

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ С КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ

EMPIRICAL EXAMINATION OF INTERRELATION BETWEEN PROFESSIONAL ACTIVITY SATISFACTION AND CAREER GROWTH

А. А. Асоева,
аспирант

Исследование взаимосвязи удовлетворенности трудовой деятельностью и карьерным ростом работника, занимающегося умственным трудом, проводилось для трех профессиональных групп – юристов, экономистов и менеджеров. Исследование велось с использованием трех известных методов с их авторской корректировкой. Проанализированы корреляционные связи между исследуемыми параметрами с учетом личностных особенностей респондентов. Исследование выявило существенную значимость для потенциала карьерного роста центрированной составляющей. Факторный анализ показал, что по ролевой нагрузке компонентов в данной составляющей выделяется ценностно-смысловой компонент, который характеризуется осознанием текущих и перспективных задач, умением формулировать жизненные проблемы и видеть пути их решения.

Interrelation between satisfaction with person's professional activities and carrier growth was studied on the basis of three professional groups: layers, economists and managers. The study was carried out using three traditional methods updated by the author. Resulted from the study are correlation ties between the parameters examined, due regard being paid to respondents' personal features. The centered component proved to be of great importance for the potential of carrier growth. Factor examination proved that the validation and the common sense factors contribute to this component to greatest extent, the factors being linked with confidence in current and future tasks as well as with ability to formulate life problems and to see ways to solve them.

L'interrelation entre le contentement des persons de leur activité professionnelle et la croissance en carrière a été étudié sur la base de trois groupes professionnelles: juristes, economists et menageurs. Letude a été conduite conformément aux trois méthodes traditionnelles perfectionnées par l'auteur. Resultants d'examination sont des liaison correlatives entre le contentement des persons de leur activité professionnelle et la croissance en carrière qui ont été construite avec propre consideration de qualité personelle de chaque participant. Le potentiel de la croissance en carrière a été déterminé le plus grand par le component centré. Par l'examination factoriale on pouvaent montrer que c'est les facteurs de validation et du bon sens qui contribuent remarquablement au ce component, les facteur ayan associé avec le compréhension de taches courantes et futures aussi que avec la faculté de formuler les vois d'en resoudre.

Untersuchung der Wechselbeziehung zwischen der Aktivitätsbefriedigung und dem Karrierewuchs wurde auf Basis der drei Berufsgruppen gemacht: Juristen, Ökonomen und Managers. Im Lauf der Untersuchung, drei bei der Autorin verbesserten traditionellen Forschungsmethoden wurde geübt. Infolge der Untersuchung, Korrelationsabhängigkeiten zwischen der Aktivitätsbefriedigung und dem Karrierewuchs wurde festgestellt mit Erfassung persönlicher Eigenschaften jedes Teilnehmers. Das Karrierewuchspotenzial wurde am meisten durch so genannte zentralisierte Komponente. Mit Hilfe von der Faktorenanalyse, es wurde festgestellt, daß diese Komponente ist wesentlich durch zwei Faktoren definiert, und zwar Einschätzung und Vernunft, die sich mit Verständnis der laufenden und künftigen Zwecken als auch der Wege diese Zwecke zu erzielen assoziieren.

Ключевые слова: удовлетворенность трудовой деятельностью, карьерные ориентации, карьерный рост, индивидуальные ценности.

Key words: professional activity satisfaction, carrier orientations, carrier growth, individual values.

Mots clefs: contentement d'activité professionnelle, croissance en carrière, valeurs individuelle.

Schlüsselwörter: Befriedigung mit professioneller Aktivität, Karrierewuchs, individuelle Schätzen.

Целью описываемого в статье эмпирического констатирующего этапа исследования является проведение эксперимента по исследованию взаимосвязи между удовлетворенностью работника своей трудовой деятельностью и его карьерным ростом, для чего в экспериментальной и контрольной группах использованы как традиционные методы, так и авторская методика. На данном этапе предусмотрено решение следующих задач: проведение общей организационной работы по формированию экспериментальной и контрольной групп (описание и характеристика генеральной и выборочных совокупностей эксперимента); организация и проведение первого этапа исследования (определение «стартовых» показателей в экспериментальной и контрольной группах).

Анализ методик исследования показал, что у респондентов обеих выборок ведущими карьерными ориентациями являются: «стабильность» (общее число 14,078), «интеграция стилей жизни» (6,928), «служение» (6,388), «автономия» (6,072)¹ – см. табл. 1.

В целом, для испытуемых характерны: стремление к стабильности, к предсказуемости жизненных событий, к сбалансированности различных сфер жизни; альтруистическая направленность; потребность в независимости от организационных правил, предписаний и ограничений.

Учитывая противоречивость и сложность жизни, а также специфику профессиональной карьеры в России, можно предположить, что выбор стабильности в

¹ Разработано автором.

Таблица 1

Показатели средних значений по методике «Якоря карьеры»

Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность м/р, м/ж	Служение	Вызов	Интеграция стилей жизни	Предпринимательство
5,284	4,984	6,072	14,078	6,388	4,732	6,928	4,81

качестве ведущей карьерной ориентации очевиден. Для большинства людей, живущих в нашей стране, остро выражена потребность в безопасности.

Самые низкие оценки получены по шкалам «вызов» (4,732), «менеджмент» (4,984) и «предпринимательство» (4,81). Это можно объяснить спецификой экономических отношений в нашей стране, где до сих пор не создано благоприятных условий для развития бизнеса.

Для экспериментальной выборки (контрольная и экспериментальная группа) характерно равномерное распределение оценок по всем карьерным ориентациям. Наиболее часто выбираются такие карьерные ориентации как «автономия», «интеграция стилей жизни», «служение» и «стабильность». Частота выбора карьерных ориентаций в группах, которые различаются по профессиональному признаку, различна, то есть для каждой профессиональной группы существует своя специфика карьерных ориентаций. Проведенные исследования показали также, что социальные различия являются более важными, чем половые. То же самое можно сказать и об ориентации «менеджмент».

Для выборки менеджеров ведущей карьерной ориентацией стал «менеджмент» (13,9%); на втором месте по выборам находятся карьерные ориентации «служение» и «интеграция стилей жизни» (13,7%). Для выборки юристов ведущей карьерной ориентацией является «стабильность» (14,8%); вторая по значимости карьерная ориентация – «служение» (14,5%). В выборке экономистов в качестве приоритетной карьерной ориентации зафиксирована «автономия» (14,3%). Это свидетельствует о том, что первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Такой человек не хочет подчиняться правилам организации (рабочее время, место, форменная одежда). Если такая ориентация выражена сильно, то личность готова отказаться от продвижения по службе или от других возможностей ради сохранения своей независимости. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств и преданности по отношению к организации.

В общей совокупности выборки приоритетными карьерными ориентациями являются «автономия» (14,8%) и «стабильность» (14,7%). Это говорит о пре-

обладании потребности в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие события были предсказуемы. В психологической литературе различают 2 типа стабильности, а именно: стабильность места работы и стабильность места жительства. В нашем случае акцент делается именно на потребность в стабильности места работы. Люди, ориентированные на стабильность, могут быть талантливыми и занимать высокие должности в организации, но, предпочитая стабильную работу и жизнь, они откажутся от повышения, если оно грозит риском и временными неудобствами, даже в случае открывающихся возможностей роста.

По исследованию позиции «мои коллеги» в группе юристов выявлены следующие отношения: 50% – приятные, 18% – готовы помочь, 8% – часто ссорятся, 25% – упрямые. 68% респондентов отметили положительное отношение к коллективу коллег (рис. 1).



Рис. 1. Результаты анкетирования по позиции «Мои коллеги» в группе юристов

По исследованию позиции «мои коллеги» в группе экономистов зафиксированы следующие отношения: 45% респондентов определили коллег как приятные, 25% респондентов данной выборки отметили сплоченность коллектива, 26% – готовы помочь. В целом по выборке 76% респондентов определили свое отношение к коллегам как скорее доволен, чем нет (рис. 2).

Проанализировав полученные данные, можно констатировать достаточно позитивное отношение к выполняемым профессиональным обязанностям. Высокая степень удовлетворения работой характерна в основном для специалистов с высоким профессиональным статусом и старших менеджеров, экономистов и юристов высокого уровня, которые считают, что их рабочее место дает определенные преимущества. Выраженное

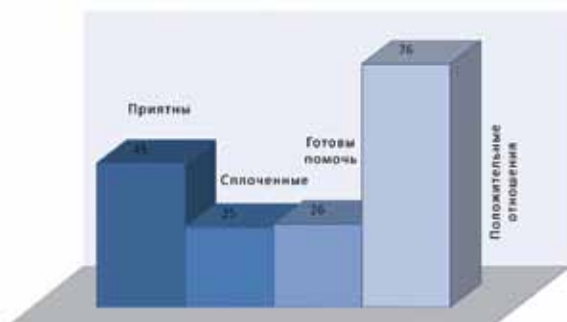


Рис. 2. Результаты анкетирования по позиции «Мои коллеги» в группе экономистов

позитивное отношение гораздо менее типично в кругах специалистов более низкого статуса и с менее престижной работой.

Анализ значимости мотивационных факторов показал, что для исследуемой общей выборки высоко значимыми мотивационными факторами являются: заработная плата, ответственность в работе, надежность (стабильность) рабочего места, удовлетворение от хорошо выполненной интересной работы, занятие любимым делом, а также соответствие работы способностям; среднюю степень значимости имеют факторы престижа и уважения в коллективе, условия труда, напряженность работы, а также возможность инициативы. Наименее значимыми – являются: возможность продвижения по карьерной лестнице; удобство графика работы; престижность работы, а также возможность непрерывного обучения. Таким образом, подтверждается отмеченная ранее общероссийская тенденция смещения трудовых ценностей в сторону занятия работой как любимым делом, которая соответствует способностям работника и позволяет получить достойный уровень дохода и стабильную занятость.

Анализ результатов исследования по методике (BIV) Боттшера

В соответствии с результатами этого анализа, максимально высокие оценки получены по шкалам «социальное положение» (7,1) и «социальная активность» (6,26). Это свидетельствует о том, что для респондентов обеих выборок характерны: значительное влияние факторов внешней среды; ярко выраженное напряжение в личных и социальных ситуациях; трудности социальной адаптации; неспособность устанавливать и поддерживать социальные контакты; существует проблема раскрытия себя.

По сравнению с указанными двумя шкалами, весьма низкие оценки получены по шкалам «воспитание» (4,88) и «экстраверсия» (4,54). Низкие оценки по шкале «воспитание» могут говорить о благоприятном, способствующем дальнейшему развитию, воспитательном поведении родителей, хоро-

шем взаимодействии между родителями. В то же время, невысокие баллы по шкале «экстраверсия» указывают на невысокую социальную активность, уединенный образ жизни, неспособность к спонтанному реагированию.

Исследование личностных особенностей показало максимально высокие оценки по шкалам «социальное положение» и «социальная активность». По сравнению с указанными двумя шкалами, весьма низкие оценки получены по шкалам «воспитание», «экстраверсия», «психофизическая конституция».

Выбор в нашем исследовании такого критерия, как «качество жизни», обусловлен тем, что переживание психологического комфорта, неотъемлемой частью которого выступает удовлетворенность субъекта персональным качеством жизни, является важным показателем динамики здоровья и соотносится с удовлетворенностью самореализацией личности, с устойчивостью развития позитивного отношения к себе как субъекту деятельности и с ее психическим здоровьем, и, следовательно, с эффективным построением индивидуального карьерного роста.

Анализируя полученные результаты исследования оценки уровня удовлетворенности качеством жизни, мы получили следующие результаты (рис. 3).

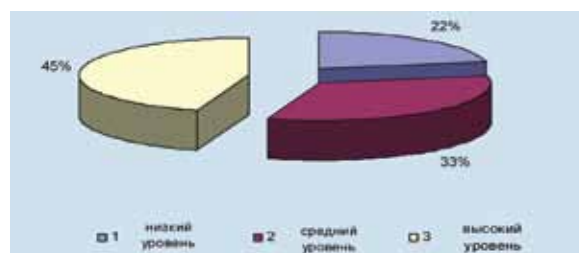


Рис. 3. Уровень удовлетворенности качеством жизни в выборке юристов (n=90)

Выборка юристов показала общий индекс качества жизни на среднем уровне. Индивидуальные показатели составили: 22% – низкий индекс качества жизни, 33% – средний уровень удовлетворенности качеством жизни и 45% респондентов отметили высокий уровень качества жизни.

В целом, в данной выборке отмечается высокий уровень удовлетворенности по четвертой субшкале – «общение с друзьями» (близкими).

Выборка менеджеров по общему индексу качества жизни показала средний уровень, то есть 33% респондентов отметили низкий уровень удовлетворенности такими критериями жизнедеятельности, как: здоровье, общение и самоконтроль. По остальным критериям данная группа (77%) показала средний индекс качества жизни (рис. 4).

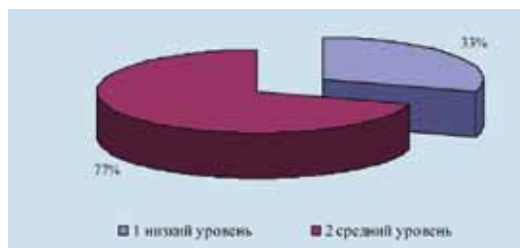


Рис. 4. Уровень удовлетворенности качеством жизни в выборке менеджеров (n=90)

Результаты диагностики индекса качества жизни в выборке экономистов показали примерно равное число респондентов со средним и высоким уровнем удовлетворенности качеством жизни (46%) при наличии группы респондентов, отметивших низкий уровень удовлетворенности качеством жизни – 8% (рис. 5).

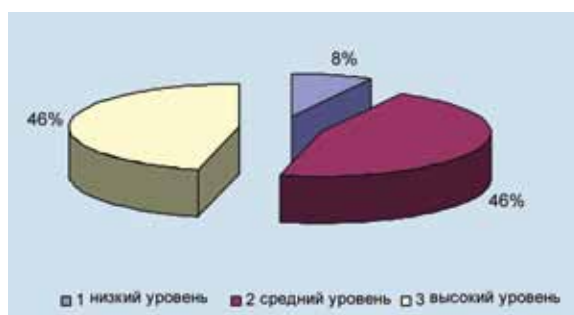


Рис. 5. Уровень удовлетворенности качеством жизни в выборке экономистов (n=90)

Таким образом, если сравнивать полученные нами результаты по трем выделенным категориям респондентов (различия в профессиональном выборе), то можно отметить преобладание низкого уровня удовлетворенности качеством жизни в группах юристов и менеджеров.

При этом в выборках юристов и экономистов 45 и 46% респондентов, соответственно, отметили высокий индекс удовлетворенности, что характерно для людей с выраженной оптимистичностью и активной жизненной позицией.

В выборке менеджеров данный показатель отсутствует, что свидетельствует о наличии напряженности, снижении уровня оптимистичности и переживании синдрома выгорания, что характерно для

низкого уровня адаптации и приспособленности к жизни, а также неудовлетворенности собой и выбранной профессией (рис. 6).

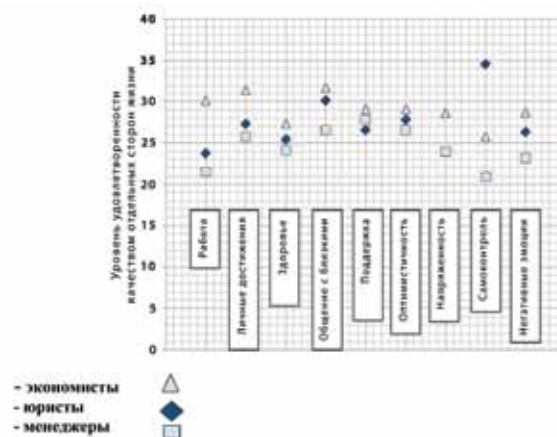


Рис. 6. Зависимость уровня удовлетворенности качеством жизни от профессионального выбора

Итак, представленное исследование выявило существенную значимость для потенциала карьерного роста центрированной составляющей, полученной методом рекалькуляции данных личностно-профессионального опросника. Данная составляющая складывается из характеристик личности, детерминирующих стремление респондентов экспериментальной группы актуализировать свой потенциал. Факторный анализ показал, что по ролевой нагрузке компонентов данной составляющей выделяется ценностно-смысловой компонент (22,1%), который характеризуется осознанием текущих и перспективных задач, умением формулировать жизненные проблемы и видеть пути их решения.

Очевидно, что построение иерархии «карьерных якорей» с выбором ведущего детерминировано сочетанием разных факторов: личностных особенностей человека; социальных влияний на личность; сложившихся в обществе макроэкономических условий. Поэтому система карьерных ориентаций содержательно определяет пути для саморазвития и личностного роста, включая в себя одновременно их направление и способы осуществления. Предпочтение одних карьерных установок и ориентаций другим зависит от особенностей развития личности, уровня удовлетворенности трудовой деятельностью, системы ценностных ориентаций и множества других факторов.