

УДК: 159.96: 3.08. 31

## **МЕТОД АНКЕТИРОВАНИЯ В ИССЛЕДОВАНИИ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ, КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Горбовская Е.С., Воронцова Е.Г.**

**ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет, Россия, г. Иркутск, 664003,  
Сибирский федеральный округ, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Эл.  
адрес: [info@bgu.ru](mailto:info@bgu.ru)**

В статье представлены результаты исследования профессиональной мобильности, как фактора эффективности сотрудников иркутской дирекции связи ОАО «РЖД» преимущественно с использованием метода анкетирования. Раскрыто понятие профессиональной мобильности; изложены взгляды отечественных и зарубежных исследователей на компоненты профессиональной мобильности и их характерные особенности. Описано эмпирическое исследование компонентов профессиональной мобильности и эффективности сотрудников организации, в котором показаны корреляции ценностного, когнитивного и мотивационно-поведенческого компонентов. Сделаны выводы на основе анализа компонентов профессиональной мобильности и эффективности сотрудников отдела.

*Ключевые слова:* анкетирование профессиональная мобильность, эффективность сотрудника, особенности компонентов, анализ компонентов, корреляции компонентов.

## **QUESTIONNAIRE METHOD IN THE STUDY OF PECULIARITIES OF PROFESSIONAL MOBILITY AS A FACTOR OF THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION'S STAFF**

**Gorbowskaya E.S., Vorontsova E.G.**

**The Federal State Budget Educational Institution of Higher Education «Baikal State University». Siberian Federal district, Irkutsk region, Irkutsk, Lenin str., 11. Email address: [info@bgu.ru](mailto:info@bgu.ru)**

The article presents the results of the study of professional mobility as a factor of efficiency of employees of the Irkutsk Directorate of communications of JSC "Russian Railways" mainly using the method of questioning. The concept of professional mobility is revealed; the views of domestic and foreign researchers on the components of

**professional mobility and their characteristic features are stated. The article describes an empirical study of the components of professional mobility and efficiency of employees of the organization, which shows the correlation of value, cognitive and motivational-behavioral components. Conclusions are made on the basis of the analysis of components of professional mobility and efficiency of employees of Department.**

**Keywords:** professional mobility, the effectiveness of the employee, characteristics of the components, the analysis components.

Эффективность специалиста характеризуется обладанием особого набора компетенций, характеризующих его как личность и профессионала. Динамика современной жизни в обществе требует от личности профессионала умений анализировать постоянно меняющиеся социально-экономические тенденции, принимать и реализовывать нестандартные решения, быстро реагировать на изменчивость структур и технологий. Для обеспечения развития перечисленных умений необходимо такое качество личности как профессиональная мобильность специалиста. Изучение сущности и компонентов профессиональной мобильности является актуальной темой в современном экономическом обществе.

Для исследования таких характеристик, как умений анализировать постоянно меняющиеся социально-экономические тенденции, принимать и реализовывать нестандартные решения, быстро реагировать на изменчивость структур, на наш взгляд, эффективным и простым в реализации выступает метод анкетирования. Это наиболее распространенный в практике прикладной социологии вид опроса – анкетирование. Известные специалисты в области методики Дж. Мангейм и Р. Рич предлагают нам на выбор четыре основных типа опроса: очное интервьюирование, телефонное интервьюирование, анкетирование по почте и опрос через прессу. В нашем исследовании мы выбрали основным диагностическим инструментарием - анкетирование. Среди основных требований к анкетам авторы отмечают: предельная ясность, желательно закрытость вопросов для респондента; наличие основных разделов: 1) вводная часть; 2) основная часть; 3) паспортчика — объективные данные о личности респондента (пол, возраст, профессия и т. д.); короткий период для заполнения анкеты не более 15-20 минут.

По определению Сорокина П.А., профессиональная мобильность это способность и готовность личности достаточно быстро, успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профориентационной деятельности [4, с 119]. Как утверждает М. Вебер, человек может быть профессионально мобильным, если он обладает определенными личностными и

профессиональными качествами специалиста [6, с. 122-126]. Но его мобильность может проявляться только в деятельности, поэтому о степени и уровне мобильности человека следует судить только при условии ее реализации в деятельности. Отсюда следует, что профессиональная мобильность понятие широкое. Особенно, если его рассматривать как результат эффективности деятельности специалиста [1, С. 58-71].

Основой изучения феномена профессиональной мобильности, явились работы П. Сорокина, Э. Дюркгейма, М. Вебера. В работах исследователей заложен функциональный подход к анализу профессиональной мобильности как социального явления. Компоненты профессиональной мобильности рассмотрены следующими авторами: ценностный в исследованиях Э. Дюркгейм и А. Кочетковой. Авторы отмечают, что ценности человека являются неизменным определением жизни и деятельности каждого человека [2, с. 110]. Когнитивный компонент рассматривается К. К. Платоновым и определяется опытом личности, системой знаний, умений и навыков деятельности (интеллектуальных, исследовательских, познавательных, общепрофессиональных и специальных). Мотивационно-поведенческий компонент, в составе которого мотивация, адаптивность и активность личности, называется авторами П. Сорокиным, Э. Дюркгеймом, М. Л. Соколовой. Последний компонент включает профессиональные мотивы личности и поведенческие паттерны реализации профессиональной мобильности [2, 3, 5].

Таким образом, на основании исследований авторов можно выделить три компонента профессиональной мобильности: *ценностный* (ценностная ориентация человека, удовлетворенность, опыт), *когнитивный* компонент (сфера знания, познания, саму способность усваивать новую информацию, развиваться) и операционный блок (сфера навыков и умений); *мотивационно-поведенческий*, который отвечает за успешную реализацию знаний, навыков и умений.

Эмпирическое исследование компонентов профессиональной мобильности строилось, исходя из предположения о том, что профессиональная мобильность коррелирует с профессиональной эффективностью сотрудника. Применялись следующие методики: анкета «Ваша профессиональная мобильность»; анкета «Оценка удовлетворённости работой», тест СЖО А.Н. Леонтьева, методика диагностики типа поведенческой активности Л.И. Вассермана и Н.В. Гуменюка. Объект исследования – профессиональная мобильность сотрудников. Предмет исследования – структурные особенности профессиональной мобильности и их связь с эффективностью сотрудника.

### **Описание исследования.**

На первом этапе исследования мы провели анкетирование «Ваша профессиональная мобильность». Цель данной анкеты определить уровень профессиональной эффективности. Выделяют три типа профессиональной эффективности: низкий, средний и высокий. Данное анкетирование позволит выделить 3 группы, соответствующие каждому из типов и использовать результаты для дальнейшего исследования.

На втором этапе, была применена анкета «Оценка удовлетворенности работой». Так как эффективность работы сотрудника в значительной степени зависит от его удовлетворенности работой, то мы использовали данный метод с целью проведения анализа взаимосвязи дальнейших факторов. Испытуемым предоставляются анкеты, содержащие 14 утверждений и 5 вариантов ответов с рейтинговой шкалой от 1 до 5 баллов. Оценка: 1 балл - вполне удовлетворен 2 балла – удовлетворен 3 балла - не вполне удовлетворен 4 балла - не удовлетворен 5 баллов - крайне не удовлетворен.

Следующим шагом было проведение теста «Осмысленных ориентаций». Тестирование позволило определить ценностные ориентации испытуемых, что выявило особенности ценностного компонента профессиональной мобильности нашей испытуемой группы.

Дальше в нашем исследовании мы использовали методику диагностики типа поведенческой активности. Для выявления типов поведения человека, уровня его общей активности, и, как следствие, личностных особенностей. Это тест-опросник из области диагностики поведенческих стратегий деятельности в стрессовых условиях, а также социально-психологической диагностики развития личности. Тестовый материал представлен в виде 61 вопроса. Каждый ответ имеет разную весовую нагрузку - от 1 до 13 баллов. В зависимости от общего количества набранных баллов испытуемого можно классифицировать как тип поведенческой активности.

После сбора результатов аттестации сотрудников, мы провели тест «Самоеффективность». Полученные результаты тестирования постараемся соотнести с показателями другими методиками. Следует попытаться найти взаимосвязь между результатами предыдущих тестов, обратив внимание на то, какие качества и черты человека могут дополняться или компенсироваться другими.

Статистическая обработка материала осуществлялась по традиционной методике, которая представлена в соответствующей работе Б.А. Ашмарина (1978).

Математико-статистическая обработка производилась по соответствующей компьютерной программе Excel, в рамках которой вычислялись:

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

1. Среднее значение:

$$\delta = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{K}$$

2. Стандартное квадратическое отклонение:

где K - коэффициент Ермолаева для вычисления стандартной ошибки (Tippit);

$$m = \frac{\delta}{\sqrt{n-1}}$$

3. Стандартная ошибка среднего значения:

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{m_1^2 + m_2^2}}$$

4. t - критерий Student:

5. Коэффициент корреляции (Pearson):

$$r = \frac{\sum(dx)(dy)}{\sqrt{\sum dx^2 \cdot \sum dy^2}} ; \quad r = \frac{\sum(dx)(dy)}{(n-1)Sx.Sy}$$

На заключительном этапе исследования проведён анализ результатов и определение взаимосвязи компонентов профессиональной мобильности и эффективности сотрудников.

### Обсуждение результатов исследования

Результаты анкеты «Ваша профессиональная мобильность» представлены на рисунке 1.



Рис 1. Анкета «Ваша профессиональная мобильность»

Рассмотрим результаты анкеты в разборе каждого вопроса анкеты.

Вопрос 1: Вы должны изменить свою профессию?

Вопрос 2: Если вы сменили профессию, то почему?

Вопрос 3: Вы ранее меняли место работы?

Вопрос 4. Как часто вам приходилось менять место работы? (Среднее значение по группам)

Вопрос 5. В чем причина смены места работы?

Ответили " Да " 55 человек, прежняя профессия не понравилась: 25 человек. (45,4%)

Новая профессия более востребована: 24 человека (29%)

Прежняя профессия не востребована: 28 человек. (32%).

Вопрос 6. Какие опыты сопровождалась смена профессии или места работы?

Карьерный рост: 36 человек;

Более высокая зарплата: 40 человек (35%)

Конфликт с руководством: 5 человек (6%)

Прочие (сокращение численности): 15 человек (20%)

Вопрос 7. Какие опыты сопровождалась смена профессии или места работы?

Карьерный рост: 36 человек;

Более высокая зарплата: 40 человек (35%)

Конфликт с руководством: 5 человек (6%)

Прочие (сокращение численности): 15 человек (20%)

Прежняя профессия не понравилась: 36 человек. (63,2%). Я мечтал об этой профессии в юности: 31 человек. (54,4%)

Чувствуют себя приподнятыми и воодушевленными: 38 человек (68,2%) без особого опыта: 16 человек (12,4%) другие: 25 человек (19,4%)

Переживал тяжело и долго приспособлялся к

Конфликт с руководством: 28 человек (49,1%) повышение заработной платы: 21 (36,8%), прочие (сокращение рабочих мест): 8

Отсутствие особых переживаний: 44 человека (73,3%) чувство подъема и воодушевления: 10 человек (16,6%) другое: 6 человека (10%)

Первая группа испытуемых состояла из 15 человек. В среднем лица, включенные в эту часть выборки, меняли место работы в течение своей профессиональной жизни 2,8 раза. При этом для 48,0% из них мотивом перемен стал карьерный рост, а для 27,9% - повышение заработной платы 68,2% респондентов этой группы не испытывали негативных переживаний из-за смены профессии (места работы), напротив, они испытывали чувство подъема и вдохновения.

Вторая группа состояла из 27 респондентов со сниженной профессиональной мобильностью. Среди участников этой группы 17 человек (28,3%) пришлось сменить профессию в жизни. 14 человек объяснили это отсутствием востребованности специалистов предыдущей профессии на рынке труда 60,0% респондентов этой части выборки не меняли ранее места работы, поэтому средний показатель по данной позиции анкеты равен 1,3. 51,6% тех, кто сменил работу, ранее были вызваны сменой места жительства, а 48,4% - ликвидацией предприятия или сокращением штата. Эти респонденты отмечают, что они тяжело переживали смену работы (профессии) и долго адаптировались к новому виду деятельности

Состав третьей группы 18 человек. Уровень профессиональной мобильности субъектов здесь определяется как "гипермобильность." Все респонденты этой группы меняли профессию в своей жизни, 63,2% из них объясняли, что прежняя профессия им не нравилась, а 54,4% мечтали об этой профессии с юности, характерной для этой группы - молодого возраста респондентов, который в среднем составил 24,5 года. При этом в среднем каждый сменил место работы 4,7 раза, причинами этого называют конфликт с руководством (49,1%), сокращение должности (14,0%) 77,2% респондентов третьей группы без особого опыта сменили профессию или место работы, а 15,8% испытывали чувство подъема и воодушевления.

Таким образом, эмпирическая выборка для дальнейшего исследования была разделена на три группы, соответствующие трем выделенным уровням профессиональной мобильности: высокой (25 человек), пониженной (27 человек) и гипермобильности (15 человек).

При обработке результатов анкеты «Оценка удовлетворенности работой» мы суммировали баллы, отмеченные на бланке анкеты. Анализ результатов представлен на рисунке (Рис.2). Всего в опросе приняло 60 человек. С помощью статистических данных и подсчета среднего арифметического результата, мы представили данные на рисунке 2.



*Рис. 2. Диаграмма удовлетворенности работой.*

Далее представим результаты теста Смысло-жизненных ориентаций Леонтьева. Наличие Цель в жизни – 45%. Баллы по этой шкале характеризуют наличие или отсутствие в жизни тестовых целей в будущем, которые придают жизни образ мышления, направленность и временную перспективу. Низкие баллы по этой шкале, даже при общем высоком уровне понимания жизни (НҚ), будут присущи человеку, живущему сегодня или вчера. Однако высокие баллы по этой шкале могут характеризовать не только целеустремленного человека, но и проектора, планы которого не имеют реальной поддержки в настоящем и не подкреплены личной ответственностью за их реализацию. Эти два случая легко различить, принимая во внимание показатели для других шкал. По шкале «Процесс жизни» или интерес и эмоциональная насыщенность жизни содержание этой шкалы совпадает с известной теорией о том, что единственный смысл жизни-это жить – 35% опрошенных. Этот показатель указывает на то, воспринимает ли сам испытуемый процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать гедониста, живущего сегодня. Низкие баллы по этой шкале являются признаком неудовлетворенности своей жизнью в настоящем; однако она может быть наполнена полным смыслом воспоминаниями о прошлом или нацеленностью на будущее.

По шкале «Жизненная эффективность» или удовлетворенность самореализацией – 30% опрошенных. Баллы этой шкалы отражают оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивной и значимой была его часть. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать человека, который живет своей жизнью, у которого все в прошлом, но прошлое может придать смысл остальной жизни. Низкие баллы - неудовлетворенность прожитой частью жизни.



По шкале «Локус контроля» – 50% опрошенных - Я (Я хозяин жизни). Высокие баллы согласуются с представлением о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы строить свою жизнь в соответствии со своими целями и задачами и представлениями о ее значении. Низкие точки - это неверие в свою способность контролировать события собственной жизни. Результаты диагностики показаны на рисунке 3.

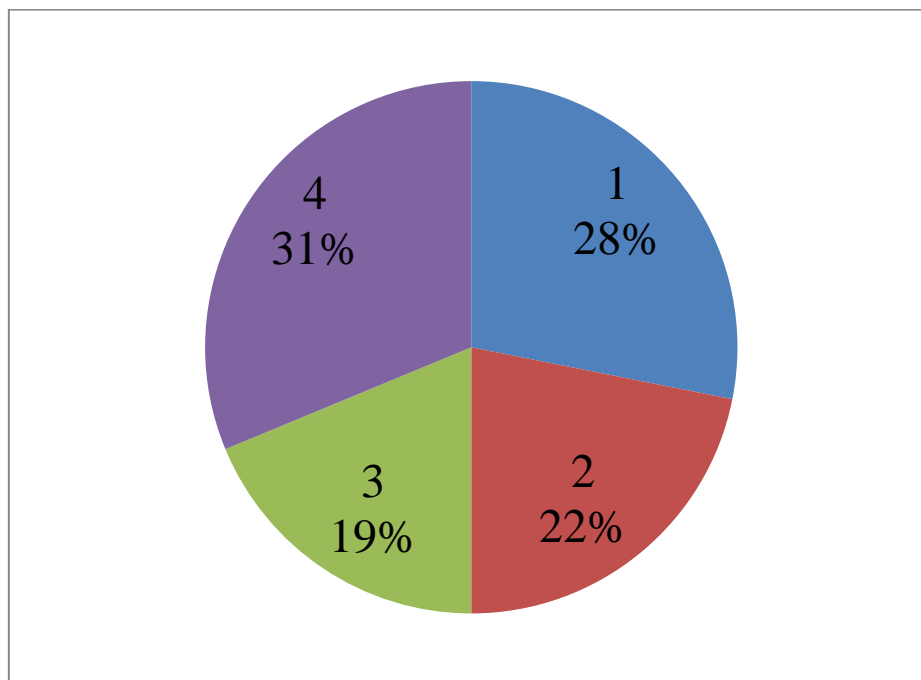


Рис. 3. Результаты исследования смысло-жизненных ориентаций (ТСЖ А.Н. Леонтьева)

Далее рассмотрим результаты, полученные по методике диагностики типа поведенческой активности предназначена для выявления типов поведения человека, уровня его общей активности Л. И. Вассерман и Н. в. Гуменюк. В методике классифицируются 5 типов личности:

1. Ярко выраженный тип поведенческой активности гиперактивной, сверхэнергичной, нетерпеливой, импульсивной личности.

2. Склонность к поведенческой активности типа А (условно-тип А 1). Энергичная, ищущая конкуренции, без амбиций и агрессивности, с повышенной деловой активностью личность.

3. Промежуточный (переходный) тип личностной активности - тип АВ. Уравновешенная, с неявной склонностью к доминированию, уверенная в себе, эмоционально-устойчивая личность.

4. Склонность к поведенческой активности типа-в (условно-тип в 1). Рациональный, осторожный, медлительный, с умеренной личностной активностью.

5. Ярко выраженным поведенческим типом личностной активности является тип Б. мягкая, тщательно взвешенная, склонная к мыслительной деятельности личность. Методика диагностики типа поведенческой активности. Результаты представлены на рисунке 4.

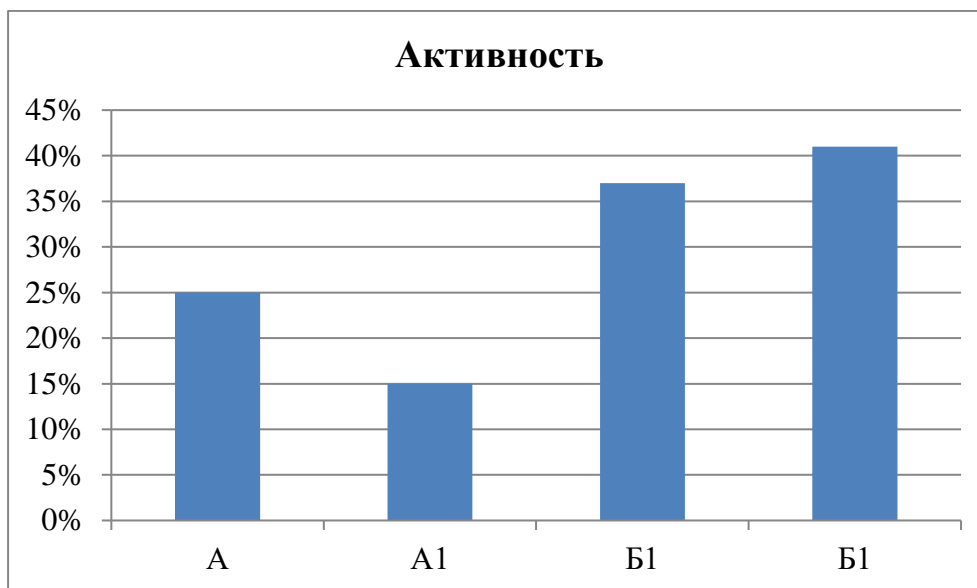


Рис. 4. Результаты методики «Типы поведенческой активности» (Л. И. Вассерман и Н. В. Гуменюк)

По результатам теста самооффективности (Р. Шварцера, М. Ерусалема) были выделены три группы респондентов. Первая группа с высокой оценкой самооффективности, средний балл составил 32,2 балла. Вторая группа со средней оценкой самооффективности, средний балл составил 27,8 . Третья группа, в которую вошли респонденты с низкой оценкой, балл которых составил 26,8. Данные результатов представлены на рисунке 5.

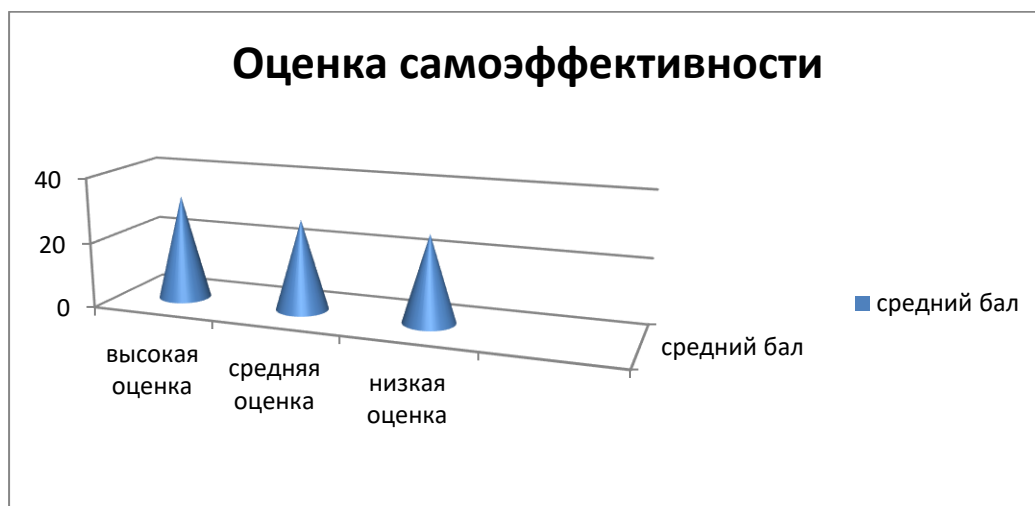


Рис.5 Оценка самооффективности (Р. Шварцер, М. Ерусалем)

Исходя из результатов проведённой в организации аттестации сотрудников, респонденты были разделены на 3 группы по 15 человек: Высокооффективная группа,

среднеэффективная и неэффективная. Выделив эти группы, мы приступили к проведению математико-статистического анализа результатов исследования.

Представим описательные статистики, как для всей выборки, так и для высоко, средне и низкоэффективных групп сотрудников в таблицах и после их представления опишем разницу значений в показателях. Данные всей группы респондентов представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Результаты средних значений компонентов у выборки, n=45

Исследуемые компоненты		
	Среднее	Среднекв.отклонение
Доминирование-ведомость	9,356	4,7262
Удовлетворенность	9,017	2,7196
Принятие других	16,288	4,4723
Эмоциональный комфорт	24,153	3,6757
Самоэффективность	28,831	3,3792
преданность	16,847	9,2826
Принятие себя	40,525	5,3735
Внутренний контроль	42,017	9,3744
внешний контроль	16,814	12,5622
адаптивность	95,169	14,2456
ОСЖ СЖО	100,254	24,7077
Локус Я СЖО	26,576	3,0749
цели СЖО	27,153	3,1722
процесс СЖО	20,695	2,9610
результат СЖО	18,881	3,1899
результат СЖО	20,169	2,1668

Таблица 2

Результаты исследования компонентов в высоко эффективной группе сотрудников

Исследуемые компоненты	Высокий уровень эффективности сотрудника	
	Среднее	Среднекв.отклонение
Доминирование-ведомость	6,368	2,4086
Удовлетворенность	10,579	,9612
Принятие других	16,684	4,9222
Эмоциональный комфорт	28,789	1,2283
Самоэффективность	31,895	3,1072
преданность	19,737	8,9805
Принятие себя	41,526	4,9930
Внутренний контроль	47,211	5,6919
внешний контроль	3,947	1,7787
адаптивность	102,158	20,8040
ОСЖ СЖО	108,316	15,1513
Локус Я СЖО	28,053	1,5447
цели СЖО	28,737	1,3267
процесс СЖО	21,579	2,5015
результат СЖО	20,474	2,5466
результат СЖО	19,895	2,1316

Таблица 3

Результаты исследования компонентов в средне эффективной группе респондентов.

Исследуемые компоненты	Средний уровень эффективности сотрудники	
	Среднее	Среднекв.отклонение
Доминирование-ведомость	8,483	2,1814
Удовлетворенность	8,586	2,3832
Принятие других	16,414	4,3220
Эмоциональный комфорт	21,966	2,0086
Самоэффективность	28,034	1,7420
преданность	16,690	8,9925
Принятие себя	41,207	5,6149
Внутренний контроль	42,793	8,5581
внешний контроль	17,207	5,1988
адаптивность	93,931	7,2601
ОСЖ СЖО	105,276	21,8320
Локус Я СЖО	27,034	2,6924
цели СЖО	27,862	2,0997
процесс СЖО	21,448	2,4140
результат СЖО	19,000	3,1960
результат СЖО	20,759	2,1820

Таблица 4

Результаты исследования компонентов в низко эффективной группе сотрудников

Исследуемые компоненты	Низкий уровень эффективности сотрудника	
	Среднее	Среднекв.отклонение
Доминирование-ведомость	16,818	2,1814
Удовлетворенность	7,455	2,3832
Принятие других	15,273	4,3220
Эмоциональный комфорт	21,909	2,0086
Самоэффективность	25,636	1,7420
преданность	12,273	8,9925
Принятие себя	37,000	5,6149
Внутренний контроль	31,000	8,5581
внешний контроль	38,000	5,1988
адаптивность	86,364	7,2601
ОСЖ СЖО	73,091	21,8320
Локус Я СЖО	22,818	2,6924
цели СЖО	22,545	2,0997
процесс СЖО	17,182	2,4140
результат СЖО	15,818	3,1960
результат СЖО	19,091	2,1820

Таблицы демонстрируют, что у респондентов 3 групп, выделенных по показателю эффективности, исследуемые компоненты (шкалы) имеют различные значения. Так, у высокоэффективных испытуемых наблюдаются повышенные результаты по шкалам

удовлетворенность, эмоциональный комфорт, самооффективность, преданность, принятие себя, внутренний контроль, адаптивность и по всем шкалам методики СЖО (Таблица 2).

У низкоэффективных испытуемых, наоборот, повышены результаты по шкале Ведомость, Внешний контроль (таблица 4).

На втором этапе мы изучали особенности связей шкал у представителей различных групп.

На всей группе мы нашли целый ряд значимых корреляций, результаты которых представлены в Таблице 5 .

Таблица 5

Корреляции показателей профессиональной мобильности, n=45

	Доминирование ведомость	Удовлетворенность	Принятие других	Эмоциональный комфорт	Самоэффективность	преданность	Принятие себя	Внутренний контроль	внешний контроль	адаптивность
Преданность	-,090	,388	,005	,138	,255	1	,030	,191	-,337	,078
Принятие себя	-,164	,119	,278	,174	-,006	,030	1	,470**	-,235	,031
Внутренний контроль	-,424*	,185	,164	,414*	,263	,191	,470*	1	-,520**	,273
Внешний контроль	,729*	-,429*	-,098	-,601*	-,642**	-,337*	-,235	-,520*	1	-,360
Адаптивность	-,280*	,270	-,184	,325*	,361	,078	,031	,273*	-,360**	1
ОСЖ СЖО	-,422*	,197	-,152	,151	,293	,207	,128	,243	-,465*	,210
Локус Я СЖО	-,399*	,296	,172	,247	,190	,174	,466*	,463*	-,533*	,081
цели СЖО	-,472*	,301	,022	,332	,237	,327	,420*	,632**	-,614**	,116
процесс СЖО	-,291*	,253	,177	,244	,112	,326*	,291*	,372**	-,453*	,088
результат СЖО	-,349*	,292*	,145	,306*	,256	,376*	,166	,332*	-,512*	,115
результат СЖО	-,186	,234	,016	,064	,042	,209	,192	,226	-,104	-,080
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).										
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).										

Таблица 5 демонстрирует, что существуют корреляции по шкалам блока Доминирование ведомость – Самоэффективность и методики СЖО. Кроме того, шкала Преданность значимо коррелирует со шкалами Принятие других и Внутренний контроль.

На группе высокоэффективных испытуемых мы обнаружили гораздо меньше значимых корреляций. Рассмотрим результаты в Таблице 6.

Таблица 6

## Результаты выявления корреляций в высокоэффективной группе сотрудников

	Доминирующая-ведомость	Удовлетворенность	Принятие других	Эмоциональный комфорт	Самозффективность	преданность	Принятие себя	Внутренний контроль	внешний контроль	адаптивность
Преданность	,005	,006	-,209	-,071	,270	1	,250	,092	-,029	,020
Принятие себя	,256	-,171	,244	,236	-,311	,250	1	,332	,035	-,109
Внутренний контроль	-,083	-,024	,084	,229	-,121	,092	,332	1	,144	,346
Внешний контроль	,083	-,599**	,391	-,031	-,242	-,029	,035	,144	1	-,102
Адаптивность	,214	,451	-,364	-,055	,064	,020	-,109	,346	-,102	1
ОСЖ СЖО	,003	-,112	,072	,004	,306	,089	-,023	,046	,124	,246
Локус Я СЖО	,293	,053	,148	,240	-,369	,165	,594*	,030	,082	-,213
цели СЖО	,084	-,135	-,013	,885**	-,398	-,076	,215	,295	,017	-,025
процесс СЖО	,525*	-,216	,250	,223	-,335	,193	,259	,260	,170	,006
результат СЖО	,106	-,413	,119	,051	-,120	,613*	,172	,146	,533*	-,041
результат СЖО	-,263	,113	-,035	,097	,174	,123	,089	,231	-,265	-,095
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).										
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).										

Корреляции выявлены между Локус контроля Я и принятием себя, Цели жизни и Эмоциональный комфорт; Результат Ж и Преданность; внешний контроль и удовлетворённость.

На группе средне эффективных испытуемых выявлены корреляции компонентов, но их значительно меньше, чем в предыдущих группах (таблица 7).

Таблица 7

## Результаты выявления корреляций в среднеэффективной группе сотрудников

	Доминирующая-ведомость	Удовлетворенность	Принятие других	Эмоциональный комфорт	Самозффективность	преданность	Принятие себя	Внутренний контроль	внешний контроль	адаптивность
Преданность	,219	,415*	-,022	,033	-,052	1	-,282	,054	-,312	-,027
Принятие себя	,018	,108	,373*	,137	,039	-,282	1	,327	-,006	,032
Внутренний контроль	,109	-,085	,288	,193	-,167	,054	,327	1	,019	-,062
Внешний контроль	,114	-,350	,047	,240	,086	-,312	-,006	,019	1	,072

контроль										
Адаптивность	,061	,209	-,290	,049	,181	-,027	,032	-,062	,072	1
ОСЖ СЖО	-,167	-,235	-,342	-,057	,135	,008	-,224	-,293	-,177	,120
Локус Я СЖО	,040	-,037	,232	-,178	-,206	-,160	,262	,189	-,064	-,310
цели СЖО	,116	,174	,117	,134	-,047	,370*	,208	,448*	-,053	-,286
процесс СЖО	-,036	,319	,283	,364	-,182	,263	-,055	-,115	-,047	-,263
результат СЖО	,005	,178	,093	,045	-,359	,080	,028	,030	-,172	-,206
результат СЖО	,010	,372*	,132	,520**	-,110	,242	,124	,081	,096	-,096
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).										
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).										

Таблица демонстрирует, что связи между шкалами Удовлетворенность – Результат методики СЖО и Эмоциональный комфорт – Результат методики СЖО: на всей выборки они не встречаются. То есть испытуемые со средним уровнем эффективности обнаруживают тем более высокий уровень эмоционального комфорта и удовлетворенности, чем больший у них уровень шкалы Результат по методике СЖО.

На выборке низкоэффективных испытуемых наблюдается целый ряд специфических корреляций, представленных в Таблице 8.

Таблица 8

Результаты выявления корреляций в низко эффективной группе сотрудников

	Доминирование-ведомость	Удовлетворенность	Принятие других	Эмоциональный комфорт	Самэффективность	преданность	Принятие себя	Внутренний контроль	внешний контроль	адаптивность
преданность	,388	,384	,319	-,559	,062	1	,135	-,100	-,181	-,325
Принятие себя	,286	-,040	-,133	-,024	-,756**	,135	1	,685*	,664*	-,419
Внутренний контроль	,236	-,028	-,324	,160	-,336	-,100	,685*	1	,590	-,380
внешний контроль	,032	,191	-,369	,030	-,492	-,181	,664*	,590	1	,068
адаптивность	-,538	-,092	,278	,482	,487	-,325	-,419	-,380	,068	1
ОСЖ СЖО	,123	,424	-,456	-,353	-,340	,267	,410	,243	,271	-,505

Локус Я СЖО	,262	,348	-,099	-,206	-,347	,294	,532	,147	,366	-,174
цели СЖО	,306	,081	-,481	-,345	-,498	,184	,645*	,334	,268	-,640*
процесс СЖО	,538	-,008	-,457	-,479	-,308	,250	,590	,348	,397	-,430
результат СЖО	,280	,366	,129	-,293	,608*	,491	-,508	-,110	-,538	-,175
результат СЖО	,002	,245	-,400	-,107	,007	,185	,291	,406	,011	-,484
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).										
*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).										

Таблица демонстрирует корреляции на высоком уровне значимости между шкалами самооффективность и Принятие себя, шкалами самооффективность и Результат Ж; Принятие себя и Внешний локус-контроль, Внешний контроль – Принятие и шкалами Адаптивность – Процесс Ж.

Таким образом, по результатам исследования в группе низкоэффективных сотрудников, испытуемые демонстрируют тем более низкий уровень адаптивности, чем выше у них шкала Процесс Ж, тем более низкий уровень самооффективности, чем более высокий у них показатель по шкале Принятие себя, но при этом более высокий уровень принятия себя, чем выше у них внешний локус-контроля.

На основании результатов проведённого исследования получены следующие выводы:

1. У высокоэффективных испытуемых наблюдаются повышенные результаты по шкалам удовлетворенность, эмоциональный комфорт, самооффективность, преданность, принятие себя, внутренний контроль, адаптивность и по всем шкалам методики СЖО.

2. У низкоэффективных испытуемых получены высокие значения и связи по шкале ведомость, внешний контроль.

3. Испытуемые со средним уровнем эффективности обнаруживают тем более высокий уровень эмоционального комфорта и удовлетворенности, чем больший у них уровень шкалы Результат Жизни.

4. Между шкалами самооффективность и Принятие себя, шкалами самооффективность и Результат Жизни; Принятие себя и Внешний локус-контроль, Внешний контроль – Принятие и, наконец, Адаптивность – Процесс Жизни.

5. Испытуемые с низким уровнем эффективности демонстрируют тем более низкий уровень адаптивности, чем выше у них шкала процесс, тем более низкий уровень самооффективности, чем более высокий у них показатель по шкале принятие себя, но при этом более высокий уровень принятия себя, чем выше у них внешний локус-контроль.



Таким образом, мы приходим к выводу, что поставленная в исследовании гипотеза о наличии связей профессиональной мобильности и эффективности сотрудника доказана. Полученные результаты могут составить основу рекомендаций для групп сотрудников с средним и низким уровнем эффективности для качественного позитивного изменения характеристики профессиональной мобильности личности сотрудника РЖД, а также являться дополнением дальнейших теоретических исследований профессиональной мобильности других групп профессий.

#### Список литературы

1. Наследов Андрей Дмитриевич, Есикова Татьяна Владиславовна / Влияние развития правового сознания молодых специалистов на их профессиональную мобильность // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2013. №3. – С 58-71. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-razvitiya-pravovogo-soznaniya-molodyh-spetsialistov-na-ih-professionalnuyu-mobilnost> (дата обращения: 22.12.2019).
2. Проскура О., Герасимчук И. Понятие мобильности. Виды мобильности. Вестник Челябинского государственного университета. – 2014. – № 13. Вып. 4. – С. 94–98.
3. Саввина А. Ю. Мобильность персонала как способ решения кадровых проблем организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 2441–2445. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/970815.htm>.
4. Сорокин П.А. Социальная мобильность / пер. с англ. М. В. Соколовой. – М.: Academia: LVS, 2005. – 588 с.
5. Токсанбаева Майраш Сетказиевна Профессионально-квалификационная мобильность работников в малом бизнесе Москвы // Народонаселение. 2016. №3 (73). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalno-kvalifikatsionnaya-mobilnost-rabotnikov-v-malom-biznese-moskvy> (дата обращения: 22.12.2019).
6. Троицкая Ю. В. Профессиональная мобильность: российский и зарубежный опыт оперирования термином / Ю. В. Троицкая // Педагогическое образование в России. — 2014. — № 9. — с. 122-126.