

УДК 159.9:005:930(477:100)"2015/2022" [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.19\(64\).07](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2022.19(64).07)

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ УКРАЇНСЬКОЇ ТА СВІТОВОЇ НАУКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ З ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПСИХОЛОГІЇ В 2015-2022 РОКАХ

Чайка Ростислав

аспірант кафедри політичної психології та міжнародних відносин

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

01601, Україна, м.Київ, вул.Пирогова, 9

rchayka@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

Анотація

У статті розглянуто актуальні запити щодо індивідуальної кар'єри та організаційного розвитку. Презентовано бібліометричний аналіз для проведення огляду української та світової наукової літератури щодо розвитку кар'єри і організаційного розвитку за останні сім років. Систематично проаналізовано 640 статей в «Journal of Vocational Behavior» (JVB) – провідному науковому журналі в світовому кар'єрному домені та 250 статей журналу «Організаційна психологія. Економічна психологія» (ОПЕП) – єдиному українському журналі з організаційної психології, опублікованих з 2015 року до 2022 року. Розкрито поняття адаптивності кар'єри і пов'язані з цим поняттям терміни. Виявлено ключові теми статей, котрі проявились в обидвох журналах в цей період. З'ясовано ключові тенденції досліджень в організаційній та кар'єрній психології в Україні та світі протягом цього часу. За результатами контент-аналізу показано, що найбільш актуальні теми в світовій науковій літературі протягом останніх семи років були в основному зосереджені на адаптивності кар'єри (15,31%), побудові кар'єри (30,15%), відповідності кар'єри і організації індивіду, задоволеності кар'єрою, задоволеності роботою і благополуччі, конфлікті між робочими та сімейними ролями. В українській же професійній літературі в основному досліджували теми, пов'язані з освітніми організаціями (30%), організаційною культурою (11,6%), психологічним здоров'ям та благополуччям (17,2%), соціальною напруженістю, особистим розвитком керівників організацій та лідерстві. Констатовано, що спільними темами в українській та світовій науковій літературі протягом останніх семи років були статті, пов'язані з задоволеністю роботою та благополуччям. Цей огляд супроводжується двома парами таблиць: 1) рейтингові таблиці цитування обидвох журналів, котрі покривають 20 ключових робіт, на які посилаються статті JVB та 20 ключових робіт, на котрі посилаються статті ОПЕП; 2) рейтингові таблиці ключових слів обидвох журналів. Зазначено доцільність врахування міжнародного досвіду для більш широкого дослідження тем, пов'язаних з кар'єрою в українських реаліях.

Ключові слова: організаційна психологія, кар'єрна психологія, адаптивність кар'єри, кар'єрна соціально-когнітивна теорія, бібліометрія, таксонометрія, контент аналіз, частотний аналіз.

Вступ

Для науковців, котрі досліджують кар'єру та організації критично важливо зрозуміти актуальну проблематику та запит суспільства на дослідження саме в найбільш нагальних темах психології кар'єри та організаційної психології.

Однією з найбільших переваг і недоліків сфери кар'єрної та організаційної психології є її різноманітність. Ця різноманітність дозволяє науковцям широко охопити кар'єру людини

чи розвиток організації, проаналізувати на різних рівнях та протягом усього життя людини чи організації. Однак ця ж різноманітність перешкоджає появі комплексних фундаментальних теорій і дезорієнтує дослідників, що починають свою кар'єру, в виборі теми власного дослідження. Література з організаційної психології опирається на різноманітні дисципліни та сприяє їх розвитку. В організаційній психології прослідковуються чіткі зв'язки з менеджментом, психологією, соціологією, економікою та освітою. Ця різноманітність досліджень відображає реальність того, що кар'єра людей та побудова організацій визначається багатьма факторами на різних рівнях із залученням різних зацікавлених сторін.

Незважаючи на велику кількість наукових досліджень в організаційній психології, за попереднє століття було сформовано не так багато концептуальних та методологічних праць, що може бути перешкодою для прогресу дисципліни. Критики зазначають, що сфера кар'єри включає різні роз'єднані дослідницькі потоки, які не є систематично пов'язані один з одним, навіть якщо вони стосуються одних і тих самих явищ (Arnold & Cohen, 2008; Arthur, 2008). Це вимагає додаткової уваги до інтеграції результатів кар'єрних досліджень з різних дослідницьких спільнот в Україні та у світовій науковій спільноті з організаційної та кар'єрної психології. Ми вважаємо, що систематична таксономія кар'єрних досліджень, яка об'єднує споріднені концепції допоможе створити архітектуру об'єднання різних поглядів на кар'єру та організаційну психологію.

Кілька оглядів світової кар'єрної та організаційної літератури (Baruch & Bozionelos, 2010; Feldman, 1989; Sullivan, 1999) дають хороше уявлення про напрямки кар'єрних досліджень в управлінні. У дослідженні J. Akkermans і S. Kubasch (Akkermans & Kubasch, 2017) поданий якісний огляд наукової літератури між 2012 та 2016 роками і показано, які теми були найбільш цікаві світовій науковій спільноті з кар'єрної та організаційної психології в зазначений період. Водночас кар'єрна література у вказані роки формувалась під впливом запиту світової економічної кризи та зміни організаційного ландшафту. Останні ж сім років сформувався новий запит на трансформацію робочого процесу та відповідно кар'єри під впливом кризи, пов'язаної з Covid-19, та викликаної цією кризою швидкої цифровізації й організаційної трансформації. Також в українській науковій літературі бракує систематичних оглядів, котрі допомогли б відобразити найбільш актуальні для дослідників теми і найбільш цитовані праці, що цікавлять вітчизняну наукову спільноту кар'єрних та організаційних психологів.

Мета дослідження полягає у емпірично обґрунтованому огляді тенденцій досліджень в вітчизняній та світовій кар'єрній та організаційній психології (2015-2022 роки). **Завдання** дослідження: 1) здійснити частотний та кластерний аналіз ключових слів двох провідних журналів з кар'єрної та організаційної психології в Україні та світі; 2) здійснити контент-аналіз та частотний аналіз цитованої літератури цих журналів.

Методи дослідження

Для проведення огляду наукової літератури в нашому дослідженні було використано контент-аналіз ключових слів та використаної літератури вибраного корпусу журнальних статей двох провідних видань з кар'єрної та організаційної психології в Україні та світі. Контент-аналіз вмісту наукових статей надає можливість періодично оцінювати відповідність професійної літератури меті, інтересам і цінностям дисципліни (Sampson et al., 2014)

Презентоване дослідження є таксономічним, базованим на отриманих емпіричних даних про зміст вибраних наукових статей. Таксономія – це класифікація, заснована на емпіричних доказах відповідності між характеристиками (Bailey, 1994). Таксономічні дослідження можна протиставити типологічним, які базуються на порівнянні концептуальних

категорій в більш ніж одному концептуальному вимірі (Baruch & Vozionelos, 2010). Таким чином, наш науковий підхід до аналізу та висвітлення актуальних проблем в області організаційної та кар'єрної психології, розкриває основні тенденції тем досліджень, надає об'єктивну картину стану домену, на противагу суб'єктивним оглядам, що було відсутнім раніше.

Результати та дискусії

Для отримання первинних даних закордонних наукових праць з організаційної психології було здійснено експорт інформації про статті з журналу JVB за останні сім років за допомогою web of science і отримано всього 640 наукових статей за 2015-2022 роки. За результатами первинної обробки даних було отримано 3287 ключових слів з вказаних 640 статей. Після цього було підсумовано однакові ключові слова – усього 1894 унікальних ключових слів та показано 20 найбільш часто вживаних ключових слів (табл. 1)

Таблиця 1

Частота входження ключових слів у статтях JVB

<i>Ключове слово</i>	<i>Частота входжень</i>
career adaptability	11,4%
job satisfaction	4,06%
gender	3,75%
social cognitive career theory	3,28%
meta-analysis	3,12%
work engagement	2,81%
decent work	2,81%
well-being	2,81%
career success	2,65%
job search	2,5%
career development	2,5%
calling	2,34%
personality	2,34%
career construction theory	2,34%
psychology of working	2,18%
work-family conflict	2,18%
self-efficacy	2,18%
career exploration	2,18%
job performance	2,03%
self-determination theory	2,03%

У виборі закордонного журналу для отримання емпіричних даних ми керувались величиною (12,08) імпаکت фактору видання Journal of Vocation Behaviour, що переважає

значення цього критерію у інших журналів з кар'єрної та організаційної психології: *Career Development International Journal* (3,792), *Career Development Quarterly* (2,491), *Journal of Career Assessment* (1,626) та *Journal of Career Development* (1,473).

Для найбільш рейтингових ключових слів за допомогою кластеризації методом K-Means з векторизацією tfidf виділено кластер пов'язаних ключових слів і пораховано в якій кількості статей зустрічаються слова з кластеру. Як зазначають Morissette і Chartier, K-Mean кластеризація найчастіше використовується для спрощення отриманих даних і для зменшення кількості можливих помилок (Morissette & Chartier, 2013).

Після підсумування однакових ключових слів з різних статей було отримано 1894 унікальних ключових слів, котрі зустрічаються в загальному корпусі з 640 журнальних статей. В табл. 1. показано 20 найбільш часто вживаних ключових слів і частоту їх появи у відповідних журнальних статтях в відсотках.

Виходячи з частоти появи ключових слів в статтях, найбільш популярною темою в глобальній літературі з організаційної психології є адаптивність кар'єри (career adaptability) Цій темі присвячено 11,4% статей в JVB протягом останніх семи років. Сам термін був введений Super і Knasel, як «готовність індивіда справлятися зі зміною роботи та умов праці» (Super & Knasel, 1981). Тим не менше протягом останніх семи років найбільш посилаються на праці (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012).

Загалом кластер пов'язаних з терміном ключових слів (career adaptability, adaptability, adapting та ін.) зустрічається в 15,31% статей, що робить адаптивність кар'єри другою за популярністю темою досліджень закордонних науковців з кар'єрної та організаційної психології за останні сім років в журналі JVB.

Це пов'язано з тим, що в індустріальну епоху кар'єра розглядалась як організаційний проект, частина відносин між роботодавцем та фахівцем. Це передбачало тривалі контракти і заздалегідь відомі траєкторії розвитку.

Постіндустріальне суспільство надає пріоритет індивідуальній відповідальності людини за власне просування і пропонує широкий вибір поза організаційних кар'єрних альтернатив. Для сучасного ринку праці характерне укладання тимчасових контрактів, неповна зайнятість у декількох сферах, непередбачуваність трудових переміщень. Моделі кар'єри народжені попереднім соціальним контекстом, його цінностями і нормами не дозволяють досягти успіху в таких умовах. Також очевидно, що стрімкий розвиток технологій, організаційних форм та зовнішніх обставин спричинив постійні трансформації організацій та умов праці в них.

У сучасних умовах, коли традиційні професії розмиваються (а часто й зникають), а нові з'являються кожного дня, сучасній людині потрібно змінювати за життя декілька професій. Відповідно такі трансформаційні процеси у світі професій детерминують дослідження проблем самоактуалізації та самореалізації особистості обраній професії. Особливо важливим постає питання адаптивності особистості до змін в кар'єрі.

Інша популярна тема праць – це кар'єрний успіх та інші пов'язані теми (career success, career development, career exploration та ін.) Загалом кластер пов'язаних з терміном ключових слів зустрічається в 30,15% статей, що робить кар'єрний успіх та планування кар'єри найпопулярнішою темою досліджень в JVB протягом останніх семи років.

Причиною цього є те, що серед основних чинників успішної професійної кар'єри є правильний вибір професії, розуміння потреб організації, планування кар'єрної стратегії всередині організації, дотримання власної успішної стратегії в професійній діяльності, постійне професійне вдосконалення, розуміння вектору розвитку бажаної професії, а також

усвідомлення того, яка горизонтальна кар'єрна мобільність доступна індивіду в даний момент часу. Саме названим темам і присвячені дослідження наукових робіт, промаркованих ключовими словами з цього кластеру.

Найбільш популярними концепціями, котрі розкривають автори у свої статтях є social cognitive career theory (кар'єрна соціально-когнітивна теорія (Lent, Brown & Hackett, 1994), котра базується на загальній соціально-когнітивній теорії (Bandura, 1986)), career construction theory (теорія побудови кар'єри (Savickas, 2005)) та self-determination theory (теорія самовизначення (Deci, 2012)).

Важливими темами в роботі закордонних дослідників є задоволеність роботою і благополуччя (job satisfaction, decent work, well-being). Значну увагу також було приділено продуктивності праці (work engagement, job performance, self-efficacy).

Додаткові популярні теми досліджень пов'язані з гендерними аспектами (gender), пошуком роботи (job search) та конфлікту між робочими та сімейними ролями (work-family conflict)

Для того, щоб зробити порівняльний аналіз закордонної та української наукової літератури з кар'єрної та організаційної психології було проведено аналогічну процедуру контент-аналізу для українських публікацій.: здійснено експорт 250 статей з журналу ОПЕП за останні сім років – з 2015 по 2022, аналогічний період до експорту статей з журналу JVB. Журнал “Організаційна психологія. Економічна психологія” є єдиним журналом з кар'єрної та організаційної психології в Україні.

Після обробки корпусу статей було отримано 1515 ключових слів з 250 статей та підсумовано однакові ключові слова. Всього було виділено 1088 унікальних ключових слів, з яких двадцять найбільш часто вживаних показано в табл. 2. Для трьох найрейтинговіших груп ключових слів за допомогою кластеризації методом K-Means з векторизацією tfidf виділено кластери пов'язаних ключових слів і пораховано в якій кількості статей зустрічаються слова з кластеру.

Таблиця 2

Частота входження ключових слів у статтях ОПЕП

Ключове слово	Частота входжень
освітні організації	11,2%
організаційна культура	9,2%
персонал	5,2%
психологічне здоров'я	4,8%
тренінгова програма	4%
комерційні організації	3,6%
психологічне благополуччя	3,2%
типи організаційної культури	3,2%
соціальна напруженість	3,2%
освітній персонал	3,2%
адаптація	3,2%

Продовження таблиці 2

Ключове слово	Частота входжень
тренінг	2,8%
інтерактивні техніки	2,8%
лідерство	2,8%
організація	2,8%
гроші	2,8%
менеджери освітніх організацій	2,4%
педагогічні працівники	2,4%
професійне вигорання	2,4%
емоційний інтелект	2,4%

Отримані дані частоти появи ключових слів в українських наукових статтях засвідчують, що для дослідників, які працюють в галузі кар'єрної та організаційної психології, найбільш актуальною є тема, пов'язана з функціонуванням освітніх організацій.

Загалом, кластер пов'язаних ключових слів (освітні організації, освітній персонал, менеджери освітніх організацій, педагогічні працівники та ін.) використовується в 30% статей. Це пов'язано з тим, що основними замовниками і найбільш доступним емпіричним базисом подібних досліджень в українських реаліях найчастіше виступають саме освітні організації.

Також значна увага у працях приділялась організаційній культурі. Ключові слова пов'язаного кластеру (організаційна культура, типи організаційної культури та ін.) зустрічаються в 11,6% статей вибірки. Причиною цього є те, що саме створення потрібної організаційної культури – найбільш простий та доступний спосіб роботи з персоналом, створення злагодженого колективу та нівелювання можливої напруженості всередині організації.

Не оминають увагою українські дослідники і питання, що стосуються психологічного здоров'я та благополуччя персоналу. Ключові слова з кластеру пов'язаних слів (психологічне здоров'я, психологічне благополуччя, професійне вигорання) зустрічаються в 17,2% статей.

Також розповсюдженими темами робіт є соціальна напруженість, лідерство, адаптація, ставлення до грошей та емоційний інтелект.

Для того, щоб провести аналіз тематичних областей цитованої літератури з вказаних 640 журнальних статей JVB було отримано списки використаної літератури – всього 36007 посилань на статті, співставлено та отримано 18861 унікальне посилання та знайдено 20 найбільш цитованих в журналі JVB статей за останні сім років (табл. 3).

Таблиця 3

Найбільш цитовані праці в JVB

Стаття	Частота
Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J-Y., & Podsakoff, N. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. <i>The Journal of applied psychology</i> , 88, 879–903.	20%
Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. <i>Structural Equation Modeling A Multidisciplinary Journal</i> , 6, 1–55.	19,68%

Продовження таблиці 3

Стаття	Частота
Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. <i>The American psychologist</i> , 513–24.	12,18%
Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 45, 79–122.	12,18%
Savickas, M., & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 80, 661–673.	11,25%
Savickas, M. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory, <i>The Career Development Quarterly</i> , 45(3), 247–259.	10,31%
Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M., Guichard, J., ... van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 75, 239–250.	8,12%
Cheung, G., & Rensvold, R. (2002). Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. <i>Structural Equation Modeling</i> , 9, 233–255.	8,12%
Podsakoff, P., MacKenzie, S., & Podsakoff, N. (2010). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on how to control it. <i>Annual review of psychology</i> , 63, 539–69.	7,34%
Ng, T., Eby, L., Sorensen, K., & Feldman, D. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. <i>Personnel Psychology</i> , 58, 367–408.	6,87%
Preacher, K., & Hayes, A. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. <i>Behavior research methods</i> , 40, 879–91.	6,87%
Demerouti, E., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. <i>The Journal of applied psychology</i> , 86, 99–512.	6,25%
Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. <i>The American psychologist</i> , 55, 68–78.	6,09%
Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. <i>Journal of personality assessment</i> , 49, 71–75.	6,09%
Kristof-Brown, A., Zimmerman, R., & Johnson, E. (2005). Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. <i>Personnel Psychology</i> , 58, 281–342.	5,93%
Deci, E., & Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. <i>Psychological Inquiry</i> , 11, 227–268.	5,78%
Koen, J., Klehe, U-C. & van Vianen, A. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-Work Transition. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 81, 395–408.	5,78%
Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Source of Conflict between Work and Family Roles. <i>The Academy of Management Review</i> , 10, 76–88.	5,78%
Little, T., Cunningham, W., Shahar, G., & Widaman, K. (2002). To Parcel or not to Parcel: Exploring the Question, Weighing the Merits. <i>Structural Equation Modeling a Multidisciplinary Journal</i> , 9, 151–173.	5,78%
Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 74, 145–155.	5,62%

Як можна припустити з результатів контент-аналізу, в світовій науковій літературі крім інструментарію для досліджень найбільш важливою темою, яку науковці продовжують в своїх працях є *career adaptability* – адаптивність кар'єри. Це пов'язано з тим, що, як вказано вище, кар'єрна адаптивність – друга за популярністю тема досліджень закордонних авторів статей і, відповідно, науковці продовжують засадничі роботи в цій галузі.

Крім того, дослідники спираються на фундаментальні праці з теорій стресу, кар'єрного успіху та кар'єрної соціально-когнітивної теорії. Це підтверджує те, що тема кар'єрного успіху та планування кар'єри є найбільш популярною серед закордонних авторів.

Варто підкреслити, що важливе значення мають фундаментальні праці із професійного самовизначення, а також спостерігається великий інтерес науковців до теми подолання стресу та вигорання.

Значне місце у найбільш цитованих дослідженнях займає питання кар'єри індивіда. Серед інших тем науковці активно посилаються на праці з розгляду проблем побудови кар'єри, відповідності вимогам, що висуваються тією чи іншою професією та організацією, задоволеності кар'єрою та конфлікту між професійними і сімейними ролями.

Для проведення порівняльного аналізу закордонних і українських тематичних областей журналів було оброблено список використаної літератури для корпусу українських статей і отримано всього 5690 цитат, використаних в 250 вихідних статтях. Знайдено 4053 унікальних посилань на використані наукові роботи і отримано 20 найбільш цитованих статей за останні сім років (2015-2022) в журналі ОПЕП (табл. 4).

Таблиця 4

Найбільш цитовані праці в ОПЕП

Стаття	Частота
Карамушка, Л.М. (Ред.). (2005). <i>Технології роботи організаційних психологів. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти</i> . Київ : ІНКОС.	8%
Фетискин, Н.П., Козлов, В.В., & Мануйлов. Г.М. (2002). <i>Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп</i> . Москва : Изд-во Ин-та психотерапии.	7,2%
Карамушка, Л.М., Креденцер, О.В., Терещенко, К.В., та ін. (2015). <i>Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури</i> . (Монографія). Л.М. Карамушка (Ред). Київ : Педагогічна думка.	6%
Бондарчук, О.І. (2008). <i>Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності</i> . (Монографія). Київ : Науковий світ.	5,6%
Карамушка, Л.М. (2009). Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. С.Д. Максименко & Л.М. Карамушка (Ред). <i>Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України</i> . (Т. 1. Ч. 24, с.196–208).	5,6%
Слюсаревський, М. (2002). Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників. <i>Наукові студії із соціальної та політичної психології</i> , 5(8), 24–34.	5,6%
Райгородский, Д.Я. (1998). <i>Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учебное пособие</i> . Самара : БАХРАХ.	5,2%

Продовження таблиці 4

Стаття	Частота
Максименко, С.Д. (2006). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. <i>Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти</i> . С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка & Т.В. Зайчикова (Ред.). (2-е вид., перероб. та доповн.). Київ : Міленум.	4,8%
Фетискин, Н.П., Козлов, В.В., & Мануйлов, Г.М. (2002). <i>Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп</i> . Москва : Изд-во Института Психотерапии.	4%
Никифоров, Г.С., Дмитриева, М.А, & Снеткова, В. М. (Ред.) (2001). <i>Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности</i> . Санкт-Петербург : Речь.	4%
Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). <i>Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework</i> . New York : Addison-Wesley Prentice Hall.	3,6%
Ішук, О.В. (2013). Організаційна культура вищого навчального закладу як чинник становлення професійної ідентичності студентів. (Автореферат кандидата психологічних наук). Київ.	3,6%
Бююль, А. (2002). <i>SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей</i> . (П. Цефель, пер. с нем). Санкт-Петербург : ДиаСофтЮП.	3,2%
Хэнди, Ч. (2002). <i>По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций</i> . Санкт-Петербург : Питер.	3,2%
Карамушка, Л.М. (2000). <i>Психологія управління закладами середньої освіти</i> . (Монографія). Київ : Ніка-центр.	2,8%
Карамушка, Л.М. (2017). Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, методика дослідження. <i>Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25- річчя НАПН України)</i> . (с. 119–127). Київ : ВД «Сам».	2,8%
Олпорт, Г. (2011). Толерантная личность. <i>Национальный психологический журнал</i> , 2(6), 155–159.	2,8%
Солдатова, Г.У., & Шайгерова, Л.А. (Ред.). (2008). <i>Психодиагностика толерантности личности</i> . Москва : Смысл.	2,8%
Bollinger, D., & G. Hofstede (1987). <i>Les differences culturelles dans le management</i> . Paris : Editions d'Organisation.	2,4%
Бородкин, Ф.М., & Володина, Н.П. (1997). Социальная напряженность и агрессия. <i>Мир России</i> , 4, 107–150 .	2,4%

Можна зауважити, що в українській літературі з кар'єрної та організаційної психології найбільш популярними є фундаментальні статті, у яких автори презентують технології для роботи організаційних психологів, описують специфіку атмосфери, що створюється всередині підприємства, досліджують особливості її впливу на організацію та оптимізацію праці трудового колективу. Важливими для українських науковців є продовження досліджень про соціальну напруженість в організаціях. Крім того, помітне місце займають статті, що спираються на дослідження про організаційну культуру.

Чимало науковців в своїх статтях також посилаються на роботи про особистий розвиток керівників організацій. Варто відмітити, що важливими темами для українських

дослідників є управління закладами освіти. Також певна увага науковцями приділяється толерантності особистості.

Висновки

За результатами проведеного дослідження можна підсумувати, що зараз в світовій науковій літературі з кар'єрної та організаційної психології дослідники в основному зосереджують свою увагу на питаннях адаптивності особистості та умовах побудови нею успішної кар'єри. У своїх наукових працях вони презентують відповідні вимоги, що висуваються певною професією та організацією, досліджують питання задоволеності кар'єрою і благополуччя, визначають специфіку конфліктів між професійними та сімейними ролями.

В українській же професійній літературі досліджують теми, пов'язані з освітніми організаціями, організаційною культурою, психологічним здоров'ям та благополуччям, соціальною напруженістю, особистим розвитком керівників організацій та лідерстві.

Спільними темами в українській та світовій науковій літературі протягом останніх семи років були статті, пов'язані з задоволеністю роботою та благополуччям особистості.

Разом з тим, недостатньо дослідженими в українській науковій літературі є такі популярні в світовому контексті теми як побудова кар'єри, кар'єрний успіх, кар'єрна мобільність та кар'єрна адаптація. Це пов'язано з радянським спадком і недостатньою зацікавленістю в кар'єрі індивіда в умовах планової економіки.

Зважаючи на викладене вище, а також на стрімкий розвиток креативного класу в Україні, *перспективи подальших досліджень* вбачаємо в огляді тем, пов'язаних з адаптивністю кар'єри, кар'єрним успіхом, продуктивністю праці та пошуком роботи в українських реаліях, а також в дослідженні соціально-психологічних чинників кар'єрного вибору.

Література

1. Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
2. Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. In G.P. Hodgkinson, & J.K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 23, pp. 1–44). London : Wiley
3. Arthur, M.B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61, 163–186. <https://doi.org/10.1177/0018726707087783>
4. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
5. Bailey, K.D. (1994). *Typologies and taxonomies: An introduction to classification techniques*. Thousand Oaks, California : SAGE.
6. Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2010). Career issues. In S. Zedeck (Ed.) *Industrial & Organizational Psychology Handbook* (pp. 67–113). Washington : APA.
7. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2012). Self-determination theory. In P.A.M. Van Lange, A.W. Kruglanski, & E.T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 416–436). Newbury Park, California : Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
8. Feldman, D.C. (1989). Careers in Organizations: Recent Trends and Future Directions. *Journal of Management*, 15(2), 135–156. <https://doi.org/10.1177/014920638901500202>
9. Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
10. Koen, J., Klehe, U., & van Vianen, A. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-Work Transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

11. Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
12. Morissette, L., & Chartier, S. (2013). The k-means clustering technique: General considerations and implementation in Mathematica. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(1), 15–24.
13. Sampson, J.P., Hou, P., Kronholz, J.F., Dozier, V.C., McClain, M., Buzzetta, M., ... Lenz, J.G. (2014). A content analysis of career development theory, research, and practice – 2013. *The Career Development Quarterly*, 62(4), 290–326. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00085.x>
14. Savickas, M.L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
15. Savickas, M.L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70). Hoboken, New Jersey : John Wiley & Sons.
16. Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
17. Super D.E., & Knasel E.G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
18. Sullivan, S.E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457–484. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00009-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00009-4)

References

1. Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: a review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
2. Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. In G.P. Hodgkinson, & J.K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 23, pp. 1–44). London : Wiley
3. Arthur, M.B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61, 163–186. <https://doi.org/10.1177/0018726707087783>
4. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
5. Bailey, K.D. (1994). *Typologies and taxonomies: An introduction to classification techniques*. Thousand Oaks, California : SAGE.
6. Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2010). Career issues. In S. Zedeck (Ed.) *Industrial & Organizational Psychology Handbook* (pp. 67–113). Washington : APA.
7. Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2012). Self-determination theory. In P.A.M. Van Lange, A.W. Kruglanski, & E.T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 416–436). Newbury Park, California: Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
8. Feldman, D.C. (1989). Careers in Organizations: Recent Trends and Future Directions. *Journal of Management*, 15(2), 135–156. <https://doi.org/10.1177/014920638901500202>
9. Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
10. Koen, J., Klehe, U., & van Vianen, A. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-Work Transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
11. Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
12. Morissette, L., & Chartier, S. (2013). The k-means clustering technique: General considerations and implementation in Mathematica. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(1), 15–24.
13. Sampson, J.P., Hou, P., Kronholz, J.F., Dozier, V.C., McClain, M., Buzzetta, M., ... Lenz, J.G. (2014). A content analysis of career development theory, research, and practice – 2013. *The*

- Career Development Quarterly*, 62(4), 290–326. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00085.x>.
14. Savickas, M.L. (1997), Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
 15. Savickas, M.L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70). Hoboken, New Jersey : John Wiley & Sons.
 16. Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
 17. Super D.E., & Knasel E.G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
 18. Sullivan, S.E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457–484. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00009-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00009-4)

COMPARATIVE ANALYSIS OF UKRAINIAN AND GLOBAL LITERATURE ON ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY IN 2015-2022

Rostyslav Chayka

Postgraduate Student of the Department of Political Psychology and International Relations

National Pedagogical Dragomanov University

9, Pyrohov Str., Kyiv, Ukraine, 01601

rchayka@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1979-0738>

Abstract

This article overviews the most recent requests regarding individual career and organizational development. A bibliometric analysis is presented for conducting a review of Ukrainian and world scientific literature on career development and organizational development over the past seven years. 640 articles in “Journal of Vocational Behavior” (JVB), the leading scientific journal in the global career domain, and 250 articles in “Organizational Psychology. Economic Psychology” (OPEP), the only Ukrainian journal on organizational psychology, published from 2015 to 2022, have been systematically analyzed. The concept of career adaptability and terms related to this concept are revealed. Also, the key topics and trends that appeared in both journals during this period were identified. The key research trends in organizational and career psychology in Ukraine and the world during this time have been clarified. According to the content analysis results, it is shown that the most popular topics in global scientific literature for the last seven years have been mainly focused on career adaptability (15.31%), career planning (30.15%), career compatibility and organization of the individual, career satisfaction, job satisfaction and well-being, conflict between work and family roles. In the Ukrainian professional literature, topics related to educational organizations (30%), organizational culture (11.6%), psychological health and well-being (17.2%), social tension, personal development of leaders, and leadership have been mainly studied. It was established that topics related to job satisfaction and well-being have been common in Ukrainian and world scientific literature during the mentioned period of time. This review is accompanied by two pairs of tables: 1) citation ranking tables from both journals, covering 20 most cited papers by JVB articles and 20 most cited papers by OPEP articles; 2) a pair of keyword ranking tables from both journals. It is reasonable to take global experience into account and start a broader research of career-related topics in Ukrainian scientific literature.

Keywords: organizational psychology, career psychology, career adaptability, career social-cognitive theory, bibliometrics, taxonometrics, content analysis, frequency analysis.

Подано 7.09.2022

Рекомендовано до друку 16.09.2022