

УДК 159.9.075

Старикова М.А.^а, Маничев С.А.^б

^аСанкт-Петербургское государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский межрегиональный ресурсный центр» Администрации Губернатора Санкт-Петербурга, Санкт-Петербург, Россия

^бСанкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

Разработка интегрального биографического опросника предикторов успешности карьеры¹

Development of an integrated biographical questionnaire of career success predictors

Аннотация

Статья посвящена разработке биографического опросника, основанного на интегративной модели успешной профессиональной карьеры. Приведен литературный обзор работ, посвященных карьерной успешности, а также составлен перечень биографических предикторов успеха карьеры, на основе которых разработан биографический опросник. Он включает в себя блок выходных данных (показатели объективного и субъективного успеха), а также блоки предикторов успеха карьеры (характеристики карьерного потенциала работника, его активности в управлении карьерой, а также организационного контекста). Выделенные шкалы проверены на их надежность. Валидность выделенных шкал подтверждается через их связь с критериями карьерного успеха: уровнем развития компетенций как критерием объективного успеха, а также с психологическим благополучием как критерием субъективного успеха.

Ключевые слова: биографический опросник, профессиональная карьера, объективный успех карьеры, субъективный успех карьеры, карьерный потенциал

Abstract

The article is devoted to the development of a biographical questionnaire based on an integrative model of a successful professional career. A review of the works on career success and a list of biographical predictors of career success are given. Based on this list a biographical questionnaire is developed. It includes a block of output data (indicators of objective and subjective success), as well as blocks of predictors of career success (characteristics of an employee's career potential, his activity in career management, as well as organizational context). Scales described are tested for their reliability. The validity of the selected scales is confirmed through their connection with the criteria for career success: the level of development of competencies as a criterion for objective success, psychological well-being as a criterion for subjective success.

Keywords: biographical questionnaire, professional career, objective career success, subjective career success, career potential

¹ Работа выполнена при поддержке РФФИ, проект № 19-013-00947

Введение

Изучением карьеры и достигаемого в ее процесса успеха исследователи начали заниматься еще в начале XX века, рассматривая карьеру, в большей степени, как административное движение вверх по карьерной лестнице. В работах современных авторов все чаще встречается представление о карьере, как о том, что создает человек в течение всей своей жизни, интегрируя различные сферы своей жизнедеятельности (Collin, Watts, 1996; Herr, 1992; Reardon, Lenz, Sampson & Peterson, 2009; Savickas, 2002). Развитие теорий карьеры прошло путь от акцентирования личностных черт, оказывающих влияние на успешность (McCrae & John, 1992; Parsons, 1909), до создания интегративных теорий карьеры, которые должны охватить множество факторов карьеры и объединить разрозненные теории в попытке описать карьерное поведение (Blau, Gustad, Jessor, Parnes, Wilcock, 1956; Campbell, 1969; Hesketh, 1985; McMachon, 2002; Sonnenfeld, Kotter, 1982; Van Maanen, Schein, 1977). Так или иначе, интегративные теории рассматривают карьеру как систему, включающую индивидуальные характеристики человека, вписанные в ситуационный контекст (начиная от ближайшего социокультурного окружения, до геополитической ситуации в стране). Эти подсистемы факторов взаимодействуют между собой, оказывая в разные периоды жизни человека особое влияние на его карьерное поведение.

В современных российских реалиях, делающих акцент на инновационность, развитие информационных технологий и раскрытие потенциала активной молодежи, меняется сам подход работника к карьерному развитию и карьерному успеху в том числе. Планирование карьеры становится краткосрочным, а само карьерное движение как реализация плана – более гибким и адаптивным. Критерии карьерного успеха становятся более индивидуальными. Поэтому встает вопрос описания профессиональной карьеры в современных условиях с точки зрения интегративного подхода, учитывающего жизненный путь человека.

В нашей работе предпринимается попытка разработать биографический опросник, основанный на интегративной модели карьеры.

В интегративной модели в качестве возможных предикторов карьерного успеха рассматриваются индивидуальные (характеристики человека, включающие особенности его личности, биографию родительской и собственной семьи, полученное образование, профессиональный опыт и проч.), структурные (общий контекст деятельности, включая характеристики организации) и поведенческие (конкретные стратегии выстраивания карьеры, развитие карьерных компетенций) характеристики профессиональной биографии (Ballout, 2007; Rosenbaum, 1989).

Сам карьерный успех может быть определен как аккумулированные положительные результаты работы, а также показатели психологического состояния, которые основываются на опыте, связанном с карьерой (Seibert, Kramer, 2001). Исторически карьерный успех рассматривается через его критерии: объективные (карьерный рост, уровни профессионального мастерства, должностные позиции, размер доходов) и субъективные (внутренняя удовлетворенность своими достижениями) (Raynor, 1982). Карьерный успех и факторы, его определяющие, рассматривались в работах отечественных авторов (Молл, 2012; Могилевкин, 1998; Тихомандрицкая, Толочек, 2017; Рикель, 2010).

Таким образом, полноценная структурная модель профессиональной карьеры должна включать:

– во-первых, биографические предикторы успеха, образующие в совокупности 3 категории конструкторов: индивидуальные особенности работника (карьерный потенциал), организационный контекст его деятельности, особенности поведения работника, направленного на управление карьерой,

– во-вторых, зависящие от предикторов выходные (зависимые) переменные – конструкторы, описывающие успешность карьеры.

Целью нашего исследования является разработка инструмента (опросника) для исследования профессиональной карьеры, который был бы основан на интегративной модели профессиональной карьеры.

Для разработки опросника было проведено исследование, в котором участвовали сотрудники двух организаций, осуществляющих логистические и медицинские услуги.

Выбранные для исследования профессиональные группы (логисты и медики) имеют сходный организационный контекст деятельности и существенно разные профессиональные контексты. Компании, оказывающие медицинские услуги и осуществляющие железнодорожные перевозки, имеют функционально-иерархическую структуру, то есть организационные контексты деятельности работников являются относительно сходными. Однако имеются существенные различия в профессиональном контексте деятельности работников сферы логистики и сферы медицины. Медицина относится к трем классическим профессиям, она исторически развивалась как независимая практика, которая строго контролируется профессиональным сообществом (Leicht, Fennell, 2008). Медицинская деятельность должна соответствовать профессиональным стандартам. Этапы индивидуальной карьеры медицинских сотрудников рассматриваются как последовательное наращивание квалификации и опыта, они более или менее определены, поддерживаются и контролируются профессиональным сообществом. Сотрудники логистической компании в работе ориентируются на результат, измеряемый в относительно четких количественных показателях. Содержание и конкретный характер деятельности логистов в значительной степени определяется менеджментом компании. Соответственно их профессиональная карьера достаточно сильно определяется организационным контекстом и в меньшей мере контролируется и поддерживается профессиональным сообществом.

Наше исследование основано на предположении о том, что существуют общие черты карьерного потенциала работника, которые обеспечивают успех и в условиях сильного влияния организационного контекста и более слабого влияния профессионального контекста (логисты), а также в условиях более слабого влияния организационного контекста и более сильного воздействия профессионального контекста (медики).

Второе предположение – даже в наиболее неблагоприятной для проактивного карьерного поведения функционально-иерархической, достаточно бюрократизированной организационной структуре существуют такие черты, такие особенности организационного контекста, которые позволяют работнику реализовать его индивидуальный потенциал развития карьеры.

Гипотеза исследования: существует структура предикторов успешной профессиональной карьеры, в которой связи между переменными обладают внутренней консистентностью и внешней валидностью. На основании выявленной структуры возможно разработать опросник для исследования профессиональной карьеры.

Задачи и процедура исследования:

- обзор литературы по карьерному поведению и успешности карьеры и составление полного списка показателей карьерного успеха и его гипотетических биографических предикторов, упоминаемых в различных исследованиях;
- на основе списка биографических предикторов формирование перечня вопросов (пунктов) биографического опросника, потенциально позволяющего «измерить» предикторы на российской выборке;
- при помощи сформированного опросника проведение исследования на контрольной выборке (сотрудники медицинского центра, всего 100 человек) и основной группе (сотрудники логистической компании, всего 201 человек);

- проведение обработки данных: применение факторного и конфирматорного анализа с целью разработки шкал опросника; использование коэффициента Альфа Кронбаха с целью проверки внутренней надежности выделенных шкал; подтверждение связи шкал опросника с критериями карьерного успеха, уровнем развития компетенций, а также с психологическим благополучием как одним из показателей субъективного успеха с целью проверки валидности опросника.

Участники исследования

Выборку составили 301 человек, 201 из которых являются работниками логистической компании (специалисты и руководители среднего уровня), и 100 человек – контрольная выборка, врачи разного профиля, сотрудники крупного медицинского центра. В основной выборке 73 мужчины, 128 женщин, возраст испытуемых от 22 до 67 лет (средний возраст 34,2 года, стандартное отклонение 9,68). Возраст контрольной выборки – от 31 до 54 лет, среди них 66 женщин и 34 мужчины. Все участники исследования имеют высшее образование.

Различие возрастного состава основной и контрольной групп обусловлено тем, что контрольную группу составляют работники медицинской сферы, которые перед вхождением в самостоятельную профессиональную деятельность проходят длительный этап обучения, следовательно, возраст специалистов будет изначально выше. В нашем исследовании мы опираемся в сравнении данных профессиональных групп не на однородность выборок по возрасту, а по общему профессиональному стажу, поскольку для изучения карьерного успеха критерий возраста для нашего исследования не является определяющим. На рисунке 1 приведены гистограммы распределения испытуемых в обеих выборках по стажу работы в нынешней компании.

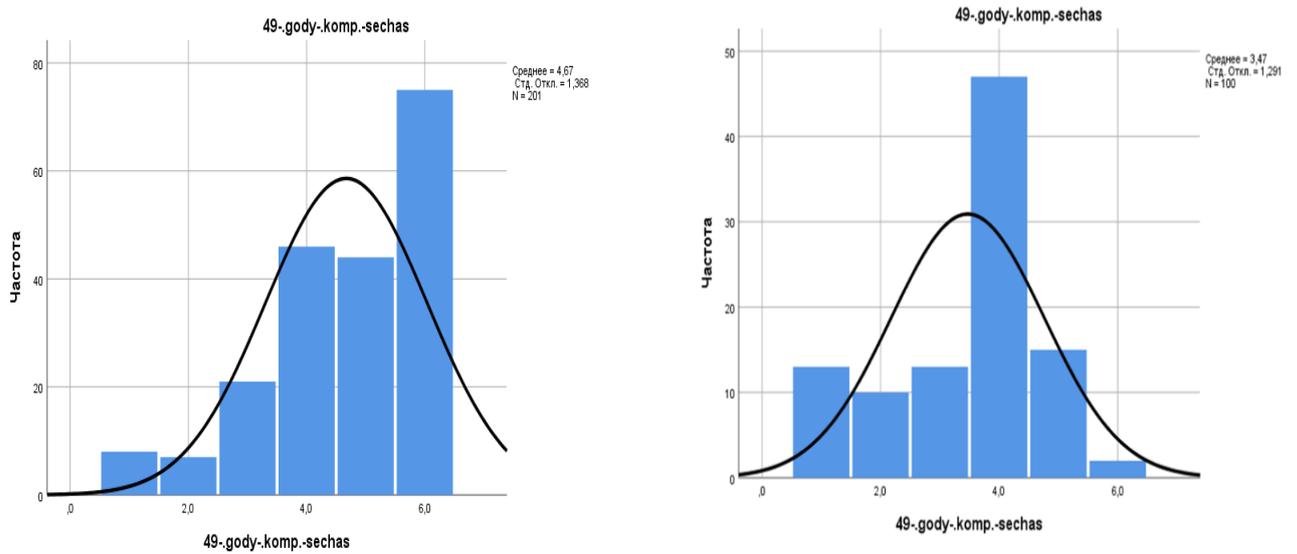


Рисунок 1 – Распределение респондентов основной выборки (N=201) и контрольной выборки (N=100) по стажу работы в нынешней компании (вопрос №49 «Укажите количество лет, отработанных в нынешней компании»: 1) до полугода, 2) до года, 3) до двух лет, 4) до пяти лет, 5) до десяти лет, 6) более десяти лет)

Как показывают гистограммы, в группах испытуемых присутствуют представители всех категорий по стажу работы в нынешней компании. В основной выборке наибольшее количество сотрудников работает в компании длительное время и мало начинающих, что связано с длительной историей существования организации и стабильным профессиональным развитием в ней. В контрольной выборке представлены сотрудники, работающие в компании в целом до десяти лет, что обусловлено историей возникновения организации (существует с 2004 года), которая активно развивается, расширяя сеть филиалов, что неизбежно приводит к набору сотрудников.

Ниже на рисунке 2 приведено распределение респондентов в обеих группах по показателю общего стажа работы по специальности.

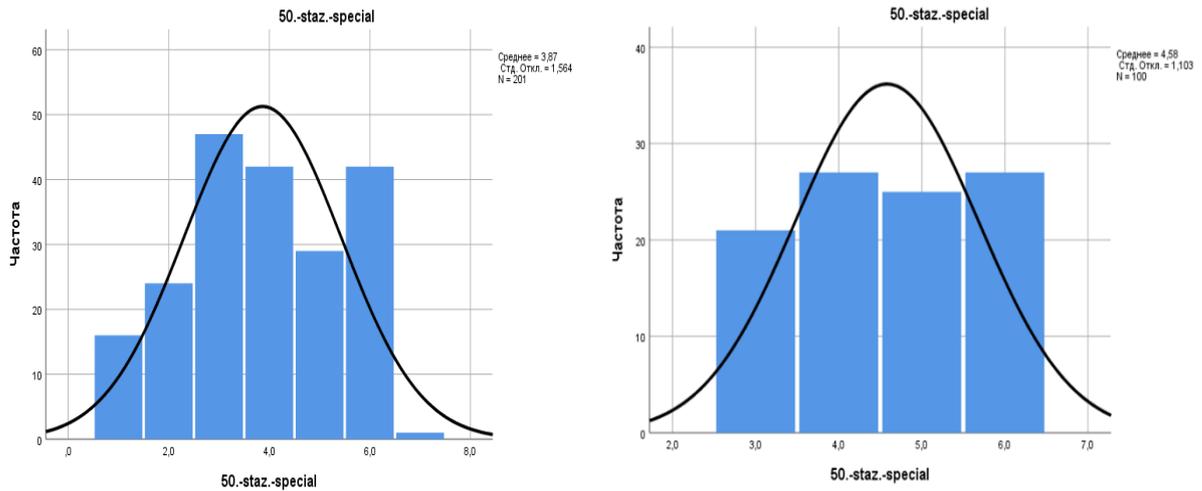


Рисунок 2 – Распределение респондентов основной выборки (N=201) и контрольной выборки (N=100) по общему стажу работы (вопрос №50 «Укажите количество лет общего стажа по специальности»: 1) до одного года, 2) до двух лет, 3) до пяти лет, 4) до десяти лет, 5) до пятнадцати лет, 6) более пятнадцати лет)

Исходя из данных гистограмм распределения групп испытуемых по общему стажу работы по специальности, можно сделать вывод, что в выборках основную массу представляют работники со стажем до пяти лет и выше. В нашей работе мы делаем акцент именно на стаж работы как на продолжительность карьеры в целом. Таким образом, по стажу выборки можно считать однородными, что позволяет проводить дальнейший анализ.

Результаты исследования

Первый этап исследования – формирование перечня биографических предикторов успеха, представленных в литературе по карьерному развитию.

Алгоритм отбора публикаций, которые использовались для формирования перечня биографических предикторов заключался в следующем. Для поиска отечественных публикаций использовалась платформа eLIBRARY, для англоязычных – Web of Science и Scopus. Временной период публикаций, использованных в нашей работе и включающих в себя концептуальные исследовательские работы, начинается с 1956 года. Публикации, описывающие результаты проведенных мета-

анализов и лонгитюдных исследований по теме профессиональной карьеры, начинаются с 1989 года. Диапазон эмпирических исследований, используемых в нашей работе, охватывает период с 1990 по 2019 гг., что в целом описывает представителей двух последних поколений и свидетельствует об актуальности изучаемого объекта. Ключевые слова, использованные в поиске публикаций, отображены в таблице 1 и представляют собой исследуемые нами конструкты и их индикаторы. Критерием включения в перечень анализируемых статей была тематика исследовательской работы: профессиональная карьера, показатели успешности карьеры (например, такой объективный показатель как уровень заработной платы) и предикторы этой успешности (как прямые предикторы, например, предикторы высокого уровня заработной платы, так и предикторы промежуточных показателей успеха, например, предиктор удовлетворенности ближайших членов семьи высоким уровнем заработной платы). Специфика научных журналов, используемых в нашем исследовании, касалась исследования профессиональной карьеры (например, *Career Development International*, *Journal of Career Assessment*), организационной психологии (например, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *Journal Of Organizational Behavior*, *Industrial and Labor Relations Review*, *Personnel Review*, *Journal of Vocational Behavior*), менеджмента (*Leadership & Organization Development Journal*, *Journal of Business Ethics*, *Management Decision*, *International Journal of Business Studies*, *Journal of Business Communication*, *Management International Review*, *Journal of Business*, *Academy of Management Executive*, *Academy of Management Journal*, *Public Personnel Management*, *International Journal of Training and Development*, *Journal of Managerial Psychology*, *Harvard Business Review*), психологического консультирования (*Journal of Counseling Psychology*, *The Counseling Psychologist*, *International Journal for the Advancement of Counseling*, *Journal of*

Personality, Journal of Applied Psychology, Psychological Bulletin, Personality and Individual Differences), социальной психологии (Group & Organization Studies, Personality and Social Psychology Bulletin, Social Indicators Research) и других сфер научного знания, направленных на изучение профессионального пути человека.

К показателям (индикаторам) *объективного карьерного успеха* относят те, которые касаются высокой зарплаты или ее повышения (Diener, Nickerson, Lucas, Sandvik, 2002; Judge, Cable, Boudreau, Bretz, 1995; Malka, Chatman, 2003), обеспечения полным компенсационным пакетом на работе (Orser, Leck, 2010).

В качестве индикаторов объективного успеха используют также карьерное продвижение, в частности: продвижение, сопровождающееся повышением заработной платы (Michael, Yukl, 1993), отнесение к группе сотрудников с «высоким потенциалом» (Dries, Pepermans, 2008), количество продвижений (Cannings, Montmarquette, 1991; Igbaria, Wormley, 1992; Judge et al., 1995), вероятность фактического продвижения по карьерной лестнице (Cox, Nkomo, 1992; Powell, Butterfield, 1994), скорость перемещения по карьерной лестнице (Wellington, Kropf, Gerkovich, 2003), текучесть кадров, увольнение, абсентеизм как негативный индикатор (Cohen, 1993; Joo, Park, 2010; Shore, Barksdale, Shore, 1995; Wilhelm, Herd, Steiner, 1993).

Наконец, к индикаторам объективного успеха относят также успешность в выполнении задач и коммуникации (Greenhaus, Parasuraman, Wormley, 1990; Mughal, Walsh, Wilding, 1996), а также успешность обучения в рамках профессионального образования (Liu, Johnson, 1998; Moneta, Marcantonio, Felicitas, 2007; Wessel, Christian, Hoff, 2003).

К показателям (индикаторам) *субъективного карьерного успеха* относят:

– удовлетворенность карьерой (Barnett, Bradley, 2007; Judge et al., 1995), воспринимаемый субъективный успех (Astin, 1984; Raynor, 1982; Arnold,

Cohen, 2008; Kuijpers, Scheerens, 2006; O'Leary, Ickovics, 1990; Orser, Leck, 2010; Park, 2010; Putnam, 2001).

– соотношение работы и жизни («work-life»): инвестиции именно в карьерное развитие, а не в семью (Langballe, Innstrand, Aasland, Falkum, 2011), повышение уровня заработной платы, но не улучшение благополучия и удовлетворенности жизнью (Clydesdale, 1997), соотношение семейных и карьерных ценностей (Astin, 1984; Brett, 1997), успешное сочетание хобби и профессии (Arnold, Cohen, 2008), выгорание (Adam, Gyorffy, Susanszky, 2008; Langballe et al., 2011; Putnam, 2001), истощение физическое и функциональное от работы (Langballe et al., 2011).

Кроме того, к индикаторам субъективного успеха относят также аттитудинальные характеристики:

– показатели удовлетворенности своей работой (Bellou, 2010; Gunter, Furnham, 1996; Huang, Wu, 2000; McCarthy, Lambert, Crowe, McCarthy, 2010; Madlock, Kennedy-Lightsey, 2010; McKinnon, Harrison, Chow, Wu, 2003; Platonova, Hernandez, Shewchuk, Leddy, 2006; Rosser, 2004;), индикаторы отстраненности от работы (Korman, Wittig-Berman, Lang, 1981; Mughal, Walsh, Wilding, 1996; Nair, Vohra, 2010);

– организационную приверженность (Appelbaum, Bailey, Berg, Kalleberg, 2000; Gunter, Furnham, 1996; Kwon, Bae, Lawler, 2010; Meyer, Allen, 1997; Meyer, Smith, 2000; Ogilvie, 1986; Rhoades, Eisenberger, Armeli, 2001);

– общую удовлетворенность жизнью (Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens, Gibson, 1999) и субъективное благополучие (Rego, Ribeiro, Cunha, 2010; Uthayakumara, Schimmacka, Hartungb, Rogers, 2010).

К показателям субъективного успеха можно отнести и те переменные, которые характеризуют стратегии управления карьерой. Эти стратегии образуют промежуточное звено между предикторами и выходными переменными (индикаторами успеха) и включают: успешность планирования карьерного выбора (Lent, Brown, Hackett, 1994; Rogers, Creed, 2010),

успешность принятия карьерных решений (Bartley, Robitschek, 2000; Leong, Hartung, Goh, Gaylor, 2001), субъективное адаптивное поведение (Pulakos, Arad, Donovan, Plamondon, 2000), быстрый доступ к организационным ресурсам развития карьеры (Sturges, Guest, Conway, Mackenzie Davey, 2002), помощь наставника в продвижении (Kirchmeyer, 1998).

Биографические предикторы указанных выше финальных и промежуточных индикаторов объективного и субъективного успеха приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень биографических предикторов карьерного успеха (на основе проведенного обзора литературы)

Предикторы	Показатели успеха
Качество межличностных отношений в семье, количество и качество образования, количество ночей, проведенных за работой, количество отработанных часов, наличие международного опыта работы, стремление к перемещению, карьерные амбиции, депрессивность, уверенность в своей востребованности на рынке труда, карьерная стойкость, позиция в совете директоров, центральность работы, контроль своего развития и ориентация на обучение в процессе карьеры, создание контактов, рефлексия мотивации карьеры, доминантность, устойчивый ум, самоконтроль, независимость, ответственность, ориентация на достижения	Карьерный успех (как интегральный показатель успеха) <i>Judge T., Cable D., Boudreau J.W. and Bretz R.D. Jr. (1995); Insch G., McIntyre N. and Napier N. (2008); Brett J.M. (1997); Wayne S.J., Liden R.C., Kraimer M.L. and Graf I.K. (1999); Rottinghaus P.J., Jenkins N. & Jantzer A.M. (2009); Ragins B.R., Sundstrom E. (1989); Бажин А.С., (2007); Kuijpers M., Scheerens J., (2006); O'Leary V.E. & Ickovics J.R. (1990)</i>
Характеристики социоэкономической группы семьи, поддержка родителей при получении дополнительного образования, успешность выполнения заданий на каждом жизненном этапе, навыки применения копинг-стратегий, учителя, наличие работающего супруга/супруги, друзья	Карьерное развитие (как интегральный показатель успеха) <i>Super D.E. (1957); Farmer H.S. (1985); Astin H.S. (1984); Kimberly A. Eddleston, David C. Baldrige John F. Veiga (2004); Furman W., Buhrmeister D. (1992)</i>
Отсутствие опыта работы в государственном секторе	Полный компенсационный пакет <i>Orser B., Leck J. (2010)</i>
Ценность дохода и материального вознаграждения, получение удовольствия от самого задания, повышение уровня жизни, стремление получить повышение, количество отработанных часов по вечерам и в неделю	Высокая зарплата или ее повышение <i>Malka A., Chatman J.A. (2003); Diener E., Nickerson C., Lucas R.E., Sandvik E. (2002); Judge T.A., Cable D.M., Boudreau J.W. and Bretz R.D. (1995)</i>

Таблица 1 – Продолжение

Предикторы	Показатели успеха
Доступ к влиятельному сообществу	Продвижение и повышение заработной платы <i>Michael J. and Yukl G. (1993)</i>
Деятельность на ранних этапах, перспективность в раннем развитии, межличностное поведение, инновации, межличностное поведение	Отнесение к группе сотрудников с «высоким потенциалом» <i>Dries N., Pepermans R. (2008)</i>
Человек вынужден долго и усиленно работать для достижения хорошего результата	Сниженное представление о потенциале данного сотрудника со стороны руководства <i>Breaugh J.A. (2011)</i>
Высокая оценка результатов, недлительное пребывание в должности, количество отработанных вечеров в месяц, пожелание относительно рабочих часов в неделю, опыт работы, присвоенный уровень успешности выполненной работы	Количество продвижений <i>Judge T.A., Cable D.M., Boudreau J.W. and Bretz R.D. (1995); Cannings K. & Montmarquette C., (1991); Igarria M., Wormley W.M. (1992).</i>
Сходство видов работ на данный момент и в качестве повышения, самостоятельное отклонение предложения о повышении, если оно сопряжено с неудобными условиями, сотрудники, которые имеют историю быстрого продвижения в прошлом	Вероятность фактического продвижения по карьерной лестнице <i>Powell G.N. and Butterfield D.A. (1994); Cox T., Nkomo S.M. (1992)</i>
Стремление сменить место жительства	Скорость перемещения по карьерной лестнице <i>Wellington S., Kropf M.B. and Gerkovich P.R. (2003)</i>
Способности, профессиональные знания, креативность, уровень тревожности	Успешность в выполнении задач <i>Greenhaus J.H., Parasuraman S. and Wormley W.M. (1990); Mughal S., Walsh J., Wilding J. (1996)</i>
Пунктуальность, лояльность, отношение, кооперация, забота	Успешность в области коммуникации <i>Greenhaus J.H., Parasuraman S. and Wormley W.M. (1990)</i>
Репутация в классе, конгруэнтность тому, что делаешь, локус контроля, особенности обучающей программы и самого обучающегося	Успешность обучения в колледже <i>Roger D. Wessel, Nicholas T. Christian, Alison K. Hoff (2003); Roger D. Wessel, Nicholas T. Christian, Alison K. Hoff (2003); Liu L. & Johnson D.L. (1998).</i>
Высокий уровень тревожности	Неадаптивный подход к обучению (механическое запоминание) <i>Moneta G.B., Marcantonio M., Felicitas M. (2007)</i>
Конфликт между начальником и подчиненным, удовлетворенность карьерой, организационное принятие, организационная приверженность	Текучесть кадров, увольнение, абсентеизм <i>Wilhelm C.C., Herd A.M. Steiner D.D. (1993); Joo Baek-Kyoo (Brian), Park Sunyoung (2010); Shore L.M., Barksdale K. & Shore T. H. (1995); Cohen A. (1993)</i>

Таблица 1 – Продолжение

Предикторы	Показатели успеха
Время для ухода за тем, кто нуждается в заботе, поддержка со стороны окружения	Удовлетворенность карьерой <i>Judge T.A., Cable D.M., Boudreau J.W. and Bretz R.D. (1995); Barnett R.B. and Bradley L. (2007)</i>
Структура семьи, должностная позиция, доход, продолжительность полученного образования, проактивность личности, наличие международного опыта работы, любознательность, участие в жизни сообщества, участие в сообществе, оказывающем поддержку карьерному развитию; создание возможностей как стратегия развития карьеры, социальный капитал, контроль своего развития и ориентация на обучение в процессе карьеры, создание контактов, рефлексия мотивации карьеры, доминантность, устойчивый ум, самоконтроль, независимость, ответственность, ориентация на достижения	Воспринимаемый субъективный успех <i>Astin H. S. (1984); Raynor R. (1982); Arnold J. and Cohen L. (2008); Orser B., Leck J. (2010); Arnold J. and Cohen L. (2008); Yongho Park (2010); Putnam R. (2001); Kuijpers M., Scheerens J. (2006); O'Leary V.E. & Ickovics J.R. (1990)</i>
Убеждение, что семейная жизнь приносит меньше положительного, чем карьера	Инвестиции именно в карьерное развитие, а не в семью <i>Langballe E.M., Innstrand S.T., Aasland O.G., Falkum E. (2011)</i>
Повышение количества рабочих часов	Повышение уровня заработной платы, но не улучшение благополучия и удовлетворенности жизнью <i>Clydesdale T.T. (1997)</i>
Влияние хобби на жизнь и отношения с семьей и друзьями, наличие детей и супруга	Семейные и карьерные ценности <i>Astin H.S. (1984); Brett J.M. (1997)</i>
Влияние хобби на профессиональное становление	Успешное сочетание хобби и профессии <i>Arnold J. and Cohen L. (2008)</i>
Конфликт между сферами «семья-работа», усилия, прилагаемые для эффективного выполнения	Выгорание <i>Adam S., Gyorffy Z. & Susanszky E. (2008); Langballe E.M., Innstrand S.T., Aasland O.G., Falkum E. (2011); Putnam R. (2001)</i>
Автономия на работе в течение длительного периода времени, совмещение напряженной работы с семьей, уделяется слишком много времени и энергии работе, ориентация на цели	Истощение <i>Langballe E.M., Innstrand S.T., Aasland O.G., Falkum E. (2011)</i>

Таблица 1 – Продолжение

Предикторы	Показатели успеха
<p>Количество предшествующих работодателей, профессиональные качества, персональная идентичность, адаптивность, креативное решение проблем, умение вести себя в неопределенной и рабочей обстановке, демонстрация межличностной и культурной адаптивности, энтузиазм в работе, четкие определения, ясность работы, качество работы всей организации, большое количество разных заданий в работе, признание и вознаграждение, качество работы департамента, уважение к людям, инновации в компании, стабильность, убеждение, что организация признает работу сотрудников, справедливость, возможности для личностного роста, обладание компанией хорошей репутацией, внимание к деталям, единая культура, ориентация на людей, соревновательность, административная и технологическая поддержка в организации, вербальная агрессия руководителя</p>	<p>Удовлетворенность работой <i>Gunter B., Furnham A. (1996); Huang I.C. and Wu J.M. (2000); McCarthy C.J., Lambert R.G., Crowe E.W., McCarthy C.J. (2010); Bellou V., (2010); Platonova E.A., Hernandez R.S., Shewchuk R.M. and Leddy K.M. (2006); McKinnon L.J., Harrison L.G., Chow W.C. and Wu A. (2003); Rosser V.J. (2004); Madlock P.E., Carrie Kennedy-Lightsey, (2010)</i></p>
<p>Самовыражение, понимание значимости своего труда, не оправдавшиеся ожидания, потеря удовлетворения от приобщения к коллективу, субъективное ощущение нехватки межличностного общения, высокий уровень тревожности</p>	<p>Отстраненность от работы <i>Nair N., Vohra N. (2010); Korman A.K., Wittig Berman U., Lang D. (1981); Mughal S., Walsh J., Wilding J. (1996)</i></p>
<p>Вознаграждение за работу, премии, развернутая работа отдела персонала, организационное вознаграждение, справедливость процедур, поддержка супервизоров, оплата по результатам деятельности, безопасность работы, гибкий график работы, разные люди ладят между собой, качество работы всей организации, важность работы, осведомленность о том, что происходит, качество работы департамента</p>	<p>Организационная приверженность <i>Meyer J.P., Smith C.A. (2000); Meyer J.P., Allen N.J. (1997); Rhoades L., Eisenberger R. & Armeli S. (2001); Appelbaum E., Bailey T., Berg P. & Kalleberg A.L. (2000); Ogilvie J.R. (1986); Kwon K., Bae J., Lawler J.J. (2010); Gunter B., Furnham A. (1996)</i></p>
<p>Карьерная решительность, положительное отношение к организации</p>	<p>Удовлетворенность жизнью <i>Lounsbury J.W., Tatum H.E., Chambers W., Owens K.S. & Gibson L.W. (1999);</i> Субъективное благополучие <i>Uthayakumara R., Schimmack U., Hartungb P.J., Rogers J. R. (2010); Arme'nioRego, Neuza Ribeiro, Miguel P.Cunha (2010)</i></p>

Таблица 1 – Продолжение

Предикторы	Показатели успеха
Уверенность в эффективности своих карьерных решений, карьерные цели, переживание негативных эмоций, чувствительность к внешним обстоятельствам	Успешность планирования карьерного выбора <i>Rogers M.E., Creed P.A. (2010); Lent R.W., Brown S.D. & Hackett G. (1994)</i>
Поддержка родителей	Успешность принятия карьерных решений <i>Leong F.T.L., Hartung P.J., Goh D. & Gaylor M. (2001); Bartley D.F. & Robitschek C. (2000)</i>
Управление рабочим стрессом, управление кризисными и неожиданными обстоятельствами	Субъективное адаптивное поведение <i>Pulakos E.D., Arad S., Donovan M.A., Plamondon K.E. (2000)</i>
Высокий уровень самоменеджмента	Быстрый доступ к организационным ресурсам развития карьеры <i>Sturges J., Guest D., Conway N., Mackenzie Davey K. (2002)</i>
Половая принадлежность	Помощь наставника в продвижении <i>Kirchmeyer C. (1998)</i>

На втором этапе исследования, на основании полученного списка предикторов составлен перечень вопросов для биографического опросника, проведена проверка тремя экспертами перечня вопросов и корректирование их формулировок. Конструирование вопросов основывалось на исследовании конструкторов – показателей успеха карьеры. В работах по карьерной успешности мы выделяли те, которые описывают успех карьеры через его индикаторы, позволяющие измерить степень выраженности этого успеха, констатировать его наличие или спрогнозировать его развитие. Отдельно нами были выделены конструкторы (показатели успеха) и их индикаторы, которые послужили основой для формулирования вопросов. Каждый индикатор, описывающий конструктор, становился пунктом в опроснике, следовательно, чем объемнее был исследуемый конструктор, тем больше индикаторов-пунктов выделялось ему в опроснике. Формулирование вопросов опиралось на то, как этот индикатор описывался в статье, либо как его предлагали измерять с использованием уже ранее разработанного инструментария (если в статье предлагались примеры вопросов из

имеющихся опросников, мы также рассматривали возможность их использования). При формулировании вопросов и ответов на них мы, как правило, стремились сделать их максимально информативными, так называемыми «hard» данными (историческими, а не гипотетическими, объективными, данными из первых рук, подтверждаемыми, частными, контролируруемыми и прочее), а также придерживались правил разработки методов для сборов данных, характерных биографическому методу. Варианты ответов, как правило, были «закрытые», предполагающие использование шкалы Лайкерта, оценку в процентном соотношении или шкалы ответов в 6-7 пунктов.

Проверка тремя экспертами, сферой научных интересов которых являлся биографический подход к изучению профессиональной карьеры, заключалась в оценке того, насколько корректно сформулированный вопрос описывает индикатор для конструкта из исследовательской статьи, сохранен ли смысл, а также насколько корректно был сделан перевод сформулированных ранее вопросов для российской выборки.

В результате работы получен перечень из 324 вопросов. Вопросы сгруппированы в несколько блоков.

1) Предыстория профессиональной биографии: родительская семья (16 пунктов) *«Ваши родители поддерживали Вас, когда Вы получали образование: полностью согласен / полностью не согласен»*; школьное образование (19 пунктов) *«Вы были удовлетворены своей репутацией и статусом в классе во время обучения в школе: полностью согласен / полностью не согласен»*.

2) Общие характеристики профессиональной биографии: стаж, опыт в различных сферах деятельности (10 пунктов) *«Имеете ли Вы опыт работы в другой стране: да / нет»*, образование (11 пунктов) *«Укажите категорию полученного Вами образования: а) высшее (бакалавр, специалист, магистр), б) ученая степень кандидата / доктора наук, в) несколько высших»*

образований»; участие и связи в профессиональных сообществах (15 пунктов) *«Участие в профессиональных сообществах способствовало Вашей карьере: да / нет / затрудняюсь ответить».*

3) Соотношение рабочей и личной жизни (20 пунктов) *«Есть ли в Вашем окружении люди, которым требуется Ваша помощь и забота: да / нет».*

4) Диспозиции рабочего поведения (индивидуальные особенности работника) (80 пунктов) *«Вы эффективно приспосабливались к новым требованиям, к знаниям, умениям и навыкам, необходимым в новой для Вас компании / должности: полностью согласен / полностью не согласен».*

5) Характеристики организационного и рабочего контекста мест работы (44 пункта) *«На нынешней работе Ваши результаты напрямую зависят от эффективной работы всего Вашего коллектива: полностью согласен / полностью не согласен».*

6) Карьерное поведение (управление собственной карьерой) (38 пунктов) *«Вы знаете, какие ресурсы (связи, внешняя поддержка, время на собственное развитие, дополнительные знания, хорошее резюме и т.д.) нужны для достижения карьерных целей и как их себе обеспечить: полностью согласен / полностью не согласен».*

7) Индикаторы субъективного и объективного успеха карьеры (32 пункта) *«Сколько повышений в должности у Вас было с момента начала Вашей профессиональной деятельности: ни одного / более четырех».*

8) Сравнительные характеристики последнего и предыдущего места работы (инкремент профессионального развития) (55 пунктов) *«Как изменился объем ответственности за результаты Вашей работы, которую Вам приходится выполнять на нынешней должности по сравнению с предыдущей: а) объем ответственности увеличился, б) объем ответственности уменьшился, в) объем ответственности не изменился, г) затрудняюсь ответить».*

Первые три категории не попали в окончательный вариант опросника, поскольку не оказывают достоверного влияния на показатели карьерной успешности. Данный вывод был сделан на основе применения факторного и регрессионного анализа к указанным трем блокам. Значимых связей с выходными переменными не было выявлено. Переменные не укладывались в факторный анализ с целью снижения количества пунктов в данных блоках, а применение многомерного регрессионного анализа на таком количестве пунктов не представлялось возможным. Вероятно, так называемый «бэкграунд», контекст профессиональной биографии, является дистальным предиктором карьерного успеха и требует отдельного изучения.

Третий этап исследования – формирование структуры опросника на основе факторного и конфирматорного анализа. Изначально состав опросника, в который входило 324 пункта, был избыточным. Для уменьшения размерности опросника для каждого блока применялся факторный анализ. Нами исследовалось разное количество факторных решений для каждого блока, и окончательным вариантом становилась та факторная структура, которая включает минимальное количество пунктов, объясняет максимальный процент совокупной дисперсии, а также позволяет выделенным шкалам иметь общий смысл. В результате проведенного факторного анализа количество пунктов опросника было снижено с 324 до 40. В рамках данной статьи не представляется возможным описать процесс выделения всех факторов и процедуру отбрасывания 284 пунктов опросника. По результатам данного этапа исследовательской работы были получены факторы (конструкты), описывающие особенности профессиональной карьеры.

Блок выходных переменных – оценок успешности карьеры

Для всей выборки (N=301) проведен факторный анализ переменных (32 пункта), относящихся к выходным переменным – показателям объективного и субъективного успеха (метод главных компонент, варимакс

вращение с нормализацией Кайзера, объясненная совокупная дисперсия 71,6%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 1651,57). В результате факторизации выделены шкалы «Успех карьеры» и «Удовлетворенность трудом».

Для сотрудников логистического предприятия (N=201) объясненная совокупная дисперсия 66,5%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 884,5. Для сотрудников медицинского предприятия (N=100) объясненная совокупная дисперсия 60,6%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 422,7. Матрица компонентов с указанием факторных весов приведена в таблице А1 Приложения А.

Блок «Управление карьерой»

Для всей выборки (N=301) проведен факторный анализ переменных, относящихся к поведению, связанному с управлением карьерой (38 пунктов) (метод главных компонент, варимакс вращение с нормализацией Кайзера, объясненная совокупная дисперсия 76,2%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 482,7). В результате факторизации выделены шкалы «Цели» и «Мобильность».

Для сотрудников логистического предприятия (N=201) объясненная совокупная дисперсия 78,1%, мера адекватности выборки 0,606, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 371,2. Для сотрудников медицинского предприятия (N=100) объясненная совокупная дисперсия 74,6%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 145,5. Матрица компонентов с указанием факторных весов приведена в таблице А2 Приложения А.

Блок «Карьерный потенциал»

Для всей выборки (N=301) проведен факторный анализ переменных, относящихся к личностному потенциалу карьеры (80 пунктов) (метод главных компонент, варимакс вращение с нормализацией Кайзера, объясненная совокупная дисперсия 55,3%, критерий сферичности Бартлетта

Хи-квадрат 1094,96). Выделены шкалы «Настойчивость», «Адаптивность» и «Влияние».

Для сотрудников логистического предприятия (N=201) объясненная совокупная дисперсия 57,0%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 843,63. Для сотрудников медицинского предприятия (N=100) объясненная совокупная дисперсия 57,6%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 464,73. Матрица компонентов с указанием факторных весов приведена в таблице А3 Приложения А.

Блок «Благоприятный организационный контекст»

Для всей выборки (N=301) проведен факторный анализ переменных, относящихся к особенностям организации (44 пункта) (метод главных компонент, варимакс вращение с нормализацией Кайзера, объясненная совокупная дисперсия 65,1%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 1911,5). Выделены шкалы «Справедливость организации», «Удовлетворенность организацией», «Организация как фактор успеха».

Для сотрудников логистического предприятия (N=201) объясненная совокупная дисперсия 61,8%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 1112,3. Для сотрудников медицинского предприятия (N=100) объясненная совокупная дисперсия 70,0%, критерий сферичности Бартлетта Хи-квадрат 876,8. Матрица компонентов с указанием факторных весов приведена в таблице А4 Приложения А.

Для выделенных блоков был проведен конфирматорный анализ. В рамках данной статьи модели рассматриваться не будут, приведем лишь метрики качества моделей (таблица 2).

Таблица 2 – Метрики качества моделей конфирматорного анализа

Модель	CFI	TLI	RMSEA	Df	CMIN	CMIN/DF
Выходные переменные	1,000	1,008	,000	21	17,046	,812
Управление карьерой	,995	,988	,046	4	5,684	1,421
Карьерный потенциал	1,000	1,010	,000	49	44,214	,902
Организационный контекст	1,000	1,008	,000	52	46,499	,894

В таблице 3 приведены дескриптивные статистики для выделенных шкал. Высокий эксцесс в группе сотрудников медицинского предприятия по шкале карьерного успеха связан с тем, что 83% распределения приходится на ответы с самым низким баллом по шкале. Это может быть связано с тем, что карьера врачей в большинстве случаев предполагает профессиональный рост в рамках одной и той же должности без многократного административного повышения. Высок и показатель эксцесса по шкале «настойчивость» в группе медицинских работников (только 10% распределения приходится на ответы с невысоким количеством баллов). Профессия медицинских работников, как отмечалось выше, создает более ясные и предсказуемые условия для планирования карьеры, что создает условия для более выраженной настойчивости медицинских работников в планировании карьеры и реализации карьерных планов.

Таблица 3 – Дескриптивные характеристики полученных шкал для всей выборки (N=301), для сотрудников логистического предприятия (N=201) и медицинского учреждения (N=100)

Шкалы	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Эксцесс
Успех карьеры				
Вся выборка	9,08	4,95	,76	-,24
Логистическое предприятие	11,32	4,52	,49	-,29
Медицинское учреждение	4,58	1,46	2,73	7,28
Удовлетворённость профессией				
Вся выборка	18,88	3,95	-,53	,16
Логистическое предприятие	17,50	3,85	-,31	,21
Медицинское учреждение	21,65	2,38	-,24	-,87
Настойчивость (Потенциал карьеры)				
Вся выборка	11,31	2,47	-,812	1,004
Логистическое предприятие	10,96	2,45	-,514	,292
Медицинское учреждение	12,01	2,37	-1,616	4,391
Адаптивность (Потенциал карьеры)				
Вся выборка	16,21	2,61	-,619	,780
Логистическое предприятие	16,21	2,61	-,668	1,229
Медицинское учреждение	16,20	2,64	-,532	-,012
Влияние (Потенциал карьеры)				
Вся выборка	22,76	3,27	,170	-,359
Логистическое предприятие	23,05	3,12	,183	-,069
Медицинское учреждение	22,16	3,50	,271	-,726

Таблица 3 – Продолжение

Шкалы	Среднее	Стандартное отклонение	Асимметрия	Экссесс
Цели карьеры (Управление карьерой)				
Вся выборка	8,02	1,55	-,516	,079
Логистическое предприятие	8,08	1,50	-,686	,734
Медицинское учреждение	7,89	1,63	-,218	-,787
Мобильность (Управление карьерой)				
Вся выборка	10,17	2,90	-,146	-,614
Логистическое предприятие	10,10	2,87	-,190	-,565
Медицинское учреждение	10,36	2,94	-,073	-,716
Справедливость организации (Организационный контекст)				
Вся выборка	9,46	2,71	-,190	-,245
Логистическое предприятие	9,17	2,71	-,228	-,240
Медицинское учреждение	10,04	2,62	-,089	-,395
Удовлетворенность организацией (Организационный контекст)				
Вся выборка	18,83	4,00	-,374	-,342
Логистическое предприятие	17,61	3,86	-,240	-,208
Медицинское учреждение	21,28	3,05	-,509	-1,00
Организация как фактор успеха (Организационный контекст)				
Вся выборка	18,96	3,50	-,377	,086
Логистическое предприятие	18,19	3,28	-,318	,682
Медицинское учреждение	20,51	3,43	-,844	,183

Четвертый этап исследования – проверка надежности выделенных шкал, расчет коэффициента Альфа Кронбаха (таблица 4).

Таблица 4 – Коэффициенты Альфа Кронбаха в целом по выборке (N=301), в группе сотрудников логистического предприятия (N=201) и медицинского учреждения (N=100)

Название шкалы	Альфа Кронбаха			
	Количество пунктов шкалы	Медицинский центр	Логистическое предприятие	Обе выборки
Успех карьеры	4	0,778	0,849	0,897
Удовлетворенность профессией	5	0,716	0,860	0,872
Цели карьеры	2	0,725	0,818	0,783
Профессиональная мобильность	3	0,796	0,815	0,803
Справедливость организации	3	0,791	0,810	0,803
Удовлетворенность организацией	5	0,841	0,793	0,838
Организация как фактор успеха	5	0,863	0,805	0,836
Настойчивость	3	0,716	0,770	0,754
Адаптивность	4	0,730	0,760	0,745
Влияние	6	0,763	0,746	0,751

Коэффициент Альфа Кронбаха по всем шкалам в обеих выборках превышает 0,7, что свидетельствует о высокой согласованности ответов респондентов на пункты шкалы.

Пятый этап исследования – проверка валидности шкал опросника, характеризующих индивидуальный карьерный потенциал работника. К шкалам карьерного потенциала относятся те индивидуально-психологические особенности работника, которые связаны с субъективным и объективным успехом карьеры. В качестве внешнего критерия объективного карьерного успеха был выбран достигнутый работником уровень профессионального мастерства (уровень компетенций), а в качестве внешнего критерия субъективного успеха уровень психологического благополучия работника. Предположительно, показатели карьерного потенциала должны быть связаны и с уровнем компетенций, и с уровнем психологического благополучия работника.

Исследование проводилось на выборке работников логистической компании (N=201). Изучались связи характеристик индивидуального карьерного потенциала работника с уровнем его психологического благополучия (шкала психологического благополучия К. Рифф в адаптации Т.Д. Шевеленковой, 2005) и с оценками уровня его компетенций (соответствующих корпоративной модели компетенций).

Для проверки валидности рассчитан агрегированный показатель потенциала работника (Шкала общего потенциала): сумма оценок по шкалам «Настойчивость», «Адаптивность», «Влияние» (всего 13 пунктов). Степень консистентности агрегированной шкалы (Общий потенциал) оказался высоким: коэффициент Альфа Кронбаха для всей выборки 0,834, для логистического предприятия 0,853, для медицинского учреждения 0,812. В таблице 5 приведены данные о взаимосвязи общего потенциала работника с выраженностью его компетенций.

Таблица 5 – Коэффициент корреляции Пирсона карьерного потенциала работника и корпоративных компетенций (N=201)

	Задачные компетенции	Лидерские компетенции	Способность к развитию	Развитие сотрудников	Рациональное мышление	Формирование команды	Нацеленность на результат	Управление исполнением	Лидерство как стиль руководства	Обеспечение безопасности	Поддержка инициатив	Ориентация на клиентов
Общий потенциал	,152*	,267**	,313**	,128	,170*	,173*	,246**	,097	,240**	,118	,174*	,079

Примечание:

* – Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

** – Корреляция значима на уровне 0,001 (двухсторонняя).

Карьерный потенциал связан с оценками корпоративных компетенций. Оценки корпоративных компетенций показывают, насколько деятельность работника соответствует требованиям, предъявляемым к нему менеджментом компании. Фактически это оценка уровня исполнения работы. Поэтому высокие оценки компетенций можно рассматривать как составляющую объективного успеха работника. Связи карьерного потенциала с уровнем компетенций подтверждают критериальную валидность шкал карьерного потенциала. Характеристики карьерного потенциала работника связаны, прежде всего, с лидерскими, а не с задачными компетенциями.

Уровень связи характеристик карьерного потенциала с лидерскими компетенциями варьируется от 0,24 до 0,26, что соответствует результатам исследований критериальной валидности диагностических тестов, ранее представленных в литературе. Так, личностные тесты имеют сравнительно низкую среднюю критериальную валидность, которая равна 0,21 (Dakin, Nilakant, 1994), критериальная валидность тестов достижений с возрастанием

сложности профессиональной деятельности – снижается до уровня 0,15-0,30 (Jäger, 1986).

В таблице 6 приведена взаимосвязь агрегированного показателя потенциала работника с уровнем субъективного психологического благополучия.

Таблица 6 – Коэффициент корреляции Пирсона карьерного потенциала работника со шкалой субъективного благополучия К. Рифф (N=201).

	Позитивные отношения	Автономия	Управление средой	Личностный рост	Цели в жизни	Самопринятие	Сумма
Потенциал	,332**	,383**	,426**	,493**	,522**	,394**	,512**

Примечание:

** – Корреляция значима на уровне 0,001 (двухсторонняя).

Оценки общего потенциала работника коррелируют со всеми шкалами субъективного благополучия, т.е. с общим уровнем удовлетворения от жизни. Теснота связей варьирует от 0,332 до 0,522. Можно говорить о том, что карьерный потенциал работника является одной из основ общего психологического благополучия работника, прежде всего в области целеполагания (наличия жизненных целей) и личностного роста.

Заключение

Подводя итоги вышесказанному, отметим, что в соответствии с интегральным подходом к карьерному развитию был проведен литературный обзор работ, посвященных карьерной успешности, в результате чего составлен перечень биографических предикторов, включающих в себя максимально широкий спектр переменных (324 вопроса). Дальнейшее исследование позволило сократить перечень переменных до 38 вопросов, которые структурировались в опросник, включающий в себя блок выходных

данных (показатели объективного и субъективного успеха), а также блоки предикторов, включающих характеристики карьерного потенциала работника, его активности в управлении карьерой, а также организационных условий (контекста), благоприятствующих успешной деятельности.

Таким образом, подтвердилась гипотеза о существовании инвариантной неспецифической структуры (общей для контрастных профессиональных групп) успешной профессиональной карьеры, включающей общие характеристики карьерного успеха, карьерного потенциала работника и организационного контекста его деятельности. Это позволило разработать биографический опросник для измерения полученных в исследовании конструкторов.

Приложение А

Таблица А1 – Результаты факторного анализа блока «Переменные успеха» (N=301)

	Компонент	
	Удовлетворенность трудом	Успех карьеры
Сколько предложений карьерного повышения Вы получали в рамках компании, в которой Вы сейчас работаете	-,070	,873
Сколько предложений карьерного повышения Вы получали за всю свою профессиональную деятельность	-,156	,882
Сколько повышений в должности у Вас было с момента начала Вашей профессиональной деятельности	-,152	,878
Сколько повышений по службе у Вас было в той организации, где Вы сейчас работаете	-,059	,864
Ваша работа соответствует Вашим потребностям и интересам	,781	-,119
Ваша работа соответствует Вашим представлениям о своем характере, своей личности и индивидуальности	,813	-,106
Вы считаете свою работу «призванием»	,841	-,195
Вы считаете, что Ваша работа Вам полностью подходит, что это лучший для Вас вариант	,855	-,131
Ваша работа сама по себе является важной и значимой	,739	,022

Примечание:

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 3 итераций.

Таблица А2 – Результаты факторного анализа блока «Управление карьерой» (N=301)

	Компонент	
	Мобильность	Цели
Вы хорошо знаете, какой главный результат своего карьерного развития Вы хотите получить	,094	,899
Вы хорошо знаете, какие промежуточные результаты Вам нужно достичь, чтобы прийти к главной цели Вашего профессионального пути	,001	,911
Вы без колебаний готовы поменять работу в случае, если она не удовлетворит Ваши потребности	,799	,073
Вы готовы сменить компанию-работодателя, чтобы достичь карьерного и профессионального роста	,886	,081
Вы готовы поменять компанию-работодателя и сферу деятельности одновременно, чтобы достичь профессионального роста	,856	-,022

Примечание:

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 3 итераций.

Таблица А3 – Результаты факторного анализа блока «Потенциал карьеры» (N=301)

	Компонент		
	Влияние	Адаптив- ность	Настойчи- вость
Вы долго и настойчиво пытаетесь добиться выполнения своих карьерных планов	,013	,197	,814
Вы независимы и активны в достижении своих карьерных целей	,218	,177	,717
Вы стремились быть активным в «выстраивании» своей карьеры, даже если это несет определенный риск	,261	,093	,803
Вы часто думаете о том, как научиться более эффективно общаться с другими людьми	,011	,784	,277
Вы часто ищете новые подходы к решению проблем	,106	,824	,187
Вы можете в течение долгого времени концентрироваться на достижении цели, решая поставленные перед Вами задачи	,349	,584	,144
Вы стремитесь оказывать поддержку молодым или начинающим работу в компании сотрудникам	,344	,603	-,003
Вы эффективно устанавливали контакты с коллегами и руководством с того момента, как начали работать	,517	,093	,218
В Вашей работе Вам приходится нестандартно подходить к решению проблем, вводить новые методы работы	,585	,261	,219
Вы готовы отстаивать свою точку зрения в том случае, даже если члены коллектива ее явно не поддерживают	,668	,084	,171
Вам удается убеждать людей принять Вашу точку зрения во время дискуссий	,736	,044	,213
Вы оказываете влияние на других людей при принятии решений	,717	,157	-,040
Для Вас важно иметь свою точку зрения и сохранять ее в и круге Ваших коллег, друзей	,544	,319	-,024

Примечание:

Метод выделения факторов: метод главных компонент.
 Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.
 а. Вращение сошлось за 6 итераций.

Таблица А4 – Результаты факторного анализа блока «Организационный контекст» (N=301)

	Компонент		
	Удовлетворенность организацией	Организация как фактор успеха	Справедливость организации
В Вашей компании есть четкая связь между результатами Вашей работы и материальным вознаграждением (премии, бонусы)	,124	,208	,788
Ваша компания в равной степени придерживается принципов справедливости в отношении каждого сотрудника, какую бы должность он ни занимал	,404	,237	,700
В Вашей компании руководство принимает справедливые решения относительно вознаграждения за работу	,207	,261	,830
Оцените в процентах, насколько Вы удовлетворены работой в Вашей компании	,744	,223	,130
Ваша компания успешно развивается в правильном направлении	,626	,402	,335
Ваши должностные обязанности четко и понятно определены	,791	,063	,231
Оцените в процентах Вашу удовлетворенность качеством работы всей организации в целом	,717	,238	,175
Ваши ожидания относительно Вашей работы в компании полностью оправдываются	,639	,339	,127
У Вас есть устойчивая вера в цели и ценности компании, а также солидарность с ними	,463	,596	,335
У Вас есть устойчивое стремление и дальше работать в данной компании	,407	,648	,062
У Вашей компании хорошая репутация в обществе	,217	,756	,220
В компании существуют и поддерживаются единые корпоративные нормы, правила и ценности	,318	,716	,233
В Вашей компании есть много возможностей для личного и профессионального развития	,050	,698	,261

Примечание:

Метод выделения факторов: метод главных компонент.

Метод вращения: варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошло за 5 итераций.

Список использованных источников

- Бажин А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов // Высшее образование сегодня, 2007. № 9. С. 37-39.
- Могилёвкин Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих: дис. докт. психол. наук / Е.А. Могилевкин. М., 1998.
- Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. Санкт Петербург, Питер, 2012. С. 351.
- Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешной карьеры // Социальная психология: Хрестоматия. Аспект Пресс, 2010. С. 408-414.
- Толочек В.А. Профессиональная карьера: социально-психологические феномены // Вестник Самарской гуманитарной академии, 2017. № 1 (21). С. 49-59.
- Шевеленкова Т.Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методологическое исследование) // Психологическая диагностика, 2005. № 3. С. 95-130.
- Adam S., Gyorffy Z., Susanszky E. Physician burnout in Hungary – A potential role for work-family conflict // Journal of Health Psychology, 2009. Vol. 13. Pp.847-856.
- Appelbaum E., Bailey T., Berg P., Kalleberg A.L. Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2000. Pp. 459-462.
- Arme'nio Rego, Ribeiro Neuza, Cunha Miguel P. Perceptions of Organizational Virtuosity and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors // Journal of Business Ethics, 2010. Vol. 93. Pp. 215-235.
- Arnold J., Cohen L. The psychology of careers in industrial and organizational settings: a critical but appreciative analysis // International Review of Industrial and Organizational Psychology, 2008. Vol. 23. Pp. 1-44.
- Astin H.S. The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior // The Counseling Psychologist, 1984. Vol. 12. Pp. 117-126.
- Ballout H.I. Career success. The effects of human capital, person-environment fit and organizational support // Journal of Managerial Psychology. Emerald Group Publishing Limited, 2007. Vol. 22. No. 8. Pp. 741-765.
- Barnett B.R., Bradley L. The impact of organisational support for career development on career satisfaction // Career Development International, 2007. Vol. 12. Issue 7. Pp. 617-636.
- Bartley D.F., Robitschek C. Career exploration: A multivariate analysis of predictors // Journal of Vocational Behavior, 2000. Vol. 56. Pp. 63-81.
- Bellou V. Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age // Career Development International, 2010. Vol. 15. No. 1. Pp. 4-19.
- Blau P.M., Gustad J.W., Jessor R., Parnes H.S., Wilcock R.C. Occupational choice: A conceptual framework // Industrial and Labor Relations Review, 1956. Vol. 9. Pp. 531-543.
- Bozionelos N. The relationship between disposition and career success: A British study // Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2004. No. 77. P. 403-420.
- Breaugh J.A. Modeling the managerial promotion process // Journal of Managerial Psychology, 2011. Vol. 26. No. 4. Pp. 264-277.

- Brett J.M. Family, sex, and career advancement // In Greenhaus J. and Parasuraman S. (Eds.), *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*, Quorum Books, Westport, CT, 1997. Pp. 141-53.
- Cameron K.S. OV and Performance // In K.S. Cameron, J.E. Dutton and R.E. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship* (Berrett-Koehler, San Francisco), 2003. Pp. 48-65.
- Campbell R. Vocational ecology: A perspective for the study of careers? // *The Counseling Psychologist*, 1969. Vol. 1. Pp. 20-23.
- Cannings K., Montmarquette C. Managerial momentum: A simultaneous model of the career progress of male and female managers // *Industrial and Labor Relations Review*, 1991. Vol. 2. No. 44. Pp. 212-228.
- Clydesdale T.T. Family behaviors among early US baby boomers: exploring the effects of religion and income change 1965–1982 // *Social Forces*, 1997. Vol. 76. Pp. 605-635.
- Cohen A. Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis // *Journal of Organizational Behavior*, 1992. Vol. 13. Pp. 539-558.
- Cohen A. Organizational commitment and turnover: A meta-analysis // *Academy of Management Journal*, 1993. Vol. 36. Pp. 1140-1157.
- Collin A., Watts A.G. The death and transfiguration of career – and of career guidance? // *British Journal of Guidance and Counseling*, 1996. Vol. 24. Pp. 385-398.
- Cox T., Nkomo S.M. Candidate age as a factor in promotability ratings // *Public Personnel Management*, 1992. Vol. 21. Pp. 197-210.
- Creed P.A., Fallon T., Hood M. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults // *Journal of Vocational Behavior*, 2009. Vol. 74. Pp. 219-229.
- Dakin S.V., Nilakant R.J. The Role of Personality Testing in Managerial Selection. // *Journal of Managerial Psychology*, 1994. Vol. 9. Iss. 5. Pp. 3-11.
- Diener E., Nickerson C., Lucas R.E., Sandvik E. Dispositional affect and job outcomes // *Social Indicators Research*, 2002. Vol. 59. Pp. 229-259.
- Dries N., Pepermans R. “Real” high-potential careers: An empirical study into the perspectives of organisations and high potentials // *Personnel Review*, 2008. Vol. 37. No. 1. Pp. 85-108.
- Eddleston Kimberly A., Baldrige David C., Veiga John F. Toward modeling the predictors of managerial career success: does gender matter? // *Journal of Managerial Psychology*. Emerald Group Publishing Ltd., 2004. Vol. 19. No. 4. Pp. 360-385.
- Farmer H.S. Model of career and achievement motivation for women and men // *Journal of Counseling Psychology*, 1985. Vol. 32. Pp. 363-390.
- Furman W., Buhrmeister D. Age and sex differences in perceptions of networks of personal relationships // *Child Development*, 1992. Vol. 63. Pp. 103-115.
- Greenhaus J.H., Parasuraman S., Wormley W.M. Race, organizational Experiences, and Career outcomes // *Academy of Management Journal*, 1990. Vol. 33. No. 1. Pp. 64-86.
- Gunter B., Furnham A. Biographical and climate predictors of job satisfaction and pride in organization // *Journal of Psychology*, 1996. Vol. 130. Issue 2. Pp. 193-208.
- Hall D.T. Protean careers of the 21st century // *Academy of Management Executive*, 1996. Vol. 10. No. 4. Pp. 8-16.
- Herr E.L. Emerging trends in career counseling // *International Journal for the Advancement of Counseling*, 1992. Vol. 15. Pp. 255-288.

- Hesketh B. In search of a conceptual framework for vocational psychology // *Journal of Counseling and Development*, 1985. Vol. 64. Pp. 26-30.
- Huang I.C., Wu J.M. The corporate culture and its effect on organizational commitment and job satisfaction in public sector: an example of the Taiwan Tobacco and Liquor Monopoly Bureau // *Review of Public-owned Enterprises*, 2003. Vol. 2. No. 1. Pp. 25-46.
- Igbaria M., Wormley W.M. Organizational experiences and career success of MIS professionals and managers // *MIS Quarterly*, 1992. Vol. 16. Issue 4. Pp. 507-529.
- Insch G., McIntyre N., Napier N. The expatriate glass ceiling: the second layer of glass // *Journal of Business*, 2008. Vol. 83 No. 1. Pp. 19-28.
- Jäger A.O. Validität von Intelligenztests. // *Diagnostica*, 1986. No. 32. Pp. 282-289.
- Joo Baek-Kyoo (Brian), Park Sunyoung. Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback // *Leadership & Organization Development Journal*, 2010. Vol. 31 No. 6. Pp. 482-500.
- Judge T., Cable D., Boudreau J.W., Bretz R.D. Jr. An empirical investigation of the predictors of executive career success // *Personnel Psychology*, 1995. Vol. 48. No. 3. Pp. 485-519.
- Kirchmeyer C. Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male/female differences // *Journal of Management*, 1998. Vol. 24. No. 6. Pp. 673-92.
- Korman A.K., Wittig-Berman U., Lang D. Career success and personal failure: alienation in professionals and managers // *The Academy of Management Journal*, 1981. Vol. 24. No. 2. Pp. 342-60.
- Kuijpers M., Scheerens J. Career competencies for the modern career // *Journal of Career Development*, 2006. No. 32. Pp. 303-319.
- Kwon K., Bae J., Lawler J.J. High Commitment HR Practices and Top Performers. Impacts on Organizational Commitment // *Management International Review*, 2010. Vol. 50. Pp. 57-80.
- Langballe E.M., Innstrand S.T., Aasland O.G., Falkum E. The Predictive Value of Individual Factors, Work-Related Factors, and Work–Home Interaction on Burnout in Female and Male Physicians: A Longitudinal Study // *Stress and Health*, 2011. Vol. 27. Pp. 73-87.
- Leicht K.T., Fennell M.L. 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., 2008.
- Lent R.W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*, 1994. Vol. 45. Pp. 79-122.
- Leong F.T.L., Hartung P.J., Goh D., Gaylor M. Appraising birth order in career assessment: Linkages to Holland's and Super's models // *Journal of Career Assessment*, 2001. Vol. 9. Pp. 25-39.
- Liu L., Johnson D.L. A computer achievement model: Computer attitude and computer achievement // *Computers in the Schools*, 1998. Vol. 14(3/4). Pp. 33-54.
- Lounsbury J.W., Tatum H.E., Chambers W., Owens K.S., Gibson L.W. An investigation of career decidedness in relation to big five personality constructs and life satisfaction // *College Student Journal*, 1999. Vol. 33. Pp. 646-652.
- Madlock P.E., Kennedy-Lightsey Carrie. The effects of supervisors' verbal aggression and mentoring on their subordinates // *Journal of Business Communication*, 2010. Vol. 47, No. 1. Pp. 42-62.

- Malka A., Chatman J.A. Intrinsic and extrinsic orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: a longitudinal study // *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2003. Vol. 29. Pp. 737-746.
- McCarthy C.J., Lambert R.G., Crowe E.W., McCarthy C.J. Coping, Stress, and Job Satisfaction as Predictors of Advanced Placement Statistics Teachers' Intention to Leave the Field // *NASSP Bulletin*, 2010. Vol. 94. No. 4. Pp. 306-326.
- McCrae R.R., John O.P. An introduction to Five Factor Model and its applications // *Journal of Personality*, 1992. Vol. 60. Pp. 175-215.
- McKinnon L.J., Harrison L.G., Chow W.C., Wu A. Organizational culture: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain and information sharing in Taiwan // *International Journal of Business Studies*, 2003. Vol. 11. No. 1. Pp. 25-44.
- McMachon M. The systems theory framework of career development: History and future directions // *Australian journal of career development*, 2002. Vol. 11. No. 3. Pp. 63-68.
- Meyer J.P., Allen N.J. *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.
- Meyer J.P., Smith C.A. HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model // *Canadian Journal of Administrative Science*, 2000. Vol. 17. No. 4. Pp. 319-331.
- Michael J., Yukl G. Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. *Group and organizational management*, 1993. Vol. 18. Pp. 328-351.
- Mirvis P.H., Hall D.T. Psychological success and the boundaryless career // *Journal Of Organizational Behavior*, 1994. Vol. 15. Pp. 365-380.
- Moneta G.B., Marcantonio M., Felicitas M. Approaches to studying for final exams as a function of coping strategies // *Personality and Individual Differences*, 2007. Vol. 43. Pp. 191-202.
- Mughal S., Walsh J., Wilding J. Stress and work performance: The role of trait anxiety // *Personality and Individual Differences*, 1996. Vol. 20. Pp. 685-691.
- Nair N., Vohra N. An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers // *Management Decision*, 2010. Vol. 48. No. 4. Pp. 600-615.
- Ogilvie J.R. The role of human resource management practices in predicting organizational commitment // *Group & Organization Studies*, 1986. Vol. 11. No. 4. Pp. 335-359.
- O'Leary V.E., Ickovics J.R. Cracking the glass ceiling: Overcoming stereotypes and isolation // In U. Sekaran & E Leong (Eds), *Pathways to Excellence: New Patterns for Human Resource Utilization*. Beverly Hills, CA: Sage, 1990.
- Orser B., Leck J. Gender influences on career Success outcomes // *Gender in Management: An International Journal*, 2010. Vol. 25. No. 5. Pp. 386-407.
- Park Y. The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company // *International Journal of Training and Development*. Blackwell Pub. Ltd., 2010. Vol. 14. No. 1. Pp. 1-15.
- Parsons F. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909.
- Patton W., Bartrum D.E., Creed P.A. Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004. Vol. 4. Pp. 193-209.
- Platonova E.A., Hernandez R.S., Shewchuk R.M., Leddy K.M. Study of the relationship between organizational culture and organizational outcomes using hierarchical linear modeling methodology // *Quality Management in Health Care*, 2006. Vol. 15. No. 3. Pp. 200-209.

- Poon J.M.L. Career commitment and career success: moderating role of emotion perception // *Career Development International*, 2004. Vol. 9. No. 4. Pp. 374-390.
- Powell G.N., Butterfield D.A. Investigating the “glass ceiling” phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management // *Personnel Psychology*, 1994. Vol. 37. Pp. 68-86.
- Pulakos E.D., Arad S., Donovan M.A., Plamondon K.E. Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance // *Journal of Applied Psychology*, 2000. Vol. 85. Pp. 612-24.
- Putnam R. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American community*. Simon & Schuster, New York, 2001.
- Ragins B.R., Sundstrom E. Gender and power in organizations: a longitudinal perspective // *Psychological Bulletin*, 1989. Vol. 105. No. 1. Pp. 51-88.
- Raynor R. Toward a theory of personality functioning and change // In J.O. Raynor & E.E. Entin (Eds), *Motivation, Career Striving and Aging*. Washington, DC: Hemisphere Publications, 1982. Pp. 13-82.
- Reardon R.C., Lenz J.G., Sampson J.P., Peterson G.W. *Career development and planning: A comprehensive approach* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks / Cole, 2009.
- Rhoades L., Eisenberger R., Armeli S. Affective commitment on the organization: The contribution of perceived organizational support // *Journal of Applied Psychology*, 2001. Vol. 86. No.5. Pp. 825-836.
- Rosenbaum J.E. Organizational career systems and employee misperceptions // In Arthur M.B., Hall D.T. and Lawrence B.S. (Eds), *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press, New York, NY, 1989. Pp. 329-253.
- Rosser V.J. Faculty members’ intention to leave: a national study on their worklife and satisfaction // *Res Higher Education*, 2004. Vol. 45. Pp. 285-309.
- Rottinghaus P.J., Jenkins N., Jantzer A.M. Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students // *Journal of Career Assessment*, 2009. Vol. 17. Pp. 271-285.
- Savickas M.L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior // In D. Brown & Associates (Eds.). *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco: Jossey Bass, 2002. Pp. 149-205.
- Seibert S.E., Kramer M.L. The five-factor model of personality and career success // *Journal of vocational behavior*, 2001. Vol. 58. Pp. 1-21.
- Shore L.M., Barksdale K., Shore T.H. Managerial perceptions of employee commitment to the organization // *Academy of Management Journal*, 1995. Vol. 38. Pp. 1593-1615.
- Sonnenfeld J., Kotter J.P. The maturation of career theories. *Human Relations*, 1982. No. 35. Pp. 19-46.
- Sturges J., Guest D., Conway N., Mackenzie Davey K. A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work // *Journal of Organizational Behavior*, 2002. Vol. 23. No. 6. Pp. 731-48.
- Super D.E. *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper and Brothers, 1957.
- Uthayakumara R., Schimmack U., Hartungb P.J., Rogers J.R. Career decidedness as a predictor of subjective well-being // *Journal of Vocational Behavior*, 2010. Vol. 77. Pp. 196-204.

- Van Maanen J., Schein E. Career development // In J.R. Hackeman & J.L. Suttle (Eds.). Improving life at work. Santa Monica, CA: Goodyear, 1977. Pp. 30-95.
- Warr P., Pearce A. Preferences for Careers and Organizational Cultures as a Function of Logically Related Personality Traits // *Appl. Psychol.: An International Review*, 2004. No. 53. Pp. 423-435.
- Wayne S.J., Liden R.C., Kraimer M.L., Graf I.K. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success // *Journal of Organizational Behavior*, 1999. Vol. 20. Pp. 577-95.
- Wellington S., Kropf M.B., Gerkovich P.R. What's holding women back? // *Harvard Business Review*, 2003. Vol. 81. No. 6. Pp. 18-19.
- Wessel R.D., Christian N.T., Hoff A.K. Enhancing Career Development Through the Career Success Club // *Journal of Career Development*, 2003. Vol. 29. No. 4. Pp. 265-276.
- Wilhelm C.C., Herd A.M., Steiner D.D. Attributional conflict between managers and subordinates: an investigation of leader-member exchange effects // *Journal of Organizational Behavior*, 1993. Vol. 14. No. 6. Pp. 531-544.

References

- Bazhin A.S. Kar'era i professional'nye kompetentsii spetsialistov [Careers and professional competencies of specialists] // *Vysshee obrazovanie segodnia*, 2007. No. 9. Pp. 37-39. (In Russian)
- Mogilevkin E.A. Lichnostnye faktory professional'noi kar'ery gosudarstvennykh sluzhashchikh: dis. dokt. psikh. nauk [Personal factors of the professional career of public workers: dis. Doct. Psychol. of Sciences] / E.A. Mogilevkin. Moscow, 1998. P. 213. (In Russian)
- Moll E.G. Upravlenie kar'eroi menedzhera [Management of manager career]. St. Petersburg, Piter Publ., 2012. (In Russian)
- Tikhomandritskaia O.A., Rikel' A.M. Sotsial'no-psikhologicheskie faktory uspekhnoi kar'ery [Socio-psychological factors of a successful career] // *Sotsial'naia psikhologiya: Khrestomatiia*. Aspekt Press Publ., 2010. Pp. 408-414. (In Russian)
- Tolochek V.A. Professional'naia kar'era: sotsial'no-psikhologicheskie fenomeny [Professional career: socio-psychological phenomena] // *Vestnik Samarskoi gumanitarnoi akademii*, 2017. No. 1 (21). Pp. 49-59. (In Russian)
- Shevelenkova T.D. Psikhologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor osnovnykh kontseptsii i metodologicheskoe issledovanie) [Psychological well-being of an individual (review of basic concepts and methodological research)] // *Psikhologicheskaiia diagnostika*, 2005. No. 3. Pp. 95-130. (In Russian)
- Adam S., Gyorffy Z., Susanszky E. Physician burnout in Hungary – A potential role for work-family conflict // *Journal of Health Psychology*, 2009. Vol. 13. Pp.847-856.
- Appelbaum E., Bailey T., Berg P., Kalleberg A.L. Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2000. Pp. 459-462.
- Arme'nio Rego, Ribeiro Neuza, Cunha Miguel P. Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors // *Journal of Business Ethics*, 2010. Vol. 93. Pp. 215-235.

- Arnold J., Cohen L. The psychology of careers in industrial and organizational settings: a critical but appreciative analysis // *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 2008. Vol. 23. Pp. 1-44.
- Astin H.S. The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior // *The Counseling Psychologist*, 1984. Vol. 12. Pp. 117-126.
- Ballout H.I. Career success. The effects of human capital, person-environment fit and organizational support // *Journal of Managerial Psychology*. Emerald Group Publishing Limited, 2007. Vol. 22. No. 8. Pp. 741-765.
- Barnett B.R., Bradley L. The impact of organisational support for career development on career satisfaction // *Career Development International*, 2007. Vol. 12. Issue 7. Pp. 617-636.
- Bartley D.F., Robitschek C. Career exploration: A multivariate analysis of predictors // *Journal of Vocational Behavior*, 2000. Vol. 56. Pp. 63-81.
- Bellou V. Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age // *Career Development International*, 2010. Vol. 15. No. 1. Pp. 4-19.
- Blau P.M., Gustad J.W., Jessor R., Parnes H.S., Wilcock R.C. Occupational choice: A conceptual framework // *Industrial and Labor Relations Review*, 1956. Vol. 9. Pp. 531-543.
- Bozionelos N. The relationship between disposition and career success: A British study // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004. No. 77. P. 403-420.
- Breaugh J.A. Modeling the managerial promotion process // *Journal of Managerial Psychology*, 2011. Vol. 26. No. 4. Pp. 264-277.
- Brett J.M. Family, sex, and career advancement // In Greenhaus J. and Parasuraman S. (Eds), *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*, Quorum Books, Westport, CT, 1997. Pp. 141-53.
- Cameron K.S. OV and Performance // In K.S. Cameron, J.E. Dutton and R.E. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship* (Berrett-Koehler, San Francisco), 2003. Pp. 48-65.
- Campbell R. Vocational ecology: A perspective for the study of careers? // *The Counseling Psychologist*, 1969. Vol. 1. Pp. 20-23.
- Cannings K., Montmarquette C. Managerial momentum: A simultaneous model of the career progress of male and female managers // *Industrial and Labor Relations Review*, 1991. Vol. 2. No. 44. Pp. 212-228.
- Clydesdale T.T. Family behaviors among early US baby boomers: exploring the effects of religion and income change 1965–1982 // *Social Forces*, 1997. Vol. 76. Pp. 605-635.
- Cohen A. Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis // *Journal of Organizational Behavior*, 1992. Vol. 13. Pp. 539-558.
- Cohen A. Organizational commitment and turnover: A meta-analysis // *Academy of Management Journal*, 1993. Vol. 36. Pp. 1140-1157.
- Collin A., Watts A.G. The death and transfiguration of career – and of career guidance? // *British Journal of Guidance and Counseling*, 1996. Vol. 24. Pp. 385-398.
- Cox T., Nkomo S.M. Candidate age as a factor in promotability ratings // *Public Personnel Management*, 1992. Vol. 21. Pp. 197-210.
- Creed P.A., Fallon T., Hood M. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults // *Journal of Vocational Behavior*, 2009. Vol. 74. Pp. 219-229.

- Dakin S.V., Nilakant R.J. The Role of Personality Testing in Managerial Selection. // *Journal of Managerial Psychology*, 1994. Vol. 9. Iss. 5. Pp. 3-11.
- Diener E., Nickerson C., Lucas R.E., Sandvik E. Dispositional affect and job outcomes // *Social Indicators Research*, 2002. Vol. 59. Pp. 229-259.
- Dries N., Pepermans R. "Real" high-potential careers: An empirical study into the perspectives of organisations and high potentials // *Personnel Review*, 2008. Vol. 37. No. 1. Pp. 85-108.
- Eddleston Kimberly A., Baldridge David C., Veiga John F. Toward modeling the predictors of managerial career success: does gender matter? // *Journal of Managerial Psychology*. Emerald Group Publishing Ltd., 2004. Vol. 19. No. 4. Pp. 360-385.
- Farmer H.S. Model of career and achievement motivation for women and men // *Journal of Counseling Psychology*, 1985. Vol. 32. Pp. 363-390.
- Furman W., Buhrmeister D. Age and sex differences in perceptions of networks of personal relationships // *Child Development*, 1992. Vol. 63. Pp. 103-115.
- Greenhaus J.H., Parasuraman S., Wormley W.M. Race, organizational Experiences, and Career outcomes // *Academy of Management Journal*, 1990. Vol. 33. No. 1. Pp. 64-86.
- Gunter B., Furnham A. Biographical and climate predictors of job satisfaction and pride in organization // *Journal of Psychology*, 1996. Vol. 130. Issue 2. Pp. 193-208.
- Hall D.T. Protean careers of the 21st century // *Academy of Management Executive*, 1996. Vol. 10. No. 4. Pp. 8-16.
- Herr E.L. Emerging trends in career counseling // *International Journal for the Advancement of Counseling*, 1992. Vol. 15. Pp. 255-288.
- Hesketh B. In search of a conceptual framework for vocational psychology // *Journal of Counseling and Development*, 1985. Vol. 64. Pp. 26-30.
- Huang I.C., Wu J.M. The corporate culture and its effect on organizational commitment and job satisfaction in public sector: an example of the Taiwan Tobacco and Liquor Monopoly Bureau // *Review of Public-owned Enterprises*, 2003. Vol. 2. No. 1. Pp. 25-46.
- Igbaria M., Wormley W.M. Organizational experiences and career success of MIS professionals and managers // *MIS Quarterly*, 1992. Vol. 16. Issue 4. Pp. 507-529.
- Insch G., McIntyre N., Napier N. The expatriate glass ceiling: the second layer of glass // *Journal of Business*, 2008. Vol. 83 No. 1. Pp. 19-28.
- Jäger A.O. Validität von Intelligenztests. // *Diagnostica*, 1986. No. 32. Pp. 282-289.
- Joo Baek-Kyoo (Brian), Park Sunyoung. Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback // *Leadership & Organization Development Journal*, 2010. Vol. 31 No. 6. Pp. 482-500.
- Judge T., Cable D., Boudreau J.W., Bretz R.D. Jr. An empirical investigation of the predictors of executive career success // *Personnel Psychology*, 1995. Vol. 48. No. 3. Pp. 485-519.
- Kirchmeyer C. Determinants of managerial career success: evidence and explanation of male/female differences // *Journal of Management*, 1998. Vol. 24. No. 6. Pp. 673-92.
- Korman A.K., Wittig-Berman U., Lang D. Career success and personal failure: alienation in professionals and managers // *The Academy of Management Journal*, 1981. Vol. 24. No. 2. Pp. 342-60.
- Kuijpers M., Scheerens J. Career competencies for the modern career // *Journal of Career Development*, 2006. No. 32. Pp. 303-319.

- Kwon K., Bae J., Lawler J.J. High Commitment HR Practices and Top Performers. Impacts on Organizational Commitment // *Management International Review*, 2010. Vol. 50. Pp. 57-80.
- Langballe E.M., Innstrand S.T., Aasland O.G., Falkum E. The Predictive Value of Individual Factors, Work-Related Factors, and Work–Home Interaction on Burnout in Female and Male Physicians: A Longitudinal Study // *Stress and Health*, 2011. Vol. 27. Pp. 73-87.
- Leicht K.T., Fennell M.L. 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., 2008.
- Lent R.W., Brown S. D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance // *Journal of Vocational Behavior*, 1994. Vol. 45. Pp. 79-122.
- Leong F.T.L., Hartung P.J., Goh D., Gaylor M. Appraising birth order in career assessment: Linkages to Holland’s and Super’s models // *Journal of Career Assessment*, 2001. Vol. 9. Pp. 25-39.
- Liu L., Johnson D.L. A computer achievement model: Computer attitude and computer achievement // *Computers in the Schools*, 1998. Vol. 14(3/4). Pp. 33-54.
- Lounsbury J.W., Tatum H.E., Chambers W., Owens K.S., Gibson L.W. An investigation of career decidedness in relation to big five personality constructs and life satisfaction // *College Student Journal*, 1999. Vol. 33. Pp. 646-652.
- Madlock P.E., Kennedy-Lightsey Carrie. The effects of supervisors’ verbal aggression and mentoring on their subordinates // *Journal of Business Communication*, 2010. Vol. 47, No. 1. Pp. 42-62.
- Malka A., Chatman J.A. Intrinsic and extrinsic orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: a longitudinal study // *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2003. Vol. 29. Pp. 737-746.
- McCarthy C.J., Lambert R.G., Crowe E.W., McCarthy C.J. Coping, Stress, and Job Satisfaction as Predictors of Advanced Placement Statistics Teachers' Intention to Leave the Field // *NASSP Bulletin*, 2010. Vol. 94. No. 4. Pp. 306-326.
- McCrae R.R., John O.P. An introduction to Five Factor Model and its applications // *Journal of Personality*, 1992. Vol. 60. Pp. 175-215.
- McKinnon L.J., Harrison L.G., Chow W.C., Wu A. Organizational culture: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain and information sharing in Taiwan // *International Journal of Business Studies*, 2003. Vol. 11. No. 1. Pp. 25-44.
- McMachon M. The systems theory framework of career development: History and future directions // *Australian journal of career development*, 2002. Vol. 11. No. 3. Pp. 63-68.
- Meyer J.P., Allen N.J. *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.
- Meyer J.P., Smith C.A. HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model // *Canadian Journal of Administrative Science*, 2000. Vol. 17. No. 4. Pp. 319-331.
- Michael J., Yukl G. Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. *Group and organizational management*, 1993. Vol. 18. Pp. 328-351.
- Mirvis P.H., Hall D.T. Psychological success and the boundaryless career // *Journal Of Organizational Behavior*, 1994. Vol. 15. Pp. 365-380.
- Moneta G.B., Marcantonio M., Felicitas M. Approaches to studying for final exams as a function of coping strategies // *Personality and Individual Differences*, 2007. Vol. 43. Pp. 191-202.

- Mughal S., Walsh J., Wilding J. Stress and work performance: The role of trait anxiety // *Personality and Individual Differences*, 1996. Vol. 20. Pp. 685-691.
- Nair N., Vohra N. An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers // *Management Decision*, 2010. Vol. 48. No. 4. Pp. 600-615.
- Ogilvie J.R. The role of human resource management practices in predicting organizational commitment // *Group & Organization Studies*, 1986. Vol. 11. No. 4. Pp. 335-359.
- O'Leary V.E., Ickovics J.R. Cracking the glass ceiling: Overcoming stereotypes and isolation // In U. Sekaran & E. Leong (Eds), *Pathways to Excellence: New Patterns for Human Resource Utilization*. Beverly Hills, CA: Sage, 1990.
- Orser B., Leck J. Gender influences on career Success outcomes // *Gender in Management: An International Journal*, 2010. Vol. 25. No. 5. Pp. 386-407.
- Park Y. The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company // *International Journal of Training and Development*. Blackwell Pub. Ltd., 2010. Vol. 14. No. 1. Pp. 1-15.
- Parsons F. *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin, 1909.
- Patton W., Bartrum D.E., Creed P.A. Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004. Vol. 4. Pp. 193-209.
- Platonova E.A., Hernandez R.S., Shewchuk R.M., Leddy K.M. Study of the relationship between organizational culture and organizational outcomes using hierarchical linear modeling methodology // *Quality Management in Health Care*, 2006. Vol. 15. No. 3. Pp. 200-209.
- Poon J.M.L. Career commitment and career success: moderating role of emotion perception // *Career Development International*, 2004. Vol. 9. No. 4. Pp. 374-390.
- Powell G.N., Butterfield D.A. Investigating the "glass ceiling" phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management // *Personnel Psychology*, 1994. Vol. 37. Pp. 68-86.
- Pulakos E.D., Arad S., Donovan M.A., Plamondon K.E. Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance // *Journal of Applied Psychology*, 2000. Vol. 85. Pp. 612-24.
- Putnam R. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American community*. Simon & Schuster, New York, 2001.
- Ragins B.R., Sundstrom E. Gender and power in organizations: a longitudinal perspective // *Psychological Bulletin*, 1989. Vol. 105. No. 1. Pp. 51-88.
- Raynor R. Toward a theory of personality functioning and change // In J.O. Raynor & E.E. Entin (Eds), *Motivation, Career Striving and Aging*. Washington, DC: Hemisphere Publications, 1982. Pp. 13-82.
- Reardon R.C., Lenz J.G., Sampson J.P., Peterson G.W. *Career development and planning: A comprehensive approach* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks / Cole, 2009.
- Rhoades L., Eisenberger R., Armeli S. Affective commitment on the organization: The contribution of perceived organizational support // *Journal of Applied Psychology*, 2001. Vol. 86. No.5. Pp. 825-836.
- Rosenbaum J.E. Organizational career systems and employee misperceptions // In Arthur M.B., Hall D.T. and Lawrence B.S. (Eds), *Handbook of Career Theory*. Cambridge University Press, New York, NY, 1989. Pp. 329-253.

- Rosser V.J. Faculty members' intention to leave: a national study on their worklife and satisfaction // *Res Higher Education*, 2004. Vol. 45. Pp. 285-309.
- Rottinghaus P.J., Jenkins N., Jantzer A.M. Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students // *Journal of Career Assessment*, 2009. Vol. 17. Pp. 271-285.
- Savickas M.L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior // In D. Brown & Associates (Eds.). *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco: Jossey Bass, 2002. Pp. 149-205.
- Seibert S.E., Kramer M.L. The five-factor model of personality and career success // *Journal of vocational behavior*, 2001. Vol. 58. Pp. 1-21.
- Shore L.M., Barksdale K., Shore T.H. Managerial perceptions of employee commitment to the organization // *Academy of Management Journal*, 1995. Vol. 38. Pp. 1593-1615.
- Sonnenfeld J., Kotter J.P. The maturation of career theories. *Human Relations*, 1982. No. 35. Pp. 19-46.
- Sturges J., Guest D., Conway N., Mackenzie Davey K. A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work // *Journal of Organizational Behavior*, 2002. Vol. 23. No. 6. Pp. 731-48.
- Super D.E. *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper and Brothers, 1957.
- Uthayakumara R., Schimmack U., Hartung P.J., Rogers J.R. Career decidedness as a predictor of subjective well-being // *Journal of Vocational Behavior*, 2010. Vol. 77. Pp. 196-204.
- Van Maanen J., Schein E. Career development // In J.R. Hackeman & J.L. Suttle (Eds.). *Improving life at work*. Santa Monica, CA: Goodyear, 1977. Pp. 30-95.
- Warr P., Pearce A. Preferences for Careers and Organizational Cultures as a Function of Logically Related Personality Traits // *Appl. Psychol.: An International Review*, 2004. No. 53. Pp. 423-435.
- Wayne S.J., Liden R.C., Kraimer M.L., Graf I.K. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success // *Journal of Organizational Behavior*, 1999. Vol. 20. Pp. 577-95.
- Wellington S., Kropf M.B., Gerkovich P.R. What's holding women back? // *Harvard Business Review*, 2003. Vol. 81. No. 6. Pp. 18-19.
- Wessel R.D., Christian N.T., Hoff A.K. Enhancing Career Development Through the Career Success Club // *Journal of Career Development*, 2003. Vol. 29. No. 4. Pp. 265-276.
- Wilhelm C.C., Herd A.M., Steiner D.D. Attributional conflict between managers and subordinates: an investigation of leader-member exchange effects // *Journal of Organizational Behavior*, 1993. Vol. 14. No. 6. Pp. 531-544.