

РАЗДЕЛ II. ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 159.9

Шульга Т.И., Шляпников В.Н.

ОСОБЕННОСТИ ВОЛЕВОЙ РЕГУЛЯЦИИ В ПРОЦЕССЕ ОВЛАДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ*

Аннотация: Авторами показано, что процесс овладения профессиональной деятельностью определяется уровнем развития волевой регуляции. Рассматривается вопрос о проявлениях отдельных волевых качеств, их востребованность в профессиональной деятельности на этапе первичного выбора профессии и в процессе адаптации при становлении профессионала.

Ключевые слова: волевая регуляция, профессиональная деятельность, профессиональная адаптация, волевые качества личности.

В отечественной и зарубежной психологии за последние 20 лет был выполнен целый ряд исследований, свидетельствующих о существенном вкладе волевых механизмов в эффективность процессов обучения [L.Corno, 1986; С.Т. Тео, М.Л. Quah, 1999; С.А. Wolters, 1999, 2003; В.Ж. Zimmerman, 1994], поддержания здорового образа жизни [R.P. Bagozzi, Н. Baumgartner, R. Pieters, 1998; R. Schwartz, 2001; А. Prestwich, R. Lawton, М. Conner, 2003; Р. Norman, Р. Sheeran, S. Orbell, 2003; S. Milne, S. Orbell, Р. Sheeran, 2002], спортивной и профессиональной деятельности [А.В. Быков, 2002; К.М. Гуревич, 1966; S.P. Brown, W.L. Cron, J.W. Slocum, 1997; J.M. Diefendorff et al., 2000; А-М. Elbe, В. Szymanski, J. Beckmann, 2004; Н.М. Kehr, Р. Bles, L. Rosenstiel, 1999; С.Ж. Kline, L.M. Peters, 1991].

Понимание воли как высшей психической функции, позволяющей человеку овладевать собственным поведением и психическими процессами, определило центральную линию исследований волевой регуляции в отечественной психологии. К проблеме воли в разное время обращались многие отечественные исследователи [Л.М. Веккер, В.А. Иванников, Е.П. Ильин, В.К. Калинин, В.И. Селиванов, П.В. Симонов, Д.Н. Узнадзе и др.]. Значительная часть работ в этой области была посвящена изучению развития и воспитания волевой регуляции в онтогенезе [Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, А.В. Быков, А.В. Введенков, А.И. Высоцкий, Т.В. Драгунова, В.К. Котырло, Н.Д. Левитов, Я.З. Неверович, Н.И. Непомнящая, А.С. Славина, Е.О. Смирнова, Т.И. Шульга и др.].

Понятие воли является одним из наиболее общих и нерасчленённых понятий в психологии, в котором слиты проблемы детерминации поведения, выбора и порождения действий, их реализации, преодоления внешних и внутренних препятствий, регуляции действий и различных психических процессов и состояний.

В качестве основного понятия, описывающего круг волевых явлений, большинством отечественных психологов используется понятие волевого действия [В.А. Иван-

* © Шульга Т.И., Шляпников В.Н.

ников, Е.П. Ильин, В.К. Калинин, А.Н. Леонтьев, В.И. Селиванов, П.В. Симонов]. Под волевым действием понимается действие внешнее или внутреннее, подчинённое сознательной цели, связанной либо с несколькими противоречащими друг другу мотивами личности, либо с отсутствием актуально переживаемого мотива необходимого действия, либо с наличием препятствий.

В современной психологии наиболее распространенной считается точка зрения, рассматривающая волевою регуляцию как одну из форм произвольной регуляции [Л.И. Божович, А.Б. Быков, В.А. Иванников, Е.П. Ильин, В.К. Калинин, А.Ц. Пуни, В.И. Селиванов, Е.О. Смирнова, Т.И. Шульга]. В.А. Иванников определяет волю как высшую психическую функцию, обеспечивающую личностный уровень регуляции, и являющуюся инструментом личности, желающей отстаивать свои ценности, преодолевать ради этого различные трудности.

Вопрос о роли волевой регуляции в освоении новых видов деятельности, в том числе и профессиональной, пока ещё недостаточно хорошо изучен. В связи с этим исследование изменений, которые претерпевает волевая регуляция в процессе профессиональной адаптации, представляется нам актуальной проблемой.

Под волевой регуляцией понимается личностный уровень произвольной регуляции, функция которой состоит в овладении человеком собственным поведением и психическими процессами для решения задач, которые личность принимает как свои собственные в соответствии со своими ценностно-смысловыми установками.

Начало трудовой жизни является важной вехой развития личности в зрелом возрасте. Включение в профессионально-трудовую деятельность ведёт к коренной перестройке отношений человека с обществом и окружающими его людьми. В ходе этих изменений складывается совершенно новая социальная ситуация развития человека, в рамках которой он впервые начинает выступать в качестве субъекта труда. Приспособление человека к этим новым для него условиям и составляет сущность профессиональной адаптации, которая предполагает принятие на себя основных компонентов профессиональной деятельности: её задач, предмета, средств, способов и ценностных ориентаций.

В процессе профессиональной адаптации перед человеком встаёт задача перестройки своей активности в соответствии с объективными требованиями и поведением других людей. Эта перестройка может идти двумя путями: посредством успешного формирования необходимых профессиональных навыков и трудовой мотивации и (или) посредством развития волевой регуляции новой ещё плохо освоенной деятельности как в плане её мотивации, так и в плане регуляции её исполнительской части.

В исследовании поставлена задача оценки состояния волевой регуляции молодых сотрудников, имеющих стаж работы до 3 лет и более 3 лет, успешности процесса их профессиональной адаптации, психодинамических и характерологических особенностей обследуемых.

Для оценки состояния волевой регуляции молодых специалистов нами использовались: «Формализованная модификация методики самооценки (СО) Дембо-Рубинштейн» В.А. Иванникова, Е.В. Эйдмана, тест «Самооценка силы воли» Н.Н. Обозова, «Шкала контроля за действием» Ю. Куля (НАКЕМР-90) в адаптации С.А. Шапкина, «Вопросник для выявления выраженности самоконтроля в эмоциональной сфере, деятельности и поведении» Г.С. Никифорова, В.К. Васильева и С.В. Фирсова, метод экспертной оценки уровня выраженности волевых качеств. В качестве экспертов в нашем исследовании выступали: сотрудник предприятия, ответственный за работу с молодыми специалистами, заместители начальников структурных подразделений, непосредственные руководители предприятий.

Рассмотрим полученные результаты.

- Результаты проведённого анализа свидетельствуют о наличии значимых различий между группами молодых специалистов по ряду показателей состояния волевой регуляции. Обнаружены различия между сравниваемыми группами по показателям: у лиц со стажем до 3 лет преобладает саморегуляция (ориентация на действие – далее по тексту ОД), а у лиц со стажем более 3 лет — самоконтроль (ориентация на состояние – далее по тексту ОС).

- Сравнение групп по показателям методики «Самооценка силы воли» показало, что наибольшие средние значения показателей по данному тесту наблюдаются в группе со стажем до 3 лет, а наименьшие – у специалистов со стажем свыше 3-х лет.

- Достоверно отличаются самооценки молодых специалистов с различным стажем работы по таким волевым качествам, как: решительный, волевой, целеустремлённый, ответственный и настойчивый. Самые низкие оценки уровня развития этих качеств получены в группе обследуемых со стажем работы свыше 3-х лет.

Структура самооценки волевых качеств молодых специалистов в группах одинакова. На первые места выходят качества (дисциплинированность, ответственность, обязательность), связанные с волевым самоконтролем собственной деятельности в соответствии с определёнными нормами поведения – как внешними, так и внутренними. На последних местах располагаются качества (настойчивость, принципиальность, инициативность) связанные с самодетерминацией, самостоятельностью личности, независимостью от внешних трудностей и обстоятельств.

Обнаруженные различия обусловлены характером протекания профессиональной адаптации на предприятии. Проанализированы связи между показателями состояния волевой регуляции МС и успешности их профессиональной адаптации.

Анализ результатов показал, что обнаружены значимые различия между группами по выраженности внутренней и внешней положительной мотивации. У молодых сотрудников со стажем менее 3-х лет показатели внутренней и внешней положительной мотивации выше, чем у специалистов со стажем свыше 3-х лет. Уровень мотивации достижения значимо ниже в группе специалистов со стажем свыше 3-х лет по сравнению с группой, стаж которой до 3-х лет.

Результаты корреляционного анализа показали наличие положительной связи между силой трудовой мотивации и уровнем волевой самооценки. Чем слабее мотивация к труду, тем ниже самооценка. Склонность к самоконтролю положительно связана с силой внешней трудовой мотивацией. Чем выше для человека значимость результатов его труда, чем они желаннее, тем с большей вероятностью он готов контролировать своё поведение в соответствии с внешними требованиями и нормами труда.

Таким образом, по мере увеличения стажа работы у обследуемых зафиксировано снижение силы трудовой мотивации. В первую очередь это относится к внутренней и внешней положительной мотивации. Снижение силы трудовой мотивации приводит к уменьшению потребности в волевой регуляции деятельности и снижению уровня волевой активности обследуемых.

Оценка вклада волевых качеств и индивидуальных особенностей (темперамент, характер, мотивационно-смысловые установки) личности в регуляцию профессиональной деятельности была проведена с помощью факторного анализа.

В группе молодых специалистов со стажем до 3-х лет получена факторная структура, включающая в себя 10 значимых факторов, наиболее значимые из них: волевые качества, эмоциональная нестабильность, социальная активность, потребность в достижении, морально-волевые качества.

Таким образом, в группе со стажем до 3-х лет ведущую роль в регуляции профессиональной деятельности играют волевые качества (решительность, настойчивость, инициативность, принципиальность, целеустремлённость, воля). Значительное влияние на осуществление профессиональной деятельности у этой группы оказывают такие особенности темперамента, как эмоциональная стабильность и общая активность, однако состав этих факторов меняется. В данной группе наблюдается положительная связь между эмоциональной стабильностью и эмоциональным самоконтролем, что может свидетельствовать о возрастающей роли волевых качеств в регуляции молодыми специалистами своего состояния и поведения в процессе труда. Уровень активности связан не с внешними, а с внутренними процессуально-деятельностными мотивами. Среди мотивационных факторов в данной группе преобладает мотивация достижения, которая положительно связана с уровнем волевой самооценки, начинает складываться самостоятельная группа морально-волевых качеств (ответственность, дисциплинированность, обязательность). Типы волевой регуляции (ОС и ОД) в данной группе входят в фактор «Социальный самоконтроль».

В группе молодых специалистов со стажем свыше 3-х лет нами была получена факторная структура, включающая в себя 10 значимых факторов, наиболее значимые из них: морально-волевые качества, социальная активность, эмоциональная нестабильность, мотивационно-волевые качества, сила воли.

Таким образом, в группе со стажем свыше 3-х лет ведущую роль в регуляции профессиональной деятельности начинают играть морально-волевые качества (ответственность, обязательность, дисциплинированность), а группа мотивационно-волевых качеств (решительность, инициативность, воля) отходит на второй план, значительное влияние на осуществление профессиональной деятельности у этой группы оказывают эмоциональная стабильность и общая активность. Типы волевой регуляции (ОС и ОД) в данной группе входят в фактор «Сила воли».

Таким образом, полученные нами результаты свидетельствуют о том, что роль и соотношение волевых качеств и индивидуальных особенностей личности (темперамент, характер, мотивационно-смысловые установки) в регуляции трудовой деятельности претерпевают изменения в процессе профессиональной адаптации молодых специалистов. В группе со стажем до 3-х лет – волевым качествам личности. В группе со стажем свыше 3-х лет на первый план выходят морально-волевые качества (ответственность, обязательность, дисциплинированность), а мотивационно-волевые качества отходят на второй план. Индивидуальные особенности МС оказывают значительное влияние на осуществление профессиональной деятельности. В первую очередь это относится к уровню социальной активности и эмоциональной стабильности. МС, обладающие уравновешенным типом темперамента и определёнными чертами характера (педантизм, эмоциональная лабильность, склонность к аффективному застреванию), более склонны к самоконтролю. Однако в ходе профессиональной адаптации МС связь между индивидуальными особенностями личности и волевой активностью уменьшается. Полученные результаты могут свидетельствовать о том, что в процессе профессиональной адаптации вклад индивидуальных особенностей личности в регуляцию трудовой деятельности возрастает, а волевой регуляции – уменьшается и, возможно, изменяется её направленность с регуляции трудовых действий на регуляцию профессиональной карьеры в целом. Это предположение нуждается в дальнейшем исследовании.

Таблица 1

Сравнение среднегрупповых значений показателей состояния волевой регуляции и успешности профессиональной адаптации у молодых специалистов с различным стажем (непараметрический тест Крускала-Уоллиса)

Показатели	МС (стаж от 1 года до 3х лет)	Специалисты (стаж свыше 3х лет)	$\chi^2(df=2)$
ШКД (сырые баллы)	6,39	5,19	4,705† ($U_{2-3}=561,500^*$)
Эмоциональный самоконтроль (баллы)	15,25	13,83	3,735 ($U_{1-3}=584,500^*$)
Поведенческий самоконтроль (баллы)	17,41	16,00	4,420 ($U_{1-3}=1037,000^*$)
Социальный самоконтроль (баллы)	16,31	15,00	5,318† ($U_{1-3}=1010,500^*$)
Сила воли (баллы)	20,52	18,39	7,063*
Решительность	68,57	56,21	5,523*
Инициативность	60,43	50,17	4,320
Воля	68,67	53,45	9,822**
Целеустремлённость	72,12	55,17	11,069**
Ответственность	77,94	68,39	7,797*
Дисциплинированность	69,53	64,59	0,490
Обязательность	73,80	65,52	2,764
Выдержка	71,78	61,69	2,591
Принципиальность	68,47	61,45	5,647*
Настойчивость	66,90	55,00	5,937*
Решительность	91,67	91,96	6,104*
Инициативность	85,22	84,29	2,667
Воля	89,56	92,93	3,656
Целеустремлённость	90,89	94,25	3,212
Ответственность	92,31	93,71	1,871
Дисциплинированность	83,64	86,04	7,031*
Обязательность	86,49	91,93	3,208
Выдержка	89,67	88,93	4,664†
Принципиальность	71,44	80,36	2,707
Настойчивость	85,33	88,57	0,907
Внутренняя мотивация	4,35	3,92	5,362*
Внешняя положительная мотивация	4,11	3,62	7,145**
Внешняя отрицательная мотивация	3,33	2,84	3,923
Мотивация достижения	14,55	13,03	6,029*
ТСЖО	104,00	93,19	8,907**
Привлекательность профессии	1,58	0,77	5,847*

† - $p=0,1$ * - $p=0,05$ ** - $p=0,01$

Различия между сравниваемыми группами по показателям методики «Шкала контроля за действием», оцененные с помощью теста Крускала-Уоллиса, оказываются значимыми лишь на уровне тенденции ($\chi^2(2)=4,705$, $p=0,1$). Попарное сравнение групп с

помощью теста Манна-Уитни показало наличие значимого различия между группой МС со стажем от 1 до 3-х лет и специалистов со стажем свыше 3-х лет ($U=561,500$, $p=0,03$). Это означает, что у лиц со стажем от 1 года до 3-х лет преобладает саморегуляция (ориентация на действие – далее по тексту ОД), а у лиц со стажем более 3 лет — самоконтроль (ориентация на состояние – далее по тексту ОС).

Таким образом, анализ результатов проведённого нами исследования позволил сделать следующие **выводы**.

Развитие волевой регуляции молодых специалистов связано с успешностью их профессиональной адаптации. Более успешные по результатам аттестации молодые специалисты обладают более высоким уровнем волевой активности, они в большей степени склонны к самоконтролю, обладают более эффективным типом волевой регуляции. Нарушения профессиональной адаптации связаны с неудовлетворённостью профессиональной деятельностью, что приводит к расхождению между требованиями, предъявляемыми к молодым сотрудникам со стороны профессиональной деятельности, и желанием прибегать к волевой регуляции.

Изменения волевой регуляции в процессе профессиональной адаптации связаны с особенностями отношения молодых специалистов к их трудовой деятельности. Молодые специалисты, обладающие более высокой трудовой мотивацией и более удовлетворённые своей профессией, характеризуются более высоким уровнем волевой активности, большей готовностью к самоконтролю в процессе осуществления профессиональной деятельности. Слабая трудовая мотивация и утрата интереса к избранной профессии коррелируют со снижением уровня волевой активности.

У молодых специалистов с ориентацией на действие (ОД) процесс профессиональной адаптации проходит успешнее: они превосходят молодых специалистов с ориентацией на состояние (ОС) по результатам аттестации. Молодые специалисты с ориентацией на действие (ОД) по сравнению с ориентацией на состояние (ОС) более удовлетворены своей профессией и обладают более высокой мотивацией достижения, также они характеризуются более высоким уровнем волевой активности в профессиональной деятельности.

В процессе профессиональной адаптации молодых специалистов изменяется соотношение волевой регуляции трудовой деятельности и её регуляции на основе индивидуальных особенностей личности. Волевые качества и индивидуальные особенности личности (*темперамент, характер, мотивационно-смысловые установки*) могут оказывать однонаправленное и разнонаправленное влияние на деятельность. У молодых специалистов со стажем до 3 лет – морально-волевые (*ответственность, дисциплинированность, обязательность*).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Быков А.В. Генезис волевой регуляции. М, 2007.
2. Волевая регуляция и здоровый образ жизни / Иванников В.А., Шляпников В.Н // Материалы научно-практических конгрессов III Всероссийского форума «Здоровье нации – основа процветания России». М., 2007. Т. 3, Ч. 1. С. 64-66.
3. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции. СПб., 2006.
4. Социальная компетентность в психологии и педагогике: когнитивный, мотивационный и волевой аспекты / А.Б. Жиганов, Г.У. Солдатова, В.Н. Шляпников // Сборник материалов Научно-практической конференции «Социальная и профессиональная компетентность руководителей образовательных учреждений / Под ред. Солдатовой Г.У., Лютой Т.А., Щепиной А.И. М., 2006. С. 4-17.
5. Шульга Т.И., Быков А. Становление волевой регуляции в онтогенезе. М., 1999.

Shulga T.I., Shlyapnikov V.N.

PECULIARITIES OF VOLITION REGULATION DURING LEARNING PROFESSIONAL SKILLS

Abstract: The authors of the article proved that the process of learning new skills vital in future professional career is dependent on students' the ability to regulate their volition. Some distinct volition types are examined from the point of view of their usefulness in the professional career of a person, especially of its early stages.

Key words: Strong-willed regulation, professional work, professional adaptation, strong-willed qualities of the person.