



Взаимосвязь между удовлетворенностью жизнью и карьерными ориентациями личности

КОЛЬЦОВА Евгения Александровна

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия,
koltsova_e@mail.ru*

В статье описываются результаты исследования, посвященного изучению связи карьерных ориентаций индивида и уровня его удовлетворенности жизнью. Исследование проводилось с целью расширить имеющиеся представления об индивидуально-психологических факторах баланса между работой и личной жизнью. Общая выборочная совокупность (90 человек, 40% женщин и 60% мужчин) была составлена из трех подвыборок: студенты, молодые специалисты и руководители. Корреляционный анализ в целом по выборке обнаружил, что рассматриваемые переменные взаимосвязаны с разной степенью. Прежде всего обращает на себя внимание тот факт, что большая часть карьерных ориентаций слабо связаны с общей удовлетворенностью жизнью.

Ключевые слова: карьерные ориентации; баланс между работой и личной жизнью; удовлетворенность жизнью.

Профессиональная реализация человека – одно из важных условий, которое влияет на общую удовлетворенность жизнью. Не существует универсальных способов «хорошего профессионального развития». Потребности каждого работника в профессиональной сфере индивидуальны и могут изменяться со временем. Рассмотрим важную составляющую профессиональной деятельности – карьеру. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) представил в 2007 г. результаты исследования, посвященного изучению значимости карьеры в жизни россиян. В опросе участвовали 1600 респондентов в 153 населенных пунктах 46 областей в возрасте от 18 до 60 лет. Более половины опрошенных работающих россиян хотели бы «сделать карьеру» и занять более высокую должность на своей или другой работе. Такие устремления наиболее характерны для респондентов молодого возраста и жителей Москвы. Карьерные амбиции примерно одинаково выражены у мужчин и женщин. С возрастом стремление респондентов подняться вверх по «карьерной лестнице» постепенно ослабевает, более значимыми становятся отношения с руководством и приобретение нужных связей.

Многие отечественные авторы рассматривают карьеру как профессиональный рост и развитие. Так, В.А. Чикер и Л.Г. Почебут отождествляют карьерные ориентации с ценностными ориентациями в профессиональной деятельности, которыми человек руководствуется при выборе профессиональных задач (Почебут, Чикер, 2000). Система карьерных ориента-

ций определяет пути для саморазвития личности, включая одновременно направление и способы осуществления личностного роста. Таким образом, возможность реализовать свои карьерные ориентации может улучшить субъективное переживание своей жизни как хорошей. Правомерно задать вопрос: связаны ли между собой карьерные достижения и удовлетворенность собственно жизнью, меняется ли эта связь с возрастом?

Цель нашего исследования – изучение связи между карьерными ориентациями индивида и уровнем его удовлетворенности жизнью. Это позволило бы расширить имеющиеся представления об индивидуально-психологических факторах, способствующих или препятствующих достижению состояния баланса между работой и личной жизнью (work-life balance). Мы разделяем идею о том, что термин «баланс» отражает напряженность между тем, что человек должен делать (работать), и тем, что он хочет делать (удовлетворять личные интересы и потребности) (Roberts, 2008).

Состояние баланса в социальных науках рассматривается, с одной стороны, как умение правильно управлять своими приоритетами и временем (здесь можно говорить об улучшенных условиях труда, включая, например, график работы, премиальную мотивационную схему стимулирования труда, дополнительные бонусы в виде расширенного социального пакета или дополнительных дней отпуска). С другой стороны, это – оптимальное сочетание карьерных (профессиональных) и личностных ориентаций человека, а также его представлений о своей профессиональной деятельности; субъективная удовлетворенность рабочими процессами и жизнью в целом.

Доминирующие сегодня социальные представления об успешной личности вынуждают человека стремиться преуспеть во всех основных жизненных сферах. Поскольку период, благоприятный для профессионального развития и карьерного роста, совпадает с репродуктивным возрастом, от человека зачастую требуется больше усилий, предполагается физическая и эмоциональная вовлеченность в данных областях одновременно. При этом невозможность удовлетворить потребность в оптимальном сочетании карьеры и личной жизни ведет к росту эмоционального напряжения (Жданович, 2006), а также к снижению уровня удовлетворенности жизнью.

В профессиональной деятельности сотрудник, как правило, стремится реализовать свои определенные ценностные ориентации, социальные установки, личные интересы, которые формируются в начальные годы развития карьеры. Э.Шейн считал, что удовлетворенность человека профессиональной деятельностью определяется степенью реализации его собственных интересов, способностей и личностных свойств (Schein, 1990). При этом профессиональная жизнь человека на протяжении времени претерпевает изменения: меняются приоритеты, задачи, собственные представления и ожидания от своей работы.

Объект нашего исследования – удовлетворенность человека жизнью, которая проявляется в позитивном отношении к себе и к своей прошлой жизни; в наличии целей и занятий, придающих жизни смысл; в чувстве непрекращающегося развития и самореализации; в отношении с другими людьми; в способности следовать собственным убеждениям (Рифф, Зараковский, 2009). Предметом исследования является взаимосвязь между удовлетворенностью жизнью и карьерными ориентациями личности.

Методика и процедура исследования

Основным методом нашего исследования является опрос респондентов. В исследовании приняли участие 90 человек: специалисты коммерческих организаций и студенты старших

курсов вузов Москвы. В выборочной совокупности представлены следующие группы респондентов:

- студенты без опыта работы (возраст от 20 до 22 лет);
- молодые специалисты, имеющие опыт работы от 1 года до 5 лет (возраст от 23 до 27 лет);
- специалисты со стажем работы более 8 лет, занимающие руководящую должность в организации, имеющие в подчинении двух и более сотрудников (возраст от 28 до 40 лет).

Для сбора информации о карьерных ориентациях был использован опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна (Schein, 1990), реадaptированный А.А. Жданович (Жданович, 2007). Опросник Э. Шейна «Якоря карьеры» содержит восемь шкал, в структуру которых включены представления человека о собственных способностях и талантах, о собственных потребностях и мотивах, о собственных отношениях и ценностях.

Таблица 1. Содержание карьерных ориентаций (по Э.Г. Шейну)

Название карьерной ориентации	Описание
Техническая/функциональная компетентность	Ориентация на содержание профессиональной деятельности, наличие способностей и талантов в определенной области, стремление стать мастером своего дела
Организаторская компетентность	Стремление к должностному росту, управлению различными сторонами деятельности организации
Автономия/независимость	Стремление к автономному выбору типа профессиональных задач, сроков их выполнения, а также к элиминации организационных правил
Безопасность/стабильность (места работы, географическая)	Стремление к безопасности, стабильности и предсказуемости жизни
Служение или преданность делу	Ориентация на гуманистические ценности в профессиональной деятельности («сделать мир лучше», «принести пользу обществу», «работа с людьми»)
Чистый вызов	Стремление к решению сложных профессиональных задач и межличностной конкуренции, предоставляющих возможность доказать собственное превосходство
Стиль жизни	Ориентация на сбалансированность индивидуальных потребностей, интересов семьи и профессионального продвижения
Предпринимательская креативность	Стремление работать на себя, создавая что-то новое

Существует несколько вариантов русскоязычных версий методики «Якоря карьеры» Э. Шейна (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова, адаптация А.С. Новгородова, Е.А. Могилёвкина, реадaptация А.А. Жданович.). Мы остановились на опроснике «Карьерные ориентации» А.А. Жданович как наиболее надежной по своим психометрическим показателям. В ходе реадaptации опросник получил следующую структуру: выделено 9 шкал («Профессиональная компетентность», «Организационная компетентность», «Автономия», «Служение», «Вызов», «Предпринимательская креативность», «Стабильность места работы», «Стабильность места жительства», «Интеграция стилей жизни») и 3 основных показателя: «Ориентация на вертикальную карьеру» (сумма баллов по шкалам «Предпринимательская креативность», «Вызов», «Организаторская компетентность»), «Ориентация на горизонтальную карьеру» (сумма баллов по шкалам «Профессиональная компетентность», «Служение»

«Стабильность места работы») и «Ориентация на условия» (сумма баллов по шкалам «Автономия», «Интеграция стилей жизни», «Стабильность места работы»).

Удовлетворенность жизнью многими современными исследователями рассматривается как субъективная оценка качества тех или иных объектов, условий жизни и деятельности, жизни в целом, отношений с людьми и с самим собой. Высокая степень удовлетворенности жизнью, очевидно, есть то, что именуется счастьем; близкий конструкт – психологическое благополучие (Мещеряков, Зинченко, 2003). Методом для сбора информации об удовлетворенности жизнью является опросник Э. Динера (SWLS). Шкала удовлетворенности жизнью измеряет когнитивную оценку соответствия жизненных обстоятельств ожиданиям индивида (Diener, Emmons, Larsen, Griffin, 1985).

Эмпирические данные были получены в течение двух месяцев. Все методики заполнялись респондентами в присутствии исследователя. Перед началом заполнения методики давалась четкая инструкция, которая также дублировалась в письменном виде.

Результаты и их обсуждение

Обнаруживается ли связь между карьерными ориентациями индивида и уровнем его удовлетворенности жизнью? Это основной вопрос, на который, проводя данное исследование, мы искали ответ. Корреляционный анализ в целом по выборке обнаружил, что рассматриваемые переменные взаимосвязаны с разной степенью как в общей группе, так и отдельно в подгруппах (табл. 3).

Для того чтобы убедиться, что связь одинакова (однородна) по всей выборке, мы провели сравнение групп респондентов (табл. 2). Для определения значимых различий между группами респондентов по степени выраженности карьерных ориентаций были проведены парные сравнения между группами с помощью Т-критерия Стьюдента. Проверка нормальности распределения осуществлялась с помощью критерия Колмогорова–Смирнова.

По результатам проведенного исследования выявлены значимые групповые различия по шкале «Предпринимательская креативность» и «Ориентация на вертикальную карьеру» между студентами и руководителями ($F = 1.47$). Так, студенты имеют большую ориентацию на предпринимательскую деятельность (работать на себя, создавая что-то новое), нежели руководители. Это может быть связано с идеализированными представлениями студентов о хорошем заработке, о возможности иметь больше свободного времени, и быть хозяином своей жизни. В то время как руководители, имеющие реальный продолжительный опыт работы в коммерческих организациях, как правило, видят и понимают сложности выстраивания бизнеса самостоятельно. Зачастую сотрудники, работающие на организацию, имеют меньше ответственности, нормированный график и больше возможностей для профессионального развития, что является немаловажным для них.

Студенты также более ориентированы на вертикальную карьеру, стремление к продвижению по «карьерной лестнице» вверх – до уровня управления. Возможно, такая ориентация является следствием социальных представлений об успешном человеке, который должен иметь хорошую руководящую должность, в то время как профессиональное горизонтальное развитие не всегда оценивается обществом как успешная карьера. Студенты, не имеющие опыта работы, зачастую обладают неадекватными представлениями о рабочих процессах. Скорректировать карьерные ориентации становится возможным лишь в процессе работы, когда молодой специалист начинает разбираться в том, что действительно ему важно, а что является следствием социальных стереотипов или же ценностями, которые были

Таблица 2. Карьерные ориентации респондентов

Карьерная ориентация	Выборочная совокупность	Статистики		
		Среднее значение	Стд. отклонение	Стд. ошибка среднего
Профессиональная компетентность	Студенты	5.03	1.564	.286
	Молодые специалисты	5.60	1.812	.331
	Руководители	5.50	1.737	.317
Организаторская компетентность	Студенты	3.97	1.217	.222
	Молодые специалисты	3.47	1.502	.274
	Руководители	3.57	1.278	.233
Автономия/ независимость	Студенты	4.37	2.008	.367
	Молодые специалисты	3.83	1.555	.284
	Руководители	3.60	1.673	.306
Служение	Студенты	4.53	1.907	.348
	Молодые специалисты	5.03	1.810	.330
	Руководители	4.37	1.650	.301
Вызов	Студенты	4.93	1.856	.339
	Молодые специалисты	4.83	2.019	.369
	Руководители	4.10	1.583	.289
Предпринимательская креативность	Студенты	4.57	0.935	.171
	Молодые специалисты	3.97	1.245	.227
	Руководители	3.10	1.583	.289
Стабильность места жительства	Студенты	3.90	1.847	.337
	Молодые специалисты	3.63	2.092	.382
	Руководители	4.33	1.583	.289
Стабильность места работы	Студенты	4.57	1.633	.298
	Молодые специалисты	5.03	1.847	.337
	Руководители	4.57	2.046	.373
Интеграция стилей жизни	Студенты	5.00	1.742	.318
	Молодые специалисты	5.63	1.520	.277
	Руководители	4.87	1.795	.328
Ориентация на вертикальную карьеру	Студенты	4.37	0.964	.176
	Молодые специалисты	3.93	1.507	.275
	Руководители	3.30	1.343	.245
Ориентация на горизонтальную карьеру	Студенты	4.53	1.570	.287
	Молодые специалисты	5.10	1.826	.333
	Руководители	4.70	1.466	.268
Ориентация на условия	Студенты	3.87	1.106	.202
	Молодые специалисты	3.70	1.512	.276
	Руководители	3.80	1.495	.273

Таблица 3. Связь между карьерными ориентациями и субъективной удовлетворенностью жизнью

Карьерная ориентация	Выборочная совокупность	Значение коэффициента корреляции (r) Пирсона
Профессиональная компетентность	Общая	.18
	Студенты	.28
	Молодые специалисты	.07
	Руководители	.29
Организаторская компетентность	Общая	.13
	Студенты	-.04
	Молодые специалисты	-.01
	Руководители	.39*
Автономия/независимость	Общая	-.01
	Студенты	.32
	Молодые специалисты	-.31
	Руководители	-.12
Служение	Общая	.10
	Студенты	-.25
	Молодые специалисты	.02
	Руководители	.21
Вызов	Общая	.21*
	Студенты	.04
	Молодые специалисты	.13
	Руководители	.33
Предпринимательская креативность	Общая	.28*
	Студенты	.23
	Молодые специалисты	.06
	Руководители	.313
Стабильность места жительства	Общая	-.15
	Студенты	-.43*
	Молодые специалисты	.08
	Руководители	-.10
Стабильность места работы	Общая	.15
	Студенты	-.03
	Молодые специалисты	.06
	Руководители	.23
Интеграция стилей жизни	Общая	.12
	Студенты	-.22
	Молодые специалисты	.22
	Руководители	.20
Ориентация на вертикальную карьеру	Общая	.31*
	Студенты	.28
	Молодые специалисты	.15
	Руководители	.38*
Ориентация на горизонтальную карьеру	Общая	.14
	Студенты	-.05

		<i>Продолжение</i>
	Молодые специалисты	.07
	Руководители	.35
Ориентация на условия	Общая	-.15
	Студенты	-.35
	Молодые специалисты	.11

сформированы в родительской семье. Руководители же, как правило, уже имели возможность выстраивания своей карьеры в вертикальном направлении до оптимально возможного уровня, поэтому интерес к этой профессиональной ориентации у данной группы респондентов ниже.

Исходя из предположения о том, что реализация своих карьерных ориентаций в профессиональной деятельности является одной из предпосылок для формирования баланса между работой и личной жизнью и также может влиять на удовлетворенность жизнью в целом, отдельный интерес для нас в опроснике Э. Шейна представляет карьерная ориентация «Стиль жизни»¹, которая определяет стремление человека к сбалансированности индивидуальных потребностей, интересов семьи и профессионального продвижения. Возможно, именно те респонденты, которые пытаются найти баланс между своими личными и профессиональными интересами, выше других оценивают свою жизнь как хорошую.

Для проверки наличия или отсутствия связи между рассматриваемыми переменными использовался коэффициент корреляции Пирсона. Корреляционный анализ связи обнаружил наличие взаимосвязи по нескольким карьерным ориентациям как в целом по выборке, так и по каждой подвыборке в отдельности (табл. 3). Однако корреляционный анализ не выявил связи между данными стремлениями работника и его удовлетворенностью жизнью. Из этого можно предположить, что выраженное наличие стремления к соблюдению баланса между личной жизнью и работой не является достаточным условием для того, чтобы переживать свою жизнь как хорошую во всех сферах. Важным аспектом является то, насколько человеку удастся воплотить в жизнь эти стремления.

Ориентация на вертикальный карьерный рост, стремление к решению сложных профессиональных задач и к межличностной конкуренции (вызов), а также стремление работать на себя, создавая что-то новое (предпринимательская креативность), положительно коррелируют с субъективной оценкой удовлетворенности жизнью (0.31; 0.21; 0.28). Это может быть вызвано тем, что данные карьерные ориентации свойственны работникам, которые занимают активную жизненную позицию, стараясь реализовать свои способности, навыки и интересы в разных сферах жизни. Как и для всей выборки в целом, для подгруппы «руководители» характерна положительная корреляция с ориентацией на вертикальную карьеру (0.38), а также со стремлением к управлению различными сторонами деятельности организации (организаторская компетентность) (0.39). Полученные результаты свидетельствуют о том, что руководители в меньшей степени стремятся к выстраиванию своей карьеры по вертикальному принципу. Возможно, это связано с тем, что текущий социальный статус их устраивает. В то время как те руководители, для которых все-таки важно реализовать дальше свои карьерные перспективы, имеют более выраженную удовлетворенность жизнью.

В подгруппе «студенты» выявлена отрицательная корреляция между субъективной удовлетворенностью жизнью и стабильностью места жительства. Это может быть обуслов-

1 В реадaptированном А.А. Жданович варианте эта шкала имеет название «Интеграция стилей жизни».

лено современными представлениями респондентов данной группы о собственной мобильности и стремлением к космополитизму как возможности иметь более насыщенную и интересную жизнь. Как правило, представители данной группы еще не имеют собственной семьи, что дает им возможность больше ориентироваться на свои потребности и воплощать их.

Выводы

Корреляционный анализ в целом по выборке обнаружил, что рассматриваемые переменные взаимосвязаны с разной степенью. Прежде всего обращает на себя внимание тот факт, что большая часть карьерных ориентаций слабо связаны с общей удовлетворенностью жизнью. Лишь два типа карьерных ориентаций «продемонстрировали» эту связь в общей выборке на 95% ном уровне значимости: «Вызов» (стремление к решению сложных профессиональных задач) и «Предпринимательская креативность» (стремление работать на себя, создавая что-то новое).

Вопреки нашим ожиданиям карьерная ориентация «Интеграция стилей жизни», которая косвенным образом могла бы свидетельствовать о степени приближения индивида к состоянию баланса между личной жизнью и работой, оказалась слабо связанной с уровнем удовлетворенности жизнью в целом. В начале карьеры сотрудники более ориентированы на вертикальный карьерный рост, стремятся получить со временем руководящие должности, а также ориентированы работать на себя. Студенты более удовлетворены своей жизнью в целом.

Полученные в нашем исследовании данные, скорее, ставят новые вопросы, чем дают ответы. Появляется основание для выдвижения новой гипотезы (по крайней мере, для российской выборки) о том, что субъективная удовлетворенность жизнью в большей мере переживается человеком не в состоянии некоторого внутреннего или внешнего баланса как успокоенности, умиротворения, а, скорее, наоборот, в состоянии напряжения, вызова, стремления к изменениям. Проверка этой гипотезы требует новых исследований.

Что касается условий формирования баланса, то современные авторы считают, что необходимо иметь возможность уделять время всем своим жизненным приоритетам (семья, здоровье, отношения, профессиональный и карьерный рост, саморазвитие, активный отдых, материальное благосостояние и т.д.). Баланс возникает тогда, когда каждой значимой ценности уделяется столько времени, сколько необходимо, и когда критерием количества времени является субъективная оценка, т.е. возможность почувствовать проживание своей жизни в данной области как хорошей.

Литература

- Мещеряков, Б.Г., Зинченко, В.П. (ред.). (2003). *Большой психологический словарь*.
- Жданович, А.А. (2006). Сравнительный анализ категориальных структур восприятия ориентации на карьеру и карьеризма в массовом сознании. *Психологический журнал*, 4, 43–48.
- Жданович, А.А. (2007). Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке. *Психологический журнал*, 4, 4–19.
- Почебут, Л.Г., Чикер, В.А. (2000). *Организационная социальная психология: Учебное пособие*. СПб.
- Рифф, К., Зараковский, Г.М. (2009). *Качество жизни населения России*. М.: Смысл.

- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Francisco: Jossey-Bass / Pfeiffer.
- Roberts, E. (2008). Time and Work–Life Balance: The Roles of “Temporal Customization” and “Life Temporality”. *Gender, Work and Organization*, 15, 430–453.

Relationship between life satisfaction and career orientations

Evgenya KOLTSOVA

National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia, koltsova_e@mail.ru

Abstract

This article describes results of the study aimed at research the link (connection) between person's career orientations and his subjective well-being. This study was developed to enlarge existed beliefs about individual psychological factors of work-life balance. Overall selection includes 90 people (40% were female participants and 60% were male participants). It consists of three parts: undergraduate students, young professionals, well experienced employees. The correlation analysis found that these variables are interconnected with different degree. First of all, that fact attracts attention that the most part of career orientations are poorly connected with the subjective well-being.

Keywords: career orientations; work-life balance; subjective well-being.