

Роль темперамента в выборе профессии

Научный руководитель – Лысенко София Александровна

Ломтадзе Ирина Александровна

Студент (бакалавр)

Пятигорский государственный университет, Пятигорск, Россия

E-mail: 25ira2005@gmail.com

Выбор будущей профессии – это тот жизненный этап, который проходит большинство людей, и он же является одним из самых сложных и ответственных. При выборе будущей профессии молодые люди часто опираются на престижность профессии, уровень зарплаты и т.п. Но важную роль также играют «якоря карьеры». Для характеристики карьерного выбора и карьерной мотивации Э. Шейн ввел специальное понятие «карьерные якоря». Карьерные якоря являются ведущими мотивами и основополагающими ценностями, на которые человек, прежде всего, ориентируется при реализации карьеры, они удерживают человека в рамках избранного вектора карьерного движения и профессионального развития.[2] Э. Шейн рассматривает 8 основных карьерных якорей: профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность, вызов, служение, интеграция стилей жизни и предпринимательство.[2]

Мы предполагаем, что существует неслучайное различие между якорями карьеры у людей с разным темпераментом: для флегматиков якорями карьеры будут стабильность и профессиональная компетентность, для сангвиников-служение, вызов и менеджмент, для холериков-автономия (независимость), а для меланхоликов- интеграция стилей жизни.

Темперамент – совокупность индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамическую и эмоциональную сторону ее деятельности и поведения.[4] Различные сочетания закономерно связанных между собой свойств темперамента называют типами темперамента: сангвиник, холерик, флегматик и меланхолик. [1]

Нами было проведено исследование, в котором участвовало 27 человек. Выборку составили студенты ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет» таких направлений как «Прикладная психология», «Психология служебной деятельности».

Мы использовали следующие методики: «Якоря карьеры», разработанные Эдгаром Шейном, в адаптации В. А. Чикер, В. Э. Винокурова (2000), предназначенные для определения ведущих профессиональных мотивов и изучения системы ценностных ориентаций человека[6]; «Личностный опросник ЕРІ», разработанный Айзенком, в адаптации А. Г. Шмелева, направленный на выявление экстраверсии-интроверсии и оценку эмоциональной стабильности-нестабильности(нейротизма).[3]

Выборка была поделена на 4 группы по типу темперамента (сангвиник, холерик, флегматик и меланхолик)

Нами был использован Н - критерий Крускала-Уоллиса. Критерий предназначен для оценки различий одновременно между тремя, четырьмя и т.д. выборками по уровню какого-либо признака. Он позволяет установить, что уровень признака изменяется при переходе от группы к группе, но не указывает на направление этих изменений. [5]

Были сформулированы нулевая и альтернативная гипотезы:

H₀: между выборками имеются лишь случайные различия по уровню выраженности якорей карьеры.

H₁: между выборками имеются не случайные различия по уровню выраженности якорей карьеры.

По итогам проведённого нами исследования были получены следующие результаты: по шкале «Профессиональная компетентность» $H=1,26$, по шкале «Менеджмент» $H=4,49$, по шкале «Автономия(независимость)» $H=2,03$, по шкале «Стабильность работы» $H=7,4$, по шкале «Стабильность места жительства» $H=0,99$, по шкале «Служение» $H=2,67$, по шкале «Вызов» $H=2,2$, по шкале «Интеграция стилей жизни» $H=0,96$, по шкале «Предпринимательство» $H=6,01$.

На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы: гипотеза H_1 не получила подтверждения ни в одном из рассмотренных случаев. Это указывает на то, что тип темперамента не служит предиктором профессионального выбора, а лишь определяет стиль выполнения деятельности, не влияя на её направленность.

Полученные результаты открывают новые перспективы для дальнейших исследований в данной области. В частности, целесообразно изучить опосредующую роль других личностных переменных, таких как интеллект и саморегуляция, во взаимосвязи между темпераментом и профессиональной деятельностью. Это позволит более глубоко понять механизмы, определяющие профессиональный выбор и успешность в различных сферах деятельности.

Источники и литература

- 1) Мещеряков, Б.Г., Зинченко, В.П. Большой психологический словарь, 3-е изд. (2002)
- 2) Могилёвкин, Е. А., Новгородов А.С. Исследование ведущих мотивов карьерного самоопределения у студентов вуза // Территория новых возможностей. 2011. №1 (10).
- 3) Практикум по психодиагностике. Психодиагностические материалы. М.: МГУ, 1988
- 4) Романова, М.В., Елисеева, Ж.М. Общая психология: Свойства и состояния личности /М.В. Романова, Ж.М. Елисеева – М.: Издательство «Перо», 2019. – 81 с.
- 5) Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. - СПб. : Речь, 2000. - 349 с.
- 6) Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2006