

На правах рукописи

**Гусева Анастасия Петровна**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ВЗРОСЛЫХ В СВЯЗИ С  
ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ЗРЕЛОСТИ ЛИЧНОСТИ  
(НА ПРИМЕРЕ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ)**

19.00.13 – психология развития, акмеология

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Санкт-Петербург  
2018

Работа выполнена на кафедре психологии развития и дифференциальной психологии факультета психологии Санкт-Петербургского государственного университета.

**Научный руководитель:**

**Петраш Марина Дмитриевна**  
кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии развития  
и дифференциальной психологии  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский  
государственный университет»

**Официальные оппоненты:**

**Щукина Мария Алексеевна**  
доктор психологических наук, профессор,  
заведующая кафедрой общей,  
возрастной и дифференциальной психологии  
СПб ГАОУ ВО «Санкт-Петербургский  
государственный институт психологии и  
социальной работы»

**Винокуров Леонид Вячеславович**  
кандидат психологических наук,  
доцент кафедры психологии  
профессиональной деятельности  
ФГБОУ ВО «Российский государственный  
педагогический университет им. А.И. Герцена»

**Ведущая организация:**

Высшая школа сервиса и торговли Института  
промышленного менеджмента, экономики и  
торговли ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский  
политехнический университет Петра Великого»

Защита состоится «20» июня 2018 года в 15 часов на заседании диссертационного совета Д 212.232.42 при Санкт-Петербургском государственном университете по адресу: 199034, Санкт-Петербург, наб. Макарова, 6, факультет психологии, ауд. 227.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им. М. Горького Санкт-Петербургского государственного университета по адресу: Университетская наб., 7/9 и на сайте <https://dissert.spbu.ru/>.

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Ученый секретарь диссертационного совета,  
кандидат психологических наук

/Савенышева С.С./

## Общая характеристика работы

**Актуальность исследования.** Психология профессионального развития является относительно молодой сферой научного знания. Исследователями отмечается недостаточная разработанность проблем профессионального развития в период взрослости (Зеер Э.Ф. (2008), Климов Е.А. (2003, 2010), Деркач А.А. (2003, 2007, 2008), Головей Л.А. (2007, 2009), Петраш М.Д. (2007) и др.).

В современной психологии профессиональное развитие личности (с позиции индивидуальной модели) может рассматриваться с помощью показателей, отражающих удовлетворенность профессиональной деятельностью (Иванова Т.Ю. (2013), Рассказова Е.И. (2013), Гаврилова М.В. (2015), Недуруева Т.В. (2015), Ермолаева М.В. (2009), Охотенко Р.В. (2009), Забелина Е.В. (2012), Циринг Д.А. (2012), Овчинников М.В. (2012), Пономарева И.В. (2012) и др.), возможности для самореализации в профессии, стремление к профессиональному росту (Максименко С.Д. (2011), Оседло В.И. (2011), Коростылева Л.А. (1998, 2005), Григорьева А.А. (2013), Деркач А.А. (2007), Сайко Э.В. (2007), Богатырева О.О. (2009), Марцинковская Т.Д. (2009) и др.), умение строить позитивные межличностные отношения на работе (Богатырева О.О. (2009), Губанова В.И. (2009) и др.), возможности преодолевать профессиональные стрессы и выгорание (Водопьянова Н.Е. (2009, 2015), Старченкова Е.С. (2009), Купер К.Л. (2007), Дэйв Ф.Дж. (2007), О'Драйсколл М.П. (2007), Dunford В.В. (2012), Boss R.W. (2012), Shipp A.J. (2012), Angermeier I. (2012), Boss A.D. (2012) и др.).

В центре внимания многих современных концепций профессионального развития находится человек как субъект собственной профессионально жизни. Климов Е.А. (2010) связывает прогрессивное развитие с выбором и реализацией возможностей. Митина Л.М. (1997, 2015) противопоставляет адаптивному функционированию (профессиональной инволюции) действительно профессиональное развитие (профессиональную эволюцию). Поваренков Ю.П. (2007) выделяет пассивную и активную модели профессионального развития. В современной психологической науке одним из актуальных направлений исследований выступает поиск детерминант, коррелятов путей, стратегий развития человека как субъекта своей профессиональной жизни. Необходимо отметить тенденцию, связанную с критическим переосмыслением методологических принципов анализа рассматриваемой проблематики.

Завалишина Д.Н. (2007) считает необходимым выход за узкие рамки системы «человек-профессия» к анализу проблем профессионального развития человека в системе его целостной жизнедеятельности. Реан А.А. (2007) и Деркач А.А. (2007, 2008) указывают на дефицит «личностного фактора» в исследованиях по проблеме профессионального развития: личность и ее развитие в профессиональной плоскости часто оказывается на втором плане. В связи с этим становятся особенно актуальными личностно – профессиональный, акмеологический подходы (Бодалев А.А. (1998), Деркач А.А. (2003, 2007), Зазыкин В.Г. (2003), Сайко Э.В. (2007), Маркова А.К. (2007) и др.), рассматривающие профессиональное развитие в единстве с развитием личности.

Независимо от специфики тех или иных концепций, актуальным и важным в современной психологии остается вопрос о факторах профессионального развития, причинах негативного профессионального пути, включающего эмоциональное выгорание. Обращаясь к данным вопросам, исследователи отмечают полисистемный характер профессионального развития (Поваренков Ю.П. (2007), Деркач А.А. (2008)), важную роль «интегральных характеристик» личности (Митина Л.М. (2015)), необходимость учета целостности психологической системы (Галажинский Э.В. (2000)). Необходимо отметить повышенный научный интерес к концепту зрелости личности, раскрывающему суть процессов развития и одновременно отражающему принцип целостности, системности психического развития, в связи с проблематикой профессионального развития (Маркова А.К. (2007), Бодалев А.А. (1998), Деркач А.А. (2007), Коростылева Л.А. (1999, 2000), Галажинский Э.В. (2000), Григорьева А.А. (2013) и др.). Благоприятное профессиональное развитие связывают с более высокими уровнями зрелости личности, когда наиболее активно функционирует система ценностно-смысловой регуляции (Коростылева Л.А. (1999, 2000), Русалов В.М. (2006)).

**Цель исследования:** изучить взаимосвязи параметров профессионального развития взрослых с характеристиками психологической зрелости личности.

В качестве **гипотезы исследования** выступают следующие предположения:

1. Ведущими показателями профессионального развития для профессионалов социэкономической сферы могут быть такие характеристики, как: удовлетворенность профессиональной деятельностью, направленность на

самореализацию; увлеченность работой; низкий уровень составляющих эмоционального выгорания.

2. Указанные характеристики образуют симптомокомплекс показателей профессионального развития, а их соотношение может послужить основой для формирования типов профессионального развития: негативного, инертного / умеренно-положительного, позитивного / благоприятного.

3. Профессиональному развитию человека способствует выраженный уровень сформированности характеристик психологической зрелости личности, различное сочетание которых оказывает дифференцированное воздействие на процесс профессионального развития.

- Ответственность за собственную жизнь, стремление к самоактуализации, значимые смысложизненные ориентации и ценности могут играть роль ключевых векторов позитивного профессионального развития;

- Для увлеченности работой важным является реализация в профессиональной жизни внутренних ценностей и значимых смысложизненных ориентаций;

- Профессиональное выгорание в наибольшей степени взаимосвязано с негативным самоотношением, низкой осмысленностью жизни и экстернальным локусом контроля.

**Объект исследования:** особенности профессионального развития взрослых.

**Предмет исследования:** взаимосвязь профессионального развития с характеристиками психологической зрелости личности.

**Задачи исследования:**

1. Изучить особенности профессионального развития личности в период взрослости.

2. Проанализировать показатели профессионального развития в связи с социально-демографическими критериями.

3. Рассмотреть показатели профессионального развития в связи с выраженностью характеристик психологической зрелости личности.

4. Выявить взаимосвязь показателей профессионального развития с различными сторонами психологической зрелости личности.

5. Построить эмпирические модели соотношения показателей профессионального развития с чертами психологической зрелости личности.

В качестве **теоретико-методологической базы** данной работы выступили: принцип развития, охватывающий весь онтогенез человека (Ананьев Б.Г. (2010)), субъектный подход к развитию личности (Рубинштейн С.Л. (2002), Абульханова-Славская К.А. (1991), Шадриков В.Д.(2013)), принцип единства профессионального и личностного развития (Бодалев А.А. (1998), Деркач А.А. (2007, 2008), Сайко Э.В. (2007, 2008), Маркова А.К. (2007)), фундаментальные исследования в области профессионального развития (Реан А.А. (2007), Головей Л.А. (2009), Петраш М.Д. (2011), Митина Л.М. (1997, 2015), Поваренков Ю.П. (2007), Завалишина Д.Н. (2007), Ермолаева Е.П. (2005)) и психологической зрелости личности (Ананьев Б.Г. (2010), Головей Л.А. (2014), Русалов В.М. (2006), Сергиенко Е.А. (2007), Юнг К.-Г. (1994), Роджерс К. (2009), Маслоу А. (2014), Журавлев А.Л. (2007)).

**Методы исследования.** Для решения задач, поставленных в исследовании, использовались психодиагностические методы, направленные на изучение особенностей профессионального развития и параметров психологической зрелости личности, качественный анализ полученных данных и математико-статистические методы.

**Достоверность и надежность** полученных результатов обеспечена методологической и теоретической обоснованностью опорных положений исследования; использованием комплекса научных методов, адекватных цели и задачам исследования; сочетанием количественного и качественного анализа; использованием репрезентативной выборки.

**Научная новизна исследования.** В работе изучен комплекс показателей профессионального развития взрослых, работающих в социально ориентированных профессиях. На основании показателей выделены типы профессионального развития личности, определен их симптомокомплекс.

Впервые выявлено и обосновано влияние качеств психологической зрелости личности на показатели профессионального развития.

Полученные в работе результаты существенно дополняют имеющиеся в психологии развития знания о закономерностях профессионального развития и его обусловленности системой качеств психологической зрелости личности и социально-демографическими факторами.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в обогащении научных представлений относительно взаимосвязи интраперсональных, интерперсональных характеристик зрелости личности и ее профессионального развития; значимости социально-демографических факторов в профессиональном развитии. На основании анализа основных концепций профессионального развития и его дефиниций, прояснено определение понятия профессионального развития в процессуальной и содержательной плоскостях.

**Практическая значимость исследования.** Полученные в исследовании данные о личностных и социально-демографических факторах профессионального развития, могут быть использованы с целью прогноза удовлетворенности трудом работников социальной сферы, при разработке направлений кадровой политики предприятий; для разработки образовательных программ подготовки и повышения квалификации специалистами, работающими с профессионалами социально ориентированных профессий.

Результаты исследования могут быть использованы в программах сопровождения профессионального развития, в психологическом консультировании, при подготовке программ психологической поддержки работающих взрослых.

**Апробация результатов исследования.** Промежуточные и итоговые результаты обсуждались на заседании кафедры психологии развития и дифференциальной психологии Санкт-Петербургского государственного университета, на международных и региональных научно-практических конференциях («Психология XXI века» Санкт-Петербург, 2012; «Человек в экономических и социальных отношениях» Москва, 2012; The 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Munster, 2013; The 13<sup>th</sup> European Congress of Psychology, Stockholm, 2013; International Psychological Applications Conference, Porto, 2014; The 28<sup>th</sup> International Congress of Applied Psychology, Paris, 2014; «Психология и педагогика XXI века: теория, практика и перспективы», 2016; «Психология XXI века» Санкт-Петербург, 2016). По теме диссертации опубликовано 11 работ, в том числе 3 статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Значимыми показателями профессионального развития представителей социально ориентированных профессий являются

удовлетворенность профессиональной деятельностью, направленность на самореализацию, целеустремленность, направленность на межличностное взаимодействие, психофизиологический потенциал, самоконтроль поведения; увлеченность работой и показатели профессионального выгорания, образующие единый симптомокомплекс.

2. В зависимости от сочетания показателей в структуре симптомокомплекса профессионального развития выделено три типа профессионального развития: «негативный», «умеренно-положительный», «позитивный». Для «негативного» типа профессионального развития характерна низкая оценка удовлетворенности профессиональной деятельностью, самореализации в профессии, высокий уровень выраженности всех составляющих синдрома эмоционального выгорания, низкая увлеченность работой. При «умеренно-положительном» характере профессионального развития отмечаются признаки профессиональной стагнации: на фоне выраженной тенденции к редукации личных достижений отмечается средний уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью в сочетании с низким уровнем целеустремленности и невысокой степенью увлеченности работой. «Позитивный» характер профессионального развития, при среднем уровне увлеченности работой, характеризуется низким уровнем эмоционального выгорания, высокой выраженностью удовлетворенности профессиональной деятельностью, самореализации в профессии.

3. Выявлена взаимосвязь показателей профессионального развития с характеристиками психологической зрелости личности. Так, негативный характер профессионального развития взаимосвязан с низким уровнем сформированности следующих характеристик психологической зрелости: ответственности; направленности на самоактуализацию; самоотношения; целостности; направленности на цели, самоэффективности; слабой ориентации на гуманистические ценности; неумением строить позитивные межличностные отношения. Высокая выраженность характеристик зрелости личности проявляется в группе с позитивным характером профессионального развития, который обеспечивается выраженным стремлением к самоактуализации, высоким уровнем осмысленности жизни, субъективного контроля, самоэффективности, положительным самоотношением.



4. Увлеченность работой связана с реализацией ценностей «интересная работа», «творчество», ценностей самоактуализации, выраженным уровнем осмысленности жизни и саморуководством. Выраженность профессионального выгорания обусловлена негативным отраженным самоотношением, наличием внутренних конфликтов, ощущением бессмысленности собственной жизни и экстернальным локусом контроля.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы из 212 источников (из них 171 – на русском языке, 41 – на английском языке) и 8 приложений. Диссертация изложена на 282 страницах, содержит 34 таблицы, 26 рисунков.

### **Основное содержание работы**

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, определяются цель, предмет и объект исследования, формулируются задачи и гипотезы, раскрывается научная новизна работы, ее теоретическая и практическая значимость. Приводятся положения, выносимые на защиту.

**В первой главе «Анализ современных подходов к профессиональному развитию и психологической зрелости личности»** рассмотрены определения ключевых понятий, базовые теоретико-методологические принципы психологии профессионального развития и значимые концепции по рассматриваемой проблематике.

**В параграфе 1.1 «Профессиональное развитие личности: основные понятия, теоретико-методологические принципы и подходы»** рассматриваются основные понятия, теоретико-методологические принципы и подходы профессионального развития в современной литературе. Понятие «профессионального развития» раскрывается как в процессуальной, так и в содержательной плоскости. С одной стороны, профессиональное развитие – процесс системных изменений личности, возникающий в процессе профессионального обучения, подготовки и профессиональной деятельности. С другой - это формирование личности профессионала со своей позицией, целями и программами действий, отношением к результатам деятельности, реализующегося как субъект собственной профессиональной жизни.

Отечественные психологи в области психологии профессионального развития вели исследования по направлениям профессионального становления (Кудрявцев Т.В. (1983), Зеер Э.Ф. (2008), Бодров В.А. (2007), Поваренков Ю.П. (2007) и др.), формирования профессионализма субъекта деятельности (Глуханюк Н.С. (2003), Кузьмина Н.В. (1990), Митина Л.М. (1997), Фонарев А.Р. (2004) и др.), профессионального самоопределения личности (Пряжников Н.С. (2008), Климов Е.А. (2010) и др.), личностно-профессионального развития личности (Бодалев А.А. (1998), Деркач А.А. (2007, 2008), Сайко Э.В. (2007, 2008), Маркова А.К. (2007) и др.). Многообразие зарубежных теорий в области психологии профессионального развития можно свести к нескольким направлениям: 1) дифференциально-диагностическое (Парсон Ф., Мюнстербергер Г., Боген Г. и др.); 2) психодинамическое (Фрейд З., Мозер У., Бордин Е., Роэ Э. и др.); 3) теории решений (Томэ Х., Рис Г., Циллер П., Тидеман Д. и др.); 4) теории развития (Шпангер Э., Гинцберг Э., Джейд У., Сьюпер Д. и др.).

Многие модели профессионального развития традиционно выстраивались в методологических рамках системы «человек-профессия». Анализ проблем профессионального развития требует перехода от системы «человек-профессия» к системе «человек-мир», так как причины неблагополучного профессионального развития часто кроются не в системе профессиональной деятельности, а в системе отношений человека с миром, в его целостной жизнедеятельности (Завалишина Д.Н. (2007)). Анализируя текущее состояние исследований по вопросам развития профессионализма, необходимо также отметить дефицит «личностного фактора» (Деркач А., Зызыкин В., 2003), когда личность и ее развитие в профессиональной сфере остаются на «втором плане» (Реан А.А., 2007). В связи с этим становится актуальной разработка личностно-профессионального, акмеологического подходов к развитию субъекта труда, в основе которых лежит принцип единства личностного и профессионального развития.

**В параграфе 1.2 «Ключевые показатели профессионального развития»** уделяется внимание основным показателям профессионального развития. Профессиональное развитие – нелинейный, многомерный процесс. Разными исследователями используются разнообразные критерии и позиции рассмотрения профессионального развития. Мы ориентировались на индивидуальную модель изучения субъекта профессиональной деятельности, предполагающую анализ

удовлетворенности профессиональной деятельностью и оценку возможностей для самореализации в профессии. Показатели удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации в профессии в современных исследованиях рассматриваются как ключевые, интегральные показатели, позволяющие составить обобщенную оценку профессионального развития (Коростылева Л.А. (1999, 2000), Максименко С.Д. (2011), Оседло В.И. (2011), Ермолаева М.В. (2009), Охотенко Р.В. (2009) и др.). На основании рассмотренных интегральных показателей (удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация в профессии) нами были выделены разные типы профессионального развития: негативное, пассивное / инертное и позитивное.

Для *негативного профессионального развития* характерен как низкий уровень самореализации в профессии («застревание» на уровне примитивно-исполнительской реализации), так и неудовлетворенность профессиональной деятельностью. *Пассивному (инертному) профессиональному развитию* характерно индивидуально-исполнительский уровень самореализации, когда личность в основном реализует себя в узких рамках отведенной ей социальной / профессиональной роли, и средний (средненизкий) уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью. В целом *позитивному профессиональному развитию* соответствует высокий (средневысокий) уровень самореализации в профессии и удовлетворенности профессиональной деятельностью. Профессиональное развитие может сопровождаться нежелательными изменениями личности, одним из которых является эмоциональное (профессиональное) выгорание, распространенное среди специалистов социально ориентированных профессий. Результаты исследований Водопьяновой Н.Е. (2009, 2015), Бессоновой Ю.В. (2009), Доценко О.Н. (2008), Каширского Д.В., Сабельниковой Н.В., Овчинниковой А.Н. (2012), показали, что синдром выгорания взаимосвязан с ключевыми показателями профессионального развития. В процессе теоретического анализа внимание было обращено на еще один показатель - увлеченность работой. Данный показатель рассматривался как дополнительная характеристика профессионального развития с целью оценки энергичности, энтузиазма и поглощенности профессиональной деятельностью.

**В параграфе 1.3 «Психологическая зрелость личности: основные подходы и критерии»** освещены основные подходы к проблеме психологической

зрелости личности. К настоящему моменту в психологической науке не сложилось единого подхода к определению зрелости личности и ее критериев. Теоретический анализ проблемы позволяет выделить несколько направлений, объединяющих разнообразные психологические концепции, связанные с проблемой зрелости личности (Сергиенко Е.А., 2007). Направление, связанное со стадийным рассмотрением личностного развития, в границах которого зрелость есть стадия развития личности (Бюлер Ш., Эриксон Э). Второе направление объединяет концепции, рассматривающие зрелость как реализацию общей тенденции психического развития человека (Юнг К.-Г., Роджерс К., Маслоу А.). В рамках второго направления «категория зрелости раскрывается как способность к постоянному саморазвитию, изменениям при сохранении своей уникальности» (Сергиенко Е.А., 2007, с. 16). В третьем направлении группируются концепции, определяющие зрелость как результат достижения дефинитивной стадии развития. Русалов В.М. разделяет понятия акмеологической и дефинитивной зрелости (Русалов В.М., 2006). По мнению исследователя, акмеологическая зрелость связана с целостными личностными образованиями и структурой человеческой психики, дефинитивная - с отдельными психическими, психофизиологическими свойствами, функциями и, достигнув своего плато, с возрастом постепенно снижается. В четвертое направление можно объединить концепции, рассматривающие зрелость как развитие разных модулей психической организации. Ананьев Б.Г. обратил внимание на то, что начало личности наступает намного позже, чем начало индивида (Ананьев Б.Г., 2010), соответственно и зрелость личности наступает позже зрелости индивида. Достижение наивысшего уровня жизнеспособности и адаптивности к условиям окружающей среды свидетельствует о достижении индивидом зрелости. Психофизиологическая и психологическая зрелость индивида рассматривается как важное условие зрелости личности (Головей Л.А., 2014).

В представленном исследовании мы опирались на подход, предложенный Головей Л.А. и коллегами (2014). Психологами был выделен комплекс интраперсональных и интерперсональных характеристик, отражающий сложность и множественность феномена зрелости личности. В качестве ключевых параметров зрелости исследователями рассматривались основные критерии развития личности взрослого: ответственность, осознанность и рефлексивность,

направленность на саморазвитие, самопринятие и самоуважение, автономность, жизнестойкость, целостность и конгруэнтность, самоуправление, самоорганизация жизни и направленность на цели, широта связей с миром, толерантность, нравственное сознание, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения. Отдельное внимание уделяется таким характеристикам психологической зрелости, как самоактуализация и ценностно-смысловые факторы, которые могут выступать в качестве предикторов физического и психологического здоровья; удовлетворенности жизнью и профессиональной деятельностью (Lightsey O.R., Boyraz G., Ervin A., Rarey E.B., Gharghani G.G., 2014; Но М.У., Cheung F.M., Cheung S.F., 2010; McMahan E.A., Renken M.D., 2011; Morgan J., Farsides T., 2009 и др.).

Теоретический анализ проблемы показал на существующий недостаток исследований, посвященных взаимосвязи комплекса показателей профессионального развития с характеристиками психологической зрелости личности.

**Во второй главе «Методы и организация исследования»** представлена структура исследования, дана характеристика выборки, подробно описаны этапы и методы исследования.

В исследовании приняли участие 118 человек, в т.ч. 87 женщин и 31 мужчина, в возрасте 25-50 лет (61,9% респондентов в возрасте 25-35 лет; 38,1% - в возрасте 36-50 лет). Участники выборки являются представителями социально ориентированных профессий (воспитатели детских садов, врачи, психологи, социальные работники и пр.), со стажем работы 0,5-32 года.

Профессиональное развитие личности изучалось с помощью следующих методик: опросник «Факторы профессионального развития» М.Д. Петраш (Петраш М.Д., 2011); методика диагностики эмоционального выгорания К. Маслач, в адаптации Н.Е.Водопьяновой (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002); Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES, авт. W.Schaufeli, A.Bakker) (Кутузова Д.А., 2006); интервью.

Для изучения психологической зрелости личности использовались: методика диагностики самоактуализации личности Лазукина А.В., в адаптации Калина Н.Ф. (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002); методика исследования уровня субъективного контроля (Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М., 1984);

шкала общей само-эффективности Шварцера Р., Ерусалема М. (Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В., 1996); методика исследования самоотношения Пантилеева С.Р. (Пантилеев С.Р., 1993); методика Шварца Ш. для изучения ценностей личности, в адаптации Карандашева В.Н. (Карандашев В.Н., 2004); тест смысложизненных ориентаций Леонтьева Д.А. (Леонтьев Д.А., 2006); методика диагностики уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах Фанталовой Е.Б. (Фанталова Е.Б., 2001).

Математический анализ данных проводился с использованием описательных статистик, кластерного анализа, дисперсионного анализа (ANOVA), факторного анализа, корреляционного анализа (r-Пирсона и r-Спирмена), множественного регрессионного анализа, моделирования структурными уравнениями (AMOS). Анализ данных проводился при помощи программного комплекса SPSS 20.

**В третьей главе «Анализ результатов исследования»** представлены результаты эмпирического исследования.

**В параграфе 3.1 «Выраженность профессиональных показателей в группах с разным характером профессионального развития»** представлены результаты, описывающие особенности профессионального развития в группах с разным характером профессионального развития. В качестве критериев, для выделения кластеров, использовались параметры профессионального развития: удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация в профессии; параметры эмоционального выгорания («эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений»). В результате было выделено три группы: в **первую группу** («негативный / неблагоприятный» характер профессионального развития) вошли респонденты, у которых отмечается высокий уровень эмоционального выгорания и низкие значения по показателям профессионального развития (31 человек); во **вторую группу** («умеренно-положительный» характер профессионального развития) – со средними значениями по рассматриваемым показателям (57 человек); в **третью группу** («позитивный / благоприятный» характер профессионального развития) – с низким уровнем эмоционального выгорания и высокими значениями по показателям профессионального развития (30 человек).

Сравнительный анализ выраженности показателей профессионального функционирования и увлеченности работой (табл. 1) позволил выявить

статистически значимые различия по изучаемым параметрам между группами. Что, в свою очередь, свидетельствует о разном характере профессионального развития и дает возможность выделить симптомокомплексы для выделенных типов.

**Таблица 1.** Средние значения параметров профессионального функционирования и увлеченности работой

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	$\delta$	m	$\delta$	m	$\delta$	1/2	1/3	2/3
Целеустремленность	20,35	4,11	20,63	3,56	24,17	2,26	0,937	0,000	0,000
Психофизиологический потенциал	22,97	3,50	25,53	3,24	28,63	3,34	0,004	0,000	0,000
Межличностное взаимодействие	23,48	3,67	26,02	3,33	29,30	1,84	0,002	0,000	0,000
Самоконтроль поведения	11,84	2,33	12,30	2,09	13,80	1,56	0,602	0,001	0,006
Энергичность	3,24	0,98	3,67	0,93	4,72	0,75	0,105	0,000	0,000
Энтузиазм	3,55	1,41	4,25	1,06	5,22	0,70	0,019	0,000	0,001
Поглощенность деятельностью	3,71	1,25	3,89	0,96	4,54	0,96	0,731	0,009	0,025

Для респондентов первой группы (негативный тип) характерна низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью и низкая оценка самореализации в профессии. Отмечаются сложности с восстановлением психофизиологического потенциала, самоконтролем поведения, взаимодействием с коллегами, у них нет определенных, ясных планов профессионального роста на будущее. Выраженность параметров эмоционального выгорания сопровождается низкой увлеченностью своей работой.

Во второй группе (умеренно-положительный), на фоне позитивной оценки профессионального развития, у участников исследования отмечается снижение целеустремленности и самоконтроля поведения, что может рассматриваться как проявление профессиональной стагнации или пассивного отношения личности к своему профессиональному развитию. Средняя увлеченность работой в сочетании с пониженным уровнем целеустремленности, выраженным редуцированием личных достижений (параметр эмоционального выгорания), могут являться «зоной риска» для дальнейшего профессионального развития личности.

Третья группа (позитивный тип) характеризуется высокой оценкой различных сторон своего профессионального развития (повышение параметров профессионального функционирования и увлеченности работой).

**В параграфе 3.2 «Особенности профессионального развития в соотношении с социально-демографическими критериями»** представлен анализ профессионального развития в группах в связи с социально-демографическими характеристиками. Анализ возрастного аспекта показал, что люди старшего возраста (после 35 лет) более позитивно оценивают свои возможности для самореализации в профессии, профессионального роста («самореализация в профессии»  $p < 0,05$ ). На наш взгляд, в этом находит проявление «смысловая» линия зрелости личности. Отчасти это подтверждает предположение Русалова В.М. о том, что в период 30-50 лет система личностных смыслов усложняется и достигает своей «зрелости».

Выявлены особенности взаимосвязи характеристик профессионального развития с профессиональной принадлежностью. Показано, что врачи, по сравнению с воспитателями детских садов и психологами/социальными работниками, в большей степени оценивают свою работу как значимую, вызывающую воодушевление, гордость («энтузиазм»  $p < 0,01$ ).

На значение семейного статуса может указывать тот факт, что у респондентов, состоящих в браке, отмечается менее выраженный уровень деперсонализации ( $p < 0,05$ ), более высокие уровни энергичности ( $p < 0,05$ ) и самоконтроля поведения ( $p < 0,05$ ) на работе (по сравнению с респондентами, никогда не состоявшими в браке). Выявленная тенденция может свидетельствовать о том, что семья может выступать как один из ресурсов, помогающих преодолевать сложности в профессиональной сфере.

**В параграфе 3.3 «Выраженность показателей психологической зрелости личности в группах с разным характером профессионального развития»** представлены результаты выраженности показателей психологической зрелости личности в выделенных группах. Так, в группе с негативным характером профессионального развития в наименьшей степени выражено стремление к самоактуализации, которое является важным «маркером» зрелости личности как реализации общей тенденции психического развития человека. Уровень значений общего показателя стремления к самоактуализации у представителей третьей группы выше, чем в первой ( $p < 0,001$ ) и второй ( $p < 0,05$ ) группах. Это свидетельствует о том, что в группе с позитивным характером профессионального развития наиболее ярко проявляется стремление к самоактуализации.



По показателю общей интернальности выявлен самый низкий уровень субъективного контроля у респондентов первой группы ( $0,001 < p < 0,05$ ). Высокий уровень показателей «общая интернальность» и «интернальность в области достижений» отмечается в третьей группе. Аналогичная ситуация показана в отношении показателя «самоэффективность»: в третьей группе респонденты в наибольшей степени уверены в эффективности собственных действий ( $p < 0,01$ ).

Выявлены значимые различия по показателям самоотношения: «закрытость» ( $0,001 < p < 0,01$ ); «самоуверенность» ( $0,001 < p < 0,05$ ); «саморуководство» ( $p < 0,001$ ); «отраженное самоотношение» ( $0,001 < p < 0,01$ ); «самопривязанность» ( $p < 0,05$ ); «внутренняя конфликтность» ( $p < 0,01$ ); «самообвинение» ( $p < 0,05$ ). Самый низкий уровень по показателям отмечается в первой группе, самый высокий - в третьей. Данный факт свидетельствует о том, что по сравнению с остальными респондентами, в первой группе люди более негативно относятся к себе.

Выявлены низкие оценки по следующим параметрам осмысленности жизни у представителей *первой группы*: «цели в жизни» ( $0,001 < p < 0,01$ ), что указывает на недостаток значимых жизненных целей; «процесс жизни» ( $0,001 < p < 0,05$ ), «результативность жизни» ( $0,001 < p < 0,01$ ) - неудовлетворенность как жизнью в настоящем, так и прожитой частью жизни; «локус контроля-Я» ( $0,001 < p < 0,01$ ), «локус контроля-жизнь» ( $0,001 < p < 0,01$ ) - неверие в свои возможности по контролю над событиями жизни, склонность к фатализму. Низкий уровень общего показателя осмысленности жизни ( $p < 0,001$ ) по сравнению со второй и третьей группами, указывает на низкую наполненность смыслом жизни. Во *второй группе* уровень выраженности показателей осмысленности жизни соответствует среднему, что свидетельствует о положительной оценке целенаправленности жизни. *Третью группу* отличает наличие значимых, осмысленных жизненных целей, удовлетворенности прожитой частью жизни, процесс жизни воспринимается как эмоционально насыщенный, наполненный смыслом.

Результаты диагностики уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах (по методике Фанталовой Е.Б.) показывают, что наиболее неблагополучной (с позиции реализованности соответствующих ценностей) жизненной сферой в первой группе является личная (семейная) жизнь, так как по ценностям «любовь» ( $p < 0,05$ ), «счастливая семейная жизнь» ( $p < 0,05$ ) наблюдается состояние внутреннего конфликта. Интегральный показатель

внутреннего конфликта в первой группе выше, чем во второй ( $p < 0,05$ ) и третьей ( $p \leq 0,01$ ) группах: респонденты первой группы в наименьшей степени реализовали значимые для них ценности.

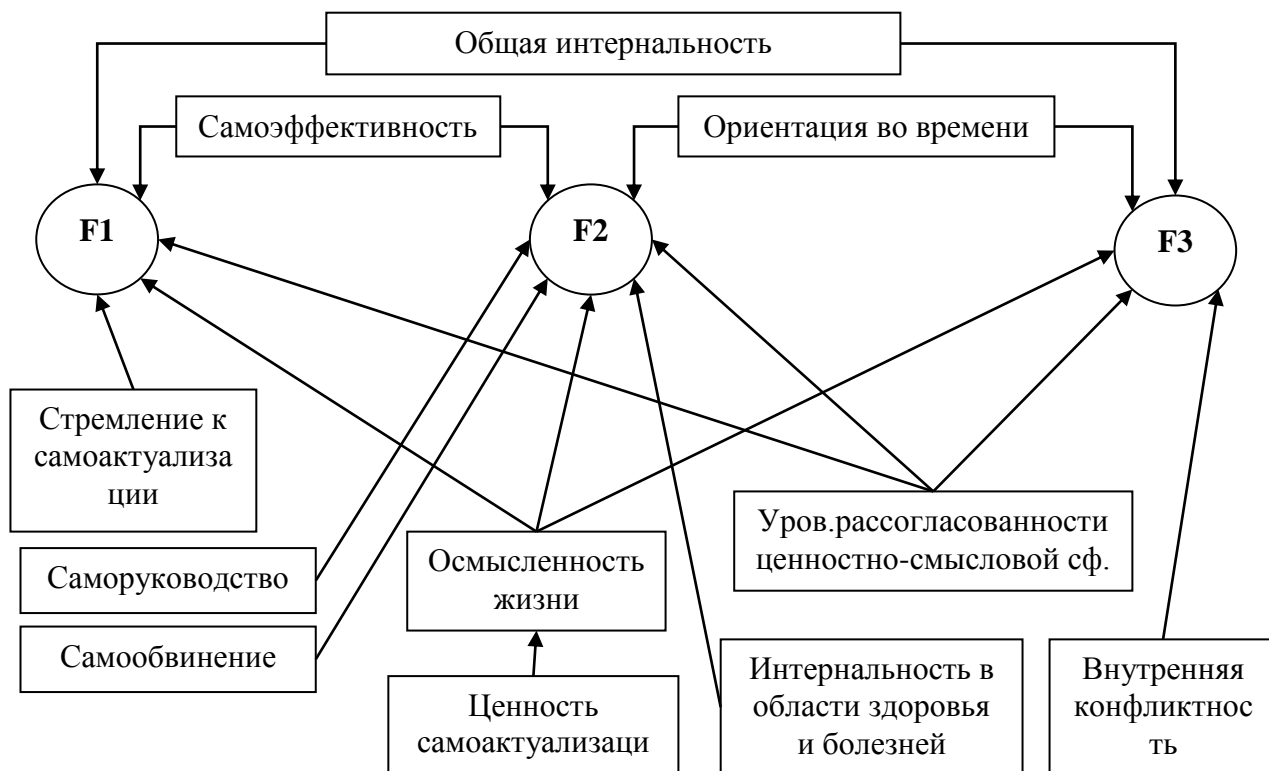
Анализ ценностей (по методике Шварца Ш.) выявил различия между первой и второй группами по значимости ценностей «доброта» ( $p < 0,05$ ) и «гедонизм» ( $p < 0,06$  – уровень статистической тенденции) – на уровне нормативных идеалов; между первой и второй ( $p < 0,05$ ), первой и третьей ( $p < 0,05$ ) группами по «гедонизм» – на уровне индивидуальных приоритетов. Для респондентов первой группы менее значимы гуманистические ценности («ценности самоактуализирующейся личности», ценность «доброта») и более значима ценность «гедонизм». Возможно, у этих респондентов гуманистические ценности не в полной мере усвоены личностью и трансформированы в личностные. Особенности функционирования ценностей на разных уровнях ценностной системы могут быть связаны с внешним социальным давлением.

Проведенный анализ позволяет нам предположить, что многие важные стороны личности респондентов первой группы находятся на недостаточном уровне сформированности. Основная разделительная линия между второй и третьей группами проходит по показателям стремления к самоактуализации, самоэффективности и смысложизненным ориентациям. Респонденты с позитивным характером профессионального развития в наибольшей степени стремятся к самоактуализации, они выработали такую систему целей, которая придает смысл, направленность их жизни (в т.ч. и профессиональной). Они чувствуют ответственность за свою жизнь, выступают как субъекты собственной жизни. А высокий уровень самоэффективности позволяет с большим оптимизмом смотреть в будущее, браться за более важные задачи.

**В параграфе 3.4 «Взаимосвязь профессиональных показателей и параметров психологической зрелости личности»** представлены данные корреляционного анализа между показателями профессионального развития и психологической зрелости личности. Показана множественность и разноплановость коррелятов, что подтверждает предположение о тесной взаимосвязи зрелости личности и ее профессионального развития.

**В параграфе 3.5 «Параметры психологической зрелости как предикторы профессионального развития»** представлены результаты множественного

регрессионного анализа (МРА), проведенного с целью выявления предикторов профессионального развития. В параграфе представлены данные эксплораторного факторного анализа, проведенного с целью уменьшения числа переменных профессионального развития и уменьшения размерности исходных данных, для проведения регрессионного анализа. В результате было выделено три фактора: первый фактор «профессиональное взаимодействие» (25,77% общей дисперсии); второй фактор «увлеченность работой» (24,83% общей дисперсии); третий фактор «профессиональное выгорание» (22,50% общей дисперсии). Проведенный анализ факторов профессионального развития позволил выстроить предположительную модель связей между профессиональными показателями и характеристиками зрелости личности (рис. 1).

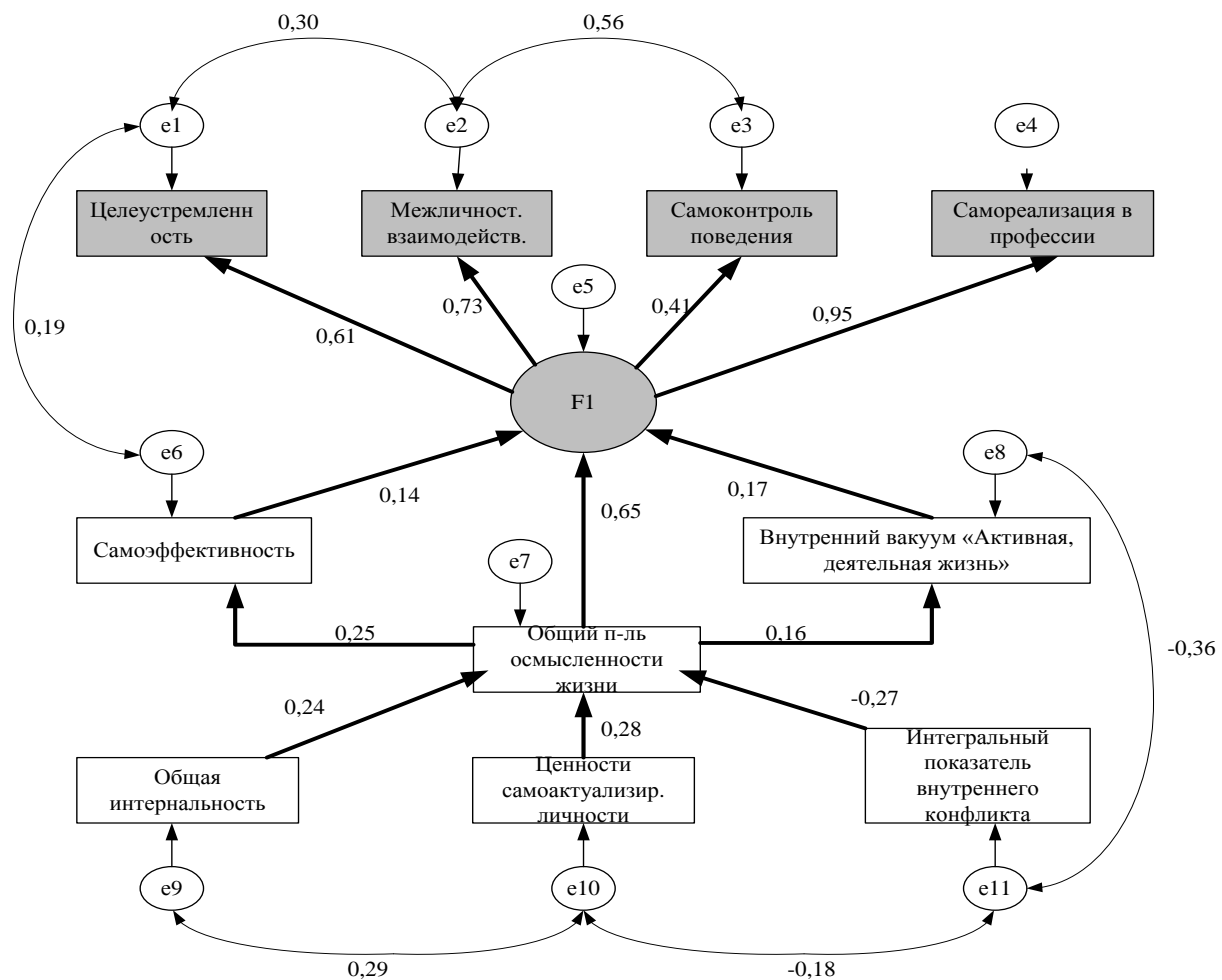


Условные обозначения: F1 – фактор «профессиональное взаимодействие»; F2 – фактор «увлеченность работой»; F3 – фактор «удовлетворенность профессиональной самореализацией»

**Рисунок 1.** Модель связей профессиональных показателей и характеристик зрелости личности

В параграфе 3.6 «Модели профессионального развития» представлены эмпирические модели связей факторов профессионального развития и характеристик психологической зрелости. Модель взаимосвязей по фактору «профессиональное взаимодействие» представлена на рисунке 2. Критерии

согласия модели: Хи-квадрат=30,371; df=27; p=0,298; CFI=0,991; GFI=0,951; RMSEA=0,033; Pclose=0,664. Показатели, непосредственно влияющие на фактор F1: самооффективность, общий показатель осмысленности жизни и внутренний вакуум по ценности «активная, деятельная жизнь». Показатель осмысленности жизни оказывает влияние на показатели самооффективности и внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь». Среди предикторов второго уровня находятся: общая интернальность, ценности самоактуализирующейся личности и интегральный показатель внутреннего конфликта.

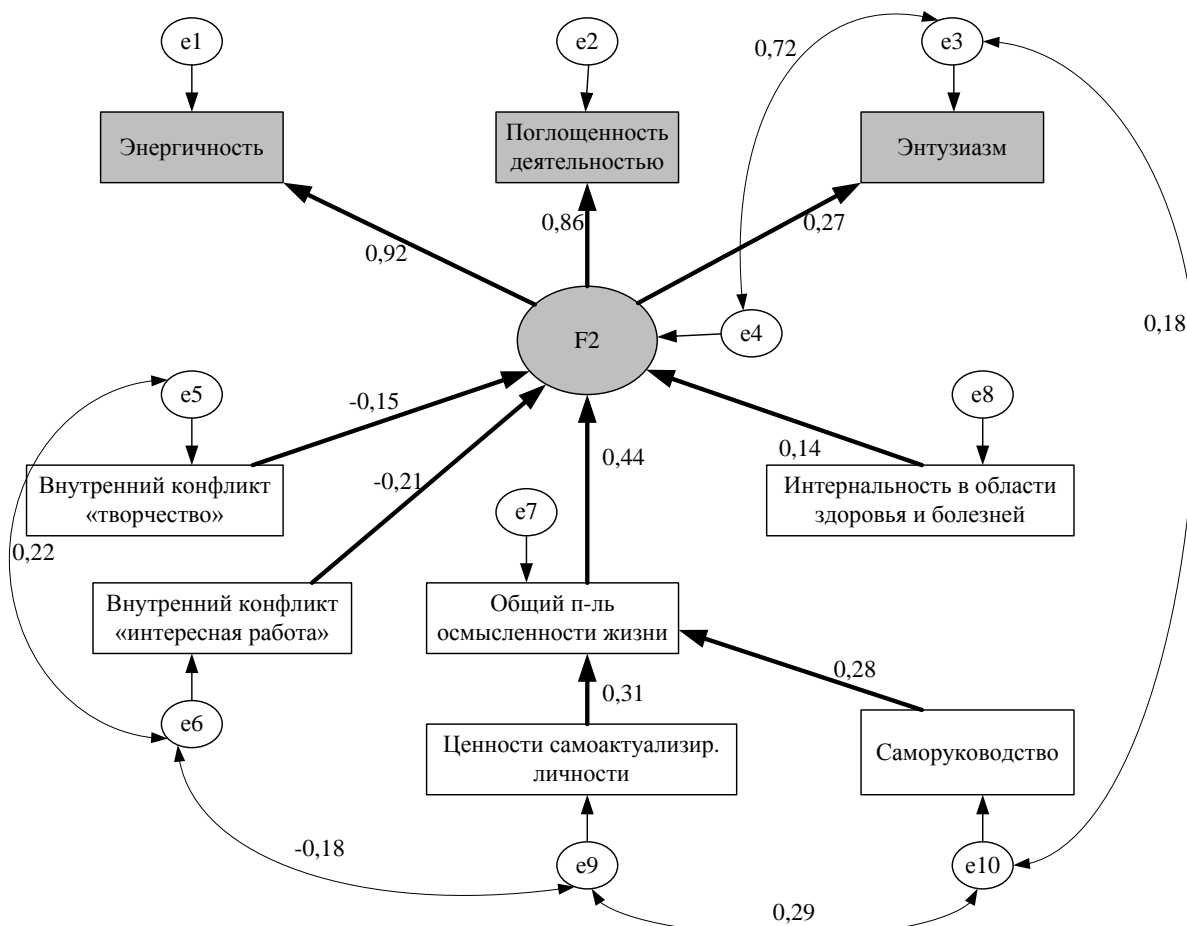


Условные обозначения: F1 – общий фактор «профессиональное взаимодействие»  
**Рисунок 2.** Модель взаимосвязей по фактору «профессиональное взаимодействие»

Данная модель подтверждает значимую роль ценностно-смысловых факторов в профессиональном развитии. Позитивное профессиональное развитие предполагает активное функционирование ценностно-смысловой системы. В модели находит подтверждение идея Locke E.A., Taylor M.S. о том, что смысл в профессиональной деятельности достигается путем следования и реализации наиболее важных ценностей. Эти ценности можно охарактеризовать как

созидательные (по Франклу В.), так как связаны с продуктивной, активной, деятельной жизнью; это ценности внутренние или ценности самоактуализации (по Маслоу А., Рос М.) (в «противовес» внешним ценностям). Блок связей фактора F1 и характеристик зрелости личности: общая интернальность – осмысленность жизни – самооффективность показывает, что люди, выступающие субъектом своей профессиональной жизни (с выраженными характеристиками: общая интернальность, осмысленность жизни, самооффективность) стремятся к профессиональному росту, самореализации в профессии.

На рисунке 3 представлена *вторая модель*, отражающая взаимосвязь параметров психологической зрелости с фактором «увлеченность работой». Критерии согласия модели: Хи-квадрат=27,156; df=22; p=0,205; CFI=0,985; GFI=0,952; RMSEA=0,045; Pclose=0,524.

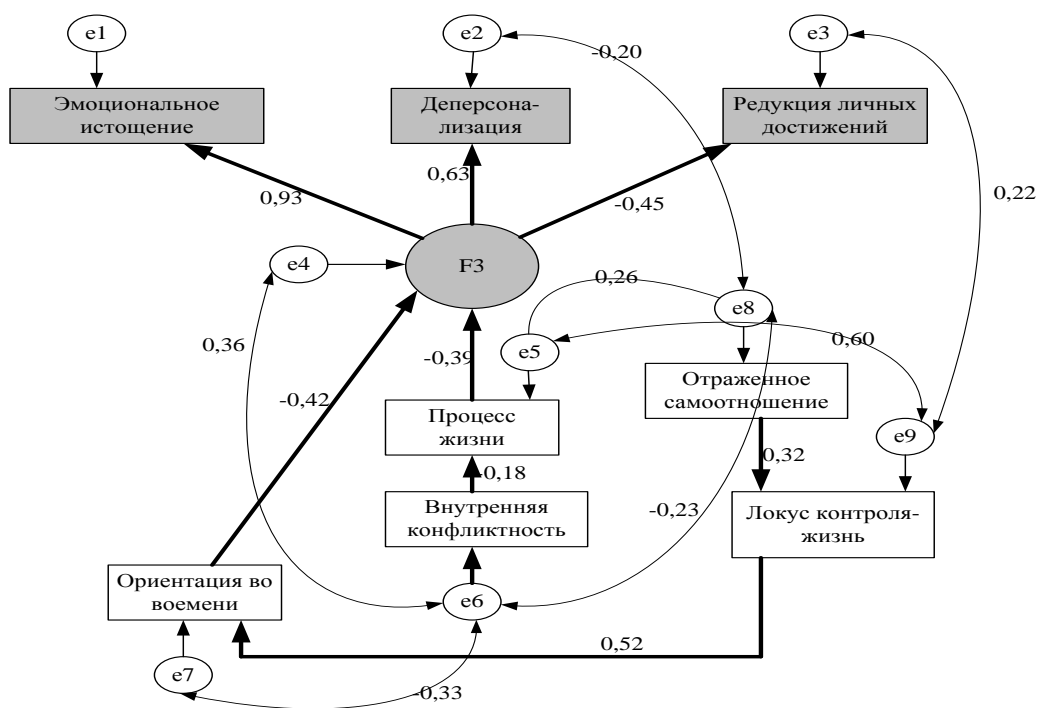


Условные обозначения: F2 – общий фактор «увлеченность работой»  
**Рисунок 3.** Модель взаимосвязей по фактору «увлеченность работой»

Показатели, непосредственно влияющие на фактор F2: внутренний конфликт по ценностям «творчество», «интересная работа», общий показатель

осмысленности жизни, интернальность в области здоровья и болезней. Предикторами второго уровня, оказывающими влияние на осмысленность жизни, являются саморегулирование и ценности самоактуализирующейся личности. Обращает внимание значимость для увлеченности работой реализации ценностей «интересная работа» и «творчество». Увлеченность работой определяется возможностью реализовывать значимые жизненные смыслы, внутренние ценности (ценности самоактуализации) и саморегулированием.

*Третья модель* отражает взаимосвязи параметров психологической зрелости с фактором «профессиональное выгорание» (рис. 4). Критерии согласия модели: Хи-квадрат=21,204; df=13; p=0,069; CFI=0,978; GFI=0,959; RMSEA=0,073; Pclose=0,225.



Условные обозначения: F3 – общий фактор «профессиональное выгорание»  
**Рисунок 4.** Модель взаимосвязей по фактору «профессиональное выгорание»

В данной модели можно выделить два блока связей. Первый блок: связи фактора F3 со смысложизненными ориентациями «процесс жизни» и внутренней конфликтностью. Негативное отношение к себе, наличие внутренних конфликтов, несогласие с самим собой ведет к неудовлетворенности жизнью в настоящем, человек в большей мере оценивает свою жизнь как неинтересную, эмоционально пустую и бессмысленную. Соответственно, выгорание может проистекать из экзистенциального кризиса, что согласуется с экзистенциальным подходом в

понимании выгорания (Pines A., Виртц У., Цобели Й., Гришина Н.В.), и/или из внутриличностного конфликта. Второй блок связей: отраженное самоотношение – локус контроля-жизнь – ориентация во времени. Выгорание связано с неумением ценить экзистенциальную ценность жизни в настоящем, с погруженностью в прошлые переживания («ориентация во времени») и убежденностью в том, что человеку не дано контролировать собственную жизнь («локус контроля-жизнь»).

Проведенный анализ позволил выделить три модели соотношения показателей психологической зрелости с факторами профессионального развития («профессиональное взаимодействие», «увлеченность работой», «профессиональное выгорание»). Выделенные модели показывают, что профессиональное развитие глубоко взаимосвязано с личностным развитием, зависит от сформированности, зрелости многих личностных характеристик.

В результате проведенного исследования сформулированы следующие **выводы:**

1. Проведенное исследование позволило выделить три группы с разным характером профессионального развития: «негативный», «умеренно-положительный», «позитивный». На основании сравнительного анализа профессиональных характеристик были выделены симптомокомплексы типов профессионального развития: «*негативный*»: на фоне низкой оценки своего профессионального развития отмечается увеличение всех составляющих синдрома эмоционального выгорания и низкая увлеченность работой; «*умеренно-положительный*» - с признаками инертного, пассивного развития (профессиональной стагнации) с низким уровнем целеустремленности, выраженной тенденцией к редукции личных достижений и невысокой увлеченностью работой; «*позитивный*» характеризуется низким уровнем эмоционального выгорания, позитивной оценкой профессионального развития при средней увлеченности работой.

2. Анализ социально-демографических характеристик выявил следующие взаимосвязи с отдельными сторонами профессионального развития: с возрастом отмечается тенденция к более позитивной оценке своих возможностей для самореализации в профессии; врачи в большей степени оценивают свою работу как значимую; у респондентов, состоящих в браке, отмечается низкий уровень

деперсонализации, более высокий уровень энергичности и самоконтроля поведения.

3. Сравнительный анализ характеристик психологической зрелости личности выявил в группе с *негативным* характером профессионального развития низкий уровень сформированности таких характеристик личности, как: ответственность; направленность на самоактуализацию; позитивное самоотношение; целостность; направленность на цели; ориентация на гуманистические ценности; позитивные межличностные отношения; самооффективность. В группе с *позитивным* характером профессионального развития отмечается стремление к самоактуализации, более высокий уровень осмысленности своей жизни, субъективного контроля, самооффективности.

4. Анализ корреляционных связей параметров профессионального развития с показателями психологической зрелости показал множественность и разноплановость связей, и позволили выделить наиболее значимые аспекты личностного развития: стремление к самоактуализации; смысложизненные ориентации; локус контроля; самооффективность; самоотношение.

5. При факторизации показателей профессионального развития выделено три профессиональных фактора: «профессиональное взаимодействие», «увлеченность работой» и «профессиональное выгорание».

6. С помощью регрессионного анализа выделены предикторы факторов профессионального развития:

- Предикторы «профессионального взаимодействия»: стремление к самоактуализации, самооффективность, общая интернальность, отраженное самоотношение, результативность жизни, внутренний вакуум по «активная, деятельная жизнь», нейтральная зона по «счастливая семейная жизнь», «красота природы и искусства», внутренний конфликт по «познание»; ценность «достижение» на уровне нормативных идеалов; ценности «гедонизм», «традиции» на уровне индивидуальных приоритетов;

- Предикторы «увлеченность работой»: ценности самоактуализации, ориентация во времени, самооффективность, интернальность в области здоровья и болезней, саморуководство, самообвинение, осмысленность жизни, внутренний конфликт по «интересная работа», «творчество», «материально-обеспеченная жизнь», нейтральная зона по «активная, деятельная жизнь»;



- Предикторы «профессиональное выгорание»: ориентация во времени, общая интернальность, внутренняя конфликтность, отраженное самоотношение, смысложизненные ориентации (процесс жизни, локус контроля-жизнь), внутренний вакуум по ценностям «красота природы и искусства» и «счастливая семейная жизнь».

7. Сформировано три эмпирически подтвержденных модели, соответствующих профессиональным факторам «профессиональное взаимодействие»; «увлеченность работой»; «профессиональное выгорание».

8. Анализ моделей позволил выделить общие аспекты профессионального развития:

- благоприятное профессиональное развитие определяется осмысленностью собственной жизни, наличием устойчивой системы смысложизненных ориентаций. Профессиональная деятельность приобретает смысл и значимость при реализации ценностей самоактуализации, внутренних ценностей («творчество», «интересная работа», «активная, деятельная жизнь»). Такие показатели зрелости личности, как: общая интернальность, самоэффективность, саморуководство, локус контроля-жизнь, свидетельствуют о том, что позитивное профессиональное развитие невозможно без становления человека как субъекта собственной профессиональной жизни;

- негативные тенденции в профессиональном развитии опосредствуются нарушением внутренней целостности личности (выраженная внутренняя конфликтность, негативное отраженное самоотношение, нереализованность значимых ценностей).

9. Показана специфика факторов отдельных сторон профессионального развития: реализация ценностей «интересная работа», «творчество» и саморуководство наиболее значимы для увлеченности работой; выраженность профессионального выгорания обусловлена негативным отраженным самоотношением, наличием внутренних конфликтов, ощущением бессмысленности собственной жизни и экстернальным локусом контроля.

**В заключении** диссертации отмечается, что полученные результаты подтверждают гипотезы исследования, а также уделено внимание значению работы и области применения полученных данных.

## **Перечень работ по теме диссертации:**

### **а) опубликованные в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:**

1. Гусева А.П., Петраш М.Д. Социально-коммуникативные факторы профессионального развития женщин, работающих в социэкономической сфере // Гуманизация образования, 2016, № 2
2. Гусева А.П. Особенности ценностно-смысловой сферы и самоактуализация как факторы профессионального развития специалистов социэкономической сферы // Интернет-журнал «Мир науки», 2016, Т. 4, № 3
3. Гусева А.П. Профессиональное развитие специалистов социэкономической сферы занятости в связи с параметрами психологической зрелости // Интернет-журнал «Мир науки», 2017, Т. 5, № 1

### **б) опубликованные в международных и российских материалах конференций:**

4. Гусева А.П. (Шевчук А.П.) Профессиональный кризис и выраженность социально-коммуникативной компетентности // Психология XXI века: Материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых, Санкт-Петербург, 2012
5. Гусева А.П. (Шевчук А.П.) Самореализация женщин в профессии // Человек в экономических и социальных отношениях: Материалы Всероссийской научной конференции, Москва, 2012
6. Гусева А.П. (Schevchuk A.P.) The Social-communicative factors in the context of women vocational development // Proceedings of The 16th European Association of Work and Organizational Psychology Congress, Munster, 2013
7. Гусева А.П. (Schevchuk A.P.) Social communicative factors in the context of well-being in women vocational development // Abstract proceedings of the 13th European Congress of Psychology, Stockholm, 2013
8. Гусева А.П. (Schevchuk A.P.) Well-being at work and social-communicative personality features // Proceedings of International Psychological Applications Conference and Trends, Porto, 2014
9. Гусева А.П. (Schevchuk A.P.) Well-being at work: the role of the social-communicative factors // Proceedings of The 28th International Congress of Applied Psychology, Paris, 2014
10. Гусева А.П. Эмоциональное выгорание личности в связи со смысложизненными ориентациями // IV Международная заочная научно-практическая конференция «Психология и педагогика XXI века: теория, практика и перспективы», 2016
11. Гусева А.П. Ценностно-смысловые аспекты профессиональной самореализации личности // Психология XXI века: Материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых, Санкт-Петербург, 2016