

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(СПбГУ)

Факультет психологии

Кафедра психологии развития и дифференциальной психологии

Зав. кафедрой  
Психологии развития и  
дифференциальной психологии  
Головей Л.А.  
\_\_\_\_\_ (подпись)

Председатель ГЭК  
Заманаева Ю.В.  
\_\_\_\_\_ (подпись)

Выпускная квалификационная работа на тему:  
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В  
СВЯЗИ С ВЫРАЖЕННОСТЬЮ УРОВНЯ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ  
ЛИЧНОСТИ В ПЕРИОД РАННЕЙ ВЗРОСЛОСТИ  
Направление 030300 – Психология

Рецензент:  
канд. психол. наук, доцент  
кафедры психологии личности  
Москвичева Наталья Львовна  
\_\_\_\_\_ (подпись)

Выполнила: студентка 4 курса  
Закирова Дарья Алексеевна  
\_\_\_\_\_ (подпись)

Научный руководитель:  
канд. психол. наук, старший  
преподаватель кафедры психологии  
развития и дифференциальной  
психологии  
Данилова Марина  
Викторовна  
\_\_\_\_\_ (подпись)

## АННОТАЦИЯ

Исследовалась удовлетворённость профессиональной деятельностью в связи с выраженностью уровня субъективного контроля личности в период ранней взрослости.

Исследование проводилось на трудоустроенных женщинах и мужчинах в возрасте от 23 до 27 лет, которые не находятся в процессе обучения во время исследования. Респонденты были опрошены для выявления уровня субъективного контроля разной степени специфичности, изучения степени удовлетворенности различными аспектами своей профессиональной деятельности, а также исследования показателей по факторам профессионального развития личности.

В ходе исследования было показано, что средние результаты мужчин и женщин по показателям удовлетворённости профессиональной деятельностью и уровню субъективного контроля личности достоверно различаются. При этом мужчины оказались более удовлетворенными своим трудом, а женщины продемонстрировали в среднем более высокий уровень субъективного контроля личности. Также была подтверждена связь между удовлетворенностью трудом и уровнем субъективного контроля личности как для мужчин, так и для женщин.

## ABSTRACT

The main aspect of our research was job satisfaction in connection with the locus of control level during early adulthood.

The research was conducted on working men and women (age between 23 and 27 years) which were not studying in the time of the research. The respondents were interviewed to determine the locus of control in various and specific levels, researching the degree of miscellaneous aspects of job satisfaction also investigating indicators for factors of professional personal development.

In this study, it was shown that the average results of men and women on indicators of job satisfaction and level of locus of control do statistically differ. Men, however, were shown to be more satisfied with their job, while women have shown a higher level of locus of control. Moreover, there has been demonstrated the correlation between the locus of control and job satisfaction – for man and women as well.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	6
ГЛАВА 1. Литературный обзор по проблеме удовлетворенность профессиональной деятельностью в связи с выраженностью уровня субъективного контроля личности в период ранней взрослости .....	9
1.1 Проблема профессионального развития и удовлетворенности профессиональной трудом в психологии .....	9
1.2.1 Иерархичность и многомерность локуса контроля .....	17
1.2.2 Влияние локуса контроля на различные аспекты рабочего процесса .....	18
1.2.3 Рабочий локус контроля .....	21
1.3 Исследования взаимосвязи локуса контроля и общей удовлетворенности жизнью и трудом в психологии .....	23
1.4. Общая характеристика периода ранней взрослости в аспекте профессионального развития .....	28
1.5 Выводы по теоретическому обзору .....	30
ГЛАВА 2. Методы и организация исследования .....	32
2.1 Организация исследования .....	32
2.2 Описание выборки исследования .....	33
2.3 Методы исследования .....	36
2.4 Процедура проведения исследования .....	40
2.5 Математико-статистические методы обработки данных .....	41
ГЛАВА 3. Результаты исследования и их обсуждение .....	42
3.1 Изучение удовлетворенности профессиональной деятельностью респондентов .....	42

3.2 Анализ уровня общей интернальности, а также более специфических аспектов уровня субъективного контроля респондентов .....	48
3.3 Анализ взаимосвязи параметров удовлетворенности трудом с выраженностью субъективного контроля личности .....	52
3.3.1. Анализ взаимосвязи параметров удовлетворенности трудом с выраженностью субъективного контроля личности у мужчин .....	52
3.3.2. Анализ взаимосвязи параметров удовлетворенности трудом с выраженностью субъективного контроля личности у женщин .....	60
Анализ полученных результатов .....	66
3.4 Обсуждение результатов .....	69
<b>ВЫВОДЫ</b> .....	74
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	77
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ</b> .....	78
Приложение А. Полный текст методик, использованных в исследовании .....	85
Приложение Б. Корреляционные плеяды .....	96

## ВВЕДЕНИЕ

По данным Федеральной службы государственной статистики за 2015 год в России работает не менее 65% населения (чуть больше 28% процентов это люди в возрасте от 25 до 34 лет). Таким образом, работа является неотъемлемой частью жизни для многих жителей нашей страны. Исследования, проведенные среди потерявших работу, демонстрируют, что работающие люди, как правило, счастливее, а их показатели физического и психического здоровья выше (Аргайл, 2003; Ильин, 2012). Большинство людей в современной России работает не менее 40 часов в неделю и вопрос об их удовлетворенности своей работой является достаточно актуальным. И что самое важное, удовлетворенность профессиональной деятельностью можно считать одним из показателей адекватности выбора профессии (Головей и др., 2015).

Есть исследования, продемонстрировавшие, что удовлетворенность трудом влияет на общую удовлетворенность жизнью. Стоит отметить, что помимо различных психологических аспектов, удовлетворенность трудом может зависеть и от возраста человека (Аргайл, 2003; Муздыбаев, 2000).

Помимо ценности для самого человека, удовлетворенность трудом может служить хорошим индикатором текущего состояния организации (Иванова, Рассказова, Осин, 2012) и активно исследуется в рамках организационной психологии (Вечерин, 2011).

Удовлетворенность профессиональной деятельностью также является одним из показателей зрелости профессионального самоопределения и адекватности выбора профессии.

Если говорить про уровень субъективного контроля, то способность принимать ответственность это один из критериев взрослости, играющий важную роль в формировании профессиональной идентичности и способности преодолеть кризисы профессионального развития (Ананьев, 2001; Маслоу, 1997; Реан, 2000).

**Целью** представленной работы – исследование взаимосвязи уровня субъективного контроля с разными аспектами удовлетворенности трудом в период ранней взрослости.

**Объект** нашего исследования – это удовлетворенность профессиональной деятельностью и уровень субъективного контроля (локус контроля) личности.

**Предмет** – выраженность удовлетворенности трудом и уровня субъективного контроля в период ранней взрослости

**Гипотезы исследования:**

1. Высокая интернальность связана со степенью удовлетворенности своим трудом.
2. Высокий показатель специфического профессионального уровня субъективного контроля, теснее связан с удовлетворенностью трудом, чем общий уровень интернальности.
3. Для мужчин и женщин существуют значительные различия в степени удовлетворенности профессиональной деятельностью и показателях уровня субъективного контроля.

**Частные гипотезы:**

1. Для женщин в периоде ранней взрослости характерна более высокая общая и профессиональная интернальность, чем для мужчин;
2. Для мужчин в периоде ранней взрослости характерна более высокая общая удовлетворенность трудом, чем для женщин.

**Задачами нашей работы было:**

1. Изучить удовлетворенность профессиональной деятельностью респондентов.
2. Проанализировать уровень субъективного контроля в разных областях жизнедеятельности.
3. Проанализировать взаимосвязи удовлетворенности трудом с выраженностью субъективного контроля личности

В нашем исследовании приняли участие 26 женщин и 25 мужчин – всего 51 человек. Все они на момент проведения исследования были трудоустроены и не проходили обучение в каких-либо образовательных учреждениях.

Исследование проводилось в форме анкетирования. В его ходе были использованы следующие методики: опросник «Уровень субъективного контроля» (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд), опросник «Факторы профессионального развития» (М. Д. Петраш), опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» (А.В. Батаршев) и анкета для сбора социально-демографических данных и информации о рабочем локусе контроля участников.



# **ГЛАВА 1. Литературный обзор по проблеме удовлетворенность профессиональной деятельностью в связи с выраженностью уровня субъективного контроля личности в период ранней взрослости**

## **1.1 Проблема профессионального развития и удовлетворенности профессиональной трудом в психологии**

Все взрослые люди так или иначе сталкиваются с профессиональной деятельностью. Само устройство общества подразумевает трудовую, и в частности профессиональную, занятость для удовлетворения потребностей разных уровней – от витальных, до потребности в саморазвитии и самореализации. Логично предположить, что тот вид деятельности, который мы реализуем на протяжении большей части нашей жизни, оказывает влияние на нашу личность и развитие.

Отражение именно этой идеи мы можем встретить в работах Б.Г. Ананьева, Д.Н. Узнадзе и С.Л. Рубинштейна. Особенно глубоко этот вопрос исследован Б.Г. Ананьевым (2001). Он полагал, что человека нужно рассматривать именно как субъекта деятельности – через познание, общение, труд. По сути, развитие человека, как пишет Ананьев, не заканчивается до тех пор, пока он осуществляет деятельность.

Таким образом, трудовая деятельность, как важный элемент развития человека, оказывается крайне важной на протяжении всей его жизни. В возрастном плане, в процессе деятельности изменяются психические свойства и функции человека, формируется его характер, а во взрослом возрасте именно профессиональная деятельность – важный аспект жизни и продолжающегося формирования человеческой личности (Ананьев, 2001).

М.Д. Петраш отмечает, что «...профессиональная деятельность занимает особое место среди многообразных видов социальной деятельности» (Петраш, 2014, с. 215). Именно в профессиональной деятельности раскрывается и

изменяется личность человека, происходит преобразование его жизненных позиций. И это постоянное двустороннее влияние – как мы знаем, индивидуальные характеристики влияют на выбор профессии и ход адаптации в ней, а профессиональная деятельность оказывает всестороннее влияние на личностный онтогенез (Рыбалко, 2001; Петраш, 2015).

Становление и рост человека как субъекта профессиональной деятельности являются важными задачами именно периода ранней взрослости, успешное решение которых может повлиять на благополучие всех последующих периодов. Именно в этот период у человека есть много возможностей и сил для реализации своих желаний, достижения целей.

Как можно увидеть, профессиональная деятельность играет важную роль в жизни человека, во многом в процессе профессиональной деятельности формируется представление индивида о себе самом. И здесь важную роль начинают играть различные ее аспекты, такие как успешность выполнения рабочих задач, уровень оплаты труда, ощущаемая польза деятельности (Шульц, Шульц, 2003).

О.В. Москаленко в своей работе «Акмеология профессиональной карьеры личности» отмечает, что успешность человека в построении карьеры можно определить сочетанием внешних и внутренних факторов (Москаленко, 2007). К внутренним критериям автор относит: удовлетворенность процессом и результатами труда; удовлетворённость психологическим климатом в организации; психофизиологическую «цену» труда; соотношение внешнего вознаграждения за результаты работы с внутренним представлением о результатах деятельности; оценка взаимоотношения с коллегами и др.

Внешние показатели успешности в таком случае — это результативность, стабильная производительность, эффективность взаимодействия с начальством и другими сотрудниками, соблюдение трудовой дисциплины.

Начиная исследование самих понятий «удовлетворенность трудом», «удовлетворенность профессиональной деятельностью» и «удовлетворенность

работой», мы обнаружили, что многие авторы не проводят между ними четкой границы.

Ядов, и Киссель в своей работе пишут, что «...удовлетворенность работой есть относительное насыщение потребностей, связанных с трудовой деятельностью. Но так как потребности осознаются людьми лишь в форме интересов, то, следовательно, удовлетворенность есть состояние реализации соответствующих интересов» (Ядов, Киссель, 1967, с. 80)

Кэтрин Замфир полагала, что удовлетворенность профессией – это интегральный показатель, формирующийся в результате влияния различных факторов (Замфир, 1983)

По мнению Р.М. Шамионова, удовлетворенность трудом также является интегративным показателем, отражающим благополучие личности в профессионально-трудовой деятельности (Шамионов, 2008, с. 188)

О.Г. Носкова (Носкова, 2007) определяет удовлетворенность трудом как возможность для работника систематически удовлетворять свои главные потребности, связанные с трудовой деятельностью. Человек, удовлетворенный трудом, обычно отличается положительным эмоциональным отношением к выполняемой работе.

М. Аргайл (Аргайл, 2003) говорит об удовлетворенности, как о когнитивной стороне счастья «...удовлетворенность — когнитивная составляющая счастья; это рефлексивная оценка, суждение о том, насколько все было и остается благополучным». Похожей позиции придерживаются Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова и Е.Н. Осин: удовлетворенность трудом - это результат когнитивной оценки целой серии различных аспектов (Иванова, Рассказова, Осин, 2012)

М.Д. Петраш, пишет, что удовлетворенность трудом на эмпирическом уровне выявляется посредством субъективных оценок, которые работник дает различным сторонам рабочей ситуации, степени удовлетворенности своей работой и специальностью (Петраш, 2015).

## История исследования удовлетворенности трудом

Принято считать, что первой теорией описывающей причины удовлетворенности и неудовлетворенности трудом является концепция иерархических потребностей Абрахама Маслоу (Херцберг, 2007). В рамках самой теории, при влиянии на удовлетворенность трудом будет наблюдаться иерархичность потребностей. Иными словами, если руководство хочет максимальной отдачи и проявления творчества в процессе работы, то просто должно удовлетворить все потребности более низких уровней (Носкова, 2007).

Первое большое и целенаправленное исследование факторов отношения к работе было проведено Ф. Херцбергом и коллегами в конце 50-х годов XX века. Несмотря на то, что авторы вдохновлялись теорией потребностей Маслоу, они обратили особое внимание на внутренние переживания работников. В результате были выявлены две группы факторов, влияющих на позитивное отношение к работе (Херцберг, 2007).

Факторы первого уровня или так называемые «гигиенические факторы» (поведение руководства, отношения с коллегами, заработную плату, бонусы для сотрудников, условия труда и стабильность работы) влияют на то, будет ли сотрудник неудовлетворенным. Т.е. если показатели по этим параметрам опустятся ниже приемлемого для сотрудника уровня, он почувствует себя неудовлетворенным.

Факторы второго уровня удовлетворяют потребность в самоактуализации человека и приводят к позитивному отношению к работе.

Дальнейшее развитие идея факторов отношения к работе получила благодаря Дж. Хэкману и Дж. Олдхэму. В результате исследований они выделили пять основных факторов, необходимых для того, чтобы работа приносила удовлетворение, была содержательной и интересной (Вечерин, 2011, Аргайл, 2003).

1. Разнообразие умений, которые нужно применить для успешного выполнения рабочих задач.
2. Завершенность рабочего задания – работник более удовлетворен, когда видит итоговый результат своего труда.
3. Важность работы, которая воспринимается исходя из оценок других.
4. Возможность самому принимать решения (автономность).
5. Обратная связь – оказалось важным получать обратную связь о качестве выполнения задач и общей эффективности сотрудника.

Позже К. Замфир была предложена система оценки удовлетворенности трудом, в которой особый акцент делается важности различных аспектов содержания труда – разнообразии, требуемой квалификации, новаторскому или рутинному характеру деятельности, соответствии индивидуальным способностям и степени контроля над происходящим (руководящая или исполнительская позиция у работника) (Носкова, 2007; Замфир, 1983).

Достаточно большой интерес для нас представляет модель, предложенная R. A. Karasek (Karasek, 1979; Аргайл, 2003), согласно которой наибольшее влияние на удовлетворенность работой оказывают рабочие требования и возможность управления процессом работы. После обобщения довольно большого количества исследований по этой теме (van der Doef M., Maes S., 1999), было обнаружено, что высокие требования в сочетании с низким контролем, определенно влияют на удовлетворенность трудом, однако скорее ситуативно, а не в длительной перспективе. Также не удалось однозначно сказать, что высокий уровень контроля помогал преодолеть получаемый стресс (не удалось выявить такие связи в исследованиях женщин).

В отечественной психологии удовлетворённость трудом также исследуется давно.

Еще А.Г. Здравомысловым было отмечено, что «...творческие возможности работы являются ведущими специфическими факторами, которые определяют отношение рабочего к труду преимущественно или как к потребности личности или как к средству существования» (Здравомыслов, 1967).

Не так давно Т.Ю. Иванова, Е.И. Рассказова и Е.Н. Осин (2012) предложили свою рабочую модель структуры удовлетворенности трудом. Авторы выделили социальные (представление об организации и рабочем месте, престижность профессии и организации), внутриорганизационные (условия труда, организация рабочего процесса, оплата, коллектив и руководство) и личностные (актуальные и потенциальные) компоненты удовлетворенности трудом.

В рамках большого исследования, проведенного в 2014 году посвященного психологической зрелости личности, было обнаружено, что удовлетворенность профессиональной деятельностью это важный фактор профессиогенеза в периоде ранней взрослости, в средней взрослости таким параметром становится профессиональная самореализация (Головей и др, 2014).

## **1.2 Понятие локуса контроля в психологии**

Локус контроля — индивидуально-психологическое понятие, характеризующее то, в чем данный человек видит основные причины собственного поведения и поступков других людей. При внутреннем локусе контроля эти причины помещаются в самом человеке, в его психологии, а при внешнем локусе они располагаются вне данного человека, например, во внешних объективных обстоятельствах его жизни (Немов, 2001).

Во второй половине 60-х годов XX века Джулианом Роттером была сформулирована теория социального научения. В рамках этой теории считается, что люди обладают обобщенным ожиданием, относительно эффективности приложенных ими усилий. Одно из центральных ее понятий – личностная переменная, называемая локус контроля (ЛК) (Бодалев, Столин, Аванесов, 2006).

Локус контроля начал широко обсуждаться, когда исследователи выявили, что некоторые люди слабо чувствительны к внешнему подкреплению. Одна часть исследуемых даже после достижения успеха не меняла своего отношения

к его причинам и не чувствовала способности управлять событиями собственной жизни, тогда как для другой части испытуемых даже множественные неудачи не сказывались на уровне ожиданий (Фрейджер, Фейдимен, 2002). Данное наблюдение послужило отправной точкой теории о том, что определенные люди (экстерналы) не видят связи между их поведением и последствиями, неважно, позитивными или негативными, и именно поэтому они не реагируют на внешние подкрепления (Lefcourt, 1976).

Таким образом, локус контроля можно определить, как «... обобщенные ожидания человека относительно того, в какой степени подкрепления зависят от его собственного поведения (интернальный локус), а в какой – контролируются силами извне (экстернальный локус контроля)» (Фрейджер, Фейдимен, 2002, С. 578). Другими словами, люди с внутренним локусом контроля (интерналы) верят, что они сами «хозяева собственной судьбы», поэтому они часто уверены в себе, стремятся контролировать свое окружение и внешнюю среду и ощущают сильную взаимосвязь своих действий с их последствиями. Те же, кто обладает внешним локусом контроля (экстерналы) считают, что не имеют прямого контроля над своей судьбой и находятся в пассивной роли по отношению к внешней среде. Следует отметить, что локус контроля напрямую не определяет конкретное поведение человека, а только демонстрирует его обобщенные ожидания от окружающей реальности (общий локус контроля) или от конкретной сферы (рабочий локус контроля, локус контроля в лечении и т.д.).

Локус контроля формируется в результате получения человеком опыта взаимодействия с реальностью, поэтому особенно сильно влияние локуса контроля в новых и двусмысленных ситуациях, т.е. в тех случаях, когда для поведения нет устоявшихся «заготовленных» шаблонов. По этой же причине в ряде ситуаций человек может чувствовать себя малоспособным влиять на развитие событий, несмотря на то, что в других проявлял интернальный локус контроля (Фрейджер, Фейдимен, 2002).

Крайне высокие результаты уровня внутреннего контроля могут не менее негативно сказаться на состоянии человека, чем очень низкие. В первом случае

человек будет принимать на себя ответственность даже за очевидно не зависящие от него ситуации, такие как несчастные случаи или результаты действий других людей, а во втором может быть фрустрирован полным (по его ощущению) отсутствием контроля над событиями своей жизни (Фрейджер, Фейдимен, 2002).

В отечественной психологии встречается ассоциирование ЛК с ответственностью (Головей и др, 2014; Реан, 2013). В таком случае рассматривается связь ЛК со зрелостью и также отмечается, что «сверхготовность» к принятию ответственности может негативно сказаться на оценке собственных возможностей и приводить к повышенной тревожности (Головей и др, 2014).

Исследования ассоциируют ЛК с различными когнитивными, аффективными и поведенческими факторами можно встретить в рамках психологических и социологических исследований у нас и в западной психологии. Изучается связь ЛК с различными аспектами семейной жизни (Яковлева, 2012; Peter and Spiess, 2016), временной перспективой (Муздыбаев, 2000), эффективность лечения различных заболеваний (Раскзова, Тхостов, 2016; Berglund et al., 2014), оценкой своего материального положений (Звоновский, 2011).

Исследователи наблюдают, что ЛК играет важную роль в учебной и рабочей деятельности (Бодалев, Столин, Аванесов, 2006). В частности, обнаружено, что ЛК связан с различными важными аспектами рабочего процесса, например, удовлетворенностью (Judge & Bono, 2001), лояльностью (Ильинский, 2014) и должностным статусом (Звоновский, 2011).



### 1.2.1 Иерархичность и многомерность локуса контроля

Изначально ЛК считался универсальной характеристикой (Реан, 2013). Однако, со временем в отечественной и западной психологии локус контроля стал рассматриваться скорее как иерархический конструкт.

Один из примеров взгляда на ЛК, как на многомерное понятие можно увидеть в модели Б. Вайнера. Он сделал предположение, что результат любой целенаправленной деятельности потенциально обусловлен четырьмя каузальными факторами: способностями и усилиями субъекта, удачей и трудностью задачи, локализуемыми в системе двух измерений: стабильности и локуса контроля. (Бодалев, Столин, Аванесов, 2006; Реан, 2013).

Многие авторы придерживаются мнения, что ЛК это иерархический конструкт, в котором на высшей ступени стоит общий ЛК (Chen, Goddard, & Casper, 2004; Lefcourt, 1976; Бажин, 1984; Реан, 2013), который, в отличие от более узких понятий, не ссылается на определенный контекст или ситуацию, а на более низких уровнях иерархии существуют более контекстно-специфичные ЛК, такие как ЛК относительно здоровья, ЛК в семье, рабочий ЛК и т.д.

Результатом такого подхода стало появление отдельных методик для исследования ЛК, в области здоровья (Multidimensional Health Locus of Control, Wallston et al., 1978 и Методика самооэффективности в отношении лечения, Рассказова, Тхостов, 2016) или работы (Work Locus of Control Scale, Spector, 1988) и введение субшкал в методики исследования уровня субъективного контроля, например, интернальность в области достижений и интернальность в области неудач («Уровень субъективного контроля» Бажин, 1984)

Также в ряде исследований было выявлено, что специфические измерения в конкретной сфере (на работе или в семье) обладают лучшей предсказательной способностью, чем измерения общих параметров (Lefcourt, 1992). Данное утверждение также поддерживается исследованиями, которые установили, что Шкала рабочего локуса контроля Спектора, созданная им еще в 1988 году

является лучшим показателем рабочего поведения, чем обобщенные измерения ЛК (Wang, Bowling, Eschleman, 2010; Muhonenand и Torkelson, 2004).

Мы сосредоточимся на рабочем локусе контроля (РЛК) который также является понятием подобного рода. РЛК представляет то, в какой степени люди приписывают вознаграждения своему собственному поведению именно в рамках рабочей среды (пример высказывании людей с внутренним РЛК «Людей, которые хорошо выполняют свою работу, обычно вознаграждаются», и «Большинство людей способно к тому, чтобы делать их работы хорошо, если они прилагают усилие»); (Spector, 1988).

### **1.2.2 Влияние локуса контроля на различные аспекты рабочего процесса**

Впервые теоретический анализ применимости ЛК к различным аспектам рабочего процесса был проведен Спектром в начале восьмидесятых годов XX века (Spector, 1988). Он пришел к выводу, что относительно высокая независимость и хороший уровень саморегуляции интерналов делает их подходящими кандидатами для должностей, подразумевающих высокий уровень автономии и креативности. В противоположность интерналам, эксерналам лучше будут даваться простые задачи и постоянный надзор со стороны начальства.

Похожие результаты были получены в метаанализе Джаджа и Боно (Judge and Bono, 2001). Авторы проанализировали связи удовлетворенности трудом и производительности с ядром самооценки (конструкт в который, по мнению авторов, входит самоуважение, общая самоэффективность, локус контроля и эмоциональная стабильность). В результате Джаджем и Боно была обнаружена связь между ЛК и удовлетворенностью трудом, а также ЛК и производительностью.

Более новый метаанализ связи ЛК с аспектами рабочего процесса опубликован в 2006 году (Ng, Sorensen and Eby, 2006). В нем авторы

фокусируются на связях ЛК с общим благополучием, мотивацией и поведенческими привычками (behavioral orientation). Интернальный локус оказался связан с общим благополучием, удовлетворенностью трудом, приверженностью (commitment), рабочей мотивацией, эффективностью работы, карьерными успехами и в целом приводит к положительному опыту, получаемому от работы. Экстернальный же локус приводит к негативному опыту и более высокой частоте перемены места работы.

Наиболее свежее обобщающее исследования касающееся ЛК было проведено Q.Wang, N. Bowling, K. Eschleman (Wang, Bowling, Eschleman, 2010). В нем была подтверждена связь между ЛК и некоторыми важными переменными, такими как отношение к работе, рабочей эффективностью, намерением смены места работы, отношениями с коллегами и другими. Однако в отличие от метаанализа 2006 года, делался особый акцент на более сильную связь рабочих критериев именно с рабочим локусом контроля.

Стоит отметить, что в ряде исследований рассматривается не прямая связь, а модулирующая функция ЛК. Например D.G. Allen и соавторы (Allen, Weeks and Moffit, 2005) обнаружили, что ЛК влияет на взаимодействие намерения сменить место работы с реальной его сменой – интерналам более свойственно переходить от намерений к реальным действиям при смене работы. ЛК также влияет на связь между стрессорными факторами рабочей среды и ощущаемым уровнем стресса (Roberts, Lapidis and Chonko, 1997).

Существует точка зрения, которая основывается на теории социального научения, утверждающая, что ЛК также может влиять на результат нового обучающего опыта. Так в лонгитюдном исследовании P. J. Andrisani и G. Nestel, проведенном на почти трех тысячах мужчин в 1969-1971 годах было обнаружено, что ЛК личности меняется под влиянием изменения рабочей обстановки даже в зрелом возрасте. Роль интернальности обследуемых была положительно и значимо связана с повышением статуса, с ростом ежегодного заработка и получением работы после безработицы (Andrisani and Nestel, 1976).

Таким образом люди, имеющие меньше доступа к власти, возможностям и материальным преимуществам, скорее всего разовьют экстернальные ожидания (Üzümçeker, 2016), что согласуется с результатами полученными отечественными исследователями (Муздыбаев, 1983).

В отечественной психологии ЛК исследуется не так давно и пока не стал объектом углубленной теоретической и экспериментальной проработки (Бодалев, Столин, Аванесов, 2006). Однако, есть довольно много примеров исследований ЛК в разных сферах.

Например, в результате проведенного К. Муздыбаевым исследования было выявлено, что реальное поведение работника не зависит от локализации контроля, однако по-видимому ЛК оказывает опосредованное влияние - было обнаружено, что в условиях самостоятельной работы интерналы демонстрируют более высокий уровень продуктивности. Автор приходит к выводу, что в условиях невозможности самоорганизации и самоконтроля деятельности интерналы демонстрируют худшие результаты (Муздыбаев, 1983).

Отмечается связь интернальности с более высоким должностным статусом и оптимизмом в оценке своего текущего и будущего материального положения. Экстерналы чаще оценивают его как «очень плохое», а интерналы как «очень хорошее». (Звоновский, 2011).

Л.И. Дементий и О.П. Нечепоренко пришли к выводу, что успех детерминируется ответственностью, интернальностью, оптимизмом и уровнем притязаний, тогда как экстернальность можно назвать одной из детерминант неуспеха, наряду с выученной беспомощностью и низкой самооценкой. Также они отмечают, что большой разрыв между уровнем притязаний и самооценкой относится к факторам неуспеха (Дементий, Нечепоренко, 2011).

Выявлено различие в показателях локуса контроля для студентов разных образовательных направлений. Так было обнаружено, что автомеханики и операторы ЭВМ, как правило, более интернальны, чем закройщицы и секретари-референты (Тропотяга, 2008). Одновременно есть основание считать, что

представители одних специальностей получают больше удовлетворения от своей работы, чем других (Аргайл, 2003).

При изучении влияния ЛК на лояльность сотрудников С.В. Ильинским выявлена положительная связь между экстернальностью и приверженностью сотрудников организации (Ильинский, 2014).

Также исследуется влияние локуса в профессиональной деятельности военнослужащих. ЛК военнослужащих положительно коррелирует с общим уровнем саморегуляции и отрицательно – с нервно-психической устойчивостью. Экстернальный локус контроля может быть причиной суицидальных тенденций военнослужащих в критической ситуации (Забегалина, Чегарькова, 2015).

### **1.2.3 Рабочий локус контроля**

Анализ работы Q. Wang и соавторов (Wang, Bowling, Eschleman, 2010) демонстрирует оправданность выделения РЛК как отдельного понятия. Также выявлена более тесная связь между рабочим локусом контроля и рабочими критериями (удовлетворенностью трудом, выгоранием, абсентизмом и другими) чем между общим ЛК и этими же рабочими критериями. И аналогично более сильная связь между общим ЛК и некоторыми общими критериями, такими как удовлетворенностью жизнью и проблемно-ориентированный способ совладания (problem-focused coping). Авторы отмечают значимость исследования именно более узких областей по двум причинам.

1. В ситуации, когда участникам исследования задаются вопросы относительно специфической сферы деятельности различные участники исследования, вероятно, будут интерпретировать эти вопросы более или менее одинаково. Например, если задать вопросы относительно рабочего поведения, можно ожидать что все участники будут использовать связанную с работой систему взглядов. Напротив, общие вопросы относительно характеристик личности не дают

участникам исследования ориентиров и вероятно, что различные участники будут использовать различные системы взглядов. Например, часть будет анализировать свое поведение как студента, тогда как другие могут оценивать свое поведение как супруга.

2. Если участник исследования заранее знает область о которой задаются вопросы, то он, скорее всего, будет оценивать свое поведение относительно именно этой области для каждого пункта опросника. Другими словами, если испытуемым не задан контекст, один человек может рассмотреть свое поведение/отношение как студента, отвечая на первый пункт, и свое поведение/отношение как родителя, отвечая на второй пункт и свое поведение как сотрудник, отвечая на третий пункт.

Шкала Рабочего Локуса Контроля применялся в исследованиях, касавшихся в том числе различных показателей производительности (Blau, 1993), безработицы (Cvetanovski & Jex, 1994), стресса и благополучия (Daniels and Guppy, 1994).

Существуют исследования, которые утверждают, что индивидуумы с внутренним РЛК склонны сообщать о большем благополучии (Spector et al., 2002) и испытывают меньше стресса на работе. Судя по всему, факторы стресса, имеют меньшее влияние на благополучие индивидуумов с интернальным локусом контроля (Daniels & Guppy, 1994). Помимо этого, было выявлено, что интернальный РЛК позитивно связан с различными организационными результатами, такими как мотивация к труду, рабочая производительность, рабочая удовлетворенность, представление об организационном климате и приверженности организации (Ng, Sorensen and Eby, 2006, Wang, Bowling, Eschleman, 2010). Результаты исследования Cvetanovski и Jex's (1994) показали, что безработные люди с внутренним РЛК были более удовлетворены жизнью, а также чувствовали себя физически и психологически лучше, чем экстерналы.

Как уже упоминалось ранее, помимо изучения основных эффектов ЛК исследуются его модулирующий эффект. Это применимо и к РЛК, который

может оказывать влияние на взаимодействие стресса и здоровья (Moyle & Parkes, 1999).

Идея ЛК основывается на теории социального научения. Согласно этой теории, подкрепление усиливает ожидание, того что определенное поведение или событие будет ассоциировано с этим подкреплением. Дж. Роттер предположил, что некоторые виды ожиданий или представлений могут быть обобщены для различных ситуаций и, таким образом, оказывать влияние на поведенческие выборы, которые делает индивид. Проанализированные исследования показывают, что ЛК индивидуума может формироваться под влиянием факторов окружения. Нахождение в управляющей позиции (уровень, который человек занимает в организации) может быть одним из аспектов, который оказывает влияние на РЛК сотрудника. Т.е. те, кто находятся на управляющих позициях, часто развивают более интернальный РЛК (Üzümçeker, 2016).

В исследовании К. Daniels и А. Guppy, 1994; выдвинули теорию о том, что экстернальный РЛК связан с большим уровнем стресса на работе. РЛК имел значительную отрицательную корреляцию с рабочей удовлетворенностью и значительную положительную корреляцию с физическим недомоганием. Исследователи сделали вывод, что экстернальный РЛК был ассоциирован с меньшей рабочей удовлетворенностью и большим количеством различных заболеваний. Данные выводы совпадают с результатами, полученными J. Cvetanovski и S. Jex (1994).

### **1.3 Исследования взаимосвязи локуса контроля и общей удовлетворенности жизнью и трудом в психологии**

Общая удовлетворенность жизнью включает в себя психологическое здоровье, удовлетворенность жизнью и физическое здоровье. Эти переменные –

часто используемые индикаторы общего благополучия (Spector et al., 2002; Воронина, 2003).

Во многих исследованиях ЛК рассматривается как фактор, влияющий на удовлетворенность индивидуума (Cvetanovski J., Jex S, 1994, Judge и Bono, 2001). Считается, что внутренний ЛК является причиной большей удовлетворенности. Авторы апеллируют к тому, что люди, как правило, хотят иметь больше контроля над различными аспектами своих жизней.

Авторы указывают, что потребность в контроле над внешней средой – естественная человеческая потребность. Было показано, что ощущение контроля психологически полезно само по себе, даже в отсутствии реального контроля. В противоположность этому, ощущение нехватки контроля может привести к переживанию большего стресса и снижению самооценки (Daniels, Guppy, 1994).

Judge и коллеги (Bono и Judge, 2003) еще сильнее развили представления о ЛК как о связанном с удовлетворенностью факторе. Как упомянуто ранее, они предположили, что ЛК один из ключевых элементов фундаментальной самооценки. Представление, что человек имеет контроль над внешней средой связано с позитивной оценкой его самоценности, тогда как вера в нехватку контроля указывает на отрицательную оценку его самоценности.

Неудивительно, что интерналы чувствительнее экстерналов, к информации которая напрямую или косвенно содержит данные об их реальной ценности. Это представление о ЛК как предсказателе уровня благополучия или самоценности также проиллюстрировано исследованием, демонстрирующим близкую связь между внешним ЛК и психопатологиями, такими как ощущение беспомощности и расстройства личности (Ng, Sorensen, Eby, 2006).



## Удовлетворенность трудом и локус контроля

Поскольку ЛК близко связан с удовлетворенностью человека своим трудом, логично ожидать, что ЛК ассоциируется с рабочими и личностными переменными, которые отражают эту удовлетворенность.

Удовлетворённость работой охватывает переменные, отражающие общую удовлетворенность работой, специфические аспекты удовлетворенности работой (оплата, повышение, начальство, коллеги) и переменными напрямую (эмоциональная вовлеченность, готовность к уходу) и косвенно (например, часы работы, посещаемость) отражающие приверженность работника к своей организации. Вместе эти переменные отражают эмоциональное отношение работника к своей рабочей среде.

Авторы исследований утверждают, что удовлетворенность или положительная самооценка, ассоциируемая с интернальностью, должна проявлять себя в различных сферах жизни, включая работу. Когда работники уверены, что они создают и управляют своими рабочими ролями, нежели что их рабочие роли определены их организацией, начальством и коллегами, они должны чувствовать себя более включенными и энергичными (Daniels, Guppy, 1994). Позитивная оценка рабочих ролей должна ассоциироваться с более позитивными эмоциональными реакциями по отношению к рабочему окружению, такими как большая удовлетворенность работой и демонстрацией поведения и отношения, которая указывает на привязанность к организации (т.е. большей эмоциональной привязанностью, меньшей склонностью к увольнению, проведением большего количества времени на работе и более высокой посещаемостью).

В то время как Spector (1982) предполагает, что интерналы могут иметь более высокую склонность менять рабочие места, чем экстерналы, потому что склонны покидать неудовлетворяющую работы, интеныалы могут быть менее склонны, чем экстерналы воспринимать свою работу как неудовлетворяющую,

поскольку, как упомянуто ранее, они склонны иметь более позитивное представление о своих рабочих ролях.

Многие исследователи полагают, что удовлетворенность коррелирует с локусом контроля (Аргайл, 2003, Judge & Bono, 2001), а удовлетворенность работой с рабочим локусом контроля (Wang, Bowling, Eschleman, 2010). У обладателей внутреннего локуса контроля, больше шансов увлечься своей работой и получать от нее удовлетворение и быть преданными своей организации (Шульц, Шульц, 2003).

Есть данные о том, что работники с интернальным ЛК менее подвержены стрессам (Реан, 2013, Daniels & Guppy, 1994), чем их коллеги. Также интерналы более эффективны в ситуации резких изменений планов (Столин, 1983) и свободнее озвучивают предпочтительный вид деятельности (Spector, 1982).

Несмотря на то, что интерналы легче покидают своих работодателей, они оказываются в среднем более удовлетворены текущим местом работы, так что фактическая его смена происходит не чаще, чем у экстерналов (Ng, Sorensen and Eby, 2006). Экстерналы же часто, говоря о неудовлетворенности работой, не покидают ее (Üzümçeker, 2016), что с нашей точки зрения, должно только усиливать негативное отношение к ней.

В одной из самых стрессовых ситуаций для взрослого человека – безработице (Ильин, 2012), люди, обладающие интернальным РЛК чувствуют себя лучше с физической и психологической точки зрения и сильнее удовлетворенными жизнью (Аргайл, 2003, Cvetanovski и Jex's 1994).

Согласно Т. Muhonenand и Е. Torkelson, РЛК является важным предиктором для здоровья и рабочей удовлетворенности, но только для женщин. Более того, эффект взаимодействия стресса с РЛК значительно влияет на женское здоровье. Судя по всему, женщины, которые испытывают высокий уровень стресса и имеют РЛК, стремящийся к экстернальности, чаще сообщают об ухудшении здоровья и физическом недомогании.

Q. Wang, N. Bowling и K. Eschleman (2010) выделили четыре аспекта в которых влияние ЛК может оказаться значительным. Во-первых, они считают, что многие эффекты ЛК могут оказываться благодаря процессам восприятия.

Авторы полагают, что, интерналы могут быть предрасположены к положительному восприятию среды, тогда как экстерналы могут быть предрасположены, к тому, чтобы ощущать рабочую среду как отрицательную, враждебную. Типом восприятия можно объяснить, почему различные работники в похожей рабочей среде оценивают рабочую сферу жизни совершенно по-разному (это является следствием взаимодействия ЛК с отношением к работе, благополучием сотрудника, стрессом на работе, ощущением автономии и ощущением компетентности начальства). Отношения к работе и восприятие рабочей среды могут в свою очередь влиять на поведение сотрудника (например, приводить к абсентеизму. (Spector, 1982).

Во-вторых, авторы считают, что ЛК может влиять на качество выполнения работы и карьерный успех через влияние на мотивационные процессы. Интерналы, например, с большей вероятностью, чем экстерналы выберут для себя сложные цели и будут их достигать даже в трудной ситуации. Такой подход к достижению целей может способствовать повышению эффективности и карьерному успеху интерналов.

В-третьих, ЛК может влиять на межличностные отношения на работе через поведение в социальных ситуациях. Так, например, интерналы обычно обладают лучшими социальными навыками, являются более внимательными к другим и более эффективно влияют на людей, чем экстерналы. Это предполагает, что у интерналов устанавливаются лучшие межличностные отношения с начальством и коллегами, чем у экстерналов.

В-четвертых, ЛК влияет на то, как каждый индивид справляется с ситуациями стресса. Из-за проактивных установок интерналы с большей вероятностью, чем экстерналы будут придерживаться стратегии адаптации, так, например, создание плана и дальнейшее ему следование с целью уменьшения или устранения стресса и поиск социальной поддержки (Ng, Sorensen and Eby,

2006). Также восприятие ситуации как подконтрольной может само по себе увеличивать общее благополучие (Karasek, 1979; Ng, Sorensen and Eby, 2006).

#### **1.4. Общая характеристика периода ранней взрослости в аспекте профессионального развития**

В психологии нет единого взгляда и подхода к периодизации развития взрослого человека. Авторы по-разному оценивают границы периода ранней взрослости.

Рассматривая имеющиеся периодизации в аспекте удовлетворенности профессиональной деятельностью, стоит обратить внимание, что каждая возрастная стадия характеризуется собственной динамикой и содержанием, в том числе в рамках профессионального становления (Головей, Данилова, Рыкман и др., 2015).

Сейчас невозможно выделить четкое определение для периода ранней взрослости, он рассматривается авторами в разных границах:

- 21 – 25 лет – (Д.Б Бромлей);
- 17 – до 25 лет (Биррен);
- 20 – 25 лет (Э. Эриксон);
- 20 – 40 лет (У. Крайг).

Это связано с несколькими факторами – как разным самоощущением опрашиваемых, так и изменениями границ продолжительности жизни, что приводит к расширению границ периодов (Порхачева, Джус, 2008).

Ш. Бюллер предложила концепцию, построенную на рассмотрении именно профессиональной жизни человека: так первая стадия (16 – 20 лет) предшествует профессиональному самоопределению, вторая (до 25 – 30 лет) характеризует период поиска своего призвания, активным профессиональным самоопределением, на третьей стадии (до 45-50 лет) человек уже нашел «свое дело» и накапливает жизненный опыт, на четвертой стадии (до 65 – 70 лет) человек постепенно заканчивает свою карьеру, а после, на пятой стадии

профессиональная карьера окончена и профессиональная деятельность заменяется общением (Турищева, 2015).

Очень подробно рассматривает период взрослости и Б.Г. Ананьев. Он определяет взрослость рамками от 18 до 60 лет и подразделяет ее на три периода: ранней (18 – 25 лет), средней (26 – 46 лет) и поздней (47 – 60 лет) взрослости. На первом этапе молодые люди планируют свою профессиональную деятельность. Они находятся на пике своей физической формы, отделяются от родителей, пробуют себя как молодые специалисты. Средняя взрослость характеризуется расцветом творческих способностей, хотя и включает в себя серьезные кризисы. Третий период – это уже окончание профессиональной деятельности, подготовка себя к пенсионному возрасту, ухудшение физических показателей (Ильин, 2012).

Мы взяли для нашей работы такие границы периода ранней взрослости 23-28 лет, т.к. с нашей точки зрения, к этому моменту большинство молодых людей закончили свое образование и уже имеют некоторый опыт работы. Мы считаем, что именно для этого периода особенно важно ощущение удовлетворенности от получаемой деятельности – оно может опередить дальнейшее отношение к своей деятельности или спровоцировать смену профессии.

### **Кризисы периода ранней взрослости**

Одним из основных аспектов периода ранней взрослости можно назвать вхождение в профессию. Для молодых людей это связано с новой для них социальной ролью, форматом общения и задачами и только успешно адаптировавшись с правившись с возникающими трудностями, можно осуществить успешный переход на следующие этапы взрослости (Головей, 2015).

При этом другой важной задачей этого возрастного периода является налаживание семейных отношений (Петраш, 2014). В результате возникает ряд противоречий между личностью и внешними условиями. Эти противоречия

касаются как профессиональной деятельности, так и семейных отношений, что приводит к характерным для этого возрастного периода кризисам.

Это прежде всего *кризис профессиональных ожиданий*, возникающий в результате несоответствия ожиданий от профессии и реальности. В результате часто можно увидеть неудовлетворенность какими-то аспектами работы (занимаемой должностью, уровнем оплаты труда), недовольство оторванностью полученного образования от реальных профессиональных задач (Крайг, Бокум, 2005).

И *кризис профессионального роста и карьеры*, который наступает через какое-то время работы. К этому моменту специалист уже адаптировался к профессии, обладает уверенностью в своих силах и знаниях, однако зачастую сталкивается с отсутствием перспектив, ощущает свои успехи как недостаточные (Ильин, 2012).

Помимо этого, многие молодые специалисты ощущают конфликт (невозможность совмещения) двух одинаково важных ролей, целей (например, построения семьи и карьеры). А нестабильность экономической ситуации приводит к постоянной непредсказуемости будущего, особенно для молодых людей, только начинающих работать в какой-то области.

### **1.5 Выводы по теоретическому обзору**

1. Удовлетворённость трудом это интегративный показатель, формирующийся на основе когнитивных оценок различных аспектов труда, отражающий уровень благополучия профессиональной деятельности. Удовлетворенность трудом оказывается особенно важна, так как отражает возможность реализации интересов и удовлетворения потребностей в рамках работы, одного из основных занятий взрослого человека.

2. Уровнем субъективного контроля личности (локусом контроля) называется ощущаемая человеком способность самому контролировать происходящие в его жизни события или быть зависимым от случайных факторов и других людей. Интернальный (внутренний) локус контроля принято ассоциировать с множеством положительных характеристик личности, однако сверхготовность к принятию ответственности на себя, также может иметь негативные последствия.
3. Есть данные, свидетельствующие о возможности исследования локализации контроля не только в целом, но и в рамках отдельных сфер жизни человека – семье, работе, здоровье. Интернальный в одной сфере человек не обязательно будет ощущать большой контроль над остальными аспектами своей жизни.
4. Собран достаточно большой объем данных, демонстрирующих связь локуса контроля с удовлетворенностью трудом (и другими аспектами рабочего процесса), однако существует не так много исследований такого рода в России.
5. Несмотря на то, что ранняя взрослость является во много определяющим дальнейшее благополучное профессиональное развитие моментом, она, к сожалению, достаточно слабо исследована.

## **ГЛАВА 2. Методы и организация исследования**

### **2.1 Организация исследования**

**Целью** представленной работы – исследование взаимосвязи уровня субъективного контроля с разными аспектами удовлетворенности трудом в период ранней взрослости.

**Объект** нашего исследования – это удовлетворенность профессиональной деятельностью и уровень субъективного контроля (локус контроля) личности.

**Предмет** – выраженность удовлетворенности трудом и уровня субъективного контроля в период ранней взрослости

#### **Гипотезы исследования:**

1. Высокая интернальность связана со степенью удовлетворенности своим трудом.
2. Высокий показатель специфического профессионального уровня субъективного контроля, теснее связан с удовлетворенностью трудом, чем общий уровень интернальности.
3. Для мужчин и женщин существуют значительные различия в степени удовлетворенности профессиональной деятельностью и показателях уровня субъективного контроля.

#### **Частные гипотезы:**

1. Для женщин в периоде ранней взрослости характерна более высокая общая и профессиональная интернальность, чем для мужчин
2. Для мужчин в периоде ранней взрослости характерна более высокая общая удовлетворенность трудом, чем для женщин.

#### **Задачами нашей работы было:**

1. Изучить удовлетворенность профессиональной деятельностью респондентов.



2. Проанализировать уровень субъективного контроля в разных областях жизнедеятельности.
3. Проанализировать взаимосвязи удовлетворенности трудом с выраженностью субъективного контроля личности

## 2.2 Описание выборки исследования

В исследовании приняли участие 51 человек, из них 26 женщин и 25 мужчины. Все они работают в разных профессиональных областях и уже не учатся в каких-либо учебных заведениях.

Возраст опрашиваемых от 23 до 27 лет. Средний возраст мужчин нашей выборки 25,12 лет, средний возраст женщин 25 лет.

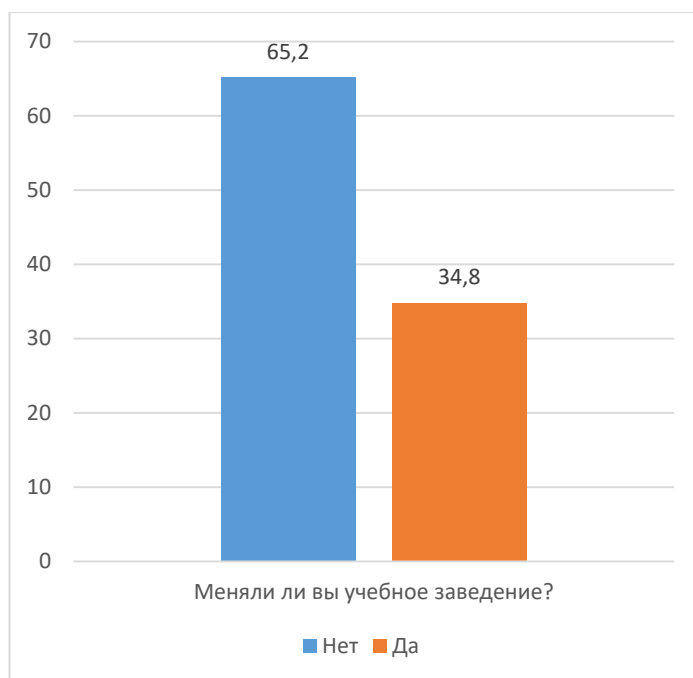
73,3% респондентов имеют высшее образование у 19,3% - незаконченное высшее образование и у 7,4% - среднее специальное. В выборке не оказалось представителей профессий типа «человек-природа», 17 человек – представители профессии типа «человек-знак», 15 – типа «человек-человек», 11 – «человек-художественный образ» и 5 – «человек-техника».

Как можно увидеть (Рис. 1) около 30% опрошенных хоть раз меняли учебное заведение. Все участники исследования работали во время обучения (Рис. 2.), почти половина (48,3%) – исключительно по профессии, треть – не по профессии (34,6%), остальные (17,1%) – успели попробовать себя как в профессии, так и за ее пределами во время учебы.

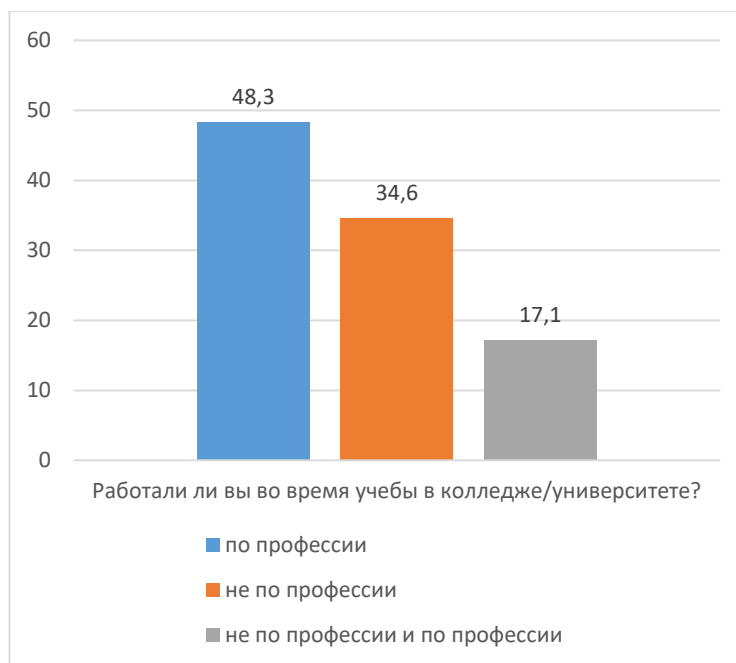
Как мы можем увидеть (Рис. 3) почти половина респондентов ответили, что работают по профессии сейчас (49,1%), 23,5% указали, что сменили профессию, 13,5% ответили, что временно заняты в другой сфере, 10,2% работают в смежной (относительно полученного образования) сфере, а 3,7% никогда не собирались работать по получаемой специальности.

Процентное соотношение участников нашего исследования относительно их стажа работы следующее: 38,5% участников работают на последнем месте 1-

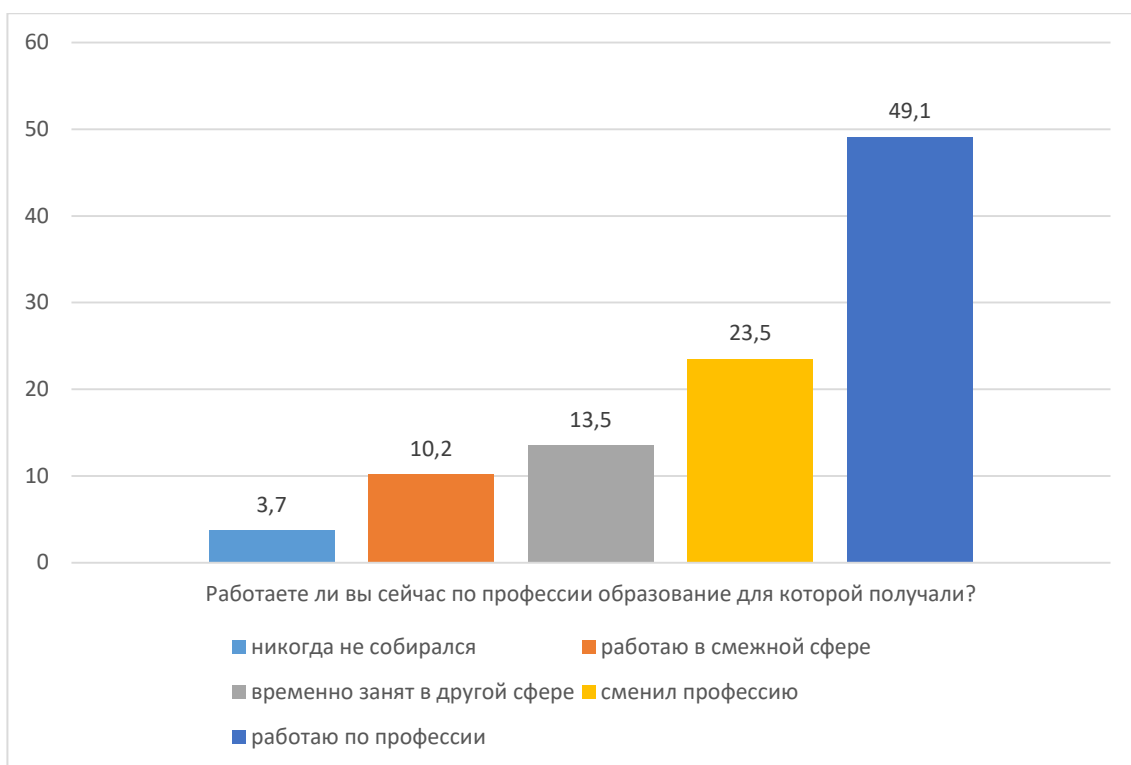
2 года, 30,6 – менее года, 26,3 – 4-5 лет и только 4,6% опрошенных – более 5 лет (Рис. 4).



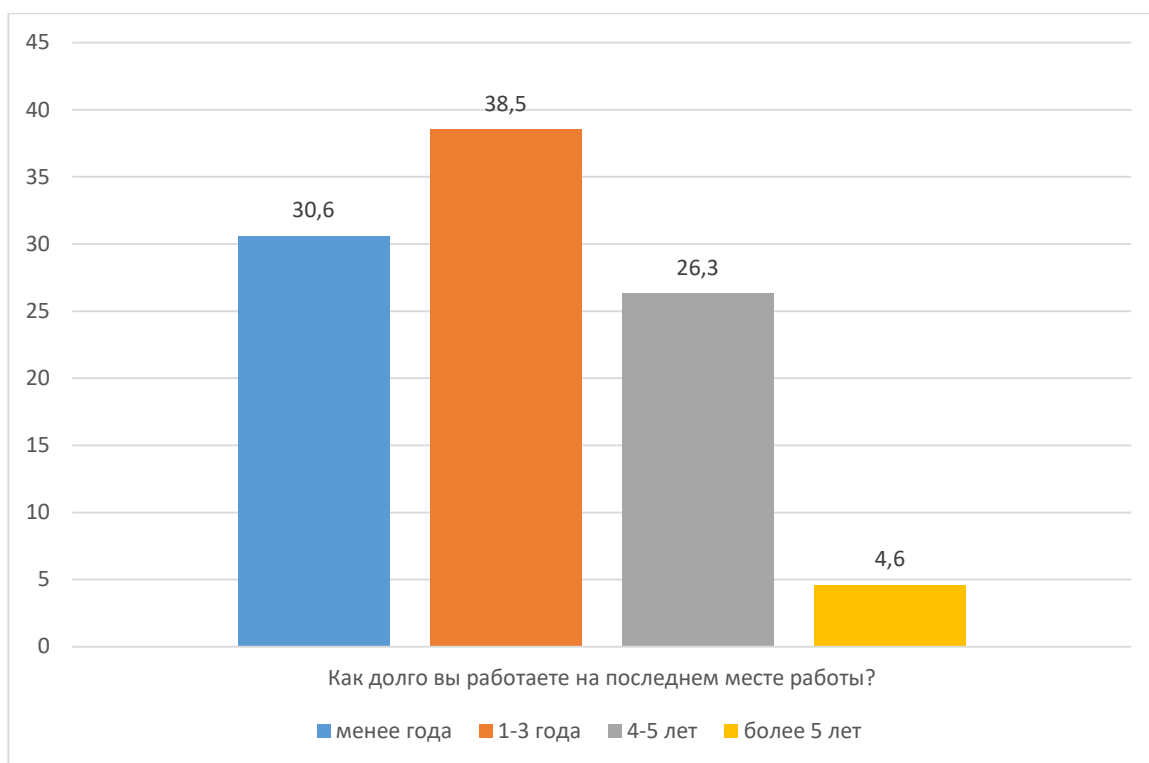
**Рис. 1. Процентное соотношение респондентов относительно смены учебного заведения.**



**Рис. 2. Процентное соотношение респондентов, работавших и не работавших по профессии во время обучения.**



**Рис. 3. Распределение респондентов в соответствии с приближенностью текущей работы полученному образованию.**



**Рис. 4. Процентное соотношение респондентов с разным стажем работы.**

## 2.3 Методы исследования

В исследовании были использованы следующие методы:

**а) Опросник «Уровень субъективного контроля» Авторы: Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, Л. М. Эткинд (Приложение А1)**

Опросник представляет собой многомерную шкалу, позволяющую исследовать индивидуальные особенности субъективного контроля в рамках различных ситуаций. При разработке авторы исходили из представлений об иерархичности конструкта субъективного контроля (Бажин Е. Ф., Голынкина Е. А., Эткинд А. М., 1984).

Авторами методики взяли за основу концепцию локуса контроля Дж. Роттера. Опираясь на проведенные на тот момент исследования, они отказались от универсальности ЛК и предложили свою интерпретацию. Авторы выделили субшкалы нескольких уровней обобщенности.

Первый уровень – обобщенный показатель уровня субъективного контроля (шкала общей интернальности - Ио). Люди с высоким результатом по этой шкале считают, что большинство значимых событий их жизни зависят именно от них.

Второй – контроль в ситуациях достижения и неудачи (Ид и Ин). Участники с высокими показателями по шкале «*Интернальность в области достижений*» демонстрируют высокий уровень субъективного контроля над положительными событиями жизни, верят, что способны добиться успеха в будущем. Высокие показатели по шкале «*Интернальность в области неудач*» проявляются в склонности находить причины неудач и негативных переживаний в самом себе.

Третий – контроль в конкретных сферах (рабочие (Ип), семейные (Ис) отношения, область здоровья (Из) и межличностное взаимодействие (Им)). Высокие результаты в рамках каждой из перечисленных шкал говорят о том, что человек считает именно себя ответственным за события, происходящие в этой сфере его жизни.

Опросник УСК обладает достаточным психометрическим обоснованием по критериям надежности и валидности (Бодалев, Столин, Аванесов, 2006).

Опросник УСК состоит из 44 пунктов (Приложение А1), каждый из которых оценивается по шестибальной шкале от «полностью согласен» до «совершенно не согласен».

Для получения достоверных результатов опросник был сбалансирован по:

- Интернальности-экстернальности (интерналы ответят положительно на одну половину вопросов, а экстерналы на другую).
- Эмоциональному знаку (одинокое часто встречаются позитивные и негативные ситуации).
- Направлению атрибуции (есть пункты как в первом, так и третьем лице) (Реан, 2001).

**б) Опросник «Факторы профессионального развития» М.Д. Петраш (Приложение А2)**

Опросник «Факторы профессионального развития» ориентирован на выявление основных факторов, влияющих на профессиональное развитие личности (Петраш, 2015).

Методика состоит из 27 утверждений, соответствующих проявлениям симптомов кризисов профессионального развития. Испытуемому предлагается сопоставить данные утверждения с их актуальной ситуацией. Низкие результаты, полученные в результате опросника, указывают на кризисный характер профессиональной ситуации опрашиваемого (Петраш, 2011).

В опроснике представлены шесть факторов, которые можно объединить в две больше группы:

1. Показатели профессионального развития личности (удовлетворенность профессиональной деятельностью и направленность на самореализацию).

2. Факторы, оказывающие влияние на показатели профессионального развития личности (показатели профессионального функционирования личности).

В нашем исследовании мы использовали только показатели профессионального развития личности – «Удовлетворенность профессиональной деятельностью» и «Направленность на самореализацию».

Удовлетворенность трудом в этом случае определяется с помощью субъективных оценок рабочей ситуации, степени удовлетворенности специальностью и работой. При высоких показателях можно сказать, что человек нашел себя в профессии, доволен своей работой. Низкие показатели говорят об несовпадении профессиональных ожиданий и реальности.

Самореализация в профессии характеризует ощущение осмысленности деятельности, самооценку профессионального развития респондента. Высокие показатели связаны с существованием жизненных целей и взглядов, наличие смысла в профессиональной деятельности. Тогда как при низких результатах можно говорить о низкой оценке опрашиваемым самореализации в профессии, своего профессионального развития и недовольстве собой.

Т.к. показатели профессионального развития личности определяются в том числе показателями профессионального функционирования личности (Петраш, 2011) и последние не являются непосредственными объектами исследования в данной работе, то мы не учитываем результаты по этим шкалам.

**в) Интегральная удовлетворенность трудом А.В. Батаршева**  
(Приложение А3)

Методика предназначена для исследования удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом с точки зрения автора, это интегральный показатель, отражающий уровень благополучия личности на его месте работы. С помощью этой методики мы можем оценить общую удовлетворенность и ее составляющие (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2009).

В методике 18 вопросов, которые оцениваются по трёхбалльной шкале и образуют 8 субшкал:

1. Интерес к работе
2. Удовлетворенность достижениями в работе
3. Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками
4. Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством
5. Уровень притязаний в профессиональной деятельности
6. Предпочтение выполняемой работы высокому заработку
7. Удовлетворенность условиями труда
8. Профессиональная ответственность

Также мы получаем результат, характеризующий общую удовлетворенность трудом.

**г) Анкета, направленная на сбор дополнительной информации об участниках исследования (Приложение А4)**

Для сбора дополнительных данных об участниках исследования, а также определения их рабочего локуса контроля нами была составлена анкета. Анкета состоит из 28 вопросов. Содержательная часть анкеты направлена на сбор недостающих описательных характеристик опрашиваемых.

1-6 пункты направлены на сбор общих сведений об участниках (пол, возраст, вопросы, касающиеся образования и работы во время учебы). Вопросы с 7 по 12 касаются опыта работы и профессии. Пункты с 13 по 28 связаны с определением рабочего локуса контроля и составлены на основе шкалы рабочего локуса контроля (Work Locus of Control Scale) П. Спектора (Приложение А5).

Шкала Рабочего Локуса Контроля была валидизирована в 1988 году Спектором (Spector, 1988). Валидизация была подтверждена связями между РЛК и ЛК, а также рядом организационных переменных (удовлетворенностью работой, организационной приверженностью, автономностью, ощущаемым влиянием, лидерством и др.). Шкала Рабочего Локуса Контроля сильнее связана с организационными параметрами, чем Общий локус контроля (измеряемый

Шкалой Роттера) (Spector, 1988). Последний теснее связан с общими характеристиками (Wang, Bowling, Eschleman, 2010).

В более свежем исследовании (Macan, Trusty, Trimble, 1996) интернальность и экстернальность выделяются в две отдельные шкалы, а валидность методики подтверждается.

Специфические для конкретной сферы измерения обладают большей предсказательной силой, чем глобальные измерения ЛК (Lefcourt, 1992). Это утверждение подтверждается исследованиями, продемонстрировавшими что Шкала РЛК является лучшим показателем для рабочих характеристик, нежели обобщенные измерения ЛК (Wang, Bowling, Eschleman, 2010). Шкала РЛК больше 20 лет используется в исследованиях, касающихся в том числе различных измерений производительности, безработицы, стресса и благополучия (Muhonenand и Torkelson, 2004).

Для целей нашего исследования шкала была переведена на русский язык.

Сейчас существуют переводы шкалы на китайский, немецкий, румынский, литовский, испанский, тайский и урду. Шкала свободно распространяется для исследовательских целей и некоммерческого использования (Spector, 2013).

В полной версии шкалы 16 вопросов, ответы на которые ранжируются от «полостью не согласен» до «полностью согласен» по шестибальной шкале. Высокие результаты означают высокий уровень экстернальности (Spector, 2013).

## **2.4 Процедура проведения исследования**

Опрашиваемые приглашались к участию в исследовании, «...направленном на исследование вашего отношения к работе и некоторым другим аспектам жизни». По окончании исследования участникам предлагалось оставить свой e-mail для получения результатов.



Респондентам предлагалось заполнить анкету, выдаваемую им в печатном виде. Анкета включала в себя несколько методик, которые предъявлялись в следующем порядке:

1. Анкета.
2. Опросник для выявления уровня субъективного контроля Е.Ф.Бажина, Е.А.Голынкиной, Л.М.Эткинда.
3. Методика для исследования интегральной удовлетворенности трудом А.В.Батаршева.
4. Опросник факторов профессионального развития М.Д.Петраш.

## **2.5 Математико-статистические методы обработки данных**

Проверка статистических гипотез осуществлялась с помощью статистического пакета IBM SPSS Statistics 19.

Был проведен анализ описательных статистик. Различия для двух независимых выборок (подгрупп) исследовались с использованием t-критерия Стьюдента. Корреляции ранговых переменных исследовались с использованием коэффициента корреляции r-Спирмена.

### **ГЛАВА 3. Результаты исследования и их обсуждение**

Целью данного исследования исследование взаимосвязи уровня субъективного контроля с разными аспектами удовлетворенности трудом в период ранней взрослости. В ходе исследования мы рассмотрели связь общей и профессиональной интернальности с интересом к работе, удовлетворенностью разными ее аспектами у мужчин и женщин. А также исследовали связь факторов профессионального развития с удовлетворенностью трудом в этом возрастном периоде.

Ряд исследований (Головей и др, 2014, Muhonenand и Torkelson, 2004) обращают внимание на определенную специфику уровня субъективного контроля (ответственности). В периоде ранней взрослости отмечаются более высокие показатели локуса контроля у женщин. Muhonenand и Torkelson в свою очередь зафиксировали влияние именно рабочего уровня контроля на удовлетворенность женщин. Так, например, высокая экстернальность в сочетании со стрессорными факторами отрицательно сказывается на оценке здоровья женщин.

В связи с поученными в других исследованиях данными о наличии серьезных различий между мужчинами и женщинами по показателям уровня рабочего локуса контроля, мы посчитали возможным анализировать полученные нами результаты в первую очередь в соответствии с полом респондентов.

#### **3.1 Изучение удовлетворенности профессиональной деятельностью респондентов**

Мы исследовали удовлетворенность трудом с помощью следующих методов. Основным методом стал опросник «Интегральная удовлетворённость трудом» А.В. Батаршева. Мы также использовали результаты, полученные по

двум шкалам методики «Факторы профессионального развития» М.Д. Петраш. Это шкалы «Удовлетворенность трудом» и «Самореализация», вместе они образуют блок опросника «показатели профессионального развития личности».

Мы оценили средние показатели для мужчин и женщин, а также процентное соотношение мужчин и женщин с высокими, средними и низкими показателями удовлетворенности трудом и по факторам профессионального развития.

Сравнив результаты по шкалам методики «Интегральная удовлетворенность трудом», мы подтвердили достоверные различия средних полученных для мужчин и женщин по всем параметрам (Табл. 1). Для пяти из девяти шкал мы получили результаты с очень высоким уровнем значимости ( $p < 0,001$ ). По остальным четырем шкалам («Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками», «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством», «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку», «Удовлетворенность условиями труда») мы наблюдаем различие с достаточно высоким уровнем значимости ( $p < 0,05$ ).

Женщины в нашей выборке в среднем проявляют больше интереса к работе, а также демонстрируют более высокий уровень притязаний в профессиональной деятельности и чаще предпочитают работу высокому заработку. При этом по всем показателям удовлетворенности, включая общую удовлетворенность профессиональной деятельностью результаты мужчин оказываются в среднем выше.

**Таблица 1. Различия в удовлетворённости трудом мужчин и женщин, методика «Интегральная удовлетворенность трудом»**

Параметр	Пол	Макс. балл по шкале	Среднее	Стандартное отклонение	Значимость
Интерес к работе	Мужчины	6	3,82	,948	,000
	Женщины		4,04	1,284	
Удовлетворенность достижениями в работе	Мужчины	4	2,73	1,008	,000
	Женщины		2,42	1,137	

Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Мужчины	6	4,33	1,149	,035
	Женщины		4,18	1,321	
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Мужчины	6	4,24	1,491	,013
	Женщины		4,01	1,757	
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Мужчины	4	1,70	,856	,000
	Женщины		2,33	1,017	
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	Мужчины	4	2,72	,896	,013
	Женщины		2,84	,818	
Удовлетворенность условиями труда	Мужчины	4	3,04	1,051	,033
	Женщины		2,91	1,098	
Профессиональная ответственность	Мужчины	2	,64	,618	,000
	Женщины		,78	,537	
Общая удовлетворенность	Мужчины	28	18,18	2,649	,000
	Женщины		17,12	3,194	

Для анализа процентного соотношения мужчин и женщин с разным уровнем удовлетворенности мы перевели полученные результаты в соответствии с авторскими рекомендациями (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002).

В результате (Табл. 2) высокий уровень удовлетворенности трудом (результат больше 56% от максимально возможного) был выявлен у 93,8% мужчин и у 66,7% женщин. Средние показатели (диапазон от 45% до 55% от общей суммы) продемонстрировали 33,3% женщин и 2,7% мужчин. Низкие показатели (меньше 45% от максимального балла) для женщин нашей выборки выявлены не были, и встречаются у 3,5% мужчин.

Процентное соотношение участников с разным уровнем удовлетворенности по отдельным составляющим удовлетворённости трудом для мужчин и женщин приведены в таблице 2.

**Таблица 2. Процентное соотношение мужчин и женщин с низким, средним и высоким уровнем удовлетворенности, методика «Интегральная удовлетворенность трудом».**

Параметры	Группа	Низкая	Средняя	Высокая
Интерес к работе	Мужчины	8,9%	24%	67,2%
	Женщины	18%	13,2%	68,8%
Удовлетворенность достижениями в работе	Мужчины	8,2%	33,1%	58,7%
	Женщины	36%	15,6%	48,4%
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Мужчины	3,5%	9,2%	87,3%
	Женщины	4,6%	36,4%	59%
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Мужчины	10,9%	7%	82,1%
	Женщины	15,4%	17%	67,6%
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Мужчины	36,3%	48,9%	14,8%
	Женщины	19,2%	48,0%	32,8%
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	Мужчины	4,4%	44,8%	50,7%
	Женщины	2,6%	35,2%	62,3%
Удовлетворенность условиями труда	Мужчины	4,4%	29,5%	66,1%
	Женщины	11,1%	24,9%	64,0%
Профессиональная ответственность	Мужчины	43,7%	48,7%	7,5%
	Женщины	27,8%	66,4%	5,8%
Общая удовлетворённость	Мужчины	3,5%	2,7%	93,8%
	Женщины	0%	33,3%	66,7%

Как видно из таблицы 3 средние показатели для мужчин и женщин по показателям профессионального развития личности также различаются с высоким уровнем значимости ( $p < 0,001$ ).

Средний результат по параметру «Удовлетворенность профессиональной деятельностью» для мужчин из нашей выборки это 20,63 балла из 28 возможных. Что при переводе в условные нормы соответствует средним показателям. Женщины продемонстрировали средний результат в 17,45 балла, что при соотнесении с нормами соответствует низким показателям.

По показателю «Самореализация в профессии» средние результаты мужчин также выше (23,65 из 32), чем результаты женщин (22,19 из 32).

Полученные результаты для обеих групп соответствуют средним нормативным показателям, однако если рассматривать отдельно нормы для мужчин и женщин, то показатели мужчин можно интерпретировать как низкие.

**Таблица 3. Различия мужчин и женщин по показателям профессионального развития личности, опросник М.Д.Петраш**

Параметр	Пол	Макс. балл	Среднее	Стандартное отклонение	Значимость различий
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	Мужчины	28	20,63	3,053	,000
	Женщины		17,45	4,513	
Самореализация в профессии	Мужчины	32	23,65	2,661	,000
	Женщины		22,19	4,100	

В представленной ниже таблице (Табл. 4) мы приводим процентное соотношение низких высоких и средних результатов по факторам профессионального развития для мужчин и женщин. Перевод баллов осуществлялся по условным нормам, приведенным автором опросника (Головей и др, 2015).

**Таблица 4. Процентное соотношение мужчин и женщин с низкими, средними и высокими результатами по показателям профессионального развития личности, опросник М.Д.Петраш**

Параметры	Пол	Низкая	Средняя	Высокая
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	Мужчины	14,3%	85,7%	0%
	Женщины	58,7%	40,5%	9%
Самореализация в профессии	Мужчины	43,2%	56,8%	0%
	Женщины	40%	58,1%	1,9%

Так большинство мужчин (85,7%) оценивают свою удовлетворенность профессиональной деятельностью как среднюю и нет участников с высокой удовлетворенностью. Однако низкая удовлетворенность встречается у мужчин

так же довольно редко (14,3%). По параметру «Самореализация в профессии» процент мужчин с низкими результатами гораздо выше (43,2%).

Показатели женщин в рамках фактора самореализации не сильно отличаются от мужчин, однако с удовлетворенностью профессиональной деятельностью все иначе. Большая часть женщин (58,7%) считает ее низкой, что говорит о несовпадении профессиональных ожиданий и реальной действительности, однако, в отличие от мужчин, есть небольшой процент (9%) участниц с высокой удовлетворённостью.

Анализируя полученные данные можно сказать, что:

- показатели общего уровня удовлетворенности трудом и различных аспектов удовлетворенности трудом значительно различаются для мужчин и женщин;
- показатели профессионального развития личности (удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация в профессии) значительно различаются для мужчин и женщин;
- по параметрам, характеризующим непосредственно удовлетворенность разными аспектами труда, средние показатели мужчин достоверно выше;
- женщины при этом демонстрируют в среднем более высокий интерес к работе и уровень притязаний в профессиональной деятельности, а также чаще предпочитают выполняемую работу высокому заработку;
- по общим показателям удовлетворенности трудом и самореализации в профессии показатели для мужчин выше, чем для женщин;

### 3.2 Анализ уровня общей интернальности, а также более специфических аспектов уровня субъективного контроля респондентов

Исследование уровня интернальности проводилось с помощью опросника «Уровень субъективного контроля» и с помощью анкеты на основе шкалы Work Locus of Control Scale (Шкала рабочего локуса контроля) Спектора.

С помощью УСК нам удалось исследовать интернальность участников по критериям разного уровня: общему уровню интернальности, более специфическим показателям интернальности в области достижений и неудач и совсем узким областям – в сфере здоровья, производственных отношений и т.д. В результате проведения мы перевели полученные данные в стены в соответствии с таблицей, предлагаемой авторами опросника.

Проанализировав средние показатели для мужчин и женщин по разным шкалам, мы можем сказать, что только две из них не дали значимого различия по полу – это «Интернальность в семейных отношениях» и «Итернальность в межличностном взаимодействии» (Табл. 5).

**Таблица 5. Различия мужчин и женщин по показателям уровня субъективного контроля личности**

Параметр	Пол	Среднее	Стандартное отклонение	Значимость различий
Интернальность общая	Мужчины	5,14	1,731	,000
	Женщины	5,76	1,494	
Интернальность в области достижений	Мужчины	6,23	1,482	,000
	Женщины	5,73	2,074	
Интернальность в области неудач	Мужчины	5,07	1,541	,000
	Женщины	5,85	1,688	
Интернальность в семейных отношениях	Мужчины	5,37	1,435	,808
	Женщины	5,40	1,863	



Интернальность в производственной деятельности	Мужчины	4,60	1,753	,000
	Женщины	5,45	1,728	
Интернальность в межличностном взаимодействии	Мужчины	6,24	1,354	,179
	Женщины	6,35	1,653	
Интернальность в области здоровья	Мужчины	5,57	1,377	,000
	Женщины	5,87	1,547	

По приведенной выше таблице видно, что средние показатели для мужчин (по тем параметрам, где было выявлено значимое отличие) как правило ниже, чем для женщин. Исключение составляет параметр «Интернальность в области достижений», где средний результат мужчин значимо выше (6,23 для мужчин и 5,73 для женщин). Чем выше интернальность по этому показателю, тем выше уровень субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Соответственно в среднем мужчины нашей выборки в большей степени, чем женщины полагают, что сами добились всего хорошего, что есть в их жизни.

Рассмотрев процентное соотношение интерналов и экстерналов среди мужчин и женщин (табл. 6), мы можем сказать, что большая часть мужчин из нашей выборки оказались интернальны в области достижений (83,2%), межличностном взаимодействии (68,1%) и экстернальны в производственной деятельности (80,2% - экстерналы). По остальным параметрам у мужчин наблюдается примерно одинаковое процентное соотношение интерналов и экстерналов.

**Таблица 6. Процентное соотношение экстерналов и интерналов среди мужчин и женщин по шкалам опросника А.В. Батаршева**

Параметр	Пол	Экстерналы	Интерналы
Интернальность общая	Мужчины	51,3%	48,7%
	Женщины	40,5%	59,5%

Интернальность в области достижений	Мужчины	16,8%	83,2%
	Женщины	33,1%	66,9%
Интернальность в области неудач	Мужчины	51,3%	48,7%
	Женщины	56,4%	43,6%
Интернальность в семейных отношениях	Мужчины	50,1%	49,9%
	Женщины	57,8%	42,2%
Интернальность в производственной деятельности	Мужчины	80,2%	19,9%
	Женщины	48,2%	51,8%
Интернальность в межличностном взаимодействии	Мужчины	31,9%	68,1%
	Женщины	18,7%	81,3%
Интернальность в области здоровья	Мужчины	49,8%	50,2%
	Женщины	31,2%	68,8%

Большой процент женщин также оказались интернальны в области достижений (66,9%) и межличностном взаимодействии (81,3%). Помимо этого, большая часть женщин продемонстрировали интернальность в области здоровья (68,8%). Обратное соотношение (больше экстерналов, чем интерналов) можно увидеть у женщин по параметрам «Интернальность в области неудач» (56,4% - экстерналы) и «Интернальность в семейных отношениях» (57,8% - экстерналы). По показателю общей интернальности больший процент женщин так же оказался в группе интерналов (59,5%).

В целом женщины в нашей выборке оказались более интернальны чем мужчины. Если говорить о конкретных областях, то женщины оказались значимо более интернальны в области неудач, а также в производственной деятельности (рис. 1) и области здоровья. Общая интернальность у женщин так же в среднем выше, чем общая интернальность мужчин.

Как мы писали выше исследование рабочего локуса контроля проводилось с помощью анкеты. По результатам проведения анкеты участники могли набрать от 16 до 96 баллов, где 16 соответствует полной интернальности в

профессиональной деятельности, а 96 полной экстернальности. Баллы участников нашего исследования варьировались от 26 до 71 балла, средний показатель составил 45,19 баллов, стандартное отклонение 7,9.

Средний результат для мужчин в нашей выборке – 46,83, он выше чем средний результат для женщин (43,9), что подтверждается данными сравнительного анализа (табл. 7). Шкала рабочего локуса контроля подразумевает, что чем больше результат, тем экстернальнее респондент, следовательно, в среднем мужчины в нашей выборке оказались более экстернальны в профессиональной деятельности, чем женщины.

**Таблица 7. Различия рабочего локуса контроля мужчин и женщин**

Параметр	Пол	Среднее	Стандартное отклонение	Значимость различий
Рабочий локус контроля	Мужчины	46,83	9,037	,000
	Женщины	43,09	5,371	

Анализируя полученные данные можно сказать, что:

- мы получили значимые различия между мужчинами и женщинами по пяти показателям из семи и отдельно по результатам исследования рабочего локуса контроля;
- общая интернальность женщин оказалась в среднем выше чем общая интернальность мужчин;
- мужчины более интернальны в области достижений и менее интернальны в области неудач, чем женщины;
- по показателям интернальности в профессиональной деятельности и интернальности в области здоровья женщины продемонстрировали в среднем более высокие результаты, чем мужчины;
- по показателю рабочего локуса контроля, измеренного отдельно, мужчины демонстрируют достоверно более высокую среднюю экстернальность, чем женщины.

### **3.3 Анализ взаимосвязи параметров удовлетворенности трудом с выраженностью субъективного контроля личности**

Для выявления связей между различными параметрами удовлетворенности профессиональной деятельности, факторами профессионального развития и выраженностью субъективного контроля личности у мужчин и женщин мы провели корреляционный анализ данных.

При анализе корреляционных плеяд показателей удовлетворенности и уровня субъективного контроля для мужчин и женщин, было выявлено множество связей между параметрами. В корреляционных плеядах (Приложение Б) мы отразили только сильные двусторонние связи (корреляция значима на уровне 0,01).

Количество положительных связей для обеих групп превышает количество отрицательных. Следует отметить, что результат, измеренные анкетой рабочего локуса контроля (РЛК) представляется в обратном виде относительно результатов, полученных шкалам опросника «Уровень субъективного контроля» (чем выше показатель, тем выше экстернальность), соответственно если бы он был представлен в том же виде (чем выше показатель, тем выше интернальность), то отрицательные связи, которые он образует, были бы также отмечены как положительные.

#### **3.3.1. Анализ взаимосвязи параметров удовлетворенности трудом с выраженностью субъективного контроля личности у мужчин**

В целом у мужчин было выявлено больше как отрицательных, так и положительных связей. Больше всего связей с показателями удовлетворенности у параметров «Интернальность в производственной деятельности» (Ип) и по

результатам анкеты рабочего локуса контроля (РЛК) – 11 и 10 связей соответственно (Рис. Б1 и Б2 в Приложении Б).

Несмотря на то, что по результатам исследования РЛК и удовлетворенности выявлено больше отрицательных связей, а для Ип – положительных, их результаты не противоречат друг другу. Для обоих показателей – чем выше интернальность, тем выше удовлетворенность профессиональной деятельностью и показатель самореализации профессии. Причина в том, что максимальные показатели по анкете РЛК (рабочий локус контроля) соответствуют максимальной экстернальности, тогда как показатели по шкалам методики УСК соответствуют максимальной интернальности.

При изучении общей интернальности (Ио) были выявлены следующие связи:

- а) положительная связь с факторами профессионального развития (удовлетворенностью профессиональной деятельностью и самореализацией с профессией) – чем выше общий уровень субъективного контроля, тем выше оба показателя;
- б) положительная связь с общей удовлетворенностью трудом: чем выше общая интернальность, тем выше удовлетворенность;
- в) положительная связь с отдельными показателями удовлетворенности трудом (интересом к работе, удовлетворенностью достижениями, отношениями с руководством, условиями труда);
- г) отрицательная связь с профессиональной ответственностью – чем выше общая интернальность, тем ниже профессиональная ответственность.

Еще один показатель имеющий у мужчин большое количество связей с разными параметрами удовлетворенности это «Интернальность в области достижений» (Ид). Для этого показателя выявлено восемь связей:

- а) положительная связь с факторами профессионального развития личности: чем выше субъективный контроль над эмоционально

положительными ситуациями и событиями, тем выше удовлетворенность профессиональной деятельностью и больше ощущение самореализации в профессии;

- б) положительная связь с общей удовлетворённостью трудом: чем выше уровень субъективного контроля в области достижений, тем выше удовлетворенность;
- в) положительная связь с рядом характеристик удовлетворенности: чем выше уровень субъективного контроля в области достижений, тем выше удовлетворённость достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами и руководством, удовлетворенность условиями труда и тем чаще респондент предпочтет остаться на текущей работе, чем сменить ее на более высокооплачиваемую.
- г) выявлена отрицательная связь с уровнем притязаний в профессиональной деятельности: чем больше человек считает, что именно его действия являются причиной его достижений, тем менее он амбициозен.

Интернальность в области неудач (Ин) связана с четырьмя параметрами удовлетворенности:

- а) положительная связь с обоими факторами профессионального развития: чем выше интернальность в области неудач, тем выше удовлетворенность профессиональной деятельностью и ощущение самореализации в профессии;
- б) нет связи с общей удовлетворенностью трудом;
- в) положительно связан с удовлетворённостью отношениями с руководством: чем больше человек ощущает личной ответственности за неудачи, тем больше он оказывается удовлетворен взаимодействием с начальством;

- г) отрицательно связь с удовлетворенностью отношениями с сотрудниками: чем выше интернальность в области неудач, тем ниже удовлетворенность взаимодействием с коллегами.

Интернальность в области семьи (Ис) образует шесть связей с показателями удовлетворенности, одинаковое количество положительных и отрицательных:

- а) положительная связь с обоими факторами профессионального развития: ощущение большей ответственности за события семейной жизни связано с большей удовлетворенностью профессиональной деятельностью и ощущением самореализации в профессии;
- б) нет связи с общей удовлетворенностью трудом;
- в) положительно связан с удовлетворённостью отношениями с руководством: чем выше интернальность в семейных отношениях, тем больше удовлетворенность отношениями с руководством;
- г) отрицательно связь с удовлетворенностью отношениями с сотрудниками и условиями труда, а также с предпочтением выполняемой работы высокому заработку: чем выше интернальность в семейных отношениях, тем ниже удовлетворенность отношениями с сотрудниками и условиями труда, а также выше желание сменить место работы при условии повышения оплаты.

Интернальность в производственных отношениях (Ип) единственный показатель, который образует связи со всеми показателями удовлетворенности (11 связей):

- а) положительная связь с факторами профессионального развития личности;
- б) положительная связь с общей удовлетворенностью трудом: как и с общей интернальностью, чем более важным фактором в рамках своей производственной деятельности человек считает свои действия, тем выше его общий уровень удовлетворенности трудом;

- в) положительная связь с шестью из восьми субшкал опросника удовлетворенности трудом (за исключением профессиональной ответственности и уровня притязаний в профессиональной деятельности);
- г) отрицательная связь с профессиональной ответственностью: чем выше интернальность в производственных отношениях, тем ниже профессиональная ответственность;
- д) отрицательная связь с уровнем притязаний в профессиональной деятельности: чем сильнее человек считает себя ответственным за происходящее с ним в рамках работы, тем ниже требования, которые он себе предъявляет в рамках этой работы.

Аналогичное интернальности в области семьи количество связей (6) выявлено для показателя интернальности в области межличностных отношений (Им):

- а) положительная связь с факторами профессионального развития: чем больше ответственности за построение связей с окружающим миром человек берет на себя, тем выше его удовлетворенность профессиональной деятельностью и ощущение самореализации в профессии;
- б) нет связи с общей удовлетворенностью трудом;
- в) положительно связан с уровнем притязаний и профессиональной ответственностью: чем выше интернальность в межличностных отношениях, тем более серьезные и масштабные цели человек ставит перед собой и тем большую ответственность берет на себя в рамках профессиональной деятельности;
- г) отрицательно связь с интересом к работе и удовлетворенностью условиями труда: чем больше субъективная ответственность за построение связей с окружающими, тем ниже удовлетворённость условиями труда и интерес к рабочим задачам.



Последней по количеству связей (4 связи) с показателями удовлетворенности у мужчин – показатель интернальности в области здоровья (Из):

- а) положительная связь только с одним фактором профессионального развития – самореализацией в профессии: чем более ответственным человек полагает себя за собственное здоровье, тем выше его ощущение самореализации в профессии;
- б) отсутствует связь с общей удовлетворенностью трудом;
- в) положительная связь с уровнем притязаний в профессиональной деятельности: чем выше субъективное ощущение за собственное здоровье, тем масштабнее цели, которые ставят себе респонденты;
- г) отрицательные связи с предпочтением работы высокому заработку и профессиональной ответственностью: чем выше интернальность в области здоровья, тем менее человек готов оставаться на текущем месте работы в случае предложения с более высокой оплатой и тем меньше профессиональной ответственности он ощущает.

Рабочий локус контроля (РЛК) также, как и интернальность в производственных отношениях (Ип), образует большое количество связей с удовлетворенностью, однако их состав из-за разницы в получаемых данных отличается по знаку и несколько по составу:

- а) отрицательная связь с факторами профессионального развития личности: чем выше экстернальность рабочего локуса контроля, тем ниже показатели факторов профессионального развития;
- б) отрицательная связь с общей удовлетворенностью трудом: чем меньше контроля за своими рабочими достижениями чувствует исследуемый, тем ниже его общая удовлетворенность;
- в) отрицательная связь с шестью из восьми субшкал опросника удовлетворенности трудом (за исключением профессиональной ответственности и уровня притязаний в профессиональной деятельности);

г) положительная связь с уровнем притязаний в профессиональной деятельности: чем менее человек считает себя ответственным за происходящее с ним в рамках работы, тем ниже требования, которые он себе предъявляет в рамках этой работы.

Как мы можем увидеть по представленным рисункам, наиболее связанным (большее число связей) с различными показателями уровня субъективного контроля оказываются показатели «Самореализация в профессии» (8 связей) и «Удовлетворенность профессиональной деятельностью» (7 связей). Для обоих факторов профессионального развития – чем выше интернальность в какой-то сфере, тем выше удовлетворенность и ощущение самореализации.

Удовлетворенность трудом при этом образует только четыре связи – с общей интернальностью (Ио), интернальностью в области достижений (Ид), интернальностью в производственных отношениях (Ип) и с рабочим локусом контроля (РЛК).

### **Анализ полученных результатов**

Анализируя полученные результаты, мы можем сказать, что показатели локуса контроля образующие наибольшее количество связей у мужчин это «Интернальность в производственных отношениях» (Ип) и «Рабочий локус контроля» (РЛК). Высокая интернальность в области профессиональной деятельности тесно взаимосвязана с различными показателями удовлетворенности трудом, а также показателями профессионального развития личности. При этом интернальность по обоим показателям оказалась отрицательно связана уровнем притязания, а интернальности в производственных отношениях отрицательно коррелирует еще и с профессиональной ответственностью.

Именно ответственность за различные аспекты своей профессиональной деятельности (Ип) является ключевым для мужчин при оценке различных

аспектов удовлетворенности трудом и уровня собственного профессионального развития. Стоит отметить, что уровень формальных притязаний при этом отрицательно связан с принятием на себя ответственности за эмоционально положительные события и различные аспекты труда. Можно предположить, что интернал в таком случае предполагает естественное карьерное продвижение, соответствующее его вкладу в рабочие задачи или, предпочитает углубленную профессионализацию карьерному росту.

Вышеописанные результаты подтверждаются связями, полученными для показателя «Рабочий локус контроля» (РЛК). Напомним, что максимальные результаты по анкете рабочего локуса контроля соответствуют максимальной экстернальности, тогда как для исследования интернальности по другим показателям максимальные результаты соответствуют максимальной интернальности. Приняв это во внимание, мы видим, что структура связей для рабочего локуса контроля практически идентична структуре связей для интернальности в производственных отношениях, чем подтверждает наши предыдущие выводы.

Неожиданным оказалось количество связей между различными показателями удовлетворенности и интернальностью в области достижений (Ид), при этом интернальность в области неудач один из наименее связанных с удовлетворенностью показателей для мужчин, хотя они находятся на одном уровне обобщенности. Достижения жизненных успехов также является одним из ключевых параметров для мужчин при оценке различных аспектов удовлетворенности трудом и уровня собственного профессионального развития, что может быть связано с важностью для мужчин осознания собственной роли в положительных результатах трудовой деятельности для того чтобы ощущать удовлетворение от выполнения рабочих задач.

Как мы и ожидали специфические показатели интернальности (Ип и РЛК), оказались теснее связаны с удовлетворенностью трудом, чем показатель общей интернальности (Ио). Однако, он также образует достаточно большое количество связей. Принятие ответственности за жизненные события в целом

ожидаемо связано с общей сформулированностью представлений о трудовой деятельности, заинтересованностью в ее результатах и способностью достигать поставленных целей. При этом уровень формальных амбиций (притязаний) не связан непосредственно с общим уровнем ответственности.

Что ожидаемо общая удовлетворенность собственной профессиональной деятельностью оказалась связана с общей характеристикой ответственности человека (Ио), так как последняя влияет на все области его жизнедеятельности, в том числе и профессиональный аспект.

Как мы видим (Рис. Б1 и Б2 Приложения Б) наибольшее количество связей у мужчин образуют показатели профессионального развития. Что говорит о том, что для мужчин ответственность связана именно с наличием устоявшихся жизненных взглядов и целей, а также со способностью достигать поставленных задач.

Также наличие большого количества связей у характеристик «Удовлетворенность профессиональной деятельностью» и «Самореализация в профессии» позволяет на основе высоких результатов по этим показателям предполагать высокие уровни интернальности в большинстве областей жизни.

### **3.3.2. Анализ взаимосвязи параметров удовлетворенности трудом с выраженностью субъективного контроля личности у женщин**

У женщин нашей выборки выявлено меньше как положительных, так и отрицательных связей (Рис. Б3 и Б4 в Приложении Б).

При изучении общей интернальности у женщин (Ио) были выявлены только положительные связи (7 связей):

- а) положительные связи с факторами профессионального развития: чем сильнее ощущается контроль над собственной жизнью, тем выше удовлетворенность профессиональной деятельностью и ощущаемая самореализация в профессии;

- б) положительная связь с общей удовлетворенностью трудом: чем выше общая интернальность, тем выше удовлетворенность трудом в целом;
- в) положительная связь с отдельными показателями удовлетворенности трудом (удовлетворенностью достижениями и условиями труда, взаимоотношениями с сотрудниками, предпочтением работы высокому заработку);
- г) отрицательные связи между общей интернальностью и показателями удовлетворённости не выявлено.

При анализе интернальности в области достижений (Ид) также были выявлены только положительные связи (6 связей):

- а) положительная связь только с одним из параметров профессионального развития – самореализацией в профессии: чем выше уровень субъективного контроля над эмоционально положительными событиями, тем выше оценка своего профессионального развития, сильнее ощущение осмысленности жизни;
- б) положительная связь с общей удовлетворенностью трудом: чем выше интернальность в области достижений, тем выше уровень удовлетворенность своим трудом в целом;
- в) положительная связь с удовлетворенностью достижениями в работе, взаимоотношениями как с руководителями, так и профессиональной ответственностью: чем больше ощущаемого контроля над положительными событиями своей жизни, тем выше для женщин нашей выборки удовлетворенность уровнем достижений, общением на работе и выше ощущаемая ответственность;
- г) отрицательных связей для интернальности в области достижений и показателями удовлетворенности не выявлено.

При анализе интернальности в области неудач (Ин) для женщин выявлено такое же количество связей (6 связей) как и для интернальности в области достижений:

- а) положительная связь только с одним фактором профессионального развития личности (как и в случае интернальности в области достижений) – самореализацией в профессии: респонденты с более высоким уровнем субъективного контроля за неудачи считают свою профессиональную жизнь более сложившейся, ощущают, что лучше реализовали свой потенциал;
- б) связи с общей удовлетворенностью трудом не выявлено;
- в) обнаружены положительные связи с удовлетворённостью достижениями в работе, условиями труда и взаимоотношениями с сотрудниками, а также уровнем притязаний в профессиональной деятельности: чем выше ощущаемая ответственность за жизненные неудачи, тем выше удовлетворенность достижениями и выше сложность задач, которые ставят перед собой респонденты, а также выше удовлетворенность условиями труда и отношениями с коллегами;
- г) отрицательная связь с удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством: чем выше ответственность за неудачи, тем негативнее оценивается взаимодействие с начальством.

Для интернальности в семейных отношениях (Ис) выявлено наименьшее количество как положительных, так и отрицательных связей (3 связи) с удовлетворенностью трудом:

- а) выявлена отрицательная связь с удовлетворенностью профессиональной деятельностью: чем выше интернальность в семейных отношениях, тем меньше ощущаемая удовлетворенность работой, которую приходится выполнять, удовлетворенность своим социально-профессиональным статусом;
- б) не выявлены связи с общей удовлетворенностью трудом;

- в) обнаружена положительная связь с профессиональной ответственностью: чем более ответственными за происходящее в семейных отношениях считают себя респонденты, тем более ответственно они подходят к своим профессиональным задачам;
- г) отрицательная связь с предпочтением работы высокому заработку: чем выше уровень субъективного контроля для семейных отношений, тем меньше желания остаться на текущей работе в случае поступления предложений с более высокой оплатой.

Интернальность в производственных отношениях (Ип) также только положительно коррелирует с удовлетворенностью различными аспектами профессиональной деятельности:

- а) положительная связь с показателями профессионального развития личности: чем больше ответственность за показатели производственной деятельности, тем выше удовлетворенность своими рабочими задачами и выше ощущение самореализации в профессии;
- б) положительная связь с удовлетворенностью трудом: чем выше уровень субъективного контроля за различные аспекты производственной деятельности, тем выше общая удовлетворенность трудом;
- в) положительная связь с удовлетворенностью достижениями в работе, условиями труда, взаимоотношениями с сотрудниками, предпочтением выполнения текущей работы высокому заработку: чем выше интернальность в производственной деятельности, тем выше удовлетворенность рабочими успехами, более приятными ощущаются отношения с коллегами и рабочие условия, а также больше вероятность остаться на текущем месте работы при условии предложений с большей оплатой;
- г) не выявлено отрицательных связей.

Наибольшее количество связей (9 связей) с удовлетворенностью трудом и различными его аспектами у женщин выявлено для показателя интернальности в межличностных отношениях (Им):

- а) положительная связь с одним фактором профессионального развития личности – самореализацией в профессии: чем выше ответственность за построение отношений с окружающими, тем более сложившейся оценивается профессиональную жизнь;
- б) положительная связь с удовлетворенностью трудом: чем выше интернальность в межличностных отношениях, тем больше человек удовлетворен своим трудом;
- в) положительная связь с уровнем притязаний, профессиональной ответственностью, удовлетворенностью взаимоотношениями с сотрудниками и условиями труда: чем выше уровень субъективного контроля в плане отношений с другими людьми, тем более сложные цели респондент ставит перед собой, более ответственно подходит к выполнению рабочих задач, выше оценивает отношения с коллегами и условия в которых работает;
- г) отрицательных связей не выявлено.

Интернальность в области здоровья (Из) у женщин нашей выборки образует две положительных и две отрицательных связи:

- а) не обнаружено связей с показателями профессионального развития личности;
- б) не обнаружено связей с общей удовлетворенностью трудом;
- в) обнаружена положительная связь с уровнем притязаний в профессиональной деятельности и удовлетворенностью условиями труда: чем выше ощущаемая ответственность за собственное здоровье, тем более амбициозные профессиональные цели ставятся и тем более приемлемыми ощущаются рабочие условия;
- г) отрицательные связи с интересом к работе и удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством: чем выше интернальность в



области здоровья, тем менее интересными ощущаются рабочие задачи и тем хуже оцениваются отношения с начальством;

Для рабочего локуса контроля (РЛК) выявлено достаточно большое количество связей с различными показателями удовлетворенности трудом (7 связей), большинство из них отрицательные т.к. в отличие от показателей, получаемых с помощью методики УСК, максимальные результаты по анкете РЛК соответствуют высокой экстернальности, а не интернальности:

- а) отрицательная связь с одним фактором профессионального развития – удовлетворенностью профессиональной деятельностью: чем ниже экстернальность в области работы, тем меньше возникает разочарований, тем больше удовлетворения от своего профессионального статуса;
- б) связи с общей удовлетворенностью трудом не выявлено;
- в) положительная связь с интересом к работе и профессиональной ответственностью: чем выше экстернальность в работе, тем выше интерес к рабочим задачам и выше ответственность при выполнении рабочих задач;
- г) отрицательные связи с удовлетворенностью достижениями в работе и условиями труда, уровнем притязаний в профессиональной деятельности и предпочтением выполняемой работы высокому заработку: чем больше склонность считать других или случай быть ответственными за события в своей жизни, тем ниже удовлетворенность от рабочих успехов, меньше масштаб и сложность выставляемых себе целей и задач, ниже удовлетворенность рабочими условиями и больше вероятность смены работы в случае предложения более высокой оплаты в другом месте.

По представленным корреляционным плеядам (Рис. Б3 и Б4 в Приложении Б) видно, что у достаточно большого числа параметров удовлетворенности примерно одинаковое число связей. Несколько больше их у

удовлетворенности условиями труда (6), чуть меньше (5) у параметров «Самореализация в профессии», «Удовлетворенность достижениями в профессиональной деятельности», «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» и «Предпочтение выполняемой деятельности высокому заработку».

Общая удовлетворенность трудом образует четыре связи – с общей и профессиональной интернальностью (Ио и Ип), интернальностью в области неудач (Ин) и интернальностью в межличностном взаимодействии (Им).

Рабочий локус контроля (РЛК) оказался не связан с общей удовлетворенностью трудом.

### **Анализ полученных результатов**

Анализируя полученные данные, мы можем сказать, что показатель локуса контроля образующий наибольшее количество связей у женщин это «Интернальность в области межличностных отношений» (Им). Также довольно большое количество связей образуют показатель общей интернальности (Ио), интернальности в производственных отношениях (Ип) и рабочего локуса контроля (РЛК).

В отличие от мужчин, для женщин нашей выборки ответственность за качество взаимодействия с другими людьми, является определяющим фактором удовлетворенности трудом. В частности, женщины, внимательно относящиеся к межличностным взаимодействиям, оказываются более удовлетворены условиями труда и отношениями со своими коллегами, серьезнее подходят к рабочим задачам. Они также не только позитивно оценивают свои карьерные перспективы в целом, но и текущее положение считают вполне успешным.

При этом женщины с высокой интернальностью в области межличностных отношений (Им) как правило не удовлетворены отношениями со своим руководством, что может быть следствием того, что нахождение на разных

ступенях трудовой иерархии препятствует построению удовлетворяющих социальных связей. Отрицательная связь между ответственностью за построение отношений и интересом к рабочим задачам, возможно обусловлена тем, что часть женщин нашей выборки предпочитает удовлетворительные отношения с коллегами более интересным рабочим задачам.

Любопытно, что для женщин ответственность за трудовую деятельность (Ип) в целом оказалась точно также связана с показателями удовлетворенности, как и общий уровень ответственности. Что может говорить о прямой связи между общим уровнем ответственности и интернальностью в трудовой деятельности для женщин.

Рабочий локус контроля (РЛК) имеет отличный от показателя интернальности в производственной деятельности (Ип) характер связей. Это может объясняться тем, что структура анкеты для измерения этого показателя хуже отражает специфические для женщин в нашей стране особенности трудовых отношений.

Высокое ощущение ответственности в различных областях у женщин из нашей выборки по-видимому позволяет им наиболее удовлетворяющим образом организовать рабочее пространство или выбрать наиболее подходящие условия работы.

### **Общий вывод по корреляционным связям, выявленным для мужчин и женщин**

Общая интернальность (Ио) связана с большим количеством параметров как у мужчин, так и у женщин. Несколько отличается количество и состав связей, однако для обоих полов выявлена связь с общей удовлетворенностью трудом и показателями профессионального развития.

Интернальность в области достижений (Ид) у мужчин является одним из показателей с наибольшим количеством связей (9 связей), а интернальность в

области неудач (Ин) одним из показателей с наименьшим их количеством (4 связи). В то время как у женщин эти показатели одинаково тесно связаны с различными характеристиками удовлетворенности трудом (по 6 связей). Можно сказать, что принятие на себя ответственности за неудачи у женщин оказывается важнее для получения удовлетворения от работы, чем для мужчин. В то время как для мужчин для высокого уровня удовлетворенности трудом важно понимать свою роль именно в достигаемых успехах.

Интернальность в производственных отношениях (Ип) у мужчин связана со всеми исследованными нами параметрами удовлетворенности. Для женщин также выявлено достаточно большое количество связей (7 связей): не выявлено связей с интересом к работе, удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством и уровнем притязаний в профессиональной деятельности. Можно предположить, что женщины относят несвязанные факторы к побочным относительно качество выполняемых ими рабочих задач. А для мужчин ответственность в профессиональной деятельности влияет на удовлетворенность всеми аспектами труда.

У мужчин было выявлено большее количество связей между удовлетворенностью параметрами работы и интернальностью в семейных отношениях (Ис), чем у женщин. Это может быть вызвано тем, что женщины с высокой интернальностью в семейных отношениях сильнее сфокусированы именно на этой сфере и меньше внимания уделяют профессиональной самореализации.

У женщин интернальность в межличностных отношениях (Им) образует максимальное, относительно других параметров, количество связей, т.к. для них качество взаимодействия с окружающими по-видимому сильно влияет на общую и частную удовлетворенность трудом.

Довольно сильно отличается структура и количество связей между рабочим локусом контроля (РЛК) и показателями удовлетворенности. В целом для мужчин выявлено большее количество связей – десять, тогда как для женщин

их семь. При этом общая удовлетворенность мужчин связана с РЛК, а для женщин такой связи не выявлено.

Интересно рассмотреть положительные связи (ещё раз напомним, что в отличие от методики УСК, высокие результаты по анкете рабочего локуса контроля подразумевают высокую экстернальность). Для мужчин выявлено одна положительная связь с уровнем притязаний в профессиональной деятельности, соответственно, чем выше экстернальность в работе, тем выше уровень притязаний. Причиной такого результата может быть то, что мужчин с высоким уровнем ощущаемого контроля над аспектами работы меньше оказываются ориентированы на общепринятые представления о достижениях.

У женщин высокая экстернальность в рабочей сфере (РЛК) связана с высоким интересом к работе и профессиональной ответственностью. Это может быть связано с тем, что женщины, находясь в условиях отсутствия ощущаемого контроля в рабочей сфере ищут положительные аспекты в своей деятельности.

### **3.4 Обсуждение результатов**

Показатели удовлетворенности трудом и показатели профессионального развития личности (удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация в профессии) значимо различаются для мужчин и женщин.

Исследуя уровень субъективного контроля, мы также получили значимые различия между мужчинами и женщинами по пяти показателям из семи: «Интернальность общая», «Интернальность в области достижений», «Интернальность в области неудач», «Интернальность в производственной деятельности», «Интернальность в области здоровья».

По параметрам удовлетворенности трудом и показателям профессионального развития личности, средние показатели мужчин достоверно выше. Мужчины нашей выборки в среднем считают свою жизнь более осмысленной, а профессиональную жизнь сложившейся. Они также ощущают

большее удовлетворение своим социально-профессиональным статусом, чем женщины.

При этом женщины нашей выборки демонстрируют в среднем достоверно более высокий уровень ответственности, чем мужчины. Исключение составляет ощущаемая ответственность за эмоционально положительные события, которая у мужчин в среднем выше, чем у женщин. Это может быть связано с тем, что женщины чаще атрибутируют успех к достижениям коллектива, в то время как мужчины склонны видеть причины достижений в своих собственных действиях.

В отличие от мужчин, у женщин показатель интернальности в межличностных отношениях имеет наибольшее количество корреляций, что может говорить о большем влиянии этого параметра на показатели удовлетворенности трудом.

Интернальность в семейных отношениях у мужчин положительно коррелирует с высоким результатом по параметру «Удовлетворенность профессиональной деятельностью», тогда как у женщин эта связь отрицательная.

Сравнив средние результаты, измеренные по анкете «Рабочий локус контроля» и шкале «Интернальность в производственной деятельности» мы можем сказать, что результат оказался схожим: мужчины в среднем ощущают себя менее ответственными за различные аспекты труда, чем женщины.

Как для мужчин, так и для женщин ощущаемый уровень контроля над различными аспектами жизни связан с уровнем удовлетворения, получаемого от профессиональной деятельности.

Сравнив мужчин и женщин, мы можем сказать, что последние демонстрируют более высокую общую ответственность. Соотнося полученные результаты с рядом других исследований, мы можем говорить о схожести полученных нами результатов.

Так, например, в исследовании психологической зрелости личности, посвященной проблеме формирования развития личности в различные периоды взрослости (Головей и др, 2014), было показано, что для женщин характерна тенденция к большей ответственности, чем для мужчин. Данные результаты

совпадают с полученными в ходе нашего исследования, однако нужно отметить, что в упомянутой выше работе такие выводы были сделаны для группы респондентов средней взрослости (26-45 лет). Тогда как для участников в периоде ранней взрослости (18-25 лет) результаты оказались противоположными: для мужчин был выявлен более высокий уровень ответственности, чем для женщин. Полученное отличие объясняется тем, что в настоящем исследовании по-видимому на результаты оказало влияние то, что средний возраст участников (25 лет) можно считать переходным между периодами ранней и средней взрослости.

Для женщин нашей выборки чем сильнее ощущаемая связь над различными аспектами производственной деятельности, тем выше собственно удовлетворенность, тем больше они считают свою профессиональную жизнь сложившейся. Для мужчин выявлена отрицательная связь с уровнем притязаний, что может быть связано с завышенными требованиями к собственному опыту и квалификации, которые появляются у мужчин с высокой ответственностью за результаты своего труда.

Заинтересовавший нас результат мы наблюдаем при анализе показателей по параметру «Интернальность в области достижений». Мужчины в среднем более склонны считать, что положительные события их жизни являются следствием их собственных действий, чем женщины. При сравнении связей этого параметра с удовлетворенностью трудом по полу также отличается количество и структура связей. У женщин отсутствуют сильные отрицательные связи между интернальностью в области достижений и показателями удовлетворенности, тогда как у мужчин интернальность в области достижений отрицательно связана с уровнем притязаний в профессиональной деятельности. При том что для обеих групп есть сильная положительная связь с общей удовлетворенностью трудом, такие результаты для мужчин могут объясняться тем, что мужчины с высокой интернальностью в области достижений уже чувствуют себя достаточно успешными и не стремятся к большему (менее амбициозны в ситуации удовлетворённости).

При этом женщины в среднем ощущают большую ответственность за неудачи, происходящие с ними, чем мужчины. По-видимому, взятие на себя ответственности за неудачи является более социально желательным и поощряемым поведением для женщин, чем для мужчин. Женщина воспринимается как «ответственная», а мужчина как «проблемный». Еще одной причиной может быть различный подход к ощущаемой ответственности – возможно женщины склонны открыто признавать свои ошибки и просить помощи (это же может быть причиной того, что ощущаемые ответственность за неудачи женщины не удовлетворены отношением с руководством), тогда как мужчины дольше пытаются решить все проблемы сами, ухудшая контакт с коллегами.

Возможно высокая ощущаемая ответственность за происходящее в семье приводит к различному рабочему поведению мужчин и женщин: мужчины – больше посвящают себя карьере ради обеспечения семьи, а женщины вынуждены отказаться от профессионального роста, что приводит к неудовлетворённости.

Интернальность в области межличностных отношений оказалась наиболее связана с показателями удовлетворенности у женщин, тогда как для мужчин ответственность в этой сфере не играет столь большой роли. Это может быть связано как с тем, что женщины чаще работают в сфере связанных с общением с людьми, так и с тем, что качество отношений с коллегами возможно имеет для женщин очень большое значение. Последнее находит подтверждение в исследовании посвященном профессиональному развитию личности в разных возрастных периодах (Головей и др, 2015). В этой работе на примере молодых людей, начинающих свою профессиональную деятельность (20-28 лет) было показано, что при выборе профессии часто женщины в первую очередь опираются на мнение родителей и только потом ориентируются на собственные интересы (Петраш, 2015).

Анализируя различия с схожести в структуре и количестве связей между рабочим локусом контроля и показателями удовлетворенности, мы можем



сказать, что РЛК оказалась предиктором общей удовлетворенности только для мужчин из нашей выборки. Для этого параметра у мужчин выявлено большее количество связей – десять, тогда как для женщин их семь. При этом общая удовлетворенность мужчин связана с РЛК, а для женщин такой связи не выявлено. Полученный результат может быть связан с различиями в специфике вопросов между методиками УСК и РЛК: вопросы анкеты рабочего локуса контроля сфокусированы непосредственно на работе и карьере, тогда как вопросы, касающиеся интернальности в производственной деятельности по методике УСК относятся не только к карьере (работе), но и к учебе, а также могут быть интерпретированы как вопросы о домашних делах или личных проектах.

Также согласно вышеупомянутому исследованию профессионального развития личности, женщины чувствуют больший страх перед своим профессиональным будущим, чем мужчины, что, как нам кажется, может быть связано с большей ответственностью за достижения, ощущаемой мужчинами, тогда как женщины сильнее сфокусированы на неудачах, что может приводить к снижению удовлетворенности профессиональной деятельностью.

## ВЫВОДЫ

В соответствии с поставленными в нашей работе задачами нами сделаны следующие выводы:

1. Изучение удовлетворенности профессиональной деятельностью респондентов выявило:
  - мужчины нашей выборки в среднем оказались достоверно более удовлетворены трудом, чем женщины;
  - мужчины также демонстрируют большую удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами и руководством, более удовлетворены условиями труда и своими достижениями на работе;
  - женщины демонстрируют большую удовлетворенность по показателям «Интерес к работе», «Уровень притязаний в профессиональной деятельности», профессионально более ответственны, предпочитают текущую работу альтернативам с более высоким заработком.
2. Проанализировав уровень субъективного контроля личности в разных областях жизнедеятельности, мы можем сказать, что:
  - мы получили достоверные различия для мужчин и женщин по показателям «Интернальность общая», «Интернальность в области достижений», «Интернальность в области неудач», «Интернальность в производственной деятельности» и «Интернальность в области здоровья», а также по результатам анкеты «Рабочий локус контроля»;
  - единственный показатель, по которому мужчины продемонстрировали более высокую интернальность – это интернальность в области достижений;
  - результаты, полученные по шкале «Интернальность в производственной деятельности» совпали с результатами по анкете

«Рабочий локус контроля» - мужчины продемонстрировали значимо более высокую экстернальность.

3. Проанализировав взаимосвязи удовлетворенности трудом с выраженностью уровня субъективного контроля личности, мы можем сказать, что для мужчин:

- выявлено большое количество как положительных, так и отрицательных связей между показателями субъективного контроля личности и параметрами удовлетворенности трудом (положительных связей выявлено больше);
- наибольшее количество связей выявлено для параметра «Интернальность в производственных отношениях», на втором месте по количеству связей показатель «Интернальность в производственных отношениях»;
- показатели удовлетворенности, для которых выявлено наибольшее число связей — это «Самореализация в профессии», на втором месте «Удовлетворенность профессиональной деятельностью».

4. Проанализировав взаимосвязи удовлетворенности трудом с выраженностью уровня субъективного контроля личности, мы можем сказать, что для женщин:

- выявлено меньшее количество как отрицательных, так и положительных связей, чем для мужчин
- наибольшее количество связей выявлено для параметра «Интернальность в межличностных отношениях», на втором месте по количеству связей два показателя «Интернальность общая» и «Рабочий локус контроля»;
- показатель удовлетворенности, для которого выявлено наибольшее число связей — это «Удовлетворённость условиями труда».

Таким образом, подтвердились выдвинутые нами общие гипотезы:

1. Взаимосвязь интернальности со степенью удовлетворенности своим трудом в ходе данного исследования подтвердилась полностью.
2. Гипотеза о более тесной взаимосвязи специфического (профессионального) уровня субъективного контроля личности с удовлетворённостью трудом, чем общего субъективного контроля личности подтвердилась (только для мужчин);
3. Подтвердились гипотеза о значимых различиях в степени удовлетворенности профессиональной деятельностью и уровнем субъективного контроля личности для мужчин и женщин (за исключением показателей интернальности в области межличностных отношений и семьи).

Подтвердились выдвинутые нами частные гипотезы:

1. Гипотеза о более высокой общей и профессиональной интернальности для женщин, в период ранней взрослости подтвердилась;
2. Гипотеза о более высокой общей удовлетворенности трудом мужчин в период ранней взрослости также подтвердилась.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наше исследование было проведено с целью исследования взаимосвязи уровня субъективного контроля с разными аспектами удовлетворенности трудом в период ранней взрослости.

В результате анализа полученных данных нами была обнаружена сильная связь между уровнем субъективного контроля личности и удовлетворенностью трудом для мужчин и женщин.

Нам также удалось продемонстрировать связь удовлетворенности трудом с полом в период ранней взрослости: мужчины оказались в среднем более удовлетворены своей работой.

Было обнаружено достоверное различие уровня субъективного контроля личности в зависимости от пола: женщины оказались в целом более интернальны, а также более ответственны в производственной деятельности. Мужчины, в отличие от женщин при этом ощущают более высокую ответственность за собственные достижения.

Полученные нами результаты могут быть учтены во время работы психологов-консультантов с молодыми людьми этого возраста, а также использованы руководителями коллективов при выстраивании кадровой политики по отношению к молодым специалистам.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 288 с.
2. Аргайл М. Психология счастья. СПб.: Питер, 2003. 271 с: ил.
3. Бажин, Е.Ф. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. Том.5 № 3. С. 152–163.
4. Бодалев А.А. Столин В.В. Аванесов В.С. Общая психодиагностика. СПб.: Речь, 2006.
5. Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций. // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Том 8 № 2. С. 96–111.
6. Воронина А.В. Проблема психического здоровья и благополучия человека: обзор концепций и опыт структурно-уровневого анализа. // Сибирский психологический журнал. 2005. С. 142-146.
7. Головей В.А. Введение. // Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) / Л.А. Головей, М.В. Данилова, Л.В. Рыкман, М.Д. Петраш, В.Р. Манукян, М.Ю. Леонтьева, Н.А. Александрова. СПб.: Нестор-История, 2015. С. 5–6.
8. Головей В.А. Введение. // Психологическая зрелость личности / Под общ. ред. Л.А. Головей, СПб.: Скифия-принт, СПбГУ, 2014. С. 3–5.
9. Дементий Л.И., Нечепоренко О.П. Личностные особенности и типология успешных и неуспешных личностей // Вестник Омского университета. 2011. № 2. С. 277–284.
10. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности: Учебное пособие. / Издание 3-е, переработанное. СПб: Питер, 2010. 512 с.
11. Забегалина С. В., Чигарькова А. В. Способность к прогнозированию у военнослужащих при различных уровнях адаптивности и локуса контроля // Психопедагогика в правоохранительных органах, 2015, № 1(60). С. 99–103.

- 12.Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. М.: Политиздат, 1983. 142 с.
- 13.Звоновский В.Б. Локализация ответственности как элемент повседневной практики // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. 2011. № 3 (15). С. 37–42.
- 14.Здравомыслов А. Г., Ядов В. А., Рожин В. П. Человек и его работа. Социологическое исследование. — М., «Мысль», 1967. — 392 с.
- 15.Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. / 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
- 16.Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: Учебное пособие. / Под ред. Э.Ф. Зеер, О.А. Рудей. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. 256 с.
- 17.Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И. Осин Е.Н. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15.
- 18.Ильин Е.П. Психологи взрослости. СПб.: Питер, 2012. 469 с.
- 19.Ильинский С.В. Социально-психологические факторы лояльности работников к организации // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2014. № 2(16). С. 69–84.
- 20.Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. 9-е изд. СПб.: Питер, 2005. 940 с: ил.
- 21.Кухтина Е.М. Занятое население по полу и группам занятий на основной работе [Электронный ресурс] // 2017. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/05-05\\_2015.xls](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/05-05_2015.xls) (Дата обращения 10 октября 2017)
- 22.Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008.
- 23.Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: Учебное пособие. М.: РАГС, 2007. 352 с.

- 24.Муздыбаев К. Социальная психология. Переживание времени в период кризисов // Психологический журнал. 2000. № 4. С. 5–21.
- 25.Немов, Р.С. Общая психология. В 3-х т. Т. 3. Психология личности: Учебное пособие. М.: Юрайт, 2012. 739 с.
- 26.Носкова О.Г. Психология труда: Учебное пособие. / 3-е изд., стер. М.: Издательский центр «Академия», 2007. 384 с.
- 27.Петраш М.Д. Профессиональное самоопределение и развитие на этапе начала профессиональной деятельности. // Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) / Л.А. Головей, М.В. Данилова, Л.В. Рыкман, М.Д. Петраш, В.Р. Манукян , М.Ю. Леонтьева, Н.А. Александрова. СПб.: Нестор-История, 2015. С. 232–258.
- 28.Петраш М.Д. Проявление личностной зрелости в профессиональной сфере. // Психологическая зрелость личности / Под общ. ред. Л.А. Головей, СПб.: Скифия-принт, СПбГУ, 2014. С. 215–231.
- 29.Петраш М.Д. Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессионально деятельности. // Экспериментальная психология. 2011. Том 4 № 4. С. 88–100.
30. Порхачева Л. В., Джус К. Я. Основные направления развития личности в период ранней взрослости. // Вестник КемГУ. № 3. 2008. С. 51–53.
- 31.Профессиональное развитие личности: начало пути (эмпирическое исследование) / Л.А. Головей, М.В. Данилова, Л.В. Рыкман, М.Д. Петраш, В.Р. Манукян , М.Ю. Леонтьева, Н.А. Александрова. СПб.: Нестор-История, 2015. 336 с.
- 32.Психологическая зрелость личности / Под общ. ред. Л.А. Головей, СПб.: Скифия-принт, СПбГУ, 2014.
- 33.Пряжников Н. С. Психология труда и человеческого достоинства: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академия, 2003.
- 34.Рассказова Е.И., Тхостов А.Ш. Апробация методик диагностики локуса



- контроля причин болезни и лечения и самоэффективности в отношении лечения // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2016. Том 9 № 1. С. 71–83.
35. Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти. СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. 656 с.
36. Реан А. А. Психология личности. СПб.: Питер, 2013. 288 с.
37. Реан А. А. Психология изучения личности: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 1999. 288 с.
38. Столин В.В. Самосознание личности. М.: Издательство Московского Университета, 1983. 288 с.
39. Тропотяга П. А. Локус контроля и эмоциональное отношение к будущему как психологические предпосылки профессионального становления личности // Сибирский психологический журнал. 2008. № 27. С. 102–106.
40. Турищева Л. В. Шарлотта Бюлер — специалист по проблемам индивидуального психического развития человека на всём протяжении его жизни. // Психолог в школе! № 9 (21), 2015, С. 39–40.
41. 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.
42. Фрейджер Р., Фэйдимен Д. Теории личности и личностный рост. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 690 с.
43. Хагур Ф.Р. Категория «Удовлетворенность трудом» в социологическом измерении // Теория и практика общественного развития, 2011. № 8. С. 82-84.
44. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация в работе. М.: Вершина, 2007. 240 с.;
45. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы / Р. М. Шамионов. - Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 2008. - 294, [1] с. : ил.

46. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб.: Питер, 2003.
47. Ядов В.А., Киссель А.А. Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования // Социологические исследования. 1974. № 1. С. 78-88.
48. Яковлева А.Н. Локус контроля и взаимоотношения в семье // Сибирский педагогический журнал. № 3. 2012. С. 151-156.
49. Allen, D. G., Weeks, K. P., & Moffitt, K. R. Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self-Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality, and Risk Aversion. // Journal of Applied Psychology, 2005. 90 pp. 980–990.
50. Andrisani, Paul J., and Nestel, G. Internal-External Control as Contributor to and Outcome of Work Experience. // Journal of Applied Psychology, 1976. 61 (2) pp. 156-65.
51. Berglund E., Lytsy P. and Westerling R. influence of locus of control on self-rated health in context of chronic disease: a structural equation modeling approach in a cross sectional study. BMC Public Health 2014 14:492.
52. Cvetanovski J., Jex S. Locus of control of unemployed people and its relationship to psychological and physical well-being // Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations, 1994 pp.60–67.
53. Daniels K., Guppy A. Occupational Stress, Social Support, Job Control, and Psychological Well-Being // Human Relations, Vol. 43, No. 12, 1994, pp. 1523-1544.
54. Judge A., Bono J. Relationship of Core Self-Evaluations Traits - Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability - With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis // Journal of Applied Psychology 2001, Vol. 86, No. 1, pp.80–92.
55. Kain Jason, Jex Steve, (2010), Karasek's (1979) job demands-control model: A summary of current issues and recommendations for future research, in Pamela L. Perrewé, Daniel C. Ganster (ed.) New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress (Research in

- Occupational Stress and Well-being, Volume 8) Emerald Group Publishing Limited, pp.237 – 268.
- 56.Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. // *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, pp. 285-308.
- 57.Lefcourt, H.M. Internal versus External Control of Reinforcement: A Review. // *Psychological Bulletin*. 1976. 65, pp. 206- 220.
- 58.Lefcourt, H. M. Durability and impact of the locus of control construct. // *Psychological Bulletin*. 1992. 112. pp. 411–414.
- 59.Moyle, P., & Parkes, K. The effects of transition stress: A relocation study. // *Journal of Organizational Behavior*, 1999, 20(5), pp. 625-646.
- 60.Muhonen T., Torkelson E. Work locus of control and its relationship to health and job satisfaction from a gender perspective // *Stress & Health*. 2004, Vol. 20 No. 1, pp. 21–28.
- 61.Ng T., Sorensen K, Eby L. Locus of control at work: a meta-analysis // *Journal of Organizational Behavior*, 2006 *J. Organiz. Behav.* 27, pp. 1057–1087.
- 62.Peter F. and Spiess K. Family Instability and Locus of Control in Adolescence // *BE J. Econ. Anal. Policy* 2016; 16(3): pp.1439–1471.
- 63.Roberts, James, S. Lapidus, Richard, Chonko, Lawrence Salespeople and Stress: The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressors and Felt Stress. // *Journal of Marketing Theory and Practice*, vl. 5, 1997. pp.93-108
- 64.Spector, P.E. (1982). Behaviour in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3):482-497
- 65.Spector P. Development of the Work Locus of Control Scale // *Journal of Occupational Psychology*, 1988, 61. pp. 335–340.
- 66.Spector P. Locus of control and well-being at work how generalizable are western findings? // *Academy of Management Journal*. 2002, Vol. 45. No. 2, pp. 453–466.
- 67.Spector Paul E. Work Locus of Control Scale [Электронный ресурс] // 2013.

URL: <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/wlcspace.html> (Дата обращения 11 ноября 2017).

68. Karasek Robert A. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign Jr. *Administrative Science Quarterly* Vol. 24, No. 2 (Jun., 1979), pp. 285–308.
69. van der Doef M., Maes S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
70. Wang Q., Bowling N., Eschleman K. A Meta-Analytic Examination of Work and General Locus of Control // *Journal of Applied Psychology*, 2010 - Vol. 95, No. 4, 761–768.
71. Üzümcüker E. The Limits of the Use of Locus of Control in Industrial Psychology: A Critical Evaluation // *Psychological Thought*, 2016, Vol. 9(2), 149–158.

**Полный текст методик, использованных в исследовании**

**А1. Опросник «Уровень субъективного контроля»**

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного обстоятельства, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролируются действия подчиненных, а не полагаются на их самостоятельность.
10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.
11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.

14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.
17. Думаю, что случаи или судьба не играют важной роли в моей жизни.
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.
20. В семенных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моей болезни или болезней.
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.
26. Я часто думаю, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.
28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по воспитанию детей часто оказываются бесполезными.
29. То, что со мной случается, — это дело моих собственных рук.
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего были виноваты другие люди, чем я сам.
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.
38. Мне всегда трудно было понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.
39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.
40. К сожалению, заслуги человека остаются непризнанными, несмотря на все его старания.
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

## А2. Опросник «Факторы профессионального развития» М. Д. Петраш

1. Я испытываю неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом.
2. Я замечаю, что с возрастом состояние здоровья все больше сказывается на моей работоспособности.
3. Я с уверенностью могу сказать, что нахожусь в хорошей физической форме.
4. Я делаю регулярно комплекс упражнений, который помогает поддерживать жизненный тонус.
5. Я не ощущаю значимых достижений и успехов в самореализации (позитивных результатов своего труда).
6. У меня бывают конфликты на работе.
7. Я уделяю достаточно времени сну и отдыху, чтобы чувствовать себя полным сил и энергии.
8. Если бы начать профессиональную деятельность сначала, я бы выбрал более высокооплачиваемую работу.
9. Я целеустремленный человек.
10. Я испытываю определенные трудности во взаимоотношении с разновозрастными коллегами.
11. Я все больше убеждаюсь, что моя жизнь не вполне осмысленна.
12. Я бы поменял место работы, если бы представилась такая возможность (уйти с прежнего места работы, но остаться в профессии).
13. Я не вижу возможности реализовать себя в сложившейся профессиональной ситуации.
14. Считаю, что мои жизненные взгляды определились.
15. У меня есть планы профессионального роста на будущее.
16. Я достаточно хорошо контролирую свое поведение, умею сдерживаться в ответ на резкие замечания.
17. У меня существуют выработанные для себя жизненные цели.



18. Я распознаю сигналы начала конфликта и использую техники эффективного разрешения конфликтных ситуаций.
19. Я работаю над собой, стремлюсь к совершенствованию профессиональных знаний и навыков.
20. Я осуществил многое из того, что планировал.
21. Я с большим желанием передаю свой опыт и знания коллегам.
22. В отношениях с коллективом я достаточно дружелюбен, правильно воспринимаю критику.
23. Я быстро и легко адаптируюсь в новом коллективе.
24. У меня существует поддержка со стороны коллег и друзей, которые мотивируют и вдохновляют меня.
25. Работа с людьми все больше меня утомляет.
26. При возникновении экстремальной ситуации я испытываю сильное эмоциональное напряжение.
27. Сравнивая свои успехи с успехами своих сокурсников, считаю, что моя профессиональная карьера не сложилась.

### А3. Опросник «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршев

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует  
а) да; в) отчасти; с) нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии  
а) да; в) отчасти; с) нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива  
а) да; в) не со всеми; с) нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок  
а) да; в) не всегда; с) нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям  
а) да; в) отчасти; с) нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое  
а) да; в) время от времени; с) нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания  
а) да; в) не уверен; с) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня  
а) да; в) что-то среднее; с) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу  
а) да; в) среднее; с) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы  
а) да; в) редко; с) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией  
а) да; в) среднее; с) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие  
а) да; в) время от времени; с) нет.

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе  
а) да; в) не совсем; с) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе  
а) да; в) иногда; с) нет.
15. Меня редко поощряют за работу  
а) да; в) иногда; с) нет.
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы  
а) да; в) может быть; с) нет.
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня  
а) да; в) иногда; с) нет.
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда  
а) да; в) не совсем; с) нет.

#### А4. Анкета

Пол \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_

Ваше образование:

- неполное среднее (9 классов)
- среднее общее (11 классов)
- среднее специальное
- незаконченное высшее
- высшее

Есть ли у вас второе образование? да/нет

Меняли ли вы учебное заведение (университет\колледж)? да/нет

Если да, то сколько раз? \_\_\_\_\_

Работали ли вы во время учебы в колледже/университете?

- не работал
- работал не по профессии
- работал по профессии

Работаете ли вы сейчас по профессии образование для которой получали?

- никогда не собирался
- нет, я сменил профессию
- временно работаю в другой сфере
- работаю в смежной сфере
- да

Кем вы сейчас работаете? \_\_\_\_\_

Хотели ли вы сменить сферу деятельности?

- да
- хотел, но не сделал этого
- менял, но вернулся к прежней деятельности
- нет

Как долго вы работаете на последнем месте?

- менее года
- 1-3 года
- более 3-5 лет
- более 5 лет

Как долго (в среднем) вы проработали в одной и той же организации? \_\_\_\_\_

Вопросы данной части анкеты об отношении к работе в целом. Они относятся не только к вашей текущей работе.	Совершенно не согласен	Не согласен частично	Скорее не согласен, чем согласен	Скорее согласен, чем не согласен	Согласен частично	Согласен полностью
Работа – это то, что ты сам из нее делаешь.	1	2	3	4	5	6
На большинстве работ люди, как правило, могут выполнить те задачи, которые они себе поставили.	1	2	3	4	5	6
Если ты знаешь, чего хочешь от работы, то можешь найти такое место работы.	1	2	3	4	5	6
Если работники недовольны решением, которое принял их начальник, они должны с этим что-то сделать.	1	2	3	4	5	6
Получить работу, которую хочешь – чаще всего вопрос удачи.	1	2	3	4	5	6
Большой заработок в первую очередь зависит от удачи	1	2	3	4	5	6
Большинство людей могут делать свою работу хорошо, если постараются	1	2	3	4	5	6
Чтобы получить хорошее место работы, необходимо иметь друзей или членов семьи, обладающих властью.	1	2	3	4	5	6
Повышение это, как правило, вопрос везения.	1	2	3	4	5	6
Когда речь идет о получении действительно хорошего места работы, то лучше иметь знакомых, обладающих властью.	1	2	3	4	5	6
Повышения получают те, кто хорошо выполняет свою работу.	1	2	3	4	5	6

Чтобы делать большие деньги, нужно иметь нужных людей.	1	2	3	4	5	6
Требуется много удачи, чтобы стать выдающимся сотрудником.	1	2	3	4	5	6
Те, кто хорошо выполняют свою работу, получают за это награду (повышение, прибавка к заработной плате).	1	2	3	4	5	6
Большинство работников имеют больше влияния на начальников, чем они думают.	1	2	3	4	5	6
Основная разница между теми, кто зарабатывает много и теми, кто зарабатывает мало – удача.	1	2	3	4	5	6

Вы можете оставить свои контакты, для получения обратной связи:

---

Благодарим вас за участие в исследовании!

A5. Оригинальная шкала для исследования рабочего локуса контроля P.Spector,  
на основе которой в анкете представлены вопросы к респондентам об их  
отношении к труду

Work Locus of Control Scale Copyright Paul E. Spector, All rights reserved, 1988						
The following questions concern your beliefs about jobs in general. They do not refer only to your present job.	Disagree very much	Disagree moderately	Disagree slightly	Agree slightly	Agree moderately	Agree very much
1. A job is what you make of it.						
2. On most jobs, people can pretty much accomplish whatever they set out to accomplish						
3. If you know what you want out of a job, you can find a job that gives it to you						
4. If employees are unhappy with a decision made by their boss, they should do something about it						
5. Getting the job you want is mostly a matter of luck						
6. Making money is primarily a matter of good fortune						
7. Most people are capable of doing their jobs well if they make the effort						
8. In order to get a really good job, you need to have family members or friends in high places						
9. Promotions are usually a matter of good fortune						
10. When it comes to landing a really good job, who you know is more important than what you know						
11. Promotions are given to employees who perform well on the job						
12. To make a lot of money you have to know the right people						
13. It takes a lot of luck to be an outstanding employee on most jobs						
14. People who perform their jobs well generally get rewarded						
15. Most employees have more influence on their supervisors than they think they do						
16. The main difference between people who make a lot of money and people who make a little money is luck						

Корреляционные плеяды

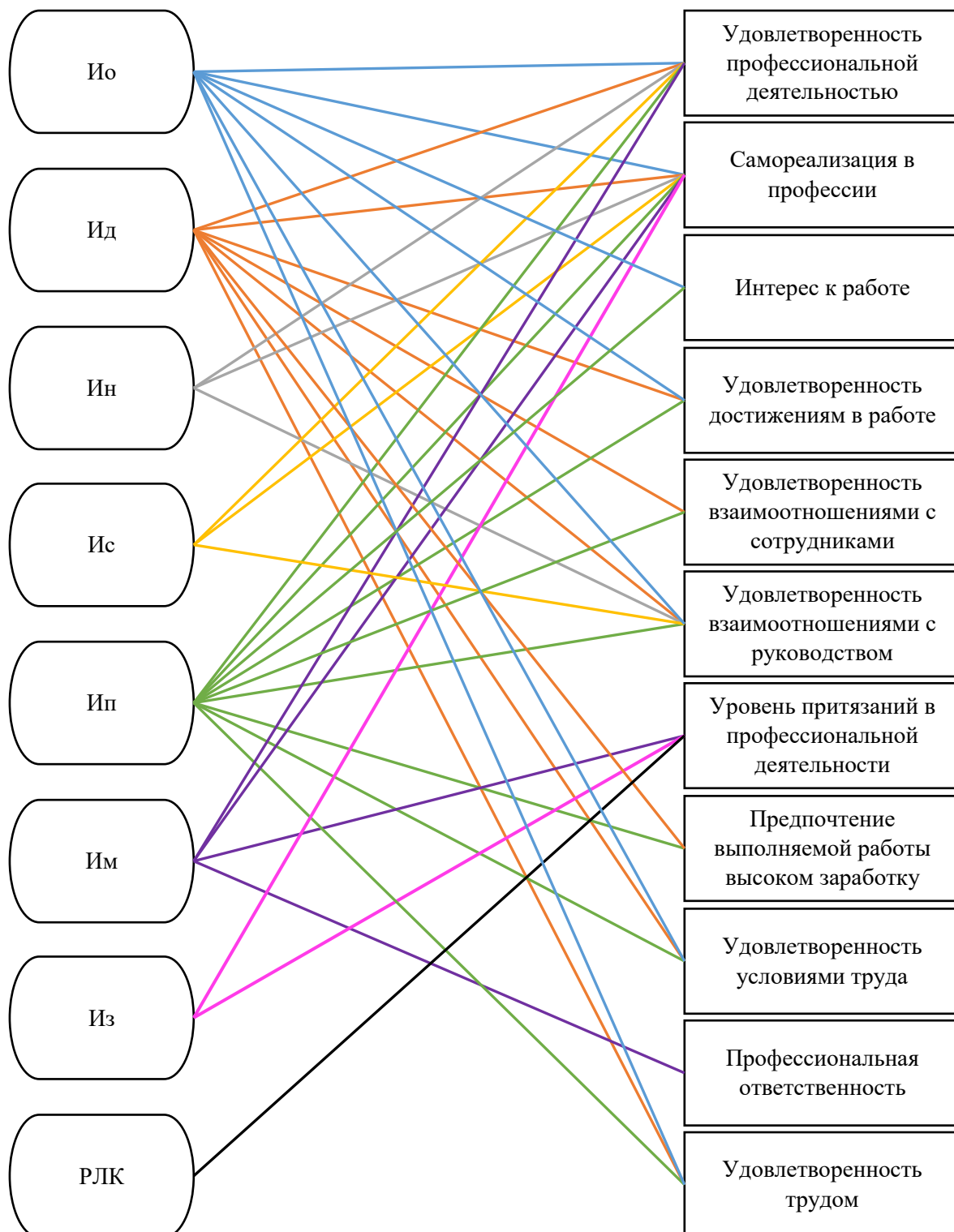
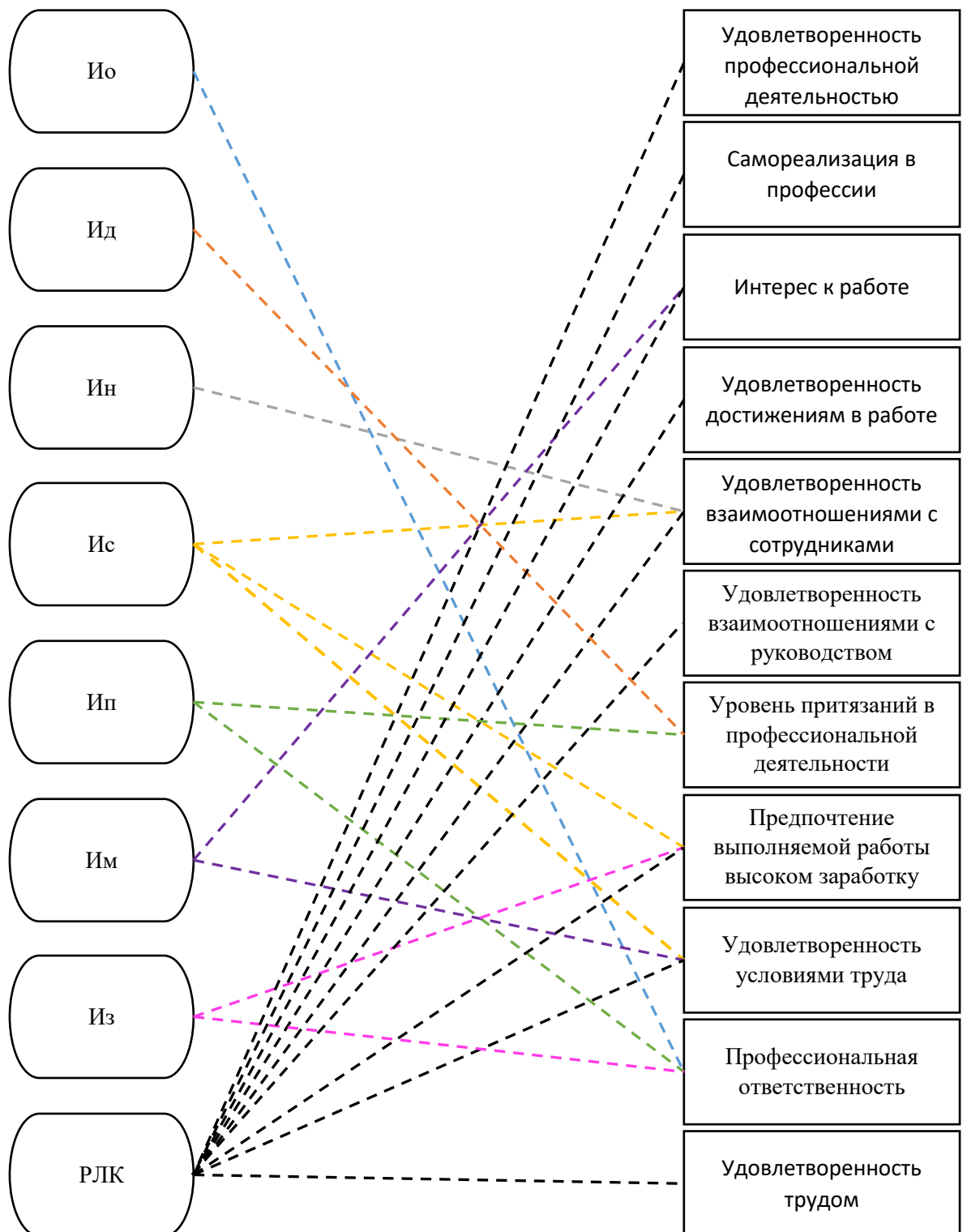
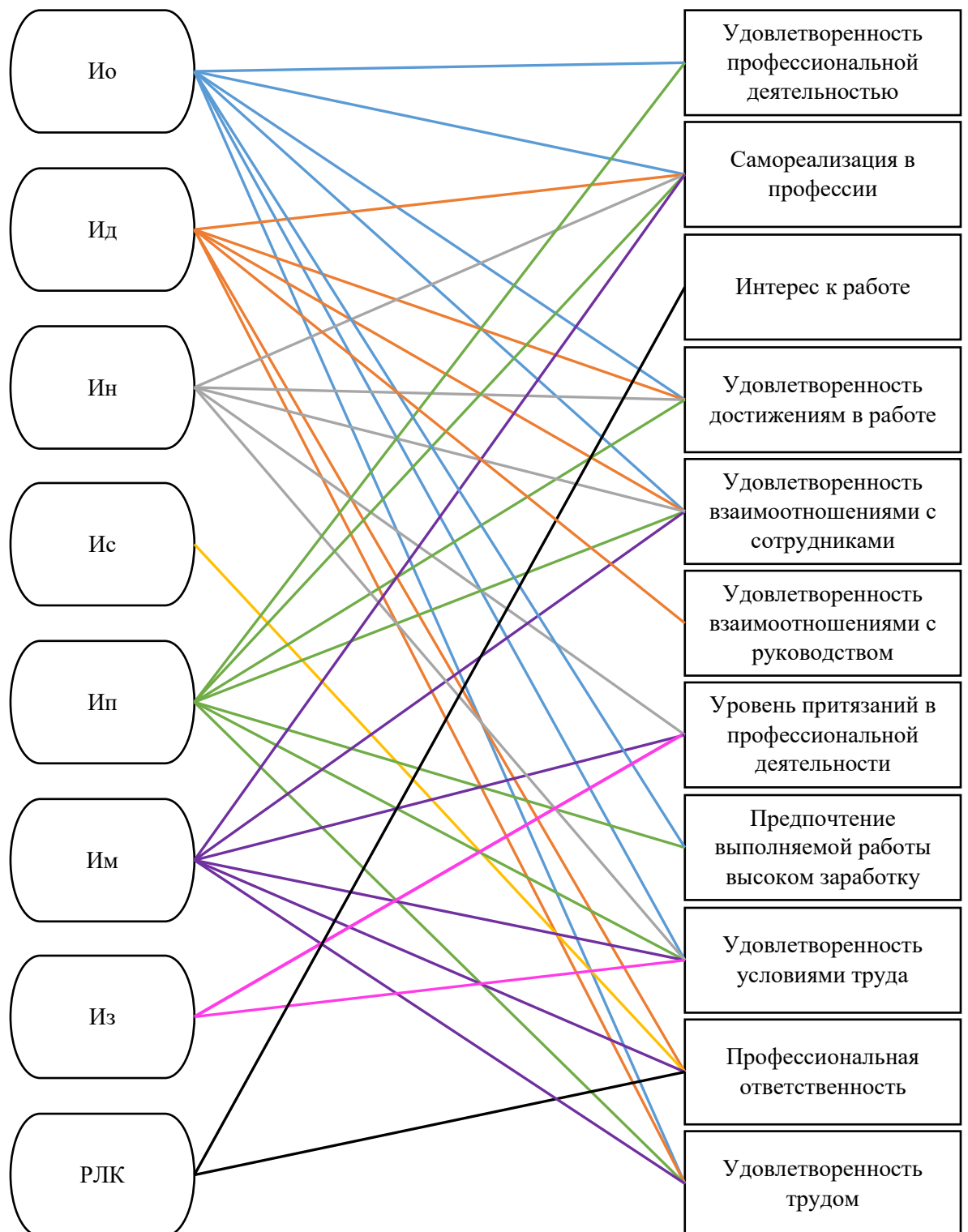


Рис. Б1. Сильные положительные связи, мужчины

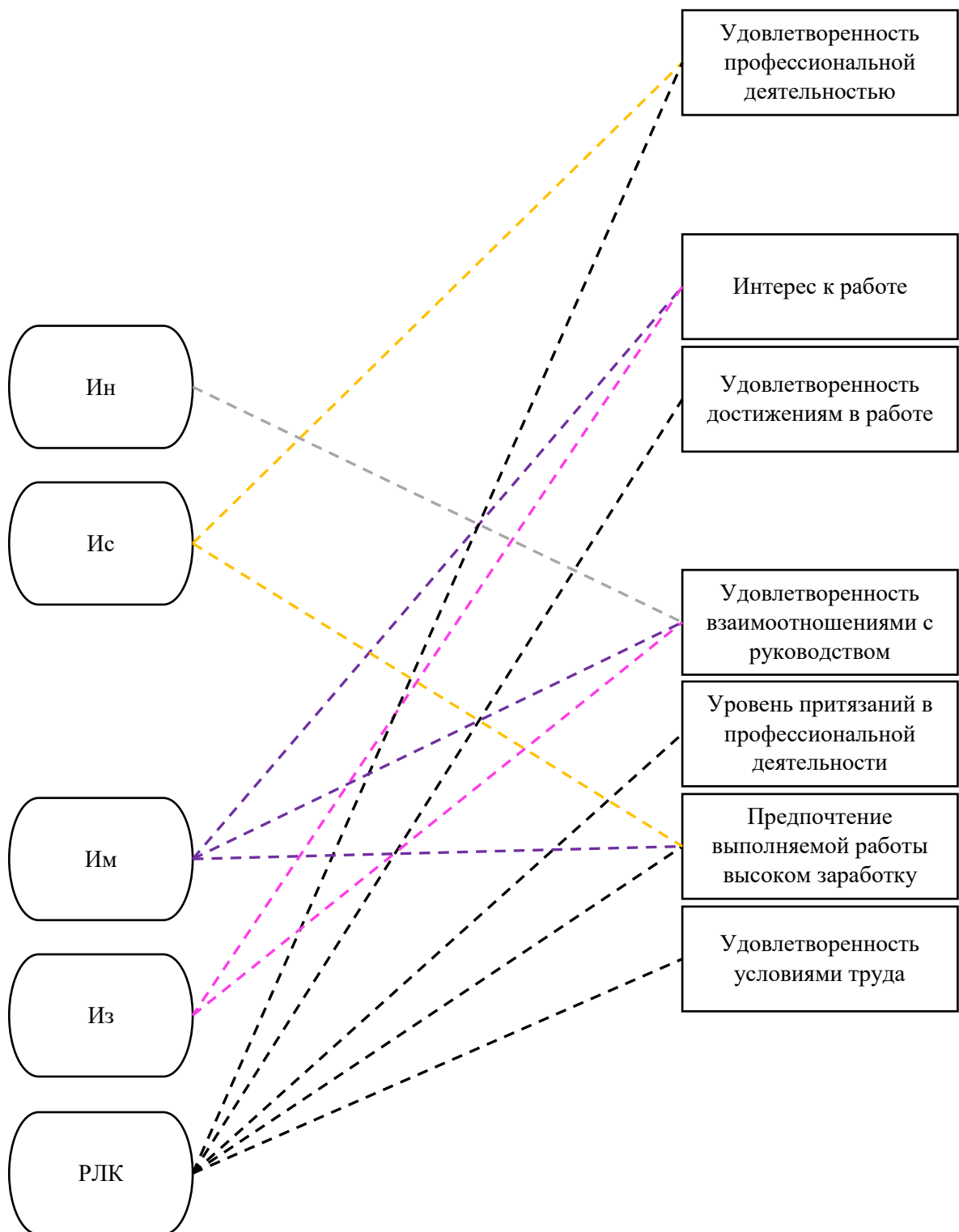




**Рис. Б2. Сильные отрицательные связи, мужчины**



**Рис. Б3. Сильные положительные связи, женщины**



**Рис. Б4. Сильные отрицательные связи, женщины**