

УДК 159.923

Психология оценки профессиональной ответственности личности

С.Л. Богомаз

В статье проанализирована психология профессиональной ответственности личности. Создана специальная система оценки профессиональной ответственности, которая позволяет осуществлять диагностику ее сформированности и степень реализации ответственного поведения. Предложенная система мероприятий по развитию профессиональной ответственности обеспечивает руководителей предприятий, психологов, работающих с персоналом организации, и менеджеров информацией и критериями, позволяющими более адекватно возможностям разных личностей давать ответственные задания, расставлять кадры, надежно дифференцировать управленческие, воспитательные и коррекционные воздействия на личность, формировать оптимальные и конструктивные отношения с людьми.

Оценка кандидата на рабочее место играет важную роль в отборе персонала. Она служит исследованию способностей, склонностей и степени готовности, работника к выполнению конкретного вида деятельности. Помимо таких неоспоримо важных моментов, как уровень компетентности и работоспособность, необходим учет личностных качеств кандидатов. При кажущейся простоте эта группа показателей связана с большими проблемами при их отборе, формулировке и учете. Это обусловлено широким спектром личностных качеств, значительным субъективизмом при их восприятии и повышенной вероятностью нарушения правил выбора критериев. К сожалению, исследований, проводимых в этом направлении, недостаточно. Эти вопросы стали изучаться не так давно, и их исследование порождается потребностями практики: усложнением производственных процессов, требующих от сотрудников более ответственного отношения к выполнению трудовых обязанностей и высокой профессиональной активности.

Профессиональная ответственность является очень значимым показателем в составлении прогноза успешности деятельности кандидата, отбираемого на вакантную должность. Между тем, теоретический анализ литературы показал, что в исследованиях не встречается сведений, описывающих, как производить оценку профессиональной ответственности кандидата на рабочее место и каким образом проводить аттестацию сотрудника, который уже занят профессиональной деятельностью.

Целью исследования является изучение возможности психологической оценки профессиональной ответственности кандидата на рабочее место.

Объектом настоящего исследования выступает профессиональная ответственность кандидата на рабочее место, предметом – особенности профессиональной ответственности кандидатов с различными профессионально-личностными характеристиками.

Исследование проводилось на базе ООО «Евростройгрупп». Исследовательскую выборку составили 50 кандидатов в возрасте от 22 до 28 лет на должность специалистов по работе с клиентами. Среди испытуемых было 28 женщин и 22 мужчины.

Применены следующие методы исследования: наблюдение, беседы, пилотажный эксперимент, экспертный опрос, протокол наблюдения, методы количественной обработки результатов (факторный анализ, корреляционный анализ), методы интерпретации полученных данных.

Значимость исследования заключается в определении структуры и критериев оценки профессиональной ответственности, а также условий, определяющих ее.

Теоретико-методологические основы исследования и его организация. Концептуальную основу исследования по возможности психологической оценки профессиональной ответственности кандидатов на рабочее место составили экспериментально доказанные и научно обоснованные положения:

1. Ответственность проявляется и формируется только в адекватной, т.е. требующей ответственного способа осуществления, деятельности, во взаимодействии, общении (К.А. Абульханова-Славская, К. Муздыбаев) [1–2].

2. Подлинную ответственность человек может проявить только в тех ситуациях, в которых ему предоставляется свобода выбора и принятия решения (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская, В. Франкл и др.) [2–3].

3. Профессиональная ответственность является интегративным качеством сотрудника, проявляющимся в его способности принимать обоснованные решения в сфере своей профессиональной деятельности, проявлять настойчивость и добросовестность в их реализации и готовность отвечать за их результаты и последствия [3–4].

4. Внутренняя структура профессиональной ответственности может быть содержательно представлена тремя элементами: когнитивным, мотивационным и эмоционально-волевым. Поведенческий компонент проявляется в деятельности по выполнению своих служебных обязанностей, отчете перед руководством о результатах и последствиях своего труда; его можно отнести к внешней структуре профессиональной ответственности [5–7].

5. Положения концепции Д. Мак-Клелланда, в которой отстаивается необходимость выделения при анализе человеческого поведения наряду с потребностью во власти и потребностью в причастности потребности в успехе. Потребность в успехе, по Мак-Клелланду, может быть удовлетворена только путем доведения работы до успешного завершения. Человек, стремящийся к успеху, ставит перед собой более сложные задачи, желает получить позитивные отзывы о своей деятельности. Согласно Д. Мак-Клелланду, потребность в успехе является общей для большинства, но степень ее развития для разных субъектов различна [8]. Дополнение, внесенное Дж. Аткинсоном в концепцию Д. Мак-Клелланда: потребность в успехе связана с другой потребностью – в избегании неудач.

6. Концепция локуса контроля, предложенная Дж. Роттером, согласно которой выделяются два вида контроля – внутренний (интернальный) и внешний (экстернальный). Если человек приписывает ответственность за события своей жизни себе, объясняет их, исходя из собственных возможностей, способностей, особенностей характера, то это проявление внутреннего контроля. В том случае, когда ответственность атрибу-

тируется внешним факторам – другим людям, случайным обстоятельствам, социальному окружению – это указывает на наличие экстернального контроля. По мнению Дж. Роттера, интернальность и экстернальность локуса контроля являются устойчивыми свойствами личности [9].

7. Проявление профессиональной ответственности субъекта в конкретной ситуации или в профессиональной деятельности в целом есть демонстрация проявления сформированности данного личностного свойства. Без проявления, реализации ответственного поведения говорить о наличии ответственности вообще не приходится (Л.И. Дементий) [10].

Исследование проводилось в несколько этапов, что дало возможность исключить возникновение определенных установок в отношении целей эксперимента. Первые два этапа объединяет цель изучения компонентов внутренней психологической структуры профессиональной ответственности: когнитивного, мотивационного и эмоционально-волевого. Третий этап был посвящен исследованию внешней психологической структуры профессиональной ответственности – поведенческого компонента, а также обработке и интерпретации полученных данных.

На первом этапе производилось изучение личностной ответственности. Для этого кандидатам был предложен тест «Кто Вы: Капитан? Рулевой? Пассажир?» Данная методика содержит 15 вопросов и позволяет определить, какую «роль» каждый испытуемый непосредственно играет в своей жизни, а именно принимает ли он ответственность за происходящие с ним события, реалистичен ли он в оценке собственных трудностей. Результаты теста выводятся по количеству набранных баллов и делят испытуемых на три группы-типа «Капитан», «Рулевой» и «Пассажир», которые характеризуются различной степенью принимаемой личностной ответственности.

На этом же этапе испытуемым было предложено ответить на 10 вопросов шкалы G 16-факторного личностного опросника Р. Кэттелла (в адаптации А.Г. Шмелева и В.И. Похилько). Фактор G («беспринципность-сознательность») использовался для изучения когнитивного компонента профессиональной ответственности, поскольку позволяет выяснить ту степень чувства долга, которой руководствуется человек, совершая какие-либо поступки, внутреннее отношение к моральным нормам, степень их принятия. Каждый вопрос выбранной шкалы отражает степень развития обязательств и ограничений у кандидатов по отношению к обществу. Полученные «сырые» баллы с помощью таблиц переводились в стандартные значения (стэны). Для удобства в исследовании принята трехмерная система измерения: низкими показателями считаются результаты 1–3 стэна, средними – 4–6 стэнов, высокими – 7–10 стэнов. Соответственно при обработке данных были выделены три группы испытуемых с низкими, средними и высокими показателями по фактору G.

На втором этапе исследования изучались мотивационный и эмоционально-волевой компоненты профессиональной ответственности. Для исследования первого применялись методики диагностики мотивации на успех и мотивации избегания неудач в разработке Т. Элерса. В методике диагностики мотивации достижений содержится 41 утверждение, с каждым из которых испытуемому нужно согласиться или не согласиться. Оценка результатов проводится согласно трехмерной системе измерения, в которой низкими показателями считаются 1–10 баллов, средними – 11–16, высокими – 17 баллов и выше. При диагностике мотивации избегания неудач испытуемым предла-

гается 90 слов (по 3 слова в 30 строках). Кандидату необходимо в каждой строке выбрать одно из трех слов, которое, по его мнению, наиболее точно его характеризует. За выбранные ответы испытуемые получают соответствующие баллы. Вся выборка делится на три группы: с низкой мотивацией избегания неудач – 2–10 баллов, со средней – 11–16, с высокой – 17 баллов и выше.

В исследовании для выявления эмоционально-волевого компонента использовались методика диагностики уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинда), а также вопросы шкал С и Q3 16-факторного личностного опросника Р. Кэттелла. Опросник УСК содержит 44 утверждения, касающихся различных сторон жизни и отношения к ним. Испытуемые оценивали степень своего согласия или несогласия с приведенными утверждениями по 6-бальной шкале. Опросник состоит из 7 шкал. В исследовании использовались следующие шкалы:

- Ио – интернальность общая;
- Ид – интернальность в области достижений;
- Ин – интернальность в области неудач;
- Ип – интернальность в области производственных отношений.

Полученные «сырые» баллы с помощью таблиц переводились в стандартные значения (стэны). В качестве низких показателей были приняты результаты 1–3 стэна, средних – 4–6 стэнов, высоких – 7–10 стэнов.

Для исследования эмоциональной составляющей выбраны факторы С и Q3 16-факторного личностного опросника Р. Кэттелла. Фактор С («эмоциональная неустойчивость эмоциональная устойчивость») отражает общую эмоциональную реактивность испытуемых. Фактор Q3 («низкий самоконтроль – высокий самоконтроль») в отличие от социальной нормативности поведения (фактор G) измеряет уровень внутреннего контроля поведения. В исследовании, так же как и при определении когнитивного компонента профессиональной ответственности фактором O, использована трехмерная система обработки результатов: низкие, средние и высокие показатели. К низким относятся результаты 1–3 стэна, к средним – 4–6 стэнов, к высоким – 7–10 стэнов.

Третий этап исследования проводился спустя полгода и был посвящен исследованию внешней психологической структуры профессиональной ответственности – поведенческого компонента. Для его оценки методом экспертного опроса были выявлены следующие показатели:

- положительное отношение к своей трудовой деятельности;
- высокое качество выполнения своих должностных обязанностей;
- положительное отношение к руководству и его требованиям;
- положительное отношение к трудовому коллективу;
- строгое соблюдение делового этикета и внутреннего распорядка организации;
- обязательно выполнение обещаний, данных коллегам и руководителю;
- способность достигать поставленной цели в затрудненных условиях деятельности;
- самостоятельность, активность и инициативность в профессиональной деятельности.

Поведенческие параметры профессиональной ответственности были предложены 15 экспертам, в число которых вошли преподаватели психологических дисциплин,

практические психологи, а также менеджеры предприятия, на базе которого проводилось исследование. Для оценки сформированности поведенческого компонента профессиональной ответственности непосредственным руководителям испытуемых был предложен протокол наблюдения, в котором необходимо было оценить подчиненных по каждому параметру по 10-балльной шкале («10» – качество хорошо развито, ярко выражено и всегда проявляется в деятельности, «9» – качество заметно выражено, но проявляется непостоянно, и т.д.).

На завершающем этапе после проведения всех методик данные были сведены в единую таблицу для обработки с помощью математических методов. Для выявления статистических закономерностей полученных данных были проведены корреляционный и факторный анализы. Использовалось программное обеспечение Microsoft Excel 2007, пакет прикладных программ статистической обработки данных Statistica 6.0 для персонального компьютера.

Корреляционный анализ был применен для нахождения пар наиболее тесно связанных между собой переменных (характеристик), мерой зависимости служил коэффициент парной корреляции Пирсона (на основе дисперсий и ковариации переменных). Был выбран обычный для подобных случаев уровень значимости – 5%.

Факторный анализ, проведенный вслед за этим, был призван обнаружить скрытые факторы, влияющие на исследуемые характеристики. Фактически использовалась одна из наиболее широко применяемых моделей – метод главных компонент, выделяющий минимальное число факторов – линейных комбинаций исходных признаков, которые бы удовлетворительно воспроизводили корреляции между ними. При определении числа факторов учитывались соответствующе им собственные числа матрицы корреляции (веса факторов), т.е. это определение было сделано достаточно эвристически. Однако известно, что подобный подход наиболее оправдан с практической точки зрения. После нахождения факторов определялся смысл каждого из них с помощью факторных нагрузок переменных.

Таким образом, после оценки с использованием корреляционного и факторного анализов были выявлены некоторые взаимосвязи между личностно-профессиональными качествами кандидатов на рабочее место и проявлением профессионально ответственного поведения в трудовой деятельности, что позволяет сделать вывод о возможности психологической оценки данного качества при приеме на работу.

Диагностика, анализ и интерпретация результатов. Личностный характер ответственности проявляется прежде всего в том, как человек воспринимает и объясняет окружающий мир, насколько он хочет на него влиять, когда, в какой ситуации и в какой мере он будет принимать ответственность и насколько она будет реализована. Здесь стоит привести мысль К. Роджерса о том, что признание личной ответственности является центральной частью Я-концепций эффективных людей. Такие качества личности, как «взятие на себя ответственности за свое отличие от других» и «взятие на себя ответственности за свое поведение», К. Роджерс считает качествами полноценно функционирующего (зрелого) человека и называет их качествами «человека завтрашнего дня», подчеркивая тем самым, что ответственность является жизненно важным качеством личности, которая живет в постоянно меняющемся мире [11].

В результате исследования степени приемлемости личностной ответственности кандидатов на рабочее место с помощью теста «Кто Вы: Капитан? Рулевой? Пассажир?» испытуемые были поделены на три группы (рис. 1):

до 49 баллов – «Пассажир»;

от 50 до 99 баллов – «Рулевой»;

от 100 до 150 баллов – «Капитан».

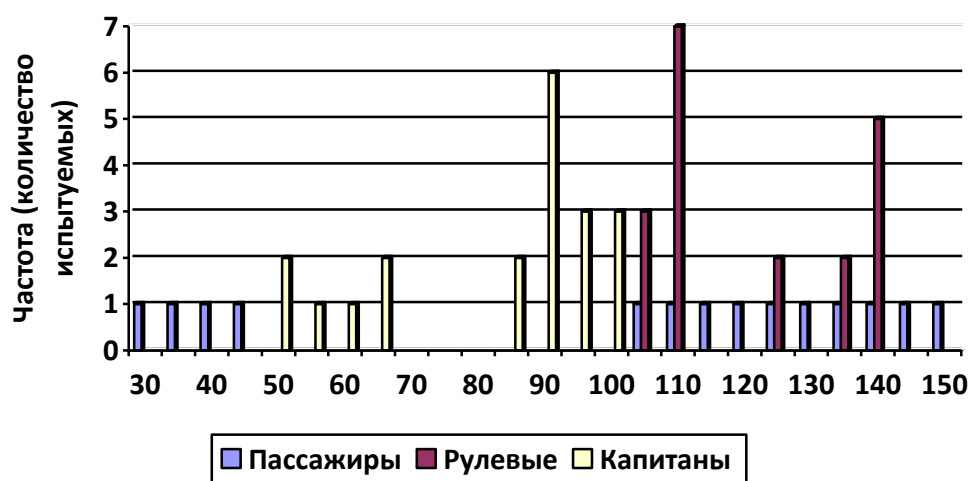


Рис. 1. Уровни приемлемости личностной ответственности кандидатов на рабочее место.

Полученные данные отражают то, насколько каждый испытуемый считает себя субъектом, «автором» своего жизненного пути, насколько он убежден в возможности управлять своей жизнью, способен к прогнозированию будущего, постижению смысла жизни и достижению жизненной удовлетворенности. Так, «пассажирами» в исследовании показали себя 6 испытуемых (12%). Эти лица легко подчиняются внешним силам, говоря: так сложились обстоятельства, судьба и т.п. В своих трудностях они обвиняют кого угодно, но только не себя. Настоящая независимость кажется им недостижимой. Чаще всего в жизни занимают пассивную позицию, «плывут по течению». Среди испытуемых 20 человек (40%) являются «рулевыми». При оценке причин собственных трудностей такие кандидаты вполне реалистичны. Они отличаются гибкостью, рассудительностью и чуткостью. Однако случаются ситуации, которые никак таких испытуемых не касаются, они не несут за обстоятельства никакой ответственности и, тем не менее, если это требуется, «рулевые» способны взять ответственность на себя. Тип такой ответственности носит ситуативный характер и непостоянен в проявлении в деятельности.

Было выявлено, что 24 кандидата на рабочее место (48% испытуемых) занимают роль «капитана». Эта жизненная позиция характеризует лиц ответственных, предъявляющих требования к самим себе, повышающих притязания к уровню трудностей собственной деятельности, имеющих собственные критерии проверки деятельности, а также организующих связь, переходы между занятиями, жизненными задачами, что гарантирует их решение. Такие испытуемые отличаются развитой способностью соотносить внешние требования и собственные возможности личностно-оптимальным способом, способ-

ностью к самостоятельному выбору, самодетерминации, саморазвитию, разрешению противоречий и трудностей жизни, самостоятельному построению жизненного пути.

В каждую группу вошло приблизительно одинаковое количество представителей мужского и женского пола, что говорит об отсутствии половых различий в принятии личностной ответственности. Корреляций с переменной рабочего стажа также выявлено не было.

В группу «пассажиров» вошли испытуемые в возрасте 22 лет, а также 27 и 28. Это может свидетельствовать о том, что самые юные кандидаты еще не научились принимать самостоятельные решения, не сталкивались с проблемами самоопределения и жизненного выбора. Вероятнее всего, за них многие решения принимали родители. Что же касается испытуемых 27 и 28 лет, то стоит сказать о несформированной самостоятельности, неспособности к построению жизненных стратегий. Возраст большинства «рулевых» – 23–24 года, «капитанов» – 25–26. Это может свидетельствовать о динамике становления личностной ответственности, которая обусловлена приобретением жизненного опыта в межличностных отношениях, уверенности, смелости в принятии серьезных решений в различных сферах жизни.

Личностная ответственность дает возможность построения не одной, а большого количества жизненных стратегий и выработки оптимальной. По мнению К.А. Абульхановой-Славской, ответственность представляет собой такую форму активности, которая дает возможность личности жить самостоятельно и инициативно, сохраняя собственную ценность и целостность, не растворяясь в круговороте жизненных ситуаций. Данная характеристика личности во многом определяет ее социальную адаптацию, позволяя личности целостно и гармонично вписываться в социальный мир [12].

Личностно-профессиональные характеристики кандидатов на рабочее место. Внутренняя структура профессиональной ответственности содержательно представлена тремя элементами: когнитивным, мотивационным и эмоционально-волевым. Когнитивный компонент профессиональной ответственности чрезвычайно важен для понимания ее содержания. Безусловно, он значительно «определяет» принятие ответственности или ее делегирование. Когнитивный компонент ответственности – это прежде всего отражение необходимости и осознание своих возможностей по принятию (непринятию) требований этой необходимости. Для изучения данного компонента психологической структуры профессиональной ответственности использовался фактор G («беспринципность-сознательность») 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла (в адаптации А.Г. Шмелева и В.И. Похилько). Полученные данные наглядно представлены на рис. 2.

Было выявлено, что у 9 опрошенных (18%) наблюдается низкая степень принятия социальных и моральных норм. Это свидетельствует о неустойчивости в достижении целей, пренебрежительном отношении к общественным нормам поведения, безответственности, неорганизованности и др. Такие кандидаты чувствуют себя малообязательными, избегают правил, не подчиняются групповым нормам, слабо ориентируются в социальных нормах и плохо знают свои должностные обязанности.

13 испытуемых (26%) вошли в группу со средними показателями когнитивного компонента профессиональной ответственности. Они занимают промежуточную позицию между молярными значениями данной шкалы, не прилагают усилий к выполнению социально-культурных требований. Кандидатов этой группы отличает ситуатив-

ный характер подчинения общественным правилам, недостаточно хорошее знание социальных, правовых, моральных и нравственных ценностей, слабое представление о важности и необходимости этих знаний в профессиональной деятельности.

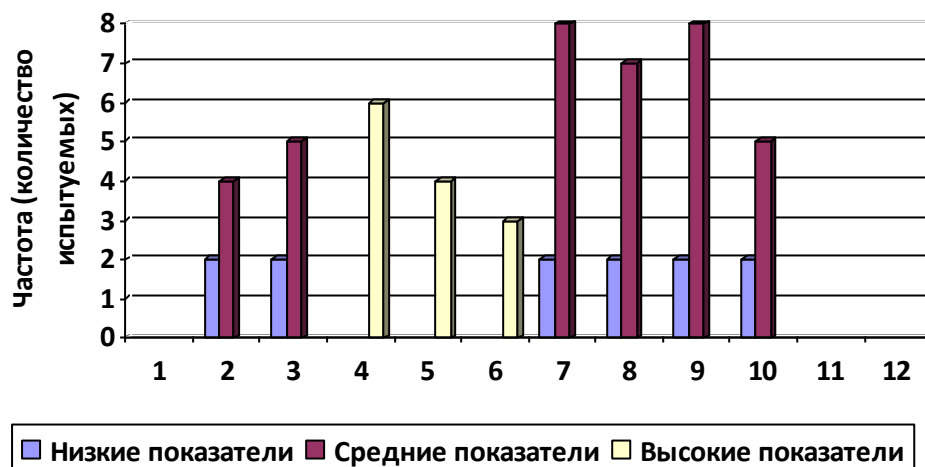


Рис. 2. Результаты по шкале G 16-факторного личностного опросника Р. Кэттелла.

Более половины испытуемых (56%) получили высокие оценки по шкале G. Эти лица осознанно соблюдают нормы и правила поведения, настойчивы в достижении цели, ответственны, обязательны, требовательны к себе, добросовестны и т.п. При высоком уровне развития когнитивного компонента профессиональной ответственности кандидат хорошо знает социальные, нравственные и правовые нормы поведения, свои функциональные обязанности и др. Такой испытуемый убежден в необходимости этих знаний для дальнейшей профессиональной деятельности. Корреляций показателей данного фактора с переменными возраста, пола и рабочего стажа выявлено не было.

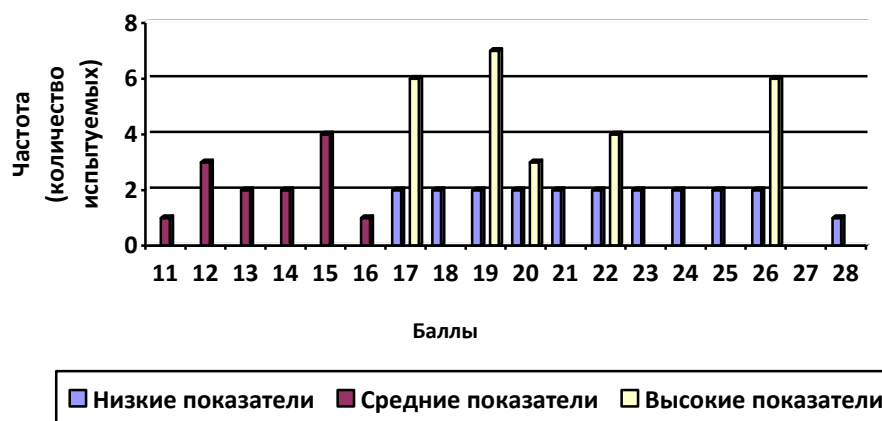


Рис. 3. Показатели мотивации достижения успеха.

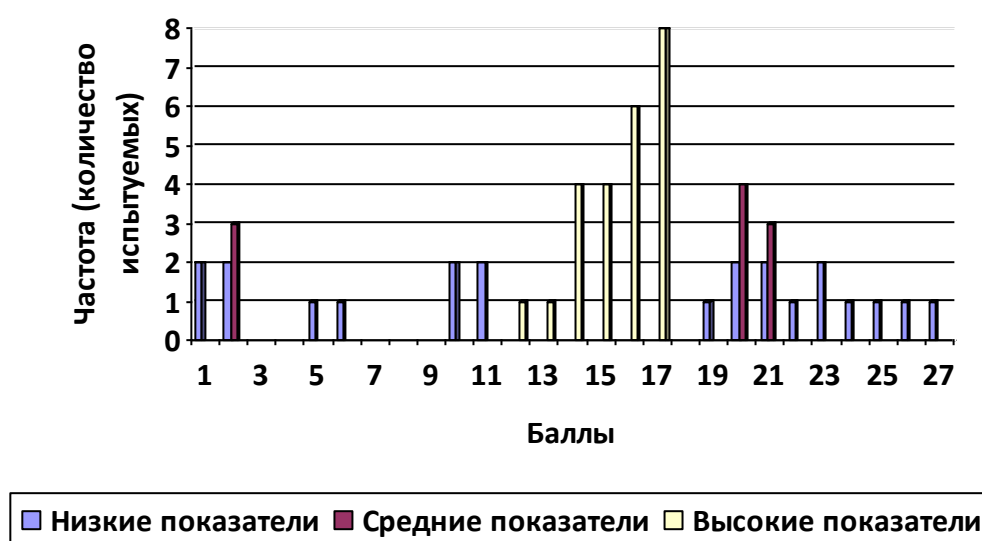


Рис. 4. Показатели мотивации избегания неудач.

Мотивационный компонент является связующим звеном между когнитивным, эмоционально-волевым и поведенческим компонентами. Мотивация занимает ведущее место. Оценка процесса, результатов и составление прогноза продуктивности деятельности традиционно осуществляется через аттестацию мотивации достижения. Для изучения мотивационного компонента профессиональной ответственности были выбраны методики диагностики мотивации к достижению успеха и избеганию неудач (рис. 3–4). В исследовании не было выявлено лиц с низким уровнем мотивации достижений. Преобладающее большинство кандидатов (74%) обладает высокой мотивацией на успех. Результаты диагностики мотивации избегания неудач распределились следующим образом: низкие оценки – 22%, средние – 48%, высокие – 30%. Между этими переменными с помощью корреляционного анализа выявлена обратно пропорциональная зависимость (коэффициент корреляции $-0,67$), что позволяет сделать вывод о том, что чем выше кандидат мотивирован на достижения, тем меньше он будет избегать неудач в своей профессиональной деятельности.

Испытуемые с высокой мотивацией достижений охотнее принимают на себя ответственность в трудных ситуациях, выполняют «сверхзадачу», с большим усердием добиваются поставленных целей. Таким образом, от степени развития мотивации достижений зависит эффективность профессиональной деятельности. Для лиц, характеризующихся высоким уровнем мотивации избегания неудач, свойственны страх, тревога и дискомфорт в ситуациях, когда необходимо проявить профессиональную ответственность. Высокая мотивация избегания неудач, будучи установкой на защиту, является серьезной помехой в делах, ограничением количества возможных вариантов решения профессиональных задач.

Особенность эмоционально-волевого компонента профессиональной ответственности состоит в том, что в качестве ее объекта выступают те или иные общественные волеизъявления, выраженные в форме социальных и профессиональных норм. Поэтому субъектом контроля выступает как сам кандидат на рабочее место, так и трудовой коллектив.

Однако объектом контроля и ответственности могут быть не только нормы. Планируя свою профессиональную деятельность, принимая решения, кандидат на должность взвешивает, посильны ли ему поставленные цели, либо в продвижении по службе, эффективности трудовой деятельности стоит рассчитывать на руководство, коллег, стечение обстоятельств и т.п. Поэтому и ответственность заранее приписывается либо собственным стараниям и способностям, либо внешним силам.

Введение в структуру ответственности эмоционально-волевого компонента имеет особое значение, поскольку эмоции играют важную роль в опосредовании реакций личности на внешние требования и отражают, прежде всего, некие переживания в ситуациях «ответственных заданий». Эмоции могут играть двоякую роль в принятии и в процессе реализации ответственности. Позитивное эмоциональное отношение к ответственным делам, ситуациям способствует разворачиванию творческой, конструктивной активности. Отрицательные эмоциональные состояния, напротив, тормозят и сам процесс принятия ответственности, и процесс выполнения ответственных дел. Любое ответственное дело сопровождается эмоциональными переживаниями. Это связано с социальной и личностной значимостью ответственных дел, так как ответственное задание – это всегда своего рода вызов личности; с необходимостью «ответствовать» перед кем-либо или даже самим собой.

Экспериментальное исследование эмоционально-волевого компонента профессиональной ответственности осуществлено с помощью методики диагностики уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинта) и шкалы С и G 16-факторного личностного опросника Р. Кэттелла. В ходе проведенного констатирующего эксперимента выявлены особенности локуса контроля волевого действия кандидатов. Результаты исследования по первой методике представлены в табл. 5.

Таблица 5

Результаты исследования локуса контроля

Шкалы интернальности	Уровни результатов (стэны)	Частота (количество испытуемых)	Процентное соотношение (%)
Интернальность общая (Ио)	Низкие (1–3)	3	6
	Средние (4–6)	18	36
	Высокие (7–10)	29	58
Интернальность в области достижений (Ид)	Низкие (1–3)	2	4
	Средние (4–6)	19	38
	Высокие (7–10)	29	58
Интернальность в области неудач (Ин)	Низкие (1–3)	6	12
	Средние (4–6)	28	56
	Высокие (7–10)	16	32
Интернальность в области производственных отношений (Ип)	Низкие (1–3)	3	6
	Средние (4–6)	26	52
	Высокие (7–10)	21	42

Полученные данные позволяют утверждать, что большинство кандидатов (58%) считает важные события в своей жизни результатом собственных действий, что они могут ими управлять. 36% испытуемых склоняются к мнению, что в половине случаев ситуации контролируют они, а в половине – стечения обстоятельств, другие люди, случай. Лишь 6% опрошенных не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни, не считают себя способными контролировать эту связь и полагают, что большинство событий и поступков являются результатом случая или действий других людей, т.е. обладают экстернальным локусом контроля. Интерналы (58%) чаще, чем экстерналы, называют личностные источники как детерминанту успеха. Эти испытуемые уверены, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. Только 4% кандидатов приписывают свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

По результатам исследования только одна треть (32%) кандидатов склонна к самообвинению в разнообразных неприятностях и страданиях. Низкие показатели по шкале интернальности в области неудач у 12% испытуемых свидетельствуют о том, что они приписывают ответственность за отрицательные события другим людям или считают эти события результатом невезения. Большинство же кандидатов (58%) по данной шкале получили средние результаты, что говорит о том, что такие лица не всегда видят причину трудностей в своих собственных действиях, в половине случаев они считают виноватыми окружающих, обстоятельства и т.п. Подобная картина наблюдается и в области производственных отношений, где почти половина испытуемых (52%) считает, что в ряде случаев от них зависит результат производственной деятельности, а в некоторых случаях – от внешних обстоятельств. 42% опрошенных полагают, что их действия являются важным фактором в организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т.д. 6% придают особое значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению–не везению.

Корреляционный анализ позволил установить наличие прочных взаимосвязей между переменными вышеописанных шкал. Закономерно, что общая интернальность значимо коррелирует с интернальностью достижений (0,79), интернальностью неудач (0,74) и интернальностью в области производственных отношений (0,72). Также устойчиво связаны между собой показатели интернальности достижений и неудач (коэффициент корреляции 0,79). Положительно коррелирована с ними и переменная, описывающая субъективный уровень контроля в области производственных отношений (0,72 в обоих случаях). Эти взаимосвязи подчеркивают, что интернальность и экстернальность локуса контроля являются устойчивыми свойствами личности. При изучении эмоциональной составляющей профессиональной ответственности по факторам «эмоциональная стабильность» и «самоконтроль» были получены следующие результаты (рис. 5–6).



Рис. 5. Результаты по шкале С 16-факторного личностного опросника Р. Кэттелла.

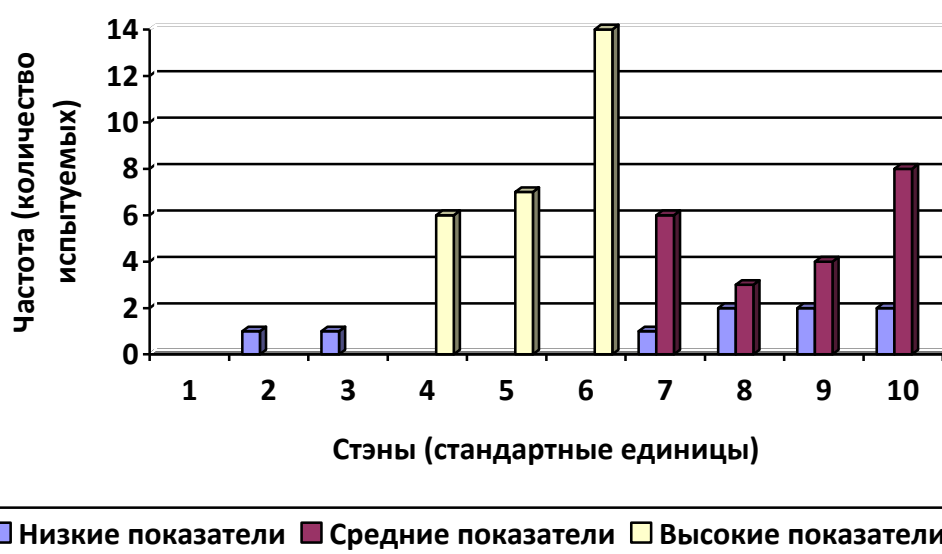


Рис. 6. Результаты по шкале Q3 16-факторного личностного опросника Р. Кэттелла.

Высокие оценки результатов по шкале С («эмоциональная неустойчивость—эмоциональная устойчивость») свойственны лицам эмоционально зрелым, смело смотрящим в лицо фактам, уверенным в себе, постоянным в своих планах, реалистически настроенным. Таких кандидатов в исследовании оказалось 36%. Низкие оценки получило 22% испытуемых, неспособных контролировать эмоции и импульсивные влечения, особенно неспособных выразить их в социально допустимой форме. Внешне это проявляется как плохой эмоциональный контроль, отсутствие чувства ответственности, капризность, уклонение от реальности. Внутренне они чувствуют себя беспомощными, уста-

лыми и неспособными справиться с жизненными трудностями. В группу со средними показателями по данному фактору вошло 42% испытуемых.

Говоря о степени самоконтроля, стоит отметить, что высокие оценки (42%) свидетельствуют об организованности кандидатов, их умении хорошо контролировать свои эмоции и поведение. Они действуют планомерно и упорядоченно, упорно преодолевают препятствия, доводят начатое дело до конца, осознают социальные требования и стараются их точно выполнять, заботятся о впечатлении, которое они производят своим поведением, о своей общественной репутации. Низкие оценки у 4% опрошенных указывают на слабую волю и плохой самоконтроль. Деятельность таких лиц неупорядочена, хаотична. Они часто теряются, действуют неравномерно, безалаберно, не умеют организовать свое время и порядок выполнения дел. Нередко они оставляют дело незаконченным, чтобы без достаточного обдумывания взяться за что-то другое. Более половины испытуемых (54%) по данному фактору получили средние оценки. Взаимосвязь между эмоциональной стабильностью и степенью самоконтроля (коэффициент корреляции 0,68), свидетельствует о том, что эмоционально зрелые кандидаты в большей степени контролируют проявление своих переживаний, способны сдерживать негативные эмоции в профессиональной деятельности.

Характеризуя эмоционально-волевой компонент профессиональной ответственности в целом, необходимо отметить устойчивую силу взаимосвязи переменных интернальности, способности к самоконтролю и эмоциональной стабильности. Вычисленные коэффициенты корреляции между показателями общей интернальности испытуемых и факторами эмоциональной устойчивости и самоконтроля составили 0,73 и 0,60 соответственно. Т.е. испытуемые с ярко выраженным интернальным локусом контроля более уравновешены, спокойны, характеризуются постоянством, признают нормы, правила и стандарты поведения своего социального окружения. Экстерналы более импульсивны, тяжелее переносят эмоциональные и физические нагрузки, длительно переживают неприятности и не стремятся соответствовать социально одобряемому идеалу поведения.

Зависимость профессиональной ответственности от личностно-профессиональных характеристик. Ни один из вышеперечисленных компонентов по отдельности не отражает ее в целом. Каждый параметр показывает лишь какую-то часть содержания того или иного компонента. Соответственно, необходимо рассмотреть внутреннюю психологическую структуру профессиональной ответственности комплексно, учитывая взаимосвязи всех ее составляющих. В настоящем исследовании выявлено, что мотивационный компонент, в частности мотивация достижения успеха, тесно взаимосвязан со всеми шкалами интернальности. Самый высокий показатель силы взаимосвязи (коэффициент корреляции 0,81) обнаружен с общей интернальностью. Лица с высоким уровнем субъективного самоконтроля имеют выраженную мотивацию достижений. Закономерно, что успех в деятельности они считают результатом своего труда, что весьма значимо в сфере производственных отношений. Такие кандидаты, рассчитывая лишь на собственные силы и способности, самостоятельно поднимаются по карьерной лестнице, стремятся к реализации поставленных целей. Промахи и неудачи они считают уроком, а не просто неудачным стечением обстоятельств. Подтверждением этому выступают коэффициенты корреляции между показателями мотивации к успеху

и данными, полученными по шкале интернальности достижений (0,75), а также интернальности неудач (0,76) и интернальности в области профессиональных отношений (0,73). Напротив, кандидаты-экстерналы более склонны к избеганию неудач, эмоционально неустойчивы и недисциплинированы. Об этом свидетельствуют полученные коэффициенты корреляции между переменными мотивации избегания неудач и общей интернальностью (-0,62), а также показателями фактора С (-0,77) и фактора Q3 (-0,70).

Когнитивный компонент профессиональной ответственности (фактор G) также оказывает влияние на мотивационную и эмоционально-волевую составляющую. Знание психологической сущности ответственности и принятие социально-приемлемых норм и правил поведения положительно коррелируют с уровнем субъективного контроля (0,65) и эмоциональной толерантностью (0,65).

Интересным представляется рассмотрение взаимосвязи степени приемлемости личностной ответственности и показателей всех компонентов профессиональной ответственности. Полученные результаты позволяют характеризовать «капитанов» как лиц, самостоятельно, качественно, осмысленно выстраивающих свой жизненный путь. Они обладают высокой мотивацией достижений, отличаются ярко выраженным внутренним локусом контроля, направленностью на достижение социально одобряемого идеала. В деятельности «капитаны» стремятся к творческому, самостоятельному выбору, самодетерминации и саморазвитию. По всем параметрам изучаемых компонентов профессиональной ответственности, исключая мотивацию избегания неудач, кандидаты этого типа получили самые высокие оценки.

«Рулевым», в отличие от «капитанов», свойственна высокая мотивация избегания неудач и средние показатели параметров эмоционально-волевого компонента. Такие испытуемые обладают ответственностью, однако не проявляют самостоятельности, творчества на стадии осуществления деятельности или в ответственной ситуации. При выполнении конкретной деятельности эти кандидаты склонны прибегать к инструкции и чаще всего не выходить за ее рамки. Если при осуществлении деятельности возникают трудности и при этом нет готового рецепта, как надо действовать, то чаще всего активность погашается, они «пасуют» перед ситуацией. При реализации собственных планов, намерений представители этого типа могут отказаться от них, если встречаются какие-либо препятствия. В ситуациях, когда предстоит брать на себя какие-либо новые обязанности, «рулевым» принимают их добровольно, если видят в этом смысл, или стараются отказаться, если их выполнение требует полной самостоятельности, принятия решения, риска.

Экстернальный локус контроля, низкая эмоциональная стабильность, высокая мотивация избегания неудач, средние показатели по параметрам самоконтроля и мотивации к успеху – отличительные черты «пассажира». Такие кандидаты предпочитают пассивное положение, зависимы от внешних обстоятельств, редко принимают на себя ответственность, испытывая при этом негативные эмоциональные переживания.

Таким образом, личностная ответственность является устойчивым качеством и проявляется во всех сферах жизнедеятельности. К сожалению, при отборе персонала предоставляется возможным изучение только внутренней структуры профессиональной ответственности. Личностными основаниями и одновременно детерминантами ответственности выступают самостоятельность, уверенность, локус контроля, мотивация

достижения и эмоциональная устойчивость. Выявленные основания, с одной стороны, показывают степень «ускоренности» ответственности в личности, с другой – являются важнейшими механизмами реализации ответственного поведения. Интегрируясь с этими личностными механизмами, профессиональная ответственность выступает в качестве важнейшего регулятора поведения личности в трудовой деятельности.

Характеристики профессиональной ответственности сотрудников в процессе выполнения ими деятельности. Изучение реальной ответственности, ее индивидуальных особенностей и регулятивного потенциала возможно только в реальных жизненных ситуациях и сферах жизнедеятельности личности. Поэтому третий этап исследования, проведенный спустя полгода после принятия на должности опрошенных кандидатов, был посвящен изучению внешней структуры профессиональной ответственности – поведенческого компонента. Ведь если личность «остановится» только на осознании необходимости ответственности или, более того, даже будет осознавать себя ответственным лицом, но не проявит активности в отношении к продвижению к результату, ответственное поведение «не состоится». Именно операционализация и изучение поведенческого компонента выводят на понимание реальной, «практикуемой» ответственности личности (реального ответственного поведения).

В нашем исследовании поведенческий компонент представлен следующими параметрами: отношение к трудовой деятельности; качество выполнения должностных обязанностей; отношение к руководству и его требованиям; отношение к трудовому коллективу; соблюдение делового этикета и внутреннего распорядка организации; выполнение обещаний, данных коллегам и руководителю; способность достигать поставленной цели в затрудненных условиях деятельности; самостоятельность, активность и инициативность в профессиональной деятельности.

Для оценки сформированности данного компонента профессиональной ответственности непосредственным руководителям испытуемых был предложен протокол наблюдения, в котором необходимо было оценить подчиненных по каждому параметру по 10-балльной шкале («10» – качество хорошо развито, ярко выражено и всегда проявляется в деятельности, «9» – качество заметно выражено, но проявляется непостоянно, и т.д.).

В результате проведенной аттестации сотрудников низких показателей ни по одному из параметров выявлено не было. Превалирующими оценками являются средние. Они свидетельствуют, что большинство испытуемых вполне успешно справляется с выполнением поставленных профессиональных задач. Стоит обратить внимание на факт выявленной устойчивой взаимосвязи между некоторыми переменными внешней структуры профессиональной ответственности. Закономерно, что добросовестное отношение к своей трудовой деятельности положительно коррелирует с высоким качеством выполнения должностных обязанностей (0,79), а также способностью достигать поставленной цели в затрудненных условиях деятельности (0,70) и проявлением активности и инициативности (0,69). Самостоятельность в профессиональной деятельности существенно влияет на способность сотрудника к преодолению препятствий в достижении целей (0,88).

Таким образом, подлинная профессиональная ответственность всегда инициативна и проявляется в трудовой деятельности. Ответственный работник не удовлетво-

ряется наличными условиями труда, он стремится расширить поле своей активности в поисках более оптимальных и конструктивных решений. Т.е. встречная активность по отношению к внешним требованиям, готовность к их принятию выступают существенными условиями реализации профессиональной ответственности.

Сравнительный анализ показателей профессиональной ответственности кандидатов на рабочее место и в процессе выполнения ими профессиональной деятельности. Психологическая оценка некоторых личностных характеристик кандидатов при отборе персонала дает лишь общее представление об их профессионально значимых качествах. Несомненно, объективно оценить, в какой степени каждый испытуемый проявляет профессионально ответственное поведение, возможно лишь при непосредственном неоднократном и достаточно постоянном наблюдении за сотрудником и результатами его деятельности. Ведь само по себе осознание необходимости принятия профессиональной ответственности еще не гарантирует ее проявления. Поэтому на завершающем этапе исследования проводился сравнительный анализ показателей профессиональной ответственности кандидатов на рабочее место в период отбора на должность и спустя полгода в процессе выполнения ими профессиональной деятельности. Таким образом, были выявлены взаимоотношения между компонентами ее внутренней и внешней структуры. Так, степень принятия личностной ответственности имеет высокие коэффициенты корреляции не только с мотивацией достижений (0,85) и общей интернальностью (0,8), но и в значительной степени определяет положительное отношение сотрудника к трудовой деятельности (0,87) и качество выполнения им своих должностных обязанностей (0,70). Показатели мотивации достижения успеха также отражаются на проявлении поведенческого компонента профессиональной ответственности (коэффициент корреляции с отношением к труду – 0,71; с проявлением инициативы в профессиональной деятельности – 0,68; со способностью преодолевать препятствия для достижения цели – 0,77). Неудивительно, что переменные уровня субъективного контроля (общая интернальность) и эмоциональной стабильности имеют устойчивую взаимосвязь со многими параметрами ответственного поведения. Эмоциональный компонент занимает особое место в связи с тем, что он является критерием проявления ценностно-смыслового отношения к ответственным заданиям. Высокие оценки сформированности когнитивного компонента влияют на эффективность выполнения сотрудником своих обязанностей.

Факторный анализ, проведенный на данном этапе исследования, позволил обнаружить скрытые факторы, влияющие на исследуемые характеристики. Фактически использовалась одна из наиболее широко применяемых моделей – метод главных компонент, выделяющий минимальное число факторов – линейных комбинаций исходных признаков, которые бы удовлетворительно воспроизводили корреляции между ними. После нахождения факторов определялся смысл каждого из них с помощью факторных нагрузок переменных. Выявленный монополярный фактор, описывающий силу взаимосвязи переменных возраста (0,949577) и рабочего стажа кандидатов (0,945039), подтвердил то, что все испытуемые своевременно начали трудовую деятельность и не имели в ней перерывов. Обнаруженный биполярный фактор указывает на устойчивую взаимосвязь между переменными степени приемлемости личностной ответственности

(0,920578), осознания и принятия социальных требований (0,790846), а также мотивацией достижения успеха (0,845865) и избегания неудач (0,752166). Здесь же необходимо подчеркнуть взаимовлияние показателей всех шкал интернальности (общая – 0,862803, в области достижений – 0,729573, в области неудач – 0,750483, в области производственных отношений – 0,742910) и эмоциональной стабильности (0,762207). Закономерными выступают и значительные факторные нагрузки переменных положительного отношения к трудовой деятельности (0,874685), высокого качества выполнения должностных обязанностей (0,750282), способности сотрудника достигать поставленной цели в затрудненных условиях деятельности (0,744137), а также самостоятельности и активности в профессиональной деятельности (0,744240).

Таким образом, проведенное исследование позволило диагностировать уровни сформированности всех компонентов внутренней и внешней структуры профессиональной ответственности, показать их устойчивую взаимосвязь. Это дало возможность на основе полученных данных не только подтвердить заявленную гипотезу о различиях профессиональной ответственности кандидатов с разными профессионально-личностными характеристиками, но и прогнозировать степень проявления ответственного поведения в реальных условиях трудовой деятельности.

Возможности психологической оценки профессиональной ответственности кандидата на рабочее место и ее формирование в период его работы. Проблема профессиональной ответственности как качества, в значительной степени определяющего профессиональную пригодность сотрудника, волнует руководителей предприятий. Сложный характер ответственности требует выделения ее составляющих, которые позволили бы проникнуть в содержание данного феномена. Однако при отборе персонала не всегда возможно использование большого числа психодиагностических методик, каждая из которых смогла бы описать сформированность компонентов внутренней структуры профессиональной ответственности. Применяемые во время собеседования методики должны соответствовать условиям доступности, простоты и оперативности в обработке данных. Нами экспериментально доказано, что профессиональная ответственность обуславливается несколькими факторами: осознанием сущности и необходимости ответственности в трудовой деятельности, мотивацией достижения, локусом контроля и системой эмоциональных отношений. Для изучения ее внутренней структуры были использованы следующие методики: шкалы G, C и Q3 16-факторного личностного опросника Р. Кеттелла; методики диагностики мотивации на успех и мотивации избегания неудач в разработке Т. Элерса; методика диагностики уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинды.

Поведенческий компонент (внешняя структура) оценивался по 8 параметрам по результатам трудовой деятельности непосредственными руководителями принятых на должность кандидатов спустя полгода после начала эксперимента. Полученные после корреляционного и факторного анализа результаты указывают на прочную взаимосвязь уровней развития когнитивного, мотивационного и эмоционально-волевого компонентов со степенью реализации ответственного поведения на практике.

Таким образом, предложенная методика психологического оценивания профессиональной ответственности кандидата на рабочее место экспериментально подтверди-

ла возможность прогнозирования реального ответственного поведения в трудовой деятельности. Руководство предприятий, кадровые службы и агентства заинтересованы в найме сотрудников, способных осознавать и нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности. Поэтому разработанная в исследовании достаточно простая в использовании и оперативная в обработке данных методика, несомненно, может использоваться при отборе персонала на должности, требующие от кандидата принятия высокой профессиональной ответственности.

Учитывая важность профессиональной ответственности сотрудников для решения многих производственных проблем, необходимо не только диагностировать степень сформированности данного качества личности, но и развивать ее. Психологические мероприятия по развитию профессиональной ответственности должны производиться в системе и комплексно, по нескольким направлениям, которые, как выявили результаты проведенного исследования, должны касаться развития общей личностной ответственности, а также факторов, непосредственно взаимосвязанных с профессиональной ответственностью.

Каждому работнику необходимо доступно разъяснять его должностные обязанности. При неясном распределении обязанностей в трудовом коллективе может создаваться ситуация неопределенности и происходить «диффузия ответственности», когда руководству организации невозможно определить, кто должен держать ответ за выполнение порученного дела. Осведомление о возможностях самостоятельного решения производственных задач, четкое ограничение последних, а также формирование понимания общественной ценности труда и критического отношения к результатам собственной деятельности должны быть направлены на развитие когнитивного компонента профессиональной ответственности.

Мотивация является одной из главных характеристик при анализе процесса и результатов деятельности. Формирование устойчивой оптимальной по силе мотивации имеет большое значение для адаптации личности к профессиональной деятельности, для ее социализации в целом. Мероприятия, связанные с развитием мотивационного компонента профессиональной ответственности, могут включать разработку системы стимулирования сотрудников, основанной на материальном подкреплении, обеспечение подчиненных сложной и важной работой и создание тем самым условий и предпосылок самовыражения работников в трудовой деятельности. Разработка методов вовлечения сотрудников в управление организацией, в процесс принятия производственных решений, проведение с подчиненными периодических совещаний создает условия для социальной активности членов организации внутри и вне ее рамок. Благоприятно влияет на развитие мотивации достижение подчиненных возможностями для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их потенциал и создать условия для дальнейшего профессионального роста. Стимуляция, основанная на эффекте заражения, оптимизация условий организации труда и организация соревнования в трудовом коллективе (здоровая конкуренция) могут оказать значительное влияние на мотивацию подчиненных. Профилактика формирования мотивации к избеганию неудач и укрепление мотивации к успеху может осуществляться посредством научных семинаров, научно-практических семинаров и семинаров-тренингов, которые

для профессий системы «человек–человек» являются одним из лучших инструментов совершенствования профессионально значимых личностных качеств и способностей. В целом, работа по развитию и укреплению у сотрудников мотивации к успеху должна опираться на знание их потребностей и степени удовлетворенности собственным трудом. Мотивация к успеху значительно возрастет при условии внимательного отношения администрации к личности и деятельности каждого работника, при проведении политики вознаграждения каждого достижения (позитивное подкрепление). В конце месяца для эффективных сотрудников в отделе могут проводиться награждения дополнительными выходными; офис может быть оснащен «доской почета» и т.п.

Говоря об эмоциональной составляющей профессиональной ответственности, безусловно, стоит подчеркнуть важность создания обстановки партнерства, сотрудничества в трудовом коллективе, атмосферы взаимоуважения и взаимоподдержки. Деятельность по оптимизации социально-психологического климата должна предусматривать расширение контактов между членами коллектива как в рабочей обстановке, так и за пределами основной деятельности. Возможно внедрение в практику проведения совместного досуга членами организации, которое будет способствовать развитию командного духа и корпоративной культуры. Большое внимание должно уделяться предупреждению конфликтов в коллективе и формированию у членов трудового коллектива навыков продуктивного управления конфликтными ситуациями. Для решения данной задачи подходят как индивидуальные, так и групповые формы работы. Проявление руководством заботы о здоровье и самочувствии подчиненных также должно быть направлено на формирование и развитие профессиональной ответственности.

С позиций концепции организационной культуры можно сказать, что только грамотная последовательность действий руководства дает возможность повысить эффективность проводимых мероприятий. Предложенные рекомендации в области организационного менеджмента представляют интерес для руководителей различных организаций. Результаты проведенной работы могут быть использованы управленцами в целях проведения подобного исследования в рамках своей организации для обстоятельного улучшения профессиональной ответственности.

Заключение. Профессиональная ответственность обеспечивается определенным уровнем осознания необходимости данного качества в деятельности, степенью принятия моральных норм, уровнем мотивации достижения и особенностями локуса контроля, которые являются личностными условиями ее реализации. Интегрируясь в профессиональную ответственность, эти личностные характеристики придают ей разное качество, присущее различным уровням сформированности профессиональной ответственности. Углубление знаний о механизмах реализации ответственности способствует большей точности психологического прогноза поведения, деятельности при решении ответственных профессиональных задач, экстремальных ситуаций и т.д.

Для изучения самой профессиональной ответственности и ее аттестации у кандидатов, принятых на работу и проработавших в должности полгода, определялись специальные критерии оценки ответственности выполнения профессиональных задач. Полученные данные, сделанные на их основе выводы позволяют сделать заключение о возможности аттестации профессиональной ответственности кандидатов на рабочее место

и работающих сотрудников посредством созданной методики ее оценки. Предложенная технология и диагностическая система позволяют осуществлять более полную и точную диагностику сформированности ответственности и степень реализации ответственного поведения.

Предложенная система мероприятий по развитию профессиональной ответственности обеспечивает руководителей предприятий, психологов, работающих с персоналом организации, и менеджеров информацией и критериями, позволяющими более адекватно возможностям разных личностей давать ответственные задания, расставлять кадры, надежно дифференцировать управленческие, воспитательные и коррекционные воздействия на личность, формировать оптимальные и конструктивные отношения с людьми.

Л и т е р а т у р а

1. Муздыбаев, К. Психология ответственности / К. Муздыбаев. – Л.: Наука, 1983. – 240 с.
2. Альбуханова-Славская, К.А. Проблема активности личности, методология и стратегия исследования / К.А. Альбуханова-Славская // Активность и жизненная позиция личности. – М., 1988.
3. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Учпедгиз, 1976. – 704 с.
4. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 400 с.
5. Слободской, А.Л. О социально-психологическом аспекте ответственности в деятельности специалиста: автореф. ... дис. канд. психол. наук / А.Л. Слободская. – Л., 1976. – 15 с.
6. Казанцева, О.А. Условия развития гармонического типа ответственности / О.А. Казанцева, А.И. Казанцев // Сибирская психология сегодня: сб. науч. тр. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. – Вып. 2. – 410 с. – С. 90–93.
7. Майленова, Ф. Выбор и ответственность в психологическом консультировании / Ф. Майленова. – М.: КСП+, 2002.
8. Мак-Клелланд, Д. Photoshop 6 для «чайников»: пер. с англ. / ред. И.Б. Тараброва. – М.: Диалектика, 2001. – 367 с.: ил.
9. Roter, J.B. Generalized expectancy for internal versus external control of reinforcement / J.B. Roter. – Psychological Monographs. – 1966. – Vol. 80. – P. 1–28.
10. Дементий, Л.И. Ответственность личности как свойство субъекта жизнедеятельности / Л.И. Дементий. [Электронный ресурс]. – 13 октября 2007. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/diss/06/0031/060031010.pdf>
11. Rogers, C.R. Freedom to Learn / C.R. Rogers. – Columbus, OH: Charles E. Merrill, 1969.
12. Альбуханова-Славская, К.А. Жизненные перспективы личности / К.А. Альбуханова-Славская // Психология личности и образ жизни. – М., 1987. – С. 137–145.

Поступило 13.10.2009