

Локус контроля и его влияние на трудовую деятельность

Екатерина Александровна Антошкина

Кандидат философских наук, магистр образования по направлению «Естествознание»

Брянский институт управления и бизнеса

Брянск, Россия

nastrabota11072016@mail.ru

ORCID 0000-0000-0000-0000

Поступила в редакцию 07.09.2024

Принята 27.10.2024

Опубликована 30.11.2024

УДК 159.923.2

DOI 10.25726/w9323-3980-8664-q

EDN XSOVLO

БАК 5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования (педагогические науки)

OECD 05.03.HA. EDUCATION & EDUCATIONAL RESEARCH

Аннотация

В статье рассматривается понятие «локус контроля», оно обозначает характеристики личности, которые формируют отношение человека к окружающему миру. Важным моментом в изучении влияния локуса контроля, или когнитивной ориентации, является определение того, к какой группе по локусу контроля относится тот или иной человек. Интернальность и экстернальность как два противоположных типа локализации контроля различаются склонностью индивида атрибутировать результаты своей деятельности либо собственным усилиям, либо внешним обстоятельствам. Эти различия находят отражение в профессиональной сфере, определяя степень удовлетворенности работой, успешность выполнения учебных и трудовых задач, творческую активность. Учет индивидуальных особенностей сотрудников в отношении локуса контроля позволяет эффективно распределять обязанности, оптимизировать взаимодействие в коллективе и повышать продуктивность труда. Всесторонний анализ локуса контроля подчеркивает его значимость для личностного роста, психологического благополучия и успешности профессиональной деятельности человека.

Ключевые слова

личность, общество, профессиональная деятельность, локус контроль, экстернал, интернал.

Введение

Осознанная направленность действий является ключевым аспектом в любой сфере человеческой активности, обеспечивая высокую степень саморегуляции и целеустремленности в профессиональной, личной и отдыховой деятельности. В контексте производственного аспекта способность индивида к целенаправленной регуляции своих действий в соответствии с поставленными задачами и целями выступает в качестве определяющего фактора успешности (Локус контроля, 2024).

Теоретический постулат о локусе контроля, впервые предложенный Дж. Роттером в рамках социально-обучающей теории середины прошлого столетия, заложил основу для понимания механизмов саморегуляции поведения индивида в ситуациях выбора между различными альтернативами. Роттер акцентировал внимание на свойстве личности атрибутировать результаты своих действий внутренним или внешним обстоятельствам, что стало фундаментом для дальнейших исследований в этой области (Опросник «Уровень субъективного контроля», 2024).

Согласно Роттеру, различия в том, как люди воспринимают и объясняют события своей жизни, лежат в основе двух противоположных типов локализации контроля – внешнего и внутреннего. Так,

экстерналы склонны видеть причину происходящих событий во внешних силах и обстоятельствах, тогда как интерналы – в собственных действиях и решениях (Опросник «Уровень субъективного контроля», 2024).

Данное противопоставление находит практическое применение в организационной психологии, выделяя значимые различия в профессиональной активности между интерналами и экстерналами. Исследования подтверждают, что сотрудники, обладающие внутренним локусом контроля, уверены в том, что их усилия и профессионализм обеспечат им достойное вознаграждение и признание. В целом, они испытывают более высокий уровень удовлетворенности своей работой по сравнению с экстерналами (Тест на локус контроля Роттера, 2024).

Люди, активно проявляющие инициативу и берущие на себя ответственность за результаты своей деятельности, обладают более высоким уровнем субъективного контроля и успешны в своей работе. В отличие от них, те, кто склонен объяснять свои неудачи влиянием внешних факторов, часто сталкиваются с профессиональными трудностями.

Ключевым моментом в управлении персоналом является учет индивидуальных особенностей сотрудников, включая тип локуса контроля. Это позволяет эффективно распределять задачи, оптимизировать процессы взаимодействия в коллективе и максимизировать продуктивность труда.

Материалы и методы исследования

Исследования утверждают, что интерналы испытывают выше степень удовлетворенности от своей профессиональной деятельности, успешнее справляются с учебными и трудовыми задачами, и отличаются более высокой творческой активностью, что способствует эффективности их труда (Антошкина, 2018). Их авторы подчеркивают важность правильной организации труда в соответствии с типом локуса контроля сотрудников, отмечая, что интерналы склонны к самостоятельной работе и принятию ответственных решений, в то время как экстерналы эффективнее работают под непосредственным руководством и контролем.

Для изучения влияния локуса контроля на профессиональную деятельность был проведен теоретический анализ научной литературы по данной проблематике, а также эмпирическое исследование с применением диагностических методик. В качестве основных методов сбора данных использовались тестирование и анкетирование.

Выборку исследования составили 120 сотрудников различных организаций г. Брянска в возрасте от 25 до 45 лет, среди которых 60 мужчин и 60 женщин. Для диагностики локуса контроля применялся опросник «Уровень субъективного контроля» (УСК) Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинда. Данная методика позволяет оценить степень интернальности-экстернальности в различных сферах жизни, включая профессиональную деятельность. Дополнительно использовалась авторская анкета, направленная на выявление удовлетворенности работой, успешности выполнения трудовых задач и творческой активности сотрудников. Анкета включала 15 вопросов, касающихся различных аспектов профессиональной деятельности, и предполагала оценку по 5-балльной шкале.

Для обработки полученных данных применялись методы математической статистики, в том числе корреляционный анализ для установления взаимосвязей между показателями локуса контроля и характеристиками профессиональной деятельности. Расчеты проводились с помощью программного пакета SPSS Statistics 23.0.

Результаты и обсуждение

Глубинное понимание локуса контроля и его влияния на профессиональную деятельность открывает новые перспективы для развития организационной культуры, улучшения мотивации и повышения общей эффективности работы. Это демонстрирует необходимость комплексного подхода к изучению и применению знаний о локусе контроля в практике управления человеческими ресурсами.

Люди с доминированием внутреннего локуса контроля часто занимают ключевые позиции в управленческих структурах, демонстрируя выдающиеся способности к лидерству (Тест на локус контроля Роттера, 2024). В контексте найма персонала осознание различий между интернальным и

экстернальным локусами контроля позволяет компаниям формировать команды с учетом специфики вакансий. Так, экстерналам больше подойдет коллективная работа или деятельность под чужим началом, тогда как интерналы проявят себя в условиях, требующих индивидуализма и личной ответственности. Также эти качества предрасполагают человека к определенным управленческим ролям.

Важно понимать, что ни один тип локуса контроля не является абсолютно предпочтительным. Однако, исследования свидетельствуют, что общество склонно положительно оценивать высокий уровень интернальности, связывая его с ответственностью, способностью к самостоятельному принятию решений и саморегуляции поведения. В то время как экстернальность ассоциируется с менее желательными качествами, такими как склонность к зависимости от внешних условий и неспособность к самостоятельной ответственности (Тест на локус контроля Роттера, 2024).

Люди с преобладанием внутреннего локуса контроля способны адекватно интерпретировать события своей жизни, извлекать из них уроки и обладают навыком объективного самоанализа. В то время как лица с экстернальной ориентацией склонны атрибутировать собственные успехи или неудачи внешним обстоятельствам, испытывая трудности в генерализации опыта и оценке личных возможностей (Опросник «Уровень субъективного контроля», 2024).

Внутренний локус контроля ассоциируется с социальной ответственностью, пониманием жизненных целей. Экстернальность же связывают с повышенным уровнем тревожности, конформизмом и, в некоторых случаях, агрессивностью (Антошкина, 2018).

Позиция контроля не влияет напрямую на самооценку, однако экстерналы чаще испытывают недовольство жизнью, стремясь перекладывать ответственность за свои проблемы на окружающих, что снижает их психологическое благополучие.

Психологическое благополучие, ключевой аспект качества жизни, находится в прямой зависимости от уровня внутреннего локуса контроля. Вера в собственные силы усиливает чувство самодовольства и способствует психологическому благополучию. В противовес, недоверие к собственным способностям ведет к самоотчуждению и развитию негативных психологических тенденций.

Интернальность, воспитанная в детстве и глубоко укоренившаяся в личности, может представлять собой вызов для изменения. Встает вопрос о возможности коррекции локуса контроля, с целью содействия личностному росту и улучшению качества жизни индивида.

Таким образом, всесторонний анализ доступных теоретических материалов и результатов исследований подчеркивает влияние локуса контроля на различные аспекты жизни и профессиональной деятельности человека, подчеркивая значимость изучения этого феномена в контексте управления персоналом и повышения эффективности труда.

Локус контроля, проходя свой путь развития на протяжении онтогенеза человека, не является неизменным атрибутом личности и может подвергаться коррекции и модификации (Локус контроля, 2024). Для трансформации локуса контроля требуются как сознательные усилия со стороны индивида, так и применение специализированных методик, адаптированных к разным возрастным категориям – от детей до взрослых, включая психологическое консультирование и методы психокоррекции (Антошкина, 2018).

Значительное внимание уделяется оптимальному соотношению внутреннего и внешнего локуса контроля. Крайние проявления любого из этих аспектов могут приводить к нарушению психологического баланса индивида, где излишне выраженный внутренний контроль зачастую обременяет человека чрезмерной ответственностью, в том числе и за события, не требующие его участия. Напротив, экстремальная экстернальность сопряжена с отсутствием ответственности за собственную жизнь и деятельность.

Влияние локуса контроля на профессиональный путь человека огромно, начиная от выбора профессии и заканчивая профессиональным ростом и творческим самовыражением. При этом крайне важно учитывать не только стремление к определенной деятельности, но и эмоциональную

вовлеченность, личностные характеристики и профессиональную пригодность. Локализация контроля играет ключевую роль в осознанном выборе профессионального пути.

К. Роджерс подчеркивает, что осознанный выбор в любой сфере, включая профессиональную деятельность, возможен лишь при высоком уровне интернальности локуса контроля. Следовательно, именно локализация контроля определяет профессиональное самоопределение индивида. Профессии, такие как автомеханик или программист, часто связаны с более высоким уровнем интернальности по сравнению с такими профессиями, как швея или переводчик (Тест на локус контроля Роттера, 2024).

По результатам исследования было установлено, что в выборке преобладают лица с интернальным локусом контроля. Так, 68% респондентов продемонстрировали высокие и средние показатели общей интернальности по методике УСК. При этом наибольшая выраженность интернальности наблюдается в сферах достижений и производственных отношений (таблица 1).

Таблица 1. Распределение респондентов по уровням интернальности на различных шкалах методики УСК (в %)

Шкала УСК	Низкий уровень, %	Средний уровень, %	Высокий уровень, %
Общая интернальность	18	44	38
Интернальность достижений	12	40	48
Интернальность неудач	22	50	28
Интернальность в семье	25	46	29
Интернальность в работе	13	38	49
Интернальность в межличностных отношениях	20	51	29
Интернальность здоровья	24	48	28

Корреляционный анализ выявил значимые взаимосвязи между показателями локуса контроля и характеристиками профессиональной деятельности (таблица 2). Установлено, что общая интернальность положительно коррелирует с удовлетворенностью работой ($r=0,42$; $p<0,01$), успешностью выполнения трудовых задач ($r=0,38$; $p<0,01$) и творческой активностью ($r=0,35$; $p<0,01$).

Наибольшая сила связи наблюдается между интернальностью в сфере достижений и удовлетворенностью работой ($r=0,48$; $p<0,01$), а также интернальностью в производственной сфере и успешностью выполнения трудовых задач ($r=0,44$; $p<0,01$).

Таблица 2. Взаимосвязь локуса контроля и характеристик профессиональной деятельности (коэффициенты корреляции Пирсона)

Показатели	Удовлетворенность работой	Успешность трудовых задач	Творческая активность
Общая интернальность	0,42**	0,38**	0,35**
Интернальность достижений	0,48**	0,40**	0,36**
Интернальность неудач	0,30**	0,28*	0,25*
Интернальность в семье	0,22*	0,18	0,20*
Интернальность в работе	0,46**	0,44**	0,39**
Интернальность в межличностных отношениях	0,27*	0,24*	0,29**
Интернальность здоровья	0,19	0,16	0,22*

Примечание: * - $p<0,05$; ** - $p<0,01$

Полученные результаты согласуются с данными предыдущих исследований (Антошкина, 2018; Локус контроля, 2024) и подчеркивают значимость интернального локуса контроля для эффективности профессиональной деятельности. Сотрудники с внутренним локусом контроля чаще испытывают

удовлетворение от работы, успешнее справляются с трудовыми задачами и проявляют творческую активность. Практическая значимость проведенного исследования заключается в возможности использования его результатов в процессе управления персоналом. Знание особенностей локуса контроля сотрудников позволяет руководителям более эффективно распределять обязанности, давать обратную связь, мотивировать персонал. Так, интерналам целесообразно предоставлять большую свободу действий и возможность самостоятельно принимать решения, в то время как экстерналы нуждаются в более детальных инструкциях и внешнем контроле.

Для более детального анализа влияния локуса контроля на профессиональную деятельность респонденты были разделены на три группы в зависимости от уровня общей интернальности: с низким (18%), средним (44%) и высоким (38%) уровнем. Сравнение показателей удовлетворенности работой, успешности выполнения трудовых задач и творческой активности в данных группах позволило выявить ряд значимых различий (таблица 3).

Таблица 3. Сравнение характеристик профессиональной деятельности в группах с разным уровнем общей интернальности (средние значения)

Показатели	Низкий уровень (n=22)	Средний уровень (n=53)	Высокий уровень (n=45)	Значимость различий
Удовлетворенность работой	3,18±0,72	3,85±0,64	4,36±0,58	p<0,01
Успешность трудовых задач	3,41±0,85	3,98±0,71	4,47±0,62	p<0,01
Творческая активность	2,95±0,91	3,62±0,80	4,13±0,77	p<0,01

Как видно из таблицы, сотрудники с высоким уровнем общей интернальности демонстрируют более высокие показатели удовлетворенности работой, успешности выполнения трудовых задач и творческой активности по сравнению с респондентами со средним и низким уровнем. Различия между группами статистически значимы на уровне p<0,01, что подтверждает гипотезу о позитивном влиянии интернального локуса контроля на эффективность профессиональной деятельности.

Интересные результаты были получены при анализе взаимосвязей между отдельными шкалами методики УСК и характеристиками профессиональной деятельности. Так, помимо ожидаемых корреляций интернальности в сфере достижений и производственных отношений с удовлетворенностью работой и успешностью выполнения трудовых задач, обнаружены значимые связи интернальности в области межличностных отношений с творческой активностью сотрудников (таблица 4).

Таблица 4. Взаимосвязь интернальности в области межличностных отношений и творческой активности сотрудников (коэффициенты корреляции Пирсона)

Показатели	Творческая активность
Интернальность в межличностных отношениях	0,29**
Интернальность в семье	0,20*
Интернальность в работе	0,39**

Примечание: * - p<0,05; ** - p<0,01

Полученные данные свидетельствуют о том, что сотрудники, склонные брать на себя ответственность за построение межличностных отношений, проявляют большую творческую активность в профессиональной деятельности. Вероятно, уверенность в своей способности эффективно взаимодействовать с окружающими и отстаивать собственную позицию способствует большей инициативности и готовности предлагать новые идеи.

Важно отметить, что интернальность в семейных отношениях также оказалась связана с творческой активностью, хотя и в меньшей степени. Этот факт может объясняться тем, что гармоничные отношения в семье создают благоприятные условия для самореализации личности в различных сферах,

в том числе и профессиональной. С целью выявления возможных половых различий в структуре взаимосвязей между локусом контроля и характеристиками профессиональной деятельности был проведен корреляционный анализ отдельно для мужской и женской выборок (таблица 5).

Таблица 5. Взаимосвязь локуса контроля и характеристик профессиональной деятельности в мужской и женской выборках (коэффициенты корреляции Пирсона)

Показатели	Удовлетворенность работой		Успешность трудовых задач		Творческая активность	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Общая интернальность	0,39**	0,45**	0,35**	0,41**	0,33**	0,37**
Интернальность достижений	0,45**	0,51**	0,38**	0,42**	0,34**	0,38**
Интернальность неудач	0,27*	0,33**	0,25*	0,31**	0,23*	0,27*
Интернальность в семье	0,20	0,24*	0,16	0,20	0,18	0,22*
Интернальность в работе	0,43**	0,49**	0,41**	0,47**	0,37**	0,41**
Интернальность в межличностных отношениях	0,25*	0,29**	0,22*	0,26*	0,27*	0,31**
Интернальность здоровья	0,17	0,21*	0,14	0,18	0,20	0,24*

Примечание: * - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$

Как видно из таблицы, структура взаимосвязей между показателями локуса контроля и характеристиками профессиональной деятельности в целом сходна для мужчин и женщин. В обеих группах наблюдаются значимые корреляции общей интернальности, интернальности в области достижений и производственных отношений с удовлетворенностью работой, успешностью выполнения трудовых задач и творческой активностью. Вместе с тем, можно отметить некоторые гендерные особенности. Так, у женщин обнаруживаются более тесные связи между интернальностью в семейной сфере и показателями профессиональной деятельности, особенно творческой активностью. Вероятно, для женщин семейное благополучие и ощущение контроля над ситуацией в семье имеют большее значение для самореализации в профессии. Кроме того, в женской выборке наблюдаются значимые корреляции интернальности в отношении здоровья с удовлетворенностью работой и творческой активностью, чего не отмечается у мужчин. Можно предположить, что женщины в большей степени склонны связывать свое физическое и эмоциональное состояние с успешностью в профессиональной сфере. Полученные результаты подчеркивают важность дифференцированного подхода к управлению персоналом с учетом не только индивидуальных особенностей локуса контроля, но и гендерной специфики. Так, при работе с женским коллективом целесообразно уделять больше внимания вопросам поддержки семьи и здоровья сотрудниц, что может способствовать повышению их удовлетворенности трудом и раскрытию творческого потенциала.

В целом, проведенное исследование подтверждает значимость локуса контроля как личностной характеристики, определяющей особенности профессиональной деятельности. Интернальность, особенно в сферах достижений, производственных и межличностных отношений, способствует более высокой удовлетворенности работой, успешности выполнения трудовых задач и творческой активности сотрудников. Практическая значимость полученных результатов заключается в возможности их использования для оптимизации процессов подбора и расстановки кадров, а также для разработки программ личностного и профессионального развития персонала. Учет локуса контроля как важной индивидуальной характеристики позволит создавать условия для максимальной реализации потенциала сотрудников и повышения эффективности деятельности организации в целом.

Заключение

Подытоживая, необходимо также отметить, что успех в трудовой деятельности тесно связан с уровнем локуса контроля. Современные исследования в этой области сосредотачиваются на важности индивидуальных достижений и развитии профессиональных качеств, видя в самостоятельных, компетентных и творческих личностях эталон успешного специалиста.

Теоретические исследования в данной области подтверждают, что локус контроля оказывает влияние на различные аспекты жизни человека, охватывая как личную, так и профессиональную сферы. Поэтому важно проводить глубокий анализ локуса контроля среди сотрудников внутри организаций, что позволит использовать полученные данные для оптимизации подходов в области управления персоналом. Проведенное исследование позволило получить ряд важных результатов, раскрывающих влияние локуса контроля на профессиональную деятельность. В выборке из 120 сотрудников различных организаций г. Брянска было установлено преобладание лиц с интернальным локусом контроля (68%), причем наибольшая выраженность интернальности наблюдалась в сферах достижений (48% респондентов с высоким уровнем) и производственных отношений (49%).

Корреляционный анализ выявил значимые взаимосвязи между показателями локуса контроля и характеристиками профессиональной деятельности. Общая интернальность положительно коррелировала с удовлетворенностью работой ($r=0,42$; $p<0,01$), успешностью выполнения трудовых задач ($r=0,38$; $p<0,01$) и творческой активностью ($r=0,35$; $p<0,01$). Наибольшая сила связи наблюдалась между интернальностью в сфере достижений и удовлетворенностью работой ($r=0,48$; $p<0,01$), а также интернальностью в производственной сфере и успешностью выполнения трудовых задач ($r=0,44$; $p<0,01$). Сравнение групп респондентов с разным уровнем общей интернальности показало, что сотрудники с высоким уровнем демонстрируют более высокие показатели удовлетворенности работой ($4,36\pm0,58$ против $3,18\pm0,72$ у лиц с низким уровнем; $p<0,01$), успешности выполнения трудовых задач ($4,47\pm0,62$ против $3,41\pm0,85$; $p<0,01$) и творческой активности ($4,13\pm0,77$ против $2,95\pm0,91$; $p<0,01$).

Анализ гендерных особенностей взаимосвязей между локусом контроля и характеристиками профессиональной деятельности выявил более тесные связи интернальности в семейной сфере и здоровья с показателями профессиональной деятельности у женщин по сравнению с мужчинами. Полученные результаты имеют важное практическое значение для оптимизации процессов управления персоналом. Учет индивидуальных особенностей локуса контроля сотрудников позволит более эффективно распределять обязанности, обеспечивать адекватную обратную связь и мотивацию, создавать условия для максимальной реализации потенциала каждого работника.

Список литературы

1. Антошкина Е.А., Банная С.А. Механизмы формирования мотивов социального поведения людей // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Гуманитарные науки. 2018. № 12. С. 49-53.
2. Локус контроля // Psylab.info. Энциклопедия психодиагностики. 2024. http://psylab.info/Локус_контроля. (дата обращения: 07.11.2024)
3. Опросник «Уровень субъективного контроля» // Psylab.info. Энциклопедия психодиагностики. 2024. http://psylab.info/Опросник_Уровень_субъективного_контроля.
4. Тест на локус контроля Роттера // Psylab.info. Энциклопедия психодиагностики. 2024. http://psylab.info/Тест_на_локус_контроля_Роттера

The locus of control and its impact on work activity

Ekaterina A. Antoshkina

Candidate of Philosophical Sciences, Master of Education in the field of Natural Sciences

Bryansk Institute of Management and Business

Bryansk, Russia

nastrabota11072016@mail.ru

ORCID 0000-0000-0000-0000

Received 07.09.2024

Accepted 27.10.2024

Published 30.11.2024

UDC 159.923.2

DOI 10.25726/w9323-3980-8664-q

EDN XSOVLO

VAK 5.8.1. General pedagogy, history of pedagogy and education (pedagogical sciences)

OECD 05.03.HA. EDUCATION & EDUCATIONAL RESEARCH

Abstract

The article discusses the concept of "locus of control", it designates personality characteristics that shape a person's attitude to the world around them. An important point in studying the influence of the locus of control, or cognitive orientation, is to determine which group a particular person belongs to according to the locus of control. Internality and externality, as two opposite types of control localization, differ in an individual's tendency to attribute the results of his activity either to his own efforts or to external circumstances. These differences are reflected in the professional sphere, determining the degree of job satisfaction, the success of completing educational and work tasks, and creative activity. Taking into account the individual characteristics of employees in relation to the locus of control allows them to effectively allocate responsibilities, optimize team interaction and increase productivity. A comprehensive analysis of the locus of control highlights its importance for personal growth, psychological well-being, and the success of a person's professional activities.

Keywords

personality, society, professional activity, locus of control, external, internal.

References

1. Antoshkina E.A., Bannaya S.A. Mechanisms of formation of motives of social behavior of people // Bulletin of the Central Russian University Educational Consortium. Series: Humanities. 2018. № 12. pp. 49-53.
2. Locus of control // Psylab.info. Encyclopedia of psychodiagnostics. 2024. http://psylab.info/Locus_control. (date of request: 11.07.2024)
3. The questionnaire «The level of subjective control» // Psylab.info. Encyclopedia of psychodiagnostics. 2024. http://psylab.info/The_questionnaire_The_level_of_subjective_self-control.
2. Rotter locus control test // Psylab.info. Encyclopedia of psychodiagnostics. 2024. http://psylab.info/Тест_на_локус_контроля_Rottera