

Особенности ответственности при разном уровне удовлетворенности трудом специалистов по организации оказания многопрофильной помощи

Абдулина Юлия Александровна

Аспирант

ORCID: 0009-0009-6147-5118, e-mail: abdulina-youlia-27@yandex.ru

Алдашева Айгуль Абдулхаевна

Д-р психол. наук, вед. науч. сотр.

ORCID: 0000-0003-3768-9887, e-mail: aigulmama@mail.ru

Институт психологии Российской академии наук, г. Москва, Россия

Аннотация

Рассмотрены особенности ответственности специалистов по организации оказания многопрофильной помощи (на примере операторов «Системы-112»), имеющих разный уровень удовлетворенности трудом. Проведено прямое сравнение групп специалистов с низкой, средней и высокой удовлетворенностью трудом по отдельным шкалам вопросника ОТВ-70, выявлены взаимосвязи между шкалами ОТВ-70, опросниками терминальных ценностей И.Г. Сенина и социально-профессиональной востребованности личности Е.В. Харитоновой, а также методами исследования самоотношения С.Р. Панталева. Показано, что операторы с низкой удовлетворенностью трудом по сравнению со своими коллегами со средним и высоким уровнями более поверхностно понимают сущность и значимость ответственности в жизни человека и общества, реже выполняют дела, меньше получают позитивных эмоций при этом, меньше стремятся к этому из желания быть в коллективе, менее заинтересованы в результате дела как для других, так и для себя. В корреляционной плеяде системообразующим элементом у них является эмоциональный компонент ответственности. У операторов со средней удовлетворенностью трудом компоненты ответственности взаимосвязаны с показателями субъективной профессиональной востребованности, у операторов с высокой – с негативным самоотношением и показателями субъективной профессиональной востребованности.

Ключевые слова

Оператор «Системы-112», ответственность, помогающие профессии, профессиональная востребованность, самоотношение, соционические профессии, удовлетворенность трудом, ценности

Благодарности. Исследование выполнено в рамках государственного задания №0138-2024-0017.

Для цитирования: Абдулина Ю.А., Алдашева А.А. Особенности ответственности при разном уровне удовлетворенности трудом специалистов по организации оказания многопрофильной помощи // Вестник университета. 2024. № 12. С. 196–207.

Responsibility features at different job satisfaction level of multiprofile assistance organization specialists

Yulia A. Abdulina

Postgraduate Student

ORCID: 0009-0009-6147-5118, e-mail: abdulina-youlia-27@yandex.ru

Aigul A. Aldasheva

Dr. Sci. (Psy.), Leading Researcher

ORCID: 0000-0003-3768-9887, e-mail: aigulmama@mail.ru

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract

Responsibility features of multiprofile assistance organization specialists (on the example of Sistema-112 operators) with different job satisfaction level have been considered. The direct comparison of groups of specialists with low, average, and high job satisfaction on separate scales of the OTV-70 questionnaire has been carried out, and interrelations among OTV-70 scales, I.G. Senin's questionnaire of terminal values, and E.V. Kharitonova's questionnaire of socio-professional demand for personality, as well as S.R. Pantileev's methodology of self-relationship research have been revealed. It has been shown that operators with low job satisfaction in comparison with their colleagues with average and high levels more superficially understand the essence and significance of responsibility in the life of a human and society, less often do tasks, receive less positive emotions while doing it, are less eager to do it out of the desire to be a part of their team, and are less interested in the tasks result both for others and for themselves. In the correlative pleiad, the system-forming element in them is the emotional component of responsibility. In operators with average job satisfaction the responsibility components are correlated with the subjective professional demand indicators, in operators with high level - with negative self-esteem and subjective professional demand indicators.

Keywords

Sistema-112 operator, responsibility, helping professions, professional demand, self-attitude, socioeconomic profession, job satisfaction values

Acknowledgements. The research was carried out within the framework of the state assignment No. 0138-2024-0017.

For citation: Abdulina Yu.A., Aldasheva A.A. (2024) Responsibility features at different job satisfaction level of multiprofile assistance organization specialists. *Vestnik universiteta*, no. 12, pp. 196–207.

ВВЕДЕНИЕ

Удовлетворенность трудом (далее – УТ) является субъективным критерием профессиональной адаптации и отражает обобщенную оценку профессионально-трудовой ситуации специалистом [1]. Хотя взаимосвязь УТ и эффективности профессиональной деятельности признана неоднозначной, показано, что УТ оказывает влияние на общеорганизационный вклад сотрудника и его намерение сменить место работы или даже профессию, то есть на профессиональный «самоотбор» [2].

Сегодня все большее распространение приобретают социэкономические профессии помогающего типа, занимающие особое положение в силу своей чрезвычайной важности для общества, а также по причине их высокой стрессогенности и выраженного риска эмоционального выгорания [3]. Отличительным для этих профессий является и тот факт, что главное средство труда – это личность профессионала, в связи с чем оценка ментальной пригодности и непригодности личности к социэкономическому труду выходит на первый план при первичном профотборе кандидатов [4]. Наличие ментальной пригодности не гарантирует наличие всех остальных необходимых профессионально важных качеств и достижение высокой результативности труда помогающего специалиста, однако отсутствие такой пригодности детерминирует низкую эффективность труда и, что еще более важно, является потенциально опасной для социума. По этой причине оценке ментальной пригодности потенциального специалиста социэкономических профессий помогающего типа уделяется больше внимания, чем непосредственной оценке его знаний и навыков, особенно на ранних этапах профессионализации.

Одним из предикторов ментальной пригодности специалистов помогающих профессий является такое качество личности, как ответственность [3; 5]. С учетом роста числа новых социэкономических профессий и необходимости разработки научно обоснованных методов профессионального отбора специалистов возникает интерес к изучению взаимосвязи ответственности как устойчивой личностной черты и УТ, что и обусловило актуальность настоящего исследования.

ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

УТ отражает общую оценку специалистом его трудовой деятельности как пространства, позволяющего удовлетворять финансовую потребность, потребность в общении, признании, реализации своего потенциала, саморазвитии через профессию и др. Она указывает на степень соответствия желаемого, возможного и реального для профессионала по его субъективному представлению и во многом определяет его профессиональную перспективу, желание остаться в профессии и развиваться в ней в дальнейшем [2]. Согласно ранее проведенным исследованиям, люди с высоким уровнем УТ вносят больший вклад в общеорганизационное дело, меньше отсутствуют на рабочем месте и реже меняют работу, а также показывают более высокую эффективность труда [1; 2]. По этим причинам возникает интерес к оценке УТ персонала и поиску ее предикторов, которые можно было бы использовать при профессиональном отборе, особенно на ранних этапах профессионализации (выборе профессии, отборе кандидатов для дальнейшей профессиональной подготовки).

Хотя сама по себе УТ является динамической характеристикой, она детерминируется как изменчивыми, так и константными факторами [2]. К изменчивым факторам относят условия труда (размер оплаты, техническая оснащенность и комфортность рабочего места и организации в целом и т.д.), профессиональные отношения, содержание труда и уровень его сложности, престиж профессии в обществе, опыт и навыки специалиста и др. Константные факторы представляют собой устойчивые качества личности профессионала: особенности ее потребностно-мотивационной, ценностной, эмоционально-волевой сфер, направленности и интересы, способности и возможности человека как субъекта труда, их субъективная оценка и т.д.

Если говорить об ответственности, обобщая множество ее определений, предложенных на сегодняшний день учеными, можно сказать, что суть ее выражается в понимании и принятии последствий действий и поступков человека, которые он совершает, руководствуясь своими смыслами, принципами, ценностями и переживая это эмоционально, поэтому в ее структуре выделяют мотивационно-ценностный, когнитивный (осознание себя как движущей силы), аффективно-эмоциональный (переживание этого осознания), поведенческий (конкретные действия) компоненты [6–8]. В рамках настоящего исследования нам кажется целесообразным выделить два основных направления изучения ответственности: как

внутреннего качества личности, устойчивую личностную черту и как внешне возлагаемых обязанностей, особенности некой социальной, в том числе профессиональной, роли [6; 7; 9; 10].

Ответственность как внутреннее качество предполагает просоциальную направленность выбора личности при наличии нескольких альтернатив такого выбора. Она указывает на склонность человека придерживаться принятых правил и норм, является регулятором его поведения и тесно связана с ценностно-смысловой сферой личности и такими понятиями, как мораль, нравственность, долг [6; 9; 10]. Человек проявляет ответственность только в отношении того, что является для него значимым, ценным. Поскольку формирование ответственности подвержено внешним воздействиям и требует внутренних усилий самой личности, ответственность предполагает определенный уровень развития волевой сферы [7]. Ее также рассматривают как важнейший критерий зрелости личности на основании видения личности и признания человеком как причины определенных событий в ее внешней и внутренней реальности, что отражает взаимосвязь ответственности с самосознанием и самоотношением субъекта [9].

Б.С. Алишев указывает на три возможных значения понятия ответственности: обязательность, исполнительность; авторство совершенных действий; самостоятельность, инициативность. В контексте последнего значения ответственность относят и к механизмам организации всей жизнедеятельности человека, определяющим успешность его деятельности [10]. Ответственность как личностная черта коррелирует с уровнем личностного благополучия, рефлексии, субъектности, самостоятельности, интернальности, которые в свою очередь предрасполагают личность к достижению успеха в любом виде деятельности, в том числе профессиональной [11–13]. По этой причине предполагается, что она тесно связана с УТ.

Ответственность как заданные обязанности или специфика некой социальной роли в контексте профессиональной деятельности отражает качественную характеристику трудового поста [6; 10; 12]. В данном случае стоит говорить именно о профессиональной ответственности, то есть о том диапазоне профессиональных обязанностей, которые должен выполнять человек на конкретном рабочем месте, и юридической ответственности, которую он несет за выполнение профессиональной деятельности. Согласно двухфакторной теории Ф. Херцберга, УТ детерминируется так называемыми внутренними факторами, к числу которых относятся разнообразие трудовых функций и широта ответственности за свой труд. Анализ ряда исследований на тему взаимосвязи УТ и ответственности показывает, что последняя в этих исследованиях рассматривается чаще всего как обязанности и диапазон выборов, который предоставляется профессионалу в его работе [14]. Однако насколько такая ответственность будет принята личностью профессионала, по нашему мнению, зависит от наличия у нее ответственности именно как устойчивой личностной черты, потому провести полное разделение ответственности по этим двум направлениям затруднительно.

В настоящем исследовании мы рассмотрели ответственность как сложноорганизованное (системное) устойчивое личностное свойство, регулирующее деятельность человека и связанное с особенностями его ценностно-смысловой сферы, самосознанием и самоотношением. Прямая взаимосвязь уровня ответственности и степени УТ неоднократно подтверждалась эмпирическими исследованиями, однако особенности проявления ответственности профессионалов с разным уровнем УТ до сих пор мало описаны, что определило цель настоящего исследования [14]. Мы предполагаем, что в помогающих профессиях развитая ответственность способствует осуществлению эффективной профессиональной деятельности и, как результат, достижению чувства УТ. Кроме того, ответственность, будучи устойчивым качеством личности, взаимосвязана с другими личностными качествами (прежде всего ценностями и смыслами, самосознанием и самоотношением), и у специалистов с разным уровнем УТ будут свои характерные особенности этих взаимосвязей наряду с различающимся уровнем ответственности.

Цель настоящего исследования – описать особенности ответственности как устойчивого личностного качества специалистов по организации оказания многопрофильной помощи в зависимости от их уровня удовлетворенности трудом (на примере операторов «Системы-112»).

Гипотезы исследования:

- уровень удовлетворенности трудом у специалистов помогающих профессий различается в зависимости от выраженности у них ответственности как устойчивого личностного качества;
- специалисты с разным уровнем удовлетворенности трудом характеризуются качественным своеобразием взаимосвязи ответственности, ценностно-смысловой сферы личности и ее самоотношения, в том числе профессионального.

ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Оценку общего уровня УТ авторы проводили с помощью методики «Интегральная удовлетворенность трудом» [15, с. 325–327]. Для оценки различных параметров ответственности мы выбрали вопросник «Ответственность» В.П. Прядина (далее – ОТВ-70), позволяющий количественно проанализировать ответственность как устойчивое системное качество личности, включающее динамический, когнитивный, эмоциональный, регулятивный, мотивационный, результативный блоки [8]. Этот вопросник мы также использовали для оценки искренности респондентов и их «отсева» для получения наиболее достоверных результатов – в конечную выборку вошли только испытуемые, набравшие не более 15 баллов по шкале «Искренность» вопросника ОТВ-70. Особенности ценностно-смысловой сферы личности авторы оценивали с помощью опросника терминальных ценностей И.Г. Сенина (далее – ОTeЦ-2) [16]. «Методика исследования самооотношения» (далее – МИС) С.Р. Пантеева использована для выявления особенностей общего самооотношения личности, а опросник «Социально-профессиональная востребованность личности» (далее – СПВЛ), отражающий субъективные представления субъекта труда о его востребованности обществом как профессионала, – для выявления особенностей профессионального самооотношения [17; 18, с. 385–393].

Выборку составили сотрудники московского государственного бюджетного учреждения «Система-112» – 239 специалистов-операторов, из которых 58 мужчин и 181 женщина (возраст – 19–65 лет ($M_e = 28,0$ лет, Q_1 – $Q_3 = 21,0$ – $39,0$ лет). Стаж работы оператором – 0.1–22 года ($M_e = 2,0$ года, Q_1 – $Q_3 = 1,0$ – $4,0$). Испытуемым разъяснили цель исследования, взяли у них информированное согласие на участие в нем, далее предложили заполнить психодиагностические методики и анкету для сбора социально-демографических данных.

По общему уровню УТ выборку разделили на три группы статистическими методами по первому и третьему квартилям (поскольку распределение УТ в выборке отличалось от нормального). В результате мы получили группы с низким уровнем УТ (далее – НУТ), средним уровнем УТ (далее – СУТ) и высоким уровнем УТ (далее – ВУТ). Статистически значимых различий между группами по полу, возрасту и стажу работы оператором «Системы-112» не выявлено.

Статистическая обработка данных включала описательную статистику, сравнительный анализ (критерий U Манна-Уитни), корреляционный анализ (критерий Спирмена), оценку уровня нормальности распределения (критерий Колмогорова-Смирнова), критерий независимости χ^2 Пирсона с использованием программы SPSS26.

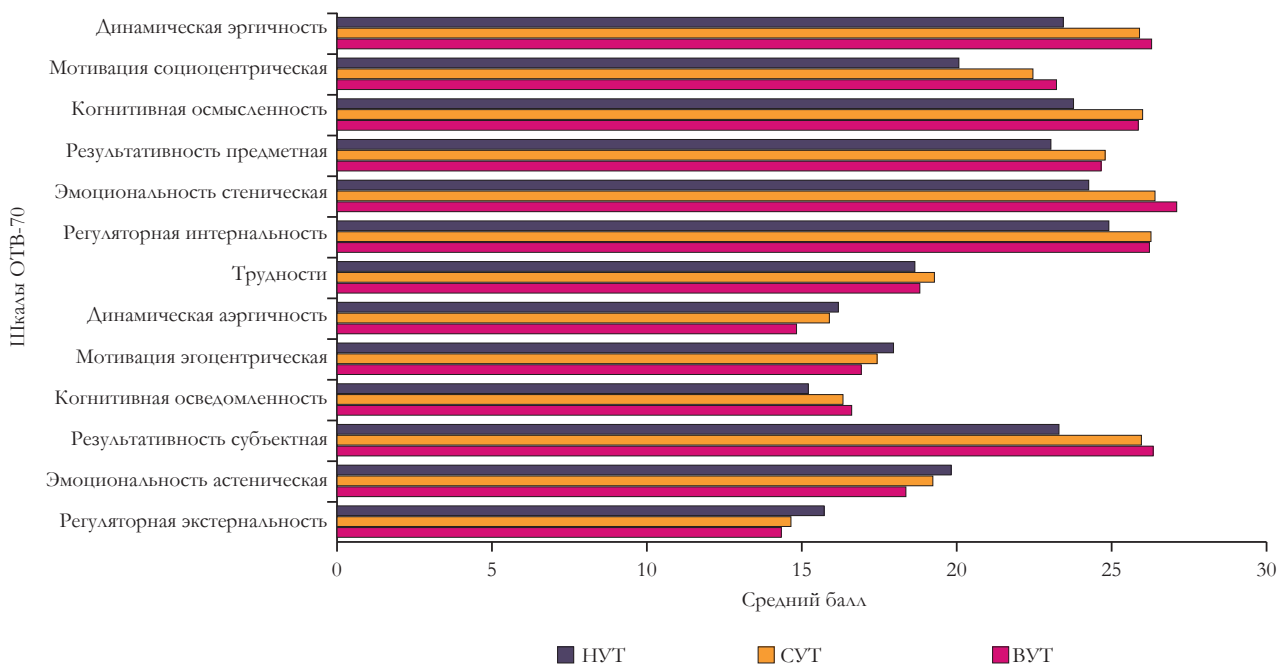
РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сравнение данных по многомерно-функциональной оценке ответственности операторов с разным уровнем УТ представлено на рис. 1.

Различий по параметрам ответственности между специалистами с СУТ и ВУТ не выявлено. При этом у операторов с НУТ по сравнению с другими группами выявлены более низкие показатели ($p < 0,01$) сразу нескольких критериев ответственности: динамическая эргичность, социоцентрическая мотивация, когнитивная осмысленность, стеническая эмоциональность, а также предметная и субъектная результативность. Это указывает на то, что операторы с НУТ реже других берутся за самостоятельное, без какого-либо дополнительного контроля выполнение ответственных дел (динамическая эргичность), реже делают это из чувства долга, желания быть среди людей, преобладания общественного над личным (социоцентрическая мотивация), меньше при этом испытывают положительные эмоции (эмоциональность стеническая), менее глубоко понимают суть ответственности как целостного качества личности (когнитивная осмысленность). Они меньше других операторов ориентированы как на социально значимый результат для благополучия других людей (предметная результативность), так и на личностно значимый, несущий выгоду им самим (результативность субъектная), то есть можно сказать, что они в целом меньше других заинтересованы в результате при выполнении ответственных дел.

Кроме того, у специалистов с НУТ менее проявлена интернальная регуляция ($p < 0,05$), чем у специалистов с СУТ, то есть у них менее выражены самостоятельность, независимость и самокритичность при выполнении ответственных дел. Только при НУТ наблюдаются отличия по выраженности параметров ответственности, но это целый комплекс отличий – специалисты с НУТ хуже других осознают

ответственность, меньше других берутся за выполнение ответственных дел, слабее заинтересованы в их результате и реже получают положительное эмоциональное подкрепление при этом.



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 1. Показатели ответственности операторов

Проведенный корреляционный анализ позволил выявить значимые взаимосвязи ($p < 0,01$) между шкалами использованных в исследовании методик для каждой группы УТ. Наиболее сильные из этих взаимосвязей представлены на рис. 2–4.

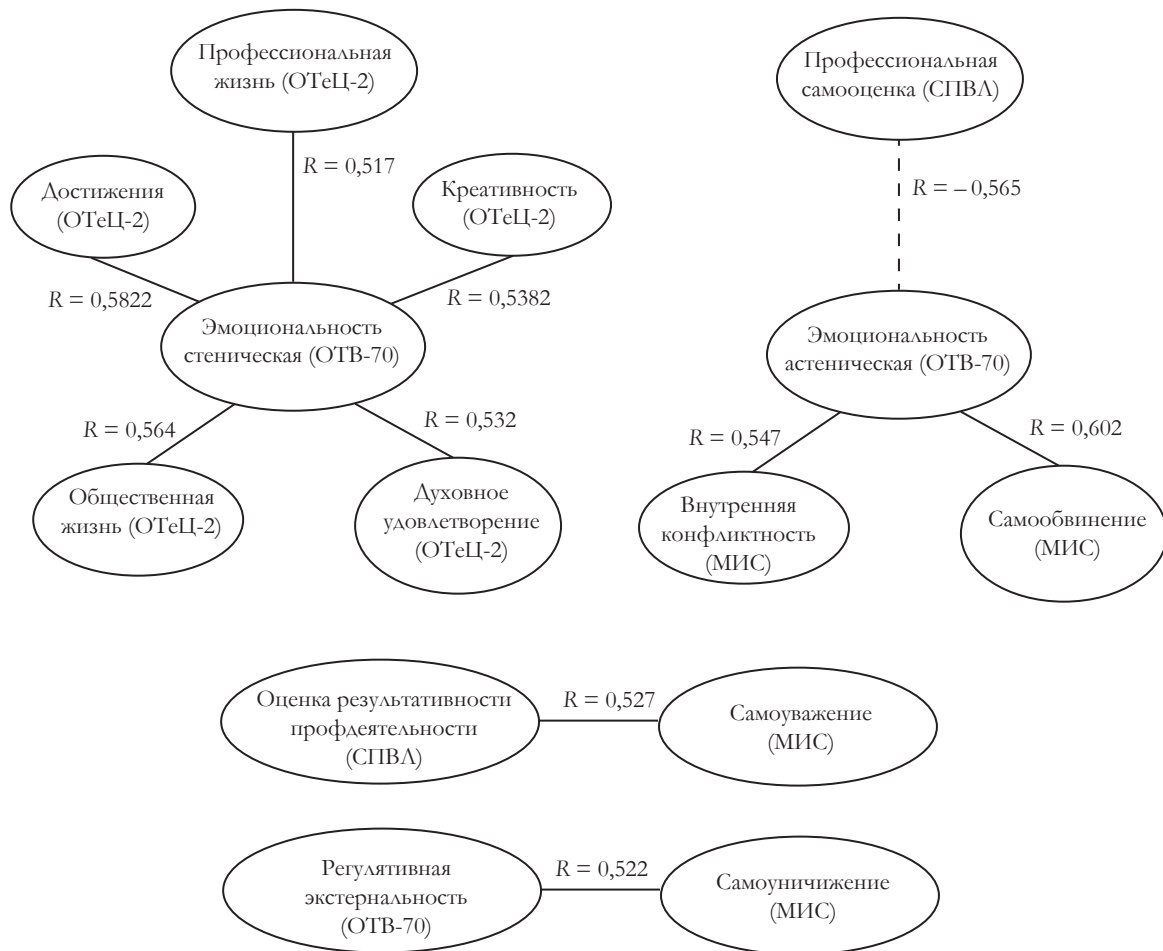
В группе с НУТ (рис. 2) выявлено больше взаимосвязей, чем в других группах, и почти все они прямые. Это указывает на сложность и негибкость их личностной организации в отношении ответственности по сравнению с операторами с СУТ и ВУТ. Системообразующей для специалистов с НУТ является эмоциональная составляющая ответственности. Так, шкала «Стеническая эмоциональность» прямо взаимосвязана со шкалами ОТеЦ-2 «Профессиональная жизнь», «Общественная жизнь», «Креативность», «Достижения», «Духовное удовлетворение», а шкала «Астеническая эмоциональность» — прямо со шкалами МИС «Внутренняя конфликтность» и «Самообвинение» и обратно — со шкалой опросника СПВА «Профессиональная самооценка».

Это позволяет говорить о том, что позитивные эмоции при выполнении ответственных дел ассоциированы с ценностной сферой личности специалиста и усиливаются с ростом значимости для них профессиональной и общественной сфер жизни, ощутимых достижений в жизни и внутреннего удовлетворения своей деятельностью, творческим подходом в различных областях, а отрицательным эмоциям сопутствуют неустроенность личности и ее негативное самоотношение в целом и в профессии. Кроме того, негативное самоотношение личности сочетается с внешней саморегуляцией ответственности, что может быть неким механизмом компенсации в деятельности личности при ее субъективном чувстве собственной несостоятельности.

Для группы с СУТ (рис. 3) ядерную структуру выделить сложно. Выявлено много обратных взаимосвязей, указывающих на рассогласованность структуры. Шкала опросника СПВА «Оценка результативности профессиональной деятельности» коррелирует со шкалами вопросника ОТВ-70: прямо со шкалой «Интернальная регулятивность» и обратно — со шкалами «Экстернальная регулятивность» и «Динамическая анэргичность». Таким образом, высокая субъективная оценка результатов своего труда у операторов с СУТ сопряжена с сильной внутренней и слабой внешней регуляцией ответственности и сопутствует снижению избегания инициации, выполнения ответственных дел и доведения их до результата.

Интегральная шкала «Общий уровень» СПВА прямо взаимосвязана со шкалой «Стеническая эмоциональность» и обратно — со шкалами «Регулятивная экстернальность» и «Динамическая анэргичность». Это указывает на тот факт, что для данной группы специалистов характерен рост их субъективной оценки профессиональной востребованности в сочетании с усилением позитивных переживаний при выполнении ответственных дел, снижением необходимости внешнего контроля при этом и частоты избегания

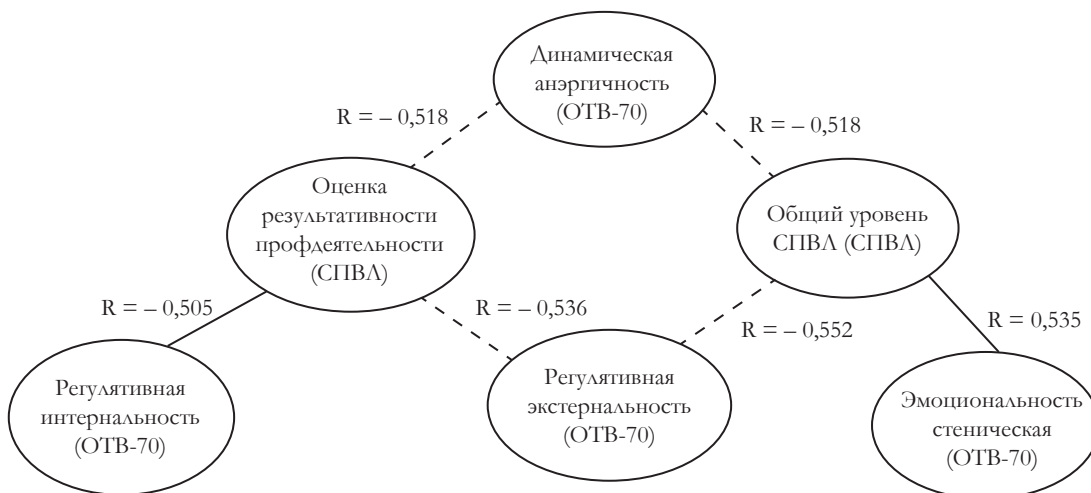
ответственных дел. Взаимосвязи в этой группе преимущественно касаются ответственности и субъективной оценки профессиональной востребованности специалиста, не затрагивая его эмоциональную сферу.



Примечание: Прямые взаимосвязи отображены сплошной линией, обратные – прерывистой.

Составлено авторами по материалам исследования

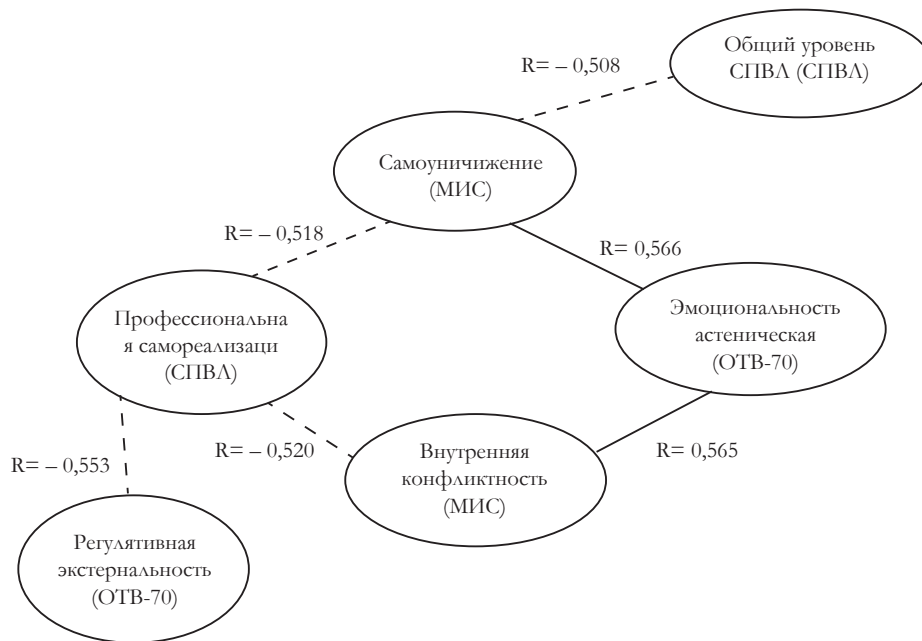
Рис. 2. Результаты корреляционного анализа параметров ответственности со шкалами других методик для операторов с НУТ



Примечание: Прямые взаимосвязи отображены сплошной линией, обратные – прерывистой.

Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 3. Результаты корреляционного анализа параметров ответственности со шкалами других методик для операторов с СУТ



Примечание: Прямые взаимосвязи отображены сплошной линией, обратные – прерывистой.

Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 4. Результаты корреляционного анализа параметров ответственности со шкалами других методик для операторов с ВУТ

Для группы с ВУТ (рис. 4), как и для группы с СУТ, характерны отсутствие четкого «ядра» плеяды и большое количество отрицательных корреляций. Так, шкала «Профессиональная самореализация» опросника СПВА обратно взаимосвязана со шкалой опросника ОТВ-70 «Регулятивная экстернальность» и шкалами МИС «Внутренняя конфликтность» и «Самоуничижение», что указывает на то, что рост субъективного ощущения своей самореализации в профессии у операторов с ВУТ сопровождается снижением внутренней неустроенности личности и потребности во внешней регуляции выполнения ответственных дел. Таким образом, для данной группы профессиональная самореализация может служить механизмом изменения самоотношения, самооценки и оказывать влияние на ответственность. Шкала «Самоуничижение» прямо коррелирует со шкалой «Астеническая эмоциональность» вопросника ОТВ-70 и обратно – со шкалой «Общий уровень» СПВА, из чего можно сделать вывод о том, что негативное самоотношение личности специалиста с ВУТ сочетается с негативными переживаниями при выполнении ответственных дел и его представлением о своей не востребоваемости как профессионала.

ВЫВОДЫ

Мы сравнили группы специалистов по организации оказания многопрофильной помощи, имеющих НУТ, СУТ и ВУТ. Нас интересовало, как соотносятся уровень ответственности у профессионалов этих групп и какие взаимосвязи образуют компоненты ответственности с отдельными ценностями личности и ее самоотношением, в том числе профессиональным. Число и сила взаимосвязей определяют устойчивость структуры, а их качественный состав указывает на ключевые качества личности, детерминирующие ее поведение.

У специалистов с НУТ по сравнению с другими группами наиболее низкие показатели ответственности и максимальное число взаимосвязей между исследуемыми особенностями их личности. Последнее указывает на большую «жесткость» структуры их личности и ее слабую подверженность изменениям, в том числе адаптивным. Кроме того, для операторов с НУТ характерно большое число прямых взаимосвязей, что говорит о хорошей согласованности всей структуры взаимосвязей и ее высокой устойчивости. Основные взаимосвязи внутри группы с НУТ образованы эмоциональными составляющими ответственности, негативным самоотношением и ценностями – именно эти критерии определяют поведение специалистов. Отметим, что для любого профессионала негативное самоотношение и эмоциональные составляющие ответственности не способствуют формированию моделей

поведения, востребованных при осуществлении профессиональной деятельности, а для специалиста помогающей профессии они ухудшают взаимодействие как в рабочем коллективе, так и с обратившимся за помощью человеком.

У специалистов с СУТ и ВУТ уровень ответственности выше, чем у специалистов с НУТ, а число выявленных взаимосвязей ответственности с особенностями ценностной сферы и самоотношения – меньше на треть. В обеих группах много отрицательных взаимосвязей, указывающих на общую несогласованность структуры. У специалистов с СУТ и ВУТ схожая «форма» коррелограмм, хотя их качественный состав различен. Коррелограмма операторов с СУТ образована взаимосвязями между показателями ответственности и профессионального самоотношения (субъективной оценки своего профессионализма и своей востребованности как специалиста конкретной сферы), а коррелограмма операторов с ВУТ – взаимосвязями ответственности, профессионального самоотношения и самоотношения личности в целом, причем ее негативными показателями, что не только отличает ее от коррелограммы операторов с СУТ, но и делает отчасти схожей со структурой взаимосвязей, выявленной у операторов с НУТ.

Интересно, что в корреляционную плеяду внутри группы с СУТ из шкал СПВА вошли «Оценка результативности профессиональной деятельности» и «Общий уровень СПВА», а внутри группы с ВУТ – шкалы «Профессиональная самореализация» и «Общий уровень СПВА», то есть для обеих групп важна общая оценка своей «нужности» обществу, но операторы с СУТ также обращают внимание на собственную оценку результатов своего труда, а для операторов с ВУТ важно чувство самореализации в профессии. Таким образом, можно предположить, что последние больше ориентированы на свои интересы, чем специалисты со СУТ. Хотя это предположение необходимо отдельно проверять, в целом действительно возможно, что люди, ориентированные на себя, свои потребности и интересы в разных сферах жизни, в том числе профессиональной, при высоком уровне активности могут достигать желаемых высоких результатов в этих сферах и соответствующего уровня удовлетворения.

Стоит еще заметить, что профессиональное самоотношение как представление об уровне своего профессионализма и своей востребованности как специалиста конкретной сферы (данные опросника СПВА) является динамическим свойством, на которое можно воздействовать со стороны. В то же время самоотношение личности в целом (данные МИС) значительно более устойчиво и меньше подвержено внешним влияниям. Исходя из этого можно предположить, что позитивная оценка работы специалиста с СУТ кем-то со стороны будет способствовать их более ответственному поведению, хотя это стоит проверить эмпирически.

Сравнение полученных нами результатов исследования с результатами других ученых затруднено изначально отличной постановкой задач, акцентов в работе, спецификой выборки, использованием различного методического инструментария и методов обработки первичных данных. Тем не менее результаты данной работы не противоречат данным, полученным другими экспертами. Ранее проведенные исследования неоднократно показывали, что УТ взаимосвязана с личностным благополучием субъекта труда [11; 19]. По этой причине кажется закономерным, что у специалистов с НУТ корреляционные плеяды включают показатели негативного самоотношения, но их наличие в плеяде специалистов с ВУТ, хоть и отрицательно связанных с профессиональной самореализацией и субъективным представлением о своей профессиональной востребованности, менее ожидаемо. Т.Н. Банщикова пришла к выводу о том, что не только самостоятельность, большая ответственность человека за свой труд, но и переживание им чувства вины за свои неудачи и ошибки в работе приводят к росту УТ за счет осознанной саморегуляции и более адекватной эмоциональной оценки своего труда, что в целом согласуется с нашими данными [20].

Близкие нашим результаты получены в работе С.С. Кудинова и К.В. Архипочкиной, посвященной изучению особенностей самореализации педагогов с разным уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью [12]. Так, ученые показали, что педагоги с ВУТ проявляют активную саморегуляцию поведения, энергичность, высокий уровень ответственности, при этом к самореализации их побуждает как социоцентрическая, так и эгоцентрическая мотивация. В то же время педагоги с НУТ консервативны, эмоционально пессимистичны, экстернальны, пассивны в отношении саморегуляции, акцентируются преимущественно на социальных и личностных барьерах в своей самореализации и эгоцентрической и личностной мотивации [12].

Гипотеза о разной выраженности ответственности у специалистов помогающих профессий, имеющих разный уровень УТ, частично подтверждена нами в исследовании. В то же время гипотезу о существовании различий в структуре взаимосвязей ответственности и особенностей ценностно-смысловой сферы и самоотношения личности у помогающих специалистов с разным уровнем УТ можно считать подтвержденной полностью.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведено сравнение особенностей ответственности специалистов по организации оказания многопрофильной помощи, имеющих разный уровень УТ. На примере операторов «Системы-112» осуществлен сравнительный анализ уровня развития отдельных составляющих ответственности как устойчивого личностного качества и их взаимосвязей с терминальными ценностями, общим и профессиональным самоотношением специалистов с НУТ, СУТ и ВУТ.

Показано, что операторы с НУТ отличаются от операторов с СУТ и ВУТ более низкими показателями ответственности, а именно стремлением к выполнению ответственных дел и их доведению до завершения, пониманием сути и роли ответственности в жизни человека и общества в целом, желанием быть полезным для других при выполнении ответственных дел, возможности испытывать при этом позитивные эмоции и желанием браться за выполнение ответственных дел как для получения личной выгоды, так и выгоды для окружающих. У операторов с НУТ выявлено наибольшее по сравнению с другими группами число взаимосвязей между параметрами ответственности и терминальными ценностями и самоотношением личности. При этом основные взаимосвязи указывают на то, что выраженность позитивных переживаний при выполнении ответственных дел соотносится с выраженностью значимости терминальных ценностей, а выраженность негативных переживаний – с самоотношением личности большей частью негативным. Специалисты с НУТ отличаются от других более «объемной» и «жесткой» структурой взаимосвязей, что указывает на их низкую гибкость и адаптивность.

У операторов с СУТ и ВУТ не выявлено различий в уровне развития отдельных параметров ответственности, но обнаружены различия в структуре взаимосвязей ответственности и терминальных ценностей и самоотношения. В группе специалистов с СУТ структура взаимосвязей включает субъективную оценку результатов их трудовой деятельности, общую востребованность как профессионалов и регуляторные, динамические и эмоциональные компоненты ответственности, в то время как в группе с ВУТ в корреляционной плеяде отсутствуют субъективная оценка результатов профессиональной деятельности, динамические компоненты ответственности, но есть показатели общего негативного самоотношения личности профессионала. В целом структуры взаимосвязей у специалистов с СУТ и ВУТ внешне схожи и более «компактные», чем у специалистов с НУТ, что указывает на их большую гибкость, способность к изменениям и адаптации.

Для развития исследований на тему взаимосвязи УТ и ответственности у специалистов помогающих профессий было бы интересно проследить эти параметры в динамике и оценить профессиональную адаптацию и эффективность труда специалистов с разным уровнем УТ и ответственности.

Результаты настоящего исследования могут быть использованы для разработки методологии профессионального отбора специалистов современных помогающих профессий, их дальнейшего сопровождения, профессионально-личностного развития и профилактики выгорания у таких работников.

Список литературы

1. Гуцыкова С.В. Комплексный подход к прогнозированию эффективности профессиональной деятельности. Приоритетные научные направления: от теории к практике. 2012;1:84–88.
2. Бодров В.А. Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности. Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2007;3(40):24–26.
3. Алдашева А.А., Первачева О.А. Ценностно-смысловая сфера в представлениях специалистов-операторов «Системы-112». Методология современной психологии. 2023;18:15–28.
4. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Институт психологии РАН; 2008. 353 с.
5. Бичева И.Б., Данилова Е.Г., Носкова Ю.Н. Ответственность как личностно-профессиональная характеристика педагога дошкольного образования. Проблемы современного педагогического образования. 2022;77-1:76–79.

6. Журавлев А.А., Зинченко Ю.П., Китова Д.А., Первачева О.А. Ценностно-смысловые детерминанты профессиональной ответственности в обыденном представлении россиян. Национальный психологический журнал. 2024;1(19):56–76. <https://doi.org/10.11621/npj.2024.0104>
7. Первозный А.В. Ответственность как качество личности: сущность, формирование, значение. Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: философия. Психология. Педагогика. 2021;1(21):101–105. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-1-101-105>
8. Прыдеин В.П. Ответственность как системное качество личности. Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет; 2001. 209 с.
9. Астемиров А.Ж. Ответственность как личностный результат образования по ФГОС в свете основных психологических концепций. В кн.: Психологическое сопровождение безопасности образовательной среды школы в условиях внедрения новых образовательных и профессиональных стандартов: материалы Всероссийской заочной научной интернет-конференции, Москва, 2 октября 2015 г. М.: Центр экстренной психологической помощи МГППУ; 2015. С. 7–12.
10. Рудакова О.А., Коденко И.Ю. Ответственность в структуре личности обучающихся высшей школы. Гуманитарные науки. 2022;4(60):133–138.
11. Карапетян А.В. Ответственность как предиктор эмоционально-личностного благополучия. В кн.: Благополучие и безопасность в условиях социальных трансформаций: материалы X Международного симпозиума, Екатеринбург, 9–10 июля 2019 г. Екатеринбург: Гуманитарный университет; 2019. С. 44–53.
12. Кудинов С.С., Архиповичина К.В. Самореализация личности педагогов с разным уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью. Вестник РУДН. Серия: психология и педагогика. 2013;1:19–27.
13. Купченко В.Е. Взаимосвязь ответственности личности, жизненных целей, эмоциональной насыщенности настоящего, степени удовлетворенности прошлым. Вестник Омского университета. 2003;2:85–88.
14. Берзин Б.Ю., Зыкина Н.Е. Процессуальная мотивация и социально-психологическая адаптация в системе управления персоналом. Вопросы управления. 2016;2(39):221–229.
15. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика личности и малых групп. М.: Институт психотерапии; 2002. С. 325–327.
16. Сенин И.Г. Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ): руководство. Ярославль: Психодиагностика; 1991. 20 с.
17. Пантилеев С.Р. Методика исследования самоотношения. М.: Смысл; 1993. 29 с.
18. Харитонов Е.В. Психология социально-профессиональной востребованности личности. М.: Институт психологии РАН; 2014. 411 с.
19. Охотенко О.В. Влияние ценностно-смысловых ориентаций и самосознания на удовлетворенность трудом учителя средней школы. Автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. М.: Московский психолого-социальный институт; 2010. 24 с.
20. Банищикова Т.Н. Осознанная саморегуляция в системе когнитивных и личностных предикторов удовлетворенности трудом. В кн.: Психология саморегуляции в контексте актуальных задач образования. М.: Институт психологии РАН; 2021. С. 187–193.

References

1. Gutsykova S.V. Complex approach to professional activity effectiveness prognosis. Priority scientific directions: from theory to practice. 2012;1:84–88. (In Russian).
2. Bodrov V.A. Job satisfaction as subjective marker of professional suitability. Human factor: Psychology and ergonomics problems. 2007;3(40):24–26. (In Russian).
3. Aldasheva A.A., Pervachova O.A. Value and meaning sphere in System-112 operators' representations. Methodology of modern psychology. 2023;18:15–28. (In Russian).
4. Ermolaeva E.P. Psychology of social implementation of professional. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences; 2008. 353 p. (In Russian).
5. Bicheva I.B., Danilova E.G., Noskova Yu.N. Responsibility as personality and professional characteristics of pre-school teacher. Modern pedagogical education problems. 2022;77-1:76–79. (In Russian).
6. Zburavlev L.A., Zinchenko Yu.P., Kitova D.A., Pervachova O.A. Value and meaning determinants of professional responsibility in ordinary representations of Russians. National psychological journal. 2024;1(19):56–76. (In Russian). <https://doi.org/10.11621/npj.2024.0104>
7. Perevozny A.V. Responsibility as personality quality: essence, forming, meaning. Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy. 2021;1(21):101–105. (In Russian). <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2021-21-1-101-105>
8. Pryadein V.P. Responsibility as system personality quality. Ekaterinburg: Ural State Pedagogical University; 2001. 209 p. (In Russian).

9. *Astemirov A.Zh.* Responsibility as personality result of FGOS education in the context of major psychological concepts. In: Psychological maintenance of school education environment safety in situation of new educational and professional standards' implementation: Proceedings of the Russian Extramural Scientific Internet Conference, Moscow, October 2, 2015. Moscow: Emergency psychological help of MGPPU; 2015. Pp. 7–12. (In Russian).
10. *Rudakova O.A., Kodenko I.Yu.* Responsibility in structure of Higher School students' personality. Humanitarian sciences. 2022;4(60):133–138. (In Russian).
11. *Karapetyan L.V.* Responsibility as emotional and personality well-being predictor. In: Well-being and safety in situation of social transformations: Proceedings of the X International Symposium, Ekaterinburg, July 9–10, 2019. Ekaterinburg: Gumanitarnyi universitet; 2019. Pp. 44–53. (In Russian).
12. *Kudinov S.S., Arkhipchikina K.V.* Personality self-actualization of teachers with different level of professional activity satisfaction. RUDN Journal of Psychology and Pedagogy. 2013;1:19–27. (In Russian).
13. *Kupchenko V.E.* Relationship of personality responsibility, life aims, emotional saturation of present time, past satisfaction level. Bulletin of the Omsk University. 2003;2:85–88. (In Russian).
14. *Berzin B.Yu., Zykina N.E.* Process motivation and social psychological adaptation in the personnel management system. Management issues. 2016;2(39):221–229. (In Russian).
15. *Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.V.* Social psychological diagnostics of personality and small groups. Moscow: Institute of Psychotherapy; 2002. 339 p. (In Russian).
16. *Senin I.G.* Terminal values questionnaire: manual. Yaroslavl: Psikhodiagnostika; 1991. 20 p. (In Russian).
17. *Pantileev S.R.* Self-attitude study methods. Moscow: Smysl; 1993. 29 p. (In Russian).
18. *Kharitonova E.V.* Psychology of personality social professional demand. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences; 2014. 411 p. (In Russian).
19. *Okhotenko O.V.* Influence of value and meaning directions and self-conscious on job satisfaction of school teacher: Abstr. Dis. ... Cand. Sci. (Psy): 19.00.07. Moscow: Moscow Psychological Social Institute; 2010. 24 p. (In Russian).
20. *Banshchikova T.N.* Conscious self-regulation in the system of cognitive and personality predictors of job satisfaction. In: Self-regulation psychology in the context of actual educational tasks. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences; 2021. Pp. 187–193. (In Russian).