biographical questionnaire (324 questions), containing scales of success rates, career potential, organizational context; 2) K. Riff psychological well-being scale (adaptation by T. D. Shevelenkova); 3) corporate competence assessment scale. *Results.* A structural model of the characteristics of a professional career has been developed. Predictors and moderators of subjective and objective career success are highlighted. A structural model of the characteristics of a professional career is built. Predictors and moderators of subjective and objective career success are highlighted. *Finding.* The relationship of satisfaction with the profession as an integral subjective indicator of career success with indicators of psychological well-being is confirmed. The influence of the employee's career potential and the organizational context of his activity on job satisfaction as an indicator of career success is mediated by mediators. Such mediators are indicators of proactive behavior in career management — orientation to career goals and the level of professional mobility.

**Keywords:** career development, professional career, proactivity, career success, organizational context.

### References

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off* (459–462). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Cooper, C. L., Robertson, I., Burnes B. (2005). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace* (4<sup>th</sup> edition). Harlow, New York: Prentice Hall.
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295–306.
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12, 117–126.

- Ballout, H. I. (2007). Career Success. The Effects of Human capital, Person-environment Fit and Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741–765.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive View*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164–180.
- Barnett, B. R., Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617–636.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and Practice*. Harlow, Essex: Prentice Hall.
- Bateman, T. S., Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103–118.
- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4–19.
- Bessonova, Yu. S. (2013). O strukture psikhologicheskogo blagopoluchiya [On the structure of psychological well-being]. In Bratchikova, Yu. V. (Red.). *Psikhologicheskoye blagopoluchiye lichnosti v sovremennom obrazovatel'nom prostranstve: sb. statey* (145). Yekaterinburg.: Ural. gos. ped. un-t.
- Breaugh, J. A. (2011). Modeling the managerial promotion process. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 264–277.
- Collin, A., Watts, A. G. (1996). The death and transfiguration of career – and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counseling*, 24, 385–398.
- Connely, M. S., Gilbert, J. A., Zaracco, S. J. (2000). Exploring the relationship of leadership and knowledge to leader performance. *Leadership Quarterly*, 11(1), 65–86.
- Crant, J. M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532–537.
- Cybal-Michalska, A. (2015). Proactivity in a Career as a Strategy of the Intentional Construction of an Individual Future in the World Oriented toward a Global Change. *6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences. Procedia Manufacturing*, 3, 3644–3650.
- Druzhilov, S. A. (2004). Professionalizm kak realizatsiya resursa individual'nogo razvitiya cheloveka [Professionalism as the realization of a person's individual development resource]. *Polzunovskiy vestnik*, 3, 200–208.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Forret, M. L., Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 419–437.
- Frese, M., Fay, D. (2001). Personal initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. In B. M. Staw, R. I. Sutton (Eds.). *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., Tag, A. (1997). The Concept of Personal Initiative: Operationalization, Reliability and Validity in Two German Samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139–161.
- Gould, G., Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: a study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 244–265.
- Grant, A. M., Ashford, S. J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
- Gunter, B., Furnham, A. (1996). Biographical and climate of job satisfaction and pride in organization. *Journal of Psychology*, 130(2), 193–208.
- Haines, K., Scott, K., Lincoln, R. (2003). *Australian blueprint for career development: Draft prototype*.

- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Herr, E. L. (1992). Emerging trends in career counseling. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 15, 255–288.
- Insch, G., McIntyre, N., Napier, N. (2008). The expatriate glass ceiling: the second layer of glass. *Journal of Business*, 1(83), 19–28.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. W., Bretz, R. D. Jr. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519.
- Keskinen, A., Vahamottonen, T. (1991). An activity based approach to career counseling. A paper presented in *AIOSP/IAEVG conference. Lisbon*, 9–13.
- Kuijpers, M. (2002). Career related competences. Paper presented at the *2002 Academy of human resource development conference*, Honolulu, Hawaii.
- Kuijpers, M., Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32, 303–319.
- Leicht, K. T., Fennell, M. L. (2008). Chapter 17: Institutionalism and the Professions. In Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R., Sahlin, K. (Eds.). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. Second Edition: SAGE Publications Ltd.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Lund, B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 18(3), 219–236.
- Madlock, P. E., Kennedy-Lightsey, C. (2010). The effects of supervisors' verbal aggressiveness and mentoring on their subordinates. *Journal of Business Communication*, 47(1), 42–62.
- Manichev, S. A., Starikova, M. A. (2015). Gl. 2.5. Biograficheskiye prediktory ob'yektivnoy i sub'yektivnoy uspeshnosti [Ch. 2.5. Biographical predictors of objective and subjective success]. In V. M. Allakhverdov, N. V. Dmitriyeva, O. V. Zashchirinskaya, S. N. Kostroma, S. A. Kotova, T. V. Chernigovskaya, Yu. Ye. Shelepin (nauch. red.). *Kognitivnaya psikhologiya: metodologiya i praktika. Kollektivnaya monografiya* (458,121–130). SPb.: VVM.
- Meyer, J. P., Smith, C. A. (2000). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Science*, 17(4), 319–331.
- Miller, J. B. (1991). The Development of Women's Sense of Self. In J. V. Jordan, A. G. Kaplan, J. B. Miller, I. P. Stiver, J. L. Surrey (Eds.). *Women's Growth in Connection*. New York: The Guilford Press.
- Miller-Tiedeman, A., Tiedeman, D. V. (1990). Career decision-making: An individualistic perspective. In D. Brown, L. Brooks (Eds.). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd edition), (308–337).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: NBER.
- Morgeson, F. P., Dierdorff, E. C., Hmurovic, J. L. (2010). Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 351–360.
- Odom, R.Y., Box, W.R., Dunn, M.G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion. *Public Productivity & Management Review*, 14, 157–169.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1–15.
- Parker, S. K., Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662.
- Parker, S. K., Liao, J. (2016). Wise Proactivity: How to be Proactive and Wise in Building Your Career. In P. A. Heslin (Eds.) *A Special Issue "Enabling Career Success" in Organization Dynamics*, 45(3), 155–164.

- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Peiperl, M., Baruch, Y. (1997). Back to Square Zero: the Post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4), 7–22.
- Powell, G. N., Butterfield, D. A. (1994). Investigating the “glass ceiling” phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management. *Personnel Psychology*, 37, 68–86.
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in Career Development of Employees. The Roles of Proactive Personality and cognitive Complexity. *Career Development International*, 20(5), 525–538.
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson, J. P., Peterson, G. W. (2009). *Career development and planning: A comprehensive approach* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M.P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215–235.
- Rosenbaum, J. E. (1989). Organizational career systems and employee misperceptions. In M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Eds.). *Handbook of Career Theory* (329–353). Cambridge University Press, New York, NY.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and Associates (Eds.). *Career choice and development* (149–205). San Francisco: Jossey Bass.
- Shevelenkova, T. D. (2005). Psikhologicheskoye blagopoluchiye lichnosti (obzor osnovnykh kontseptsiy i metodologicheskoye issledovaniye) [Psychological well-being of an individual (review of basic concepts and methodological research)]. *Psikhologicheskaya diagnostika*, 3, 95–130.
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R. (2019). Proactive Career Behaviors and Subjective Career Success: The Moderating Role of National Culture. *Journal of Organizational Behavior*, 40, 105–122.
- Stroh, W., Kol'tsova, Ye. (2012). Professional'naya kar'yera i sub'yektivnaya udovletvorennost' zhizn'yu v kontekste kontseptsii balansa mezhdu rabotoy i lichnoy zhizn'yu [Professional career and subjective satisfaction with life in the context of the work-life balance concept]. In A. Ye. Karlik, E. Lokshina (nauch. red.). *Ekonomicheskaya psikhologiya: sovremennyye problemy i perspektivy razvitiya. Materialy Dvenadtsatoy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii, 2012* (285–290). SPb.: Izdatel'stvo SPbGUEF.
- Stumpf, S. A. (2010). Stakeholder competency assessments as predictors of career success. *Career Development International*, 15(5), 459–478.
- Super, D. E. (1980). A life-span approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16, 282–298.
- Tharenou, P., Latimar, S., Conroy, D. (1994). How to make it to the top? An examination of influences on women's and men's managerial advancement. *Academy of Management Journal*, 4(37), 899–931.
- Tikhomandritskaya, O. A., Rikel', A. M. (2012). Sotsial'no-psikhologicheskiye faktory uspeshnoy kar'yery [Socio-psychological factors of a successful career]. In Tikhomandritskaya, O. A. (Red.) *Sotsial'naya psikhologiya: Khrestomatiya* (408–414). M.: Aspekt Press.
- Tosi, H. L., Werner, S., Katz, J. P., Gomez-Meja, L. (2000). How much does performance matter? A meta-analysis of CEO pay studies. *Journal of Management*, 26, 301–339.
- Valach, L., Young, R. A. (2002). Contextual action theory in career counseling: some misunderstood issues. *Canadian journal of counseling*, 36(2), 97–112.
- Vodracek, F. W., Lerner, R. M., Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577–595.
- Wiggins C., Bowman, S. Y. (2000). Career success and life satisfaction for female and male healthcare managers. *Hospital Topics*, 78(3), 5–10.

Received 04.05.2019