

вреда другому человеку» [2, с.25].

Наиболее развернутая классификация агрессивного поведения разработана А. Бассом с выделением трех основных параметров (форм):

1) физическая и вербальная агрессия; 2) активная и пассивная агрессия; 3) прямая и косвенная агрессия.

Комбинирование этих форм дало ему возможность выделить пять видов агрессии: вербальная, физическая, косвенная, аутоагрессия (чувство вины), негативизм, раздражение. Помимо разграничения видов агрессии были выделены два вида враждебности (обида и подозрительность). На основе данной классификации А. Бассом и А. Дарки в 1957 году был разработан опросник, состоящий из восьми индексов, которые раскрывают важные показатели агрессии.

Для последующего проведения исследования выбран данный опросник. При установлении взаимосвязей направленности личности с формами проявления агрессии необходимо выделить определенные группы, где будут связаны с каждым видом направленности личности, присущие испытуемому формы проявления агрессии (физическая, вербальная, косвенная агрессия, чувство вины (аутоагрессия), а также подозрительность, обида, негативизм, раздражение). Впоследствии анализу подлежат доминирующие направленность и формы проявления агрессии.

Интересная, познавательная и увлекательная трудовая и учебная деятельность, выраженная через творческий потенциал человека лежит в основе преодоления и подавления форм проявления агрессии, а именно: подозрительности, обиды, негативизма и раздражения, а также самоагрессии, содержательный компонент которой заключается в понятии «чувство вины». Общий фон неблагоприятного воздействия на психологическое состояние человека возможно изменять в положительное направление при помощи аутотренинга и приемов групповой терапии.

Список литературы:

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001.- 288с.
2. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль. СПб.: Питер, 2001.- 512с.
3. Верещагина Л. А. «Определение направленности «на себя», «на дело», «на взаимодействие»»// Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учебное пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Речь, 2003.- 448с.
4. Основы психологии и педагогики: практикум для студентов всех специальностей и всех форм обучения/ И. Г. Шупейко, А. Ю. Борбот, Е. М. Доморацкая, Д. А. Пархоменко — Минск : БГУИР, 2008.- 332с.

## **ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ВЫБОР ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ**

**Родионова Елена Анатольевна**

к.п.н., доцент кафедры психологического обеспечения профессиональной деятельности СПбГУ

**Жданова Полина Рафаэлевна**

факультет психологии СПбГУ

В статье представлены результаты эмпирического исследования взаимосвязей между такими личностными и психологическими факторами, как локус контроля, рефлексивность, консерватизм/ радикализм и конформизм/нонконформизм с предпочитаемыми формами занятости.

С помощью, разработанной авторами анкеты, методик и дополнительных шкал фиксировались оценка значимости участия в управлении своим графиком работы, уровень рефлексивности, уровень интернальности в производственных отношениях и показатели шкал опросника Кеттелла Q1 (консерватизм/радикализм) и Q2 (конформизм/нонконформизм). Также испытуемые совершали гипотетический выбор формы занятости. Полученные результаты указывают на наличие взаимосвязи между личностными факторами и предпочитаемыми формами занятости.

Ключевые слова: выбор формы занятости, рефлексивность, локус контроля, консерватизм/радикализм, конформизм/нонконформизм, предпочитаемые формы занятости.

The purpose of this research is to identify the correlation between psychological characteristics of employees (locus of control, level of reflexivity, self-efficacy, self-reliance and openness to experience) and the preferences for the forms of employment. The sample of size 73 includes 70% female and 30% male participants. It consists of employees from 18 to 60 years old with different levels of education. The correlation analysis found out that these variables are interconnected with different degree of interconnection. The study has shown that such factors as locus of control and openness to experience influence the choice of the forms of employment.

Keywords: locus of control, reflexivity, choice of preferred employment forms, self-efficacy, self-reliance, openness to experience.

## **Введение**

*Актуальность исследования.* Актуальной прикладной проблемой в рамках психологического обеспечения профессиональной деятельности является проблема эффективного подбора и расстановки кадров и создание благоприятных организационных условий для работников организаций в любых формах занятости.

*Степень разработанности темы.* Проблемы взаимосвязи между личностными факторами и выбором формы занятости остаются недостаточно разработанными и требуют новых исследований в связи с растущим числом форм занятости.

## **Задачи, методы и организация исследования**

Целью работы стало изучение взаимосвязи между личностными и психологическими факторами и предпочитаемыми формами занятости работника.

Для реализации цели были поставлены следующие задачи:

- 1) исследовать взаимосвязи между предпочитаемыми формами занятости и уровнем рефлексивности;
- 2) исследовать взаимосвязи между предпочитаемыми формами занятости и локусом контроля в производственных отношениях;
- 3) исследовать взаимосвязи между предпочитаемыми формами занятости и показателями по шкалам консерватизм/радикализм и конформизм/нонконформизм;
- 4) исследовать взаимосвязи между предпочитаемыми формами занятости и оценкой значимости управления графиком работы испытуемых.

*Объект исследования:* человек как участник трудовых отношений.

*Выборку* составили 73 человека от 18 до 60 лет (средний возраст испытуемых 29, 9 лет), среди них 30% мужчин (22 человека) и 70% женщин (51 человек), с разным уровнем образования, с обязательным условием наличия работы в момент прохождения тестов. Условие наличия работы вытекает из того, что в трудовой деятельности можно выделить такие составляющие, как цель и способ осуществления этой деятельности [4]. Цель – это то, что в конечном итоге должен получить человек в ходе деятельности. Цели, как правило, определяют мотивы. Форму занятости и график работы можно отнести к способу осуществлению трудовой деятельности. Мы приняли решение не затрагивать в нашей работе мотивационную сферу человека, ограничив нашу выборку только теми испытуемыми, которые уже выбрали способом достижения своих целей трудовую

деятельность. Таким образом, мы сместили фокус научного исследования с целей трудовой деятельности на способ осуществления этой деятельности.

*Предмет исследования:* личностные и психологические факторы (рефлексивность, локус контроля, конформизм/нонконформизм, консерватизм/радикализм) человека как участника трудовых отношений.

В исследовании использовались следующие методики:

1. 16-факторный опросник Кеттелла (шкалы Q1 и Q2) использовался для выявления показателей консерватизма/радикализма и конформизма/нонконформизма [5]. Теоретической и методологической основой разработанного теста является рассмотренный выше факторный анализ личности. В результате исследования с помощью данного опросника личность описывается 16-ю фундаментально независимыми и психологически содержательными факторами. Обоснование выбора шкал Q1 и Q2 имеет истоки в результатах исследования А.В. Карпова и Е.В. Сатомской [1,2].
2. Методика УСК (уровень субъективного контроля), разработанная Е.Ф. Бажиным, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткиндом (1993). В основе данной методики лежит концепция Джулиана Роттера о локусе контроля. Методика содержит 44 утверждения и 7 шкал. Мы использовали *шкалу интернальности в производственных отношениях*, поскольку авторы методики пишут о том, что данная шкала измеряет локус контроля в производственных областях деятельности человека, включая трудовую [6,8].
3. Методика Карпова А.В. «Опросник уровня рефлексивности». Троянская А.И. пишет, что профессиональная рефлексия является регулятором деятельности, в том числе, принимая непосредственное участие в процессе субъективного выбора [7].
4. Дополнительная шкала оценки значимости управления собственным графиком работы (оценка степени важного управления графиком работы от 1 до 10 баллов, где 1 балл – совершенно не важно, 10 – очень важно, главный критерий выбора работы).
5. Авторский блок оценки субъективного выбора формы занятости. Он состоял из двух этапов:
  - 1) Этап информирования об основных формах занятости (традиционная, гибкая, неполная, частичная, удаленная). Процесс информирования заключался в работе испытуемого с ситуациями выбора между альтернативными парами графиков работ с учетом равенности зарплат (4 пробы).
  - 2) Этап конструирования собственного «идеального» варианта. Для обработки этих данных и выделения переменных были выбраны два критерия: критерий «гибкость/жесткость» выбранных форм занятости и критерий «фиксированные/плавающие выходные».

Такая форма совершения гипотетического выбора основана на предложенной А.В. Карповым методологии изучения субъективного выбора [3, с. 9].

### **Результаты и обсуждение**

При планировании и проведении исследования мы исходили из следующих допущений: а) существуют взаимосвязи между предпочитаемыми формами занятости и уровнем рефлексивности; б) существуют взаимосвязи между предпочитаемыми формами занятости и локусом контроля в производственных отношениях; в) существуют взаимосвязи между предпочитаемыми формами занятости и показателями по шкалам консерватизм/радикализм и конформизм/нонконформизм; г) существуют взаимосвязи между предпочитаемыми формами занятости и оценкой значимости управления графиком работы испытуемых.

Рассмотрим полученные результаты под углом зрения этих допущений.

1. Для выяснения взаимосвязи предпочитаемой формы занятости и уровня рефлексивности вычислялись попарные корреляции переменных: уровень рефлексивности, критерий «гибкость/жесткость» выбранных форм занятости и критерий «фиксированные/плавающие выходные». Обработка данных производилась в программе SPSS (Наследов, 2007). Мерой взаимосвязи служил коэффициент корреляции Спирмена при попарном удалении потерянных данных.

Были выявлены следующие значимые на уровне не менее  $p < 0.01$  связи (значение корреляции указано в скобках):

- найдена статистически достоверная взаимосвязь между уровнем рефлексивности и критерием выбора формы занятости «фиксированные/плавающие выходные». Чем выше рефлексивность, тем чаще испытуемые предпочитают графики работ с плавающими, нефиксированными выходными (0,372).

2. Для выяснения взаимосвязи предпочитаемой формы занятости и локуса контроля в производственных отношениях вычислялись попарные корреляции переменных: интернальность в производственных отношениях, критерий «гибкость/жесткость» выбранных форм занятости и критерий «фиксированные/плавающие выходные».

Были выявлены следующие значимые на уровне не менее  $p < 0.01$  связи (значение корреляции указано в скобках):

- найдена статистически достоверная взаимосвязь между предпочитаемыми формами занятости и уровнем интернальности. Чем выше интернальность, тем чаще испытуемые предпочитают гибкие формы занятости. (0,333). Это подтверждает наше предположение о том, что для успешного управления гибкой формой занятости необходимо принятие на себя ответственности, то есть, внутренний локус контроля.

3. Для выяснения взаимосвязи предпочитаемой формы занятости и показателями по шкалам консерватизм/радикализм и конформизм/нонконформизм вычислялись попарные корреляции переменных: показатели шкал консерватизм/радикализм и конформизм/нонконформизм, критерий «гибкость/жесткость» выбранных форм занятости и критерий «фиксированные/плавающие выходные».

Были выявлены следующие значимые на уровне не менее  $p < 0.01$  связи (значение корреляции указано в скобках):

- найдена статистически достоверная взаимосвязь между предпочитаемыми формами занятости и уровнем консерватизма/радикализма. Чем выше показатели радикальности, тем выше тенденция к предпочтению графиков работы с нефиксированными, «плавающими» выходными (0,437).

4. Для выяснения взаимосвязи предпочитаемой формы занятости и оценкой значимости управления графиком работы испытуемых вычислялись попарные корреляции переменных: показатели шкалы оценкой значимости управления собственным графиком работы, критерий «гибкость/жесткость» выбранных форм занятости и критерий «фиксированные/плавающие выходные».

Были выявлены следующие значимые на уровне не менее  $p < 0.01$  связи (значение корреляции указано в скобках):

- найдена статистически достоверная взаимосвязь между показателями по шкале «Оценка значимости управления собственным графиком работы» и предпочитаемыми формами занятости. Чем важнее для испытуемых участие в управлении собственным графиком, тем чаще они предпочитают гибкие формы занятости (0,343).

На «рис.1» и «рис.2» графически представлены полученные результаты.



Рис. 1. Корреляционная плеяда личностных факторов и форм занятости

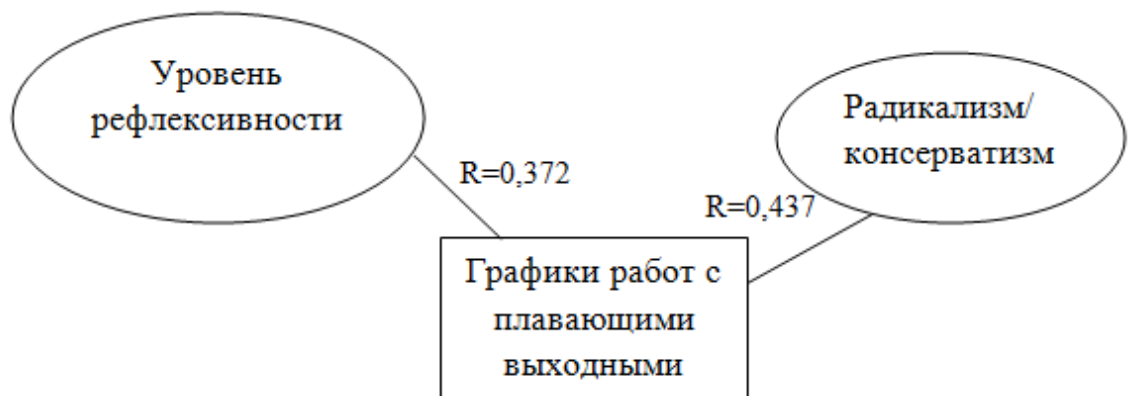


Рис. 2. Корреляционная плеяда личностных факторов и форм занятости

### Выводы

Из этих данных следует, что существуют такие личностные и психологические факторы, которые взаимосвязаны с определенными формами занятости. Это уровень рефлексивности, локус контроля, консерватизм/радикализм, а также важность управления собственным графиком работы. И вопреки нашим предположениям, личностный фактор конформизм/нонконформизм не связан с предпочитаемыми формами занятости.

Теоретическая значимость работы заключается в обнаружении новых в теоретическом плане взаимосвязей между психологическими и личностными факторами и предпочитаемыми формами занятости.

Теоретические рекомендации:

- необходимо проведение дальнейших исследований на большем объеме выборки для уточнения характера выявленных взаимосвязей;
- возможно выделение иных критериев классификации форм занятости;
- на основе данной работы можно создать методики, измеряющие личностные и психологические факторы, взаимосвязанными с предпочитаемыми формами занятости.

Практическая значимость работы заключается в том, выделенные личностные характеристики, такие как консерватизм/радикализм, интернальность, рефлексивность и степень важности управления собственным графиком работы следует учитывать при составлении рекомендаций соискателю. В соответствии с этими личностными характеристиками можно корректировать подбор персонала, а также формировать соответствующие организационные условия для повышения эффективности деятельности сотрудников и удовлетворенности своей работой.

Список литературы:

1. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методики её диагностики. Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 5. С. 45–57
2. Карпов А. В., Скитяева И. М. Психология рефлексии. Монография. М.: ИП РАН, 2002.
3. Карпов А.В. Методологические основы психологии принятия решения. Ярославль, 1999.
4. Башаева Т.В., Маркова Е.В., Орел В.Е., Разумовская О.Л., Скитяева И.М., Субботина Л. Ю., Черемошкина Л. В. и др. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А.В. Карпова — М.: ВЛАДОС-пресс, 2004.
5. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. - СПб: Речь, 2001.
6. Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Ф.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. Т.5, № 3.
7. Троянская А. И. Профессиональная рефлексия личности в мире этнической культуры. Монография. – Ижевск: УдГУ, 2011. – 119 с.
8. Локус контроля личности и его диагностика /А.А. Реан // Практическая психодиагностика личности. - СПб, 2001. - С. 91-95.

## **СИТУАЦИИ РИСКА И ОПАСНОСТИ В ПРОИЗВЕДЕНИЯХ Д. ХАРМСА**

**Свенцицкая Юлия Анатольевна**

Кандидат психологических наук, Институт Внешнеэкономических связей, экономики и права

Абсурд рождается из столкновения человеческого разума с безрассудным  
молчанием мира.  
(А. Камю)

Ключевые слова: *риск, опасность, абсурд, герой, эмоции, оценка, рефлексия, логика.*

В наше время – время трудно прогнозируемых событий и постоянных изменений, проблема выбора является весьма актуальной.

Выбор часто сопряжен с той или иной степенью риска, кроме того, часто приходится оценивать и возможную опасность.

Психологи делят опасности на две больших группы. Первая группа – факторы, которые не являются необходимыми для жизни и деятельности человека, степень их опасности зависит от дозировки. Например, воздействие профессионально вредных факторов.

Вторая группа – факторы, которые могут быть опасными, но, в то же время, являются необходимыми для жизни и деятельности человека [2]. Например, климатические факторы.

Родионова Е.А., Жданова П.Р. Личностные факторы, определяющие выбор формы занятости // Глобальные риски – локальные решения: сборник материалов ежегодной международной междисциплинарной научно-практической конференции. Балтийский институт экологии, политики и права, Балтийский институт иностранных языков и межкультурного сотрудничества. 18 мая 2016 г., Санкт-Петербург / Под общей ред. А.Е. Рейфе – СПб: БИЭПП, БИИЯМС, Изд-во «НИЦ АРТ», 2016. – сс. 219-224.