

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КАТЕГОРИАЛЬНЫХ СТРУКТУР ВОСПРИЯТИЯ ОРИЕНТАЦИИ НА КАРЬЕРУ И КАРЬЕРИЗМА В МАССОВОМ СОЗНАНИИ*

А.А. ЖДАНОВИЧ, аспирантка кафедры психологии БГПУ им. Максима Танка ©

В статье рассматриваются противопоставление «карьеризм – ориентация на профессиональную карьеру» в зарубежной и отечественной литературе, причины недостаточного внимания к проблемам карьеры на территории СССР. Представлены результаты сравнительного анализа категориальных структур восприятия карьеризма и ориентации на карьеру среди школьников, студентов и работающих людей разных профессий. Автор констатирует наличие определенных трансформаций массового сознания в сторону позитивного восприятия «карьеры» как социально-психологического явления. Среди общих личностных особенностей людей, ориентированных на профессиональную карьеру, и карьеристов были выявлены: высокая степень активности, демонстрация поведения, направленного на признание заслуг окружающими, а также стремление достигать поставленных целей. Параметрами дифференциации этих конструктов являются способы достижения этих целей и их моральная оценка.

Ключевые слова: категориальная структура восприятия, личностный семантический дифференциал, пятифакторная модель личности, четырехполюсная концепция личностной черты, профессиональная карьера.

Одной из стратегических целей социальной политики Республики Беларусь на 2006–2010 годы является обеспечение системы мер по улучшению условий жизни и труда всех слоев населения, реализация которой предполагает создание экономических и правовых условий для повышения трудовой активности, развития предприимчивости и деловой инициативы трудоспособного населения [1]. Сознательное планирование профессиональной карьеры выступает при этом социально-психологической основой самореализации личности в профессиональной деятельности.

В зарубежной психологической литературе имплицитно противопоставляется карьеризм и ориентация на профессиональную карьеру. Так, карьеризм рассматривается в следующих терминах: «жажда власти» (А. Маслоу), проявление комплекса превосходства (А. Адлер), отрицание самотрансценденции (В. Франкл). В противоположность этому позитивный смысл ориентации человека на профессиональную карьеру описывается как самоактуализация через увлеченность значимой работой (А. Маслоу) [2], стремление добиваться успеха на работе (А. Адлер) [3], желание принести пользу обществу (В. Франкл) [4].

В настоящее время обозначенное противопоставление «карьеризм – ориентация

на профессиональную карьеру» отражается в зарубежных изданиях преимущественно в рамках организационной психологии с позиций «индивид – организация» (индивидуальное – коллективное). Так, карьерист описывается как человек, который стремится к продвижению в профессиональной деятельности, имеющий при этом низкую степень преданности организации, в которой он работает [5].

На территории постсоветского пространства исследования, посвященные проблемам карьеры, стали проводиться относительно недавно, примерно до 1995 года карьера не выступала предметом социально-психологических исследований [6]. Среди основных причин недостаточного внимания к этой проблеме рассматриваются следующие:

- идеологические запреты на научные исследования карьеры как явления, чуждого социалистическому идеалу;

- выдвижение человека на должность партийной организацией при определяющей роли его членства в партии, а не профессионально важных и лично значимых качеств; игнорирование методик планирования карьеры;

- изменения в мотивационно-стимулирующем механизме творческой активности: изъятие собственности и социальных благ, выполнение системой оплаты труда такой

* Статья поступила в редакцию 11 сентября 2006 года.

неспецифической функции, как регулирование миграции и сдерживание текучести кадров по отдельным профессиям [7].

Таким образом, понятие «карьера» обладало отрицательным смыслом, семантически сближаясь с карьеризмом, под которым понималась «погоня за личным успехом в ... деятельности, вызванная корыстными целями в ущерб общественным интересам» [8, с. 492]. Карьеристу атрибутировались следующие характеристики личности: рвач, вымогатель, взяточник, стяжатель, хапуга, политикан и тому подобное [9].

Несмотря на то, что исследования, посвященные проблемам карьеры, на территории СССР эксплицитно не просматривались, имплицитно проблемное поле все же существовало. Так, возможности профессионального роста и продвижения выступали в отечественной литературе в качестве факторов формирования положительной профессиональной мотивации, удовлетворенности трудом [2; 10].

В результате социально-экономических изменений на территории постсоветского пространства, как отмечает ряд авторов, наблюдается тенденция в сторону позитивного восприятия карьеры как социально-психологического явления. Однако, «до сих пор не появились соответствующие термины, отражающие позитивное отношение к людям, стремящимся сделать карьеру» [11]. Поскольку специальных исследований в этом направлении нами обнаружено не было, вопрос, про-

изошли ли трансформации на уровне массового сознания, требует специального изучения. Ответ на поставленный вопрос предполагает выделение категориальной структуры восприятия таких конструктов, как «Карьерист» и «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру» в соотношении с «Я сам».

Таким образом, целью настоящего исследования являлся сравнительный анализ категориальных структур восприятия человека, ориентирующегося на профессиональную карьеру, и карьериста. В исследовании приняло участие 200 добровольцев: 88 мужчин и 112 женщин в возрасте от 15 до 67 лет (школьники (94), студенты (50), а также работающие разных профессий (56): врачи (15), преподаватели (19), инженеры (12), экономисты (10).

В исследовании использовался личностный семантический дифференциал (Д. Пибоди, А.Г. Шмелев), шкалы которого отражают факторную структуру, близкую по своей интерпретации к известной системе В5 («Big Five»), обладающей кросс-культурной устойчивостью [9]. Методика операционализирует «четыреполюсную» концепцию личностной черты, в соответствии с ней ее семантическое пространство образуется двумя связными биполярными парами, содержащими в себе «оценочный» и «описательный» компонент. Так, личностная черта «оптимизм», согласно данной концепции, может быть представлена следующим образом (рис. 1).

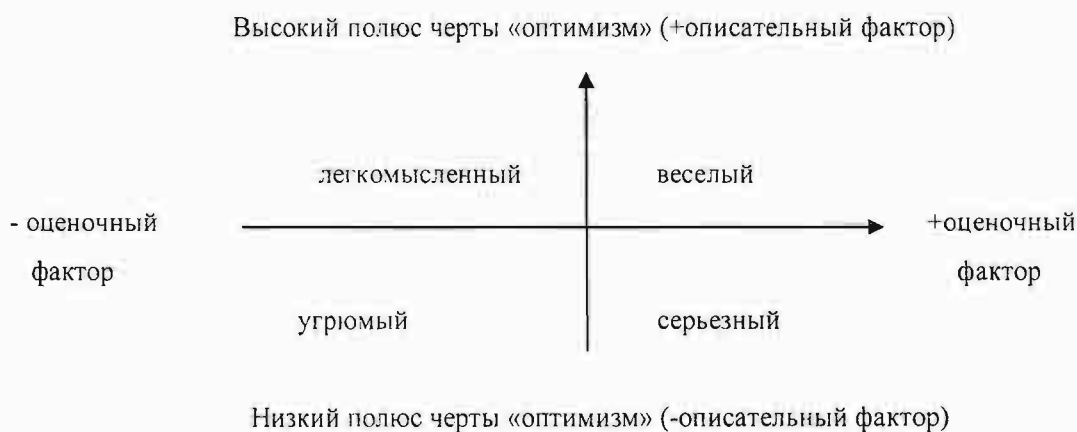


Рис. 1. «Четыреполюсная» модель личностной черты

Для нейтрализации фактора социальной желательности в методике реализован особый прием: каждые две биполярные пары, которые образуют координаты личностной черты, организованы между собой по принципу противоположного (компенсаторного) сцепления оценочного и описательного

компонентов значения (исключение составляют шкалы «умный – глупый», «приятный – неприятный»). Так, для шкалы «веселый – угрюмый» левый полюс предстает социально желательным, а в компенсаторной паре (легкомысленный – серьезный) – наоборот, правый.

В исследовании использовалась классическая процедура измерения: испытуемые шкалировали конструкты «Я сам», «Человек, ориентирующийся на профессиональную карьеру», «Карьерист» по трехзначным биполярным шкалам личностного дифференциала. Использование трехбалльной градации было продиктовано удобством заполнения бланков испытуемыми. Затем данные были модифицированы в соответствии с методикой Д. Пибоди, А.Г. Шмелева в семибалльные оценки с масштабом шкалы от 7 до 1 (середины – 4, левому полюсу шкалы соответствует 7).

Матрицы оценок последовательно обрабатывались с помощью следующих методов математической статистики:

- дескриптивного анализа, включавшего в себя расчет таких статистических характеристик как среднее значение, стандартное отклонение, а также α -коэффициенты надежности Кронбаха;

- непараметрических методов сравнения выборок для определения достоверности различий в групповых оценках по шкалам в зависимости от описываемого конструкта (Н-критерий Крускала-Уоллиса и U-критерий Манна-Уитни);

- факторного анализа (использовался метод главных компонент с последующим *varimax*-вращением).

Был проведен и анализ дезадаптивных, крайних черт, приписываемых стимульным объектам. Так, если отклонение от середины шкалы (4,0) было больше в сторону негативного полюса одной из связанных шкал, то черта рассматривалась как дезадаптивная, отражающая акцентуированность личности [9].

Между конструктами «Я сам», «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру» и «Карьерист» были обнаружены статистически значимые различия по всем шкалам ($p = 0,001$), за исключением оппозиции «принципиальный – приспособляющийся». Полученные результаты позволяют говорить о дифференцированности рассматриваемых конструктов в семантическом пространстве испытуемых.

Для измерения уровня согласованности полученных оценок в рамках выделенных групп подсчитывались α -коэффициенты надежности Кронбаха. Значения α -коэффициентов по всем шкалам варьировали от 0,62 до 0,78 (среднее 0,7), что свидетельствует об умеренной согласованности результатов, а также об относительной однородности стереотипов в массовом сознании [9].

Сравнительно высокие значения α -коэффициентов позволили провести анализ таблицы средних значений по шкалам (табл. 1). Во всех трех рассматриваемых группах не было определено ни одной дезадаптивной черты по конструктам «Я сам» и «Человек, ориентирующийся на профессиональную карьеру». Несмотря на то, что по отдельным полюсам шкал были получены оценки, отклоняющиеся в сторону негативной социальной желательности, они были компенсированы значениями по связным шкалам. Так, «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру» во всех группах воспринимается скорее как критичный, чем недоверчивый; щедрый, чем претенциозный; уверенный, чем самоуверенный; твердый, чем жесткий. Полученные результаты позволяют говорить о позитивном восприятии респондентами стремления человека сделать карьеру.

Отметим, что во всех группах испытуемые приписывали конструкту «Я сам» такой полюс шкалы, как «самоуверенный», являющийся, согласно используемой методике, социально нежелательным. Вероятно, застенчивость как личностная характеристика, противоположная по своему значению самоуверенности, стала приобретать в массовом сознании неоднозначный семантический оттенок, что требует дальнейшего изучения в этом направлении.

Анализ средних значений конструкта «Карьерист» внутри рассматриваемых групп показал наличие тенденции увеличения количества дезадаптивных черт, приписываемых «карьеристам», при переходе из одной социальной группы в другую (школьники – 1, студенты – 2, работающие – 3). При этом общая дезадаптивная и, одновременно, противоречивая личностная черта описывается в терминах «скупость» и «претенциозность». В группе студентов и работающих была выявлена общая дезадаптивная черта: карьерист ими воспринимается скорее как лицемерный, чем тактичный. В группе работающих «Карьерист» в равной мере описывается как уверенный и самоуверенный, что, согласно используемой методике, было квалифицировано как проявление дезадаптивности.

Попарное сравнение выделенных групп с использованием U-критерия Манна-Уитни ($p = 0,001$) показало, что «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру» воспринимается, в отличие от «Карьериста», как миролюбивый, открытый, щедрый, прощающий; как более тактичный, спокойный, приятный; как менее критичный, недоверчивый, самоуверенный и жесткий.

Таблица 1

Средние значения семибалльных оценок трех описываемых конструктов по шкалам¹

Шкалы	Школьники			Студенты			Работающие		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3 ²
Критичный(+)-легковерный(-)	4,81	5,61	6,26	4,78	6,00	6,36	4,64	5,59	5,96
Недоверчивый(-)-доверчивый(+)	3,52	4,57	5,69	3,22	5,04	5,82	3,45	4,55	5,36
Агрессивный(-)-миролюбивый(+)	2,93	3,24	4,89	2,56	3,24	4,94	2,68	2,88	4,45
Боевитый(+)-пассивный(-)	4,49	5,74	6,23	4,70	6,20	6,44	4,55	5,75	6,16
Веселый(+)-угрюмый(-)	5,62	5,59	4,89	5,52	5,62	5,04	5,64	5,57	5,25
Легкомысленный(-)-серьезный(+)	2,96	1,76	1,78	3,02	1,76	1,82	3,02	1,91	2,02
Бестактный(-)-тактичный(+)	2,45	1,71	2,67	2,08	1,98		2,38	1,93	
Откровенный(+)-лицемерный(-)	5,27	4,68	3,03	5,30	4,38		5,52	4,73	
Гибкий(+)-негибкий(-)	4,63	5,24	5,16	5,14	5,72	5,24	5,05	5,36	5,29
Переменчивый(-)-упорный(-)	3,66	2,27	2,59	3,66	2,00	2,32	3,79	1,88	2,75
Возбужденный(-)-спокойный(+)	3,88	2,86	3,87	3,70	3,10	3,88	3,86	3,02	3,77
Активный(+)-инертный(-)	5,07	5,98	6,20	5,24	6,34	6,34	5,16	5,98	6,25
Скромный(+)-претенциозный(-)	4,61	3,53	2,76	4,60	3,22	2,60	4,45	3,75	2,57
Скупой(-)-щедрый(+)	2,71	3,26	4,49	2,70	3,40	4,04	2,80	3,29	4,16
Самоуверенный(-)-застенчивый(+)	4,16	5,55	6,17	4,34	5,80	6,28	4,25	5,43	
Уверенный(+)-неуверенный(-)	4,85	6,20	6,51	4,90	6,20	6,18	4,54	6,18	
Принципиальн.(+)-приспосабливающ.(-)	4,45	4,31	4,26	4,74	4,86	3,94	4,36	4,57	4,04
Непрактичный(-)-практичный(+)	2,80	1,94	2,17	2,84	2,06	1,82	2,80	1,95	1,73
Придирчивый(-)-прощающий(+)	3,21	3,76	5,14	2,82	3,84	4,60	2,54	3,48	4,64
Избирательный(+)-неразборчивый(-)	5,19	5,84	5,83	5,24	5,76	5,60	5,36	6,00	5,96
Осторожный(+)-бесшабашный(-)	4,93	5,71	5,68	5,26	5,88	6,00	4,73	5,82	5,96
Робкий(-)-смелый(+)	3,19	2,02	1,78	3,18	2,16	1,94	3,16	1,93	2,09
Мякотелый(-)-твердый(+)	3,52	2,34	1,91	3,52	2,26	1,84	3,59	2,09	1,98
Мягкий(+)-жесткий(-)	4,34	3,32	2,34	4,76	3,50	2,22	4,64	3,25	2,50
Сотрудничающ.(+)-несотрудничающ.(-)	5,63	5,94	5,18	5,82	6,08	5,50	5,32	6,32	5,50
Зависимый(-)-независимый(+)	2,96	2,20	2,40	3,16	2,42	2,92	3,34	2,55	2,80
Заторможенный(-)-раскрепощенный(+)	2,67	2,21	2,01	2,74	2,20	2,26	2,82	2,00	1,88
Организованный(+)-импульсивный(-)	4,15	5,67	5,31	4,56	6,14	5,96	4,34	6,12	5,57
Восторженный(+)-озабоченный(-)	4,70	4,44	3,94	4,62	4,44	3,94	4,70	4,46	3,80
Ленивый(-)-трудолюбивый(+)	3,50	1,65	1,94	3,36	1,64	1,64	3,16	1,75	2,05
Глупый(-)-умный(+)	2,36	1,59	1,81	2,26	1,64	2,00	2,57	1,62	1,82
Приятный(+)-неприятный(-)	5,53	6,07	5,19	5,64	6,00	4,96	5,61	6,02	5,29
Количество дезадаптивных черт	-	-	1	-	-	2	--	-	3

В результате проведенного факторного анализа было получено устойчивое пятифакторное решение, принятое на основе данных первичных собственных значений, а также критерия Кайзера. Выявленные факторы объясняют 54,8% общей дисперсии. По мере уменьшения вклада

в общую дисперсию происходит упрощение внутренней структуры факторов, проявляющееся в снижении количества входящих в них дескрипторов.

Рассмотрим содержание выделенных факторов в порядке уменьшения их вклада в общую дисперсию.

Фактор 1: «откровенный – лицемерный», 13 дескрипторов (24,6%)

Откровенный – лицемерный	-0,767	Веселый – угрюмый	-0,525
Агрессивный – миролюбивый	0,726	Скромный – претенциозный	-0,507
Придирчивый – прощающий	0,719	Восторженный – озабоченный	-0,505
Недоверчивый – доверчивый	0,712	Критичный – легковерный	0,503
Скупой – щедрый	0,711	Бестактный – тактичный	0,484
Мягкий – жесткий	-0,597	Сотрудничающий – несотрудничающий	-0,408
Приятный – неприятный	-0,582		

¹ Масштаб шкалы от 7 до 1 (середина – 4). Высокий балл 7 соответствует левому полюсу шкалы. После каждого термина биполярной шкалы стоит знак, указывающий на оценочную маркированность полюса.

² 1 – «Я сам»; 2 – «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру»; 3 – «Карьерист».

Содержание фактора легко интерпретируется в контексте «сотрудничества» (B5), отражающего особенности межличностного взаимодействия, сопряженного с моральной оценкой. Вошедшие шкалы отражают такие составляющие сотрудничества, как доверие (недоверчивый – доверчивый), честность (откровенный – лицемерный), уступчивость (агрессивный – миролюбивый, придирчивый – прощающий), скромность (скромный – претенциозный), а также косвенно альтруизм (скупой – щедрый) [12]. Полученные данные хорошо согласуются с результатами исследований А.Г. Шмелева, согласно которым фактор «Моральная оценка» является наиболее значимым в русскоязычной факторно-таксономической модели личностных черт [9].

Фактор 2: «боевитый – пассивный», 10 дескрипторов (15%)

Боевитый – пассивный	0,740	Самоуверенный – застенчивый	0,668
Робкий – смелый	-0,720	Мякотелый – твердый	-0,569
Активный – инертный	0,700	Скромный – претенциозный	-0,511
Заторможенный – раскрепощенный	-0,700	Зависимый – независимый	-0,423
Уверенный – неуверенный	0,697	Мягкий – жесткий	-0,410

Смысловым инвариантом этого фактора, на наш взгляд, является «экстраверсия». Ее можно рассматривать как преломление фактора «сила» (Ч. Осгуд) в области личностных черт [9]. Боевитость, смелость, активность, уверенность и претенциозность являются параметрами, которые сближают конструкты «Карьерист»

Полярными конструктами по данному фактору оказались, с одной стороны, «Карьерист», с другой – «Я сам» и «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру» (рис. 2). При этом в рассматриваемом факторе объединились все те шкалы, которые для «Карьериста» были отмечены как социально нежелательные (исключение составили шкалы «принципиальный – приспособляющийся», «самоуверенный – застенчивый»). В выявленной оппозиции «Сотрудничающий – конкурирующий» прослеживается характерное для западной цивилизации противоречие между любовью к ближнему и стремлением к достижению, успеху, самоутверждению в условиях жесткой конкуренции.

Фактор 3: «легкомысленный – серьезный», 7 дескрипторов (6,4%)

Легкомысленный – серьезный	0,602	Глупый – умный	0,505
Переменчивый – упорный	0,600	Непрактичный – практичный	0,479
Возбужденный – спокойный	0,595	Зависимый – независимый	0,405
Ленивый – трудолюбивый	0,587		

Третий фактор содержательно отражает «добросовестность», которая соотносится с процессами самоконтроля, планирования, организации и выполнения деятельности. Высокая

и «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру». Как отмечает ряд авторов, экстраверсия тесно коррелирует с интересом к профессиям социального и предпринимательского типов [12], в них эти характеристики проявляются наиболее ярко.

Фактор 4: «сотрудничающий – несотрудничающий», 4 дескриптора (5%)

Сотрудничающий – несотрудничающий	0,623	Гибкий – негибкий	0,565
Организованный – импульсивный	0,604	Осторожный – бесшабашный	0,543

Наиболее сложным по своей интерпретации оказался четвертый фактор, в который, на первый взгляд, вошли шкалы, отражающие содержание всех остальных выделенных факторов. Так, шкалы «сотрудничающий – несотрудничающий», «организованный – импульсивный», «гибкий – негибкий», «осторожный – бесшабашный» соответствуют таким составляющим пятифакторной модели личности, как «сотрудничество»,

степень стремления достигать поставленных целей является общим для рассматриваемых конструктов «Я сам», «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру» и «Карьерист». «добросовестность», «открытость опыту», «экстраверсия». Этот фактор, образованный в результате трансформации семантического пространства, был интерпретирован нами как «эффективность поведения в деловых ситуациях». Хотя все конструкты по этому параметру расцениваются как эффективные. Лидирующим в данном аспекте является «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру».

Фактор 5: «принципиальный – приспособляющийся», 3 дескриптора (3,9%)

Принципиальный – приспособляющийся	0,715	Зависимый – независимый	-0,414
Избирательный – неразборчивый	0,467		

Фактор выражает, на наш взгляд, готовность субъекта к пересмотру ценностей, что является конкретизацией «открытости опыту». Согласно пятифакторной модели личности «открытость опыту» отражает готовность пересматривать социальные, политические и религиозные ценности. Полярным по этому фактору оказался конструкт «Карьерист», который воспринимается как приспособливающийся, в отличие от «Я сам» и «Человека, ориентированного на профессиональную карьеру».

Анализ полученных данных показал, что степень дифференциации конструктов «Карьерист» и «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру» различна в зависимости от принадлежности к социальной группе (школьники, студенты, работающие люди). Так, наиболее близкими эти конструкты оказались для работающих людей, что, вероятно, отражает влияние ранее сложившихся стереотипов (рис. 2).



Рис. 2. Соотношение конструктов «Я сам», «Человек, ориентированный на профессиональную карьеру» «Карьерист» в пространстве 1-го и 2-го факторов

Таким образом, противопоставление «карьеризм – ориентация на профессиональную карьеру», обнаруженное в ряде научных источников, нашло подтверждение и в нашем исследовании. При этом основным параметром дифференциации является степень сотрудничества с другими, моральная оценка личности: «Человек ориентированный на профессиональную карьеру» воспринимается, прежде всего, как откровенный, миролюбивый, прощающий, в то время как «Карьерист» – лицемерный, агрессивный, придирчивый и скупой.

Параметрами, сближающими в массовом сознании карьериста и человека, ориентированного на профессиональную карьеру, являются высокая степень активности, демонстрация поведения, направленного на признание заслуг окружающими, а также стремление достигать поставленных целей. Однако эти категории лиц выбирают различные способы достижения намеченного: карьерист воспринимается как приспособливающийся, а человек, ориентированный на профессиональную карьеру, расценивается как принципиальный и высокоэффективный в профессиональной деятельности.

Отмеченные трансформации массового сознания в сторону позитивного восприятия карьеры как социально-психологического явления позволяют прогнозировать поведение различных социальных групп в отношении приемлемости для них активного продвижения и реализации себя в профессиональной сфере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Основные направления социально-экономического развития Республики Беларусь // Белорусский экономический журнал. 2000. № 2. С. 4–24.
2. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999.
3. Адлер А. Наука жить. Киев: Port-Royal, 1997.
4. Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
5. Carson K.D., Carson P.P., Roe C.W., Birkenmeier B.J., Phillips J.S. Four Commitment Profiles and their Relationships to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes // Public Personnel Management. 1999. Vol. 28, P. 1–13.
6. Ткач Д.А. Профессиональная карьера современной молодежи: Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. Саратов, 2004. 152 с.
7. Шавель С.А. Социальная сфера и мотивация творческой активности. Автореф. ... доктора социолог. наук: 22.00.04, Мн.: Академия наук БССР, Ин-т социологии, 1990, 34 с.
8. Карьера / Большая Советская Энциклопедия (В 30 т.). Т. 11. М.: Советская энциклопедия, 1973.
9. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. СПб.: Речь, 2002.
10. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворение трудом // Психологический журнал. 1985. Т. 6. № 5. С. 62–72.
11. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003.
12. Орел В.Е., Сенин И.Г. Личностный опросник NER PI-R: Руководство по применению. Ярославль: Психодиагностика, 2004.