

Взаимосвязь ценностей и локуса контроля личности с выбором предпочитаемой формы занятости

Научный руководитель – Вечерин Александр Викторович

Жданова Полина Рафаэлевна

Студент (магистр)

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия

E-mail: pozmail.ru@mail.ru

Введение

Актуальной прикладной проблемой в рамках психологии труда является проблема эффективного подбора и расстановки кадров и создание благоприятных организационных условий для работников организаций в любых формах занятости.

Проблемы взаимосвязи между личностными факторами, ценностями и выбором формы занятости остаются недостаточно разработанными и требуют новых исследований в связи с растущим числом форм занятости.

Теоретические основы

В данной работе исследуется понятие локуса контроля - личностное и психологическое качество человека, заключающееся в склонности приписывать ответственность за собственные поступки внешним причинам (экстернальность или внешний локус контроля) или собственным действиям (интернальность или внутренний локус контроля). Данное определение разработал и ввел Джулиан Роттер, американский психолог и исследователь. [1, 3]

Также в работе рассматривается подход к изучению ценностей Шалом Шварца, известному психологу, профессору факультета Иерусалимского университета. Он рассматривает ценности на двух уровнях: индивидуальном и культурном. [2, 6, 7] Согласно Шварцу, культура непосредственно связана с давлением, которое испытывает личность, находясь в социальной системе. Также Шварц описывает индивидуальный уровень ценностей, на котором выделяет базовые ценности. К ним относятся убеждения конкретной личности относительно того, что для нее является самым значимым и желаемым. Каждая базовая ценность связана с тенденцией личности вести себя определенным образом вне зависимости от ситуации. Поскольку в данной работе рассматривается индивидуальное поведение индивида (выбор формы занятости), то в базовой теории ценностей особо внимание следует отвести теории индивидуальных ценностей.

Теория соответствия личности и работы (personal-job fit theory) предполагает, что определенные условия работы больше подходят для людей с определенными личностными характеристиками, и что найм людей, которые лучше всего "подходят", приведет к более высокой удовлетворенности сотрудников, благополучию и лучшей производительности труда. [4, 5] В данной работе основным фокусом исследования является поиск соответствия «человек-форма занятости».

Задачи, методы и организация исследования

Гипотеза: ценности и локус контроля связаны с выбором предпочитаемой формы занятости.

Цель работы: найти и изучить взаимосвязь ценностей и локуса контроля с выбором формы занятости.

Выборку составили 55 человек (43 женщины и 12 мужчин), имеющие опыт работы.

Методики:

1. Методика УСК (уровень субъективного контроля), разработанная Е.Ф. Бажиным, Е.А. Голынкиной, Л. М. Эткингом (шкала интернальности в производственных отношениях);
2. Опросник ценностей Ш. Шварца;
3. Опросник предпочитаемой формы занятости (авторская разработка);
4. Дополнительные шкалы и открытый вопрос о предпочитаемой форме занятости.

Методы обработки данных:

1. Коэффициент Колмогорова-Смирнова для проверки нормальности распределения;
2. Коэффициент Манна-Уитни - для анализа различий в двух независимых выборках;
3. Коэффициенты корреляции Спирмена и Пирсона - для проверки гипотез о взаимосвязи изучаемых явлений.

Результаты и обсуждение

В ходе исследования были получены следующие результаты (при $p < 0.01$):

1. Установлено наличие связи между локусом контроля и предпочитаемыми формами занятости: чем выше интернальность в производственных отношениях, тем выше тенденция к предпочтению гибкой формы занятости ($r=0,418$), а также выше открытость к инновационным формам занятости (таким, как удаленная работа, $r=0,385$). Интерналы меньше придают значение официальному оформлению ($r=0,566$) и чаще предпочитают работать на себя ($r=0,366$).
2. Чем выше значимость ценностей Конформность ($r=0.432$), Традиция ($r=0.375$) и Безопасность ($r=0.524$), тем выше тенденция к выбору фиксированных форм с традиционными выходными в субботу и воскресенье.
3. Ценность Самостоятельность связана с предпочтением гибкого графика работы ($r=0.350$) и с выбором «плавающих» выходных дней ($r=0.355$).
4. Высоко оценивающие Конформность респонденты чаще предпочитают работать в качестве наемного работника ($r=0.516$) и выше оценивают официальное оформление ($r=0.375$).

Выводы

Таким образом, подтвердилась гипотеза о том, что существуют взаимосвязь ценностей и локуса контроля с выбором формы занятости. Связанными с предпочитаемыми формами занятости оказались ценности Самостоятельность, Безопасность, Конформность и Традиции.

Теоретическая значимость работы заключается в обнаружении новых в теоретическом плане взаимосвязей между ценностями и локусом контроля и предпочитаемыми формами занятости.

Источники и литература

- 1) Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд Ф.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. Т.5, № 3.
- 2) Карандашев, В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В.Н. Карандашев. -СПб.: Речь, 2004-70 с.
- 3) Локус контроля личности и его диагностика /А.А. Реан // Практическая психодиагностика личности. - СПб, 2001. - С. 91-95.
- 4) Cable, D.M., & Edwards, J.R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. Journal of Applied Psychology, 89, 822-834

- 5) Edwards, J. R. (2008). Person–environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals*, 2, 167–230.
- 6) Schwartz S. H. Basic individual values: Sources and consequences / S. H. Schwartz // *Handbook of value: Perspectives from economics, neuroscience, philosophy, psychology and sociology*. – 2015. – P. 63-84.
- 7) Schwartz S. H. Refining the theory of basic individual values / S. H. Schwartz // *Journal of personality and social psychology*. – 2012. – Vol. 103, is. 4. – P. 663.