

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ПРОФЕССИОНАЛЬНО ПРАВОМЕРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ЖУРНАЛИСТОВ)

Л.В. ЗУБОВА*, О.А. ЩЕРБИНИНА

ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», Оренбург

Представлены результаты пробного эмпирического исследования взаимосвязи структуры привлекательности труда со структурно-содержательными характеристиками профессионально правомерной направленности личности (ППНЛ) на примере журналистов (27 человек) в возрасте от 22 до 34 лет со стажем от 0,5 до 7 лет, совмещающих профессиональную деятельность с получением соответствующего образования. В исследовании использовались метод диагностики привлекательности труда (ПТР-1) В.М. Снеткова и опросник для диагностики профессионально правомерной направленности личности (Т.Г. Хащенко, М.М. Шпак). По результатам установлены отрицательные корреляции субъективной значимости потребностей и привлекательности труда с поведенческим компонентом ППНЛ.

Ключевые слова: профессионально правомерная направленность личности, правомерное поведение, привлекательность труда, субъект прав и обязанностей.

DOI: 10.24412/2073-0861-2021-4-20-27

Введение

Понятие «привлекательность труда» используется в разных контекстах и с акцентом на его разных составляющих: на социально-психологической (Викентьева Е.Н. [3], Назаренко Е.В., Кириенко А.А. [5], Фетискин Н.П. и др. [8], Снетков В.С. и др.); на экономической (Берг А.Л. [1], Темницкий А.Л. [6] и другие); на политической (Афонцев С.А., Соколов А.К. и др.) [цит. по: 4] и т.д. Объединяет их обращение авторов при раскрытии содержания понятия «привлекательность труда» к категории «удовлетворенность»: удовлетворенность личности условиями, процессом, результатом труда, системами разного рода вознаграждений (материального, морального), удовлетворенность актуальной жизненной и семейной ситуациями. В итоге оно сводится к

возможностям личности удовлетворять свои потребности, к качеству этого удовлетворения в ходе как профессиональной деятельности, так и активности другого рода.

Категория удовлетворенности человека собой, своими достижениями, актуальной ситуацией, имеющая как объективные (награды, поощрения, статус и т.д.), так и субъективные (адекватная высокая самооценка, удовольствие от процесса деятельности, чувство гордости за ее результат деятельности и т.д.) проявления, используется психологами самых разных школ для объяснения движущих сил его поведения и деятельности личности, в том числе профессиональной.

Проблема движущих сил поведения и деятельности личности имела и имеет большое практическое значение, так как ее решение создает условия для оптимизации подходов к: развитию, формированию и коррекции активности личности на разных этапах онтогенеза; предотвращению и минимизации рисков развития у нее отклоняющегося поведения.

В связи с этим особенно актуальной становится проблема правомерного поведения

© Зубова Л.В., Щербинина О.А., 2021

* Для корреспонденции:

Зубова Людмила Викторовна
доктор психол. наук, профессор, заведующий кафедрой общей психологии и психологии личности
Оренбургского государственного университета
E-mail: zubowa@yandex.ru

личности, в том числе в сфере профессиональной деятельности. Профессионализация личности занимает большую часть ее жизни, и ориентиры, которыми она руководствуется в этом процессе, влияют не только на нее саму, но и на все общество. Таким образом, проблема профессионально правомерной направленности личности тесно связана: во-первых, с проблемой «личностной детерминации правомерного поведения» [9, с. 230]; во-вторых, с проблемой мотивационной обеспеченности юридически правомерной профессиональной деятельности.

Это определяет интерес теоретиков и практиков к самому феномену профессионально правомерной направленности личности (его природе, функциям, структуре, параметрам и условиям развития и другим), к проблеме взаимодействия «внешних причин» и «внутренних условий» (С.Л. Рубинштейн). В контексте данной темы – это интерес: 1) к взаимодействию внешних стимулов законопослушного поведения личности и оптимальных/неоптимальных внутренних условий, преломляющих названные воздействия и детерминирующих, или нет, ее законопослушное поведение; 2) к содержательным и структурным особенностям личности, коррелирующим с ее профессионально правомерной направленностью и к другим вопросам.

Вышесказанное определило наше внимание к проблеме взаимосвязи привлекательности труда как субъективной оценки личностью возможностей и меры удовлетворения своих важнейших потребностей в реализуемой ею профессиональной деятельности и ее профессионально правомерной направленности, определяющей поведение личности в правозначимых ситуациях в профессиональной среде.

Методика

Выборку составили журналисты, работающие по специальности и обучавшиеся на момент исследования на 3 курсе заочного отделения по направлению подготовки 42.03.02 Журналистика одного из вузов го-

рода Оренбурга. Возраст выборки составлял от 22 до 34 лет, профессиональный стаж работы – от 0,5 до 7 лет. Всего изучено 27 человек. Исследование проводилось несколько лет в группах разного года набора.

Интерес к журналистам связан с такой из многочисленных особенностей их профессиональной деятельности, как большое количество ситуаций, требующих от них осуществления морального выбора, например, необходимость любыми путями получить информацию, приблизиться к объекту интереса и тому подобных, что увеличивает вероятность возникновения у них разного рода конфликтов и других сложных ситуаций [7]. Полагаем, все это может влиять на формирование ППНЛ у журналистов и требует специального изучения названного влияния.

Для диагностики привлекательности труда использовался метод ПТР-1 В.М. Снеткова: он выявляет отношение личности к содержанию и условиям профессиональной деятельности, к взаимоотношениям в коллективе. Названные показатели выражаются в структуре привлекательности труда, представленной величиной расхождения оценок, существующих и желаемых опрашиваемым условий профессиональной деятельности, в интегральном показателе привлекательности труда и в его оценке [8].

Для диагностики ППНЛ использовался опросник Т.Г. Хащенко, М.М. Шпак [9], выявляющий ее структурно-содержательные характеристики, представленные интраориентационной, интерориентационной и экстраориентационной подсистемами ППНЛ, уровень сформированности которых определяется содержанием составляющих их когнитивного, аффективного, поведенческого и ценностно-мотивационного компонентов. Содержание последних раскрывается:

- в системах представлений личности о себе и о других как субъектах прав и обязанностей;
- в системах представлений о профессиональной деятельности и регулирующих ее нормативах;

- системой соответствующих отношений личности к себе и к другим как к субъектам прав и обязанностей;

- в системе профессиональных действий, стереотипов, индивидуальных и профессиональных ценностей личности как субъекта прав и обязанностей.

Статистическую обработку результатов осуществляли при помощи программы SPSS-17. Для нахождения корреляции между шкалами используемых методик применялся rs-критерий Спирмена.

Результаты и обсуждение

Результаты диагностики привлекательности труда по методу ПТР-1 В.М. Снеткова представлены в таблице 1.

Полученные показатели удовлетворенности потребностей, составляющих структуру и интегральный тестовый показатель привлекательности труда для испытуемых, соответствуют двум из возможных десяти ее оценкам: «тенденция к пониженной» и «пониженной» [8].

Таблица 1

Структура и оценка привлекательности труда для испытуемых

| № п/п | Изучаемые потребности | Привлекательность труда | Оценка привлекательности труда |
|-------|--|-------------------------|--------------------------------|
| 1 | В творческой и интересной работе | -2,184 | ТПН |
| 2 | В благоприятных условиях труда | -1,749 | ТПН |
| 3 | В теплых и доверительных отношениях в коллективе | -1,634 | ТПН |
| 4 | В признании, в личном авторитете | -1,517 | ТПН |
| 5 | В собственном развитии | -2,45 | ПН |
| 6 | В личном материальном и социальном обеспечении | -2,567 | ПН |
| 7 | В принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе | -1,934 | ТПН |
| 8 | В индивидуальном развитии всех членов коллектива | -2,033 | ТПН |
| 9 | В активной жизненной позиции всех членов коллектива | -2,566 | ПН |
| 10 | В хорошей организации труда | -2,267 | ТПН |
| 11 | В производственных успехах всего коллектива | -1,85 | ТПН |
| 12 | Утилитарная | -1,567 | ТПН |
| 13 | В общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом | -1,434 | ТПН |
| 14 | В общении как по «вертикали», так и по «горизонтали» | -1,96 | ТПН |
| 15 | Интегральный показатель | -1,97 | ТПН |

Примечание: «ТПН» – тенденция к пониженной [привлекательности]; «ПН» – пониженная [привлекательность]

Это значит, что реализуемая испытуемыми профессиональная деятельность не удовлетворяет ни одну из обозначенных потребностей. По оценке опрошенных наибольшей для них субъективной значимостью в реализуемой ими профессиональной деятельности обладают потребности «В личном материальном и социальном обеспечении», «В активной жизненной позиции всех членов коллектива», «В собственном развитии». При этом названные потребности оцениваются ими

как наименее удовлетворенные, а условия профессиональной деятельности – как не способствующие их удовлетворению.

Так, испытуемые указали на такие недостатки, как низкий уровень заработной платы, отсутствие выплат за переработки и за работу в выходные, отсутствие мер социальной поддержки для себя и членов своей семьи со стороны руководства (отсутствует обеспечение путевками, жильем и т.д.). Они отметили также безответственное отношение к выполняемым обязанностям

у большинства членов коллектива, факты нарушения ими трудовой дисциплины, отсутствие борьбы за качество продукта профессиональной деятельности, отсутствие внимания руководства к достижениям работников. Ими было указано и на отсутствие условий для повышения профессиональной квалификации, грамотности, отсутствие в коллективе творческого отношения к труду и другие факты.

С точки зрения гуманистической теории личности А. Маслоу [10], рассматривающего мотивацию как иерархию потребностей, имеющих заданный и биологически целесообразный порядок удовлетворения, полученный результат можно расценить как неблагоприятный для профессионального развития опрошенных. Потребности последних «В активной жизненной позиции всех членов коллектива» и «В собственном развитии» имеют для них наибольшую субъективную значимость. Однако, согласно главному принципу, лежащему в основе организации мотивации человека в названной теории, эти потребности у них не могут быть удовлетворены в связи с неудовлетворенностью их базовой и также субъективно значимой потребности «В личном материальном и социальном обеспечении» – это с одной стороны. С другой стороны – в связи с отсутствием необходимых для этого условий, в которых реализуется их профессиональная деятельность (субъективно оцениваемые ими взаимоотношения в коллективе, отношение коллег к своим профессиональным обязанностям, отношение руководства к достижениям работников, к необходимости обеспечить им возможность профессионального роста и тому подобное).

Однако тот факт, что опрошенные получают образование, соответствующее реализуемой ими профессиональной деятельности, позволяет, во-первых, предположить значимость для них выбранной сферы; во-вторых, объяснить объективными причинами (незаконченное образование, молодой возраст – 23 человека из

27, – маленький стаж) уровень заработной платы и невозможность в имеющейся ситуации удовлетворения ими других субъективно значимых потребностей (повышения самостоятельности, расширения возможностей профессионального развития и тому подобных).

Полагаем, что вышесказанное может быть объяснено как понимание опрошенными временного характера трудностей (или надежда на это), видение ими благоприятной для них перспективы, связанной с осваиваемой профессией. Последнее является крайне важным, так как в исследовании Т.А. Болдыревой [2] доказано, что уверенность студента в благополучном будущем лежит в основе его высокой оценки своего качества жизни.

Результаты по методу диагностики профессионально правомерной направленности личности (Т.Г. Хащенко, М.М. Шпак) представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели шкал профессионально правомерной направленности личности испытуемых (по методу Т. Г. Хащенко, М. М. Шпак)

| Название шкалы | Средние значения |
|-------------------------|------------------|
| Интраориентационная | 59,2 |
| Интерориентационная | 62,8 |
| Экстраориентационная | 63,2 |
| Общая ППНЛ | 185,2 |
| Когнитивная | 51,2 |
| Аффективная | 50,2 |
| Поведенческая | 35,2 |
| Ценностно-мотивационная | 52 |

Полученные показатели основных и дополнительных шкал используемого методологического подхода соответствуют низким значениям практически всех исследуемых параметров (от 82 баллов и меньше – для 1–4-й шкал, от 253 баллов и меньше – для 5–8-й шкал) [9]. Эти результаты по-

зволяют говорить о некоторых особенностях испытуемых, выявленных в процессе исследования.

1. Не сформированы или находятся в зачаточном состоянии: образ себя и других людей как субъектов прав и обязанностей; представления о законе как о регуляторе отношений, в которые вступают субъекты прав и обязанностей; представления о нормативно-правовой основе профессиональной деятельности.

Названные особенности в реальном поведении испытуемых могут выражаться, например, в том, что они не просто не ориентируются или ориентируются слабо, в своих профессиональных правах и обязанностях, закрепленных законом, но и в том, что у них могут возникать сложности с прогнозированием последствий принимаемых ими решений, реализуемых действий. У них имеются сложности с пониманием того, какие меры предпринимать в ситуации нарушения их профессиональных прав и какие их качества обеспечат им эффективность в решении данной задачи.

2. Не сформировано или находится в процессе формирования устойчивое, безусловное, основанное на закрепленных Конституцией РФ правах, положительное отношение к требующим реализации профессиональным правам и обязанностям и своим, и таковым у других субъектов правоотношений, а также к регулирующим профессиональную деятельность нормам. Указанные особенности в реальном поведении испытуемых могут проявляться, например: в их избирательном отношении к правонарушениям, возникающим в сфере их профессиональной деятельности – безразличие в ситуации, когда названные нарушения не затрагивают их и, наоборот; в отрицательном отношении к закону; в предпочтении отношений, выстраиваемых на личных, а не на законных основаниях; в отсутствии понимания необходимости соблюдения норм и правил реализуемой деятельности.

3. Отсутствие и таких механизмов, как внутренние регуляторы поведения

личности в правозначной ситуации в виде соответствующих «правовых» привычек, стереотипов поведения или внутренние регуляторы взаимодействия личности с другими субъектами прав и обязанностей в правозначной ситуации в виде соответствующих стереотипов взаимодействия. Имеет значение и отторжение личностью принятой модели поведения в правозначной ситуации в профессиональной среде. Перечисленные особенности в реальном поведении испытуемых могут обнаруживаться и в следующих ситуациях: в так называемой двойной морали – в делении людей на «своих» и «чужих» и в реализации разных моделей поведения с ними в правозначной ситуации; в соблюдении ими норм, регулирующих профессиональную деятельность только при условии жесткого внешнего контроля; в нарушении ими трудовой дисциплины; в отсутствии у них привычки отстаивать свои трудовые права; в игнорировании ими мелких правонарушений подчиненными, знакомыми.

4. Ценности закона, справедливости не играют роли ни в виде цели, ни в виде средства ее достижения, ни в иерархии личных ценностей, ни в иерархии профессиональных ценностей субъекта прав и обязанностей. В реальном поведении испытуемых это может проявляться, к примеру: в допущении ими возможности вольного толкования закона; в возможности оправдания его нарушения; в отказе принять на себя ответственность за свои решения, действия; в идее отсутствия равенства перед законом разных субъектов прав и обязанностей.

Полученные в настоящей работе результаты дают возможность предположить, что у опрошенных профессиональное Я не включает в себя такие составляющие его компоненты, как знание о себе, отношение к себе и реализация себя как субъекта прав и обязанностей в профессиональной среде.

Кроме того, маленькое количество опрошенных (4 человека из 27), имеющих стаж профессиональной деятельности по

специальности 5–7 лет, не позволило нам выделить в выборке равнозначные группы по критерию длительности их профессионального стажа. В связи с этим полученные сведения требуют дополнения в виде данных о содержательных особенностях профессионального Я и о влиянии на него и на структурно-содержательные характеристики ППНЛ опрошенных профессионального стажа.

Корреляционный анализ шкал методов для изучения ППНЛ и привлекательности труда у журналистов, осуществленный с помощью компьютерной программы SPSS-17, вычислившей коэффициент ранговой корреляции Спирмена, позволил получить следующие результаты (табл. 3).

Таблица 3

Выявленные корреляции шкал используемых методов

| Шкалы метода изучения ППНЛ (Т.Г. Хащенко, М.М. Шпак) | Шкалы метода изучения ПТР (В.М. Снетков) | | |
|--|--|--------------------------------------|-------------------------|
| | Оценка работы в коллективе | Субъективная значимость потребностей | Привлекательность труда |
| Поведенческий | - | -0,622* | -0,657* |

Примечание: * – уровень значимости 0,05

Видно, что у журналистов поведенческий компонент ППНЛ имеет обратную корреляцию с двумя интегральными показателями привлекательности труда: с субъективной значимостью потребностей и с общей привлекательностью труда.

Содержание поведенческого компонента ППНЛ составляют правовые привычки, стереотипы поведения, которые обеспечивают личности возможность регуляции собственного поведения, взаимодействия с другими людьми в правозначимой ситуации и реализации ею модели правового поведения в профессиональной среде.

Выявленные корреляции позволяют говорить о том, что формирование у журналистов правовых привычек и стереотипов поведения в профессиональной среде снижают у них и субъективную значимость потребностей, реализуемых в профессиональной деятельности и привлекательность труда в целом.

Нами предлагаются следующие варианты объяснения корреляций:

1. Варианты объяснения первой корреляции:

- в процессе профессионализации журналиста, помимо формирования системы профессиональных знаний, умений, навыков, привычек, стереотипов, у него появляется больше возможностей для удовлетворения в профессиональной деятельности рассматриваемых потребностей, что может снижать их субъективную значимость для него;
- реализуемая профессиональная деятельность может перестать рассматриваться субъектом труда как сфера, пригодная для удовлетворения высших потребностей, что также может снижать их субъективную значимость для него.

2. Варианты объяснения второй корреляции:

- процесс профессионализации журналиста сопровождается повышением рисков возникновения конфликтов, как межличностных (журналист – редактор, журналист – коллектив, журналист – органы цензуры и других), так и внутриличностных (между профессиональной и личной позицией, между профессиональным и личным долгом и тому подобные), что может влиять и на привлекательность труда;
- опрошенные расценивают правовые требования к организации профессиональной деятельности как то, что ограничивает ее возможности;
- возможен вариант объяснения полученной корреляции с учетом профессионального стажа опрошенных. Однако отсутствие возможности учесть данный параметр затрудняет как принятие, так и опровержение этого предположения.

Заключение

Пытаясь объяснить полученные результаты, особенно обратную корреляцию уровня развития поведенческого компонента ППНЛ и интегрального показателя привлекательности труда, мы столкнулись с рядом трудностей. Важнейшие из них – это отсутствие возможности учесть такой важнейший параметр, как длительность профессионального стажа опрошенных, а также отсутствие информации, получение которой в ходе исследования изначально не планировалось, но, которая, как нам видится, помогла бы в решении названной задачи. Речь касается информации об образе профессиональной деятельности и о профессиональном-Я у опрошенных.

Полагаем, что изучение привлекательности труда и профессионально правомерной направленности личности во взаимосвязи с названными психическими феноменами предоставит возможность уточнять критерии и параметры профессионализации личности, отслеживать содержательные моменты этого процесса, выявлять меру соответствия представлений личности о профессии реальной картине и другие вопросы.

Вышеназванное демонстрирует практическую значимость рассматриваемого направления и подтверждает необходимость его дальнейшего развития.

Литература

1. Берг А.Л. Привлекательность труда в механизме управления трудовым поведением персонала // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2007. – Т. 5. – № 2-2. – С. 41–42.
2. Болдырева Т.А. Взаимосвязь качества жизни и некоторых объективных и субъективных факторов жизнедеятельности студентов (на примере Оренбургского государственного университета) // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2015. – № 2(177). – С. 184–188.
3. Викентьева Е.Н. Привлекательность труда как психологический аспект организаци-

онной культуры: дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 2002. – 222 с.

4. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Некоторые аспекты теории переходной экономики. – М.: ИМЭМО РАН, 1999. – С. 152.
5. Назаренко Е.В., Кириенко А.А. Субъективное благополучие как психологическая категория / В сб.: Актуальные проблемы психологии и педагогики в современном мире. сборник трудов участников III Международной научно-практической конференции. Российский университет дружбы народов (Москва, 06–07 апреля 2017 года), 2017. – С. 240–244.
6. Темницкий А.Л. Рабочие реформируемой России как объект социологических исследований // Мир России. Социология. Этнология. – 2006. – № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabochie-reformiruemoy-rossii-kak-obekt-sotsiologicheskikh-issledovaniy> (дата обращения: 13.08.2021).
7. Тетради гуманитарной экспертизы (5). Медиа этос. Журналист в ситуации морального выбора / Отв. ред. В.И. Бакштановский. – Тюмень: Центр прикладной этики: XXI век, 2001. – 95 с.
8. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института психотерапии, 2002. – 490 с.
9. Хащенко Т.Г., Шпак М.М. Разработка опросника для диагностики профессионально-правомерной направленности личности [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. – 2013. – № 4. – С. 230–240. URL: http://psyedu.ru/journal/2013/4/Haschenko_Shpak.phtml (дата обращения: 01.08.2021).
10. Maslow A.H. Motivation and personality (3rd ed.). – New York: Harper and Row, 1987. – 399 p.

References

1. Berg AL. Privlekatel'nost' truda v mekhanizme upravleniya trudovym povedeniyem personala. Ekonomicheskiy vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo universiteta 2007; 5. 2-2:41–42 (in Russian).

2. Boldyreva TA. Vzaimosvyaz' kachestva zhizni i nekotorykh ob'yektivnykh i sub'yektivnykh faktorov zhiznedeyatel'nosti studentov (na primere Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta). Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta 2015; 2(177):184–188 (in Russian).
3. Vikent'yeva YeN. Privlekatel'nost' truda kak psikhologicheskii aspekt organizatsionnoy kul'tury: dis ... kand psikholog. St. Petersburg, 2002: 222 (in Russian).
4. Kapelyushnikov RI. Rossiyskiy rynek truda: adaptatsiya bez restrukturalizatsii. Nekotoryye aspekty teorii perekhodnoy ekonomiki. Moscow: IMEMO RAN, 1999: 152 (in Russian).
5. Nazarenko YeV, Kiriyenko AA. Sub'yektivnoye blagopoluchiye kak psikhologicheskaya kategoriya. V sb: Aktual'nyye problemy psikhologii i pedagogiki v sovremennom mire. sbornik trudov uchastnikov III Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Rossiyskiy universitet druzhby narodov (Moskva, 06–07 aprelya 2017 goda), 2017: 240–244 (in Russian).
6. Temnitskiy AL. Rabochiye reformiruyemoy Rossii kak ob'yekt sotsiologicheskikh issledovaniy. Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya 2006; 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rabochie-reformiruemoy-rossii-kak-obekt-sotsiologicheskikh-issledovaniy> (data obrashcheniya: 13.08.2021) (in Russian).
7. Tetradi gumanitarnoy ekspertizy (5). Media etos. Zhurnal v situatsii moral'nogo vybora. Otv red VI Bakshtanovskiy. Tyumen': Tsentri prikladnoy etiki: KHKHI vek, 2001: 95 (in Russian).
8. Fetiskin NP, Kozlov VV, Manuylov GM. Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i mal'nykh grupp. Moscow, Izd-vo Instituta psikhoterapii, 2002: 490 (in Russian).
9. Khashchenko TG, Shpak MM. Razrabotka oprosnika dlya diagnostiki professional'no-pravomernoy napravlenosti lichnosti [Elektronnyy resurs]. Psikhologicheskaya nauka i obrazovaniye psyedu.ru 2013; 4:230–240. URL: http://psyedu.ru/journal/2013/4/Haschenko_Shpak.phtml (data obrashcheniya: 01.08.2021) (in Russian).
10. Maslow AH. Motivation and personality (3rd ed.). New York: Harper and Row, 1987: 399.

INTERCONNECTION OF ATTRACTIVENESS OF LABOR AND PROFESSIONALLY LEGAL DIRECTION OF THE PERSON (ON THE EXAMPLE OF JOURNALISTS)

L.V. ZUBOVA, O. A. SHCHERBININA

Orenburg State University, Orenburg

The article presents the results of a trial empirical study of the relationship between the structure of labor attractiveness and the structural-content characteristics of a professionally legitimate personality orientation (PLPO) on the example of journalists (27 people) aged 22 to 34 years with experience from 0.5 to 7 years, combining professional activity with obtaining appropriate education. The study used the method of diagnosing the attractiveness of labor (PTR-1) V.M. Snetkov and a questionnaire for diagnosing a professionally legitimate personality orientation (T.G. Khashchenko, M.M. Shpak). According to the results, negative correlations were established between the subjective significance of needs and the attractiveness of work with the behavioral component of PLPO.

Keywords: professionally lawful orientation of a person, lawful behavior, attractiveness of labor, subject of rights and obligations.

Address:

Zubova L.V., Ph.D.

Professor, Head of the Department of General Psychology
and Personality Psychology, Orenburg State University

E-mail: zubowa@yandex.ru