

УДК 159.923
ББК 88.37
X 20

Е.В. Харитонова

Кандидат биологических наук, доцент кафедры педагогики и психологии Кубанского государственного университета; E-mail: veva_2000@mail.ru

К ВОПРОСУ О ФАКТОРАХ РЕЗУЛЬТАТИВНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ЛИЧНОСТИ

(РЕЦЕНЗИРОВАНА)

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования профессиональной востребованности как фактора результативных характеристик личности. Показано, что, начиная с юношеского возраста, профессиональная востребованность выступает причиной совместной изменчивости таких результативных характеристик личности, как совладающее поведение и саморегуляция, а в среднем возрасте – и адаптационных возможностей.

Ключевые слова: профессиональная востребованность личности, адаптивные возможности, совладающее поведение, саморегуляция.

E.V. Kharitonova

Candidate of Biology, Assistant Professor of Pedagogy and Psychology Department of the Kuban State University; E-mail: veva_2000@mail.ru

ON FACTORS OF PRODUCTIVE CHARACTERISTICS OF THE PERSON

Abstract. The paper provides the results of empirical research of a professional demand as the factor of the person's productive characteristics. It is shown that since youthful age, the professional demand acts as the reason for joint variability of such productive characteristics of the person as the controlling behavior and self-control, and in the middle age, as adaptable possibilities.

Keywords: a professional demand of the person, adaptive possibilities, controlling behavior, self-control.

В последнее время внимание общества к проблемам адаптации резко возросло, что обусловлено растущим интересом к взаимодействию человека как активного субъекта с внешним миром, раскрытию его возможностей по овладению окружающей средой. Процесс глобализации дезорганизует профессиональное пространство, усугубляя несоответствие между требованиями к субъекту со стороны социума и профессиональной деятельности, с одной стороны, и его адаптационными возможностями, с другой стороны [6]. В качестве психологических характеристик, ответственных за эффективность адаптации и совладания с жизненными трудностями, называют нервно-психическую устойчивость, уровень развития которой обуславливает толерантность к стрессу; самооценку личности, являющуюся ядром саморегуляции и определяющую степень адекватности восприятия условий деятельности и своих возможностей; ощущение социальной поддержки, обуславливающее чувство личной значимости для окружающих (личностная референтность); особенности построения контакта с окружающими, характеризующие уровень конфликтности личности; опыт социального общения, выявляющий потребность в общении и возможность построения контактов с окружающими на основе имеющегося опыта; моральную нормативность личности, характеризующую степень ориентации на существующие в обществе нормы и правила поведения; ориентацию на соблюдение требований коллектива (уровень групповой идентификации) [3]. С нашей точки зрения, одной из таких характеристик, значимых для регуляции психической деятельности и процесса адаптации, является

профессиональная востребованность личности – метасистема отношений личности к себе как к значимому для других профессионалу. В связи с вышеизложенным мы предположили, что профессиональная востребованность может выступать фактором таких результативных характеристик личности, как совладающее поведение, саморегуляция и адаптационные способности.

Профессиональную востребованность личности определяли с помощью опросника ПВЛ (Е.В. Харитоновна, Б.А. Ясько) [9], результативные характеристики личности – с помощью опросников: многоуровневый личностный опросник (А.Г. Маклаков, С.В. Чермянин) [4], «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (в адаптации Т.Л. Крюковой) [2] и «Стиль саморегуляции поведения» (В.И. Моросановой) [5]. Опросник ПВЛ состоит из 47 утверждений и работает как единая шкала «Общий уровень профессиональной востребованности личности». Утверждения опросника формируют восемь шкал, выделенных в соответствии с основными компонентами профессиональной востребованности: удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, принадлежность к профессиональному сообществу, переживание профессиональной востребованности, отношение к себе как к компетентному и авторитетному профессионалу, оценивание результатов профессиональной деятельности, отношение других и самоотношение как к значимому для других профессионалу. В исследовании приняли участие 40 мужчин и 90 женщин юношеского возраста, 90 мужчин и 190 женщин первого периода среднего возраста, 80 мужчин и 160 женщин второго периода среднего возраста, 50 мужчин и 70 женщин пожилого возраста. Совокупная выборка составила 770 человек. В качестве гипотезы выступило предположение: профессиональная востребованность выступает фактором таких результативных характеристик личности, как адаптационные возможности, совладающее поведение, саморегуляция.

Результаты и их обсуждение. На основе результатов факторного анализа показателей профессиональной востребованности и результативных характеристик личности по методу главных компонент с варимакс-вращением в каждой выборке было выделено по 3 фактора, объясняющих в сумме от 60 до 80 % дисперсии.

Профессиональная востребованность как фактор адаптивности личности. В мужской части выборки у юношей первый фактор (39,7% дисперсии) образован лишь параметрами профессиональной востребованности. На уровне второго фактора (20,59 % дисперсии) выявлено положительное влияние личностного адаптивного потенциала на переживание профессиональной востребованности, оценивание результатов профессиональной деятельности, восприятие отношения других и самоотношение как к значимому профессионалу, сопровождающееся при этом снижением удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала. Третий фактор образован лишь параметрами МЛЮ. В первом периоде среднего возраста у мужчин первый фактор (39,6% дисперсии) образован лишь параметрами ПВЛ, второй фактор (23,0% дисперсии) – параметрами МЛЮ. На уровне третьего фактора (7,0% дисперсии) выявлено положительное влияние отсутствия дезадаптационных расстройств на переживание профессиональной востребованности, оценивание результатов профессиональной деятельности и самоотношение как к значимому для других профессионалу, но негативное влияние – на удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, отношение к себе как компетентному и авторитетному профессионалу. Во втором периоде среднего возраста уже на уровне первого фактора (47,8%) для мужчин интегральный показатель профессиональной востребованности выступает как причина согласованной изменчивости коммуникативного и личностного адаптивного потенциала. Со стороны параметров МЛЮ на уровне второго фактора (18,3 % дисперсии) выявлено влияние личностного адаптивного потенциала на удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала и отношение к себе как компетентному профессионалу. На уровне третьего фактора (6,9% дисперсии) установлено влияние

отсутствия выраженности астенических расстройств на переживание профессиональной востребованности и оценивание результатов профессиональной деятельности. В пожилом возрасте первый фактор (40,9% дисперсии) представлен снова лишь параметрами ПВЛ. На уровне второго фактора (23,4% дисперсии) выявлено влияние отсутствия дезадаптационных расстройств на переживание профессиональной востребованности, на уровне третьего фактора (8,6% дисперсии) личностного адаптационного потенциала – на удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, принадлежность к профессиональному сообществу и отношение к себе как к авторитетному профессионалу.

В **женской** части выборки у девушек также первый фактор (36,1% дисперсии) образован лишь параметрами ПВЛ. На уровне второго фактора (24,5% дисперсии) выявлено положительное влияние личностного адаптивного потенциала на переживание профессиональной востребованности, оценивание результатов профессиональной деятельности, восприятие отношения других и самоотношение как к значимому профессионалу и негативное влияние – на удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала и отношение к себе как к компетентному профессионалу. В отличие от мужчин у женщин уже в первом периоде среднего возраста на уровне первого фактора (42,1% дисперсии) интегральный показатель профессиональной востребованности выступает причиной согласованной изменчивости адаптационных возможностей личности, снижения психотических и в целом дезадаптационных расстройств. В качестве факторообразующих второго (19,6% дисперсии) и третьего факторов (7,5 % дисперсии) выступают параметры МЛЮ. Отсутствие дезадаптационных расстройств обуславливают снижение удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала, принадлежности к профессиональному сообществу, отношения к себе как к авторитетному профессионалу и восприятия отношения других как к значимому профессионалу. Невыраженность астенических расстройств обуславливает переживание профессиональной востребованности. Во втором периоде среднего возраста на уровне первого фактора (46,2% дисперсии) выявлено значительное влияние интегрального показателя профессиональной востребованности на поведенческую регуляцию и личностный адаптивный потенциал. На уровне второго фактора (16,5% дисперсии) выявлено положительное воздействие личностного адаптивного потенциала на переживание профессиональной востребованности, восприятие отношения других и интегральный показатель профессиональной востребованности. Третий фактор образован лишь параметрами МЛЮ. Как и в мужской выборке, в женской выборке пожилого возраста первый фактор (40,2% дисперсии) образован параметрами ПВЛ. На уровне второго фактора (21,6 % дисперсии) выявлено положительное влияние личностного адаптивного потенциала на переживание профессиональной востребованности и отношение к себе как к компетентному профессионалу. Третий фактор представлен лишь параметрами МЛЮ.

Полученные результаты показывают: метасистема профессиональной востребованности формируется в юношеском возрасте, а у мужчин продолжает формироваться и в первом периоде среднего возраста. При этом в указанные возрастные периоды, а также в пожилом возрасте метасистема профессиональной востребованности подвержена незначительному влиянию со стороны адаптационных возможностей, в то время как в среднем возрасте адаптационные возможности в значительной степени обусловлены состоянием метасистемы ПВЛ.

Профессиональная востребованность как фактор совладающего поведения. В **мужской** части выборки в юношеском возрасте параметры профессиональной востребованности на уровне первых двух факторов выступают причиной согласованной изменчивости параметров совладающего поведения в обеих выборках. У мужчин первый фактор (44,6% дисперсии) образован параметрами ПВЛ и проблемно-ориентированным копингом с наибольшей факторной нагрузкой оценивания результатов профессиональной

деятельности. На уровне второго фактора (24,5% дисперсии) выявлено влияние удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала на снижение эмоционально-ориентированного копинга. Третий фактор (10,1%) образован копингом, ориентированным на избегание, принадлежностью к профессиональному сообществу и отношением к себе как к авторитетному профессионалу. В первом периоде среднего возраста у мужчин первый фактор представлен только параметрами ПВЛ. На уровне второго фактора (20,5% дисперсии) выявлено положительное влияние переживания профессиональной востребованности на проблемно-ориентированный копинг и отрицательное – на эмоционально-ориентированный копинг. Во втором периоде среднего возраста 49,7% дисперсии мужской выборки объясняет фактор, на положительном полюсе представленный параметрами ПВЛ и проблемно-ориентированным копингом, на отрицательном – эмоционально-ориентированным копингом. Факторообразующим выступает интегральный показатель профессиональной востребованности (0,981). На уровне второго фактора (18,5%) выявлено негативное влияние копинга, ориентированного на избегание на переживание профессиональной востребованности. Третий фактор представлен только параметрами совладающего поведения. У пожилых мужчин на уровне первого фактора (44,1% дисперсии) выявлено положительное влияние оценивания результатов профессиональной деятельности на проблемно-ориентированный копинг. Второй фактор (21,4% дисперсии) свидетельствует об отрицательном влиянии копинга, ориентированного на избегание, на переживание профессиональной востребованности.

В **женской** среде у девушек на уровне первого (40,4%) и второго фактора (20,5%) в качестве факторообразующих выступают параметры профессиональной востребованности. Самоотношение как к значимому для других профессионалу способствует снижению эмоционально-ориентированного копинга, а удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, наоборот, способствует повышению эмоционально-ориентированного копинга. Третий фактор (9,3%) на положительном полюсе представлен копингом, ориентированным на избегание, на отрицательном полюсе – переживанием профессиональной востребованности и проблемно-ориентированным копингом. У женщин первого периода среднего возраста на уровне первого фактора (45,1%) удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала выступает причиной снижения эмоционально-ориентированного копинга; на уровне второго фактора (18,7%) оценивание результатов профессиональной деятельности – причиной повышения проблемно-ориентированного копинга. Третий фактор представлен только параметрами копинга, ориентированного на избегание. Во втором периоде среднего возраста первый фактор представлен только параметрами ПВЛ, второй фактор – только копингом, ориентированным на избегание. На уровне третьего фактора (8,6%) невыраженность эмоционально-ориентированного копинга способствует росту переживания профессиональной востребованности, отношения к себе как компетентному профессионалу, оценивания результатов профессиональной деятельности, восприятия отношения других и самоотношения как к значимому профессионалу. В пожилом возрасте в первый фактор вошли лишь параметры ПВЛ, в то время как на уровне второго (19,0%) и третьего факторов (8,3%) факторообразующими выступили параметры совладающего поведения. Социальное отвлечение снижает выраженность переживания профессиональной востребованности, а эмоционально-ориентированный копинг усиливает принадлежность к профессиональному сообществу, снижая отношение к себе как компетентному профессионалу.

В целом данный эпизод анализа показал, что вне зависимости от пола и периода персонотеза (за исключением пожилого возраста у женщин) метасистема профессиональной востребованности выступает фактором совладающего поведения личности, усиливая конструктивные и снижая неконструктивные способы копинг-

поведения в стрессовых ситуациях.

Профессиональная востребованность как фактор саморегуляции личности. В мужской выборке, уже начиная с юношеского возраста, на уровне первого фактора профессиональная востребованность выступает причиной согласованной изменчивости ряда параметров саморегуляции, объясняя более 40,9 % дисперсии. В юношеском и первом периоде среднего возраста профессиональная востребованность усиливает индивидуальную развитость и адекватность оценки испытываемым себя и результатов своей деятельности и поведения (оценивание результатов); во втором периоде среднего возраста – способность перестраивать, вносить коррективы в систему саморегуляции при изменении внешних и внутренних условий (гибкость), а в пожилом – развитость представлений о внешних и внутренних значимых условиях, степень их осознанности, детализированности и адекватности (моделирование), осознанное программирование человеком своих действий (программирование) и способность самостоятельно планировать деятельность и поведение (самостоятельность). На уровне второго (от 18% дисперсии – в юношеском возрасте до 13% – в пожилом) и третьего факторов (от 11% дисперсии – в юношеском возрасте до 8% – в среднем) факторообразующими выступают параметры саморегуляции. В юношеском возрасте моделирование усиливает переживание профессиональной востребованности и отношение к себе как к компетентному профессионалу, самостоятельность – удовлетворенность реализацией профессионального потенциала. В среднем возрасте факторообразующим выступает общий уровень саморегуляции, усиливая в первом периоде переживание профессиональной востребованности, во втором периоде – отношение к себе как компетентному профессионалу. На уровне третьего фактора в первом периоде среднего возраста планирование выступает причиной усиления удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала, но препятствует переживанию профессиональной востребованности. Во втором периоде среднего возраста самостоятельность способствует улучшению отношения к себе как компетентному профессионалу. В пожилом возрасте выраженность самостоятельности способствует усилению отношения к себе как компетентному профессионалу, а оценивание результатов усиливает самоотношение как к значимому профессионалу.

В женской подвыборке установлено следующее. У девушек на уровне первого фактора выявлена совместная изменчивость только параметров ПВЛ, в первом периоде среднего возраста общий уровень ПВЛ способствует усилению моделирования (40,3% дисперсии), а во втором периоде – еще и гибкости (42,5% дисперсии), в пожилом возрасте – общего уровня саморегуляции (43,7% дисперсии). На уровне второго фактора факторообразующим выступает общий уровень саморегуляции. В юношеском возрасте он препятствует формированию удовлетворенности степенью реализации профессионального потенциала и отношения к себе как к компетентному профессионалу. В среднем и пожилом возрасте общий уровень саморегуляции способствует усилению переживания профессиональной востребованности и оценивания результатов профессиональной деятельности, во втором периоде среднего возраста – еще и восприятия отношения других как к значимому профессионалу, а в пожилом возрасте усиливает также отношение к себе как к компетентному и значимому для других профессионалу. На уровне третьего фактора факторообразующими выступают в юношеском возрасте планирование, в среднем и пожилом возрасте – самостоятельность. Основными мишенями этого воздействия в юношеском и первом периоде среднего возраста являются удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, переживание профессиональной востребованности, отношение к себе как к авторитетному и компетентному профессионалу, в то время как в пожилом возрасте – восприятие отношения других как к значимому профессионалу.

В целом исследование профессиональной востребованности как фактора саморегуляции личности демонстрирует, что профессиональная востребованность уже на

уровне первого фактора выступает причиной согласованной изменчивости параметров саморегуляции (исключение составляют лишь девушки). Наиболее подвержены влиянию со стороны параметров профессиональной востребованности у мужчин юношеского и первого периода среднего возраста регуляторный механизм «Оценивание результатов», во второй период среднего возраста – психологическое качество «Гибкость», в пожилом возрасте – «Самостоятельность». У женщин профессиональная востребованность усиливает в среднем возрасте действие регуляторного механизма «Моделирование» и гибкости как психологического качества, а в пожилом возрасте – интегральной способности к саморегуляции.

Результаты проведенного анализа свидетельствуют о действительном наличии детерминационного влияния профессиональной востребованности на такие результативные характеристики личности, как адаптационные возможности, совладающее поведение и саморегуляция.

Выводы.

1. Находясь в тесной взаимосвязи с результативными характеристиками личности, вне зависимости от рассматриваемых этапов персоногенеза, профессиональная востребованность выступает причиной изменчивости параметров совладающего поведения и саморегуляции, а в среднем возрасте и адаптивных возможностей личности.

2. Имеется выраженная гендерная и возрастная специфика совместной изменчивости параметров профессиональной востребованности и результативных характеристик личности.

3. Наибольшее влияние на результативные характеристики личности профессиональная востребованность оказывает в среднем возрасте, обуславливая в пожилом возрасте способность человека к саморегуляции, а также конструктивные способы преодоления мужчинами стрессовых ситуаций.

В целом анализ полученных результатов позволяет утверждать, что профессиональная востребованность является одной из психологических характеристик личности, ответственных за эффективность адаптации и совладания с жизненными трудностями.

Примечания:

1. Александрова Л.А. Психологические ресурсы адаптации личности к условиям повышенного риска природных катастроф: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.

2. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения. Кострома, 2004.

3. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 1. С.16-24.

4. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2001. С.127-129, 138-141.

5. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство. М., 2004.

6. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М., 2007.

7. Харитоновна Е.В. Востребованность личности с позиций системного подхода // Российский психологический журнал. Ростов н/Д, 2009. № 1. С. 54-62.

8. Харитоновна Е.В. Востребованность личности: постановка проблемы и обоснование понятия // Психологический журнал. 2010. Т. 31, № 5. С. 81-88.

9. Харитоновна Е.В., Ясько Б.А. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ): руководство. Краснодар, 2009.