

**В. Н. Шляпников**

## **ДИНАМИКА ВОЛЕВОЙ РЕГУЛЯЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Представлены результаты исследования динамики волевой регуляции в процессе профессиональной адаптации у трех групп молодых специалистов со стажем до 1 года ( $n=42$ ), от 1 до 3 лет ( $n=47$ ), от 3 до 5 лет ( $n=27$ ). Обнаружены значимые различия между сравниваемыми группами по показателям шкалы контроля за действием, выраженности самоконтроля в эмоциональной сфере, силы внутренней и внешней положительной трудовой мотивации, мотивации достижения, привлекательности профессии, теста смысложизненных ориентаций. Показано наличие положительной связи между успешностью профессиональной адаптации и уровнем волевой активности молодых специалистов в трудовой деятельности.

*Ключевые слова:* волевая регуляция, волевая активность, профессиональная адаптация, самоконтроль, ориентация на действие, ориентация на состояние, трудовая мотивация.

Начало трудовой деятельности — важная веха на жизненном пути каждого человека. Включение в профессионально-трудовой процесс влечет за собой коренное изменение отношений индивида с обществом и окружающими людьми. Успешная адаптация к этой новой социальной ситуации развития предполагает присвоение основных компонентов профессиональной деятельности — ее задач, предмета, средств, способов и ценностных ориентаций (Маркова, 1996).

В процессе профессиональной адаптации перед человеком встает задача перестройки своей активности в соответствии с объективными требованиями и поведением других людей (Абульханова-Славская, 1982). В первую очередь это относится к мотивационно-смысловой сфере личности. Исследования показывают, что трудовая мотивация претерпевает наиболее значительные изменения в течение первых трех лет профессиональной адаптации (Сырникова, 1988). На этом этапе производственные мотивы еще недостаточно сформированы, что ведет к дефициту побуждения к трудовой деятельности. В восполнении этого дефицита решающую роль играет волевая регуляция, под которой мы понимаем «намеренную регуляцию побуждения к действию, сознательно принятому по необходимости (внешней или внутренней) и выполняемому челове-

ком по своему решению» (Иванников, 1998, с. 81). В связи с этим мы предположили, что у молодых специалистов<sup>1</sup> в течение первых трех лет работы состояние волевой регуляции профессиональной деятельности претерпевает изменения, которые могут носить как положительный, так и отрицательный характер в зависимости от успешности их профессиональной адаптации.

Это предположение проверялось в ходе обследования 116 научных и инженерно-технических сотрудников одного из ведущих Научно-производственных центров ВПК РФ (Москва). Согласно договору с рядом профильных вузов г. Москвы (МАИ, МИРЭА, МАТИ, МГТУ и др.) данное предприятие берет на работу в качестве молодых специалистов старшекурсников и выпускников этих вузов, предоставляя им должности инженеров или научных сотрудников лабораторий. В зависимости от профиля конкретного структурного подразделения они задействуются на различных этапах единого производственного цикла — от разработки проектной документации до внедрения и отладки нового оборудования. Руководство предприятия регулярно организует для этой категории сотрудников курсы повышения квалификации, научно-технические конференции, а также досуговые мероприятия.

В исследовании участвовали три группы респондентов, выделенные в зависимости от величины их профессионального стажа.

**Группа 1** (стаж работы до 1 года) — 42 человека (19 женщин и 23 мужчины) в возрасте 20—24 лет (средний возраст — 22 года) со средним (26.8%), высшим или неоконченным высшим (73.2%) образованием; практически все (41 человек) не состоят в браке и не имеют детей.

**Группа 2** (стаж 1—3 года) — 47 человек (9 женщин и 38 мужчин) в возрасте 23—26 лет (средний возраст — 24 года); практически все (46 человек) с высшим образованием; 6 респондентов состоят в браке и имеют детей.

**Группа 3** (стаж 3—5 лет) — 27 человек (3 женщины и 24 мужчины) в возрасте 23—29 лет (средний возраст — 26 лет); только двое без высшего образования; 8 респондентов состоят в браке и имеют детей.

*Характеристика групп.* В соответствии с кадровой политикой предприятия представители *группы 1* находятся на испытательном сроке. После года работы все проходят аттестацию, от результатов которой зависят возможности дальнейшего продвижения по службе и величина надбавок к зарплате. Часть группы составляют студенты-пятикурсники, работающие в режиме неполной занятости, поэтому строгость внутреннего распорядка не затрагивает их так сильно, как представителей других групп. Для всех сотрудников из *группы 2* предприятие является основным местом работы. Они получают полную ставку плюс стабильную и значитель-

---

<sup>1</sup> На протяжении трех лет после окончания вуза или профессионально-технического училища за лицами, работающими по специальности, закреплён статус молодых специалистов (Кодекс законов о труде РФ, ст. 182).

ную надбавку к зарплате и обязаны строго придерживаться распорядка рабочего дня. Они ежегодно проходят обязательную переаттестацию, результаты которой влияют на карьерный рост и величину зарплаты.

По истечении трех лет сотрудники утрачивают статус молодых специалистов и связанные с ним привилегии. Поэтому респонденты *группы 3* юридически к молодым специалистам не относятся, однако в соответствии с неформальной организационной культурой предприятия на протяжении еще 2—3 лет за ними сохраняется ряд привилегий, связанных, в первую очередь, с возможностью повышения квалификации. Внутри трудовых коллективов к ним также продолжают относиться как к молодым специалистам.

## Методика

Для оценки *состояния волевой регуляции* респондентов использовались две методики: 1) «Шкала контроля за действием» Ю. Куля в адаптации С.А. Шапкина (1997) и 2) «Вопросник для выявления выраженности самоконтроля в эмоциональной сфере, деятельности и поведении» Г.С. Никифорова, В.К. Васильева и С.В. Фирсова (Ильин, 2000). Первая методика позволяет оценить индивидуальную предрасположенность человека к одному из двух типов волевой регуляции (самоконтролю или саморегуляции), описанных Ю. Кулем в рамках теории контроля за действием. Склонность человека к самоконтролю определяется ориентацией на состояние (ОС-диспозиция), а к саморегуляции — ориентацией на действие (ОД-диспозиция) (Kuhl, 1996). Мы применили только субшкалу «Контроль за действием при планировании», так как по данным последних психометрических исследований именно она обладает наибольшей внутренней согласованностью и прогностической валидностью (Diefendorff et al., 2000; Kazen, Baumann, Kuhl, 2003). Вторая методика позволяет оценить склонность человека к контролю над собственным поведением в соответствии с внешними социальными образцами и нормами (Ильин, 2000).

Для оценки *успешности профессиональной адаптации* использовались субъективные показатели — сила трудовой мотивации и отношение к своей профессиональной деятельности. Исследования показывают, что именно изменения мотивационно-смысловой сферы обуславливают успешность адаптации работника к новым производственным условиям (Реан, Кудашёв, Баранов, 2006; Сырникова, 1988).

Оценка *силы трудовой мотивации* проводилась с помощью двух методик: 1) «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (Реан, 2001) и 2) «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, адаптация А.А. Реана). Первая методика позволяет оценить интенсивность мотивации достижения, которую авторы рассматривают как одну из форм внешней положительной мотивации. В основу второй методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации деятельности. Авторы говорят о внут-

ренной мотивации, когда «для личности имеет значение деятельность сама по себе», а о внешней — когда «в основе профессиональной деятельности лежит удовлетворение иных потребностей, внешних по отношению к содержанию деятельности» (там же, с. 87). Разделение внешней мотивации на положительную и отрицательную основано на различии стремлений субъекта труда к поощрению или к избеганию наказания.

Для оценки *значимости профессиональной деятельности* использовались две методики: 1) «Тест смысложизненных ориентаций» (Леонтьев, 2000) и 2) «Изучение факторов привлекательности профессии» В.А. Ядова (модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана) (Реан, 2001). Первая из этих методик позволяет оценить общий уровень осмысленности жизни человека, а также три смысложизненные ориентации и локус контроля. С помощью второй методики можно получить общий коэффициент и коэффициенты значимости 11 факторов привлекательности профессии: 1 — общественная ценность, 2 — работа с людьми, 3 — творческий характер профессии, 4 — отсутствие переутомления, 5 — высокая оплата труда, 6 — возможность самосовершенствования, 7 — соответствие способностям, 8 — соответствие характеру, 9 — небольшой рабочий день, 10 — отсутствие частого контакта с людьми, 11 — социальное признание.

Набор методик распространялся среди обследуемых в один день в организованном порядке начальниками подразделений предприятия. Все методики заполнялись респондентами в специально выделенное время в течение рабочего дня. Сбор заполненных методик проходил по той же схеме, что и раздача.

*Обработка.* Результаты по каждой методике подсчитывались с помощью ключей, прилагаемых авторами. Сырые баллы по методикам «Тест смысложизненных ориентаций» (СЖО) и «Шкала контроля за действием» (ШКД) переводились в стеньги в соответствии с тестовыми нормами (Леонтьев, 2000; Шапкин, 1997). Для оценки статистических различий между группами применялся односторонний дисперсионный анализ.

## **Анализ и обсуждение результатов**

### **Состояние волевой регуляции у респондентов с различным стажем работы**

Результаты, полученные по методике ШКД, свидетельствуют о том, что в группе 1 ( $M=6.12$ ,  $SD=2.44$ ) пропорция обследуемых, обладающих ориентацией на действие (ОД) и ориентацией на состояние (ОС), составляет 48.8 к 51.2%; в группе 2 ( $M=6.5$ ,  $SD=2.28$ ) — 34.8 к 65.2%, однако преобладание респондентов с ОД статистически не значимо; в группе 3 ( $M=5.03$ ,  $SD=2.62$ ) значимо преобладают ( $F(2.111)=3.165$ ,  $p=0.05$ ) респонденты с ОС (70.4 к 29.6%). Следовательно, специалисты с различным стажем склонны к разным типам волевой регуляции: у лиц со стажем до 3 лет преобладает саморегуляция, а у лиц со стажем более 3 лет — самоконтроль. В связи с этим можно предположить, что преобладающий тип волевой регуляции изменился в процессе профессиональной адаптации.

Следует отметить, что с позиций теории контроля за действием ОС и ОД обуславливаются не только индивидуальными различиями, но и определенными ситуациями (Kuhl, 1996). Выделяются как минимум два условия формирования ОС — невозможность реализации намерения в действии и отсутствие адекватной обратной связи в ходе волевого акта (Хекхаузен, 2003). В целом ОС характеризуется Ю. Кулем как «недостоинство» волевой регуляции, неспособность субъекта реализовывать свои намерения в действиях (Kuhl, 1996). Исследования показывают, что люди с ОС более подвержены влиянию со стороны неконтролируемых негативных переживаний (например, по поводу неуспеха в прошлом), они менее инициативны и настойчивы в достижении поставленных целей. Данный режим работы волевой регуляции характеризуется также преобладанием в сознании субъекта навязчивых намерений, которые не могут быть реализованы в действии (Kazen, Baumann, Kuhl, 2003; Kuhl, Kazen, 1994, 1999).

В соответствии с результатами, полученными по вопроснику Г.С. Никифорова, В.К. Васильева и С.В. Фирсова, показатели *выраженности самоконтроля* в эмоциональной сфере значимо выше ( $F(2.110)=3.189$ ,  $p=0.05$ ) в группе 1 ( $M=15.88$ ,  $SD=3.46$ ) по сравнению с группой 3 ( $M=13.77$ ,  $SD=3.71$ ). Сравнение групп по показателям выраженности поведенческого ( $F(2.110)=2.465$ ,  $p=0.1$ ) и социального ( $F(2.110)=2.191$ ,  $p=0.1$ ) самоконтроля обнаружило различия лишь на уровне тенденций. Как и в случае с эмоциональной сферой, в группе 1 показатели выраженности поведенческого ( $M=17.88$ ,  $SD=4.14$ ) и социального ( $M=16.88$ ,  $SD=3.37$ ) самоконтроля выше, чем в группе 3 (соответственно:  $M=15.65$ ,  $SD=4.09$ ;  $M=15.11$ ,  $SD=3.88$ ).

Следовательно, лица со стажем больше 3 лет по сравнению с молодыми специалистами в меньшей степени склонны контролировать свои эмоции и поведение. Однако профессиональное становление невозможно без развитой способности к самоконтролю, так как она является «обязательной предпосылкой формирования необходимой системы профессиональных умений и навыков» (Никифоров, 1985, с. 29). В условиях жесткой внешней регламентации профессиональной деятельности и строгой кадровой субординации, когда эталон поведения четко задан, требования к самоконтролю работников предприятия оказываются довольно высокими.

С позиции теории контроля за действием наиболее склонны к самоконтролю люди с ОС (Kuhl, 1996). Однако полученные нами данные говорят об обратном. Вероятно, это противоречие может быть объяснено тем, что авторы примененных методик употребляют понятие «самоконтроль» для обозначения разных психических явлений. С позиции теории контроля за действием самоконтроль проявляется в первую очередь в «произвольном внимании, направленном на целевой объект, и усилиях субъекта повысить уровень собственной активности» (Шапкин, 1997, с. 20). Авторы «Вопросника...», напротив, рассматривают самоконтроль как

функцию «установления степени совпадения между эталоном и контролирующей составляющей» (Никифоров, 1985, с. 19).

Таким образом, по мере увеличения стажа работы у респондентов зафиксировано снижение способности к реализации собственных намерений в действии, инициативности, настойчивости в достижении поставленных перед ними целей, а также склонности к контролю собственных эмоциональных состояний и поведения.

Мы полагаем, что различия, обнаруженные между группами, могут быть связаны с характером протекания профессиональной адаптации молодых специалистов на исследуемом нами предприятии.

### **Успешность профессиональной адаптации**

В ходе анализа результатов по методике «Мотивация профессиональной деятельности» были обнаружены значимые различия между группами по выраженности внутренней ( $F(2.113)=3.089, p=0.05$ ) и внешней положительной ( $F(2.113)=4.589, p=0.01$ ) мотивации. В группах 1 (внутренняя мотивация (*in*):  $M=4.08, SD=0.86$ ; внешняя положительная мотивация (*ex+*):  $M=3.87, SD=0.75$ ) и 2 (*in*:  $M=4.35, SD=0.71$ ; *ex+*:  $M=4.11, SD=0.67$ ) эти показатели выше по сравнению с группой 3 (*in*:  $M=3.91, SD=0.95$ ; *ex+*:  $M=3.52, SD=0.80$ ). Статистически значимые межгрупповые различия по уровню внешней отрицательной мотивации отсутствуют.

Уровень мотивации достижения, измеренный по методике А.А. Реана, значимо ниже ( $F(2.108)=3.00, p=0.05$ ) в группе 3 ( $M=12.77, SD=2.67$ ) по сравнению с группами 1 и 2 (соответственно:  $M=13.97, SD=3.26$ ;  $M=14.48, SD=2.57$ ).

Таким образом, по мере увеличения стажа работы у респондентов зафиксировано снижение силы трудовой мотивации. В первую очередь это относится к внутренней (процессуальной) и внешней положительной мотивации. Исследования других авторов показывают наличие положительной связи между силой процессуально-деятельностных мотивов и уровнем адаптированности молодого специалиста к производству (Сырникова, 1988). Это дает нам право утверждать, что обнаруженные нами различия в силе трудовой мотивации свидетельствуют о нарушении процесса профессиональной адаптации молодых специалистов на исследуемом предприятии.

Уменьшение силы трудовой мотивации ведет к росту дефицита побуждения к профессиональной деятельности. С этой точки зрения, обнаруженные нами различия в состоянии волевой регуляции респондентов могут быть обусловлены возрастающими требованиями, предъявляемыми к воле со стороны профессиональной деятельности, что связано с дефицитом побуждения к труду.

Значения интегрального показателя теста СЖО в группе 3 ( $M=4.31, SD=2.45$ ) значимо ниже ( $F(2.113)=4.808, p=0.01$ ), чем в группах 1 и 2 (соответственно:  $M=5.86, SD=1.98$ ;  $M=5.75, SD=2.19$ ). Также нами было обнаружено, что интегральный коэффициент *привлекательности профессии* значимо выше ( $F(2.113)=3.078, p=0.05$ ) в группе 1 ( $M=2.33, SD=2.77$ )

по сравнению с группами 2 и 3 (соответственно:  $M=1.57$ ,  $SD=3.16$ ;  $M=0.76$ ,  $SD=3.25$ ). Основываясь на полученных результатах, мы можем говорить о том, что по мере увеличения стажа уменьшается привлекательность профессии, а также снижается уровень удовлетворенности актуальным состоянием жизни в целом. Данные изменения мы также склонны рассматривать в качестве показателя нарушения профессиональной адаптации, так как они свидетельствуют об утрате молодым специалистом интереса к выбранной профессии и разочаровании в ней.

Волевое действие — это всегда «действие заданное и принятое личностью к исполнению» (Иванников, 1998, с. 70), т.е. действие *лично значимое*. Поэтому снижение значимости профессиональной деятельности для личности, утрата ее привлекательности также может становиться причиной, по которой молодые специалисты менее склонны проявлять инициативу, целеустремленность, настойчивость в труде, контролировать собственные эмоциональные состояния и поведение.

Итак, обнаруженные различия между респондентами с различным стажем работы, на наш взгляд, связаны с нарушением процесса профессиональной адаптации на исследуемом предприятии. Наше предположение подтверждается высоким уровнем текучести кадров. Так, только за год после проведения исследования с предприятия по собственному желанию уволилось примерно 25% обследованных нами молодых специалистов.

Мы понимаем, что возможны и альтернативные объяснения обнаруженных нами различий. В первую очередь, это касается характера профессиональной деятельности и особенностей организации труда, обуславливающих нарушение профессиональной адаптации молодых специалистов. Однако характер проведенного нами исследования не позволяет делать однозначные выводы на этот счет и требует дальнейшего изучения проблемы, обозначенной в статье.

### **Связь волевой регуляции со смысложизненными ориентациями личности**

Как указывалось выше, в ходе анализа нами были обнаружены статистически значимые различия по показателям теста СЖО в сравниваемых группах. Однако, когда мы провели процедуру дисперсионного анализа отдельно для обследуемых с ОС- и ОД-диспозициями по тесту Ю. Куля, значимые различия между сравниваемыми группами обнаружались только у респондентов с ОС ( $F(2.63)=15.908$ ,  $p=0.01$ ), а у обследуемых с ОД различия были незначимыми ( $F(2.65)=1.960$ ,  $p>0.1$ ).

Процедура двухфакторного дисперсионного анализа не показала наличия значимого межфакторного взаимодействия «стаж» × «ОС/ОД-диспозиция» ( $F(2.128)=3.304$ ,  $p>0.1$ ), поэтому для более подробного исследования связи между показателями теста СЖО и ШКД было проведено дополнительное исследование. Гипотеза состояла в том, что в ситуации, вызывающей негативное эмоциональное состояние, у испытуемых с ОС показатели по тесту СЖО должны уменьшаться по сравнению с измеренными в обычной обстановке, а у испытуемых с ОД — оставаться неизменными.

Исследование проводилось на студентах психологических факультетов различных вузов Москвы и проходило в два этапа. На первом этапе испытуемые заполняли методики СЖО и ШКД. С помощью методики ШКД были отобраны две группы по 30 человек с ОС и ОД. На втором этапе, который проводился через два месяца, отобранные испытуемые были подвергнуты воздействию, направленному на формирование негативного эмоционального состояния. Для этого использовался модифицированный тест на интеллект (Г. Айзенка), включавший в себя целый ряд стресс-факторов (фрустрирующая инструкция, дефицит времени, повышенная сложность задания, эффект неоконченного действия). После этого испытуемых просили повторно заполнить СЖО и «Шкалу оценки состояния» А.Б. Леоновой.

Для оценки статистически значимых различий между группами использовался одномерный дисперсионный анализ с повторным измерением. В результате было обнаружено значимое межфакторное взаимодействие: «воздействие» × «диспозиция» ( $F(1.58)=5.582, p=0.022$ ).

Полученные результаты говорят о том, что у испытуемых с ОД различия в показателях методики до и после воздействия отсутствуют, а у испытуемых с ОС различия в показателях методики до и после воздействия статистически значимы: наблюдается снижение показателей СЖО после экспериментального воздействия.

Различий в показателях по «Шкале оценки состояния» в сравниваемых группах не наблюдалось ( $t(58)=-0.123, p=0.902$ ), т.е. испытуемые с ОС и ОД воспринимали экспериментальную ситуацию одинаково — как негативную ( $M=30.5, SD=10.5$ ).

Таким образом, полученные нами результаты подтвердили выдвинутую гипотезу. Обнаружена связь между ОС- и ОД-диспозициями Ю. Куля и смысложизненными ориентациями: испытуемые с ОД обладают более устойчивыми смысловыми образованиями по сравнению с испытуемыми с ОС в ситуации, вызывающей негативную эмоциональную реакцию. Однако проведенное нами исследование не позволяет сделать однозначные выводы о наличии каузальной зависимости между смысловыми образованиями личности и операционально-техническими характеристиками волевой регуляции. Поэтому затронутая проблема нуждается в дальнейшем изучении, включающем в себя исследование динамики смысложизненных ориентаций у людей с ОС- и ОД-диспозициями в условиях реальной жизнедеятельности.

## **Выводы**

1. В процессе профессионального становления личности состояние волевой регуляции претерпевает изменения. Характер этих изменений связан с успешностью профессиональной адаптации к производственной среде. В ситуации нарушения профессиональной адаптации у молодых специалистов снижаются способность к реализации собственных

намерений в действии, инициативность, настойчивость в достижении поставленных перед ними целей, а также склонность контролировать собственные эмоциональные состояния и поведение.

2. В условиях нарушения профессиональной адаптации увеличиваются требования, предъявляемые к волевой регуляции со стороны профессиональной деятельности, за счет роста дефицита побуждения к труду. Наряду с этим снижение значимости профессиональной деятельности для личности приводит к сознательному уменьшению волевой активности.

3. В ситуациях, вызывающих негативную эмоциональную реакцию, у обследуемых с ОС-диспозициями выявляются значимые изменения, затрагивающие смысловую сферу личности, а у обследуемых с ОД-диспозициями они отсутствуют. Показатели теста смысложизненных ориентаций снижаются у испытуемых с ОС-диспозициями.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

*Абульханова-Славская К.А.* Личностные механизмы регуляции деятельности // Проблемы психологии личности: Материалы советско-финского симпозиума. М., 1982.

*Иванников В.А.* Психологические механизмы волевой регуляции. М., 1998.

*Ильин Е.П.* Психология воли. СПб., 2000.

*Леонтьев Д.А.* Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). М., 2000.

*Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996.

*Никифоров Г.С.* Теоретические вопросы самоконтроля // Психол. журн. 1985. Т. 6. № 5.

*Реан А.А.* Практическая психодиагностика личности. СПб., 2001.

*Реан А.А., Кудашёв А.Р., Баранов А.А.* Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб., 2006.

*Сырников Н.А.* Динамика мотивации в процессе производственной адаптации: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1988.

*Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. М., 2003.

*Шапкин С.А.* Экспериментальное изучение волевых процессов. М., 1997.

*Dieffendorff J.M., Hall R.J., Lord R.G., Streat M.L.* Action-state orientation: Construct validity of a revised measure and its relationship to work-related variables // J. of Applied Psychol. 2000. Vol. 85. № 2.

*Kazen M., Baumann N., Kuhl J.* Self-infiltration vs. self-compatibility checking in dealing with unattractive tasks: the moderating influence of state vs. action orientation // Motiv. and Emot. 2003. Vol. 27. № 3.

*Kuhl J.* Who controls whom when «I control myself»? // Psychological Inquiry. 1996. Vol. 7. № 1.

*Kuhl J., Kazen M.* Self-discrimination and memory: State orientation and false self-ascription of assigned activities // J. of Person. and Social Psychol. 1994. Vol. 66. № 6.

*Kuhl J., Kazen M.* Volitional facilitation of difficult intentions: Joint activation of intention memory and positive affect removes Stroop interference // J. of Exper. Psychol.: General. 1999. Vol. 128. № 3.

Поступила в редакцию  
27.06.06