

Чугуєва І.Є.

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

Мухіна Л.М.

Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДЖОБ-ХОПЕРІВ ЯК ПРЕДСТАВНИКІВ СПЕЦИФІЧНОЇ ВІКОВОЇ ГРУПИ

У статті розкриваються психологічні особливості джоб-хперів, які є представниками специфічної вікової групи з характерною поведінкою у професійній сфері. Висвітлюються причини виникнення джоб-хперів, особливості розповсюдження цього явища, специфіка цього феномену в сучасному суспільстві як у світі, так і в Україні. Показано взаємозв'язок виникнення джоб-хперів в умовах економічних і соціальних трансформацій, глобалізації, кризових явищ та неочікуваних викликів у сучасному суспільстві. Виокремлено психологічну сутність даного явища в аспекті вікових особливостей особистості.

Явище джоб-хперів пов'язане з нестабільною зайнятістю, коли людина добровільно, і часто змінює місце роботи, іноді професію, спеціальність, сферу праці. Вплив на прояв джоб-хперів у молодих людей мають різні чинники, зокрема зовнішні: соціально-економічні умови, вимоги ринку праці, підвищення рівня техніко-технологічного рівня, сучасні форми професійного навчання. Також внутрішні чинники: мотивація особистості, потреба у самореалізації, пізнавальні потреби, потреба в професійному самоствердженні.

Джоб-хперінг задає вектор побудови таких суспільних відносин, за яких індивід відчуває себе вільним від певних обмежень у сфері своєї професійної перспективи. Група джоб-хперів об'єднує переважно людей від 18 до 30 років, що припадає на вік власне юності та ранньої дорослості. Вік джоб-хперів пов'язаний з активним професійним розвитком особистості, зокрема в цей період відбувається професійне самовизначення, професійне навчання, формується готовність до професійної діяльності, проходить професійна адаптація, оформлюється професійна ідентичність.

Джоб-хперів відрізняються тим, що стабільність і усталеність у професійній сфері не виступає для них цінністю, більш значущим для них є амбітність, прагнення реалізації власних професійних уявлень у теперішньому часі, не відкладаючи на перспективу. Емпіричне дослідження психологічних особливостей джоб-хперів дозволило виявити суттєві, статистично підтверджені відмінності у порівнянні з працюючими молодими людьми, які не схильні до частих змін роботи.

Ключові слова: джоб-хперів, професійна сфера особистості, професійна ідентичність, професійне самовизначення, самореалізація, професійна поведінка.

Постановка проблеми. Життя сучасного суспільства постійно набуває стрімких, системних змін практично в усіх сферах, що суттєво підвищує нестабільність і непередбачуваність у перспективах окремої людини та суспільства в цілому.

Сучасний стан мінливості у професійному просторі в глобальному світі, скорочення інноваційних циклів у багатьох галузях виробництва, стрімке підвищення рівня комп'ютерних технологій у професійній діяльності підштовхує до знаходження і проектування індивідуальної траєкторії професійного становлення сучасної людини з урахуванням вимог і можливостей

динамічного ринку праці. Професійний простір сьогодні вимагає від працівника більшої адаптивності, більшої гнучкості, більшої мотивації досягнення і більшого набору гнучких навичок (soft skills), які тісно пов'язані з особистісними якостями що є важливими у будь-якій професії. Крім того й жорсткі професійні навички (hard skills), якими виступають професійні знання й компетенції, також постійно змінюються, що є додатковим чинником нестабільності. Всі ці обставини зумовлюють невпинний рух і мінливість у глобальному соціально-психологічному просторі, а за таких умов не можуть не виникати реакції на рівні особистісних установок і поведінки сучас-

них працівників. Однією з таких нових тенденцій є поява джоб-хоперів. Це переважно молоді люди, які схильні часто змінювати місце роботи, вид професійної діяльності, а іноді й взагалі професійну сферу [9]. Більшість сучасних роботодавців вважають джоб-хоперів небажаною категорією працівників, але вона рік у рік збільшується. Рекрутери і hr-менеджери багатьох фірм часто намагаються розпізнати джоб-хоперів ще на етапі працевлаштування щоб відсікти їх як претендентів на робоче місце. Інші компанії, навпаки, намагаються за допомогою hr-менеджерів протидіяти текучості кадрів через індивідуальну і групову роботу з працівниками, зокрема із джоб-хоперами. Однак обидва шляхи сьогодні не є абсолютно ефективними тому й проблема джоб-хоперів існує і розповсюджується.

Аналіз останніх публікацій. Сучасне суспільство часто називають кризовим суспільством, або суспільством трансформаційним. Найбільш вразливими під впливом кризи у період соціальної трансформації виявляються можливості людей задовольняти базові потреби та реалізувати свій потенціал у нових умовах, до яких вони повинні пристосуватися. Все частіше з'являються тенденції, пов'язані з постійною зміною місць роботи, схильність до надто швидких кар'єрних стрибків, це формує сьогодні окрему соціальну групу зі специфічною професійною поведінкою – джоб-хоперів (від англ. job-hoppers), або джоб-джамперів (від англ. job-jumpers) – стрибунів по роботах [11]. Взагалі вважають, що джоб-хоппінг – це перехід із однієї роботи на іншу, кожні один чи два роки за власним бажанням працівників, а не тому, що їх звільнили. Однак, оскільки це явище досить нове, ще не існує чітких критеріїв щодо термінів чи кількості місць роботи, за якими працівнику надається подібний статус. Існують і такі джоб-хопери, які змінюють роботу кілька разів на рік [13].

Джоб-хопери зустрічаються у великому спектрі професій та майже у всіх категоріях працівників, від висококваліфікованих до некваліфікованих, у високо-технологічних професіях, де потрібні спеціальні знання і підготовка та зовсім простих. Дуже часто джоб-хопери починають рано працювати, ще на етапі отримання вищої освіти. Часто джоб-хопери зустрічаються серед спеціалістів з IT-технологій, дизайну, логістики, вони складають переважну кількість працівників колл-центрів, компаній інтернет-торгівлі, інтернет-послуг, також серед працівників великих торговельних центрів та послуг розсилки [3].

Найчастіше джоб-хоперами виявляються представники покоління зумерів – це люди, які народилися з 1997 до 2012 року та наймолодші представники покоління міленіалів, які народилися в період з 1981 до 1996 року. Серед цієї вікової групи дуже багато тих, хто має освіту, пов'язану з інформаційними технологіями і отримали такі спеціальності, яких раніше просто не існувало. Молоді люди значно гнучкіші та динамічніші. Вони більше подорожують, більше цінують себе та свій час, більше прагнуть саморозвитку та самореалізації. Зумери не люблять очікувати і не схильні братися за ті проекти, де вони не бачать для себе розвитку. Вони значно амбітніші і часто бажають мати достатньо великий дохід ще на старті кар'єри та планують його збільшити у перший рік роботи [5]. Молодь легше розлучається зі старим, більш відкрита для нових пошуків. У кар'єрі це проявляється у вигляді скорочення терміну роботи на одному місці та готовності змінювати не тільки компанії, а навіть і професії. Так, згідно зі статистикою Bureau of Labor Statistics, у середньому люди віком до 25 років на одному місці працюють менше року. Тоді як для 26–34-річних цей показник становить 2,8 років, 35–44-річних – це 4,9 років, 45–54-річних – 7,6 років, а для людей віком 55 і більше років він перевищує 10 років [10].

Зі зростанням відсотка представників покоління зумерів у глобальному соціумі змінюються загальні тенденції поведінкових стандартів, а також, надзвичайно швидкий розвиток технологій і поява нових професій. За таких умов успіху досягають саме ті, хто не боїться експериментувати, пробувати щось нове, першим входить у нову сферу чи засвоює нову професію. А це, у свою чергу, обумовлює необхідність швидко змінювати ролі і знаходитися весь час в процесі пошуку [12].

Опитування, проведене в 2020 році Jobstreet.com показало, що майже 68,5 % представників покоління міленіалів не мають бажання затримуватися на одній роботі протягом тривалого часу, а навпаки, схильні переходити на інші робочі місця навіть працюючи менше року. Працівники прагнуть заробляти більше грошей і при цьому розширювати зв'язок із зовнішнім світом [14]. Однак, такі «стрибки по роботах» негативно впливають на роботодавців та на інших працівників. Компанії витрачають більше грошей на залучення і підготовку нових працівників, а у працюючих співробітників збільшується робоче навантаження, внаслідок чого продуктивність праці погіршується [16].

Компанія UPulse провела дослідження за темою «What's Next for Work» («Що далі на роботі») в якому в опитуванні взяли участь 1450 молодих людей. Це були представники покоління міленіалів та зумерів. У ньому експерти запитували обстежуваних учасників про те, що змушує їх змінювати роботу. Результати дослідження показали, що 20 % міленіалів та 27 % зумерів звільнюються, тому що втрачають відчуття, що чомусь навчаються, засвоюють щось нове. І навпаки, наявність навчальних програм на роботі приваблює та надихає молодих працівників [15].

Протягом багатьох років вчені розробляли теорії професійного розвитку починаючи з 1950-х років, коли була запропонована сценарна теорія Е. Берна, потім у 1970-х – теорія професійного вибору Дж. Холланда, у 1980-х – мотиваційна теорія Е. Десі і Р. Райана, а на початку 2000-х П. Мучінські зробив теоретичні узагальнення щодо професійного розвитку і кар'єри [2], [4], [7]. Всі ці теорії збігаються в тому, що найбільш вирішальним етапом у професійному розвитку особистості є етап юнацтва і молодості.

Юнацький вік пов'язаний з розширенням часового горизонту – майбутнє стає головним мірилом теперішньої і перспективної ситуації розвитку [4]. Змінюється основна спрямованість особистості й одночасно також і новоутворення особистісної сфери, що може бути визначено як устремління у майбутнє, визначення подальшого життєвого шляху, спрямованість на вибір та входження в професію. Зверненість в майбутнє, побудова життєвих планів та перспектив – це ключовий фактор життя юнака, про це свідчать багато досліджень, зокрема В. В. Барабанової і М. Є. Зеленової [1], О. Б. Каганова [4], О. В. Литвинчук [6], Я. І. Поторій [8] та ін.

Підсумовуючи вищезазначене, враховуючи що вік найбільшого прояву джоб-хопінгу припадає саме на період від власне юності (18–20 років) до завершення 1-го етапу ранньої дорослості (20–30 років) можна припустити, що дана стратегія професійної поведінки зумовлена певною мірою віковими і пов'язаними з ними, психологічними особливостями людей, які схильні до джоб-хопінгу.

Виклад основного матеріалу. Теоретичний аналіз явища джоб-хопінгу дозволив визначити, що у осіб юнацького віку, які схильні до джоб-хопінгу професійна перспектива уявляється нелінійною і передбачає різноманітні варіанти й спроби її здійснити. А у осіб раннього дорослого віку проявляється психологічна готовність

до різноманітних форм професійної діяльності, гнучкість у адаптації, здатність робити багато спроб для професійного ствердження, прагнення до набуття різноманітного професійного досвіду, процес професійної самореалізації і розвиток кар'єри розглядається як нелінійний процес необмежений рамками певної організації. На рівні індивідуально-психологічних особливостей у джоб-хоперів проявляється відсутність страху зміни роботи, у них визначені чіткі критерії задоволення роботою, прагнення до професійної самореалізації, гнучкість і спонтанність поведінки, орієнтація на теперішній час, потреба у пізнанні та професійному розвитку, мотивація до досягнення успіху, опора на себе і самоповага.

Також можна зазначити, що саме особливості особистих уявлень, мотивації, самоактуалізації, ідентичності особистості у площині її професіоналізації виявляються певними маркерами схильності до джоб-хопінгу. Тому саме ці психологічні особливості піддані емпіричному вивченню і аналізу.

Емпіричне дослідження проводилося серед студентів старших курсів та випускників вищих навчальних закладів денної та заочної форми навчання з різних спеціальностей протягом вересня-жовтня 2021 р. Експериментальну виборку склали 106 осіб віком від 19 до 28 років, з них 46 осіб склали експериментальну групу і 60 осіб – контрольну групу. Для визначення психологічних особливостей джоб-хоперів було використано наступні методики: для визначення типу професійної ідентичності – «Методика дослідження професійної ідентичності» Л. Б. Шнейдер, для визначення особливостей професійної мотивації – тест «Діагностика мотивації професійної діяльності» Т. Д. Дубовицької, для визначення особливостей самоактуалізації особистості – тест «Самоактуалізація особистості» Е. Шострома, для дослідження мотивації – тест «Мотивація досягнення успіху та уникання невдачі» Т. Елерса. Метод статистичної обробки результатів дослідження – критерій Стьюдента для незалежних вибірок.

Як показало дослідження, загальні тенденції типів професійної ідентичності в експериментальній та контрольній групах виявилися такими: найменше розповсюдженим виявився тип передчасної ідентичності, відповідно 2 % і 10 % досліджуваних, на другій позиції майже з однаковими показниками 13 % і 14 % виявилася псевдопозитивна ідентичність. Дифузна ідентичність також має близькі показники в обох групах, відповідно 21 % і 25 %. Найбільший показник в експериментальній групі

отримав мораторій ідентичності – 33 % досліджуваних, а в контрольній групі його має лише 12 % досліджуваних. Досягнута позитивна ідентичність має найбільший показник в контрольній групі – 38 %, а в експериментальній – 30 %.

Статистична обробка даних показала, що статистично значущі відмінності між показниками ідентичності в групах виявилися лише за показником мораторію, а інші є несуттєвими. Це означає що джоб-хопери хоча мають спільні тенденції професійної ідентичності, що відповідають віку досліджуваних, однак вони значно більшою мірою знаходяться у кризі вибору роботи, усвідомлюють проблему і намагаються вирішити її за допомогою спроб знаходження кращого варіанту, який ще не знайдено.

В групі джоб-хоперів суттєво переважає зовнішня професійна мотивація – 46 %, 12 % в контрольній. Середній рівень внутрішньої професійної мотивації суттєво переважає в контрольній групі – 52 %, 33 % у джоб-хоперів, а високий рівень внутрішньої мотивації хоча і переважає у контрольній групі 37 %, 22 % у джоб-хоперів. Виявлені особливості свідчать про те, що джоб-хопери більшою мірою мають мотиви лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом праці: матеріальне стимулювання, просування по кар'єрі, престиж, схвалення або критика з боку оточуючих, умови роботи тощо. А представники контрольної групи переважно мотивовані професійними інтересами, особистісними потребами, які пов'язані з процесом і результатом праці.

Відмінності у показниках мотивації досягнення успіху в експериментальній і контрольній групах виявилися статистично не суттєвими, однак у джоб-хоперів переважає високий рівень мотивації досягнення успіху – 48 %, а в контрольній групі – середній рівень 67 %.

На відміну, розбіжності у мотивації уникання невдачі виявилися статистично значущими. Хоча найбільше представленим в обох групах є середній рівень – 74 % у джоб-хоперів і 58 % в контрольній групі, високий і дуже високий рівень уникання невдачі більше визначено у представників контрольної групи – 24 % і 13 % відповідно, навпаки, значно менша кількість джоб-хоперів показали високий і дуже високий рівень уникання

невдачі – 7 % і 4 % відповідно. Низький рівень уникання невдачі виявлено у 15 % джоб-хоперів і 5 % в контрольній групі досліджуваних.

Дослідження професійної мотивації допомогою тесту «Самоактуалізація особистості» показало, що статистично значущі відмінності між групами виявлено за шкалою «Орієнтація у часі». Джоб-хопери значно більшою мірою орієнтовані на теперішній момент, на актуальні потреби, відповідно 22 % досліджуваних мають за цією шкалою дуже високий і 13 % – високий рівень. На відміну, 63 % контрольної групи показали середній рівень.

За шкалою «Опора на себе» у джоб-хоперів і у контрольної групи визначилися схожі показники, відмінності виявилися статистично не суттєвими, хоча дуже високий рівень показали більше чверті – 26 % джоб-хоперів.

Гнучкість і спонтанність поведінки більш виражена у джоб-хоперів, що підтверджено статистично. За цими шкалами джоб-хопери значно переважають на високому – 28 % і 18 % та дуже високому рівні – 17 % і 38 % відповідно. На відміну, досліджувані із контрольної групи більшою мірою показали низький рівень гнучкості – 58 % і середній рівень спонтанності – 82 %.

Показники за шкалами «Самоповага» і «Пізнавальні потреби» виявилися подібними в обох групах, що підтверджено відсутністю статистично значущих відмінностей. Найбільша кількість досліджуваних в обох групах показали середній рівень самоповаги – 48 % і середній рівень пізнавальних потреб – 52 % джоб-хоперів і 65 % досліджуваних контрольної групи.

Висновки. Як бачимо, емпіричне дослідження підтвердило наявність певних психологічних маркерів джоб-хоперів у порівнянні з молодими людьми, які не схильні до такої професійної стратегії. Джоб-хопери відрізняються тим, що стабільність і усталеність у професійній сфері не виступає для них цінністю, більш значущим для них є амбітність, прагнення реалізації власних професійних уявлень у теперішньому часі, не відкладаючи на перспективу, вони більш гнучкі з опорою на себе, мають високий рівень мотивації досягнення успіху, однак часто знаходяться у стані мораторію професійної ідентичності.

Список літератури:

1. Барабанова В. В., Зеленова М. Е. Представление студентов о будущем как аспект их личностного и профессионального самоопределения. *Психологическая наука и образование*. 2002. № 5. С. 28–41.
2. Берн Э. Трансактный анализ в психотерапии: системная индивидуальная и социальная психотерапия. Москва : Академический проект, 2006. 320 с.
3. Бондарь М. Охота на зумеров. Пять правил для работодателей поколения Z. URL: <https://focus.ua/ukraine/504169-kak-rabotat-s-zumerami-pyat-pravil-dlya-rabotodatelej-pokoleniya-z> (дата звернення: 23.10.2021).

4. Каганов А. Б. Рождение специалиста: профессиональное становление студента. Минск : Изд-во БГУ, 1983. 111 с.
5. Кенигштейн И. Работу больше не ценят. И дело не в зарплате. URL: <https://nv.ua/opinion/-50021318.html> (дата звернення: 15.11.2021).
6. Литвинчук О. В. Трансформації ідентичностей у контексті адаптивних процесів *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії* : зб. наук. пр. Запоріжжя, 2016. Вип. 65. С. 107–116.
7. Мучински П. Психология. Профессия. Карьера. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 539 с.
8. Поторій Я. І. Особливості ціннісно-мотиваційної сфери студента. *Практична психологія та соціальна робота*. 2002. № 2. С. 36–39.
9. Пянтковская Н. Боятся офисов, хотят зарплату \$1000 без опыта : как зумеры меняют рынок. URL: <https://mc.today/blogs/boyatsya-ofisov-hotyat-gibkij-grafik-i-zarplatu-v-1000-bez-opyta-kak-zumery-menyayut-rynok/> (дата звернення: 15.11.2021).
10. Сердюк К. Що змушує міленіалів та зумерів покинути роботу: результати дослідження. URL: https://trends.24tv.ua/shho-zmushuye-milenialiv-zumeriv-pokinuti-robotu-rezultati-doslidzhennya_n1843576 (дата звернення: 16.11.2021).
11. Ткач Ю. Поколение Z: какую работу ищут сегодня и почему часто меняют сферу деятельности. URL: <https://tsn.ua/ru/exclusive/pokolenie-z-kakuyu-rabotu-ischut-segodnya-i-pochemu-chasto-menyayut-sferu-deyatelnosti-1942426.html> (дата звернення: 15.11.2021).
12. Швець Я. Кто такие джоб-джамперы и что делать, если вас назвали этим словом. URL: <https://boosta.biz/кто-такие-джоб-джамперы-и-что-делать-ес/> (дата звернення: 17.11.2021).
13. Arthur M. B., Rousseau D. M. The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era. New York : Oxford University Press. 2001.
14. Eby L. T., Butts M., Lockwood A. Predictor of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 2003. 24, 689–708.
15. Pranaya D. (2014). Job-Hopping-An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 2014. 2 (4), 67–72.
16. Salelatu M. K. The Survivors: Self Determination and How It Helps Youngsters to Face the Challenges at the Work Place. *Kata Kita*, 2019. 7 (2), 157–164.

Chuhueva I.Ye., Mukhina L.M. PSYCHOLOGICAL FEATURES OF JOB-HOPERS AS REPRESENTATIVES OF A SPECIFIC AGE GROUP

The article reveals psychological features of job-hoppers, who are the representatives of a specific age group with a certain behavior in the professional sphere. The causes of the occurrence of job-hoppers, the peculiarities of the spread of this phenomenon, the specifics of this phenomenon in the modern society, both in the world and in Ukraine, are highlighted. The interconnections of the occurrence of job-hoppers in the conditions of economic and social transformations, globalization, crisis phenomena and unexpected challenges in the modern society are shown. The psychological essence of this phenomenon in the aspect of age peculiarities of the personality is highlighted.

The phenomenon of job-hopping is associated with unstable employment, when a person voluntarily and often changes places of work, sometimes profession, specialty, sphere of labor. Various factors have an impact on the manifestation of job-hopping in young people, including external factors: socio-economic conditions, labor market requirements, the increasing level of technical and technological level, modern forms of vocational training. Also internal factors: personal motivation, need for self-actualization, cognitive needs, need for professional self-assertion.

Job-hopping sets the vector of building such social relations, in which an individual feels free from certain restrictions in his/her professional perspective. The group of job-hoppers mainly includes people between 18 and 30 years old, which falls on the age of adolescence and early adulthood. Job-hoppers' age is associated with active professional development of an individual, in particular, during this period, professional self-determination, professional training, readiness for professional activity, professional adaptation, and professional identity are formed.

Job-hoppers are distinguished by the fact that stability in the professional sphere is not a value for them, more significant for them is ambition, the desire to implement their own professional ideas in the present time, without putting it off for the future. An empirical study of psychological characteristics of job-hoppers revealed significant, statistically confirmed differences in comparison with working young people who are not subject to frequent job changes.

Key words: job-hoppers, professional sphere of personality, professional identity, professional self-determination, self-realization, professional behavior.