

# В ПОМОЩЬ ПСИХОЛОГУ: ИССЛЕДОВАТЕЛЮ И ПРАКТИКУ

УДК 330.16

## МОДИФИКАЦИЯ ОПРОСНИКА «ЯКОРЯ КАРЬЕРЫ»: ЦЕННОСТНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ НА ИННОВАЦИОННУЮ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

С.А. Богомаз (Томск)

*Исследование выполнено с использованием средств гранта  
Правительства Российской Федерации для государственной поддержки  
научных исследований, проводимых под руководством ведущих ученых  
в российских образовательных учреждениях высшего профессионального  
образования, № 11.G34.31.0043.*

**Аннотация.** Представлены результаты анализа структуры опросника «Якоря карьеры», охарактеризована его модификация, обсуждаются межгрупповые различия, выявленные с помощью модифицированного опросника.

**Ключевые слова:** опросник «Якоря карьеры»; ценностные ориентации; ориентация на инновационную и предпринимательскую деятельность.

Результаты психологических исследований последних лет продемонстрировали роль психологических переменных как реальной силы в современной инновационной высокотехнологической экономике и наметили возможность использования выявленных психологических закономерностей в программах поддержки инноваторов и предпринимателей [7, 8]. Эти программы призваны обеспечить предпринимательскую и инновационную сферы деятельности высококачественным человеческим ресурсом, важными составными частями которого, по нашему мнению, следует считать личностный и коммуникативный потенциалы [1–6, 12]. Количественная оценка параметров этих потенциалов представляет собой актуальную задачу для психологической практики.

В наших исследованиях ключевым является понятие личностного потенциала, которое было предложено Д.А. Леонтьевым [11]. С его точки зрения, под личностным потенциалом следует понимать системную организацию личностных особенностей, образующих «стержень личности» и отражающих уровень личностной зрелости. Заметим, что речь идет не столько о базовых личностных чертах или установках, сколько об особенностях системной организации личности в целом. По определению Д.А. Леонтьева, личностный потенциал есть интеграль-

ная характеристика индивидуально-психологических особенностей, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность деятельности и смысловых ориентаций на фоне давлений и изменяющихся внешних условий. Вместе с тем личностный потенциал – это характеристика, отражающая меру преодоления личностью заданных обстоятельств, в конечном счете, преодоление личностью самой себя [11]. Он отражает возможность человека проявлять надситуативную активность, способность эффективно справляться с новыми задачами посредством самостоятельного создания необходимых условий как в профессиональной области, так и в других сферах жизни. Высокий личностный потенциал человека оказывается важным условием формирования эффективных механизмов саморегуляции, он лежит в основе личностной автономии и самодетерминации [10, 11].

С нашей точки зрения, наличие высокого личностного потенциала у человека может обеспечить в случае необходимости многократную мобилизацию его интеллектуальной, креативной и прочих видов активности, способствуя достижению продуктивности и результативности деятельности [6].

Кроме того, по нашему мнению, важно учитывать, что личностный потенциал может быть в разной степени ориентирован на предпринимательскую деятельность (а также на инновационную, с учетом мнения Й. Шумпетера [14] о тождестве предпринимательской и инновационной деятельности), исполнительскую деятельность или на достижение личной свободы [3]. Данные типы ориентации на деятельность были выявлены нами в ходе факторного анализа результатов, полученных при использовании опросника «Якоря карьеры», предложенного Э. Шейном. Этот опросник создавался на основе представлений, согласно которым прошлый жизненный опыт формирует у человека определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере и работе вообще. В профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности. В американской социальной психологии этому понятию соответствуют такие термины, как «карьерные ориентации», или «якоря карьеры». Они возникают в процессе социализации, на основе и в результате научения, они устойчивы и могут оставаться стабильными длительное время. Однако очень часто человек реализует свои карьерные ориентации неосознанно.

В процессе использования опросника «Якоря карьеры» накопилась большая база данных (1 310 респондентов), что позволило уточнить структуру его шкал с помощью факторного анализа и предложить модификацию методики для выявления молодых людей, перспективных для инновационной и предпринимательской деятельности.

Цель данной статьи – описание результатов этого анализа и характеристика нового варианта опросника.

Напомним, что в исходный вариант опросника «Якоря карьеры» включено 41 утверждение, с помощью которых можно оценить степень выраженности 9 ценностных ориентаций на деятельность, таких как: «компетентность», «менеджмент», «служение», «стабильность места», «стабильность работы», «автономия», «вызов», «интеграция», «предпринимательство» [13].

Проведенный нами факторный анализ (метод главных компонент с вращением Varimax normalized) вопросов подтвердил структуру опросника. Действительно было получено 9 факторов, которые в совокупности описывали 56,3% общей дисперсии. При этом часть утверждений со значимыми нагрузками четко вошла в состав того или иного фактора в соответствии с «ключами» опросника (например, это было характерно для ориентаций на «служение» и на «вызов»). Наряду с этим отдельные утверждения «выпали» из данной закономерности. Так, в фактор «Ориентация на предпринимательство» со значимой нагрузкой вошло утверждение № 10, которое в исходном варианте опросника учитывалось для подсчета выраженности ориентации на «менеджмент», и не вошло утверждение № 8, которое в исходном варианте опросника учитывалось для подсчета выраженности предпринимательской ориентации. В связи с этим в новом варианте опросника для подсчета степени выраженности этой ориентации стало учитываться утверждение № 10 и не бралось во внимание утверждение № 8.

Кроме того, два из 41 утверждения (№ 2 и 26) не вошли в состав ни одного фактора. Напротив, утверждение № 27 со значимыми нагрузками вошло сразу в состав двух факторов и поэтому было исключено из нового варианта опросника.

Анализ распределения других утверждений по факторам позволил предложить 2 оригинальные шкалы нового варианта опросника. Одна из этих шкал получила название «свобода для», а другая – «свобода от». Такие названия опираются на концепцию двух основных видов свободы, которая была сформулирована Э. Фроммом и В. Франклом на основе идей Ф. Ницше [9]. Утверждения, которые позволяют оценивать эти шкалы, представлены в табл. 1. Как можно заметить, первая часть этих вопросов в большей степени отражает стремление к свободе, которая является условием достижения значимых результатов, а вторая часть вопросов – стремление к персональной свободе, когда бы субъекта «не напрягали» соблюдением организационных правил, предписаний и ограничений. Конечно, это только авторская гипотеза, и необходимо собрать эмпирический материал, чтобы ее проверить.

Поскольку в наших исследованиях решалась задача отбора субъектов, перспективных для предпринимательской и инновационной деятельности, в состав модифицированного опросника «Якоря карьеры»

вошли только 23 утверждения и 5 шкал: ориентация на «служение», на «вызов», на «предпринимательство», на «свободу для» и на «свободу от». Кроме того, 10-балльная шкала оценки утверждений была заменена на 7-балльную как оптимальную для процедуры диагностики.

Т а б л и ц а 1

**Утверждения, позволяющие оценить степень выраженности  
двух шкал нового варианта опросника «Якоря карьеры»**

Ориентация на «свободу для»	Ориентация на «свободу от»
Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации	Строить карьеру, которая позволит мне не изменять моему образу жизни
Создать и построить нечто, что будет всецело моим произведением или идеей	Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится
Иметь работу, не ограниченную режимом или другими организационными величинами	Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса
Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе времени выполнения, характере занятий и т.д.	Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере

Опросник заполнялся без ограничения времени, приблизительно за 10 минут.

### Обработка и интерпретация результатов

Модифицированный вариант опросника содержит пять диагностических шкал измерения ценностных ориентаций.

1. «Служение». Основными ценностями при данной ориентации являются «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д. Человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит ему реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продуктов или товаров, защиты прав потребителей и т.п.

2. «Вызов». Основные ценности при ориентации данного типа – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Человек ориентирован на то, чтобы «бросать вызов». Социальная ситуация чаще всего рассматривается с позиции выигрыша – проигрыша. Процесс борьбы и победа более важны для человека, чем конкретная область деятельности или квалификация. Например, торговый агент может рассматривать каждый контракт с покупателем как игру, которую надо выиграть. Новизна, разнообразие и вызов имеют для людей с такой ориентацией очень большую ценность; если все идет слишком просто, им становится скучно.

3. «Предпринимательство». Человек с такой ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску. Он не желает работать на других, а хочет иметь свою марку, свое дело, свое финансовое богатство. Причем это не всегда творческий человек, для него главное – создать дело, концепцию или организацию, построить ее так, чтобы это было продолжением его самого, вложить туда душу. Предприниматель будет продолжать свое дело, даже если сначала он будет терпеть неудачи и ему придется серьезно рисковать.

4. «Свобода для». Для человека с высоким показателем по этой шкале свобода есть необходимое условие для того, чтобы самостоятельно что-то сделать, чего-либо достичь. Ярко выражена потребность все делать по-своему: самому решать, когда, над чем и сколько работать.

5. Особенности в деятельности могут возникать при выраженной ценностной ориентации человека на «свободу от». Первичная забота личности с такой ориентацией – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Такой человек может работать в организации, которая обеспечивает достаточную степень свободы, но не будет чувствовать серьезных обязательств или преданности организации и будет отвергать любые попытки ограничить его свободу. Характерно стремление к тому, чтобы «не напрягали».

По каждой карьерной ориентации подсчитывается количество баллов. Далее баллы суммируются и делятся на количество вопросов (на 5 – для ориентации на «служение», на «вызов» и на «предпринимательство»; на 4 – для ориентации на «свободу для» и «свободу от»). Полученное значение свидетельствует о выраженности соответствующей ценностной ориентации.

Обобщенный результат – «индекс мотивации к деятельности» – среднеарифметическое значение суммы баллов, полученных испытуемым по всем карьерным ориентациям, – может говорить о выраженности фактора профессиональной мотивации, о «напряженности» направленности на деятельность. Кроме того, был предложен «инновационный индекс» как среднеарифметическое 4 шкал, т.е. ориентация на: «служение», «вызов», «предпринимательство» и «свободу для». Именно эти виды ориентации на деятельность в наибольшей степени соответствуют представлениям об успешном и эффективном инноваторе [7, 8]. Учитывая значения этого индекса и наличие высокого личностного потенциала, можно прогнозировать потенциальную возможность испытуемого реализовать себя в инновационной деятельности.

Модифицированный вариант опросника «Якоря карьеры» уже использовался в нескольких исследованиях, что позволило создать электронную базу данных и вычислить собственные нормативные значения (табл. 2). Учитывая эти значения, можно осуществлять отбор субъектов, потенциально перспективных для инновационной и предпринимательской деятельности.

### Модифицированный опросник «Якоря карьеры»

Опросник, который вы сейчас будете заполнять, выявляет ваши предпочтения в выборе профессионального пути и построении карьеры. Обведите ту цифру на шкале, которую считаете соответствующей вашим предпочтениям.

1 балл – совершенно не важно; 4 – что-то среднее; 7 баллов – исключительно важно.

№ п/п	Утверждение	Оценка
1	Иметь возможность делать все по-своему и не быть стесненным правилами какой-либо организации	1 2 3 4 5 6 7
2	Употреблять свое умение общаться на пользу людям, помогать другим	1 2 3 4 5 6 7
3	Работать над проблемами, которые представляются почти неразрешимыми	1 2 3 4 5 6 7
4	Создать и построить нечто, что будет всецело моим производением или идеей	1 2 3 4 5 6 7
5	Быть первым руководителем в организации	1 2 3 4 5 6 7
6	Иметь работу, не связанную с режимом или другими организационными ограничениями	1 2 3 4 5 6 7
7	Употребить свои умения и способности на то, чтобы сделать мир лучше	1 2 3 4 5 6 7
8	Соревноваться с другими и побеждать	1 2 3 4 5 6 7
9	Строить карьеру, которая позволит мне не изменять моему образу жизни	1 2 3 4 5 6 7
10	Создать новое коммерческое предприятие	1 2 3 4 5 6 7
11	Иметь работу, которая предоставляет максимум свободы и автономии в выборе времени выполнения, характере занятий и т.д.	1 2 3 4 5 6 7
12	Иметь возможность использовать свои умения и таланты для служения важной цели	1 2 3 4 5 6 7
13	Единственная действительная цель моей карьеры – находить и решать трудные проблемы независимо от того, в какой области они возникли	1 2 3 4 5 6 7
14	Я всегда нахожусь в поиске идей, которые дадут мне возможность начать и построить свое дело	1 2 3 4 5 6 7
15	Я всегда искал работу, на которой мог бы приносить пользу другим	1 2 3 4 5 6 7
16	Соревнование и выигрыш – это наиболее важные и волнующие стороны моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7
17	Карьера имеет смысл только в том случае, если она позволяет вести жизнь, которая мне нравится	1 2 3 4 5 6 7
18	Предпринимательская деятельность составляет центральную часть моей карьеры	1 2 3 4 5 6 7
19	Я не хочу, чтобы меня стесняла какая-нибудь организация или мир бизнеса	1 2 3 4 5 6 7
20	Я хотел бы посвятить свою карьеру достижению важной и полезной цели	1 2 3 4 5 6 7
21	Я чувствую себя преуспевающим только тогда, когда постоянно вовлечен в решение трудных проблем или в ситуацию соревнования	1 2 3 4 5 6 7
22	Выбрать и поддерживать определенный образ жизни важнее, чем добиваться успеха в карьере	1 2 3 4 5 6 7
23	Я всегда хотел основать и построить свой собственный бизнес	1 2 3 4 5 6 7

**Спасибо!**

Ключи к опроснику:

Пункты опросника				
Служение	Вызов	Предпринимательство	Свобода для	Свобода от
2	3	5	1	9
7	8	10	4	17
12	13	14	6	19
15	16	18	11	22
20	21	23	–	–

Т а б л и ц а 2

**Средние значения шкал модифицированного опросника  
«Якоря карьеры» (n = 502), баллы**

Шкалы	Среднее значение	Нижний квартиль	Верхний квартиль	Станд. отклонение
Ориентация на «служение»	5,50	4,8	6,2	1,07
Ориентация на «вызов»	4,51	3,8	5,4	1,18
Ориентация на «предпринимательство»	4,12	2,8	5,4	1,66
Ориентация на «свободу для»	5,10	4,25	6,0	1,09
Ориентация на «свободу от»	4,91	4,25	5,5	1,06
Индекс мотивации к деятельности	4,83	4,3	5,3	0,73
Инновационный индекс	4,81	4,2	5,41	0,82

Необходимо отметить, что в ходе выполнения корреляционного анализа были обнаружены значимые корреляции «инновационного индекса» с показателем «целеустремленность» ( $r = 0,384$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 501$ ) и с «индексом самоорганизации деятельности» ( $r = 0,334$ ;  $p = 0,000$ ;  $n = 501$ ), который вычислялся по результатам тестирования с помощью «Опросника самоорганизации деятельности». Это означает, что ценностная ориентация на инновационную и предпринимательскую деятельность у молодых людей сочетается с целеустремленностью и настойчивостью в деятельности, а также со склонностью самостоятельно планировать и организовывать деятельность. Наличие такой связи, по моему мнению, представляется важным условием успешности в деятельности инноватора и предпринимателя.

Наряду с этим была выявлена значимая корреляция ( $r = 0,310$ ;  $p = 0,004$ ;  $n = 84$ ) «инновационного индекса» с показателем «процесс жизни» теста «Смыслжизненные ориентации». Следовательно, степень выраженности ориентации на инновационную и предпринимательскую деятельность у юношей и девушек положительно коррелирует с восприятием ими своей жизни как интересной, эмоционально насыщенной и наполненной смыслом. В связи с этим можно предположить, что сочетание насыщенности жизни смыслом с ценностной ориентацией на предпринимательскую и инновационную деятельность может выступать в качестве двух ключевых факторов успешности и эффективности этой деятельности.

Особое внимание было уделено обнаружению различий между группами обследуемых людей. При этом использовался дисперсионный анализ ANOVA-MANOVA из пакета статистических программ

Statistica. Как было установлено, существуют значимые различия между девушками ( $n = 344$ ) и юношами ( $n = 157$ ) в степени выраженности ценностных ориентаций на «вызов» ( $4,39 \pm 0,07$  и  $4,78 \pm 0,08$  балла соответственно;  $p = 0,0006$ ) и на «предпринимательство» ( $3,99 \pm 0,09$  и  $4,39 \pm 0,13$  балла;  $p = 0,0124$ ). Девушки и юноши различались также по величине «инновационного индекса» ( $4,75 \pm 0,04$  и  $4,94 \pm 0,07$  балла;  $p = 0,0134$ ). Это совпадает с ожидаемой более высокой ориентацией юношей на предпринимательство и инновационность по сравнению с девушками и свидетельствует о целесообразности использования модифицированного опросника для дифференциации групп респондентов.

Различия также были обнаружены между группой, в состав которой вошли аспиранты и магистры Томского государственного университета ( $n = 45$ ), и группой, образованной магистрами Томского политехнического университета ( $n = 39$ ), в котором исследования проводила проф. Н.В. Козлова. При этом ценностная ориентация на «предпринимательство» оказалась существенно ниже в первой группе ( $3,14 \pm 0,24$  балла) и выше – во второй ( $4,75 \pm 0,25$  балла;  $p = 0,000$ ). Вместе с тем эти две группы лишь незначительно отличались по «инновационному индексу» ( $4,63 \pm 0,12$  и  $5,04 \pm 0,16$  балла соответственно;  $p = 0,045$ ). Межгрупповые различия могут, очевидно, отражать различия в организации учебного процесса в двух университетах – «классическом» и «инженерном».

Существенные различия были выявлены при сравнении группы Томского госуниверситета и группы, которую составили участники молодежного конкурса инновационных проектов «БИТ-Сибирь» ( $n = 35$ ), где исследования проводила канд. психол. наук Ю.В. Сметанова. Анализ средних значений показателей модифицированного опросника «Якоря карьеры» позволил определить, что группа молодых «инноваторов» в меньшей степени ориентирована на «служение» по сравнению с аспирантами и магистрами Томского госуниверситета ( $5,23 \pm 0,17$  и  $5,85 \pm 0,13$  балла;  $p = 0,005$ ). Однако «инноваторы» характеризовались более высокой степенью ориентации на «предпринимательство» ( $5,30 \pm 0,17$  против  $3,14 \pm 0,24$  балла;  $p = 0,000$ ) и отличались более высокими значениями «инновационного индекса» ( $5,17 \pm 0,12$  против  $4,63 \pm 0,12$  балла;  $p = 0,003$ ). Такие различия полностью совпали с нашими ожиданиями, поскольку юноши, вошедшие в группу «инноваторов», не просто демонстрировали свой интерес к инновационной проблематике, но уже начали пробовать себя в разработке инновационных проектов, предполагающих возможность их коммерциализации.

В целом выявленные межгрупповые различия свидетельствуют в пользу того, что показатели модифицированного опросника «Якоря карьеры» позволяют по критерию «ценностной ориентации на деятельность» осуществлять дифференциацию групп субъектов, социализирующихся в разных образовательных системах и в разной степени вовлеченных в инновационную деятельность.

Таким образом, совокупность полученных фактов позволяет рекомендовать модифицированный опросник «Якоря карьеры» для экспресс-оценки ценностной ориентации на инновационную и предпринимательскую деятельность для выявления субъектов, потенциально перспективных для этих видов деятельности.

### Литература

1. Богомаз С.А., Непомнящая В.А. К проблеме поиска психологических оснований развития инновационной компоненты личности в юности и молодости // Сиб. психол. журн. 2007. № 25. С. 78–82.
2. Богомаз С.А., Баланев Д.Ю. Жизнестойкость как компонент инновационного потенциала человека // Сиб. психол. журн. 2009. № 32. С. 23–28.
3. Богомаз С.А., Каракулова О.В. Личностный и коммуникативный потенциал инновационно- и предпринимательски-ориентированных субъектов // Сиб. психол. журн. 2010. № 37. С. 48–51.
4. Богомаз С.А., Каракулова О.В. Креативность и личностный потенциал победителей молодежного научно-технического конкурса // Психология интеллекта: Традиции и инновации : материалы научной конференции, посвященной памяти Я.А. Пономарева и В.Н. Дружинина (7–8 октября 2010 г.). М. : ИП РАН, 2010. С. 289–297.
5. Богомаз С.А., Каракулова О.В. Типологические особенности коммуникативного потенциала // Вестник ТГУ. 2011. № 347. С. 126–130.
6. Богомаз С.А., Мацута В.В. Оценка личностного потенциала и выявление основных типов ориентации на профессиональную деятельность у современной вузовской молодежи // Психология обучения. 2010. № 12. С. 77–88.
7. Гемюнден Х.Г., Конрад Э.Д. Поведение предпринимателя при создании нового предприятия как важный фактор успеха. URL: [http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/20\\_3\\_01.htm](http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/20_3_01.htm)
8. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Психология инновационного поведения. Томск : ТГУ, 2009. 240 с.
9. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как основа самодетерминации // Учен. зап. каф. общей психологии МГУ им. Ломоносова / под общ. ред. Б.С. Братуся, Д.А. Леонтьева. М. : Смысл, 2002. Вып. 1. С. 56–65.
10. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Осин Е.Н. и др. Опыт структурной диагностики личностного потенциала // Психол. диагностика. Москва ; Обнинск, 2007. № 1. С. 8–31.
11. Леонтьев Д.А. Томские лекции «Личностный потенциал». Томск, 2010.
12. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М. : Смысл, 2011. 679 с.
13. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. 302 с.
14. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / предисл. В.С. Автономова. М. : ЭКСМО, 2007. 864 с.

#### MODIFICATION OF THE CAREER ANCHORS QUESTIONNAIRE: ORIENTATION TO INNOVATIVE AND ENTREPRENEURIAL ACTIVITY

Bogomaz S.A. (Tomsk)

**Summary.** The paper analyses the structure of the Career Anchors Questionnaire, describes its modification and discusses the intergroup differences revealed by using the questionnaire modified.

**Key words:** Career Anchors Questionnaire; value orientations; orientation to innovative and entrepreneurial activity.