

Осмысленность следует рассматривать как один из ключевых факторов преодоления любых трудностей и проблем, имеющих хотя бы частично психологическую природу возникновения и последующей фиксации. Осмысленность основана на рефлексии и поэтому способствует грамотному и всестороннему анализу всех аспектов трудной жизненной ситуации, более эффективному ее разрешению.

Осмысленность интегрирует в себе познавательные, мотивационные и волевые действия, формирует адекватную оценку ситуации и целостное (непротиворечивое) отношение к ней, что позволяет не только разобраться во внешних обстоятельствах проблемы, но и во внутриличностных факторах, которые могут служить причиной или предпосылкой возникновения проблемы. Далее осмысленность способствует более успешному планированию выхода из ситуации, более обоснованному и подготовленному разрешению проблемы. В итоге осмысленность служит основной формой закрепления конструктивного опыта, а также помогает исправлять и предупреждать жизненные ошибки.

Следует также указать, что осмысленность является одним из ведущих профессионально-важных качеств личности педагога, поэтому к профессиональным рискам в виде синдрома хронической усталости, эмоционального выгорания и профессиональных деформаций личности, должно прилагаться и эффективное средство борьбы с ними.

Литература

1. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования: монография. — М.; СПб: Нестор-История, 2014.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ЛИЧНОСТНЫХ ЧЕРТАХ И САМООЦЕНКИ УСПЕШНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Черткова Юлия Давидовна (Москва, Россия), кандидат психологических наук, доцент, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. E-mail: y_chertkova@mail.ru

Паршикова Оксана Викторовна (Москва, Россия), кандидат психологических наук, старший преподаватель, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. E-mail: ksapa2003@mail.ru

Аннотация. В работе рассматриваются взаимосвязи как максимально обобщенных, так и более частных личностных черт с субъективной оценкой карьеры. С удовлетворенностью карьерой наиболее тесно связаны Экстраверсия и Сознательность. Показано также, что некоторые негативные черты (например, нарциссизм) могут положительно коррелировать с профессиональной успешностью.

Ключевые слова: диспозиционные личностные черты, Темная триада, семантический дифференциал, удовлетворенность карьерой, личностные изменения.

THE RELATIONSHIP OF PERCEPTIONS ON PERSONALITY TRAITS AND SELF-EVALUATION OF SUCCESS IN PROFESSIONAL ACTIVITY

Chertkova Yulia Davidovna (Moscow, Russia), Ph.D., Associate Professor, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University. E-mail: y_chertkova@mail.ru

Parshikova Oksana Viktorovna (Moscow, Russia), Ph.D., Senior Lecturer, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, E-mail: ksapa2003@mail.ru

Abstract. The paper deals with the relationship of both the most generalized and more specific personality traits with the subjective assessment of career. Career satisfaction is most closely related to Extraversion and Conscientiousness. It is also shown that some negative features (for example, narcissism) can positively correlate with professional success.

Keywords: dispositional personality traits, Dark triad, semantic differential, career satisfaction, personal changes.

Карьерный успех обычно рассматривается в психологических исследованиях с двух точек зрения — через относительно объективные показатели (доход, статус, количество человек в подчинении) и с помощью оценки субъективной удовлетворенности карьерой и жизнью в целом. При анализе коррелятов профессиональной успешности в первую очередь рассматриваются социо-демографические показатели (возраст, пол, уровень образования и профессиональной подготовки), однако личностные особенности и, в частности, диспозиционные черты личности также оказываются предметом анализа.

При обращении к модели Большой пятерки наибольшей предсказательной валидностью в отношении карьеры обладает Сознательность. Так, в мета-анализе Джаджа и коллег было показано, что Сознательность в значительной мере определяет как объективные ($\beta=0,44$; $p\leq 0,01$), так и субъективные показатели карьерного успеха ($\beta=0,34$; $p\leq 0,01$) [1]. Также в большинстве работ положительно коррелируют с профессиональной успешностью Экстраверсия и Эмоциональная стабильность. Более экстравертированные люди склонны выше оценивать свою карьеру и, в целом, больше удовлетворены жизнью ($\beta=0,15$; $p\leq 0,01$) [2]. В отношении объективных показателей карьерного роста данные менее однозначны, однако в целом можно говорить о положительной связи Экстраверсии и карьеры.

Сходные результаты получены в отношении связи Эмоциональной стабильности и карьеры. Мета-анализ свидетельствует, что люди с более низкими показателями Невротизма в большей мере удовлетворены своей профессиональной деятельностью и жизнью в целом, в отношении объективных показателей данные расходятся. Есть основания полагать, что наблюдаются кросс-культурные различия между американской и европейской популяциями. В Америке связи Эмоциональной стабильности и карьерного успеха более тесные, чем в Европе ($\beta=0,22$ vs $\beta=0,12$ для субъективных и $\beta=0,15$ vs $\beta=0,04$ для объективных показателей успешности). Взаимосвязь Невротизма и уровня зарплаты наблюдается преимущественно в американских работах, в то время как в исследованиях, выполненных на европейских выборках корреляции близки к 0 [3]. Открытость новому опыту как когнитивный компонент личностной структуры оказывается не связанным с успешностью профессиональной деятельности [4].

Наиболее интересными оказываются связи Доброжелательности и показателей карьеры. Можно было бы ожидать, что умение взаимодействовать с другими людьми, склонность идти им навстречу, умение прощать могут способствовать хорошему отношению с коллегами. Однако другие поведенческие проявления этого свойства — мягкость, доверчивость, нежелание конкурировать вряд ли благоприятствуют продвижению по карьерной лестнице. Какова же тогда направленность связей между Доброжелательностью и карьерой? Исследования показывают, что субъективная удовлетворенность карьерой не связана с уровнем Доброжелательности, в то время как объективные показатели демонстрируют довольно тесную связь с низким уровнем Доброжелательности ($\beta=-0,32$; $p\leq 0,01$). Таким образом оказывается, что даже на уровне максимально обобщенных личностных свойств для достижения успеха в профессиональной деятельности человек не обязательно должен быть «хорошим» [4]. В этом случае оказывается уместным обращение к негативным чертам личности и анализу их адаптивной/дезадаптивной функции в различных жизненных сферах, включая карьеру.

Среди негативных личностных черт наиболее часто рассматриваются свойства, входящие в Темную триаду — неклинический нарциссизм, макиавеллизм и неклиническая психопатия. В статье с говорящим названием «Do Bad Guys Get Ahead or Fall Behind?» рассматривается взаимосвязь показателей Темной триады с карьерным успехом. Выборка исследования включала в себя около 1000 человек, работающих на частных предприятиях Германии. Было показано, что нарциссизм положительно коррелирует с объективными показателями карьеры, макиавеллизм положительно коррелирует как с объективными, так и с субъективными

показателями, а психопатия — отрицательно связана и с объективными, и с субъективными показателями профессиональной успешности. Авторы делают вывод, что ответ на вопрос «Плохие парни опережают или отстают» возможен только после того, как будет уточнено, о какой конкретно плохой черте идет речь [5]. В ряде других работ, например, лонгитюдном исследовании Волмера и коллег [6] также утверждается, что адаптивные компоненты темных черт личности недооценены, особенно у людей, занимающих руководящие позиции. Подобная постановка вопроса делает необходимым продолжение анализа компенсаторной роли негативных личностных черт, в частности, с учетом культурной специфики.

Целью нашего исследования было соотнесение субъективных показателей карьерной успешности с рядом психологических характеристик — диспозиционными личностными чертами, Темной триадой, а также некоторыми более частными свойствами.

Выборка исследования 401 одиночнорожденный респондент (55,88 % женщин; возраст от 18 до 78 лет, $M=26,58$, $SD=12,91$) и 103 пары монозиготных близнецов женского пола в возрасте от 18 до 49 лет ($M=27,04$, $SD=7,38$). При расчетах рассматривались также отдельно подгруппы студентов и уже закончивших обучение и работающих респондентов. Выборка при делении на эти подгруппы распределилась поровну.

Методы диагностики:

1) опросник HEXACO-PI-R, адаптированный для российской выборки. Опросник содержит 100 утверждений и предназначен для диагностики шести диспозиционных черт личности (честности/скромности, эмоциональности, экстраверсии, доброжелательности, добросовестности и открытости опыту);

2) опросник Темной триады (The Short Dark Triad Questionnaire, SD3), предназначенный для диагностики трех негативных черт личности — макиавеллизма, неклинического нарциссизма и неклинической психопатии;

3) семантический дифференциал. Список из 45 прилагательных был отработан в более раннем исследовании. Оценка себя по характеристикам, входящим в семантический дифференциал, проводилась дважды: то, как себя видит человек сейчас, и то, каким бы он хотел быть.

4) субъективная оценка карьерной успешности. Рассматривалось два показателя — соотнесение своей карьеры с карьерой других людей (более или менее успешна, чем у других) и удовлетворенность своей карьерой.

Все показатели оценивались по пятибалльной шкале.

Из максимально обобщенных личностных черт с относительной оценкой своей карьеры связаны только две характеристики. Структура корреляций в студенческой подвыборке и в группе более старшего возраста сходна, однако в связи с тем, что говорить о карьере можно с большей осознанностью уже работая, коэффициенты корреляции приводятся для подгруппы работающих. Наиболее тесно с обоими показателями оценки карьеры связана Экстраверсия ($r=0,35$; $p\leq 0,0001$). Сознательность оказывается в большей степени важна для удовлетворенности карьерой ($r=0,29$; $p\leq 0,0001$), чем для сопоставления своей карьеры с карьерой других людей ($r=0,17$; $p\leq 0,05$). Удовлетворенность карьерой коррелирует также с Эмоциональностью ($r=-0,19$; $p\leq 0,01$) и Доброжелательностью ($r=0,21$; $p\leq 0,01$). Можно предполагать, что большее, чем в западных работах влияние Экстраверсии на оценку карьеры может быть связано с культурной спецификой — важностью установления неформальных личностных контактов.

Среди черт, входящих в Темную триаду как с относительной оценкой карьеры ($r=0,22$; $p\leq 0,01$), так и с удовлетворенностью карьерой ($r=0,20$; $p\leq 0,01$) связан только нарциссизм. Умение произвести положительное впечатление помогает как при устройстве на работу, так и при карьерном росте, а высокое мнение о себе находит отражение в субъективной оценке своих достижений в карьере.

Данные, полученные при использовании семантического дифференциала, не противоречат результатам анализа показателей опросников.

Для оценки испытуемым успешности в профессиональной деятельности и жизни в целом значимым оказывается только актуальный образ Я, а не идеальные представления. Важной для удовлетворенности карьерой, как и для удовлетворенности жизнью, является уверенность в себе и активность. Кроме того, для ощущения себя успешным в профессии важны навыки саморегуляции, упорство, сознательность, а для общего успеха в жизни — умение отстаивать свои интересы (властность и конфликтность).

В целом, можно говорить о том, что для субъективной оценки карьерного успеха оказываются важными характеристики, связанные с эмоциональной регуляцией, навыками самопрезентации и умения взаимодействовать с другими людьми, а также активность и настойчивость.

Литература

1. Judge T.A., Higgins C.A., Thoresen C.J., Barrick M.R. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span // *Personnel psychology*. 1999. Vol. 52, N 3.
2. Seibert S.E., Kraimer M.L., Crant J.M. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success // *Personnel psychology*. 2001. Vol. 54. N 4.
3. Boudreau J.W., Boswell W.R., Judge T.A. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe // *Journal of vocational behavior*. 2001. Vol. 58. N 1.
4. Judge T.A., Kammeyer-Mueller J.D. Personality and career success // *Handbook of career studies*. — 2007.
5. Dalal D.K., Nolan K.P. Using dark side personality traits to identify potential failure // *Industrial and Organizational Psychology*. 2009. Vol. 2. N 4.
6. Volmer J., Koch I.K., Görtz A.S. The bright and dark sides of leaders' dark triad traits: Effects on subordinates' career success and well-being // *Personality and Individual Differences*. 2016. Vol. 101.

ОСОБЕННОСТИ ВОЛЕВОЙ РЕГУЛЯЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА¹

Шляпников Владимир Николаевич (Москва, Россия), кандидат психологических наук, заведующий кафедрой психологии личности и дифференциальной психологии, НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа». E-mail: shlyapnikov.vladimir@gmail.com

Аннотация. Представлены результаты исследования особенностей волевой регуляции менеджеров среднего звена. Руководители значимо превосходят подчиненных по показателям методики «Шкала контроля за действием» и выраженности самоконтроля, и уступают им по уровню самооценок волевых качеств.

Ключевые слова: воля, волевая регуляция, самоконтроль, саморегуляция, волевые качества, профессиональная деятельность, руководитель.

FEATURES OF VOLITIONAL REGULATION OF MIDDLE MANAGERS

Shlyapnikov Vladimir Nikolaevich (Moscow, Russia), PhD in Psychology, Head of Personality and Individual Differences Department, Moscow Institute of Psychoanalysis. E-mail: shlyapnikov.vladimir@gmail.com

Abstract. The results of a study of the characteristics of volitional regulation of middle managers are presented. Managers significantly exceed their subordinates in “Action-Control Scale” and self-control, and are inferior to them in the level of self-assessment of volitional qualities.

Keywords: volition, will, volitional regulation, self-control, self-regulation, volitional qualities, professional activity, manager.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований в рамках научного проекта №18-013-01108.