

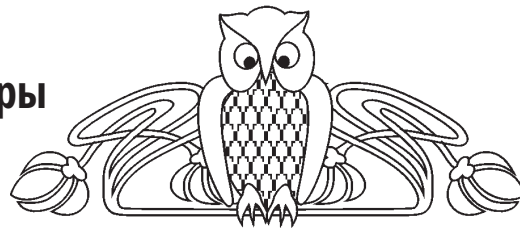


Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, вып. 1 (41). С. 46–56  
*Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2022, vol. 11, iss. 1 (41), pp. 46–56  
<https://akmepsy.sgu.ru> <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-1-46-56>

Научная статья  
УДК 159.9

## Карьерные ориентации как предикторы миграционных намерений личности

М. Н. Ефременкова



Московский государственный психолого-педагогический университет, Россия, 127051, г. Москва, ул. Сретенка, д. 29

Ефременкова Мария Николаевна, аспирант, кафедра этнопсихологии и психологических проблем поликультурного образования, [mnemema@yandex.ru](mailto:mnemema@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-0201-5340>

**Аннотация.** Изучение социально-психологических факторов миграции трудоспособного населения актуально ввиду увеличения потоков трудовой миграции в России и обусловлено необходимостью понимания механизмов формирования миграционных намерений и принятия личностью решения о миграции. *Цель:* изучить взаимосвязь карьерной ориентации и миграционных намерений; обосновать модерационное влияние на данную взаимосвязь уровня удовлетворенности социальным статусом и материальным положением. *Предположительно* существует модерационное влияние уровня удовлетворенности социальным статусом и материальным положением на взаимосвязь карьерной ориентации и миграционных намерений. Исследование выполнено на выборке респондентов ( $N = 367$ ; возраст от 19 до 56 лет,  $M_{\text{возраст}} = 36$ ,  $Sd = 7,15$ ; 55% – женщины), проживающих в разных городах Российской Федерации (Москва, Санкт-Петербург, Смоленск, Самара, Саратов и др). Применен психодиагностический инструментарий: опросник «Карьерные ориентации» (Э. Г. Шейн, в адаптации А. А. Жданович), методика изучения уровня социальной фрустрированности (Л. И. Вассерман, в адаптации В. В. Бойко), авторский опросник изучения миграционных намерений (М. Н. Ефременкова), составленный на базе теории планируемого поведения и методологии И. Айзеня. В результате множественного регрессионного и модерационного анализа выявлено, что степень выраженности миграционных намерений определяется степенью фрустрации потребности в статусе и социально-экономических благах. Уровень удовлетворенности социально-экономическим положением и социальным статусом выступает модератором связи миграционных намерений и карьерных ориентаций «ориентация на условия» и «ориентация на вертикальную карьеру». Значимой связи миграционных намерений с карьерной ориентацией на горизонтальную карьеру не установлено. Полученные результаты применимы в карьерном консультировании, при психологическом сопровождении процесса адаптации трудовых мигрантов.

**Ключевые слова:** миграция, принятие решения о миграции, миграционные намерения, карьерные ориентации

**Для цитирования:** Ефременкова М. Н. Карьерные ориентации как предикторы миграционных намерений личности // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, вып. 1 (41). С. 46–56. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-1-46-56>

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

### Career orientations as predictors of migration intentions of the individual

M. N. Efremenkova

Moscow State University of Psychology and Education, 29 Sretenka St., Moscow 127051, Russia

Maria N. Efremenkova, [mnemema@yandex.ru](mailto:mnemema@yandex.ru), <https://orcid.org/0000-0002-0201-5340>

**Abstract.** The research on the social and psychological factors of workforce migration is of relevance due to the increase in labour migration in Russia. Another factor that makes the problem relevant is the necessity to understand how migration intentions and decision of a person to migrate are formed. The purpose of the research is to study the correlation between career orientations and migration intentions as well as to justify the fact that the level of one's satisfaction with their social and financial status has a moderating influence on this correlation. Presumably, there is a moderating influence of the level of satisfaction with social and financial status on the correlation between career orientations and migration intentions. The study has been carried out on a sample of respondents ( $N=367$ ; aged 19 to 56,  $M_{age} = 36$ ,  $SD = 7.15$ ; 55% of women) living in different cities of the Russian Federation (Moscow, St. Petersburg, Smolensk, Samara, Saratov, etc.). Psychodiagnostic tools have been used: the questionnaire "Career Anchors" (by E. G. Shane, adapted by A. A. Zhdanovich), the methodology to study the level of social frustration (L. I. Wasserman, adapted by V. V. Boyko), the author's original questionnaire to study migration intentions (M. N. Efremenkova), compiled on the basis of the planned behavior theory and methodology of I. Aisen. As a result of multiple regression and



moderation analysis, the study has revealed that the higher the level of frustration over the status and socio-economic benefits is, the more pronounced the migration intentions are. The level of satisfaction with social and economic status is a moderator variable of the correlation between migration intentions and such career orientations as "conditions orientation" and "vertical career orientation". There is no significant correlation between migration intentions and horizontal career orientation. The results obtained can be of practical value in career counseling and psychological support of migrant workers' adaptation.

**Keywords:** migration, decision-making on migration, migration intentions, career orientations

**For citation:** Efremenkova M. N. Career orientations as predictors of migration intentions of the individual. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2022, vol. 11, iss. 1 (41), pp. 46–56 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-1-46-56>

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

## Введение

Понимание социально-психологических механизмов внутренней трудовой миграции в регионах России является актуальной задачей, поскольку бесконтрольная маятниковая миграция внутри страны может привести к нехватке трудовых ресурсов в отдельных регионах, особенно на фоне пандемии. По данным Росстата о внутренней трудовой миграции за 2019 г., 4,1% занятого населения (почти 3 млн человек) россиян работали за пределами региона проживания [1], а в 2020 г. количество внутренних мигрантов возросло более чем на 500 тыс. человек [2]. Таким образом, все больше и больше людей стоят перед принятием решения о миграции ради повышения своего материального уровня, а также карьерного роста, профессиональной самореализации, воссоединения с родными, получения образования детьми и т. п. [3].

Наибольшее количество прибывших из других регионов живет в Москве, Тюменской области, Якутии, Магаданской области, Санкт-Петербурге и Московской области и занято в строительстве, на транспорте, в торговле и добыче полезных ископаемых. Средний возраст мигрантов 39 лет, у половины переезжающих стаж на последнем месте работы менее 5 лет [3].

Традиционные теории миграции основаны на предположении, что люди мигрируют с целью улучшения финансового и социального положения [4–6]. Социально-экономические факторы являются важной движущей силой миграции. Наличие социальных сетей переехавших друзей и родственников усиливает намерение к миграции и фактическое миграционное поведение [7]. Тем не менее экономические и социальные факторы не полностью объясняют, почему люди мигрируют. Проведен ряд исследований, которые учитывают ожидания, ценности, убеждения и личностные качества при принятии решений о миграции [8, 9].

Возможность реализовать решение о миграции предсказывают предикторы личностного

уровня, такие как склонность к риску, терпеливость, настойчивость, оптимизм [10], ожидание трудностей при адаптации, возможной дискриминации [11], самоэффективность [12].

## Миграционные намерения в процессе принятия решения о миграции

Принятие решения о миграции – это многоэтапный процесс, который начинается задолго до фактического переезда. Популярной теорией для объяснения процесса миграции является подход Г. Ф. де Йонга (De Jong) [13], опирающегося на теорию запланированного поведения [14]. Согласно этой теории намерения являются основным фактором прогнозирования поведения, намерение определяется как мотивация человека и является индикатором вероятности выполнения определенного поведения. Таким образом, де Йонг проводит различие между миграционным намерением и реальным поведением и утверждает, что намерение – лучший предиктор миграционного поведения. В ряде исследований миграционного поведения была эмпирически проверена состоятельность данной модели [12, 15].

Но, несмотря на сильную значительную предсказательную силу намерений относительно фактического поведения, сами по себе намерения не объясняют фактическую миграцию. Например, исследование, проведенное в Голландии, показало, что только 34% респондентов, которые выразили твердое намерение мигрировать, действительно мигрировали в течение пяти лет [12].

Подход де Йонга применительно к процессу принятия решений о миграции был расширен Ю.-К. Клее (U.-C. Klehe) с соавторами [16] с опорой на модель «Рубикон» [17]. По Ю.-К. Клее, процесс принятия решения о миграции состоит не из двух, а из трех этапов – предрешения, преддействия и действия. Фаза предрешения соответствует намерениям в модели де Йонга и включает в себя соображения относительно миграции, которые часто остаются расплывчатыми



и не предполагают подготовительных действий. Эта фаза завершается принятием решения о миграции. Далее автор модели фокусируется на миграционном поведении, разделяя его на две отдельные фазы, каждая из которых включает подготовительные действия для миграции. В фазе преддействия человек начинает изучать варианты миграции, собирая информацию от знакомых, в сети Интернет. Эти действия пока предварительные и не предполагают никаких обязательств. Этап действий включает в себя очень конкретное и решительное стремление к достижению цели, такое как организация переезда или принятие предложения о работе.

### **Влияние карьерных ориентаций на формирование миграционных намерений**

Де Йонг полагал, что процесс принятия решения о миграции заключается в оценке шансов на достижение личной цели при переезде (например, поиск работы или карьерный рост) в сравнении с местом жительства в настоящем [13]. Радужные ожидания относительно достижения цели после миграции, вероятно, будут способствовать намерению мигрировать. Кроме того, ценность, придаваемая этой цели (например, стремление к карьере), может повлиять на поведенческое намерение. В соответствии с теорией Айзена люди могут вкладывать больше усилий в реализацию намерений при наличии поведенческого контроля [14], т. е. убежденность в собственной способности осуществить данное поведение является важным предиктором фактического поведения.

В контексте миграции предикторами миграционных намерений являются ожидания, связанные с повышением качества жизни, лучшими перспективами трудоустройства, карьерным ростом [12, 18].

Сотрудникам, ориентированным на вертикальную карьеру, свойственно более активное поисковое поведение по трудоустройству – обращение в агентства, регистрация на специализированных сайтах и т. п. [16]. Эти действия соответствуют фазе преддействия миграции – принятия решения (т. е. люди занимаются изучением и планированием поведения). То же исследование показало, что сотрудники, которые видят более реальные возможности карьерного роста в другом месте, также могут принять предложение о работе от другого работодателя. Студенты университетов из Восточной Европы с ориентацией на вертикальную карьеру и ценностями профессиональной самореализации чаще сообщают о миграционных намерениях [8, 19].

### **Благополучие как предиктор миграционных намерений**

Влияние уровня благополучия на формирование миграционных намерений, по данным современных исследований, не является однозначным [20]. Так, в результате изучения жителей 116 стран Р. Кай и коллеги [21] обнаружили обратную связь между уровнем удовлетворенности жизнью и желанием мигрировать за границу. Было выявлено, что люди с более высоким субъективным благополучием имеют более низкие миграционные намерения, и более того, на индивидуальном уровне взаимосвязь удовлетворенности и миграционных намерений более устойчива, чем связь миграционных намерений и уровня дохода. На уровне страны средний национальный уровень субъективного благополучия лучше отражает потребность в международной миграции в развитых странах, а уровень доходов лучше прогнозирует миграцию в странах бедных [21–23].

В ряде международных исследований показано, что существует отрицательная связь между миграционными намерениями и уровнем субъективного благополучия личности. В. Отращенко и О. Попова в своих исследованиях [22] выявили, что субъекты, имеющие более низкий уровень удовлетворенности жизнью, чаще проявляют намерение мигрировать внутри страны и за границу.

Результаты, подтверждающие наличие отрицательной связи между субъективным благополучием и миграционными намерениями, получены также на латиноамериканской выборке [23].

Таким образом, с учетом специфики внутренней миграции и неоднозначности данных исследований по означенной теме возникает ряд вопросов. Можно ли экстраполировать данные тенденции на трудовую внутрироссийскую миграцию? Каким образом, посредством чего карьерная ориентация оказывает влияние на формирование миграционных намерений, является ли уровень удовлетворенности модератором данной связи?

Опираясь на структуру принятия решений о миграции, основанную на теории планируемого поведения [14] и модель «Рубикон» [17], мы выдвинули гипотезы о модерационном влиянии уровня удовлетворенности социальным статусом и материальным положением на взаимосвязь карьерной ориентации и миграционных намерений.

H<sub>1</sub>: существует положительная связь между ориентацией на вертикальную карьеру и миграционными намерениями личности. Данная связь обусловлена влиянием уровня удовлетворенности социальным статусом.



$H_2$ : существует положительная связь между карьерной ориентацией на условия и миграционными намерениями личности. Данная связь обусловлена влиянием уровня удовлетворенности социально-экономическим положением личности.

*Цель исследования:* изучить взаимосвязь карьерных ориентаций и миграционных намерений; обосновать модерационное влияние на данную взаимосвязь уровня удовлетворенности социальным статусом и материальным положением.

## Материалы и методы

**Участники исследования.** Исследование выполнено на выборке ( $N = 367$ ) в возрасте от 19 до 56 лет, из них 203 женщины (55%, средний возраст 35 лет,  $Sd = 6,78$ ) и 164 мужчины (45%, средний возраст 37 лет,  $Sd = 7,52$ ). Неработающие респонденты составляют 11%; по уровню образования значительно преобладают лица с высшим образованием (83%), 11% имеют среднее специальное и 6% – неоконченное высшее образование. 56% респондентов проживают в Смоленской области, 19% из Московской области, по 6% из Саратовской и Самарской областей. Оставшиеся 13% составили люди из других регионов РФ. Жители городов составляют 76% опрошенных (из них 81% – жители областных центров), остальные респонденты проживают в сельской местности.

**Методики.** Для изучения карьерных ориентаций использовалась методика Э. Г. Шейна (в адаптации А. А. Жданович) [24], включающая 40 утверждений. Крайние значения 5-позиционных шкал интерпретируются исходя из формулировки утверждения в двух вариантах – «согласен – не согласен» и «исключительно важно – совершенно не важно». Данная методика позволяет оценить степень выраженности трех интегральных ориентаций – на условия, на вертикальную карьеру и на горизонтальную карьеру.

В соответствии с теорией планируемого поведения и рекомендациями по конструированию методики оценки А. Айзена [25] миграционные намерения оценивались 5 вопросами ( $\alpha$ -Кронбаха = 0,795):

A1 – Хотели ли вы когда-либо раньше переехать работать в другой город?

A2 – Хотите ли вы сейчас переехать работать в другой город?

A3 – Планируете ли вы когда-либо переехать работать в другой город?

A4 – Собираетесь ли вы начать готовиться к смене места жительства в течение ближайших двух лет?

A5 – Насколько вероятно, что вы переедете работать в другой город в течение двух ближайших лет?

Диапазон шкалы ответов от 1 – «абсолютно не согласен(на) (невероятно)» до 6 – «абсолютно согласен(на) (вероятно)».

Для оценки уровня удовлетворенности социально-экономическим положением и социальным статусом использовался модифицированный вариант методики изучения уровня социальной фрустрированности Л. И. Вассермана [26]. В данной статье будут рассмотрены только 2 шкалы – удовлетворенности социальным статусом и удовлетворенности социально-экономическим положением. Для выявления уровня удовлетворенности социальным статусом необходимо было оценить, насколько респонденты удовлетворены своим уровнем образования и профессиональной подготовки, сферой профессиональной деятельности, содержанием работы в целом, своим положением в обществе. Уровень удовлетворенности социально-экономическим положением включал оценку удовлетворенности такими сторонами жизнедеятельности, как материальное положение, жилищно-бытовые условия, медицинское обслуживание, проведение досуга, возможность выбора места работы. Предлагалось дать оценку по шкале Лайкерта, где 1 – полностью удовлетворен, 2 – скорее удовлетворен, 3 – скорее не удовлетворен, 4 – полностью не удовлетворен.

Исследование проводилось в форматах анонимного очного и онлайн-анкетирования с применением конструктора опросов на сайте [anketolog.ru](http://anketolog.ru) без контакта с интервьюером.

**Методы.** Первичные данные исследования обрабатывались посредством процедур математической статистики (множественный регрессионный анализ, модерационный анализ). Для оценки надежности и согласованности шкал использовался показатель надежности Кронбаха.

Статистическая обработка осуществлялась с применением модуля Process статистического программного комплекса IBM SPSS 23.0.

## Результаты

Описательные статистики переменных представлены в табл. 1. Коэффициенты Кронбаха говорят о приемлемой надежности используемых показателей.

Методом множественного регрессионного анализа (шаговый отбор) было проведено изучение связей карьерных ориентаций с миграционными намерениями. Карьерные ориентации выступили в модели предикторами. Результаты регрессионного анализа представлены в табл. 2.



Таблица 1 / Table 1

**Описательные статистики показателей исследования (N = 367)**  
**Descriptive statistics of research indicators (N = 367)**

Показатели	M	Sd	$\alpha$
Ориентация на вертикальную карьеру	16,98	0,56	0,78
Ориентация на горизонтальную карьеру	14,69	0,71	0,86
Ориентация на условия	13,25	0,72	0,88
Уровень удовлетворенности социальным статусом	12,43	0,69	0,88
Уровень удовлетворенности социально-экономическим положением	11,21	0,69	0,83
Миграционные намерения	18,03	0,81	0,87

Таблица 2 / Table 2

**Регрессионная модель предикторов миграционных намерений**  
**Regression model of migration intentions predictors**

Модель	Нестандартизованный коэффициент регрессии (B)	Стандартизованный коэффициент регрессии Бета ( $\beta$ )	Значимость
Миграционные намерения (константа)	11,67	–	0,013
Ориентация на горизонтальную карьеру	0,40	0,11	0,079
Ориентация на вертикальную карьеру	2,30	0,17	0,011
Ориентация на условия труда	-1,32	-0,35	0,001
Уровень удовлетворенности социальным статусом	-1,14	-0,05	0,031
Уровень удовлетворенности социально-экономическим положением	-2,86	-0,09	0,026

При формировании модели была проведена очистка данных от влияния социально-демографических переменных – пола, возраста, уровня образования. Коэффициент R-квадрат = 0,251, значит, карьерные ориентации описывают 25,1 дисперсии миграционных намерений (без учета пола, возраста, уровня образования).

Обнаружена положительная значимая связь миграционных намерений с ориентацией на вертикальную карьеру (0,17), значимая отрицательная связь с ориентацией на условия труда (-0,35), а также менее выраженная отрицательная связь с показателями удовлетворенности социальным статусом (-0,05) и социально-экономическим положением (-0,09). Статистически значимой связи ориентации на горизонтальную карьеру с миграционными намерениями обнаружено не было.

Данные были стандартизованы в соответствии с рекомендациями А. Хейза [27]. Контролируемыми переменными при проверке моделей являлись пол, возраст, уровень образования. Полученные регрессионные коэффициенты представлены на рис. 1.

Модель является статистически значимой ( $F = 21,03$ ;  $p < 0,01$ ). С учетом влияния предиктора и медиатора объясняется 37% дисперсии миграционных намерений.

С повышением уровня удовлетворенности социальным статусом связь между ориентацией на вертикальную карьеру и миграционными намерениями ослабевает – в этом проявляется отрицательный модерационный эффект удовлетворенности. Модерационный эффект уровня удовлетворенности социальным статусом статистически значимо увеличивает процент объясненной дисперсии миграционных намерений по нашей выборке, т. е. при нарастании неудовлетворенности статусными характеристиками у лиц, ориентированных на вертикальную карьеру, миграционные намерения, вероятно, будут возрастать.

Модель модерационного влияния удовлетворенности социально-экономическим статусом на связь карьерной ориентации на условия с миграционными намерениями при контроле социально-демографических переменных (рис. 2) является статистически значимой ( $F = 22,12$ ;  $p < 0,01$ ).



Рис. 1. Модель модерационного влияния удовлетворенности социальным статусом на связь карьерной ориентации на вертикальную карьеру с миграционными намерениями при контроле социально-демографических переменных (пол, возраст, уровень образования)

Fig. 1. Model of moderation effect of satisfaction with social status on the correlation between vertical career orientation and migration intentions when controlling social and demographic variables (gender, age, level of education)

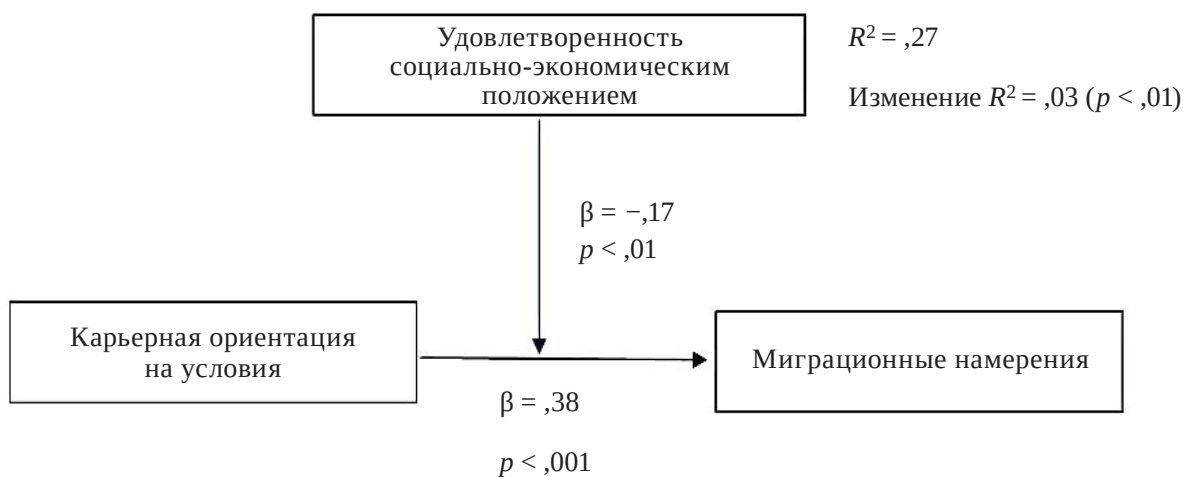


Рис. 2. Модель модерационного влияния удовлетворенности социально-экономическим статусом на связь карьерной ориентации на условия с миграционными намерениями при контроле социально-демографических переменных (пол, возраст, уровень образования)

Fig. 2. Model of moderation effect of satisfaction with social and economic status on the correlation between career conditions orientation and migration intentions when controlling social and demographic variables (gender, age, level of education)

С учетом модерационного эффекта объясняются 30% дисперсии миграционных намерений, т. е. при росте неудовлетворенности социально-экономическим положением у лиц со значимой ценностью условий труда миграционные намерения, вероятно, будут возрастать.

В данном исследовании рассматривается удовлетворенность социально-экономическим положением и социальным статусом не как самостоятельные предикторы миграционных намерений (исходя из более низких регрессионных коэффициентов), а как определенное усло-

вие, при котором связь карьерной ориентации и миграционных намерений может изменяться (в чем и заключается суть модерации).

### Обсуждение результатов

Проведенный анализ коэффициентов регрессии позволил определить степень участия каждого из обозначенных выше типов карьерной ориентации в совокупном их воздействии на процесс возникновения миграционных намерений как начального этапа процесса принятия ре-



шения о миграции. Как видим, миграционные намерения присущи субъектам с разным сочетанием карьерных ориентаций, а росту миграционных намерений способствуют стремление к вертикальному типу карьеры, который выражается в потребности развивать организаторскую компетентность, автономности, предпринимательству и вызову самому себе (стремление решать трудные задачи). По данным Ж. Бриско и др., в ситуации нестабильной занятости, снижении субъективного благополучия ориентация на управление своей карьерой и вертикальный карьерный рост приводит к активным поисковым действиям и применению проактивных копинг-стратегий [28]. Можно предположить, что в случае невозможности поиска занятости в регионе проживания такие субъекты склонны к миграционному поведению для управления своей карьерой.

Важно обратить внимание и на возрастной состав выборки – большую часть респондентов составляют люди трудоспособного, среднего возраста. Вероятно, переоценка достигнутого к определенным возрастным этапам в случае несоответствия планам и амбициям и невозможности найти пути развития в городе проживания и формирует миграционные намерения. Речь идет именно о субъективном восприятии удовлетворенности и достаточности достигнутого для субъекта на каждом возрастном этапе.

Сформированная направленность на стабильность места работы и жительства, на интеграцию стилей жизни, в комплексе обозначенные как «ориентация на условия», напротив, характерна для лиц с низким уровнем миграционных намерений. Полученные результаты о невысокой значимости ориентации на горизонтальную карьеру у лиц, склонных к трудовой миграции, перекликаются с данными других исследований, показывающими, что ценность профессиональной компетентности, собственно труда не является преобладающей у трудовых мигрантов [29, 30]. Судя по проведенным исследованиям наиболее развита у трудовых мигрантов ориентация на материальные блага [30, 31]. Поэтому логично обнаруженное модерационное влияние уровня удовлетворенности социальным статусом и социально-экономическим положением на связь карьерных ценностей и миграционных намерений.

Будет ли человек реально реализовывать миграционные намерения и примет ли решение переехать, определяется в том числе и степенью фрустрации потребности в статусе и социально-экономических благах. По полученным нами

данным, уровень удовлетворенности выступает модератором связи миграционных намерений и карьерной ориентации.

Психологическое благополучие, удовлетворенность социальным статусом и экономическим положением являются значимым фактором, влияющим на активность поискового карьерного поведения, особенно у лиц с ориентацией на вертикальную карьеру [32].

Люди трудоспособного возраста, имея большую, чем студенты, привязанность к месту проживания за счет устоявшихся связей и быта, принимают решение о миграции в случае фрустрации потребности в достижениях, статусе, материальном достатке [33]. Вынужденная миграция за счет выталкивающих факторов осуществляется зачастую в ситуации резкого снижения доходов, увольнения с работы, безработицы в регионе проживания. Добровольная миграция обусловлена внутренними мотивами и иерархией ценностей и может стимулироваться факторами притяжения – наличием связей в регионе переезда, положительным опытом переезда у знакомых, предложением работы в другом городе [34, 35].

К. Холтшлаг (С. Holtschlag) с коллегами в своем исследовании выявил взаимосвязь между ориентацией на карьерные достижения и вертикальную карьеру и текучестью кадров в организации. Если в организации у сотрудников не было возможности карьерного развития, удовлетворенность условиями труда падала и активность сотрудников по переходу в другие организации повышалась [36]. Эти данные перекликаются с полученными нами данными о соотношении карьерной ориентации и удовлетворенности социальным статусом и социально-экономическим положением.

## Выводы

В целом гипотезы нашего исследования подтвердились – выявлена значимая положительная связь между ориентацией на вертикальную карьеру и миграционными намерениями личности. Данная связь обусловлена модерационным влиянием уровня удовлетворенности социальным статусом. Существует положительная значимая связь между карьерной ориентацией на условия и миграционными намерениями личности, обусловленная модерационным влиянием уровня удовлетворенности социально-экономическим положением личности.

Выявленные нами взаимосвязи карьерной ориентации и миграционных намерений и модерация этих связей посредством показателей



удовлетворенности социально-экономическим положением и социальным статусом раскрывают еще один субъективный аспект процесса принятия решения о миграции. Поскольку изучались люди с разным уровнем миграционных намерений, можно оценить разные виды направленности в карьере и обобщить, в каких случаях субъекты склонны будут рассматривать варианты переезда. Вероятно, более ориентированные на достижения в карьере субъекты будут испытывать большую неудовлетворенность в случае фрустрации потребности в статусе и развитии, а в том числе и рассматривать миграцию как один из путей изменения ситуации.

Полученные результаты можно использовать в карьерном консультировании при сопровождении процесса принятия жизненных решений, а также при психологическом сопровождении процесса адаптации трудовых мигрантов. Исследование проведено на респондентах трудоспособного возраста, мотивация и ценности карьеры которых являются сферой интересов кадровых агентств, центров занятости населения и в целом актуальны для понимания формирования миграционных настроений в регионах.

Проведенное исследование имеет ряд ограничений. Во-первых, выборка представлена жителями как крупных городов (Москва, Санкт-Петербург), так и небольших экономически слабо развитых городов (Смоленск и райцентры, Брянск, Саратов, Пенза и др.). Вероятно, рассмотрение карьерных ориентаций с учетом географии проживания может скорректировать выявленные взаимосвязи. Во-вторых, рассматриваемые переменные были «очищены» от влияния половых и возрастных различий, а возраст является значимым предиктором при изучении миграционных намерений. Выборка имеет неравномерный состав по уровню образования, что делает выводы в большей степени применимыми к лицам с высшим образованием. Интересным представляется изучение взаимосвязи карьерной ориентации и миграционных намерений в разных возрастных группах трудоспособных субъектов. Это является следующим этапом нашего анализа имеющихся эмпирических данных.

### Библиографический список

1. Росстат. 2019. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2019 году. URL: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b20\\_107/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b20_107/Main.htm) (дата обращения: 20.07.2021).
2. Росстат. 2020. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2020 году. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13283> (дата обращения: 21.07.2021).
3. Вакуленко Е. С. Мотивы внутренней миграции населения в России: что изменилось в последние годы? // Прикладная эконометрика. 2019. Т. 55, № 3. С. 113–138. DOI: 10.24411/1993-7601-2019-10013
4. Friedman M. A. Theory of the Consumption Function. Princeton, NJ : Princeton University Press, 1957. 259 p.
5. Samuelson P. A. Efficient paths of capital accumulation in terms of the calculus of variations // Mathematical Methods in the Social Sciences : Proceedings of the First Stanford Symposium (15–24 June, Stanford). Stanford, CA : Stanford University Press, 1960. P. 77–88.
6. Ивахнюк И. В. Развитие миграционной теории в условиях глобализации // Век глобализации. 2015. № 1. С. 36–51.
7. Kritz M. M., Zlotnik H. Global interactions: Migration systems, processes, and policies // International migration systems: A global approach / M. M. Kritz, L. L. Lim, H. Zlotnik. Oxford : Clarendon Press ; New York : Oxford University Press, 1992. P. 1–16.
8. Boneva B. S., Frieze I. H. Toward a concept of a migrant personality // Journal of Social Issues. 2001. Vol. 57, no. 3. P. 477–491. DOI: 10.1111/0022-4537.00224
9. Tabor A. S., Milfont T. L. Migration change model: Exploring the process of migration on a psychological level // International Journal of Intercultural Relations. 2011. Vol. 35, iss. 6. P. 818–832. DOI: 10.1016/j.ijintrel.2010.11.013
10. Gibson J., McKenzie D. The Microeconomic Determinants of Emigration and Return Migration of the Best and Brightest: Evidence from the Pacific // Journal of Development Economics. 2011. Vol. 95, iss. 1. P. 18–29. DOI: 10.2139/ssrn.1411659
11. Jasinskaja-Lahti I., Yijälä A. The model of pre-aculturative stress – A pre-migration study of potential migrants from Russia to Finland // International Journal of Intercultural Relations. 2011. Vol. 35, iss. 4. P. 499–510. DOI: 10.1016/j.ijintrel.2010.11.003
12. Van Dalen H. P., Henkens K. Explaining emigration intentions and behaviour in the Netherlands, 2005–10 // Population Studies. 2013. Vol. 67, iss. 2. P. 225–241. DOI: 10.1080/00324728.2012.725135
13. De Jong G. F. Expectations, gender, and norms in migration decision-making // Population Studies. 2000. Vol. 54, iss. 3. P. 307–319. DOI: 10.1080/713779089
14. Ajzen I. The theory of planned behavior // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1991. Vol. 50, iss. 2. P. 179–211. DOI: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
15. Creighton M. J. The role of aspirations in domestic and international migration // The Social Science Journal. 2013. Vol. 50, iss. 1. P. 79–88. DOI: 10.1016/j.soscij.2012.07.006
16. Klehe U.-C., Zikic J., Van Vianen A. E. M., De Pater I. E. Career adaptability, turnover and loyalty during orga-





- nizational downsizing // *Journal of Vocational Behavior*. 2011. Vol. 79, iss. 1. P. 217–229. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.01.004
17. *Gollwitzer P. M.* The volitional benefits of planning // *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior* / ed. by P. M. Gollwitzer, J. A. Bargh. New York : Guilford Press, 1996. P. 287–312.
18. *Bernardini-Zambrini D., Varengo N., Bardach A., Hanna M.* ¿Migrar o no migrar? ¿Qué pasará con nuestra próxima generación de médicos? Estudio sobre causas y motivos en estudiantes avanzados de medicina en 11 universidades de España // *Atención Primaria*. 2011. Vol. 43, iss. 5. P. 238–239. DOI: 10.1016/j.aprim.2010.01.017
19. *Frieze I. H., Boneva B. S., Šarlija N., Horvat J., Ferligoj A., Kogovšek T., Miluska J., Popova L., Korošanova J., Sukhareva N., Erokhina L., Jarošová E.* Psychological Differences in Stayers and Leavers: Emigration Desires in Central and Eastern European University Students // *European Psychologist*. 2004. Vol. 9, no. 1. P. 15–23. DOI: 10.1027/1016-9040.9.1.15
20. *Муращенкова Н. В.* Психологические факторы эмиграционных намерений молодежи: обзор зарубежных исследований // *Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика*. 2021. Т. 18, № 1. С. 25–41. DOI: 10.22363/2313-1683-2021-18-1-25-41
21. *Cai R., Esipova N., Oppenheimer M., Feng S.* International migration desires related to subjective well-being // *IZA Journal Migration*. 2014. No. 3. Article 8. DOI: 10.1186/2193-9039-3-8
22. *Ostrachshenko V., Popova O.* Life (Dis)Satisfaction and the Intention to Migrate: Evidence from Central and Eastern Europe // *Journal of Socio-Economics*. 2014. Vol. 48. P. 40–49. DOI: 10.2139/ssrn.1982502
23. *Graham C., Markowitz J.* Aspirations and Happiness of Potential Latin American Immigrants // *Journal of Social Research and Policy*. 2011. Vol. 2, iss. 2. P. 9–25.
24. *Жданович А. А.* Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» Э. Г. Шейна и его стандартизация на студенческой выборке // *Психологический журнал*. 2007. № 4 (16). С. 4–22.
25. *Ajzen I.* Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations. 2002. URL: <http://www.people.umass.edu/ajzen/pdf/tpb.measurement.pdf> (дата обращения: 20.07.2021).
26. *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.
27. *Hayes A. F.* Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York : Guilford Press, 2013. 507 p.
28. *Briscoe J. P., Henagan S. C., Burton J. P., Murphy W. M.* Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol. 80, iss. 2. P. 308–316. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.12.008
29. *Муращенкова Н. В.* Взаимосвязь ценностей и эмиграционных намерений студенческой молодежи г. Смоленска // *Социальная психология и общество*. 2021. Т. 12, № 1. С. 77–93. DOI: 10.17759/sps.2021120106
30. *Протопопова Д. С., Сидорова Т. Н.* Карьерные ориентации трудовых мигрантов в Республике Саха (Якутия) // *Международный студенческий научный вестник*. 2015. № 5. С. 200–201.
31. *Миланченко А. О.* Ценность труда в современном российском обществе // *Молодой ученый*. 2012. № 4 (39). С. 514–517. URL: <https://moluch.ru/archive/39/4593/> (дата обращения: 20.07.2021).
32. *Kovalenko M., Mortelmans D.* Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns // *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol. 85, iss. 2. P. 238–249. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.07.003
33. *O'Connor E. P., Crowley-Henry M.* From home to host: The instrumental kaleidoscopic careers of skilled migrants // *Human Relations*. 2020. Vol. 73, iss. 2. P. 262–287. DOI: 10.1177/0018726719828452
34. *Rodrigues R., Butler C. L., Guest D.* Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital // *Journal of Vocational Behavior*. 2019. Vol. 110, part A. P. 1–11. DOI: 10.1016/j.jvb.018.11.003.
35. *Gunasekara A., Bertone S., Almeida S., Crowley-Henry M.* Dancing to two tunes: The role of bicultural identity and strong ties in skilled migrants' value-driven protean careers // *International Journal of Intercultural Relations*. 2021. Vol. 81. P. 42–53. DOI: 10.1016/j.ijintrel.2020.12.007
36. *Holtschlag C., Masuda A., Reiche B. S., Morales C.* Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management // *Journal of Vocational Behavior*. 2019. Vol. 118. P. 103366. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.103366

## References

1. *Rosstat. 2019. Chislennost' i migratsiya naseleniya Rossiyskoy Federatsii v 2019 godu* [The number and migration of the population of the Russian Federation in 2019]. Available at: [https://www.gks.ru/bgd/regl/b20\\_107/Main.htm](https://www.gks.ru/bgd/regl/b20_107/Main.htm) (accessed 20 July 2021) (in Russian).
2. *Rosstat. 2020. Chislennost' i migratsiya naseleniya Rossiyskoy Federatsii v 2020 godu* [The number and migration of the population of the Russian Federation in 2020]. Available at: <https://rosstat.gov.ru/folder/11110/document/13283> (accessed 21 July 2021) (in Russian).
3. *Vakulenko E. S.* Motives for internal migration in Russia: What has changed in recent years? *Applied Econometrics*, 2019, no. 55, pp. 113–138. DOI: 10.24411/1993-7601-2019-10013 (in Russian).



4. Friedman M. A. *Theory of the Consumption Function*. Princeton, NJ, Princeton University Press, 1957. 259 p.
5. Samuelson P. A. Efficient paths of capital accumulation in terms of the calculus of variations. *Mathematical Methods in the Social sciences. Proceedings of the First Stanford Symposium (15–24 June, Stanford)*. Stanford, CA, Stanford University Press, 1960, pp. 77–88.
6. Ivakhnyuk I. V. Development of migration theory in the context of globalization. *Vek globalizatsii* [The Age of Globalization], 2015, no. 1, pp. 36–51 (in Russian).
7. Kritz M. M., Zlotnik H. Global Interactions: Migration Systems, Processes, and Policies. In: Kritz M. M., Lim L. L., Zlotnik H. *International Migration Systems: A Global Approach*. Oxford, Clarendon Press, New York, Oxford University Press, 1992, pp. 1–16.
8. Boneva B. S., Frieze I. H. Toward a concept of a migrant personality. *Journal of Social Issues*, 2001, vol. 57, no. 3, pp. 477–491. DOI: 10.1111/0022-4537.00224
9. Tabor A. S., Milfont T. L. Migration change model: Exploring the process of migration on a psychological level. *International Journal of Intercultural Relations*, 2011, vol. 35, iss. 6, pp. 818–832. DOI: 10.1016/j.ijintrel.2010.11.013
10. Gibson J., McKenzie D. The Microeconomic Determinants of Emigration and Return Migration of the Best and Brightest: Evidence from the Pacific. *Journal of Development Economics*, 2011, vol. 95, iss. 1, pp. 18–29. 2011. DOI: 10.2139/ssrn.1411659
11. Jasinskaja-Lahti I., Yijälä A. The model of pre-aculturative stress – A pre-migration study of potential migrants from Russia to Finland. *International Journal of Intercultural Relations*, 2011, vol. 35, iss. 4, pp. 499–510. DOI: 10.1016/j.ijintrel.2010.11.003
12. Van Dalen H. P., Henkens K. Explaining emigration intentions and behaviour in the Netherlands, 2005–10. *Population Studies*, 2013, vol. 67, iss. 2, pp. 225–241. DOI: 10.1080/00324728.2012.725135
13. De Jong G. F. Expectations, gender, and norms in migration decision-making. *Population Studies*, 2000, vol. 54, iss. 3, pp. 307–319. DOI: 10.1080/713779089
14. Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991, vol. 50, iss. 2, pp. 179–211. DOI: 10.1016/0749-5978(91)90020-T
15. Creighton M. J. The role of aspirations in domestic and international migration. *The Social Science Journal*, 2013, vol. 50 iss. 1, pp. 79–88. DOI: 10.1016/j.sosci.2012.07.006
16. Klehe U.-C., Zikic J., Van Vianen A. E. M., De Pater I. E. Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, vol. 79, iss. 1, pp. 217–229. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.01.004
17. Gollwitzer P. M. The volitional benefits of planning. In: Gollwitzer P. M., Bargh J. A., eds. *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior*, New York, Guilford, 1996, pp. 287–312.
18. Bernardini-Zambrini D., Barengo N., Bardach A., Hanna M. Emigrate or not? How would the next Spanish generation of physicians decide? A study on emigration-related reasons and motivations of advanced medical students in 11 Universities in Spain. *Atención Primaria*, 2011, vol. 43, iss. 5, pp. 238–239. DOI: /10.1016/j.aprim.2010.01.017
19. Frieze I. H., Boneva B. S., Šarlija N., Horvat J., Ferligoj A., Kogovšek T., Miluska J., Popova L., Korobanova J., Sukhareva N., Erokhina L., Jarošová E. Psychological Differences in Stayers and Leavers: Emigration Desires in Central and Eastern European University Students. *European Psychologist*, 2004, vol. 9, no. 1, pp. 15–23. DOI: 10.1027/1016-9040.9.1.15
20. Murashchenkova N. V. Psychological Factors of Youth Emigration Intentions: A Review of International Studies. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogy*, 2021, vol. 18, no. 1, pp. 25–41 (in Russian). DOI: 10.22363/2313-1683-2021-18-1-25-41
21. Cai R., Esipova N., Oppenheimer M., Feng S. International migration desires related to subjective well-being. *IZA Journal of Migration*, 2014, no. 3, article 8. DOI: 10.1186/2193-9039-3-8
22. Ostrachshenko V., Popova O. Life (Dis)Satisfaction and the Intention to Migrate: Evidence from Central and Eastern Europe. *Journal of Socio-Economics*, 2014, vol. 48, pp. 40–49. DOI: 10.2139/ssrn.1982502
23. Graham C., Markowitz J. Aspirations and Happiness of Potential Latin American Immigrants. *Journal of Social Research and Policy*, 2011, vol. 2, iss. 2, pp. 9–25.
24. Zhdanovich A. A. Readaptation of the questionnaire “Career orientations” by E. G. Shane and its standardization on the student sample. *Psychological Journal*, 2007, no. 4 (16), pp. 4–22 (in Russian).
25. Ajzen I. *Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations*. 2002. Available at: [http://www.people.umass.edu/ajzen/pdf/tpb\\_measurement.pdf](http://www.people.umass.edu/ajzen/pdf/tpb_measurement.pdf) (accessed 20 July 2021).
26. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuylov G. M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-Psychological Diagnostics of the Development of Personality and Small Groups]. Moscow, Institut Psikhoterapii Publ., 2002. 490 p. (in Russian).
27. Hayes A. F. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, Guilford Press, 2013. 507 p.
28. Briscoe J. P., Henagan S. C., Burton J. P., Murphy W. M. Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, vol. 80, iss. 2, pp. 308–316. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.12.008
29. Murashchenkova N. V. Interrelation of Values and Emigration Intentions of Student's Youth of Smolensk. *Social Psychology and Society*, 2021, vol. 12, no. 1, pp. 77–93 (in Russian). DOI: 10.17759/sps.2021120106



30. Protopopova D. S., Sidorova T. N. Career orientations of migrant workers in the Republic of Sakha (Yakutia). *International Student Research Bulletin*, 2015, no. 5, pp. 200–201 (in Russian).
31. Milanchenko A. O. The value of work in modern Russian society. *Young Scientist*, 2012, no. 4 (39), pp. 514–517. Available at: <https://moluch.ru/archive/39/4593/> (accessed 20 July 2021) (in Russian).
32. Kovalenko M., Mortelmans D. Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, vol. 85, iss. 2, pp. 238–249. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.07.003
33. O'Connor E. P., Crowley-Henry M. From home to host: The instrumental kaleidoscopic careers of skilled migrants. *Human Relations*, 2020, vol. 73, iss. 2, pp. 262–287. DOI: 10.1177/0018726719828452
34. Rodrigues R., Butler C.L., Guest D. Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 2019, vol. 110, part A, pp. 1–11. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.11.003
35. Gunasekara A., Bertone S., Almeida S., Crowley-Henry M. Dancing to two tunes: The role of bicultural identity and strong ties in skilled migrants' value-driven protean careers. *International Journal of Intercultural Relations*, 2021, vol. 81, pp. 42–53. DOI: 10.1016/j.ijintrel.2020.12.007
36. Holtschlag C., Masuda A., Reiche B. S., Morales C. Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. *Journal of Vocational Behavior*, 2019, vol. 118, pp. 103366. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.103366

Поступила в редакцию 13.07.2021; одобрена после рецензирования 28.08.2021; принята к публикации 09.12.2021  
The article was submitted 13.07.2021; approved after reviewing 28.08.2021; accepted for publication 09.12.2021