

УДК 159.923.2

DOI: 10.26140/anip-2021-1001-0091

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О КАРЬЕРИЗМЕ У СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

© Автор(ы) 2021

SPIN: 5417-4331

AuthorID: 690814

ResearcherID: T-8517-2019

ORCID: 0000-0001-9944-6018

КОВАЛЕВСКАЯ Екатерина Владимировна, кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и сопровождения развития ребенка

Псковский государственный университет

(180000, Россия, Псков, площадь Ленина, 2, e-mail: summereal@gmail.com)

Аннотация. В данной статье представлены результаты эмпирического исследования представлений о карьеризме у современной молодежи. Выборку составили молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет, проживающие преимущественно в г. Пскове и Псковской области (n=344). Методом исследования стал ассоциативный эксперимент, который является проективной методикой, позволяющей выявить не только сознательные представления, но и неосознаваемые тенденции. При обработке результатов использовался метод контент-анализа. Установлено, что в представлениях современной молодежи карьеризм предстает в различных аспектах, а именно: как личностное качество, как карьерная стратегия, как ресурс личностного развития, как личностное нарушение. Карьеризм характеризуется амбивалентностью в своих проявлениях, а также оказывает негативный эффект на жизненный путь субъекта, нанося урон личной и семейной жизни. Кроме того, согласно представлениям молодых людей карьеризм всегда связан с тяжелым трудом, значительными временными затратами. Это всегда высокая активность, часто связанная с борьбой и преодолением трудностей и препятствий. Представители таких сфер занятости, как сфера информации и социальная сфера в большей степени подчеркивают негативные аспекты карьеризма, чаще других определяя его как манипулятивную стратегию карьерного продвижения и нарушение личности. Временно безработные представители молодежи в большей степени видят ресурсный потенциал карьеризма, его позитивное влияние на развитие и самореализацию личности.

Ключевые слова: ассоциативный эксперимент, жизненный путь, карьера, карьеризм, карьерная стратегия, контент-анализ, личностно-профессиональное развитие, молодежь, представления, сфера занятости.

REPRESENTATIONS ABOUT CAREERISM IN MODERN YOUTH

© The Author(s) 2021

KOVALEVSKAYA Ekaterina Vladimirovna, candidate of Psychological Sciences,
associate professor of department of Psychology and Child Development Support

Pskov State University

(180000, Russia, Pskov, Lenin Square 14, e-mail: summereal@gmail.com)

Abstract. This article presents the results of an empirical study of the representations of careerism among modern youth. Young people aged 18 to 35 years, living mainly in the city of Pskov and the Pskov region (n = 344), were included in the study sample. The research method was the associative experiment, which is a projective technique that allows identifying not only conscious representations, but also unconscious tendencies. The content analysis method was used to process the results. It was found that in the representations of modern youth, careerism appears in various aspects, namely: as a personal quality, as a career strategy, as a resource for personal development, as a personality disorder. Careerism is characterized by ambivalence in its manifestations, and also has a negative effect on the subject's life path, causing damage to personal and family life. In addition, according to the representations of young people, careerism is always associated with hard work and significant time costs. It is always a high activity, often associated with the fight and overcome the difficulties and obstacles. Representatives of such spheres of employment as the sphere of information and the social sphere emphasize to a greater extent the negative aspects of careerism. They more often than others define it as a manipulative career strategy and personality disorder. Temporarily unemployed youth are more likely to see the resource potential of careerism. They point to its positive impact on the development and self-realization of the individual.

Keywords: associative experiment, career, career strategy, careerism, content analysis, employment sphere, life path, personal and professional development, representation, youth.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. В связи с процессами цифровизации, автоматизации и глобализации, которые происходят в современном обществе, изменяются и потребности рынка труда, а именно: одни профессии теряют свою актуальность, но появляются новые, требующие более гибкого мышления и совершенно иной компетентности. В этих условиях ориентация только на профессию создает риски и неопределенность будущего для субъекта труда, поэтому на первый план выходит карьерный аспект развития личности. Тем самым все больший интерес среди исследователей вызывают проблемы карьеры, процесса и условий карьерного продвижения в современном обществе.

Данная статья посвящена такому аспекту данной проблемы, как карьеризм. Интерес к данному феномену вызван тем, что еще в совсем недалеком прошлом трактовка данного понятия была связана с негативным контекстом, отражающим стремление к высоким карьерным достижениям любыми, даже манипулятивными

и безнравственными способами. Становится важным проверить, как изменились представления о карьеризме у современных людей, для которых именно карьерное, а не только профессиональное развитие, становится одним из ведущих направлений реализации жизненной стратегии.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы.

Анализ публикаций по запросу «карьеризм» («careerism») на следующих ресурсах: «Научная электронная библиотека elibrary» (<https://www.elibrary.ru>), ERIC Educational Resources Information Center (<https://eric.ed.gov>), «PubMed – The National Center for Biotechnology Information» (<https://www.ncbi.nlm.nih.gov>) и Web of Science (<https://apps.webofknowledge.com>), показал, что как в России, так и за рубежом, данной проблеме посвящено не так много исследований (временной диапазон поиска 2000-2020 г.г.). На данные ключевые слова найдено всего 2855 публикаций, из них 2658 в

российских журналах и 197 в зарубежных. Для подробного анализа отобрано 16 статей, в которых карьеризм являлся непосредственным предметом психологического изучения. Следует отметить, что чаще понятие карьеризм используется в исследованиях по политологии.

В целом можно выделить три основных подхода к пониманию карьеризма:

1). Карьеризм как ценностная ориентация (Богомолова О.Ю. [1], Вальцев С.В. [2], Мударисов А.А. [3]; Buchanan F.R., Kim Kong-Hee, Basham R. [4]; Chiaburu D.S., Munoz G.J., Gardner R.G. [5]). Представители данного подхода указывают, что в случае карьеризма происходит сдвига мотива на цель, когда карьера становится самоцелью.

2). Карьеризм как карьерная стратегия (Буравцова Н.В. [6], Вилкова Л.М. [7]; Джанерьян С.Т., Вилкова Л.М. [8]; Юрьева О.Ю., Халиков А.Л., Хазиев А.Р. [9]). Представители данного подхода подчеркивают, что в стратегическом аспекте карьеризм – это именно стратегия «делания» карьеры, требующая наличия и реализации определенной компетентности.

3). Карьеризм как процесс личностно-профессионального развития (Терехова Т.А. [10], Улько Е.В. [11], Trifonas P. [12];). В данном случае карьеризм рассматривается в позитивном контексте через понятия одаренности в личностно-профессиональном становлении, а также инновационных видов компетентности субъекта (например, наличие технологической компетентности (Trifonas P. [9])).

Следует отметить, что ряд исследований посвящены определению провокативных факторов карьеризма, хотя их также явно недостаточно. На настоящий момент выявлены следующие факторы:

- эмоциональная привязанность к организации (Chiaburu D.S., Munoz G.J., Gardner R.G. [5]; Qazi, S.; Naseer, S.; Syed, F. [13]);
- установка на длительную работу в организации (Jain A.K., Sullivan S. [14]);
- выраженный нейротизм (Chiaburu D.S., Munoz G.J., Gardner R.G. [5]);
- наличие широкой сети социальных контактов (Hamilton S.M., von Treuer K. [15]);
- мобильность сотрудника (Hamilton S.M., von Treuer K. [15]).

В целом по итогам анализа публикаций можно заключить, что интерес к феномену карьеризма на современном этапе постепенно возрастает, при этом акцент его понимания становится более позитивным.

МЕТОДОЛОГИЯ

Формирование целей статьи. Цель данного исследования состоит в определении представлений о карьеризме у современной молодежи.

Постановка задания. Для реализации данной цели необходимо выявить содержание представлений о карьеризме у молодежи, а также сравнить их у представителей различных групп профессий. Предполагается ответить на следующие исследовательские вопросы:

1. Каково содержание представлений о карьеризме у современной молодежи?
2. Есть ли специфика в представлениях о карьеризме у представителей различных сфер занятости?

Используемые в исследовании методы, методики и технологии. Для определения представлений о карьеризме в данном исследовании использовался метод ассоциативного эксперимента. Респондентам предлагалось указать неограниченное количество ассоциаций на стимульное слово «карьеризм». В качестве ассоциаций могли выступать существительные, глаголы, прилагательные, словосочетания.

Обработка полученных данных проводилась с помощью метода контент-анализа, в процессе которого выделялись ключевые категории, отражающие представления о карьеризме, а также подсчитывалась частота встречаемости ассоциаций каждой категории относительно общего количества ассоциаций в выборке.

В исследовании приняли участие 344 респондента в возрасте от 18 до 35 лет, преимущественно, проживающих в г. Пскове и Псковской области (78% от всей выборки). 11% участников являются жителями г. Санкт-Петербурга, 4% - г. Москва, 24% - жителями других городов России (Архангельск, Новосибирск, Тверь).

Анализ сферы занятости респондентов позволил разделить их на следующие группы: работники сферы обслуживания (5%), работники социальной сферы (32%), работники технической сферы (10%), сферы менеджмента (12%), представители творческих профессий (5%), сферы информации (9%), временно безработные (17%), студенты без опыта работы (10%).

Отметим, что исследование проводилось в период самоизоляции по коронавирусу, поэтому, возможно, именно с этим связано увеличение числа временно безработных.

В связи с эпидемиологической обстановкой исследование проводилось с помощью дистанционных технологий, а именно с помощью google forms.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. В результате проведения контент-анализа было выделено 9 ключевых категорий представлений о карьеризме у современной молодежи (таблица 1). Среднее количество ассоциаций на данное понятие равно 3. Минимальное – 0. Максимальное – 8.

Таблица 1 – Категории представлений о карьеризме у современной молодежи*

№	Наименование категории	Частота встречаемости	Примеры ассоциаций
1	Личностное качество	0,214	«целеустремленность», «воля», «ответственность», «стойкость», «деловитость», «эгоизм», «аморальность», «цинизм», «алчность»
2	Стремление к повышению	0,201	«взлет», «погоня», «повышение», «рвение», «стремление», «погоня за высокими должностями», «движение вверх по карьерной лестнице», «стремление вверх», «стремление к вершине»
3	Позитивная карьерная стратегия	0,144	«упорный труд людей», «деловые встречи», «тайм-менеджмент», «всю душу в работу», «многозадачность», «постоянно на работе», «шаги направленные на карьерный рост», «обязанности», «работа»
4	Болезнь, нарушение	0,102	«мания», «болезнь», «трудоголизм», «нарциссизм», «фанатизм», «зависимость», «уход от реальности»
5	Негативная карьерная стратегия	0,083	«идти по головам», «макиавелизм», «угодничество», «интрига», «добиваться целей любыми средствами», «продвижение по службе, не считаясь с общественными интересами»
6	Рост, развитие	0,041	«рост», «развитие», «саморазвитие», «рост в работе», «план самореализации», «стремление к профессионализму»
7	Одиночество	0,025	«одиночество», «без семьи», «отсутствие личной жизни»
8	Жизненный путь	0,011	«путь», «жизненный путь», «стиль жизни», «жизнь»
9	Борьба	0,010	«вечная борьба», «сражение», «преодоление», «борьба»

* составлено автором

Наиболее распространенным представлением о ка-

рьеризме у современной молодежи является его понимание как личностного качества. При этом следует отметить, что респонденты выделяют как положительные, так и отрицательные качества. Положительные качества, прежде всего, включают спектр волевых качеств. Среди отрицательных качеств на первом месте стоит эгоизм.

На втором месте стоит представление о карьеризме как о стремлении к повышению на работе. При этом характер ассоциаций данной группы отражает как мотивационные аспекты, так и высокую активность на пути к их реализации.

Значимая часть респондентов рассматривают карьеризм как позитивную карьерную стратегию. В данных ассоциациях чаще всего встречается описание конкретных действий в карьерном продвижении, а также позиционируются цели карьериста – ориентация на хороший результат в работе.

Но также часть респондентов указывают, что карьеризм представляет собой негативную стратегию карьеры, которая характеризуется интригами, манипуляциями, беспринципностью и аморальностью действий. Главная задача такого карьериста – добиться поставленных целей несмотря ни на что, любыми средствами, не считаясь с интересами других.

Ряд молодых людей указывают, что карьеризм – это болезнь, нарушение, которое выражается в трудоголизме, зависимости от работы, фанатичности, полной поглощенности карьерной стороной своей жизни в ущерб другим ее сторонам.

Также выделяются наиболее общие представления о карьеризме, как о процессе роста и развития, и как жизненного пути в целом. Тем самым подчеркиваются позитивные ресурсные стороны данного явления, а также их значимость для жизни современного человека.

При этом молодые люди осознают, что чрезмерная поглощенность карьерой наносит ущерб личной жизни, приводит к проблемам в семье, одиночеству.

Респонденты указывают, что спокойно и неторопливо активность карьериста протекать не может, это всегда борьба, преодоление трудностей и препятствий.

Таким образом, анализ представлений о карьеризме у современной молодежи позволил сделать следующие выводы:

1. Карьеризм в сознании современной молодежи предстает как сложное многоаспектное явление: как личностное качество, мотивационное образование, карьерная стратегия, нарушение личности, процесс личностного роста и жизненного пути в целом.

2. Карьеризм предполагает высокую активность, тяжелый труд, большие временные затраты.

3. Негативным эффектом карьеризма является то, что он становится ключевым аспектом жизни человека в ущерб другим ее сферам, особенно личной и семейной жизни.

4. Карьеризм может иметь высокий ресурсный потенциал личностно-профессионального развития, но при потере контроля может перерасти в личностное нарушение, требующее психологической интервенции.

Таким образом, в целом карьеризм характеризуется амбивалентностью.

В каком бы аспекте он не выступал (личностное качество, стратегия, ресурс / нарушение) всегда выделяются позитивные и негативные его особенности и проявления.

Также были проанализированы ассоциации представителей выделенных сфер занятости (таблица 2).

Результаты, представленные в таблице 2, показывают, что наиболее распространенными представлениями о карьеризме у представителей всех сфер занятости является его понимание как стремление к повышению на работе, позитивной карьерной стратегии и личностного качества. Это соотносится с общими тенденциями, полученными на полной выборке.

Но можно выделить и некоторую специфику в пред-

ставлениях о карьеризме у представителей различных сфер занятости:

Таблица 2 – Представления о карьеризме у представителей различных сфер занятости (частота встречаемости) *

Категория	Стремление к повышению	Позитивная карьерная стратегия	Личностное качество	Болезнь, нарушение	Негативная карьерная стратегия	Рост, развитие	Жизненный путь	Одиночество	Борьба
Сфера обслуживания	0,303	0,182	0,121	0,030	0,061	0,061	0,000	0,030	0,030
Социальная сфера	0,142	0,124	0,240	0,135	0,091	0,047	0,015	0,029	0,004
Техническая сфера	0,274	0,063	0,211	0,063	0,084	0,042	0,000	0,011	0,011
Менеджмент	0,176	0,118	0,196	0,088	0,098	0,020	0,010	0,029	0,020
Творческие профессии	0,306	0,082	0,163	0,163	0,041	0,041	0,000	0,000	0,020
Сфера информации	0,127	0,222	0,206	0,048	0,143	0,016	0,048	0,063	0,016
Временно безработный	0,194	0,202	0,248	0,085	0,054	0,062	0,000	0,016	0,000
Без опыта работы	0,197	0,258	0,167	0,121	0,061	0,015	0,015	0,015	0,015

* составлено автором

1. Чаще всего карьеризм как борьбу и преодоление трудностей рассматривают представители сферы обслуживания. Возможно, это связано с высокой конкуренцией и постоянной борьбой за клиентов.

2. Осознание такого негативного эффекта карьеризма, как одиночество, более свойственно для представителей сферы информации. Скорее всего, это связано со спецификой их деятельности, которая не требует наличия широкого спектра социальных связей, а касается переработки информации (индивидуальная работа за компьютером, работа с текстами, цифрами и пр.). Также для работников сферы информации более свойственно понимание карьеризма как жизненного пути в целом.

3. Чаще всего на карьеризм как на болезнь и нарушение смотрят представители творческих профессий. Возможно, это связано с тем, что для творческой деятельности важна свобода мысли и действий, сосредоточение на образах, предмете труда, а рассмотрение карьеризма как нарушения подразумевает зависимость, всепоглощенность идеей продвижения, фанатичность.

4. Как на рост и развитие на карьеризм чаще всего смотрят временно безработные. Возможно, это потому, что в отсутствии занятости у них появляется больше времени и возможностей для того, чтобы развивать себя, повышать квалификацию и компетентность.

В целом можно отметить, что карьеризм в более негативном аспекте предстает в сознании представителей сферы информации и у представителей социальной сферы. Только позитивного видения карьеризма не выявлено ни у одной категории.

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях. Анализ имеющихся исследований карьеризма показал, что выделяются три подхода в его понимании: карьеризм как ценностная ориентация, как карьерная стратегия, как процесс личностно-профессионального развития. Проведенное исследование показало, что в представлениях современной молодежи карьеризм предстает во всех данных аспектах. Но были получены и новые тенденции в понимании данного феномена – это рассмотрение карьеризма как личностного качества, а также как болезни и нарушения. Данные результаты показывают необходимость расширения научных подходов к понятию карьеризм и их эмпирической проверки.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования. По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Карьеризм в сознании современной молодежи чаще всего предстает в разных аспектах, а именно как личностное качество, как карьерная стратегия, как ресурс личностного развития и как нарушение, болезнь. При этом, в каком бы аспекте не выступал карьеризм, чаще всего он имеет амбивалентный характер, то есть сочетает в себе позитивные и негативные проявления.

Карьеризм предполагает высокую активность, высокие трудовые и временные затраты. Негативным эффектом карьеризмом является то, что он захватывает всю жизнь человека в ущерб другим ее сферам, особенно, сфере личной и семейной жизни.

2. Представители различных сфер занятости в целом представляют карьеризм сходным образом, но все же наблюдается некоторая специфика, которая заключается в том, что в более негативном аспекте карьеризм предстает в сознании представителей сферы информации и у представителей социальной сферы. При этом ресурсный потенциал карьеризма более всего видят временно безработные представители молодежи.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи выполнены.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении. Дальнейшие перспективы данного исследования состоят в эмпирическом изучении карьеризма как личностного качества и как нарушения личности, а также в выявлении социально-демографических факторов, обуславливающих различия в представлениях о карьеризме у современной молодежи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Богомолова О.Ю. Формирование мотивационной готовности к деятельности у студентов высших учебных заведений / Актуальные проблемы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения высшего образования: интеграция науки и практики. Материалы IV межрегиональной, с международным участием научно-практической конференции. Составитель О.В. Сысоева. 2018. С. 9-10.
2. Вальцев С.В Карьеризм и самоактуализация. суть различий // Проблемы современной науки и образования. 2012. № 2 (2). С. 34-36
3. Мударисов А.А. Удовлетворенность карьерой как психологический феномен // Акмеология. 2015. № 3 (55). С. 122-123.
4. Buchanan F.R., Kim Kong-Hee, Basham R. Career Orientations of Business Master's Students as Compared to Social Work Students: Further Inquiry into the Value of Graduate Education // Career Development International. 2007. V. 12. (3). P. 282-303.
5. Chiaburu D.S., Munoz G.J., Gardner R.G. How to Spot a Careerist Early On: Psychopathy and Exchange Ideology as Predictors of Careerism // Journal of business ethics. 2013. V. 118 (3). P. 473-486.
6. Буравцова Н.В. Современные подходы к карьере и карьеризму // СМАЛЪТА. 2014. № 1. С. 39-42.
7. Вилкова Л.М. Мотивационные характеристики карьеризма // Российский психологический журнал. 2009. Т. 6. № 3. С. 77-79.
8. Джанерьян С.Т., Вилкова Л.М. Теоретико-психологические аспекты изучения личностных детерминант карьеризма // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2008. № 5 (147). С. 114-118.
9. Юрьева О.Ю., Халиков А.Л., Хазиев А.Р. Современные подходы к изучению феномена деловой карьеры работников в организации // Вопросы экономики и права. 2015. № 84. С. 74-78.
10. Терехова Т.А. Проявления карьерных ориентаций у студентов-психологов // Гуманитарный вектор. 2011. № 1 (25). С. 120-126.
11. Улько Е.В. Профессиональные установки личности в контексте её жизненных перспектив // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 3 (28). С. 332-335.
12. Trifonas P. Digital Globalization and the Ends of Education // Precarity within the Digital Age. Prekarisierung und soziale Entkopplung – transdisziplinäre Studien. / edited by Heidkamp B, Kergel D. Wiesbaden: Springer V.S., 2017. P. 151-161.
13. Qazi S., Naseer S., Syed F. Can emotional bonding be a liability? Status striving as an intervening mechanism in affective commitment and negative work behaviors relationship // European review of applied psychology-revue europeenne de psychologie appliquee. 2019. V. 69 (4). P. 132-141.
14. Jain A.K., Sullivan S. An examination of the relationship between careerism and organizational commitment, satisfaction, and performance // Personnel Review. – W. Yorkshire, England: Emerald group publishing LTD, Howard house, Wagon lane, Bingley BD16 1WA, 2019.
15. Hamilton S.M., von Treuer K. An examination of psychological contracts, careerism and ITL // Career development international. 2012. V. 17 (4-5). H. 475-494.

Статья поступила в редакцию 25.07.2020

Статья принята к публикации 27.02.2021