

УДК 159.9

DOI 10.25799/AR.2019.43.1.084

Стилевые особенности достижения профессионализма: результаты эмпирического исследования

Чернышенко Эдуард Александрович

Адъюнкт,
Военный университет Министерства обороны Российской Федерации,
123001, Российская Федерация, Москва, ул. Большая Садовая, 14;
e-mail: chernyshenko_eduard@mail.ru

Аннотация

В настоящей статье представлены результаты эмпирического исследования стиливых особенностей достижения профессионализма на примере руководителей воинских подразделений. Исследование было направлено на изучение свойств личности, которые составляют необходимый внутренний компонент, позволяющий достичь руководителям профессионализма в управленческой деятельности. В ходе исследования были определены критерии и показатели оценки стиливых особенностей достижения профессионализма. А также подобран методический инструментарий в состав которого вошли: опросник «Стиль саморегуляции поведения В.И. Моросановой», «Опросник стилей конструирования идентичности М. Берзонски», «Русскоязычный опросник каузальных ориентаций» и краткая форма личностного опросника Г. Айзенка. С помощью указанных психодиагностических методик были выделены три эффективных стиля достижения профессионализма и один неэффективный. Выделенные стили имеют существенные различия по всем критериям и показателям оценки стиливых особенностей достижения профессионализма. Была опровергнута гипотеза о взаимосвязи стилей достижения профессионализма с темпераментальными особенностями личности руководителей воинских подразделений. Подготовленные в ходе проведения исследования данные о ранговых различиях и корреляционных связях показателей позволяют провести дальнейший анализ и систематизацию стиливых особенностей достижения профессионализма руководителей воинских подразделений.

Для цитирования в научных исследованиях

Чернышенко Э.А. Стилевые особенности достижения профессионализма: результаты эмпирического исследования // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 1А. С. 358-369.

Ключевые слова

Профессионализм, стиль, личность, индивидуальность, руководитель, самодетерминация, самоидентификация, саморегуляция.

Введение

Анализ современных научных подходов по проблематике профессионализма человека показал, что в настоящее время происходит активное развитие понятийного аппарата в указанной области научного знания, которое осуществляется в рамках субъектно-деятельностного подхода психологии. Прямо или косвенно исследователи в психологии, педагогике, социологии, экономике признали исключительную роль личностных качеств работника в осуществлении высокопрофессиональной деятельности и, соответственно, роль профессиональной деятельности в развитии личности самого работника [Чернышенко, Феномен профессионализма..., 2018, 125].

В связи с этим, весьма своевременной представляется задача исследования связи стилевых особенностей индивидуальности субъекта профессиональной деятельности с организацией его прогрессивного профессионального развития. Устойчивые различия в самоорганизации профессионального развития, проявляющиеся в особенностях саморегуляции, самодетерминации и самоидентификации субъекта профессионализации, представляются в виде стилевых особенностей достижения профессионализма.

Основное содержание

Семантика слова «особенности» в русском языке означает «характерное, отличительное свойство, качество, признак кого-либо, чего-либо» [Евгеньева, 1987, 651]. То есть, в соответствии с нормами современного русского языка словосочетание «стилевые особенности» означает «характерное, отличительное свойство, связанное со стилем». В связи с этим лексический конструкт «стиль достижения профессионализма» по своим семантическим и сущностным характеристикам представляется синонимичным понятию «стилевые особенности достижения профессионализма», и в дальнейшем оба этих лексических конструкта будут использованы в настоящей статье.

Под стилем достижения профессионализма, в рамках единой концепции стиля человека, предлагается понимать индивидуальный способ развития высших психических свойств личности человека, направленный на совершенствование взаимодействия субъекта труда с профессиональной средой, на основе развития совокупности его профессионально ориентированных характеристик (психологических, физиологических, поведенческих, рабочих) и проявляющихся в особенностях саморегуляции, самодетерминации и самоидентификации субъекта профессионализации на уровне метацикла метапрофессиональной деятельности [Чернышенко, Стиль достижения..., 2018, 76].

В настоящей публикации представлены результаты эмпирического исследования стилевых особенностей достижения профессионализма на примере руководителей воинских подразделений. Исследование было направлено на изучение свойств личности, которые составляют необходимый внутренний компонент, позволяющий достичь руководителям профессионализма в управленческой деятельности. В проведенном исследовании профессиональная деятельность руководителя воинского подразделения рассматривалась с позиций функционального подхода, в соответствии с которым, управленческая деятельность любого уровня и любой организации идентична по своей структуре и функциям, которые присутствуют в любой управленческой деятельности, независимо от ее конкретного вида и численности объектов управления. В связи с этим к категории «руководитель», в рамках

настоящего исследования, были отнесены руководители различных воинских формирований, имеющие в подчинении личный состав и исполняющие свои обязанности в соответствии со штатным расписанием.

Исследование было нацелено на подтверждение гипотезы о существовании стилевых особенностей достижения профессионализма, выделение их из множества стилевых проявлений индивидуальности, определение их структуры и содержания.

На основании теоретического анализа и обзора эмпирических исследований был очерчен круг эмпирически измеряемых конструктов, которые выступили в качестве критериев выделения и оценки стилевых особенностей достижения профессионализма, а именно: самодетерминация, самоидентификация и саморегуляция. Диагностика стилей достижения профессионализма по саморегуляционному, самодетерминационному и самоидентификационному критериям проводилась методом поперечных срезов при помощи соответствующего психодиагностического инструментария, апробированного на российской культурно-языковой выборке респондентов и показавшего достаточную валидность, надежность и достоверность.

Для диагностики стилевых особенностей достижения профессионализма по саморегуляционному критерию был выбран многошкальный опросный метод «Стиль саморегуляции поведения В.И. Моросановой – 2013» (далее – ССПМ-2013). Методика ССПМ-2013 предназначена для диагностики уровня развития индивидуальной саморегуляции и ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств – гибкости и самостоятельности [Моросанова, 2015].

Для диагностики стилевых особенностей достижения профессионализма по самоидентификационному критерию была использована пятая версия методики «Опросник стилей конструирования идентичности» М. Берзонски (Identity Style Inventory – 5) в адаптации Ю.Е. Зайцевой (далее – ISI-5) [Зайцева, 2017, www.berzonsky.com]. Применение методики ISI-5 позволяет дать характеристику стилевым особенностям профессиональной самоидентификации руководителей подразделений в условиях принятия решения относительно профессиональных ценностно-смысловых категорий и направлений дальнейшего профессионального развития. Модифицированный русскоязычный опросник ISI-5 включает в себя пять показателей стилей самоидентичности: информационность, нормативность, диффузность, приверженность идентичности и Я-определяющая приверженность.

Для диагностики индивидуальных особенностей построения внутренних мотивационных структур личности был использован «Русскоязычный опросник каузальных ориентаций» (Д.А. Леонтьев, О.Е. Дергачева), разработанный на основе англоязычной методики Э. Дисси и Р. Райана «The General Causality Orientation Scale – GCOS» (далее – РОКО) [Дергачёва, 2008]. Методика РОКО направлена на диагностику сравнительной выраженности одного из трех способов принятия решения в ситуации выбора: опора на самостоятельные внутренние критерии (автономия), опора на внешние критерии и основания (контроль), выжидание и уход от решения (безличная ориентация). Методика РОКО дает характеристику стилевым особенностям принятия решения в различных жизненных ситуациях, в том числе при осуществлении метапрофессиональной деятельности в форме профессионального самоопределения. Данная методика позволяет не только диагностировать уровень автономии, но и раскрыть внутреннюю структуру феномена самодетерминации через анализ каузальных ориентаций объекта исследования.

Кроме того, в состав батареи тестов была включена краткая форма личностного опросника Г. Айзенка (далее – ЛОА-К), предназначенная для диагностики психофизиологических основ индивидуальных различий, относимых к темпераменту. Методика ЛОА-К включает в себя четыре показателя: экстраверсия, нейротизм, психотизм и искренность ответов [Слободская, 2006]. В настоящем исследовании опросник ЛОА-К был использован в целях выявления возможных связей выделенных стилевых особенностей достижения профессионализма с темпераментальными структурами личности руководителей подразделений.

В исследовании приняли участие 145 военнослужащих категории «руководитель воинского подразделения» (далее – респонденты), проходящих военную службу в различных регионах страны и прибывших в военно-образовательную организацию для прохождения обучения на курсах дополнительного образования. В экспериментальную выборку не включались респонденты, имеющие общий стаж руководящей работы один год и менее, то есть находящиеся на этапе профессиональной адаптации и получения первичного профессионального опыта.

На первом этапе эмпирического исследования осуществлялась экспертная и рефлексивная оценка уровня профессионализма респондентов, обследование личностных структур по критериям саморегуляции, самодетерминации и самоидентификации, а также диагностика особенностей темперамента респондентов.

Обработка результатов всей экспериментальной части исследования основывалась на использовании результатов тестирования и статистических методов анализа. Обработка анкет осуществлялась без средств автоматизации с помощью заранее подготовленных ключей. Данные «сырых» оценок, получаемые при заполнении анкет и опросников, средствами компьютерной программы статистической обработки информации переводились в систему, основанную на свойствах среднего и стандартных отклонений ряда чисел. По результатам обработки анкет при помощи редактора электронных таблиц Microsoft Excel 2016 была создана матрица исходных данных, состоящая из 145 строк (наблюдений) и 22 столбцов (переменных). Значения переменных матрицы исходных данных были проверены на соответствие нормальному закону распределения, так как именно от этого зависел выбор аналитических методов для дальнейшей работы с матрицей исходных данных. Проверка данных на соответствие нормальному закону распределения производилась с помощью программы SPSS Statistics по критериям асимметрии и эксцесса (Таблица 1). Считается, что распределение с эксцессом и асимметрией в диапазоне от -1 до $+1$ примерно соответствует нормальному виду. В исследованиях, не требующих высокой точности результатов, нормальным считают распределение с эксцессом и асимметрией (по модулю) не превосходящих 2 [Наследов, 2011, 117-123].

Таблица 1 – Результаты проверки матрицы исходных данных на соответствие нормальному закону распределения

Показатели	N	Минимум	Максимум	Ср. знач.	Стд. откл.	Асимметрия		Эксцесс	
	Статка	Статка	Статка	Статка	Статка	Статка	Стд. ошиб.	Статка	Стд. ошиб.
Автономия	145	76	154	114,00	18,946	-,174	,201	-,743	,400
Контроль	145	16	135	105,71	16,037	-1,161	,201	5,744	,400
Безличность	145	56	122	88,79	18,142	,086	,201	-,820	,400
Информационный стиль	145	4	20	15,07	4,431	-,888	,201	-,316	,400
Нормативный стиль	145	6	20	13,92	3,477	-,211	,201	-,845	,400

Показатели	N	Мини-мум	Макси-мум	Ср. знач.	Стд. откл.	Асимметрия		Эксцесс	
	Статка	Статка	Статка	Статка	Статка	Статка	Стд. ошиб.	Статка	Стд. ошиб.
Диффузно-избегающий стиль	145	2	19	8,97	4,468	1,132	,201	,129	,400
Приверженность	145	4	20	16,08	4,771	-1,413	,201	,670	,400
Я-определяющая приверженность	145	8	20	16,23	3,693	-,767	,201	-,560	,400
Планирование	145	1	4	2,57	,856	-,060	,201	-,604	,400
Гибкость	145	0	4	2,41	,917	-,754	,201	,598	,400
Моделирование	145	0	4	3,12	,939	-1,104	,201	,952	,400
Самостоятельность	145	0	5	2,55	1,307	,065	,201	-,327	,400
Программирование	145	1	5	4,21	,927	-1,485	,201	2,551	,400
Надежность	145	0	5	3,69	1,336	-1,061	,201	,370	,400
Оценка результатов	145	0	5	3,54	1,424	-,985	,201	,126	,400
Общий уровень саморегуляции	145	8	34	23,93	6,179	-,854	,201	,016	,400
N валидных (по списку)	145								

Результат проверки интервальных переменных матрицы исходных данных показал, что в матрице присутствуют переменные, не подчиняющиеся нормальному закону распределения, так как не у всех проверяемых переменных значения эксцесса и асимметрии лежат в диапазоне от -1 до $+1$, а у некоторых переменных абсолютные значения (по модулю) асимметрии и эксцесса превысили свои стандартные ошибки [Ермолаев-Томилин, 2018]. В связи с этим, все дальнейшие математические расчеты производились с помощью непараметрических методов математической статистики, с применением ЭВМ и использованием программного комплекса статистической обработки информации IBM SPSS Statistics v. 22, а также редактора электронных таблиц Microsoft Excel 2016.

Далее по результатам экспертного опроса и анкетирования была произведена стратификация респондентов, где дифференцирующим признаком выступил уровень профессионализма респондентов. К работе в качестве экспертов были привлечены преподаватели военно-образовательной организации, проводившие с респондентами практические занятия по специальным дисциплинам. К экспертам предъявлялись следующие требования: срок военной службы не менее 20 календарных лет; срок службы на руководящих должностях в практических подразделениях не менее 10 лет; срок педагогической деятельности по направлению подготовки слушателей не менее 5 лет. То есть, эксперты являются специалистами высокой квалификации, имеющие большой опыт руководящей и педагогической деятельности. В итоге были получены три независимых выборки респондентов – руководители подразделений с высоким, средним и низким уровнем профессионализма, соответственно в первую группу вошло 43 респондента, во вторую 87 респондентов и в третью 15 респондентов.

Затем средствами программы SPSS был осуществлен иерархический кластерный анализ групп респондентов с высоким и низким уровнем профессионализма. Так как переменные в матрице исходных данных имели различные шкалы измерения, то перед проведением кластерного анализа была осуществлена стандартизация переменных методом z-преобразования. Иерархический кластерный анализ проводился по наблюдениям методом Варда, путем объединения кластеров по масштабируемому расстоянию способом «квадрат евклидова расстояния».

На первом этапе кластерного анализа осуществлялось предварительное выделение кластеров, которые имели существенные различия по всем критериям оценки стилевых особенностей достижения профессионализма. На втором этапе подверглась кластеризации выборка респондентов с высоким уровнем профессионализма в целях уточнения результатов первого этапа кластерного анализа и проверки групп респондентов на однородность. Кластеры, выделенные программой SPSS, наглядно представлены в дендрограммах, которые визуализируют процесс слияния кластеров (Рисунок 1).

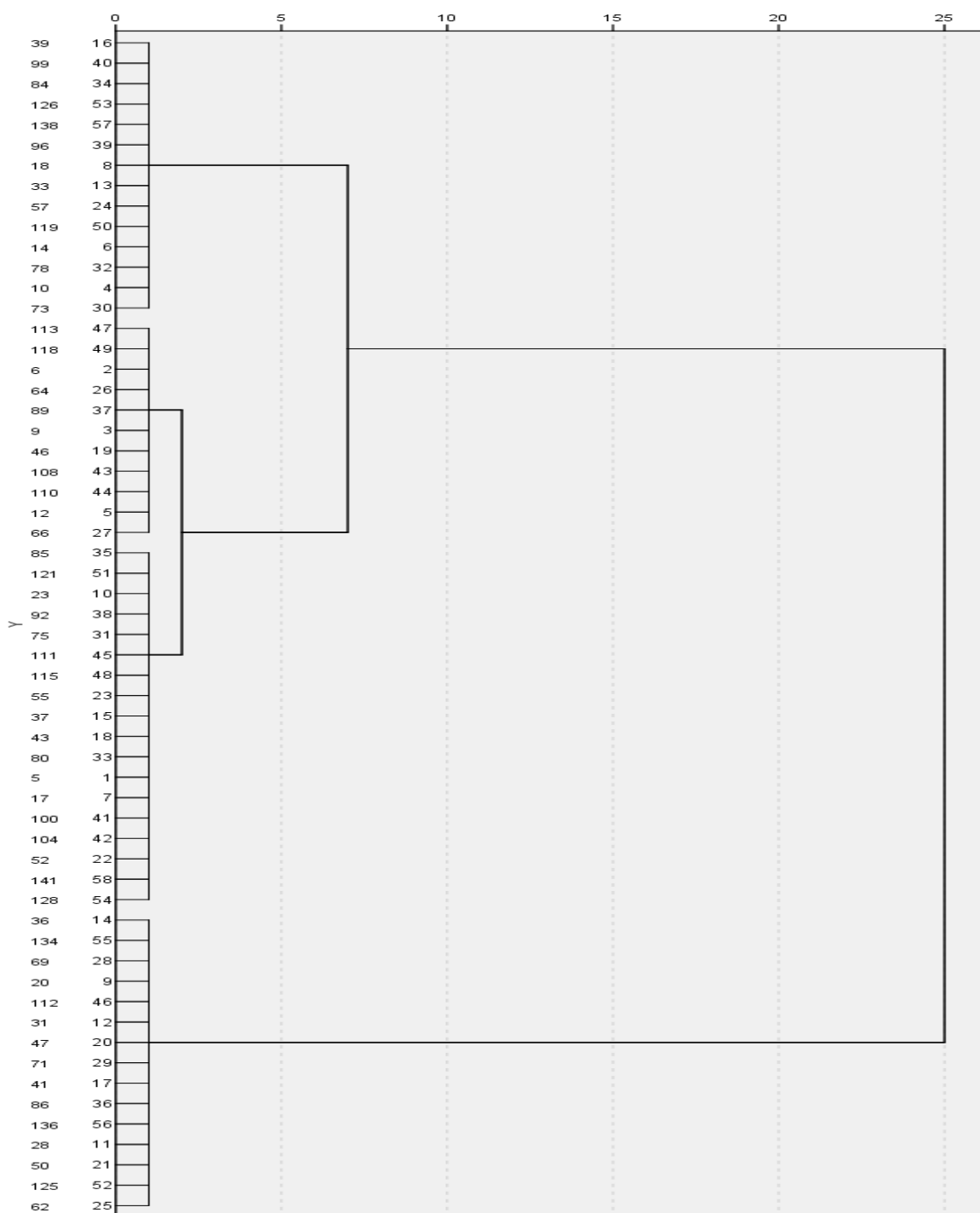


Рисунок 1 – Дендрограмма первого этапа кластеризации

В результате проведенной кластеризации на первом этапе четко выделились два кластера респондентов, которые в количественном отношении полностью соответствовали группам респондентов с высоким и низким уровнем профессионализма (Рисунок 2). Выделение данных кластеров подтвердило наличие существенных различий в стилевых особенностях достижения профессионализма среди руководителей с низким и высоким уровнем профессионализма, что также подтвердило гипотезу о существовании эффективных и не эффективных стилей достижения профессионализма. При рассмотрении дендрограммы кластеризации было заметно, что на более ранних шагах агломерации программой SPSS в кластере руководителей с высоким уровнем профессионализма были выделены три подкластера, которые указывали на наличие как минимум трех групп стилевых особенностей эффективных стилей достижения профессионализма. В связи с этим было принято решение о проведении второго этапа кластерного анализа в целях уточнения результатов первого этапа.

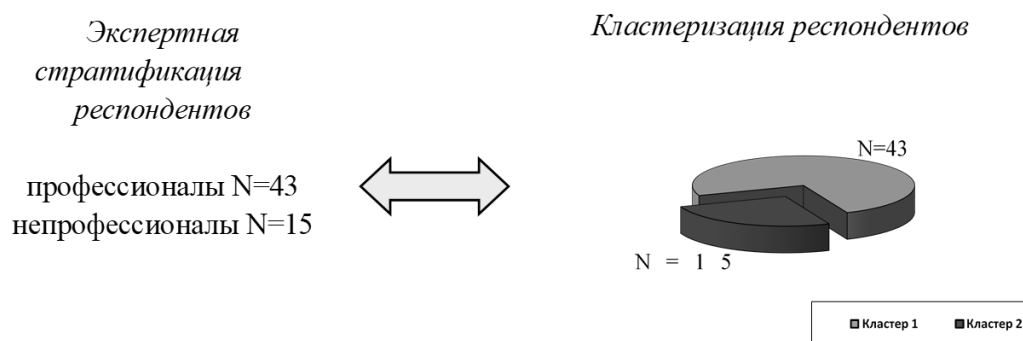


Рисунок 2 – Результат первого этапа кластерного анализа

На втором этапе кластерного анализа анализировалась выборка респондентов с высоким уровнем профессионализма. Результатом второго этапа кластерного анализа явилось выделение среди респондентов с высоким уровнем профессионализма трех групп респондентов, имеющих существенные различия в показателях, что указывало на существование не менее трех эффективных стилей достижения профессионализма (Рисунок 3).

В результате кластерного анализа были выделены четыре группы стилевых особенностей достижения профессионализма руководителей воинских подразделений.

Для удобства дальнейшего оперирования выделенными стилями достижения профессионализма они были обозначены следующим образом: «неэффективный стиль» (15 респондентов), «эффективный стиль 1» (18 респондентов), «эффективный стиль 2» (14 респондентов) и «эффективный стиль 3» (11 респондентов).

В целях обнаружения вероятностной связи между показателями критериев оценки стилевых особенностей достижения профессионализма был произведен корреляционный анализ матрицы исходных данных. Корреляционный анализ проводился с использованием непараметрического коэффициента корреляции Спирмана, который определяет степень тесноты связи рангов сравниваемых показателей [Ермолаев-Томилин, 2018, 158-166]. Необходимость в применении ранговых корреляций возникает в случаях когда распределение хотя бы одной из двух переменных не соответствует нормальному или когда связь между переменными является нелинейной. Корреляционный анализ показал наличие значимых связей между показателями самодетерминационного, самоидентификационного и саморегуляционного критериев.

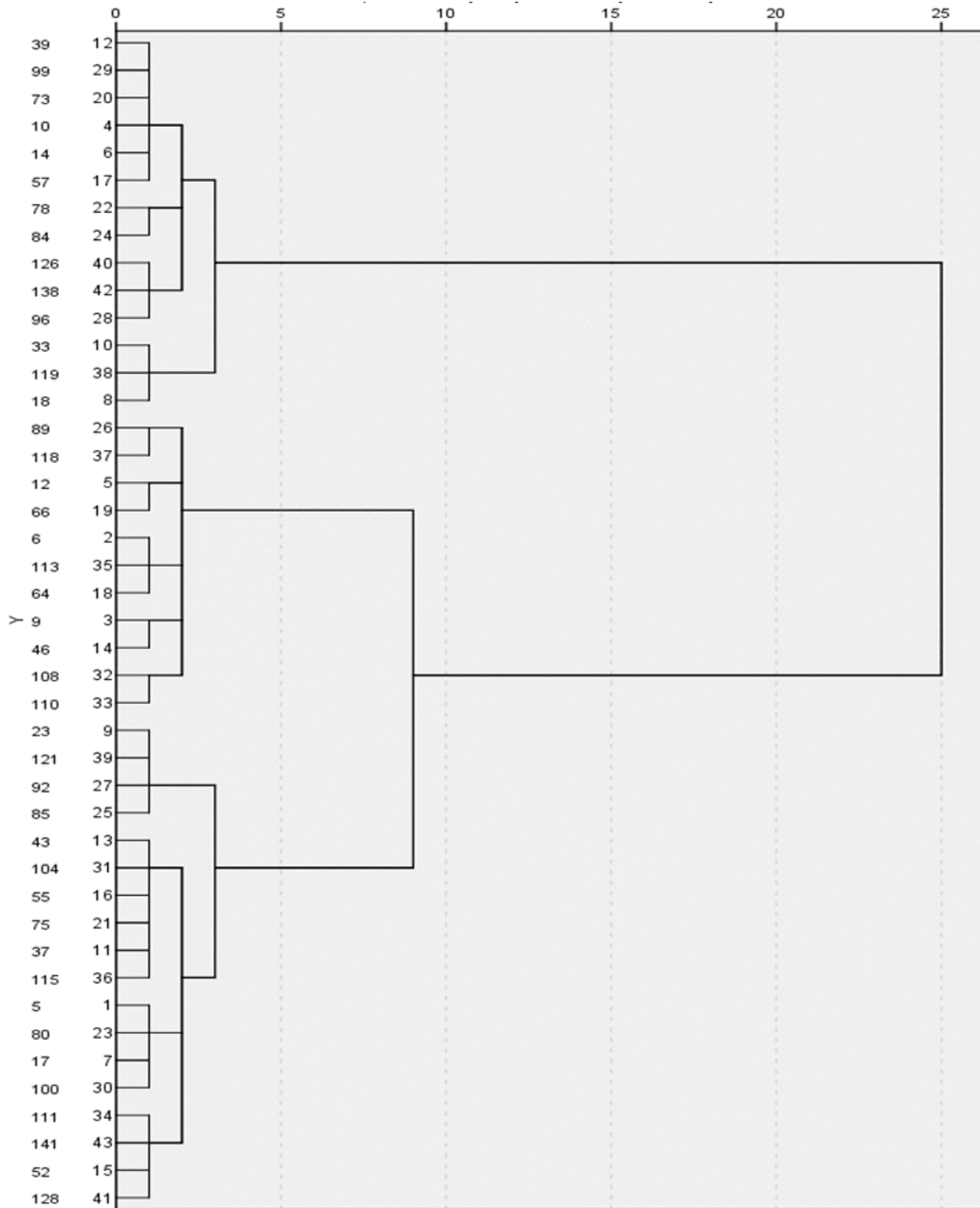


Рисунок 3 – Дендрограмма второго этапа кластеризации

Их анализа матрицы корреляций следует, что ключевым критерием стиля достижения профессионализма является стилевой механизм самодетерминации, выражаемый в каузальных ориентациях респондента. Данный факт объясняется тем, что самодетерминационные особенности личности руководителя формируются на первых этапах его социализации в раннем онтогенетическом возрасте и со временем приобретают ригидную структуру, слабо поддающуюся коррекции. В тоже время, как показывает проведенное исследование, каузальные ориентации личности руководителя воинского подразделения выражаются не в абсолютных

значениях того или иного стиля каузальности, а в их относительной выраженности. В связи с этим представляется возможным осуществить формирующее воздействие, направленное не в целом на изменение каузальной ориентации личности руководителя, что весьма затруднительно, а на относительную выраженность тех или иных его самодетерминационных особенностей. Каузальная ориентация как один из высших элементов в структуре личности руководителя тесно связана со стилевыми особенностями реализации процесса самоидентификации руководителя подразделения по отношению к динамично изменяющимся и вновь возникающим ценностно-смысловым категориям профессиональной деятельности. Стили самоидентичности носят соподчиненный характер по отношению к стилям самодетерминации и имеют с последними тесные связи, обусловленные их высшими позициями в структуре личности человека. Силевые особенности самодетерминации и самоидентификации определяют принципиальную возможность достижимости профессионализма высокого уровня. А особенности саморегулирования в структуре стилей достижения профессионализма скорее носят компенсаторный характер и оказывают влияние на динамику и сложность профессионального становления командира подразделения.

Далее была осуществлена проверка гипотезы о наличии связи стилей достижения профессионализма с темпераментальными особенностями личности руководителей воинских подразделений. Для этих целей средствами программы SPSS по методу непараметрической статистики «Н-критерий Крускала-Уоллеса» был осуществлен сравнительный анализ респондентов с различными стилями достижения профессионализма по выраженности показателей экстраверсии, нейротизма и психотизма (Таблица 2).

Таблица 2 – Результаты сравнительного анализа стилей достижения профессионализма

Показатель	Ряды		
	Силевые группы	N	Средний ранг
Экстраверсия	Избегающий	15	28,90
	Гармоничный	18	30,50
	Самодостаточный	14	29,57
	Карьерный	11	28,59
	Всего	58	
Нейротизм	Избегающий	15	33,73
	Гармоничный	18	28,44
	Самодостаточный	14	23,29
	Карьерный	11	33,36
	Всего	58	
Психотизм	Избегающий	15	30,53
	Гармоничный	18	30,94
	Самодостаточный	14	27,57
	Карьерный	11	28,18
	Всего	58	
Статистические критерии ^{a,b}			
	Экстраверсия	Нейротизм	Психотизм
Хи-квадрат	,123	4,259	,511
ст.св.	3	3	3
Асимптотическая значимость	,989	,235	,916
а. Критерий Краскала-Уоллиса			
б. Группирующая переменная: стилевые группы			

Из проведенного анализа следует, что в выборках респондентов с различными стилями достижения профессионализма существенных и статистически значимых различий по показателям экстраверсии, нейротизма и психотизма не наблюдается. То есть, гипотеза о наличии связи стилей достижения профессионализма с темпераментальными особенностями руководителей подразделений не подтверждается. Данный факт указывает на то, что стиль достижения профессионализма занимает более высокие позиции в иерархической структуре индивидуальности человека, нежели темперамент и имеет более плотные связи со свойствами индивидуальности на уровне субъекта социальных отношений.

Заключение

Таким образом, результаты проведенного исследования подтвердили гипотезу о существовании эффективных и неэффективных стилей достижения профессионализма, позволили осуществить их выделение из множества стилевых проявлений индивидуальности, а также определить их структуру и содержание. В соответствии с критериями оценки были выделены три эффективных стиля достижения профессионализма и один неэффективный. При этом стилевые особенности достижения профессионализма не зависят от темперамента руководителей воинских подразделений. Подготовленные в ходе проведения исследования данные о ранговых различиях и корреляционных связях показателей позволяют провести дальнейший анализ и систематизацию стилевых особенностей достижения профессионализма руководителей воинских подразделений.

Библиография

1. Белинская Е.П. Адаптация русскоязычной версии опросника стилей идентичности М.Берзонски // Психологические исследования (электронный журнал). 2014. № 7 (34). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n34/964-belinskaya34.html> (дата обращения: 18.02.2019).
2. Богомаз С.А., Литвина С.А. Опросниковые методы исследования средовой идентичности. Методическое руководство. Томск: Национальный исслед. томск. гос. ун-т, 2015. 27 с.
3. Бронин И.Д. Психометрические показатели четвертой версии опросника стилей идентичности М. Берзонски / И. Д. Бронин // Вестник Кемеровского государственного университета. 2015. № 1 (3). С. 86-92.
4. Дергачева О.Е. Русскоязычная адаптация опросника каузальных ориентаций / О.Е. Дергачева, Л.Я. Дорфман, Д.А. Леонтьев // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2008. №3. С. 91-106.
5. Ермолаев-Томилини О. Ю. Математические методы в психологии. В 2 ч. Часть 1 : учебник для академического бакалавриата / О. Ю. Ермолаев-Томилини. – 5-е из., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. 280 с.
6. Ермолаев-Томилини О. Ю. Математические методы в психологии. В 2 ч. Часть 2 : учебник для академического бакалавриата / О. Ю. Ермолаев-Томилини. 5-е из., испр. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2018. 235 с.
7. Зайцева Ю.Е. Конструирование личной идентичности в ситуации жизненного выбора: к методологии исследования субъективных стратегий / Ю.Е. Зайцева // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12. Социология. 2015. №1. С. 5-18.
8. Наследов А. SPSS 19: профессиональный статистический анализ данных. СПб.: Питер, 2011. 400 с.
9. Метафоры времени и пространства в жизненных сценариях и Я-нарративах людей различных поколений / Под рук. Ю.Е. Зайцевой // Проект Российского гуманитарного научного фонда. СПб.: СПбГУ, 2017. № 15-36-0135. URL: <http://grant.rfh.ru> (дата обращения: 18.02.2019).
10. Моросанова В.И. Диагностика саморегуляции человека / В.И. Моросанова, И.Н. Бондаренко. М.: Когито-Центр, 2015. 304 с.
11. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. М.: Когито-Центр, 2004. 44 с.
12. Слободская Е.Р. Краткая форма личностного опросника Айзенка (ЛЮА-К) и ее использование для оценки риска употребления психоактивных веществ / Е.Р. Слободская, Г.Г. Князев, М.В. Сафронова // Психологический журнал. 2006. № 3. С. 94-105.
13. Словарь русского языка: В 4-х т. / АН СССР, Ин-т рус. яз. / Под ред. А.П. Евгеньевой. 3-е изд. стереотип. М.: Русский язык, 1985 – 1988. Т. III. П – Р. 1987. 752 с.

14. Чернышенко Э.А. Стиль достижения профессионализма в системогенетической концепции профессионального развития // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2018. № 9 (26). С. 65-77.
15. Чернышенко Э.А. Феномен профессионализма человека в социально-гуманитарных науках // Вестник современных исследований: электрон. науч.-практич. период. изд. 2018. № 7-3 (22). С. 122-126. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_35351166_97253091.pdf (дата обращения: 18.02.2019).
16. Berzonsky M.D. Development and Validation of the Revised Identity Style Inventory (ISI-5): Factor, Structure, Reliability, and Validity // Psychological Assessment. 2013. № 25 (3). P. 893-904 doi: 10.1037/a0032642 URL: <https://www.researchgate.net/publication/236640870> (дата обращения: 18.02.2019).

Style features of achieving professionalism: the results of empirical research

Eduard A. Chernyshenko

Adjunct,
Military University of the Ministry of Defense of the Russian Federation,
123001, 14, Bolshaya Sadovaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: chernyshenko_eduard@mail.ru

Abstract

This article presents the results of an empirical study of the stylistic features of the achievement of professionalism on the example of the leaders of military units. The study was aimed at studying the personality traits that make up the necessary internal component that allows managers to achieve professionalism in management activities. The study identified the criteria and indicators for assessing the stylistic features of the achievement of professionalism. And also selected methodological tools which included: questionnaire "Style of self-regulation of behavior VI. Morosanova", "M. Berzonsky's identity design styles questionnaire", "Russian-language questionnaire of causal orientations" and the short form of the personal questionnaire G. Aysenck. With the help of the indicated psychodiagnostic methods, three effective styles of achieving professionalism and one ineffective were identified. The selected styles have significant differences in all criteria and indicators for assessing the stylistic features of the achievement of professionalism. The hypothesis about the interrelation of the styles of achieving professionalism with the temperamental personality characteristics of the leaders of military units was refuted. The data on rank differences and correlation links of indicators prepared in the course of the study allow further analysis and systematization of the stylistic features of the achievement of professionalism of the leaders of military units.

For citation

Chernyshenko E.A. (2019) Stilevyye osobennosti dostizheniya professionalizma: rezul'taty empiricheskogo issledovaniya [Style features of achieving professionalism: the results of empirical research]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 8 (1A), pp. 358-369.

Keywords

Professionalism, style, personality, individuality, leader, self-determination, self-identification, self-regulation.

References

1. Belinskaya E.P. Adaptation of the Russian-language version of M. Berzonsky's identity style questionnaire . Psychological Studies (electronic journal). 2014. № 7 (34). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2014v7n34/964-belinskaya34.html> (appeal date: 02/18/2019).
2. Bogomaz S.A., Litvina S.A. Questionnaire research methods of environmental identity. Methodical manual. Tomsk: National Research. Tomsk state Univ., 2015. 27 p.
3. Bronin I.D. Psychometric indicators of the fourth version of M. Berzonsky's identity style questionnaire / I. D. Bronin . Herald of Kemerovo State University. 2015. № 1 (3). Pp. 86-92.
4. Dergacheva O.E. Russian-language adaptation of the questionnaire of causal orientations / O.E. Dergacheva, L.Ya. Dorfman, D.A. Leontyev . Bulletin of Moscow University. Series 14: Psychology. 2008. №3. Pp. 91-106.
5. Ermolaev-Tomilin O. Yu. Mathematical methods in psychology. At 2 o'clock. Part 1: textbook for academic bachelor / O. Yu. Ermolaev-Tomilin. - 5th of., Corr. and add. - M.: Yurayt Publishing House, 2018. 280 p.
6. Ermolaev-Tomilin O. Yu. Mathematical methods in psychology. In 2 hours. Part 2: textbook for academic bachelor / O. Yu. Ermolaev-Tomilin. 5th of., Corr. and add. M.: Publishing Yurayt, 2018. 235 p.
7. Yu.E. Zaitseva Designing personal identity in a situation of life choice: on the methodology of researching subjective strategies / Yu.E. Zaitsev . Bulletin of St. Petersburg State University. Series 12. Sociology. 2015. №1. Pp. 5-18.
8. Inherited A. SPSS 19: professional statistical data analysis. SPb .: Peter, 2011. 400 p.
9. Metaphors of time and space in life scenarios and I-narratives of people of different generations / Hand. Yu.E. Zaitseva. Project of the Russian Humanitarian Scientific Foundation. SPb .: SPSU, 2017. No. 15-36-0135. URL: <http://grant.rfh.ru> (appeal date: 02/18/2019).
10. Morosanova V.I. Diagnosis of human self-regulation / V.I. Morosanova, I.N. Bondarenko. M .: Kogito-Center, 2015. 304 p.
11. Morosanova V.I. Questionnaire "Style of self-regulation of behavior" (SMTA): Guide. M .: Kogito-Center, 2004. 44 p.
12. Slobodskaya E.R. The short form of the personal questionnaire Eysenk (LOA-K) and its use to assess the risk of substance use / E.R. Slobodskaya, G.G. Knyazev, M.V. Safronov . Psychological Journal. 2006. No. 3. P. 94-105.
13. Dictionary of the Russian language: In 4 tons. / Academy of Sciences of the USSR, Institute of Rus. lang / Ed. A.P. Evgenieva. 3rd ed. stereotype. M .: Russian language, 1985 - 1988. T. III. P - P. 1987. 752 p.
14. Chernyshenko E.A. The style of achieving professionalism in the system-genetic concept of professional development. World of Pedagogy and Psychology: an international scientific journal. 2018. No. 9 (26). Pp. 65-77.
15. Chernyshenko E.A. The phenomenon of human professionalism in the social sciences and humanities . Bulletin of contemporary research: electron. scientific practical period. ed. 2018. No. 7-3 (22). P. 122-126. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_35351166_97253091.pdf (appeal date: 02/18/2019).
16. Berzonsky M.D. Development and Validation of the Revised Identity Style Inventory (ISI-5): Factor. Structure, Reliability, and Validity . Psychological Assessment. 2013. No. 25 (3). P. 893-904 doi: 10.1037 / a0032642 URL: <https://www.researchgate.net/publication/236640870> (access date: 02/18/2019).