

## Влияние особенностей волевой регуляции на факторы привлекательности профессии

**Шляпников Владимир Николаевич**

аспирант

Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия

E-mail: corona@mundi@mail.ru

Привлекательность профессии является одной из важнейших составляющих мотивации к труду. Многоплановость трудовой деятельности позволяет выделять различные факторы привлекательности профессии (Ядов, 1969). В зависимости от успешности или неуспешности освоения профессии привлекательность последней для человека может меняться (Маркова, 1996). Исполнение трудовой деятельности предполагает управление собственным поведением в соответствии с общественно заданными образцами и требованиями. Это соответствие обеспечивается волевой регуляцией личности. В зависимости от эффективности выделяются две формы волевой регуляции: самоконтроль и саморегуляция. Предрасположенность человека к самоконтролю определяется ориентацией на состояние (ОС-диспозиция), а к саморегуляции – ориентацией на действие (ОД-диспозиция) (Kuhl, 1996). Исследования показывают, что люди, ориентированные на действие, более успешны в профессиональной деятельности, по сравнению с людьми, ориентированными на состояние. Так, люди, обладающие ОД-диспозициями, менее подвержены влиянию негативного опыта, с которым им приходится сталкиваться в процессе исполнения профессиональной деятельности, они в большей степени мотивированы и склонны проявлять настойчивость в достижении конечного результата (Diefendorff, 2000; Kuhl, Kazen, 1994). В связи с этим можно предположить, что привлекательность профессии будет выше в группе специалистов с ОД-диспозицией по сравнению с группой специалистов с ОС-диспозицией.

Для проверки этой гипотезы было проведено исследование факторов привлекательности профессии у 136 молодых специалистов одного из НПЦ г. Москвы из числа научных сотрудников и ИТР. В выборку респондентов вошли 35 женщин и 101 мужчина, средний возраст которых составил 24 года, 90% респондентов находится в возрасте от 21 до 27 лет.

Для оценки уровня привлекательности профессии использовалась «Методика изучения факторов привлекательности профессии» В.А. Ядова (модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана), которая позволяет оценить коэффициент значимости (КЗ) 11 факторов привлекательности профессии (1 – общественная ценность, 2 – работа с людьми, 3 – творческий характер профессии, 4 – отсутствие переутомления, 5 – высокая оплата труда, 6 – возможность самосовершенствования, 6 – соответствие способностям, 7 – соответствие характеру, 9 – небольшой рабочий день, 10 – отсутствие частого контакта с людьми, 11 – социальное признание), а также общий коэффициент привлекательности профессии.

Для оценки волевых диспозиций респондентов использовалась субшкала «контроль за действием при планировании» теста «Шкала контроля за действием» (Ю. Куль, адаптация С.А. Шапкин). На основании медианного расщепления были сформированы две группы респондентов: с ОС-диспозицией (68 человек) и с ОД-диспозицией (68 человек).

Коэффициенты значимости факторов привлекательности профессий в сравниваемых группах представлены на рисунке №1.

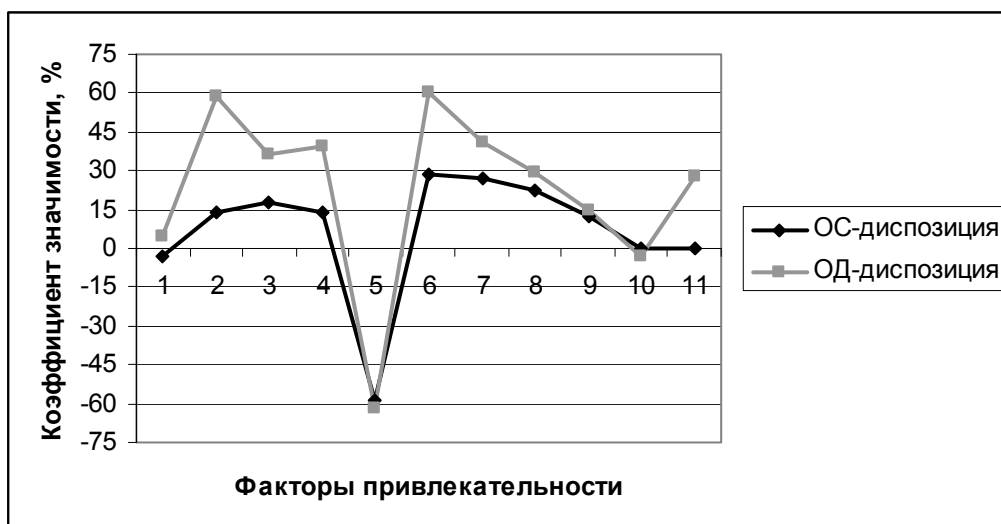


Рисунок 1. Коэффициенты значимости факторов привлекательности профессии в группах обследуемых с ОС и ОД-диспозициями.

Для оценки сходства профилей факторов привлекательности профессии в группах респондентов с ОС и ОД-диспозициями использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена, с этой целью коэффициенты значимости каждого фактора ранжировались в группах на основании средних значений. В результате было обнаружено, что профили факторов привлекательности профессии у обследуемых с ОС- и ОД-диспозициями значимо коррелируют друг с другом ( $\rho=0,861$ ,  $p=0,01$ ). Таким образом, обследуемые с различными волевыми диспозициями имеют сходные профили факторов привлекательности профессии. На первое место в обеих группах вышли такие факторы, как: возможность самосовершенствования ( $K_{Зод}=60,3\%$ ,  $K_{Зос}=28,9\%$ ), работа с людьми ( $K_{Зод}=58,8\%$ ,  $K_{Зос}=13,7\%$ ), соответствие способностям ( $K_{Зод}=41,1\%$ ,  $K_{Зос}=27,2\%$ ), отсутствие переутомления ( $K_{Зод}=39,7\%$ ,  $K_{Зос}=13,6\%$ ), творческий характер профессии ( $K_{Зод}=36,7\%$ ,  $K_{Зос}=18,1\%$ ), соответствие характеру ( $K_{Зос}=22,8\%$ ).

Наряду с этим, уровень привлекательности значимых факторов выше у обследуемых с ОД-диспозициями, по сравнению с обследуемыми с ОС-диспозициями. Непараметрический тест Манна-Уитни показал, что в среднем обследуемые с ОД-диспозициями оценивают привлекательность своей профессии выше ( $M=2,44$ ,  $SD=3,00$ ), чем обследуемые с ОС-диспозициями ( $M=0,85$ ,  $SD=3,00$ ) ( $U=1540,00$ ,  $p<0,01$ ).

Основываясь на полученных результатах, можно предположить, что профиль значимых факторов привлекательности профессии в большей степени определяется содержанием профессиональной деятельности. А степень привлекательности профессии – особенностями волевой регуляции молодых специалистов.

### Литература

1. Маркова А.К. Психология профессионализма, М., 1996.
2. Ядов В.А. Методология и техника социологического исследования. Тарту, 1969.
3. Diefendorff J.M., Hall R.J., Lord R.G., Streat M.L. Action-state orientation: Construct validity of a revised measure and its relationship to work-related variables // Journal of Applied Psychology. 2000 Apr Vol 85(2).
4. Kuhl J. Who controls whom when "I control myself"? // Psychological-Inquiry. 1996; Vol 7(1).
5. Kuhl J., Kazen M. Self-discrimination and memory: State orientation and false self-ascription of assigned activities // Journal of Personality & Social Psychology. 1994 Jun Vol 66(6).