

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

*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

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
кандидат психологических наук,  
доцент, М.Д. Петраш

Санкт-Петербург

2018

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Анализ современных подходов к профессиональному развитию и психологической зрелости личности.....	12
1.1. Профессиональное развитие личности: основные понятия, теоретико-методологические принципы и подходы.....	12
1.2. Ключевые показатели профессионального развития.....	29
1.3. Психологическая зрелость личности: основные подходы и критерии.....	60
Выводы по главе 1.....	95
Глава 2. Методы и организация исследования.....	100
2.1. Цель, задачи и гипотеза исследования.....	100
2.2. Характеристика выборки.....	101
2.3. Этапы и процедура исследования.....	102
2.4. Описание методов исследования.....	103
Глава 3. Анализ результатов исследования.....	120
3.1. Выраженность профессиональных показателей в группах с разным характером профессионального развития.....	120
3.2. Особенности профессионального развития и выраженность показателей психологической зрелости личности в соотношении с социально-демографическими критериями.....	129
3.3. Выраженность показателей психологической зрелости личности в группах с разным характером.....	155
3.4. Взаимосвязь профессиональных показателей и параметров психологической зрелости личности.....	167
3.5. Предикторы профессионального развития.....	196
3.6. Модели профессионального развития.....	215
Обсуждение результатов.....	224

Выводы.....	232
Заключение.....	236
Список литературы.....	239
Приложения.....	262

## Введение

Психология профессионального развития является относительно молодой сферой научного знания. Первоначально возникновение интереса к профессиональному развитию личности как специальному предмету было связано, прежде всего, с необходимостью решения организационных задач (повышение эффективности, производительности труда, подбор, оценка персонала и др.) (Сыманюк Э.Э.). Однако уже во второй половине 20 века стали появляться новые концепции профессионального развития, разработанные уже с позиции потребностей и интересов профессионалов. «Поворот» психологической науки (в области профессионального развития) связан с разработкой индивидуальной модели изучения субъекта профессиональной деятельности (Ермолаева Е.П.), позволяющей исследователю обратиться к субъективной плоскости того, как человек проживает свою профессиональную жизнь, к реализации его потребностей, интересов в профессиональной сфере, субъективному благополучию, удовлетворенности.

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

В центре внимания многих современных концепций профессионального развития находится человек как субъект или «хозяин», «творец» собственной профессионально жизни. Климов Е.А. связывает прогрессивное развитие с выбором и реализацией возможностей. Митина Л.М. противопоставляет адаптивному функционированию (профессиональной инволюции) действительно профессиональное развитие (профессиональную эволюцию). Поваренков Ю.П. также выделяет как пассивную модель, так и активную модель профессионального развития. Исследователи акцентируют свое внимание на поиске 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. считает необходимым выход за узкие рамки системы «человек-профессия» к анализу проблем профессионального развития человека в системе его целостной жизнедеятельности. Реан А.А. и Деркач А.А. 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 становится особенно актуальным личностно-профессиональный, акмеологический подходы (Бодалев А.А., Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Сайко Э.В., Маркова А.К. и др.), рассматривающие профессиональное развитие в единстве с развитием личности.

Однако независимо от специфики тех или иных концепций, актуальным и важным в современной психологии остается вопрос о факторах профессионального развития, причинах негативного, неблагоприятного профессионального пути, включающего, в том числе и эмоциональное выгорание. Обращаясь к данным вопросам, исследователи отмечают полисистемный характер профессионального развития (Поваренков Ю.П., Деркач А.А.), важную роль «интегральных характеристик» личности

(Митина Л.М.), необходимость учета целостности психологической системы (Галажинский Э.В.). 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., Бодалев А.А., Деркач А.А., Коростылева Л.А., Галажинский Э.В., Григорьева А.А. и др.). Благоприятное профессиональное развитие связывают с более высокими уровнями зрелости личности, когда наиболее активно функционирует система ценностно-смысловой регуляции (Коростылева Л.А., Русалов В.М.). На важную роль ценностно-смысловых факторов в связи с личностно-профессиональным развитием обращают внимание Митина Л.М., Маркова А.К., Фонарев А.Р., Марков В.Н.

В связи с вышесказанным в рамках данного исследования была поставлена цель изучения 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)).

В соответствии с поставленными задачами исследования были использованы следующие методики: анкета; опросник «Факторы профессионального развития» М.Д. Петраш; методика диагностики эмоционального выгорания К. Маслач; Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES, авт. W.Schaufeli, A.Bakker); методика диагностики самоактуализации личности А.В. Лазукина; методика исследования уровня субъективного контроля (Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М.); шкала общей само-эффективности Шварцера Р., Ерусалема М.; методика исследования самоотношения Панталева С.Р.; методика Шварца Ш. для изучения ценностей личности; тест смысложизненных ориентаций Леонтьева Д.А.; методика диагностики уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах Фанталовой Е.Б и полуструктурированное интервью.

**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 показателей психологической зрелости личности на факторы профессионального развития.

Полученные в работе результаты существенно дополняют имеющиеся в психологии развития знания о закономерностях профессионального развития и его обусловленностью 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; вклада социально-демографических факторов в профессиональное развитие. 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.

**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 редукции 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.

**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.

**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.

# Глава 1. Анализ современных подходов к профессиональному развитию и психологической зрелости личности

## 1.1. Профессиональное развитие личности: основные понятия, теоретико-методологические принципы и подходы

Интерес к профессиональному развитию личности как специальному предмету исследования возник у психологов в начале прошлого века. Первоначально этот интерес был обусловлен потребностями интенсивно развивающихся индустриальных стран, когда основное внимание привлекали задачи поиска путей повышения эффективности производства, производительности труда. Во второй половине 20 века стали появляться различные концепции профессионального развития, разработанные уже с позиции потребностей и интересов профессионала (Сыманюк Э.Э., 2005). Учитывая многообразие концепций в области профессионального развития, следует обратиться к анализу различий в понимании самих понятий «профессиональное развитие», «профессиональное становление», «личностно-профессиональное развитие». В таблице 1 приведены определения указанных понятий у разных исследователей.

**Таблица 1.** Определения понятий «профессиональное развитие», «профессиональное становление», «личностно-профессиональное развитие»

<i>Понятие «профессиональное развитие»:</i>	
<b>Автор</b>	<b>Определение</b>
Бендюков М.А.	– сотворчество субъекта и внешних условий при отсутствии «автономии субъекта» (Бендюков М.А., 2006, с. 66).
Головей Л.А.	– изменения психических функций и свойств человека, которые возникают при взаимодействии с профессией, в процессе профессионального обучения и профессиональной деятельности (Головей Л.А., 2009, с. 23).
Деркач А.А.	- процесс и результат системных преобразований развивающейся личности, включающие взаимосвязанные изменения следующих свойств, формально рассматриваемых как подсистемы: профессионализма деятельности, профессионализма личности, нормативности деятельности и поведения (Деркач А.А., 2003, с. 126).

Митина Л.М.	- процесс повышения уровня и совершенствования структуры направленности, компетентности и гибкости через разрешение противоречия между актуальным и отраженным уровнями их развития и осознанием личностью необходимости самосовершенствования (Митина Л.М., 2005, с. 8)
Сыманюк Э.Э.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности (Сыманюк Э.Э., 2005, с. 34);</li> <li>- фундаментальный процесс изменения человека (Сыманюк Э.Э., 2005, с. 24);</li> <li>- объяснительный принцип становления профессионализма (Сыманюк Э.Э., 2005, с. 24);</li> <li>- ценность профессионального сообщества (Сыманюк Э.Э., 2005, с. 24).</li> </ul>
<i>Понятие «профессиональное становление»:</i>	
Бодров В.А.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование личности профессионала со своей позицией, целями и программами действий, отношением к результатам деятельности и другими специфическими свойствами как следствие преломления субъектом законов развития человека, изменения психологического склада на жизненном пути под влиянием деятельностных детерминант (Бодров В.А., 2007, с. 518);</li> <li>- процесс развития личности, который отражает законы онто- и филогенеза, проявляется в возрастной периодизации, зависит от уровня активности конкретного субъекта труда и характера основной деятельности (Бодров В.А., 2007, с. 519);</li> <li>- процесс социализации субъекта, то есть усвоения индивидом социальных норм, преобразования социального опыта в собственные профессионально ориентированные установки, ценности, принятия социальной роли, общественной задачи (Бодров В.А., 2007, с. 519);</li> <li>- характеристика и отражение формы активности личности, которая рассматривается в соотношении с деятельностью и выступает как динамическое условие становления личности и ее собственного движения (Бодров В.А., 2007, с. 519).</li> </ul>
Поваренков Ю.П.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- полисистемный процесс, который регулируется субъектом труда на основе учета комплекса разнородных факторов (Поваренков Ю.П., 2007, с. 544);</li> <li>- форму социализации и индивидуализации (Поваренков Ю.П., 2007, с. 544);</li> <li>- часть жизненного пути личности (Поваренков Ю.П., 2007, с. 544);</li> <li>- специфическую форму научения и развития (Поваренков Ю.П., 2007, с. 544);</li> <li>- одну из ведущих форм активности личности (Поваренков Ю.П., 2007, с. 544);</li> <li>- процесс поэтапного развития и реализации субъекта профессионального пути, который осуществляется на основе целенаправленной активности</li> </ul>

	личности, комплексного учета внешних и внутренних, социальных и индивидуальных факторов профессионализации (Поваренков Ю.П., 2007, с. 546)
<i>Понятие «лично-профессиональное развитие»:</i>	
Реан А.А.	- процесс формирования личности и ее профессионализма в саморазвитии, профессиональной деятельности и профессиональных взаимодействиях (Реан А.А., 2007, с. 567).

Анализ дефиниций показал, что понятия профессионального развития и профессионального становления частично пересекаются и могут быть синонимичны по своему содержанию. «Профессиональное развитие» чаще в понимании исследователей предполагает фундаментальный характер личностных изменений, в то время как «профессиональное становление» в большей степени связывают с развитием субъекта труда до уровня профессионала, т.е. специалиста, овладевшего профессиональной деятельностью на высоком уровне. На наш взгляд, профессиональное становление как развитие до высоких уровней профессионализма является частным проявлением более широкого понятия профессионального развития.

Как показано в исследованиях Митиной Л.М., Марковой А.К., Поваренкова Ю.П., далеко не всегда человек выступает как самостоятельный творец своего профессионального пути, как активный субъект, что соотносимо лишь с более высокими уровнями профессионального развития, предполагающими творческий, активный, надситуативный подход к своей профессиональной жизни. Соответственно определение Бендюкова М.А. скорее раскрывает понимание профессионального развития высокого уровня.

Большинство исследователей рассматривают профессиональное развитие и как процесс, и как результат, т.е. понятие «профессиональное развитие» может раскрываться как в процессуальной, так и в содержательной плоскости. В процессуальной плоскости внимание акцентируется на процессе изменений / процессе формирования / поэтапном развитии - на том, что происходит с психикой человека при взаимодействии с профессией. Поваренков Ю.П., Деркач А.А. отмечают полисистемный характер процесса

изменения, что очень значимо для раскрытия сути процессов профессионального развития, так как при таком подходе находят свое отражение принципы целостности и системности психического развития. Содержательная плоскость рассмотрения профессионального развития предполагает определенный результат развития, учитывая, что не всякое развитие (например, адаптивный способ жизни по Рубинштейну С.Л., функционирование по Абульхановой-Славской К.А., адаптивное функционирование или профессиональная инволюция по Митиной Л.М., пассивная модель по Поваренкову Ю.П.) является развитием в прогрессивном плане. Последнее связывают со становлением человека как субъекта своей профессиональной жизни, реализующего свой потенциал на основе активного, самостоятельного, надситуативного, творческого подхода к профессиональной деятельности.

Кроме того, в отечественной научной психологической литературе также используется понятие «лично-профессиональное развитие». Использование данного понятия связано с активной разработкой лично-профессионального подхода к развитию субъекта труда, в основе которого лежит принцип единства личного и профессионального развития. Как отмечает Завалишина Д.Н., многие модели профессионального развития традиционно выстраивались в методологических рамках системы «человек-профессия», причем «профессиональное развитие как бы выводится за пределы целостной жизнедеятельности и продолжающейся эволюции психических процессов» (Завалишина Д.Н., 2007, с. 511, 512). Анализируя текущее состояние исследований по вопросам развития профессионализма, исследователи также указывают на дефицит «личностного фактора» и необходимость усиления научного внимания в этом направлении (Деркач А., Зазыкин В., 2003, с. 109). Реан А.А. считает, что «...понимание профессионализма и профессионального мастерства отражает главным образом то, что связано с деятельностным аспектом, - при этом личность и ее развитие в труде как бы остаются на втором плане» (Реан А.А., 2007, с. 564).

В рамках личностно-профессионального подхода подчеркивается значимость устойчивой взаимосвязи между особенностями личности субъекта труда и спецификой профессиональной деятельности. По мнению Завалишиной Д.Н., анализ проблем профессионального развития требует перехода от системы «человек-профессия» к системе «человек-мир», от субъекта профессиональной деятельности к онтологическому субъекту, так как причины неблагоприятного профессионального развития часто кроются не в системе профессиональной деятельности, а в системе отношений человека с миром, в его целостной жизнедеятельности (Завалишина Д.Н., 2007).

В зарубежной психологии сложились другие традиции и подходы к рассмотрению вопросов профессионального развития, что непосредственно отразилось и на понятийном аппарате. Для иностранных исследователей более характерно использование таких понятий как «карьера» и «карьерное развитие». В современных отечественных исследованиях по профессиональной проблематике также используются данные понятия (Чернышев Я.А., Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М.). В настоящее время понятие «карьера» может рассматриваться с нескольких точек зрения. Так, карьера в узком смысле – это «движение человека в пространстве организационных позиций, предполагающие последовательную смену функций, статуса и социально-экономического положения; продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии; занятие определенной должности» (Березовская Р.А., 2010, с. 252). Карьера в широком смысле – это профессиональное продвижение; профессиональный рост и развитие (Березовская Р.А., 2010). Понятие карьеры в широком плане отчасти синонимично понятию профессионального развития, что позволяет включить в литературный обзор также концепции исследователей, использующих данные понятия.

Учитывая, что профессиональное развитие является неотъемлемой составной частью психического развития человека, исследование в данной



области должно опираться на базовые теоретико-методологические принципы психологии развития.

*Принцип субъектности* предполагает, что по мере своего развития человек становится субъектом собственного развития. Субъектность – «... качество личности, заключающееся в способности противостоять внешним и внутренним условиям, препятствующим реализации ее интересов (достижению целей, самореализации, проявлению индивидуальности) при сохранении субъективности поведения» (Шадриков В.Д., 2013, с. 88). С позиций субъектности предполагается, что по мере своего развития человек становится творцом собственной профессиональной жизни.

*Принцип системности* предполагает рассмотрение человека как целостное образование, включающее в себя совокупность взаимосвязанных психических характеристик и элементов (Головей Л.А., Грищенко Н.А., 1993). В профессиональном плане, согласно Ломову Б.В., обеспечение деятельности осуществляется целостной организацией психических процессов на любом уровне активности, а не через локальное соответствие отдельных процессов и характеристик профессиональным требованиям (Бодров В.А., 2007). Системный подход акцентирует внимание на исследовании разнообразных связей и отношений внутри изучаемого объекта и/или в системе его отношений с окружающим миром.

*Принцип развития личности в деятельности*, выдвинутый и обоснованный С.Л. Рубинштейном, означает, что формирование личности, ее индивидуальности, выработка системы ее отношений к окружающей действительности, к себе осуществляется в деятельности (Рубинштейн С.Л., 2012). Человек в процессе деятельности развивается не просто как ее носитель, но и как субъект деятельности, самореализующейся в ее исполнении (Деркач А.А., Сайко Э.В., 2008).

*Принцип непрерывности или континуальности* психического развития указывает на взаимосвязанность этапов развития человека на протяжении его жизни, на эволюционную подготовленность каждого этапа, на саморазвитие

психики как системы, на связь фило- и онтогенетических линий развития, на влияние генетических и средовых факторов развития (Сергиенко Е.А., 2012).

*Принцип антиципации*, напрямую взаимосвязанный с принципом континуальности психического развития, означает необходимый уровень подготовленности последующей стадии за счет качественных и количественных накоплений новых элементов на достигнутой стадии (Сергиенко Е.А., 2012). Так, накопление потенций на уже достигнутой стадии профессионального развития открывает возможности к переходу на новые стадии и в новых направлениях (Головей Л.А., Грищенко Н.А., 1993).

*Принцип единства профессионального и личностного развития* заключается в том, что профессиональное развитие рассматривается как неотделимая часть личностного. Профессионал в человеке моложе личности и его становление опирается на личностное развитие. Так, Митина Л.М. в качестве объекта профессионального развития и формы реализации творческого потенциала человека в профессиональном труде рассматривает интегральные личностные характеристики (направленность, компетентность, гибкость) (Митина Л.М., 2005).

Указанные теоретико-методологические принципы легли в основу ключевых теоретических подходов в отечественной психологии профессионального развития. Необходимо отметить, что из-за различий в понятийном, методологическом аппарате, в проблемном поле исследований подходы к рассмотрению профессионального развития личности в отечественной и зарубежной психологии сложились разные. В связи с этим Кондаковым М.И. и Сухаревым А.В. была выдвинута идея об автономности отечественных исследований в области профессионального развития (Кондаков М.И., Сухарев А.В., 1989). Отечественные психологи в этой области вели исследования по направлениям профессионального становления (Кудрявцев Т.В., Климов Е.А., Зеер Э.Ф., Бодров В.А., Поваренков Ю.П. и др.), формирования профессионализма субъекта деятельности (Глуханюк Н.С., Кузьмина Н.В., Митина Л.М., Фонарев А.Р. и

др.), профессионального самоопределения личности (Пряжников Н.С., Борисова Е.М., Гришпун С.С. и др.), личностно-профессионального развития личности (Бодалев А.А., Деркач А.А., Зызыкин В.Г., Сайко Э.В., Маркова А.К. и др.).

Несмотря на разнообразие концепций в рассматриваемой области, в отечественной психологии профессионального развития выдвинут ряд общих концептуальных положений:

- профессиональное развитие – цель и ценность профессиональной культуры;
- профессиональное развитие детерминируется природно обусловленными, биологическими, социальными факторами, индивидуально-психологическими свойствами индивида (человека), а также случайными событиями;
- профессиональное развитие – открытый, неравновесный, гетерохронный процесс;
- индивидуальное профессиональное развитие имеет свои пределы;
- профессиональное развитие сопровождается преодолением внешних и внутренних психологических барьеров (Сыманюк Э.Э., 2005, с. 26).

Далее рассмотрим более подробно основные концепции психологии профессионального развития отечественных психологов.

*Концепция профессионального развития Климova Е.А.* Согласно данной концепции, путь профессионала проходит через несколько фаз (фазы оптанта, адепта, период адаптации к социальным, профессиональным нормам нового места работы, фазы интернала, мастера, авторитета) (Климов Е.А., 2010). В профессиональном плане человек далеко не всегда развивается прогрессивно, ученым были выделены и нежелательные ходы профессионального развития («стихийное», ложнонаправленное, отягощенное, стагнация, деградация или «обратное развитие» развитие) (Климов Е.А., 2003). В целом Климов Е.А. подчеркивает, что прогрессивный характер профессионального развития может быть обеспечен только

активностью самого человека, когда профессиональный жизненный путь становится творческим произведением личности.

В концепции профессионального развития Митиной Л.М. в качестве основного объекта развития рассматриваются интегральные характеристики личности (направленность, компетентность, гибкость). Фундаментальным условием профессионального развития выступает переход к более высоким уровням самосознания, что достигается за счет превращения профессионала в активного преобразователя собственной жизнедеятельности (Митина Л.М., 2015).

Митиной Л.М. была предложена модель двух вариантов (стратегий) профессионального развития учителя:

1. Модель адаптивного функционирования или профессиональной инволюции (основа – адаптивный способ жизни). В профессиональной деятельности человек руководствуется предписанными требованиями и правилами, его профессиональная жизнь подчиняется в основном внешним обстоятельствам. В целом стратегия адаптивного функционирования «отражает несформированные, неразвитые личностные характеристики, которые и обуславливают профессиональный регресс, профессиональную стагнацию» (Митина Л.М., 2015, с. 82).

2. Модель профессионального развития или профессиональной эволюции (основа – творческий способ жизни). В данной модели специалист выходит за пределы повседневного потока профессиональных дел и задач, становится автором своего профессионального пути. Такой характер профессионального развития возможен, когда человек осознает свое участие и ответственность за все, что происходит с ним.

*Концепция профессионального становления Поваренкова Ю.П.* В исследованиях Поваренкова Ю.П. нашла подтверждение и получила дальнейшее развитие идея Рубинштейна С.Л., Митиной Л.М. о существовании двух форм профессионального развития, определяемых исследователем как пассивная и активная модели. При пассивной модели

основным ориентиром для человека в процессе профессиональной деятельности выступают нормативные требования и предписания. В рамках активной модели развития профессионал выходит за границы непосредственных профессиональных требований, превращая свой труд в объект преобразований. Переход к активной модели осуществляется на 4-5 году профессиональной деятельности (у менеджеров, учителей). Однако, по мнению Поваренкова Ю.П., такой переход происходит не у всех специалистов и не во всех профессиях (Поваренков Ю.П., 2007).

*Концепция профессионального становления личности Зеера Э.Ф.* Профессиональное становление – это «развитие личности в процессе выбора профессии, профессионального образования и подготовки, а также выполнения профессиональной деятельности» (Зеер Э.Ф., 2008, с.28). Темпы и траектория профессионального становления вариативны и определяются возрастными, индивидуально-психологическими, профессионально-технологическими и социально-экономическими факторами. Зеер Э.Ф. подчеркивает, что по мере становления профессионала, увеличения масштаба личности, человек становится субъектом собственного развития, способным преобразовывать обстоятельства профессиональной деятельности в соответствии со своими личностными свойствами.

*Модель развития субъекта профессиональной деятельности Завалишиной Д.Н.* включает три стадии: 1) адаптация человека к профессиональному труду (стаж работы до 5 лет), 2) идентификация человека с профессией (стаж работы около 10 лет), 3) выбор субъектом способа существования в профессии (стаж работы более 10-15 лет). По мнению автора, человек выступает подлинным субъектом своей профессиональной судьбы, решая задачу, стоит ли ему вкладывать все свои силы и жизненные потенциалы в профессиональный рост и совершенствование своего труда или же ограничиться социально-приемлемым выполнением своих непосредственных профессиональных функций (Завалишина Д.Н., 2007). Автор предлагает рассматривать человека не только как субъект профессиональной

деятельности, но и как онтологический субъект (человек, включенный в систему «человек и мир»), тем самым подчеркивая важность связи профессиональной деятельности и целостной жизнедеятельности (Завалишина Д.Н., 2007).

В своей *концепции становления профессионала*, Маркова А.К. выделяет ряд психологических закономерностей становления профессионала:

1. Становление профессионала обычно опирается на общее психическое развитие, осуществляется на его фоне и позднее его. Профессионал в человеке моложе личности и индивида.
2. Становление человека как профессионала тесно связано с его развитием как личности. Профессионализация происходит во взаимосвязи с социализацией.
3. Профессионал проходит в своем становлении ряд уровней (допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм, непрофессионализм, послепрофессионализм) и этапов (адаптации, самоактуализации человека в профессии, гармонизации, преобразования или творчества).
4. Профессионал с активной зрелой личностью может противостоять негативным процессам, вырабатывая подходящие для себя способы компенсации, новые поведенческие стратегии (Маркова А.К., 2007).

При рассмотрении профессионализма, Маркова А.К. указывает на важность ценностно-смысловых ориентаций личности. По мнению автора, «большое значение имеет то, что движет человеком в профессии, из каких ценностных ориентаций он исходит, ради чего он занимается данным делом, какие внутренние ресурсы добровольно и по внутреннему побуждению вкладывает в свой труд» (Маркова А.К., 2007, с. 334). Более того, ученый считает, что именно определенное состояние ценностно-смысловой, мотивационной сфер является ключевой стороной высоких уровней профессионализма.

Системообразующим фактором *акмеологического подхода к личностно-профессиональному развитию* (Бодалев А.А., Деркач А.А., Марков В.Н. и др.) является идеальный образ личности, достигшей вершины в своем развитии, некий личностный эталон профессиональных, социальных и индивидуальных достижений (Деркач А.А., 2003). Отличительная черта акмеологического подхода заключается в рассмотрении человека не просто как субъекта профессиональной деятельности, а как субъекта совершенствования с высокой самостоятельностью и активностью в выборе целей, эталонов. Интерес акмеологии привлекает именно прогрессивное развитие зрелой личности, нацеленное на достижение акме или вершин в этом развитии. Акме как вершина зрелости человека есть «многомерное состояние человека, которое хотя и охватывает значительный по времени протяженности этап его жизни, всегда показывает, насколько он состоялся как гражданин, как специалист-труженик в какой-то определенной области деятельности...» (Бодалев А.А., 1998, с. 5).

Акмеологический анализ профессионального развития проходит в двух плоскостях: содержательной и процессуальной. Содержательное развитие субъекта профессиональной деятельности предполагает расширение субъектного пространства личности: это профессиональное и нравственное «обогащение», повышение чувства ответственности, долга, отход от неадекватных личностных установок. Процессуальное развитие профессионала включает изменение и развитие подсистем профессионализма личности и деятельности, а именно: нормативной регуляции, мотивации на саморазвитие, профессиональных достижений, раскрытия творческого потенциала (Деркач А.А., 2003).

Деркач А.А. акцентирует внимание на значимости роли ценностных ориентаций в профессиональном развитии личности, выполняющих ряд важных функций: адаптивную, эго-защитную, ценностного изъяснения, системообразующую, смысло- и мотивообразующую (Деркач А.А., 2003). Бодалев А.А. важным условием достижения акме в профессиональном

развитии человека видел в «...превращении общечеловеческих ценностей в его собственные ценности, что означает нравственную воспитанность его личности» (Бодалев А.А., 1998, с. 9).

Марков В.Н. рассматривает личностно-профессиональное развитие с точки зрения реализации потенциала человека, определяемого как систему возобновляемых внутренних ресурсов человека, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов (Марков В.Н., 2007). Как отмечает автор, для достижения профессионального успеха необходимо реализовывать стратегию концентрации личностно-профессионального потенциала в профессиональной деятельности. Исследователем было предложено использование понятия оптимальности потенциала как целого, опирающейся на оптимальность реализации потенциала в различных сферах жизни человека (учеба, общественная работа, работа, саморазвитие, семья). По наблюдениям, «творцами-долгожителями» были те люди, которые научились сознательно балансировать свой потенциал на основе высокого интеллекта, рефлексии, саморегуляции (Марков В.Н., 2007).

Многообразие зарубежных теорий в области психологии профессионального развития сводится к нескольким направлениям: 1) дифференциально-диагностическое; 2) психодинамическое; 3) теории решений; 4) теории развития (Кондаков М.И., Сухарев А.В., 1989).

*Дифференциально-диагностическое направление* (Ф. Парсон, Г. Мюнстербергер, Г. Боген и др.). Основанием данного направления является дифференциальная психология с ее психометрическими понятиями и методами. Основные посылы направления были сформулированы Ф. Парсоном следующим образом: 1) каждый человек по своим индивидуальным качествам оптимально подходит для единственной профессии; 2) профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств человека и требований профессии; 3) профессиональный отбор является в



сущности сознательным и рациональным процессом (Кондаков М.И., Сухарев А.В., 1989).

*Психодинамическое направление* (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордин, Э. Роз и др.). Теории этого направления объединяет то, что ключевая роль в профессиональном развитии личности отводится различным формам потребностей, от витальных инстинктов до комплексных психодинамических механизмов и структурно-личностных инстанций. Так, концепция У. Мозера основывается на понятии оперотропизма как особой форме замещающей деятельности в условиях, когда базальная потребность наталкивается на обусловленное социальным окружением препятствие. Оперотропизм может выступать в качестве основания для формирования определенного типа профессионального развития (Кондаков М.И., Сухарев А.В., 1989).

*Теории решений* (Х. Томэ, Г. Рис, П. Циллер, Д. Тидеман и др.) В целом данное направление ориентировано на изучение процесса выбора профессии. Ситуация профессионального выбора рассматривается как амбивалентная по своему содержанию, неопределенная, необъяснимая. Индивид, находящийся в такой ситуации, рассматривает различные альтернативы, соотнося их со стоящей перед собой целью. Когнитивное и мотивационное структурирование ситуации сводит все альтернативы к одной.

*Теории развития* (Э. Шпангер, Э. Гинцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер и др.). В рамках данного направления профессиональное развитие характеризуется как последовательность качественно специфических фаз. Одной из наиболее содержательно разработанных в рассматриваемом направлении является концепция профессионального развития Д. Сьюпера. По его мнению, на основе своих способностей, интересов, свойств каждый человек подходит к ряду профессий, а профессия – к определенным индивидам (Super D.E., 1992). Удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для самореализации в профессиональных ситуациях. По Д. Сьюперу, профессиональное развитие носит стадийный характер (стадии пробуждения (от рождения до 14 лет),

исследования (15-24 года), консолидации (25-44 года), сохранения (45-64 года), спада (с 65 лет), освоение новых социальных ролей). Данная линия исследований нашла свое продолжение в теории адаптации к работе Дэвиса С., изучающего парность личности и ее окружения; в работах Spokane A., Gruza-Guet M., сопоставляющих тип личности и тип профессиональной среды; в контекстной теории Готтфредсона Н., где профессиональный выбор рассматривается в зависимости от социального статуса профессии и соответствия гендерной роли (Соловьев А.Н., 2011).

К направлению теорий развития можно добавить также концепции Р. Хейвингхерста и Д. Осгуда. В контексте проблем профессионального развития Р. Хейвингхерст рассматривает то, как люди включены в трудовую деятельность на различных этапах своей жизни, с акцентом на приобретении установок и профессиональных навыков. Психологом также были выделены ряд этапов, которые человек проходит на протяжении своего профессионального пути:

- 1) идентификация с работником (5-10 лет);
- 2) приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (10-15 лет);
- 3) приобретение некой профессиональной идентичности (15-25 лет);
- 4) становление профессионала (25-40 лет);
- 5) работа на благо общества (40-70 лет);
- 6) размышления о продуктивной и ответственной жизни (после 70 лет) (Крайг Г., Бокум Д., 2004).

Профессиональное развитие, согласно логике концепции Д. Осгуда, не является линейным, единым процессом: у разных людей последовательность прохождения этапов может быть варьироваться, причем отдельные этапы могут выпадать, а некоторые – повторяться (Почебут Л.Г., Чикер В.А., 2002).

В центре современной зарубежной профессиональной психологии находится изучение карьеры, соответственно наиболее актуальными являются направления психологии карьеры, карьерного консультирования, профессионального выбора и карьерного сопровождения (Guichard J., Lenz J., 2005; Hogan J., Brent H., 2003; Holland J.L., 1997; Savickas M.L., 1996). Так,

Savickas M.L. в теории конструирования карьеры рассматривает профессиональное поведение человека на протяжении всей его жизни с трех позиций: дифференциальной, динамической и позиции развития личности. В первом случае внимание обращено на различия в типах личностей профессионалов и их предпочтениях, касающихся работы. Вторая позиция предполагает изучение того, как человек соотносит свою профессиональную деятельность со своей жизнью в целом, как изменения в его жизни влияют на смысл работы. В третьем случае речь идет о том, как профессионал адаптируется к изменяющимся обстоятельствам своей профессиональной жизни, как преодолевает сложности, выполняет поставленные задачи (Savickas M.L., 2005).

В настоящее время исследователи указывают на необходимость учета тенденций глобальных изменений, в контексте которых необходимо рассматривать вопросы современного профессионального развития, а именно это: переход от индустриального общества к информационному; переход от силовых технологий к высоким технологиям; переход от иерархического построения организации к сетевому; переход от ситуаций с ограниченным выбором к множеству возможных вариантов; переход к глобальным компаниям; возможность резких организационных и ситуационных изменений (Березовская Р.А., 2010). В результате происшедших перемен профессиональное развитие приобрело особые характеристики:

- а) нелинейность, ненормативность, отсутствие универсальной логики профессионального развития;
- б) пластичность в отношениях «человек-труд»;
- в) нецелесообразность рассмотрение сегодняшней карьеры в терминах стадий (Бендюков М.А., 2006).

*Выводы (по пар. 1.1):*

Таким образом, проведенный анализ литературы позволил прийти к следующим выводам:

В современной психологии профессиональное развитие разными авторами рассматривается с различных позиций. Профессиональное развитие личности может быть рассмотрено как в процессуальной, так и в содержательной плоскости. Соответственно, с одной стороны, профессиональное развитие – процесс системных изменений личности, возникающий в процессе профессионального обучения, подготовки и профессиональной деятельности. С другой стороны, это формирование личности профессионала со своей позицией, целями и программами действий, отношением к результатам деятельности, реализующегося как субъект собственной профессиональной жизни с учетом внешних и внутренних факторов профессионализации.

К настоящему моменту в психологии наблюдается недостаток внимания к исследованию роли «личностного аспекта» в профессиональном развитии. Вместе с тем, разработка личностно-профессионального, акмеологического подходов показала необходимость и целесообразность проведения исследований в контексте единства личностного и профессионального развития.

Профессиональное развитие – нелинейный, многомерный процесс. Разными исследователями используются разнообразные критерии и позиции рассмотрения профессионального развития. Разработки Климова Е.А., Митиной Л.М., Поваренкова Ю.П., Завалишиной Д.Н., Марковой А.К. и других авторов показывают, что профессиональное развитие может носить как активный, позитивный, благополучный, так и пассивный, деструктивный, нежелательный, неблагополучный характер.

Высокий уровень внимания к разработке проблемы вариантов, стратегий и/или моделей профессионального развития обусловлен актуальностью и важностью анализа условий и факторов его характера. Профессиональное развитие – сложный процесс, в основе детерминации которого лежат разнообразные по своей природе и влиянию факторы.

## **1.2. Ключевые показатели профессионального развития**

Самореализация в профессии и удовлетворенность профессиональной деятельностью как показатели профессионального развития позволяют обратиться к субъективной плоскости того, как человек проживает свою профессиональную жизнь. Согласно классификации, предложенной Ермолаевой Е.П., можно выделить три модели, в теоретическом русле которых осуществляется изучение субъекта профессиональной деятельности. Это инструментальная модель, отражающая профессию как «вещь в себе» (анализ фокусируется на функциях, нормах, принятых в данном профессиональном сообществе); социальная модель, отражающая профессию с позиции социально значимой функции; индивидуальная модель, отражающая то, чем является профессия для самого человека (Ермолаева Е.П., 2005). Индивидуальная модель включает субъективную интерпретацию инструментальной и социальной моделей. На наш взгляд, рассмотрение профессионального развития личности через призму индивидуальной модели предполагает анализ удовлетворенности своей профессиональной деятельностью и оценку возможностей для самореализации в профессии.

В современном обществе у человека есть возможности для самореализации в различных сферах. Учитывая ту важную роль, которую играет профессиональная деятельность в жизни многих людей, одной из ведущих является профессиональная сфера самореализации. Как было показано выше, в психологии сложилось отчетливое понимание того, что профессиональное развитие опирается на развитие личности. Соответственно, и профессиональная самореализация обусловлена возможностями, стремлением и готовностью личности в целом к самореализации в жизни, где первая выступает частным проявлением последнего.

В современных исследованиях самореализация выступает основным, интегральным показателем, характеризующим жизнедеятельность в профессиональной сфере. Максименко С.Д., Оседло В.И. рассматривают

профессиональную самореализацию как основной критерий, показывающий, насколько удалась жизнь человека в профессиональном плане (Максименко С.Д., Оседло В.И., 2011). При этом они отмечают, что психологические условия самореализации в профессии заключаются в том, находит ли человек смысл в своей деятельности. В исследованиях Коростылевой Л.А. самореализация выступает интегральным показателем, всесторонне характеризующим профессиональное развитие, так как в нем находят отражение такие важные для профессиональной деятельности аспекты, как полезность (продуктивность) и удовлетворенность (Коростылева Л.А., 2001).

В общем виде феномен самореализации характеризуется многозначностью и многоплановостью. Необходимо обратить внимание на серьезные различия среди исследователей в понимании данного понятия. Так, в понимании Ф. Перлза и К. Роджерса самореализация связана с выражением истинной природы человека, с возможностью позволить себе быть тем, кем он является (Дерманова И.Б., Коростылева Л.А., 1997). В теории А. Маслоу понятие самореализации сопоставимо с «самоактуализацией», т.е. стремлением человека к выявлению и развитию своего потенциала (Маслоу А., 1997). К. Юнг видел в качестве конечной жизненной цели полное развитие и реализацию всех элементов неповторимой и целостной личности (Федосенко Е.В., 2009). По мнению А. Адлера, самореализация связана с достижением значимых жизненных целей, с поиском своего места в жизни (Адлер А., 2000). Значительный интерес проблема самореализации вызывает и у отечественных психологов. Коростылева Л.А. связывает понятие самореализации с осуществлением «...возможностей развития «Я» посредством собственных усилий, сотворчества, содеятельности с другими людьми (ближним и дальним окружением), социумом и миром в целом» (Коростылева Л.А., 1997, с. 4) и определяет ее как неотъемлемый атрибут развития личности взрослого человека, раскрытия и осуществления его потенциалов (Коростылева Л.А., 2001, с. 24). Согласно подходу Абульхановой-Славской К.А., самореализацию

можно рассматривать как высшую стадию развития зрелой человеческой личности, результат ее роста и развития (Абульханова-Славская К.А., 1991). По Федосенко Е.В., профессиональная самореализация – это «непрерывный гетерохронный процесс развития потенциалов человека в деятельности на протяжении всего его жизненного пути» (Федосенко Е.В., 2009, с. 19). Дерманова И.Б., Коростылева Л.А. считают, что самореализация также включает стремление к совершенствованию, росту своих возможностей и может выступать мотивирующей силой в творческой, профессиональной деятельности (Дерманова И.Б., Коростылева Л.А., 1997).

Вышеприведенные определения показывают многоаспектность сложного феномена самореализации личности: это и результат развития личности, и процесс развития потенциала человека, своего «Я», и неотъемлемый атрибут развития взрослого человека. Однако дифференцированность в подходах к данному понятию не позволяет выстроить единой, полной картины феномена самореализации. Для восполнения этого недостатка Галажинский Э.В. предлагает рассматривать самореализацию «... в качестве формы проявления самоорганизации человека как целостной психологической системы» (Галажинский Э.В., 2000, с. 93). Деркач А.А., Сайко Э.В. исследуют феномен самореализации в контексте понимания онтогенеза и саморазвития человека. По их мнению, взаимосвязанные и взаимообусловленные саморазвитие и самореализация выступают важнейшими, каркасообразующими элементами онтогенеза человека (Деркач А.А., Сайко Э.В., 2008). Такой концептуальный подход предполагает, что потребность в самореализации, стремление к самореализации является объективно необходимой, заложенной в природу человека (по Деркач А.А., Сайко Э.В.). Однако вопрос о том, как потребность в самореализации включена в природу человека, в психологии остается открытым. Дерманова И.Б., Коростылева Л.А. справедливо отмечают, что далеко не все люди стремятся к самореализации, самосовершенствованию. Авторы, опираясь на концепции К. Роджерса и А. Маслоу, предполагают, что

потенциально стремление к самореализации есть у каждого человека, но актуализируется оно лишь при определенных условиях (Дерманова И.Б., Коростылева Л.А., 1997). Небезосновательна также и точка зрения Деркач А.А., Сайко Э.В. относительно взаимосвязи саморазвития и самореализации: «... самореализация в своем развитии полагает постоянное накопление, кумуляцию и интеграцию феноменов саморазвития в качестве необходимого условия своего воспроизводства» (Деркач А.А., Сайко Э.В., 2008, с. 235). Можно предполагать, что действительно существуют определенные условия или факторы актуализации самореализации, но действие их заключается не столько в актуализации «спящей», латентной потребности в самореализации, сколько в актуализации саморазвития человека, с одной стороны, и механизмов накопления, кумуляции и интеграции его феноменов, обеспечивающих процесс самореализации в своем развитии, с другой стороны.

Галажинский Э.В. подчеркивает, что самореализация не осуществляется ради самореализации. В процессе самореализации проявляется системная детерминация – «...система производит, порождает факторы, определяющие ее самодвижение...» (Галажинский Э.В., 2000, с. 94). К числу условий самореализации автор относит зрелость личности. Развивая идеи Выготского Л.С., Галажинский Э.В. показывает, что только зрелый человек способен к самореализации, заключающейся в стремлении достичь свои цели, осуществить свои интересы в непосредственном взаимодействии с миром (Галажинский Э.В., 2000). Разделяет данную идею и Григорьева А.А., указывающая на то, что профессиональная самореализация сопровождается процессами зрелости, развития самосознания и саморазвития (Григорьева А.А., 2013). Коростылева Л.А. считает, что развитие личности непосредственно детерминирует уровень самореализации, определяя степень адекватности усилий человека для реализации возможностей (Коростылева Л.А., 2007). Соответственно, высокой степенью самореализации может обладать психологически зрелая личность со



сформировавшейся готовностью к реализации новых профессиональных возможностей (Коростылева Л.А., 2001). Таким образом, психологическая зрелость личности может рассматриваться как фундаментальное условие раскрытия самореализационного личностного потенциала.

Кроме того, авторами также выделяются более дифференцированные факторы, определяющие уровень самореализации. Коростылева Л.А. различает мотивационно-смысловые (куда включаются также ценности личности), личностно-ситуативные детерминанты самореализации, а также такие факторы, как локус контроля, эмоционально-волевою сферу (Коростылева Л.А., 1998). Согласно Богатыревой О.О., к числу благоприятных факторов профессиональной самореализации относится эмоциональная устойчивость, независимость суждений, социальная смелость, склонность к инновациям, экспериментированию, высокая нормативность поведения (Богатырева О.О., 2009). В исследовании Губановой В.И. установлено негативное влияние таких личностных факторов, как неуверенность в возможностях реализовать свой потенциал, экстернальный локус контроля, эмоциональная нестабильность, низкая мотивация к карьере, высокий уровень выраженности психотизма (Губанова В.И., 2009). Федосенко Е.В. выделяет следующие факторы самореализации: уровень самосознания (особенности Я-концепции, самооценка, локус контроля, психологические защитные механизмы, рефлексия); особенности мотивационной сферы личности; ценностные ориентации; особенности эмоционально-волевой сферы; системное и дивергентное мышление (Федосенко Е.В., 2009). Необходимо отметить, что большинство исследователей выделяет факторы, относящиеся к ценностно-смысловой сфере. Учитывая фокус нашего исследования, рассмотрим более подробно данный аспект.

Ряд исследователей считает, что уровень самореализации главным образом определяется степенью сформированности ценностно-смысловой сферы (Коростылева Л.А., 2005; Максименко С.Д., Оседло В.И., 2011). Для

достижения высоких уровней самореализации важно гармоничное сочетание, совпадение достигнутых и желаемых ценностей, целей, реализация значимых жизненных смыслов (Акиндинова И.А., 2000). Так, в исследовании Богатыревой О.О. и Марцинковской Т.Д. у респондентов с успешной карьерой не было обнаружено конфликтов или вакуумов в ценностной системе (по методике «УСЦД» Фанталовой Е.) (Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д., 2009). В исследовании Геронимус И.А., Орловой Е.В. было выявлено, что респонденты с высоким уровнем самореализации в профессии связывают эффективность своей деятельности с соответствием ее своим ценностям и личностным смыслам (Геронимус И.А., Орловой Е.В., 2012). Исследование Селезневой показало, что значимые жизненные смыслы (альтруистические, экзистенциальные, когнитивные, акмеологические) и ведущие ценностные ориентации выступают важными детерминантами самореализации личности (Селезнева Е.В., 2010, с. 89).

Кроме того, исследователи обращают внимание на взаимосвязь личностной зрелости и сформированности системы потребностей, ценностей, смыслов, мотивов личности в контексте проблемы самореализации. Так, Деркач А.А., Сайко Э.В. считают, что самореализация на уровне акме в полной мере может быть реализована во взрослом состоянии, когда в основном завершается процесс формирования ценностной, мотивационно-потребностной сферы человека (Деркач А.А., Сайко Э.В., 2008). Русалов В.М. высказал предположение, что ценностно-смысловые эмоциональные характеристики личности, ее цели, смыслы, самоотношение, самооценка в акмеологическом плане созревают после 30-35 лет (Русалов В.М., 2006). Итак, психологическая зрелость личности – фундаментальное условие самореализации человека, одним из индикаторов которой выступает сформированность ценностно-смысловой системы. Соответственно, по мере зрелости личности в процессы саморазвития и самореализации более активно включаются механизмы ценностно-смысловой регуляции. Это находит

подтверждение и в уровневой модели самореализации, предложенной Коростылевой Л.А.:

1. низкий уровень примитивно-исполнительской реализации (соответствует уровню физиологических потребностей и потребностей в безопасности);
2. средненизкий, индивидуально-исполнительский уровень (соответствует мотивации привязанности, любви);
3. средневысокий, уровень реализации ролей и норм в социуме с элементами духовного и личностного роста (соответствует потребности в признании и оценке);
4. высокий уровень смысложизненной и ценностной реализации (реализация сущностной аутентичности) (Коростылева Л.А., 2000, 2007).

В данной концепции самореализации важное место занимает аспект ценностно-смысловой регуляции: наиболее полная самореализация состоит в реализации смысложизненных и ценностных ориентаций, в стремлении реализовать свои способности и таланты. Уровень самореализации взаимосвязан со спецификой смысла жизни, интегрирующего ценностно-смысловые ориентации человека. У людей с высоким уровнем самореализации смысл жизни менее инертен и отличается большей масштабностью. При этом причины «застревания» человека на низких уровнях самореализации могут быть связаны с недостаточной дифференцированностью, слабой динамикой жизненных смыслов, неадекватных саморазвитию личности.

Максименко С.Д., Оседло В.И. также предложили уровневую систему профессиональной самореализации, включающая следующие уровни:

- первый уровень, адаптационно-репродуктивный, заключается в воссоздании определенных образцов поведения;
- на втором уровне, деятельностно-творческом, личность в основном реализует себя в рамках социальных ролей;
- на третьем, субъектно-личностном уровне имеет место смысложизненная и ценностная самореализация (Максименко С.Д., Оседло

В.И., 2011). В своей концепции Максименко С.Д., Оседло В.И. уделяют большое внимание субъектной позиции личности на пути ее профессиональной самореализации. По мнению авторов, субъектность человека в собственной профессиональной жизни выражается в частности в стремлении к самореализации в профессии. Действительно, личность вряд ли сможет достичь высокого уровня самореализации в профессии в рамках модели адаптивного функционирования (по Митиной Л.М.) или пассивной стратегии профессионального развития (по Поваренкову Ю.П.), предполагающих низкий уровень субъектности человека. Человек, развивающийся в границах таких стратегий, функционирует на низком, средненизком уровне самореализации (по Коростылевой Л.А.) или на адапционно-репродуктивном уровне (по Максименко С.Д., Оседло В.И.). Указанные связи между уровнем самореализации и характером профессионального развития представлены на рисунке 1.



**Рисунок 1.** Связи между уровнем самореализации и профессиональным развитием

В целом, позитивному профессиональному развитию соответствует высокий (средневысокий) уровень самореализации в профессии. Эта точка

зрения находит также подтверждение и в исследованиях Федосенко Е.В., считающей, что «... продуктивная самореализация в деятельности и обеспечивает профессиональное развитие» (Федосенко Е.В., 2009, с. 26).

Богатырева О.О. отмечает, что на каждом этапе профессионального пути процесс самореализации протекает по-разному. На всех этапах профессионального развития имеются факторы, препятствующие полноценной самореализации: это могут быть низкое самопонимание, неуверенность в своих силах, конформность, экстернальный локус контроля, недостаточная гибкость поведения, низкая контактность (Богатырева О.О., 2009).

Процессу развития личности, в том числе профессиональному, характерно наличие и преодоление барьеров. Однако в некоторых случаях можно наблюдать «застывание» личности на определенных уровнях самореализации, когда актуализированы психологические детерминанты, препятствующие дальнейшему развитию. Исследования Митиной Л.М., Марковой А.К., Поваренкова Ю.П., Завалишиной Д.Н. показали, что переход к более высоким уровням профессионального развития (соответственно и самореализации) требует от человека более творческого, активного, надситуативного подхода к своей профессиональной жизни.

Вторым показателем, непосредственно связанным с самореализацией, является удовлетворенность профессиональной деятельностью. С одной стороны, исследователи считают, что самореализация сопровождается удовлетворенностью, как результатом, так и процессом его достижения (Коростылева Л.А., 1998). С другой, ученые считают, что потребность в самореализации выступает детерминантом удовлетворенности, и определяют последнюю «... как обобщенное переживание качества самореализации субъекта» (Ермолаева М.В., Охотенко Р.В., 2009, с. 255).

В современной психологии удовлетворенность профессиональной деятельностью рассматривается как один из ключевых показателей профессионального развития (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Гаврилова

М.В., Недуруева Т.В., Ермолаева М.В., Охотенко Р.В., Забелина Е.В., Циринг Д.А., Овчинников М.В., Пономарева И.В.). Авторы считают, что удовлетворенность выступает интегральным образованием, отражающим многообразные аспекты профессиональной жизни человека. Гаврилова М.В., Недуруева Т.В. полагают, что удовлетворенность является важным критерием профессионального здоровья специалиста и отражает «... эффективность деятельности специалиста, профессиональную адаптацию, благополучие личности...» (Гаврилова М.В., Недуруева Т.В., 2015, с. 452, 453). По их мнению, данный показатель может служить индикатором профессионально-личностной деформации. Согласно исследованию Ивановой Т.Ю., Рассказовой Е.И., показатель можно рассматривать и в более широком организационном контексте, так как удовлетворенность специалистов выступает «лакмусовой бумажкой» проблемных сторон деятельности в организации (эффективность профессиональной деятельности, мотивация, лояльность, увлеченность работой и др.) (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., 2013). Ермолаева М.В., Охотенко Р.В. считают, что удовлетворенность профессиональной деятельностью служит показателем успешности самоосуществления себя, реализации своего потенциала в профессиональной сфере. По их мнению, человек с высокой удовлетворенностью «... ощущает себя как творец пространства своего Я, творец своей экзистенции и самости» (Ермолаева М.В., Охотенко Р.В., 2009, с. 250). Показатель удовлетворенности работой также связывают с переживанием «внутренней» успешности (Забелина Е.В., Циринг Д.А., Овчинников М.В., Пономарева И.В., 2012).

Несмотря на то, что удовлетворенность профессиональной деятельностью имеет важное значение для понимания профессионального развития, единого подхода к определению данного понятия в психологии не сложилось. Понятие удовлетворенности в современных психологических исследованиях операционализируют по-разному (Wright T.A., Cropanzo R., 2000). Можно выделить несколько исследовательских подходов к

удовлетворенности профессиональной деятельностью: «потребностный» (по Ивановой Т.Ю., Рассказовой Е.И.); моносубъектный экстерналистский (по Ермолаевой М.В., Охотенко Р.В.); подход, ориентированный на психологический смысл работы в жизни человека.

В рамках *первого подхода* (Здравомыслов А.Г., Ядов В.А.) предполагается, что удовлетворенность работой зависит от удовлетворения потребностей, связанных с профессиональной деятельностью, и выступает оценкой степени удовлетворения потребностей в профессиональной сфере. По мнению Ядова В.А., удовлетворенность можно рассматривать как «итоговый показатель субъективного аспекта отношения к труду» (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., 2013, с. 59).

*Второй подход*: удовлетворенность выступает детерминантом эффективности, продуктивности профессиональной деятельности работника. Как отмечают Ермолаева М.В., Охотенко Р.В., экстерналистский подход к анализу удовлетворенности осуществляется преимущественно с позиции интересов организации. Очевидно, что любой работодатель заинтересован в повышении эффективности и продуктивности деятельности своих сотрудников, соответственно выявление факторов и условий удовлетворенности, способствующих решению этой задачи, оказывается в центре исследовательского внимания (Ермолаева М.В., Охотенко Р.В., 2009).

*Третий подход* характерен в большей степени для отечественной психологии и предполагает акцент на смысле профессиональной деятельности человека, ее значение и роль в жизни, на самоосуществление человека в профессиональной деятельности и рассматривается в большей степени с позиции интересов личности. В данном случае исследования в целом опираются на субъектный подход. Согласно Рубинштейну С.Л., «... психологический смысл труда заключается в том, что это он, порождая у человека ощущения собственной значимости, успешности целенаправленных усилий, делает его в меньшей степени зависимым от условий его осуществления» (Ермолаева М.В., Охотенко Р.В., 2009, с. 253).

Соответственно, изучение удовлетворенности профессиональной деятельности с позиции ее психологического смысла акцентирует внимание на глубинных личностных смыслах, ценностных, смысложизненных ориентациях, отвечающих за определенный выбор, совершаемый в профессиональной сфере жизни. Абульханова-Славская К.А. считает, что удовлетворенность соотносится с потребностями, притязаниями личности на успех, ее представлениях о собственных возможностях его достижения, с требованиями личности к своей деятельности. Человек как субъект профессиональной жизни выдвигает определенные требования к собственной профессиональной деятельности, определяет соответствующие критерии, оценивает адекватность затраченных усилий по отношению к полученным результатам, ценность этого результата (Абульханова-Славская К.А., 1991). Ермолаева М.В., Охотенко Р.В. с позиции субъектного подхода понимают удовлетворенность как «... интегральное переживание успешности моральных инвестиций в собственную жизнь, переживание реализации самости в профессиональной деятельности» (Ермолаева М.В., Охотенко Р.В., 2009, с. 254).

Однако, все многообразие определений удовлетворенности шире указанных трех подходов. Исследователи рассматривают данное понятие как отношение, как оценку, как состояние (табл. 2).

**Таблица 2.** Определения понятия удовлетворенность (в профессиональной сфере)

<b>Автор(ы)</b>	<b>Определение</b>
Китвель Т.А., Наумова Н.Ф., Слюсарянский М.А.	- отношение сотрудника к работе, связанное с оценкой деятельности, ее условий и результатов (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., 2013, с. 59)
Гордиенко В.Н.	- интегральная психологическая характеристика отношения личности к различным аспектам трудовой активности (к труду, к профессии, к работе в конкретных условиях) (Гордиенко В.Н., 2004, с. 9)
Вечерин А.В.	- эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта трудовой деятельности, являющееся результатом оценки своего труда, своего положения в организации и в системе общественного разделения труда (Вечерин А.В., 2011, с.101)
Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И.	- позитивное состояние, которое складывается в результате когнитивной и эмоциональной оценки сотрудником работы как удовлетворяющей нужды



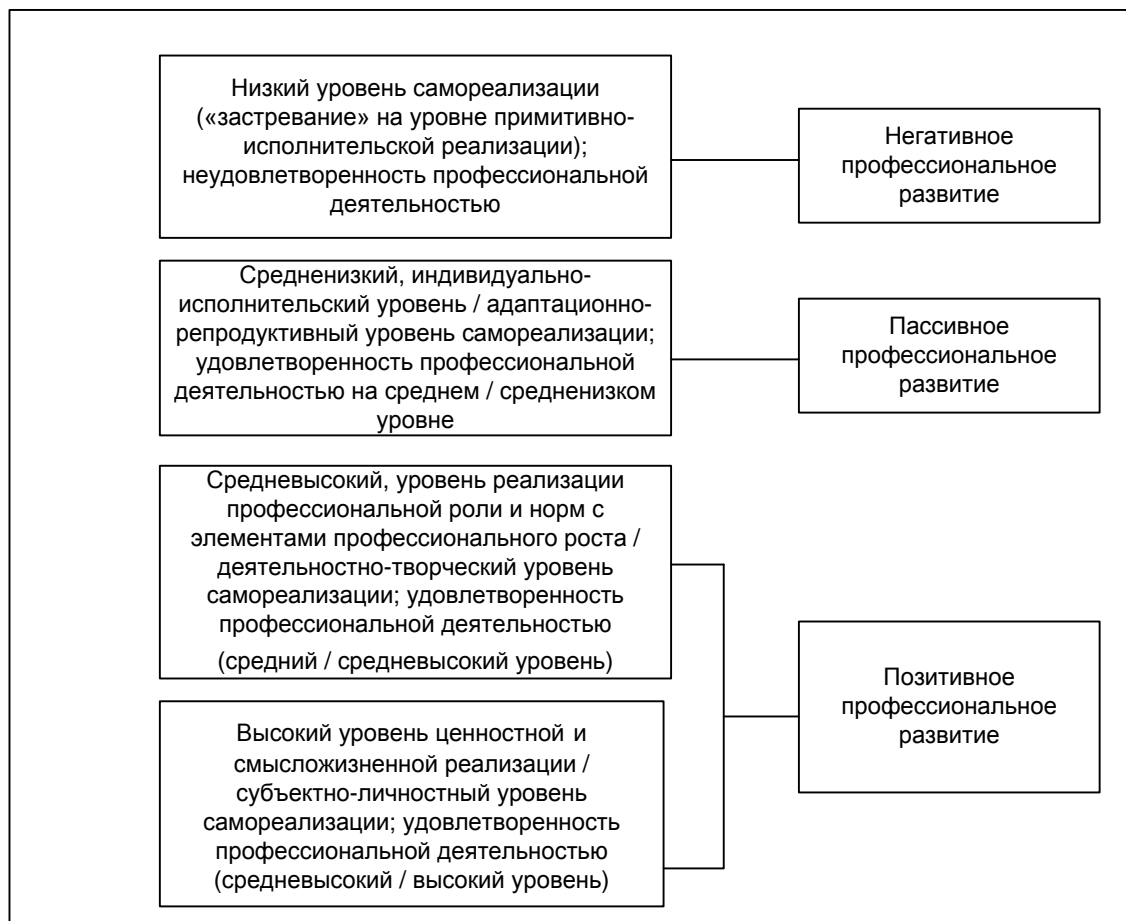
	и соответствующей ценностям работника (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., 2013, с. 59)
Wright T.A., Cropanzo R.	- внутреннее состояние, выражаемое эмоциональной и когнитивной оценкой профессиональной деятельности по степени ее благоприятности (Wright T.A., Cropanzo R., 2000, с.85)
Климов Е.А.	- итоговый эффект всех стечений обстоятельств, относящихся к явлениям внешнего и внутреннего вознаграждения (Климов Е.А., 2003, с. 122)
Scott W.S., Rowland R., Sobel R.St.	- оценочное обобщенное представление работника не только о результатах своего труда, но и о самом процессе трудовой деятельности, степени вовлеченности и условиях работы (Рудалева И.А., Кабашева И.А., 2014, с. 873)

Как выше уже было показано, в современных психологических исследованиях удовлетворенность профессиональной деятельностью может выступать как ключевой интегральный показатель профессионального развития. В таком контексте удовлетворенность, на наш взгляд, целесообразно рассматривать как отношение, носящее в большей степени долгосрочный и менее ситуативный характер, в отличие от оценки или состояния. Данный показатель включает в себя как внешние, так и внутренние аспекты. Первые связаны с содержанием, процессом и условиями профессиональной деятельности, материальным вознаграждением, отношениями с коллегами и руководством. Внутренние аспекты удовлетворенности носят более сложный характер, так как соотносятся с потребностями человека, в том числе в самореализации, с его притязаниями, возможностями, с затраченными усилиями и полученными результатами, а также с их ценностью, значимостью для личности.

Таким образом, удовлетворенность профессиональной деятельностью может рассматриваться как интегральный показатель профессионального развития, отражающий оценочное отношение личности как к внешним (содержание, процесс и условия работы, уровень вознаграждения и др.), так и внутренним (удовлетворение потребностей, возможности для самореализации, ценность и значимость результатов и др.) аспектам профессиональной деятельности.

Учитывая, что удовлетворенность профессиональной деятельностью рассматривается как показатель профессионального развития, можно

полагать, что для неблагоприятного, негативного профессионального развития характерен как низкий уровень самореализации в профессии («застревание» на уровне примитивно-исполнительской реализации), так и неудовлетворенность профессиональной деятельностью (рис. 2).



**Рисунок 2.** Связи между уровнями самореализации, удовлетворенности профессиональной деятельностью и профессиональным развитием

При позитивном характере профессионального развития удовлетворенность отражает положительное отношение человека к своей профессиональной деятельности, к тому, как реализуются его возможности, способности, интересы, насколько ценны и значимы для него полученные результаты, «внутреннюю» успешность. Последний аспект представляет особый интерес, учитывая, что успешность (например, успешная вертикальная карьера) и удовлетворенность могут не совпадать. Так, в исследовании Богатыревой О.О., Марцинковской Т.Д. было выявлено, что в группе респондентов с более успешной карьерой наблюдается более низкая удовлетворенность профессиональной деятельностью (Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д.,

2009). Непосредственно исследование не отвечает на вопрос о причинах сложившейся ситуации, но авторы предполагают, что низкая удовлетворенность мотивирует респондентов более интенсивно и эффективно трудиться. Однако причины могут быть связаны с другими факторами. Абульханова-Славская К.А. считает, что удовлетворенность и успешность неоднозначно связаны: одни респонденты, несмотря на неудачи, не были неудовлетворенны, а у других респондентов успех не приводил к удовлетворенности (Абульханова-Славская К.А., 1991). Как отмечает автор, получение результатов с затратой больших усилий может приводить к перенапряжению и неудовлетворенности. Кроме того, показатель удовлетворенности отражает «внутреннюю» ценность, субъективную значимость полученных результатов, соответствие их ценности личностным ценностям. Можно полагать, что «внешняя» ценность успехов, результатов не всегда совпадает с «внутренней», что может быть связано с неудовлетворенностью, например, у людей с успешной вертикальной карьерой.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью – сложный показатель, на который могут оказывать влияние многообразные факторы. В основном исследовательский интерес концентрируется на внешних факторах, на социально-психологических особенностях производственной, организационной среды (Вечерин А.В., 2011). М. Аргайл выделяет пять групп факторов удовлетворенности: материальное вознаграждение, отношения с коллегами и руководством, возможности карьерного роста, другие факторы (условия и организация труда, перспективные жизненные и профессиональные цели, чувство общности и др.). В теории Ф. Херцберга различаются «мотивационные» факторы (содержательные особенности профессиональной деятельности, успехи, достижения, карьерный рост и др.), вызывающие удовлетворенность, и гигиенические факторы (условия труда, отношения в коллективе, стиль руководства и др.), в большей степени связанные с неудовлетворенностью. Оптимизация факторов из первой

группы может приводить к повышению удовлетворенности профессиональной деятельностью, в то время как улучшения в части «гигиенических» факторов в основном приводит к снижению неудовлетворенности.

А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев разделяют факторы удовлетворенности на внешние и внутренние. В число внешних входят факторы давления (рекомендации, указания, требования, связанные с профессиональной деятельностью); факторы притяжения-отталкивания (примеры, эталоны успеха, преуспевания со стороны других людей); факторы инерции (стереотипные модели поведения, роли). К внутренним факторам авторы относят условия, предмет и результат труда, а также возможность реализации целей, непосредственно не связанных с профессиональной деятельностью (Вечерин А.В., 2011). Результаты исследования Вечерина А.В. показали, что внешние факторы по сравнению с личностными в большей степени влияют на удовлетворенность трудом: 82,3% и 15,4% объясненной дисперсии соответственно (Вечерин А.В., 2011). Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И. также указывают на то, что удовлетворенность в большей степени зависит от организационных факторов (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., 2013).

Однако ряд исследований показывают, что социально-демографические и личностные факторы также могут быть значимы для удовлетворенности профессиональной деятельности. Так, получены свидетельства, что обычно женщины по сравнению с мужчинами более удовлетворены работой, возможно, в силу более низкого уровня притязаний и ожиданий от работы. Bender К.А., Neuwood J.S. установили, что холостые люди в меньшей мере удовлетворены работой, чем семейные (Bender К.А., Neuwood J.S., 2006). Однако необходимо учитывать, что у семейных людей в целом общая удовлетворенность жизнью выше, что может оказывать опосредующий эффект влияния семейного положения на удовлетворенность профессиональной деятельностью (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., 2013).

Удовлетворенность в профессиональной сфере также связана с должностью, занимаемой сотрудником, и спецификой деятельности. Например, согласно исследованиям Lindorff M., Spector P.E., Valentine S.R., Warr P.V., менеджеры из бизнес-среды в меньшей степени удовлетворены профессиональной деятельностью, чем люди, занятые в академической сфере и занимающие управленческие должности (Lindorff M., 2008, Spector P.E., 1997, Valentine S.R., 2001).

Связь удовлетворенности профессиональной деятельностью с возрастом носит более сложный и неоднозначный характер. Удовлетворенность и возраст могут быть связаны различными способами. Vokemeier J.L., Lacy W. B. в своем исследовании получили свидетельство положительной линейной связи, т.е. удовлетворенность профессиональной деятельностью с возрастом возрастает. Muchinsky P.M. же была установлена негативная линейная связь. Опираясь на результаты исследований Clark A. E., Oswald A. J., Warr P., можно полагать, что зависимость удовлетворенности от возраста носит U-образный характер: уровень удовлетворенности у работников среднего возраста ниже, чем у людей более молодых и более зрелого возраста (Clark A. E., Oswald A. J., Warr P., 1996). Однако, Paul E.P., Phua S.K. пришли к прямо противоположному выводу, показав, что U-образный график зависимости носит инвертированный характер: люди среднего возраста более удовлетворены работой по сравнению с остальными возрастными группами (Paul E.P., Phua S.K., 2011). Одним из объяснений таких противоречивых результатов может служить то, что связь удовлетворенности профессиональной деятельностью с возрастом имеет когортный эффект. Так, согласно Jirges H., у различных когорт удовлетворенность имеет тенденцию как к снижению, так и к возрастанию, а у людей, рожденных в 60-е гг. прошлого века, выявлен U-образный график зависимости (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., 2013).

Исследование Гордиенко В.Н. показало существование значимой связи между удовлетворенностью работой и личностными характеристиками,

обеспечивающими успешность профессиональной самореализации учителя (Гордиенко В.Н., 2004). К числу таких характеристик, исследователь, прежде всего, относит личностную зрелость. Людям с более высокой самооценкой, самоэффективностью, интернальным локусом контроля и низким уровнем нейротизма характерен и более высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью (Judge A., Bono J.E., Locke E.A., 2000). Гаврилова М.В., Недуруева Т.В. указывают на связь удовлетворенности с ценностями и смыслом жизни человека. Так, было выявлено, что для врачей-терапевтов с низким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью характерен низкий уровень осмысленности жизни и низкие значения ценностных ориентаций «социальность», «контактность», «гибкость в общении» (Гаврилова М.В., Недуруева Т.В., 2015). В исследовании Забелиной Е.В., Циринг Д.А., Овчинниковой М.В., Пономаревой И.В. также было показано, что низкий уровень осмысленности жизни приводит к снижению удовлетворенности работой у испытуемых из преподавательской и научной сферы. У менее успешных аспирантов снижение уровня удовлетворенности связано с «...повышенным стремлением доминировать над другими людьми, подчинять себе и контролировать, занимать определенный статус, а также со снижением потребности в понимании, терпимости, защите благополучия других людей» (Забелина Е.В., Циринг Д.А., Овчинников М.В., Пономарева И.В., 2012).

Профессиональное развитие может сопровождаться нежелательными изменениями личности, одним из которых является эмоциональное (профессиональное) выгорание, наиболее распространенное и ярко проявляющееся среди специалистов социально ориентированных профессий (Безносков С.П., Водопьянова Н.Е., Корнеева Л.Н., Маркова А.К., Зеер Э.Ф. и др.). Хотя данные современных эмпирических исследований свидетельствуют о том, что оно может проявляться и в других профессиональных группах (Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколл М.П., 2007). Под воздействием продолжительных стрессов, связанных с

профессиональной деятельностью, при возникновении выгорания может ухудшаться здоровье, психоэмоциональное состояние, снижаться мотивация, продуктивность и эффективность деятельности специалиста. Лица с выраженным синдромом выгорания часто рассматривают организацию негативно и стараются психологически от нее дистанцироваться, к коллегам и клиентам относятся обособленно и цинично, а также переживают чувство неудовлетворения собственными профессиональными достижениями. Таким работникам кажется, что у них недостаточно или вообще нет контроля над рабочей ситуацией и уверенности в собственной способности решать профессиональные проблемы. В связи с тем, что выгорание приводит к серьезным негативным последствиям, как для организации, так и для профессионала изучение данного синдрома представляет большой интерес.

По мнению Водопьяновой Н., Старченковой Е., исследование синдрома профессионального выгорания затруднено из-за его содержательной неоднозначности и многокомпонентности (Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2009). Авторы относят синдром выгорания к числу феноменов личностной деформации и определяют как набор негативных психологических переживаний, связанных с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью (Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2009). Pines A., Aronson E. определяют синдром эмоционального выгорания как состояние физического, эмоционального и интеллектуального истощения, вызванного длительной вовлеченностью в эмоционально экстремальные ситуации (Каширский Д.В., Сабельникова Н.В., Овчинникова А.Н., 2012). Согласно Форманюк Т.В., выгорание является специфическим видом профессионального заболевания лиц, работающих с людьми, главной причиной которого выступает психическое переутомление (Форманюк Т.В., 1994). Однако выгорание рассматривается не только с позиции деформации личности. Так, Бойко В.В. определяет выгорание как выработанный личностью механизм

психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия (Бойко В.В., 1996).

В большинстве случаев синдром выгорания определяют как реакцию на хронические или постоянные требования работы, включающую прогрессирующее развитие эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных достижений, в результате продолжительных и, по-видимому, непереносимых рабочих проблем и требований (Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколл М.П., 2007; Dunford В.В., Boss R.W., Shipp A.J., Angermeier I., Boss A.D., 2012). Эмоциональное истощение определяют как чувство усталости, эмоциональной опустошенности, вызванное профессиональной деятельностью. У профессионалов социальной сферы может отмечаться циничное отношение к своей деятельности, пациентам, клиентам, ученикам, что свидетельствует о развитии такого компонента выгорания как деперсонализация. Под редукцией профессиональных достижений понимают негативную оценку профессионалом своей компетентности, профессиональных достижений, продуктивности работы (Журавлева А.Л., Сергиенко Е.А., 2011). Использование понятия синдром неслучайно: компоненты, ассоциируемые с выгоранием, относительно независимы и могут функционировать отдельно и в других психических состояниях. Объединяясь вместе, указанные компоненты формируют синдром выгорания (Орел В.Е., 2008).

К настоящему моменту в современной психологии сложились разнообразные и часто противоречивые концепции выгорания относительно его причин и механизмов возникновения. В рамках экзистенциального подхода (А. Ринес, Виртц У., Цобели Й., Гришина Н.В.) главной причиной выгорания является неудачный поиск смысла жизни, в том числе и в профессиональной деятельности. Ряд исследователей акцентирует внимание на тесной взаимосвязи выгорания с кризисом смысла жизни, интерпретируя выгорание как утрату смысла жизни, как «... потеряность в лабиринте



ценностей и смыслов, утрату смыслообразующих переживаний» (Виртц У., Цобели Й., 2012, с. 74). Представители когнитивно-бихевиорального подхода (Е. I. Meir) полагают, что выгорание является результатом целого комплекса неверных ожиданий, не соответствующих текущей профессиональной ситуации. Согласно психодинамическому подходу (Н.Ж. Fisher), выгорание рассматривается как нарцисстическое личностное расстройство, вызванное несоответствием реальной действительности идеалам личности (выгорание связано с чрезмерным стремлением достигнуть свой идеал). J. Edelwich, A. Brodsky рассматривают выгорание как потерю идеала. В интерперсональном подходе механизмы выгорания связывают с особенностями межличностного взаимодействия, в том числе с асимметрией отношений между работниками и клиентами (Орел В.Е., 2008). В настоящее время одним из наиболее распространенных и значимых для анализа причин выгорания является ресурсный подход. Выгорание рассматривается «... как истощение ресурсов при желании продолжать трудиться в рамках профессии...» (Бессонова Ю.В., 2009, с. 366) или как «... системный эффект снижения и инволюции ресурсов разных уровней психологической регуляции» (Водопьянова Н.Е., 2015, с. 51). С данной позиции рассмотрение истощение ресурсов происходит как следствие профессиональных стрессов, когда ресурсы специалиста для преодоления стрессовой ситуации недостаточны. Отмечается, что выгорание на разных уровнях и у разных профессионалов может варьироваться. Выраженность этих проявлений может зависеть от типа профессиональной деятельности и личностных особенностей профессионала (Бессонова Ю.В., 2009).

Синдром выгорания отличает динамический, поэтапный характер формирования (Авдеева Ю.В., 2015; Орел В.Е., 2008). Так, например, в концепции М. Burish выгорание проходит шесть фаз развития: предупреждающую, фазу снижения уровня собственного участия, эмоциональные реакции, фазу деструктивного поведения, фазу психосоматических реакций и фазу разочарования. Варьирование уровня

выгорания отмечается у вновь принятых на работу сотрудников, а также у сотрудников, которые работают в организации, однако переживающих изменения, связанные с их должностью или профессиональными обязанностями (Dunford B.B., Boss R.W., Shipp A.J., Angermeier I., Boss A.D., 2012).

Основные усилия исследователей по анализу проблемы профессионального выгорания направлены на выявление факторов, вызывающих этот синдром. Так, по мнению одних исследователей фундаментальные причины выгорания кроются в неразрешимом стрессе, связанном с профессиональной ситуацией (Bianchi R., Truchot D., Laurent E., Brisson R., Schonfeld I.S., 2014). При этом важно подчеркнуть, что выгорание возникает под воздействием таких стрессоров, влияние которых человек не может преодолеть даже в долгосрочном периоде. Другая точка зрения акцентирует внимание на том, что выгорание является результатом сложного взаимодействия личностных характеристик человека и особенностей его межличностных отношений в профессиональной сфере (Агапова Е.В., Винокур В.А., 2008). Скорее всего, причины профессионального выгорания кроются в сочетании целого спектра факторов. Традиционно их подразделяют на две основные группы: 1) факторы, связанные с особенностями профессиональной деятельности (организационные, рабочие факторы), 2) факторы, связанные с характеристиками самого работника. В целом вопрос о доминирующей роли каждой группы факторов в формировании выгорания остается спорным (Орел В.Е., 2008).

Среди организационных факторов наибольший вклад в развитие выгорания вносят:

- ролевой конфликт, отсутствие социальной поддержки, низкая степень самостоятельности (Орел В.Е., 2008);

- высокая рабочая нагрузка, недостаточное вознаграждение за работу, невозможность контроля рабочей ситуации, невозможность влиять на

принятие важных решений, двусмысленные, неоднозначные требования к работе (С.А. Подсадный, Д.Н. Орлов, 2008, с. 29, 30);

- негативный социально-психологический климат, недостатки в организации деятельности (Борисова М.В., 2008).

Необходимо отметить, что при прочих равных внешних условиях синдром выгорания развивается не у всех профессионалов, соответственно, существуют индивидуально-психологические детерминанты либо факторы, способствующие или наоборот препятствующие выгоранию (Бессонова Ю.В., 2009). В группу таких факторов включают следующие:

- «Пол». Результаты исследований взаимосвязи между полом и выгоранием неоднозначны. Согласно данным Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколл М.П., мужчины в большей степени испытывают деперсонализацию, женщины в большей мере подвержены эмоциональному истощению (Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколл М.П., 2007). Ряд исследователей считают, что мужчины более подвержены в целом выгоранию, чем женщины, в то же время существует и противоположное мнение (Орел В.Е., 2008);

- «Возраст». Влияние возраста на синдром выгорания также неоднозначно. Некоторые исследования показывают, что существует предрасположенность к выгоранию лиц не только старшего, но и молодого возраста. Выгорание молодых специалистов объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают в начале своей карьеры, так как переживают несоответствие реальной действительности собственным ожиданиям относительно профессиональной деятельности. В то же время ряд исследований показывают, что положительная корреляция выгорания с возрастом обусловлена его соответствием профессиональному стажу, а появление отрицательной корреляции в возрасте 45-50 лет объясняется возрастной переоценкой ценностей и видоизменением в ходе личностного роста иерархии мотивов (Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2009). Согласно исследованию выгорания у учителей формирование синдрома не

зависит от поло-возрастных характеристик респондентов, а также от региональных особенностей организации педагогической деятельности (Ронгинская Т.И., 2002);

- «Выносливость»: у лиц с высокой выраженностью выносливости наблюдаются низкие показатели истощения и деперсонализации и высокие показатели по шкале профессиональных достижений (Орел В.Е., 2008);

- «Локус контроля»: выявлена положительная связь между внешним локусом контроля и составляющими выгорания, особенно с эмоциональным истощением и деперсонализацией (Орел В.Е., 2008; You X.Y., Huang J., Wang Y., Bao X., 2015; Авдеева Ю.В., 2015);

- «Самооценка», «самоэффективность»: существует отрицательная зависимость между компонентами выгорания и самооценкой (Орел В.Е., 2008; You X.Y., Huang J., Wang Y., Bao X., 2015);

- «Тревожность», «агрессивность», «групповая сплоченность»: выявлено наличие положительной связи между выгоранием и тревожностью, агрессивностью и отрицательной – с чувством групповой сплоченности (Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколл М.П., 2007);

- «Организационная идентичность» (Avanzi L., Schuh S.C., Fraccaroli F., Dick R.V., 2015) и преданность организации (Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколл М.П., 2007): чем более выражена преданность организации и организационная идентичность, тем ниже уровень выгорания;

- «Увлеченность работой»: между увлеченностью работой и профессиональным выгоранием выявлена отрицательная связь (Полунина О.В., 2009);

- «Тип поведенческой реакции на стресс»: наиболее уязвимы к профессиональному выгоранию лица, реагирующие на него агрессивно, несдержанно, желающие противостоять ему любой ценой, не отказываясь от соперничества (поведенческая реакция на стресс по типу А) (Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2009);

- Личностные черты: доброжелательность, доверительность, прямота, уступчивость (Periard D.A., Burns G.N., 2014), экстраверсия, добросовестность, оптимизм (You X.Y., Huang J., Wang Y., Bao X., 2015) отрицательно коррелируют с выгоранием или его отдельными элементами. Так, было выявлено, что у психологов и педагогов базовыми предпосылками деперсонализации являются: средний уровень завуалированной жестокости в отношениях к людям, в суждениях о них, негативные коммуникативные установки, сопротивление, избегание и приспособление как способы реагирования в конфликтных ситуациях, уступчивость, зависимость, конформизм, уровень ниже среднего уверенности в себе (Полякова О.Б., 2008).

Борисова М.В. показала, что особенности ценностно-смысловой сферы личности педагога могут выступать в качестве значимых детерминант выгорания. В частности рассогласования в ценностно-смысловой сфере, невозможность реализации значимых смыслообразующих жизненных целей могут создавать риск прогрессирующего выгорания (Борисова М.В., 2008). В исследовании Бессоновой Ю.В. было обнаружено, что выраженность таких жизненных ценностей, как счастливая семейная жизнь, творчество, интересная работа, познание, свобода, универсализм, ориентация на достижения, власть, конформность, тесно связано с развитием выгорания. Так, на формирование подструктуры выгорания редукции профессиональных достижений оказывает негативное влияние невозможность достижения такой ценности, как «Счастливая семейная жизнь» (Бессонова Ю.В., 2009).

По результатам исследования Авдеевой Ю.В., наличие внутреннего конфликта в ценностной системе по значимым ценностям «Здоровье», «Обеспеченная жизнь», «Счастливая семейная жизнь» может приводить к выгоранию, деструкциям в профессиональной сфере. Было выявлено, что по мере развития профессионального выгорания у воспитателей детского сада осмысленность жизни, целеустремленность становятся менее ясными, а удовлетворенность жизнью снижается (Авдеева Ю.В., 2015). Аналогичные

результаты были получены при исследовании взаимосвязи осмысленности жизни и выгорания у сотрудников спасательного отряда. У сотрудников МЧС со слабо выраженным выгоранием отмечался более высокий уровень осмысленности жизни, они в большей степени рассматривают свою жизнь как эмоционально насыщенную и ориентированную в будущее (Каширский Д.В., Сабельникова Н.В., Овчинникова А.Н., 2012).

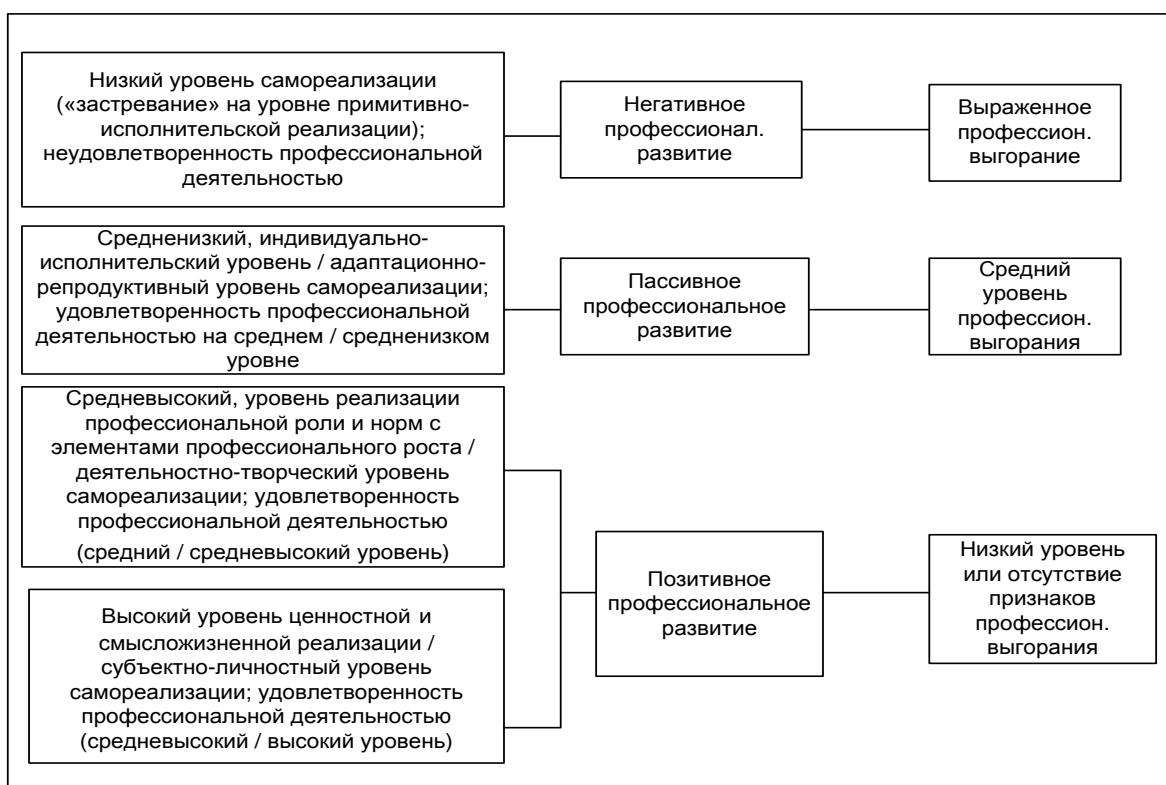
Таким образом, уровень значимости определенных ценностей, их реализованность в жизни, смысложизненные ориентации личности могут способствовать развитию синдрома выгорания. По-видимому, особенности ценностно-смысловой сферы могут проявляться через ожидания, требования личности к самой себе и окружающим, через оценку своих профессиональных достижений, успехов. В свою очередь, выгорание тоже может оказывать влияние на ценностно-смысловую, мотивационную, когнитивную подструктуры личности, стилевые особенности поведения. Выгорание влияет как на выраженность определенных компонентов, так и на структурную организацию личности специалиста. Установлено, что выгорание приводит к дезинтеграции отдельных компонент личностных подструктур, к функциональному разрегулированию ее систем, снижающим степень адаптированности личности (Орел В.Е., 2008).

Синдром выгорания глубоко взаимосвязан с ключевыми показателями профессионального развития. В исследованиях Burke R., Richardsen A., Demerouti E., Van Yperen N. была выявлена ярко выраженная отрицательная корреляция между выгоранием и удовлетворенностью профессиональной деятельностью (Бессонова Ю.В., 2009). Доценко О.Н. также считает, что различия в выраженности профессионального выгорания связаны с показателями удовлетворенности трудом. Так, было выявлено, что «... профиль, соответствующий низкому уровню синдрома эмоционального выгорания, характеризуется высокими значениями показателей удовлетворенности профессиональной деятельностью; профиль, соответствующий высокому уровню синдрома эмоционального выгорания,

характеризуется низкими значениями показателей удовлетворенности профессиональной деятельностью» (Доценко О.Н., 2008).

Рядом исследователей была выявлена отрицательная связь самореализации в профессии и «выгорания». Например, подобная закономерность была обнаружена у сотрудников МЧС: чем выше уровень выгорания спасателей, тем ниже степень их самореализации (Каширский Д.В., Сабельникова Н.В., Овчинникова А.Н., 2012). Не обнаруживается эмоционального выгорания и у преподавателей высокого уровня мастерства, характеризующихся высокой удовлетворенностью своей деятельностью, продуктивностью, благополучной самореализацией (Сабанчиева Р.З., 2007). Нами также было выявлено, что интенсивное развитие выгорания у госслужащих ведет к негативному пути профессионального развития (Гусева А.П., Петраш М.Д., 2016).

Вышесказанное позволяет дополнить схему профессионального развития уровневыми характеристиками синдрома эмоционального выгорания (рис. 3).



**Рисунок 3.** Связи между уровнями самореализации, удовлетворенности профессиональной деятельностью, эмоциональным выгоранием и профессиональным развитием

Мы полагаем, что негативный характер профессионального развития характеризуется комплексом взаимосвязанных показателей: неудовлетворенностью профессиональной деятельности, низким уровнем самореализации и выраженным эмоциональным выгоранием. В свою очередь позитивное, благоприятное профессиональное развитие сопряжено с удовлетворенностью профессиональной деятельностью, высоким (средневысоким) уровнем самореализации в профессии и слабо выраженным выгоранием.

Кроме того, необходимо обратить внимание на еще один показатель, рассматриваемый некоторыми исследователями (С. Maslach, М. Leiter) как противоположный полюс выгорания, - увлеченность работой. Увлеченные сотрудники работают более эффективно, отличаются более высокой производительностью труда (Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т., 2015; Lorente L., Salanova M., Martinez I.M., Vera M., 2014), более ответственно относятся к качеству своей работы, менее склонны к абсентеизму (Маничева Л.Г., Маничев С.А., 2015). По мнению Шауфели В., Дийкстра П., Ивановой Т., увлеченность может придавать осмысленность жизни ее обладателя. Увлеченность работой позитивно связана с удовлетворенностью профессиональной деятельностью. Как показало исследование Uraduaya К., Salmela-Aro К., увлеченность работой и удовлетворенность развиваются параллельно, изменения одного показателя может «предсказывать» изменение в другом (Uraduaya К., Salmela-Aro К., 2015).

Впервые на это особенное состояние обратил Кан В., определивший увлеченность работой как «... личное отношение работников к их рабочим ролям, которое выражается в физической, когнитивной и эмоциональной причастности к исполнению ролей» (Маничева Л.Г., Маничев С.А., 2015, с. 54). Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. считают, что увлеченность –



позитивное, глубокое, устойчивое состояние, характеризующееся тремя основными аспектами: энергичность; преданность делу (энтузиазм); поглощенность (Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т., 2015, с. 9). Полунина О.В. определяет увлеченность работой как «мотивационный феномен, отражающий стремление сотрудника к погружению в деятельность, достижению значимых результатов и получению удовлетворенности от работы» (Полунина О.В., 2009, с. 78).

Причины увлеченности исследователи находят в разнообразных ресурсах, которые можно разделить на организационные (внешние) и личностные (внутренние). Внешние ресурсы непосредственно связаны с профессиональной деятельностью и организацией. Считается, что данные ресурсы могут выполнять функцию буфера, который сглаживает негативное влияние требований работы и профессионального стресса (Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т.). Среди внешних ресурсов как предикторов увлеченности отмечают следующие: автономия, обратная связь, возможности для развития, положительный климат рабочего места, восстановление, вознаграждение, признание, поддержка, разнообразие работы, соответствие рабочей роли (Маничева Л.Г., Маничев С.А.). Профессия может выступать фактором увлеченности. Самые высокие показатели увлеченности отмечают у предпринимателей, учителей, художников, медсестер, менеджеров (Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т.). Возможно, это связано с тем, что работа этих профессионалов обладает достаточно высоким уровнем автономии, предоставляет широкие возможности для принятия самостоятельных решений и в целом интересна.

К внутренним ресурсам увлеченности относят следующие качества и характеристики: оптимизм, жизнестойкость, толерантность к неопределенным ситуациям, уверенность в собственных силах, высокая самооценка (Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т.). Так, по мнению Маничевой Л.Г., Маничева С.А., принятие и психологическую готовность к конструктивному исполнению рабочей роли создают «...осознание личной

способности к эффективным действиям и напряженным усилиям (самоэффективность) и положительная установка на успех этих действий (оптимизм)...» (Маничева Л.Г., Маничев С.А., 2015, с. 61). В качестве внутреннего ресурса также может выступать возраст. По данным Шауфели В., Дийкстры П., Ивановой Т., с возрастом увлеченность сотрудников может возрастать, так как обычно с возрастом люди лучше себя понимают и в большей степени осознают, что им нужно и как это достичь. Значимую роль в увлеченности играет конгруэнтность индивидуальных и организационных ценностей: чем выше уровень конгруэнтности, тем выше вероятность увлеченности работой (Li M., Wang Z., You X., Gao J., 2015). В целом внутренние ресурсы выполняют функцию призмы, через которую сотрудник воспринимает и оценивает свое «настоящее» и «будущее» в профессиональной сфере. Требования работы, внешние и внутренние ресурсы взаимосвязаны и оказывают совокупное влияние на состояние увлеченности и для поддержания этого состояния требуется баланс требований к сотруднику со стороны работы и его ресурсов.

В целом исследователи указывают на обратную связь между выгоранием и увлеченностью. Однако существуют определенные разногласия в понимании особенностей этой взаимосвязи. В рамках первого подхода исследователи (С. Maslach, М. Leiter) считают, что увлеченность и выгорание представляют собой два противоположных полюса одной шкалы. Приверженцы второго подхода (W.B. Shaufeli, A.B. Bakker) рассматривают выгорание и увлеченность как самостоятельные явления, не сводимые к одной шкале (Обознов А.А., Иноземцева О.В., 2008). Результаты исследования Полуниной О.В. показали, что между выгоранием и увлеченностью существует общая отрицательная направленность связи, однако существуют различные типы сочетания уровней выраженности данных показателей. Первый тип объединяет респондентов с низким уровнем увлеченности и высоким уровнем выгорания; ко второму типу относятся респонденты с высоким уровнем увлеченности и низким уровнем выгорания;

третий тип респондентов характеризовался низким уровнем как увлеченности, так и выгорания (Полунина О.В., 2009). Данное исследование показало, что увлеченность и выгорание не сводятся к полярным явлениям одной шкалы, хотя рассматриваемые конструкты имеют сопоставимые черты. Соответственно, низковыраженный уровень увлеченности не всегда является признаком негативного профессионального развития и может встречаться у людей с пассивным или благоприятным характером профессионального развития.

*Выводы (по пар. 1.2):*

Самореализация в профессии и удовлетворенность профессиональной деятельностью могут рассматриваться как ключевые показатели профессионального развития. Позитивное, благополучное профессиональное развитие характеризуется высоким (средневысоким) уровнем самореализации и удовлетворенностью профессиональной деятельностью. Базовым условием раскрытия самореализационного потенциала является психологическая зрелость личности. Более высокие уровни самореализации и удовлетворенности в профессиональной сфере основаны на стремлении человека реализовать свои смысло-жизненные и ценностные ориентации.

Исследование проблематики профессионального выгорания и увлеченности работой представляет большой интерес и актуальность (особенно в социоэкономической сфере, где наиболее ярко проявляется проблема выгорания). На концептуальном уровне понятие выгорания, причины и механизмы его возникновения однозначно не определены. По-видимому, выгорание формируется вследствие взаимодействия целого комплекса факторов, где значение имеет и соответствие профессионала требованиям профессии (профессиональной среды), и ресурсный потенциал личности по преодолению стрессов, и личностные качества. Выгорание и увлеченность работой несводимы к биполярным полюсам одной шкалы, в определенной степени это самостоятельные психические явления.

Увлеченность работой может рассматриваться как дополнительная характеристика профессионального развития. Выявлено, что, с одной стороны, особенности ценностно-смысловой сферы могут оказывать влияние на процесс выгорания, с другой стороны, и выгорание может приводить к функциональному разрегулированию ценностно-смысловой сферы. Анализ также показал недостаток теоретических разработок и эмпирических исследований в области изучения взаимосвязей профессионального выгорания, увлеченности и психологической зрелости личности.

### **1.3 Психологическая зрелость личности: основные подходы и критерии**

Проблема зрелости личности в психологии относится к сравнительно молодым областям знаний. Исследователями отмечается повышение интереса к данной проблематике в современной психологической науке (Кольцова В.А., 2007). К настоящему моменту в психологической науке не сложилось единого подхода к определению зрелости личности и ее критериев. Сложность данной проблемы также связана с тем, что в психологической теории однозначно не прояснено соотношение возрастного и личностного развития. В настоящее время актуализируется точка зрения, заключающаяся в том, что развитие человека не прекращается на протяжении всей его жизни (Головей Л.А., Русалов В.М.). В основе данной позиции принцип развития, охватывающий весь онтогенез человека (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев). При этом необходимо учитывать несовпадение возрастной и личностной периодизации, неравномерность, гетерохронность развития человека.

Можно выделить несколько направлений, объединяющие разнообразные психологические концепции, связанные с проблемой зрелости личности (Сергиенко Е.А., 2007). В первую очередь, это направление, непосредственно связанное со стадийным рассмотрением личностного развития, в границах которого зрелость есть стадия развития личности. Бюлер Ш., выделяя несколько фаз взрослости, связывала зрелость (3-я фаза:

25-45 лет) с жизненным периодом, когда происходит постановка четких целей в профессиональной, личной жизни, реализация собственной интенциональности, полное самоопределение, осознание своих ожиданий, стремлений. По Эриксону Э., успешное разрешение задач предыдущих этапов развития и способность к их решению на следующих этапах ведет к формированию зрелой личности, отличающейся целостностью, самостоятельностью, ответственностью, мудростью, противопоставляющей самопоглощенности и стагнации интерес к проблемам будущего поколения.

Второе направление объединяет концепции, рассматривающие зрелость как реализацию общей тенденции психического развития человека. Юнг К.-Г. предполагал, что такой тенденцией может быть процесс индивидуации – стремление человека к достижению самости, внутреннему равновесию, отделению себя от массовой культуры и конформизма. Роджерс К. считал, что зрелая личность стремится к актуализации себя; это человек открытый собственным переживаниям, конгруэнтный, рефлексивный, направленный на саморазвитие. Маслоу А., прежде всего, видел в зрелой личности стремление к самоактуализации. 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. Например, если исходить из позиций теории Фрейда З., то зрелость наступает с достижением генитальной стадии развития. Однако, такой подход не у всех исследователей находит поддержку. Так, Сергиенко Е.А. отмечает, что во многих концепциях развития (Пиаже Ж., Фрейд З., Валлон А., Эльконин Д.Б., Колберг) дефинитивная стадия достигается в подростковом возрасте, что вряд ли свидетельствует о зрелости личности. 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. Достигнув вершины, акмеологическая зрелость может расти до новых пиков. Дефинитивная зрелость, напротив, связана 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).

По мнению ряда исследователей (Русалов В.М., Сергиенко Е.А.), необходимо различать зрелость личности и зрелость субъекта. Но рассмотрение зрелости с этой позиции осложняется тем, что различные исследователи по-разному определяют понятия «личность» и «субъект». Согласно Сергиенко Е.А., «личность – это стержневая структура субъекта, задающая общее направление самоорганизации и саморазвитию...», «...а субъект – его конкретную реализацию через координацию выбора целей и ресурсов индивидуальности человека» (Сергиенко Е.А., 2007, с. 23). Соответственно, психологическую зрелость автор понимает как процессуальную категорию, отражающую согласованность задач личности и возможностей субъекта. Русалов В.М. определяет зрелый субъект как «особый просоциальный тип самоактуализированной личности, творящей себя и способствующей творчеству других людей в свободном обществе» (Русалов В.М., 2006, с. 86). Причем зрелость субъекта наступает после достижения зрелости индивида, зрелости личности при определенных социальных, политических, нравственных, духовных условиях (в обществе).

В традициях школы Ананьева Б.Г. в качестве субъекта рассматривается личность на высоком уровне самостоятельной активности. В этом плане только зрелая личность может выступать субъектом жизненного пути (Головей Л.А., 2014). Для нас наиболее близка последняя теоретическая позиция, так как личность выступает ядром психической организации человека и именно в структуре личности «... пересекаются (обобщаются) важнейшие свойства не только личности, но также индивида и субъекта» (Ананьев Б.Г., 1996, с. 220).

Разнообразие теоретических подходов к рассмотрению зрелости показывает многоаспектность трактовки понятия зрелости личности и сложность выделения ее критериев. Палей И.М. связывает личностную зрелость с достижением максимального уровня социального потенциала, возможного для данной личности. По мнению Бодрова В.А., зрелость личности предполагает развитую способность человека выполнять свои обязанности в различных сферах жизни и проявлять себя в определенной профессиональной, общественной деятельности (Бодров В.А., 2007). Близка такой трактовке зрелости позиция Инкельса А. и Лейдермана Г., считающих, что зрелость личности предполагает «... способность личности компетентно принимать на себя социальные роли мужчин и женщин, характерные для индустриально развитого общества», при этом выделяя такие критерии зрелости, как эффективность, упорство, ответственность, индивидуализм и кооперативность (Журавлев А.Л., 2007, с. 204).

В качестве критериев зрелости рассматривают также способность личности разделять реальные и идеальные цели (Братусь Б.С.), независимость, самостоятельность, автономность человека (Божович Л.И., Перлз Ф., Ловингер Дж.). Салливан Г., рассматривая зрелость с позиций здорового психического развития, связывал ее со способностью человека строить по-настоящему близкие отношения с другими людьми. Гринберг И. считал, что зрелая личность содействует благосостоянию общества, способна к реализации общественных целей. Данную позицию разделяет и Журавлев

А.Л., полагающий, что психосоциальная зрелость обязательно включает толерантное отношение к другим людям, гуманистическую направленность, реализацию общественно значимых целей (Журавлев А.Л., 2007).

Таким образом, выше приведенные определения и трактовки понятия зрелости личности показывают ее как множественный и многоуровневый феномен. Головей Л.А. с коллегами обращают внимание на то, что «в большинстве подходов отчетливо выделяются критерии личностной зрелости, характеризующее ее как в части индивидуально-психологических (интраперсональных) характеристик, так и в части социально-психологических (интерперсональных)» (Головей Л.А., 2014, с. 28). В качестве ключевых параметров зрелости предлагается рассматривать основные критерии развития личности взрослого:

- интраперсональные характеристики: 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;

- интерперсональные характеристики: толерантность, нравственное сознание, гуманистические ценности, позитивные межличностные отношения (Дерманова И.Б., Манукян В.Р., 2010). Несмотря на множественность и разнообразие выделенных компонентов, зрелость личности представляет собой не просто комплекс определенных личностных особенностей, а «... высокий уровень развития ее подструктур и сторон, обеспечивающих полноценное выполнение совокупности общественных функций на высоком уровне в разных сферах жизнедеятельности» (Головей Л.А., 2014, с. 10).

Формирование выделенных компонентов зрелости личности проходит неравномерно и носит индивидуальный характер, что связано с процессом решения основных жизненных задач, преодолением трудностей, кризисов (Манукян В.Р., Трошихина Е.Г., 2016). На эту же особенность обращает



внимание и Журавлев А.Л., указывая на сложность оценки зрелости из-за гетерохронности созревания отдельных ее компонентов. Тем не менее, при оценке зрелости личности важно опираться на комплекс ее признаков или компонентов, так как «... практически любой признак может иметь разную содержательную направленность, разную валентность, модальность...» (Журавлев А.Л., 2007, с. 203). Кроме того, необходимо различать идеальную «модель» зрелого человека и реального. Олпорт Г., говоря о зрелости, отмечал, что невозможно найти в одном человеке все признаки зрелости.

Зрелая личность характеризуется определенными особенностями ценностно-смысловой системы. Так, Ивков Н.Н. считает, что зрелая личность обладает стратегической направленностью, основанной на осознании своих жизненных смыслов, ценностей, структурирующих жизненную перспективу (Ивков Н.Н., 2014). Целостность и конгруэнтность личности, как один из важных критериев зрелости личности, раскрывается через согласованность ценностной сферы (наличие / отсутствие внутренних конфликтов и / или вакуумов в сфере личностных ценностей). Зрелую личность характеризует выраженность гуманистических ценностей, ориентация на ценности, связанные с широтой связей с миром. Русалов В.М. полагает, что зрелый человек «... действует во имя общества и решает социальные задачи во имя человека, выполняет функцию идеала в обществе. Незрелый же субъект разрушает общество, уничтожает его духовные ценности...» (Русалов В.М., 2006, с.84). Зрелая личность как активный, полноценный субъект собственной жизни умеет ставить адекватные цели, строить жизненные планы, распределять доступные ресурсы для достижения своих целей, что предполагает осмысленность собственной жизни (Головей Л.А., 2014). Сергиенко Е.А. считает, что зрелость проявляется в стремлении сохранить свою целостность (субъекта и личности), в стремлении делать то, что соответствует его значимым жизненным смыслам (Сергиенко Е.А., 2007).

По мнению Русалова В.М., ценности, смыслы, самоотношения меняются, усложняются на протяжении жизни и достигают созревания (в

акмеологическом плане) к 30-50 годам. Исследователь предполагает, что указанные характеристики созревают в этот период, так как «созревание» происходит «... по мере того, как человек убеждается в личной эффективности этих смыслов, ценностей, самоотношений» (Русалов В.М., 2006, с. 86). На наш взгляд, можно рассматривать эффективность и более широко (не только в сфере ценностей и смыслов), полагая, что самоэффективность в совокупности с другими критериями может свидетельствовать о зрелости личности.

Несмотря на разнообразие подходов в области психологической зрелости личности, на наш взгляд, способность и стремление к самоактуализации, саморазвитию может быть рассмотрена как одна из магистральных линий в раскрытии категории зрелости. Кроме того, стремление и способности к самоактуализации, саморазвитию играет важную роль и в профессиональном развитии личности. В связи с этим далее более подробно рассмотрим феномен самоактуализации.

### ***Стремление к самоактуализации***

Термин «самоактуализация» был введен Гольдштейном К., который рассматривал ее как основной и наиболее важный мотив (Коростылева Л.А., 1999). Широкое развитие данный конструкт получил в гуманистической психологии Маслоу А., использовавшем его в более специфическом смысле. Автор считал, что самоактуализация – одна из важнейших потребностей человека «... быть тем, чем он может быть», связанная со стремлением человека «... сохранять верность своей природе» (Маслоу А., 2014, с. 77). Содержательно суть самоактуализации состоит в желании человека реализовать тот потенциал, который в нем заложен изначально, достичь того, на что он способен. Самоактуализирующиеся люди в полной мере используют свои способности, таланты, свой личностный потенциал на пути к достижению доступных им высот.

По Маслоу А., потребности в самоактуализации выходят на первый план мотивации после удовлетворения физиологических потребностей, потребностей в безопасности, любви и уважении (Маслоу А., 2014). По мнению ученого, очень немногие люди (около 1% населения) достигают самоактуализации, что обусловлено разнообразными причинами. Процесс самоактуализации, личностного роста требует открытости новому опыту, что предполагает готовность к риску, ошибкам, отказу от привычного. По мнению Маслоу А., стремясь к самоактуализации, человеку необходимо переступить социально-культурные ограничения, свои дефицитарные потребности, а главное – признать и принять свою ответственность за то, чтобы стать тем, кем он может стать (Хьелл Л., Зиглер Д., 2009).

В отечественной психологии концепция самоактуализации также получила развитие. Селезнева Е.В. рассматривает самоактуализацию в качестве специфического этапа саморазвития, кроме того выделяя такие этапы, как самосовершенствование и самореализацию. По ее мнению, «сущность самоактуализации состоит в процессе самоорганизации, упорядочивания компонентов системы потенциала саморазвития в состоянии неустойчивости» (Селезнева Е.В., 2007, с. 200). Автор указывает на состояние неустойчивости, так как в процессе самоактуализации выявляются и стимулируются внутренние противоречия саморазвития, внутренние экзистенциальные переживания, конфликты. Данный процесс сопровождается переходом потенциального «Я» в актуальное «Я», актуализацией интереса человека к собственному саморазвитию (Селезнева Е.В., 2007).

К проблеме соотношения саморазвития и самоактуализации обращаются Деркач А.А., Сайко Э.В. По их мнению, такие феномены, как самоопределение и самоактуализация, активно участвуют в саморазвитии, где первое выступает результатом процесса развития, а второе – исходной точкой самореализации (Деркач А.А., Сайко Э.В., 2007). Репецкая А.В., Репецкий Ю.А. считают, что самоактуализация выступает «... как одна из

сторон или аспектов готовности к самореализации» (Репецкая А.В., Репецкий Ю.А., 2013, с. 83). Другие ученые считают, что самоактуализация – процесс, протекающий в большей степени во внутреннем плане личности, а самореализация – в большей степени во внешнем (Дерманова И.Б., Коростылева Л.А., 1997). На наш взгляд, самоактуализация – исходная точка, внутренняя психологическая «почва» самореализации и в это смысле самоактуализация действительно относится к внутреннему плану личности. Однако многие люди в той или иной мере самореализуются в профессиональной, семейной сфере и т.д. Но если полагаться на данные Маслоу А., очень не многие люди стремятся к самоактуализации как выражению своей истинной природы. Возможна «усеченная» самореализация, когда человек, например, в процессе профессиональной деятельности реализует те или иные свои способности, склонности, однако оказывается далек от реализации в полной мере своего подлинного «Я».

Интересно, что у людей старше 36 лет уровень самоактуализации выше, чем у людей младшего возраста (Ivtzan I., Gardner H.E., Bernard I., Sekhom M., Hart R., 2013). Многие исследователи рассматривают самоактуализацию как показатель уровня личностного развития, психологической зрелости личности (Репецкая А.В., Репецкий Ю.А., Расторгуева Е.Н., Шостром Э., Браммер Л., Алешина Ю.Е., Гозман Л.Я., Дубовская Е.М., Гозман Л.Я., Кроз М.В., Латинская М.В.). Расторгуева Е.Н. в результате сравнительного анализа понятий самоактуализации и субъектности личности в отечественной психологии пришла к выводу, что они «... при разности методологических оснований на конкретно-психологическом уровне совпадают» (Расторгуева Е.Н., 2014, с. 110). По мнению автора, выраженная самоактуализация соответствует высшему уровню развития личности или развитой субъектности личности. Мы полагаем, что высокие уровни самореализации (деятельностно-творческой, субъектно-личностной самореализации), соответствующие позитивному профессиональному развитию, непосредственно связаны и во многом

определяются самоактуализацией, стремлением к реализации своего подлинного «Я», основанного на субъектной активности, самодетерминации.

Расторгуева Е.Н. обращает внимание на специфику структуры личности с высоким уровнем самоактуализации, заключающейся в ведущей роли ценностей, в гармоничном сочетании потребностей, способностей, ценностей. Самоактуализирующаяся личность с помощью собственных усилий реализует свой потенциал в соответствии со своими ценностями и смыслами (Расторгуева Е.Н., 2014). Ранее было показано, что позитивное профессиональное развитие основано на ценностной, смысложизненной самореализации. Можно полагать, что это обусловлено спецификой структуры личности, активно включенной в процесс субъектной самоактуализации.

Существует ряд эмпирических исследований взаимосвязи отдельных сторон профессионального развития и самоактуализации. Так, в педагогической среде наиболее резистентными к формированию выгорания оказались педагоги с высоким уровнем самоактуализации. В наибольшей степени выгоранию оказались подвержены педагоги с низким уровнем самоактуализации. Эти результаты позволили определить самоактуализацию как устойчивую внутреннюю направленность личности субъекта, оказывающую регулирующее влияние на проявление, развитие и резистентность к выгоранию у педагогов (Журавлева А.Л., Сергиенко Е.А., 2011). В некоторых исследованиях была показана прямая взаимосвязь высокого уровня самоактуализации с успешной самореализацией в профессиональной деятельности педагога (Сабанчиева Р.З., 2007).

### ***Ценностно-смысловые факторы***

Исследователями выделяются некоторые особенности ценностно-смысловой сферы зрелой личности (Ивков Н.Н., Русалов В.М., Сергиенко Е.А. и др.), однако данная область остается недостаточно исследованной. Особого внимания требует период средней взрослости, на который,

возможно, приходится «созревание» ценностей, жизненных смыслов, самоотношения (по предположению Русалова В.М.). Учитывая значимость ценностно-смысловых факторов в личностно-профессиональном развитии человека, рассмотрим теоретические разработки в данной области.

Психоаналитический подход рассматривается исследователями как первая система научной психологии, использующая понятие смысла для объяснения поведенческих проявлений человека (Леонтьев Д.А., 2007). Ключевой характеристикой психоаналитического подхода является стремление раскрыть смысл поведения человека и его произвольных реакций. Причем смысл, как правило, является скрытым, так как связан с бессознательными процессами.

Несмотря на то, что проблематика смысла не являлась непосредственно предметом изучения Адлера А., его система индивидуальной психологии исследует смысл действий человека, то какой смысл индивид придает миру и самому себе. Смысл жизни определяется правильным решением задач в трех наиболее важных сферах: профессиональной деятельности, межличностных отношениях, любовных и семейных отношениях. По мнению Адлера, не существует абсолютного истинного смысла жизни для всех людей. Жизненный смысл редко бывает понятийно, мысленно репрезентирован, как правило, в сознании человека нет какой-то конкретной формулировки смысла жизни. Но он пронизывает всю жизнь человека, его жизненный стиль, отражается во всех проявлениях личности, чертах характера (Адлер А., 1997).

У Юнга, также как и у Адлера и Фрейда, проблема смысла не является предметом специального систематического изучения. Но обращаясь к вопросу о движущих силах поведения и развития человека, Юнг затрагивает и проблематику смысла, указывая на то, что люди без смысла жить не могут, они стоят перед задачей обнаружить смысл. Причем на определенном уровне своего личностного развития у человека возникает «неприятный вопрос» об индивидуальном смысле именно своей жизни: «... речь идет ... о других

(людях – *прим. авт.*) – кто уже не видит смысла в социальной полезности и наталкивается на глубокие и опасные вопросы о смысле своей собственной жизни» (Юнг К.-Г., 1994, с. 84). Кроме того, Юнг обращает внимание на возрастные аспекты, связанные с проблематикой смысла: в старшем возрасте познание жизненного смысла становится важнее, чем в молодом возрасте. Человек во второй половине жизни «нуждается в познании собственной сущности, чтобы понять смысл своей индивидуальной жизни» (Юнг К.-Г., 1994, с. 86).

Большое внимание смысловой сфере личности уделяли представители гуманистического и экзистенциального подходов в психологии (Гришина Н.В., 2012). Подробная разработка проблемы смысла была осуществлена в теории личности и логотерапии Франкла В.. Его учение о личности человека отличается особым взглядом: Франкл рассматривает человека как психофизическое и духовное единство (Франкл В., 1990). У человека есть духовная сущность и особые экзистенциальные потребности, связанные со стремлением или волей к смыслу. Именно поиск смысла своего существования мотивирует человека (это специфический вид человеческой мотивации). Отвечая на вопрос об источнике жизненного смысла, Франкл указывает на необходимость его поиска. У каждого человека есть возможность найти свой особый смысл, каждый день жизнь ставит вопрос о смысле и у человека есть возможность найти новый смысл. Человек находит смысл тремя путями: 1) усмотреть смысл в действии, 2) чтобы переживать что-то, 3) чтобы кого-то любить (Франкл В., 1990).

Лэнгле А. в своей концепции фундаментальных экзистенциальных мотиваций личности выделил экзистенциальную мотивацию, связанную с вопросом смысла человеческого бытия («Я есть – ради чего?») (Лэнгле А., 2009). Лэнгле различает два вида смысла: онтологический и экзистенциальный. Первый связан со смыслом существования человека и мира. Этот смысл можно принять и поверить в него. Экзистенциальный смысл связан с выбором, решениями и действиями конкретной личности

(Лэнгле А., 2009). Если фундаментальное условие экзистенции, связанное с поиском смысла, оказывается заблокированным или под угрозой, человек теряет способность хотеть, изъявлять свою волю. От безысходности и бессмысленности человек может стать агрессивным и циничным.

Концепция Лэнгле А. применима и к вопросам профессионального развития. Так, Григорьева А.А. считает, что профессиональная самореализация педагога подготавливается на всех уровнях экзистенциальной мотивации. В целом профессиональная самореализация определяется степенью реализации фундаментальных экзистенциальных мотиваций (Григорьева А.А., 2013).

Опираясь на работу Ялома И. «Экзистенциальная психотерапия», можно сказать о том, что психолог как таковую проблему смысла не рассматривает, его внимание обращено на проблему бессмысленности. Уже в самом начале указанной работы автор достаточно четко формулирует свою позицию: «экзистенциальный динамический конфликт порожден дилеммой, стоящей перед ищущей смысла тварью, брошенной в бессмысленный мир» (Ялом И., 2008, с. 14). Так, у человека есть неистребимая внутренняя потребность в смысле, но мир, в котором он оказывается, априорно бессмысленен.

Ялом И. выделяет несколько секулярных путей достижения жизненного смысла, обосновывая их выбор тем, что «они дают внутреннее удовлетворение и не нуждаются в оправдании с помощью какой-либо иной мотивации»: альтруизм, преданность делу, творчество, гедонизм, самоактуализация, самотрансценденция (Ялом И., 2008, с. 507).

Разработка проблемы смысла осуществлялась не только в рамках гуманистической и экзистенциальной психологии. Исследователи когнитивного направления предполагают, что присвоение смысла личному опыту связано со специализированной когнитивной системой, ответственной за установление причинно-следственных связей. Однако данную систему необходимо отличать от других систем, также влияющих на создание



причинно-следственных связей, в частности от физической и биологической систем человека (Bering J.M., 2003). Указанная специфическая когнитивная система определяется как экзистенциальная область (existential domain), содержащая онтологический фрейм, внутри которого, как предполагается, содержится субъективное «Я». Эта область обуславливает способность человека к поиску цели или причины, лежащих в основе личного опыта (Bering J.M., 2003). Данная система обладает специфическими правилами, ответственными за активизацию такого типа поиска. Также Bering J.M. высказывает предположение о том, что экзистенциальная область связана с общей интенциональной системой, ответственной за присвоение целей и причин событиям и личному опыту. Однако, как отмечает исследователь, в настоящий момент когнитивная теория не может ответить на вопрос о смысле жизни (Bering J.M., 2003).

Близкая к когнитивному подходу, теория смысла как контроля (Snyder C.R.), акцентирующая внимание на потребности человека в контроле над собой, своей жизнью и своим окружением. Feldman D.B., Snyder C.R. особым образом определяют контроль как когнитивную модель, посредством которой люди стремятся оценить непредвиденные обстоятельства в своей жизни таким образом, чтобы получить желаемое и избежать нежелательных последствий. Ощущение жизненного смысла возрастает, когда человек чувствует, что может эффективно управлять своей жизнью, достигая желаемых целей (Feldman D.B., Snyder C.R., 2005).

По мнению исследователей Ho M.Y., Cheung F.M., Cheung S.F., смысл жизни имеет когнитивную основу, содержащую убеждения в существовании основной, главной жизненной цели, этических законов, представления о жизни после смерти. Когнитивное измерение смысла жизни детерминировано системой ценностей личности и придает смысл, цель существованию человека (Ho M.Y., Cheung F.M., Cheung S.F., 2010).

Анализ проблематики жизненного смысла связан также с попыткой ввести в исследовательское поле социо-культурные факторы. В рамках

теории управления страхом смерти (E. Becker, Greenberg J., Pyszczynski T., Solomon S.) смысл жизни рассматривается в неразрывной связи с культурой и самооценкой. Человек наделен сознанием, благодаря которому может осознавать себя и свое будущее, соответственно, и свою неизбежную смерть. Осознание последнего может порождать страх и ужас. Человек живет в обществе с определенными социальными структурами (религия, искусство, право и т.д.), предоставляющими возможность «бессмертия» (вера в загробную жизнь, памятники, произведения искусства, продолжение рода) и одновременно отвлекающими его от созерцания возможной кончины (Feldman D.B., Snyder C.R., 2005). Культура дает человеку ощущение структурированности, порядка, стабильности в хаотичном и непонятном мире.

Особый интерес проблема смысла жизни привлекла к себе в связи с разработкой концепций благополучия человека. Исследователями смысл жизни рассматривается как ключевой конструкт в эвдемонистических концепциях благополучия и важный предиктор физического, психологического здоровья, удовлетворенности жизнью и других аспектов благополучия, таких как самооценка и оптимизм (Lightsey O.R., Boyraz G., Ervin A., Rarey E.B., Gharghani G.G., 2014; Ho M.Y., Cheung F.M., Cheung S.F., 2010; McMahan E.A., Renken M.D., 2011; Morgan J., Farsides T., 2009 и др.). Смысл жизни является позитивной переменной, которая может выступать индикатором благополучия, фасилитатором адаптивного копинга, маркером позитивных личностных изменений в результате психотерапии (Steger M.F., Frazier P., Oishi S., Kaler M., 2006). Исследования подтверждают взаимосвязь между отсутствием жизненного смысла и психологическим неблагополучием, страданием и несчастьем. Чем ниже уровень смысла в жизни, тем выраженнее может быть депрессия, тревожность, суицидальные мысли, злоупотребление алкоголем и наркотиками. Смысл жизни позитивно связан с удовольствием от работы, удовлетворенностью жизнью, счастьем (Steger M.F., Frazier P., Oishi S., Kaler M., 2006). Более того, было выявлено,

что одним из важных ориентиров при принятии решений относительно карьеры является поиск смысла, то есть люди стремятся к тому, чтобы работа обеспечивала потребность в самореализации и способствовала «насыщению» жизни смыслом (Miller A.D., 2005).

Результаты исследования Cohen K., Cairns D. подтвердили отрицательную взаимосвязь субъективного благополучия человека и его стремления к поиску смысла жизни, а также положительное влияние самоактуализации как фактора-модератора. Статистически значимого влияния самооффективности и мотивации достижений на субъективное благополучие и стремление к поиску смысла жизни не было выявлено. По мнению авторов, самоактуализация может выступать в роли «буфера», позволяющего нивелировать негативные последствия, которые могут быть связаны с реализацией стремления человека к поиску смысла жизни (Cohen K., Cairns D., 2012).

По McMahan E., Renken M., переживание осмысленной жизни является результатом деятельности, связанной с саморазвитием и сотрудничеством с другими людьми. В число факторов, положительно связанных со смыслом жизни, исследователи включают самооффективность, стремление к достижениям, личностный рост, реализацию собственного индивидуального потенциала (McMahan E., Renken M., 2011). Высокий уровень осмысленности жизни также связан с интернальным локусом контроля, а низкий уровень осмысленности жизни – с экстернальным (Liu K.R., 1996).

Учитывая, что жизненный смысл, осмысленность жизни связаны со многими переменными, касающимися благополучия, счастья, психологического здоровья человека, возникает вопрос об источниках жизненного смысла. Существуют разные взгляды относительно того, что является источником смысла жизни. Reker G.T., Wong P.T.P. определяют смысл как достижение и осуществление высокозначимых целей (Auhagen A.E., 2000; Cohen K., Cairns D., 2012). Ryff C.D. считает, что человек, имеющий цель, - тот, кто функционирует позитивно, имеет определенные

намерения, чувство направленности, все это способствует формированию чувства, что жизнь имеет смысл (Lightsey O.R., Boyraz G., Ervin A., Rarey E.B., Gharghani G.G., 2014). Такой подход позволил ученым говорить о целезависимой природе смысла, рассматривать жизненные цели как репозитории смысла, возможность достижения которых порождает смысл жизни (Feldman D.B., Snyder C.R., 2005). Однако далеко не все исследователи однозначно согласны с такой позицией. К числу источников смысла жизни также относят:

- ощущение самооценности, самоэффективности, реализация собственных ценностей и убеждений (Baumeister R.F., Wilson B.; Hill P.L., 2015);

- ощущение цельности в жизни (Battista J., Almond R.);

- достижения, социальные отношения, религиозные убеждения, самотрансцендентность, самопринятие, эмоционально близкие отношения, справедливость (Wong P.T.P.; Mascaró N., Rosen D.H., Morey L.C., 2004);

- веселье, вызов, индивидуализм, внимательность, свобода, креативность, хорошее здоровье, самопознание, развитие, достижение, забота, мораль, практичность, традиции, продуктивность, власть, единение с природой, искренняя религиозность, духовность, любовь, гармония (Schnell T., Becker P., 2006);

- отношения с людьми (в т.ч. близкие, семейные отношения), креативность, личностное развитие, природа, религия, социально-политическая сфера (O'Connor K., Chamberlain K., 1996).

Результаты исследования Schnell T., Becker P. показывают, что люди имеют предрасположенность по отношению к определенным источникам смысла в зависимости от личностных черт. Существует взаимосвязь между личностными чертами и уровнем осмысленности жизни. Личностные черты, связанные с осмысленностью: экстраверсия; склонность к согласию; добросовестность. Люди со способностью к самотрансцендентности, также как и экстраверты, склонны переживать свою жизнь как более осмысленную.

Люди с более высоким уровнем осмысленности могут быть охарактеризованы как достаточно добросовестные и склонные к согласию, сотрудничеству (Schnell T., Becker P., 2006).

Исследователями отмечаются также определенные тенденции в осмысленности жизни в связи с возрастным аспектом. Существует тенденция в отношении внешних жизненных стремлений с возрастом к снижению, при увеличении доли внутренних. По Morgan J., Robinson O., внутренние стремления (intrinsic aspirations) удовлетворяют стойкие, прочные, эндогенные, здоровые психологические потребности, такие как автономия, компетентность, потребность в отношениях, в то время как внешние – направленность на достижение целей, связанных с возможной наградой в будущем, такой как слава или деньги, не могут принести постоянного удовлетворения (Morgan J., Robinson O., 2013, с. 999). В отличие от более молодых участников выборки, более зрелые респонденты менее сфокусированы на внешних стремлениях. Люди зрелого возраста более ценят цели, связанные с личностной продуктивностью и интегрированностью эго, и меньше цели, связанные с идентичностью и близкими отношениями. С возрастом смысл имеет тенденцию «аккумулироваться» на протяжении жизни. Именно в период перехода от средней взрослости к поздней взрослости чувство осмысленности жизни возрастает. Как считают авторы исследования, данные особенности могут быть объяснены с различных позиций. Согласно социо-эмоциональной теории селективности, по мере того, как люди становятся старше и их жизненный горизонт сокращается, они менее фокусируются на целях достижения и больше на позитивных переживаниях и удовольствии. Согласно идее Маслоу А. о самоактуализирующихся личностях, с возрастом люди становятся все более внутренне мотивированы. Теория Эриксона Э. предполагает, что чувство смысла в середине жизни и позже, первоначально через развитие «продуктивных» межличностных мотивов и деятельности, затем приходит к чувству целостности и мудрости (Morgan J., Robinson O., 2013).

Проблема смысла жизни разрабатывалась и в отечественной психологии (Бодалев А.А., Вайзер Г.А., Карпова Н.Л., Леонтьев Д.А., Чудновский В.Э., Братусь Б.С., Дружинин В.Н., Карпинский К.В. и др.). В рамках теоретического анализа смысловой реальности в целом, Леонтьев Д.А. определяет смысл жизни как стержневую, интегральную характеристику динамической смысловой системы, ответственную за общую направленность жизни субъекта (Леонтьев Д.А., 2007). Ценностно-смысловая система личности включает различные смысловые образования (смысловые установки, смысловые диспозиции, личностные ценности и др.). Смысловые образования – «базовая единица личности, ядро личности», выполняющая функции глубинной психологической детерминации поведения и сознания человека (Асмолов А.Г., Братусь Б.С., Петровский В.А., Субботский Е.В., Хараш А.У., 1979, с. 112). Однако именно смысл жизни выступает верховным смысловым образованием личности, конституирующим всю смысловую сферу (Леонтьев Д.А., 2007). Безусловно, смысловая регуляция целостной жизнедеятельности человека обеспечивается всей системой смысловых структур. Согласно Акопову Г.В., Быковой Н.Л., «динамическая смысловая система представляет собой определенный уровень целостности, на котором феномен смысла жизни представлен во всей полноте взаимосвязи своих составляющих» (Акопов Г.В., Быкова Н.Л., 2008, с. 38).

Взаимодействие человека с окружающим миром – база, на которой формируется ценностно-смысловая сфера. Сформированность ценностно-смысловой сферы влияет на многие аспекты личности, в частности на целеустремленность, способность к целеполаганию, общую удовлетворенность жизнью (Гуров С.В., 2012). Люди различаются по своей готовности к поиску смысла, своей позицией касательно своего места в обществе, способа и линии жизни, то есть существуют значительные различия по типам смыслообразования. Респондентов с высоким уровнем смыслообразующей активности отличает ориентация на общение, открытость, властность, эмоциональная устойчивость, высокий уровень

целеустремленности и притязаний. Респонденты с низким уровнем смыслообразующей активности в большей степени интровертированы, замкнуты, пассивны, тревожны. У них низкий уровень самоконтроля эмоций и поведения. Их отличает независимость и одновременно отсутствие определенных целей (Гуров С.В., 2012, с. 64).

Осмысленность жизни является важнейшим компонентом ценностно-смысловой системы. «Она отражает активность человека в придании индивидуального значения всему окружающему, активность личности в построении своего внутреннего мира» (Лысенкова Е.А., 2010, с. 93). Согласно результатам исследования Лысенковой Е.А., для респондентов с более высоким уровнем осмысленности жизни более важно стремление к самореализации, достижение внутренней гармонии, умение понять чужие взгляды. У респондентов с более низким уровнем осмысленности жизни значимо стремление к удовольствию, эстетическому наслаждению, достижение материального благополучия и ориентация на приятное необременительное времяпрепровождение (Лысенкова Е.А., 2010).

Березина Т.Н. считает, что смысл жизни формируется на базе инстинктов путем одухотворения и идеализации мотивов. Автором выделены три группы смыслов жизни: витальные (жизнь ради жизни, удовольствия, богатства, приятного времяпрепровождения); социальные (жизнь ради любви, детей, дома, большой социальной группы, дружбы, карьеры, профессионального мастерства, конкретного человека); идеальные (жизнь ради познания, творчества, самосовершенствования, борьбы). Так, смысл жизни ради карьеры формируется на базе иерархического инстинкта, где смыслообразующей позицией является движение по карьерным или властным ступенькам. Смысл жизни ради профессионального мастерства предполагает профессиональное совершенствование человека без движения по социальной лестнице (Березина Т.Н., 2008).

По мнению Дружинина В.Н., жизнь и мир в целом не имеют какого-то определенного смысла, что отчасти перекликается с идеями

экзистенциального психолога Ялома И. Человек может жить иллюзией «смысла жизни» (Дружинин В.Н., 2010). Автор убежден в том, что единственной иллюзией заслуживающей внимания является «... иллюзия «смысла жизни», выходящего за пределы индивидуального человеческого существования» (Дружинин В.Н., 2010, с. 153).

Чудновский В.Э., следуя телеологической логике, определяет смысл жизни как «...идеи, содержащей в себе цель жизни человека, присвоенную им и ставшую для него ценностью чрезвычайно высокого порядка» (Чудновский В.Э., 2004, с. 648). Однако необходимо отметить, что далеко не все исследователи разделяют эту точку зрения. Брудный А.А., подчеркивая огромную и незаменимую «психологическую роль» смысла жизни для человека, считает упрощением связывать смысл с наличием цели, так как, по его мнению, деятельность вполне может быть осмысленной, но четкой цели в ней не просматриваться. По Брудному А.А., смысл – «место в структуре», «направление, намеченное в пространстве возможностей» (Брудный А.А., 2005, с. 124).

Чудновским В.Э. выделяется также такая характеристика, как адекватность смысла жизни. Ее критериями выступают реалистичность смысла жизни (соответствие между возможностями человека и объективными условиями) и конструктивность (степень позитивного или негативного влияния смысла жизни на личностное развитие или деятельность человека). Интересно, что неадекватность смысла жизни, по мнению автора, тесно взаимосвязана с затруднениями в области профессионального самоопределения.

По Абульхановой К.А., смысл жизни выступает критерием личностного развития как «... способность субъекта переживать ценность жизненных проявлений своей индивидуальности, своего Я, своей личности» (Селезнева Е.В., 2010, с. 82). Смысложизненные ориентации возникают на определенном «личностном фундаменте», они «созревают», подготавливаются ходом предыдущего личностного развития (Чудновский



В.Э., 2004, с. 6). Соответственно, формирование адекватного смысла жизни – процесс становления зрелой личности, предполагающий наличие реалистичных, конструктивных жизненных планов, устремлений.

Неадекватный, неоптимальный смысл жизни не будет способствовать прогрессивному развитию личности, ее устойчивому благополучию, а скорее выступит фактором, отягощающим личностное развитие специфическими противоречиями (Карпинский К.В., 2011). Смысл жизни человека полиосмысленный, то есть представлен совокупностью различных смысложизненных ценностей, которые не всегда гармонизированы друг с другом. Негармоничная, неструктурированная ценностно-смысловая сферы может быть источником смысложизненных конфликтов. Карпинский К.В. определяет смысложизненный конфликт как специфическую разновидность внутриличностного конфликта, переживаемого человеком «... в форме негативных эмоций, сигнализирующих о субъективной трудности реализации жизненно важных ценностей, а также производных от них целей, планов, решений» (Карпинский К.В., 2011). Оптимальный смысл жизни тоже может порождать противоречия, но это противоречия оптимального уровня сложности, когда они могут быть разрешены самой личностью. Конфликтные смысложизненные ценности выступают фактором дисрегуляции жизнедеятельности и соответственно могут тормозить самореализацию личности (Карпинский К.В., 2011).

Таким образом, проведенный анализ показывает, что конструкт «смысл жизни» в теоретических концепциях по большей части используется в свернутой, имплицитной форме. Несмотря на большое количество исследований, посвященных этому вопросу, разработка проблемы смысла жизни в психологии находится в начальной стадии (Auhagen A.E., Bering J.M.). Во многом это связано с «ускользающей» природой внутренней смысловой реальности человека. Хотя вся жизнь человека, его жизненный стиль, вся его личность пронизана смыслом жизни, он редко бывает понятен, мысленно репрезентирован, как правило, в сознании человека нет

какой-то конкретной формулировки смысла жизни (Адлер А.). Результаты исследований позволяют рассматривать смысл жизни как стержневую, интегральную характеристику ценностно-смысловой системы, ответственную за общую направленность жизни субъекта (Леонтьев Д.А.).

Выше мы обращали уже внимание на важную роль ценностей в профессиональном развитии личности. Однако данное понятие исследователями используется в различных смыслах. Как отмечает Леонтьев Д.А., психологи не достигли согласия относительно не только понимания психологической природы, функциональной роли ценностей, но и в целом относительно необходимости использования данного понятия в психологии (Леонтьев Д.А., 1996).

К настоящему времени в психологии разработаны разнообразные типологии ценностей. В первую очередь необходимо сказать об отдельном классе личностных ценностей (Клакхон К.), являющихся индивидуальным преломлением групповых или универсальных ценностей в силу того, что люди по-разному могут интерпретировать их содержание. Личностные ценности – «внутренние носители социальной регуляции, укорененные в структуре личности» (Леонтьев Д.А., 1996, с. 40). Выделяют предметные ценности и субъектные ценности. К предметным относят предметы материальной и духовной культуры, общественные отношения – то, что значимо для жизнедеятельности человека и общества. Субъектные ценности включают установки, оценки, требования, запреты, выступающие ориентирами в жизни человека (Артюшина М.Н., 2010). Различают внутренние ценности, реализация которых связана с такими неотъемлемыми психологическими потребностями, как автономия и компетентность, а также внешние ценности, связанные с материальными аспектами (Jin J., Rounds J., 2012).

Франкл В. различает три группы ценностей, позволяющих актуализировать и реализовать жизненный смысл: созидательные ценности, ценности переживания и ценности отношения. Первый тип ценностей

реализуется в продуктивных творческих действиях, второй – в переживаниях. Третью группу ценностей автор относит к разряду высших ценностей, заключающихся в отношении человека к факторам, ограничивающим его возможности (Франкл В., 1990).

В концепции Рокича М. ценности делятся на терминальные и инструментальные. Терминальные ценности – «убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования с личной или общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться»; инструментальные – «убеждения в том, что какой-то образ действий является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях» (Серый А.В., Яницкий М.С., 1999, с. 7). Инструментальные ценности менее устойчивы и более вариативны. Однако некоторые психологи (Алишев Б.С., Журавлев А.Л., Рогов М.Г., Шакуров Р.Х. и др.) считают подобное разделение несколько условным, отмечая возможность взаимопревращения терминальных и инструментальных ценностей друг в друга (Рогов М.Г., 2006).

По Маслоу А., ценности являются частью мотивационно-потребностной сферы, причем исследователь четкой границы между ценностями и потребностями не проводит. Маслоу А. выделяет Б-ценности или ценности бытия (высшие ценности, наиболее характерные для самоактуализирующихся людей: добро, истина, справедливость и др.) и Д-ценности или дефицентные ценности (низшие ценности, связанные с удовлетворением дефицитарных потребностей) (Серый А.В., Яницкий М.С., 1999).

Шварц Ш. в зависимости от мотивационной цели ценностных ориентаций выделил следующие универсальные ценности: власть, достижение, гедонизм, стимуляция, самостоятельность, универсализм, доброта, традиция, конформность, безопасность (Карандашев В.Н., 2004). Применительно к профессиональной сфере жизни Ros M. классифицировал ценности в соответствии с концепцией Шварца Ш., выделив внутренние

ценности или ценности самоактуализации (личностный рост, автономия, интерес, креативность и др.); внешние или материальные ценности; социальные; ценности статуса и власти (Jin J., Rounds J., 2012).

Понятие ценности в психологии рассматривается с разных сторон: как идеал, норма, значимость чего-либо для общества / человека, полезный предмет (Артюшина М.Н., 2010). Как показывает таблица 3, исследователи вкладывают разное содержание в данное понятие в силу различного понимания психологической природы ценностей.

**Таблица 3. Определения понятия ценность**

Автор	Определение
Франкл В.	– универсалии смысла, которые кристаллизируются в типичных ситуациях, с которыми сталкивается общество, а то и все человечество (Франкл В., 2000, с. 263).
Young R.A., Valach L., Collin A.	- базисные единицы смысла (Bolt S.Y., 2004, с.4)
Бубнова С.С., Крылов В.Ю.	- это значимые для человека объекты и явления окружающего мира (Бубнова С.С., Крылов В.Ю., 1997, с. 40)
Шварц Ш.	- желаемые «внеситуационные» цели, варьирующиеся по степени важности и выполняющие роль руководящих жизненных принципов личности или социального сообщества (Hitlin S., 2003, с. 119)
Рокич М.	- длительные стойкие убеждения, в соответствии с которыми определенные паттерны поведения предпочтительнее других (Hitlin S., 2003, с. 120)
Жуков Ю.М.	- конкретизация ценностей общества (Леонтьев Д.А., 1996, с. 39)
Морогин В.Г.	- это обобщенные цели и средства их достижения, выполняющие функцию фундаментальных норм, которые заставляют индивида осуществлять социально одобряемый выбор своего поведения в жизненно значимых ситуациях (Морогин В.Г., 2007, с. 31)
Хачатрян М.А.	- конструктивные образования, выполняющие функцию категоризации и конструирования картины мира и организующие поведение человека в рамках сознательно выбранного направления жизни (Хачатрян М.А., 2015)
Сержантов В.Ф.	- личностная установка по отношению к существующим в данном обществе материальным и духовным ценностям (Сержантов В.Ф., 1982, с. 60)

Hitlin S. считает, что ценности «отвечают» определенным критериям, к которым отнес следующие:

- 1) ценности – общие представления или убеждения;
- 2) ценности имеют отношение к желаемому состоянию или поведению;
- 3) ценности выходят за пределы конкретных специфических ситуаций, носят «внеситуативный» характер;
- 4) ценности направляют выбор и оценку событий и поведения;
- 5) ценностная структура представляет собой иерархию, выстроенную в соответствии с относительной важностью каждой ценности (Hitlin S., 2003, с. 119).

По мнению Рокича М., личностные ценности можно охарактеризовать определенными признаками:

- «исток ценности прослеживаются в культуре, обществе и личности;
- влияние ценностей прослеживается практически во всех социальных феноменах, заслуживающих изучения;
- общее число ценностей, являющихся достоянием человека, сравнительно невелико;
- все люди обладают одними и теми же ценностями, хотя и в различной степени;
- ценности организованы в системы» (Яницкий М.С., 2000, С. 28).

И Hitlin S., и Рокич М. выделяют критерий системности. Системный характер ценностей предполагает наличие элементов и связей между ними, кроме того ценностная система имеет такие характеристики, как многомерность, многоуровневость, иерархичность (Бубнова С.С., Крылов В.Ю., 1997). Отношения между ценностями определяются сравнительной субъективной значимостью ценностей для личности.

Если мы обратим внимание на определения ценности (табл. 3), то увидим, что некоторые исследователи связывают смысловые образования и ценности. Однако характер и направленность этой связи оценивается по-разному. С одной стороны, существует мнение, что ценности являются

источником смыслов, придают личностный смысл поведению, жизнедеятельности человека (Петрова Н.И., 2011). Ряд исследователей (Locke E.A., Taylor M.S.) считает, что смысл в профессиональной деятельности достигается путем следования и реализации наиболее важных ценностей (Bolt S.Y., 2004). С другой стороны, существует подход, рассматривающий ценности как специфическую форму функционирования личностных смыслов. Так, по мнению Будинайте Г.Л., Корниловой Т.В., те смыслы, в отношении которых человек самоопределился, и становятся личностными ценностями (Будинайте Г.Л., Корнилова Т.В., 1993). Смысловые образования должны достигнуть определенного уровня развития, чтобы функционировать как личностные ценности. Такой уровень развития, по мысли авторов, может осуществляться за счет специальной познавательной и глубоко личностной активности субъекта. «Чтобы как-то отнестись к собственным смыслам, субъекту надо прочувствовать, пережить, осмыслить их» (Будинайте Г.Л., Корнилова Т.В., 1993, с. 100). Сходной позиции придерживается и Олпорт Г., определяя ценности как личностный смысл (Винокурова А.Л., 2007). Существует и третья позиция, рассматривающая личностные ценности одновременно и как источник, и как носитель значимых смыслов (Леонтьев Д.А., 2007). В поддержку этой идеи высказывается Яницкий М.С., считающий, что системы смыслов и ценностей взаимосвязаны и взаимодетерминированы (Яницкий М.С., 2000).

Многими психологами отмечается социальный характер ценностей (Артюшина М.Н., Hitlin S., Леонтьев Д.А., Асмолов А.Г., Андреева Г.М., Донцов А.И., Василюк Ф.Е., Сержантов В.Ф. и др.). Ценности формируются на базе социальной практики и индивидуальной деятельности человека в определенных культурно-исторических условиях. Таким образом, постулируется двойственный характер ценностной системы, которая обусловлена и социальным, и индивидуальным опытом. Человек идентифицирует себя с определенными социальными группами, общностями, ассимилирует коллективный опыт и психологию этих групп, в

том числе и групповые ценности (Леонтьев Д.А., 1996). Ценности усваиваются в референтных группах, а затем трансформируются в личностные. По мнению Петровой Н.И., хотя ценностно-смысловая сфера человека носит индивидуальный характер, она всегда отражает групповые ценности (Петрова Н.И., 2011).

На формирование личностных ценностей оказывают влияние не только групповые ценности, но культура, профессиональная деятельность, религия, образование, возраст, пол (Бубнова С.С., Крылов В.Ю., 1997). Белицкая Г.Э. придерживается мнения, что формирование определенных ценностных моделей у человека осуществляется, благодаря механизму личностной адаптации, который опосредуется личностными особенностями. Автор считает, что указанный механизм направлен на снятие внутренних противоречий, на их адекватное соотнесение с внешними изменениями (Белицкая Г.Э., 2000). Jin J., Rounds J. считают, что формирование и изменение ценностных приоритетов связаны с адаптацией к жизненным и в частности профессиональным обстоятельствам и осуществляется с помощью двух механизмов: привыкание (acclimation) и компенсация. Процесс привыкания предполагает, что люди повышают важность тех ценностей, которые доступны им с учетом их жизненных и профессиональных обстоятельств, и понижают важность тех ценностей, которые им не доступны. При компенсации недоступные ценности компенсируются более доступными ценностями (Jin J., Rounds J., 2012).

Бубнова С.С., Крылов В.Ю. акцентируют внимание на том, что ведущие потребности личности выступают движущими силами развития ценностной системы (Бубнова С.С., Крылов В.Ю., 1997). Согласно Леонтьеву Д.А., в процессе онтогенетического развития по мере интериоризации ценностей, роль потребностей как источников мотивации постепенно снижается, тем самым происходит перераспределение функций в структуре мотивации в пользу ценностей (Леонтьев Д.А., 1997).

Леонтьев Д.А. относит ценности по их функциям и роли к классу устойчивых мотивационных образований (по Патяевой Е.Ю.) или источникам мотивации (по Асмолову А.Г.). Данный класс включает внеситуативные, устойчивые, обобщенные образования, которые непосредственно не побуждают деятельность, а участвуют в порождении конкретно-ситуативных мотивов (Леонтьев Д.А., 1996). Некоторые исследователи считают, что ценности в преобразованном виде могут выступать в качестве мотивов (Шерковин Ю.А., Яницкий М.С.).

Ценности также рассматриваются как один из механизмов личностной регуляции, который помогает человеку ориентироваться в окружающем мире, структурирует картину мира, определяет отношение человека к значимым сторонам жизни, участвуют в процессах регуляции принятия решений, при интерпретации моральных решений (Наумова Н.Ф., Лысенкова Е.А., Вьюнова Н.И., Зыкова Н.Ю., Будинайте Г.Л., Корнилова Т.В.). Свою аутентичность человек определяет в основном благодаря системе ценностей (Hitlin S., Рогов М.Г.). Ценностно-смысловая сфера как ядро, стержень личности обеспечивает целостность ее внутреннего мира.

Ценности выполняют и контрольную функцию: действие потребностей может быть ограничено, задержано, преобразовано (Здравомыслов А.Г.). Ценности также участвуют в процессе разрешения конфликтов, противоречий мотивационной системе. Свою функциональную роль ценности выполняют на всех уровнях системы побудительной активности человека, включая подсознательные структуры (Здравомыслов А.Г., Яницкий М.С.). Как отмечает Яницкий М.С., система ценностей характеризуется двойственностью: с одной стороны, она определяет формы и условия реализации побуждений, с другой стороны, является источником целей человека, так как ценности участвуют в процессе целеполагания человека (Яницкий М.С., 2000).

Исследователи обращают внимание на разницу между истинными/реальными ценностями и декларируемыми. Истинные ценности –



«это те, которые проявляются в реальной деятельности и жизнедеятельности, в способе жизни, хотя могут и не осознаваться самим человеком как значимые» (Бубнова С.С., Крылов В.Ю., 1997, с. 43). Как показал Шварц Ш. в своих исследованиях, связь между ценностями и поведением не является прямыми причинно-следственными отношениями. По мнению Hitlin S., напрямую на поведение человека влияет самоидентичность, связующим звеном которой являются ценности. Человек чувствует себя аутентичным, когда действует в соответствии со своими ценностями (Hitlin S., 2003). Леонтьев Д.А. объясняет расхождение между реальными ценностями и декларируемыми следующими причинами:

1. недостаточно устоявшаяся и структурированная система личностных ценностей,
2. значимость тех или иных ценностей может субъективно преувеличиваться или преуменьшаться благодаря действию механизмов стабилизации самооценки и психологической защиты,
3. в сознании любого человека присутствуют ценностные представления самого разного рода (Леонтьев Д.А., 1996).

Сформированность ценностно-смысловой системы, наличие устойчивых ценностных ориентаций рассматривается психологами как важный показатель сложившейся, зрелой личности (Бубнова С.С., Крылов В.Ю., 1997; Вьюнова Н.И., Зыкова Н.Ю., 2007). Связь психологической зрелости личности с особенностями ее ценностно-смысловой системы можно проследить у Матерса Д., хотя исследователь непосредственно не использует понятие «зрелости». По мнению психолога, процессу развития человека как целостной и уникальной личности сопутствует относительная «оторванность» «... от личных и социальных корней и стремление к обнаружению личностных ценностей» (Матерс Д., 2012, с. 31). На неизбежность столкновения с ценностной проблематикой указывает Франкл В.: человек в течение своей жизни не может уклониться от принятия

решения, какую из доступных возможностей следует реализовать (Франкл В., 1990).

Однако далеко не всегда человеку удастся благополучно разрешить «ценностную проблему», что может сопровождаться переживанием ценностного конфликта, рассогласованности системы ценностей. Внутренний ценностный конфликт проявляется в расщеплении социальной идентичности, в размывании ценностно-нормативных ориентиров. Наиболее ярко конфликт находит свое выражение в ситуации, когда ценности диктуют противоречащие друг другу формы поведения (Леонтьев Д.А., 1997). Исследователи также выделяют тенденции рассогласования ценностей в части их значимости и реализуемости. В случае согласованности степени значимости ценности и ее реализуемости, «человек реализует то, что может реализовать в жизни, ценит то, что может реализовать в жизни, ценит то, что имеет, и понижает ценность того, что недоступно»; в случае же рассогласования значимости и доступности «реализованное и доступное обесценивается, а недоступное кажется более ценным и важным именно в силу недоступности» (Салихова Н.Р., 2005, с. 289). Причем автор отмечает, что указанные тенденции не исключают друг друга и могут функционировать параллельно. Результаты исследования согласованности ценностей у учителей показало, что наиболее высокий разрыв между «ценным» и «доступным» относится к следующим областям: «материально обеспеченная жизнь», «физическое и психическое здоровье», «уверенность в себе» (Шитова Н.В., 2000).

Выше мы уже показали, что профессиональная деятельность может оказывать влияние на ценностно-смысловую сферу и, в свою очередь, ценностно-смысловые факторы могут влиять на профессиональное развитие личности. По Краснорядцевой О.М., роль ценностей применительно к профессиональной сфере жизни заключается в том, что они «детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность

деятельности и придавая смысл профессиональным действиям» (Яницкий М.С., 2000, с. 33).

Bolt S.Y. указывает на то, что профессиональное развитие личности включает, в том числе и развитие в сфере ценностей. По мере того, как человек получает новый профессиональный опыт, он может лучше понимать свои ценности и тот смысл, который он связывает с работой. Bolt S.Y. ссылается на результаты исследований Oleski D., Subich L.M., свидетельствующие, что люди, предпринимающие попытки изменить свою профессиональную деятельность, движутся в сторону большей карьерной конгруэнтности (лучшей сочетаемости своего типа личности, ценностей и профессиональной среды) (Bolt S.Y., 2004).

Существует точка зрения (Ginzberg E., Ginsburg S.W., Alexrad S., Herma J.L.), что на протяжении жизни человека его ценностная структура претерпевает ряд изменений до периода окончательной стабилизации в период поздней взрослости. Однако существует и противоположное мнение (Brim O.G., Kagan J.), согласно которому ценностная структура остается открытой для изменений в течение всей жизни человека (Jin J., Rounds J., 2012).

В возрастной период, соответствующий обучению в средних специальных или высших учебных заведениях, ценности наиболее подвержены изменениям. Это стадия «сбора информации», когда человек готовится к своей будущей профессиональной карьере. По мере того, как молодые люди получают первый профессиональный опыт их ценности меняются в сторону более «реалистичных». Кроме того, создание собственной семьи тоже может вызывать смещение в сторону внешних ценностей (вознаграждение, стабильность) (Jin J., Rounds J., 2012). Степень устойчивости профессиональных ценностей в период ранней взрослости может увеличиваться по мере увеличения профессионального вознаграждения (не только материального) (Hitlin S., 2003).

По мнению Jin J., Rounds J., в плане уровня иерархии профессиональные ценности демонстрируют устойчивость с учетом индивидуальных особенностей. Самый низкий уровень устойчивости приходится на возрастной период 18 – 22 года, в этот период большую важность имеют внутренние ценности. В период 22-26 лет внешние ценности демонстрируют увеличение степени важности, в то время как степень важности других ценностей начинает снижаться. Наряду с увеличением важности внешних ценностей после 26 лет резко возрастает значимость ценностей социального статуса (Jin J., Rounds J., 2012).

Важность ценностей статуса и престижа в более зрелом возрасте связана с тем, что к определенному возрасту у человека накапливается профессиональный опыт и знания, позволяющие активно двигаться по карьерной лестнице. В более зрелом возрасте начинает снижаться уровень значимости социальных ценностей (на работе), то есть люди используют работу в большей степени для решения жизненных задач, а не для того, что заводить друзей. Семья и друзья вне работы обеспечивают социальную поддержку и эмоциональную привязанность, поэтому человек зрелого возраста их уже не ищет на работе (Jin J., Rounds J., 2012).

Mortimer J.T., Lorence J. предложили две модели, рассматривающие устойчивость ценностей применительно к профессиональной сфере жизни: модель профессионального выбора и профессионально-социальная модель. Согласно первой модели, центральные ценности и мотивы формируются главным образом в детстве и подростковом возрасте. Выбирая будущую профессию, люди опираются на уже существующие ценности, которые слабо подвержены изменениям в зрелом возрасте. Согласно профессионально-социальной модели, профессиональный опыт может вызывать изменения в ценностной структуре со временем и формировать новые ценности в период перехода к зрелому возрасту (Jin J., Rounds J., 2012).

*Выводы (по пар. 1.3):*

Психологическая зрелость личности – молодая область знаний в психологической науке, где вопросы, связанные с пониманием, определением этого феномена, выделением его критериев остаются открытыми. Зрелость личности имеет связь с возрастным аспектом, однако необходимо учитывать, что возрастное и личностное развитие человека не совпадают, отличается неравномерностью и гетерохронностью. В нашем исследовании мы будем исходить из положения о том, что развитие человека продолжается на протяжении всей его жизни.

В представленном исследовании мы будем опираться на подход, предложенный Головей Л.А. и коллегами. Психологами был выделен комплекс интраперсональных и интерперсональных характеристик, отражающих сложность и множественность феномена зрелости личности. Согласно данному подходу, основные критерии развития личности взрослого могут быть рассмотрены в качестве ключевых параметров зрелости.

Способность и стремление к самоактуализации, саморазвитию может быть рассмотрена как одна из магистральных линий в раскрытии категории зрелости. Кроме того, стремление и способности к самоактуализации, саморазвитию играет важную роль и в профессиональном развитии личности. Высокие уровни самореализации глубоко взаимосвязаны с самоактуализацией. Это позволяет полагать, что позитивному, благоприятному профессиональному развитию соответствует выраженный процесс самоактуализации личности.

Самоактуализирующиеся люди обладают определенными сущностными характеристиками, в том числе спецификой ценностно-смысловой сферы, влияющими на характер профессионального развития. Смысл жизни играет важную роль в личностно-профессиональном развитии. Профессиональная деятельность – одна из наиболее значимых сфер жизни человека, правильные решения в которой определяют смысл жизни (Адлер А.), где индивидуальность личности может проявляться по отношению к

обществу, и тем самым приобретает смысл (Франкл В.). Профессиональное развитие и самореализация подготавливается на всех уровнях экзистенциальной мотивации (Лэнгле А., Григорьева А.А.). Для многих людей работа обеспечивает потребность в самореализации и способствует «насыщению» жизни смыслом (Miller A.D.).

Для формирования жизненных смыслов, смысложизненных ориентаций необходим определенный «личностный фундамент». Формирование адекватного, оптимального смысла жизни – процесс становления зрелой личности, предполагающий наличие реалистичных, конструктивных жизненных планов, устремлений. Несформированность ценностно-смысловой сферы, неадекватность жизненных смыслов, конфликт смысложизненных ориентаций могут быть взаимосвязаны с затруднениями в области профессионального развития.

Расхождения в ценностной системе вызывают переживание внутреннего ценностного конфликта, который может находить свое проявление в расщеплении социальной идентичности, в размывании ценностно-нормативных ориентиров, в реализации противоречащих друг другу форм поведения.

Сформированность ценностно-смысловой системы, наличие устойчивых ценностных ориентаций рассматривается психологами как важный показатель сложившейся, зрелой личности (Бубнова С.С., Крылов В.Ю., Вьюнова Н.И., Зыкова Н.Ю.).

Анализ литературных источников показал, что вопрос о специфике ценностно-смысловых факторов в связи с разным характером профессионального развития остается открытым. Кроме того, представляет научный интерес роль фактора несформированности, рассогласованности ценностно-смысловой системы в контексте проблем профессионального развития.

## Выводы по главе 1

В результате рассмотрения основных концепций профессионального развития, анализа определений прояснено определение понятия профессионального развития в процессуальной и содержательной плоскостях, на понимание которого мы будем опираться в дальнейшем исследовании. Профессиональное развитие – нелинейный, многомерный процесс, соответственно, разными исследователями используются разнообразные критерии и позиции его рассмотрения. В процессе анализа профессиональной проблематики мы ориентировались на индивидуальную модель (по Ермолаевой Е.П.) изучения субъекта профессиональной деятельности. Рассмотрение профессионального развития личности через призму индивидуальной модели предполагает анализ удовлетворенности своей профессиональной деятельностью и оценку возможностей для самореализации в профессии.

Проведенный анализ позволил прийти к выводу о том, что 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., Максименко С.Д., Оседло В.И., Ермолаева М.В., Охотенко Р.В. 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. При позитивном характере профессионального развития человек оптимистично оценивает свои возможности для профессиональной самореализации, а удовлетворенность отражает его положительное отношение к своей профессиональной деятельности.

Профессиональное развитие может сопровождаться нежелательными изменениями личности, одним из которых является эмоциональное (профессиональное) выгорание, наиболее распространенное и ярко проявляющееся среди специалистов социально ориентированных профессий (Безносов С.П., Корнеева Л.Н., Маркова А.К., Зеер Э.Ф. и др.). В связи с тем, что выгорание приводит к серьезным негативным последствиям, как для организации, так и для профессионала, его изучение было включено в рассмотрение профессионального развития. Результаты исследований Burke R., Richardsen A., Demerouti E., Van Yperen N., Бессоновой Ю.В., Доценко О.Н. показали, что синдром выгорания взаимосвязан с ключевыми показателями профессионального развития. С учетом результатов исследований Коростылевой Л.А., Каширского Д.В., Сабельниковой Н.В., Овчинниковой А.Н., Гусевой А.П., Петраш М.Д. была сопоставлена степень выраженности выгорания с разными типами профессионального развития. Это позволило дополнить схему профессионального развития уровневыми характеристиками синдрома эмоционального выгорания: для негативного профессионального развития характерно выраженное профессиональное выгорание; для пассивного типа – средний уровень выгорания; для позитивного типа – низкий уровень выраженности параметров выгорания.



В процессе теоретического анализа внимание было обращено на еще один показатель, рассматриваемый некоторыми исследователями (С. Maslach, M. Leiter) как противоположный полюс выгорания, - увлеченность работой. Результаты исследования Полуниной О.В. показали, что увлеченность и выгорание не сводятся к полярным явлениям одной шкалы. Соответственно, низковыраженный уровень увлеченности не всегда является признаком негативного профессионального развития и может встречаться у людей и с положительным характером профессионального развития. В связи с этим в дальнейшем анализе увлеченность работой рассматривается как дополнительная характеристика профессионального развития с целью оценки энергичности, энтузиазма и поглощенности профессиональной деятельностью.

Результаты исследований Климова Е.А., Митиной Л.М., Поваренкова Ю.П., Марковой А.К. и других психологов показывают, что профессиональное развитие может носить как активный, позитивный, благополучный, так и пассивный, деструктивный, нежелательный, неблагоприятный характер. Высокий уровень внимания к разработке проблемы вариантов, стратегий и/или моделей профессионального развития обусловлен актуальностью и важностью анализа условий и факторов его характера.

Однако ряд авторов (Завалишина Д.Н., Реан А.А., Деркач А.А.), анализируя текущее состояние исследований по вопросам профессионального развития, указывают на дефицит «личностного фактора» и необходимость усиления научного внимания в этом направлении. Исследователи обращают внимание на то, что анализ проблем профессионального развития лишь в рамках системы «человек-профессия» может быть недостаточным. Необходимо рассмотрение данной проблематики в единстве профессионального и личностного развития.

Процесс изменений личности, связанный с профессиональным развитием, носит полисистемный характер (Деркач А.А., Поваренков Ю.П.) и

требует анализа «интегративных характеристик» (Митина Л.М.), учета целостности психологической системы (Галажинский Э.В.), поэтому в данной работе мы обращаемся к понятию психологической зрелости личности, раскрывающему суть процессов развития и одновременно отражающему принцип целостности, системности психического развития.

В представленном исследовании мы опирались на подход, предложенный Головей Л.А. и коллегами (2014), где зрелость личности – «... это высокий уровень развития ее подструктур и сторон, обеспечивающих полноценное выполнение совокупности общественных функций на высоком уровне в разных сферах жизнедеятельности» (Головей Л.А., 2014, с. 10). 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 мы уделяем таким аспектам зрелости, как направленность на саморазвитие (стремление к самоактуализации) и ценностно-смысловые факторы. Мы полагаем, что высокие уровни самореализации (деятельностно-творческой / субъектно-личностной самореализации), соответствующие позитивному профессиональному развитию, непосредственно связаны и во многом определяются самоактуализацией, стремлением к реализации своего подлинного «Я», основанного на субъектной активности. Самоактуализация может оказывать регулирующее влияние на проявление, развитие и резистентность к

выгоранию у представителей социально ориентированных профессий (Журавлева А.Л., Сергиенко Е.А.).

Внимание к ценностно-смысловым факторам обусловлено тем, что по мере зрелости личности в процессы саморазвития и самореализации более активно включаются механизмы ценностно-смысловой регуляции (Коростылева Л.А., Русалов В.М.). Сформированность ценностно-смысловой системы выступает важным индикатором зрелости личности (Бубнова С.С., Крылов В.Ю., Вьюнова Н.И., Зыкова Н.Ю. и др.).

В целом теоретический анализ показал, что, несмотря на высокий научный интерес к теме исследования, существует недостаток исследований взаимосвязи комплекса показателей профессионального развития с характеристиками психологической зрелости личности. А эмпирические модели соотношения характеристик психологической зрелости с профессиональными показателями не попали в проблемное поле исследований по психологии профессионального развития.

## Глава 2. Методы и организация исследования

### 2.1 Цель, задачи и гипотеза исследования

**Целью** данного исследования является изучение взаимосвязи параметров профессионального развития взрослых с характеристиками психологической зрелости личности.

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

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

1. Ведущими показателями профессионального развития для профессионалов социономической 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:

6. Изучить особенности профессионального развития личности в период взрослости.
7. Проанализировать показатели профессионального развития в связи с социально-демографическими критериями.
8. Рассмотреть показатели профессионального развития в связи с выраженностью характеристик психологической зрелости личности.
9. Выявить взаимосвязь показателей профессионального развития с различными сторонами психологической зрелости личности.
10. Построить эмпирические модели соотношения показателей профессионального развития с чертами психологической зрелости личности.

## **2.2 Характеристика выборки**

В фокусе данного исследования находятся представители социально ориентированных профессий. Выбор данной профессиональной группы обусловлен тем, что профессиональная деятельность этих специалистов отличается повышенной «коммуникативной нагрузкой», создающей риск эмоционального выгорания. Необходимо отметить, что выгоранию подвержены представители и других профессиональных групп, хотя у

специалистов социально ориентированных профессий оно может проявляться наиболее ярко.

В исследовании приняли участие 118 человек, из которых 87 женщин и 31 мужчина, в возрасте 25-50 лет. Социально-демографические характеристики выборки:

- Возраст: 61,9% респондентов в возрасте 25-35 лет; 38,1% - в возрасте 36-50 лет; средний возраст по выборке – 33,95 лет;
- Семейное положение: 38,14% состоят в браке; 42,37% никогда не состояли в браке; 14,4% состоят в разводе; 5,09% - другое;
- Наличие детей: 50,85% - дети отсутствуют; 25,42% - один ребенок; 21,19% - два ребенка; 2,54% - три ребенка;
- Образование: 77,54% - законченное высшее образование; 19,64% - среднее специальное образование; 2,82% - другое;
- Место работы: 62% - государственные организации; 31,2% - коммерческие компании; 6,8% - другое;
- Опыт работы: средний опыт работы по выборке – 12,07 лет; средняя продолжительность работы на последнем месте работы – 4,91 лет.

Участники выборки являются представителями социально ориентированных профессий (воспитатели детских садов, врачи, психологи, социальные работники и пр.) со стажем работы 0,5-32 года, работающие в разных коммерческих компаниях и государственных организациях. Все участники исследования проживают и работают в г. Санкт-Петербурге.

В выборку были включены представители разных профессий (из социономической группы), так как исследование предполагает выделение «личностных инвариантов» профессионального развития вне зависимости от принадлежности специалиста к узкой профессиональной группе.

### **2.3 Этапы и процедура исследования**

Первый этап исследования включал анализ литературы по теме исследования, определение проблемы, предмета и объекта исследования,

формулирование цели, гипотез и основных исследовательских задач, обоснование исходных теоретических позиций.

На втором этапе осуществлялся сбор эмпирических данных, их математико-статистическая обработка и описание. Сбор эмпирических данных осуществлялся с помощью интервью и опросных методик.

Респонденты были проинформированы о теме исследования, возможности отказаться от проведения интервью, ответов на отдельные вопросы или прекратить интервью в любой момент. Перед началом проведения интервью от респондентов было получено письменное информированное согласие на участие в исследовании.

Опросные методики были предоставлены респондентам для заполнения в печатном виде. Все участники исследования заполняли методики письменно в индивидуальном порядке. Каждая методика содержала отдельную инструкцию по заполнению. Кроме того, перед началом проведения исследования, каждому респонденту дополнительно в устной форме были даны инструкции к используемым методикам.

На третьем этапе полученные данные были интерпретированы, сформулированы основные выводы исследования и оформлены его результаты.

## **2.4 Описание методов исследования**

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);

- полуструктурированное интервью (вопросник составлен автором).

При изучении субъекта профессиональной деятельности, мы исходили из позиции индивидуальной модели (по Ермолаевой Е.П.), отражающей то, чем является профессия для самого человека. Соответственно рассмотрение профессионального развития личности через призму индивидуальной модели предполагает в первую очередь анализ удовлетворенности своей профессиональной деятельностью и оценку возможностей для самореализации в профессии. Данные показатели являются ключевыми в опроснике Петраш М.Д. и рассматриваются в литературе как интегральные показатели профессионального развития (см. подробнее п. 1.2). В числе ключевых показателей мы также рассматривали параметры выгорания, которому наиболее уязвимы представители социально ориентированных профессий. Для дополнительной характеристики профессионального развития личности использовались показатели увлеченности работой и показатели профессионального функционирования (по опроснику Петраш М.Д.).

С помощью интервью изучались представления респондентов о таких важных аспектах профессиональной деятельности, как профессиональные цели, смысл профессиональной деятельности, роль работы в жизни респондента, ответственность за собственную профессиональную жизнь, чувства, которые вызывает работа и др. В рамках данного исследования интервью является вспомогательным методом, основная цель которого показать на «качественных данных» те особенности, которые были выделены в ходе количественного анализа.

Психологическая зрелость личности изучалась с помощью следующих методик:

- 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., Эткин А.М., 1984);



- шкала общей само-эффективности Шварцера Р., Ерусалема М. (Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В., 1996);

- методика исследования самоотношения Пантлеева С.Р. (Пантлеев 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).

При изучении психологической зрелости личности мы опирались на подход, предложенный Головей Л.А. и коллегами (Головей Л.А., 2014). В исследовании рассматривался ряд критериев зрелости личности, который включает как интраперсональные, так и интерперсональные характеристики, а именно:

- ответственность (методика исследования уровня субъективного контроля Бажина Е.Ф., Голынкиной Е.А., Эткинда А.М; шкалы «локус контроля-Я», «локус контроля-жизнь» теста смысложизненных ориентаций Леонтьева Д.А.);
- осознанность и рефлексивность (шкала «самопонимание» методики диагностики самоактуализации личности Лазукина А.В., в адаптации Калина Н.Ф.; шкала «открытость» методики исследования самоотношения Пантлеева С.Р.);
- направленность на саморазвитие (методика диагностики самоактуализации личности Лазукина А.В., в адаптации Калина Н.Ф.);
- позитивное самоотношение (методика исследования самоотношения Пантлеева С.Р.; шкала «аутосимпатия» методики диагностики самоактуализации личности Лазукина А.В., в адаптации Калина Н.Ф.);

- автономность (шкала «автономность» методики диагностики самоактуализации личности Лазукина А.В., в адаптации Калина Н.Ф.);
- целостность (методика диагностики уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах Фанталовой Е.Б.; шкала «внутренняя конфликтность» методики исследования самоотношения Пантिलеева С.Р.);
- самоуправление, самоорганизация жизни и направленность на цели (тест смысложизненных ориентаций Леонтьева Д.А.; шкала «самоуководство» методики исследования самоотношения Пантилеева С.Р.; ценность «самостоятельность» методики Шварца Ш.);
- широта связей с миром (шкалы «взгляд на природу человека», «потребность в познании», «спонтанность» методики диагностики самоактуализации личности Лазукина А.В., в адаптации Калина Н.Ф.);
- толерантность, гуманистические ценности (ценности «универсализм», «доброта» методики Шварца Ш.; шкалы «ценности самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека» методики диагностики самоактуализации личности Лазукина А.В., в адаптации Калина Н.Ф.);
- позитивные межличностные отношения (шкалы «контактность», «гибкость в общении» методики диагностики самоактуализации личности Лазукина А.В., в адаптации Калина Н.Ф.);
- самоэффективность (шкала общей само-эффективности Шварцера Р., Ерусалема М.).

Необходимо отметить, что в настоящем исследовании рассматривается не весь комплекс критериев, первоначально предложенных Головей Л.А. и коллегами, основной фокус исследования (в части изучения зрелости личности) был направлен на самоактуализацию и особенности ценностно-смысловой системы личности.

Далее рассмотрим более подробно выбранные методики.

## Анкета

Для изучения социально-демографических данных была составлена анкета, которая приведена в (*Приложение А*). Анкета содержит социально-демографические данные, отражающие пол, возраст, семейное положение, наличие детей, образование, профессию, опыт работы.

### **Опросник «Факторы профессионального развития» М.Д. Петраш (Петраш М.Д., 2011)**

Опросник профессионального развития ориентирован на выявление основных факторов, влияющих на профессиональное развитие. В опроснике выделены 2 группы параметров. Первая группа - это показатели профессионального развития личности: *удовлетворенность профессиональной деятельностью и направленность на самореализацию*. Вторую группу составили факторы, влияющие на показатели профессионального развития (показатели профессионального функционирования личности) – это параметры психофизиологического восстановления; а также ряд волевых и социально-психологических качеств: целеустремленность, самоконтроль поведения и межличностное взаимодействие (Петраш М.Д., 2011).

Показатели профессионального развития личности:

*«Удовлетворенность профессиональной деятельностью»*. Высокие значения по параметру отражают степень удовлетворенности своим профессиональным развитием. *Низкие показатели* свидетельствуют о несовпадении профессиональных ожиданий и реальной действительности, с которой человек сталкивается в процессе деятельности.

*«Самореализация в профессии»* (смысл профессиональной деятельности). *Высокие показатели* указывают на наличие смысла в профессиональной деятельности. *Низкие показатели*: отмечается низкая оценка самореализации в профессии.

Показатели профессионального функционирования личности:

*Фактор «Психофизиологический потенциал»* (способность к восстановлению психофизиологического потенциала). Свидетельствует об уровне резервных возможностей, способности к восстановлению своего потенциала (связанного с оценкой здоровья).

*Фактор «Целеустремленность»*. Выраженность параметра проявляется в стремлении к профессиональному росту, совершенствовании профессиональных знаний и навыков.

*Фактор «Самоконтроль поведения»*. Выраженность фактора характеризует способность человека к организованности, высокому самоконтролю поведения, наиболее приемлемых форм межличностного взаимодействия.

*Фактор «Межличностное взаимодействие»*. выявляет коммуникативные способности профессионала.

Все показатели имеют диапазон низких, средних и высоких значений (табл. 4).

**Таблица 4.** Диапазон значений факторов профессионального развития

Показатель	Диапазон значений		
	Низкие	Средние	Высокие
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	18 и ниже	19-23	24 и выше
Самореализация в профессии	21 и ниже	22-26	27 и выше
Психофизиологический потенциал	23 и ниже	24-28	29 и выше
Целеустремленность	20 и ниже	21-24	25 и выше
Самоконтроль поведения	11 и ниже	12-13	14 и выше
Межличностное взаимодействие	23 и ниже	24-28	29 и выше

**Методика диагностики эмоционального выгорания К. Маслач, адаптированная Н.Е.Водопьяновой (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002)**

Синдром «эмоционального выгорания» представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редуцирование личных достижений. Каждый из перечисленных блоков имеет диапазон низких, средних и высоких значений (табл. 5).

**Таблица 5.** Диапазон значений параметров эмоционального выгорания

Стадии ЭВ	Диапазон значений		
	Низкие	Средние	Высокие
Эмоциональное истощение	0 – 16	17 – 26	27 и выше
Деперсонализация	0 – 6	7 – 12	13 и выше
Редукция личных достижений	39 и выше	38 - 32	31 и ниже

*Эмоциональное истощение* проявляется в переживаниях сниженного эмоционального фона, равнодушии или в эмоциональном перенасыщении.

*Деперсонализация* (цинизм) проявляется в деформации отношений с другими людьми, в равнодушной, дистанцированной позиции к работе и сотрудникам.

*Редуцирование личных достижений* проявляется в тенденции к негативному оцениванию себя, своих профессиональных достижений и успехов (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002).

**Утрехтская шкала увлеченности работой (UWES, авт. W.Schaufeli, A.Bakker) в адаптации Кутузовой Д.А. (Кутузова Д.А., 2006)**

Опросник разработан Шауфели У. с коллегами и адаптирован на русскоязычной выборке Кутузовой Д.А. UWES включает 17 вопросов, образующих три шкалы (энергичность, энтузиазм, поглощенность деятельностью). Понятие увлеченности работой относится к области позитивно-психологических и отражает состояние эмоционального благополучия в профессиональной деятельности (Кутузова Д.А., 2006). Каждая шкала имеет диапазон низких, средних и высоких значений (табл. 6).

**Таблица 6.** Диапазон значений показателей увлеченности работой

Показатель	Диапазон значений		
	Низкие	Средние	Высокие
Энергичность	0-2,99	3-5	5,01-6
Энтузиазм	0-3,39	3,4-5,6	5,61-6
Поглощенность деятельностью	0-2,89	2,9-5,2	5,21-6

*Энергичность* отражает уровень энергичности, готовности специалиста прикладывать усилия, проявлять настойчивость при возникновении сложностей в работе.

*Энтузиазм* связан с приверженностью работе, переживанием значимости своего труда, воодушевлением и гордостью в отношении работы.

*Поглощенность деятельностью* характеризуется концентрацией и погружением в работу, когда отсутствует желание отвлечься от работы и/или прекратить ее.

Высокий уровень выраженности шкал говорит о сформированности увлеченности работой.

**Методика диагностики самоактуализации личности А.В. Лазукина, в адаптации Н.Ф. Калина (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002)**

Стремление к самоактуализации выражается следующими шкалами:

1. Шкала ориентации во времени. Высокий полюс: типичен для людей, осознающих экзистенциальную ценность жизни «здесь и теперь». Низкий полюс: характерно для мнительных, неуверенных в себе лиц, невротически ориентированных на прошлые переживания.

2. Шкала ценностей показывает, на сколько для человека значимы ценности самоактуализации.

3. Взгляд на природу человека. Высокий полюс соответствует позитивным оценкам (человек стремится строить гармоничные, доверительные межличностные отношения); низкий полюс – негативной оценке природы человека.

4. Потребность в познании. Шкала показывает открытость новым впечатлениям, интерес к окружающему миру.

5. Стремление к творчеству или креативность. Шкала показывает творческое отношение к жизни.

6. Автономность – показатель целостности и полноты личности. Высокие оценки свидетельствуют об автономности и независимости личности.

7. Спонтанность. Высокий полюс по данной шкале говорит о склонности к спонтанному, естественному образу жизни.

8. Самопонимание. Высокий полюс: чувствительность, сензитивность человека к своим желаниям и потребностям. Низкий полюс: неуверенные, ориентированные на мнение окружающих люди.

9. Аутосимпатия. Низкие оценки по данной шкале характерны для тревожных и неуверенных в себе людей.

10. Контактность. Показатель характеризует общительность личности, ее способность к установлению прочных и доброжелательных отношений с окружающими.

11. Шкала гибкости в общении характеризует способностью к адекватному самовыражению в общении. Высокие показатели свидетельствуют об аутентичном взаимодействии с окружающими, способности к самораскрытию. Низкие показатели характерны для людей ригидных, не уверенных в своей привлекательности (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М., 2002).

**Методика исследования уровня субъективного контроля (авт. Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М.) (Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткинд А.М., 1984)**

Методика направлена на изучение такой личностной характеристики, как уровень субъективного контроля (УСК), описывающий то, в какой

степени человек ощущает себя активным субъектом собственной деятельности. Показатели опросника включают в себя обобщенный показатель индивидуального УСК, инвариантный к частным ситуациям деятельности, два показателя среднего уровня общности, дифференцированные по эмоциональному знаку ситуаций, и ряд ситуационно-специфических показателей.

*Шкала общей интернальности.* Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Испытуемые с низким показателем по шкале не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие.

*Шкала интернальности в области достижений.* Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Низкий показатель свидетельствует о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам.

*Шкала интернальности в области неудач.* Высокий показатель по этой шкале говорит о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям. Низкий показатель свидетельствует о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

*Шкала интернальности в семейных отношениях.* Высокий показатель означает, что человек считает себя ответственным за события его семейной жизни. Низкий показатель указывают на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

*Шкала интернальности в области производственных отношений.* Высокий показатель свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором в организации собственной производственной деятельности. Низкий показатель указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам.



*Шкала интернальности в области межличностных отношений.* Высокий показатель свидетельствует о том, что человек считает себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию. Низкий показатель, напротив, указывает на то, что он не считает себя способным активно формировать свой круг общения.

*Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни.* Высокий показатель свидетельствует о том, что испытуемый считает себя во многом ответственным за свое здоровье. Человек с низким показателем по этой шкале считает, что здоровье и болезнь являются результатом случая (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)**

Согласно данной методике, самоэффективность отражает веру человека в эффективность собственных действий. Низкий уровень самоэффективности ассоциируется с депрессией, беспокойством и чувством беспомощности. У таких индивидов часто обнаруживается низкая самооценка, пессимистические мысли о собственных достижениях. В области мышления высокая самоэффективность облегчает процесс принятия решений и проявляется в разнообразных общих способностях. Самоэффективность может повысить или снизить мотивацию к осуществлению активных действий, особенно в трудных ситуациях. Люди с высокой самоэффективностью предпочитают браться за более сложные задачи, они ставят перед собой более высокие цели и упорнее их добиваются (Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В., 1996).

**Методика исследования самоотношения Пантिलеева С.Р.  
(Пантилеев С.Р., 1993)**

Данная методика направлена на изучение специфики отношения личности к собственному «Я» и включает следующие шкалы:

Шкала *«закрытость-открытость»*: соответствует преобладанию одной из двух тенденций: критичность, глубокое осознание себя, внутренняя честность, открытость, или конформность, стремление к социальному одобрению.

Шкала *«самоуверенность»*. Положительные оценки соответствуют самоуверенности, высокому самоотношению, ощущению силы своего «Я». Отрицательные оценки связаны с неудовлетворенностью своими возможностями, ощущением слабости, сомнением в способности вызывать уважение.

Шкала *«саморуководство»*. Высокие баллы: человек переживает собственное «Я» как внутренний стержень, интегрирующий и организующий его личность, деятельность и общение. Низкие баллы связаны с верой субъекта в подвластность его «Я» внешним обстоятельствам, плохой саморегуляцией, размытым локусом «Я».

Шкала *«отраженное самоотношение»* характеризует представление субъекта о том, что его личность, характер и деятельность способны вызывать у других уважение, симпатию, одобрение, понимание и т.п. – или противоположные им чувства.

Шкала *«самоценность»*. Положительный полюс фактора отражает ощущение ценности собственной личности и, одновременно, предполагаемую ценность своего «Я» для других. Шкала отражает эмоциональную оценку себя, своего «Я» по внутренним интимным критериям духовности, богатства внутреннего мира, способности вызывать в других глубокие чувства.

Шкала *«самопринятие»*. В основе фактора лежит чувство симпатии к себе, согласия со своими внутренними побуждениями, принятия себя таким, какой ты есть, пусть даже с некоторыми недостатками.

Шкала *«самопривязанность»*. Фактор отражает желание или нежелание изменяться по отношению к наличному состоянию.

Шкала «внутренняя конфликтность» характеризует наличие внутренних конфликтов, сомнений, несогласия с собой.

Шкала «самообвинение». Содержание данного фактора связано с интрапунитивностью, самообвинением, отрицательными эмоциями в адрес «Я» (Пантилеев С.Р., 1993).

### **Методика Шварца Ш. для изучения ценностей личности, в адаптации Карандашева В.Н. (Карандашев В.Н., 2004)**

По Шварцу Ш., наиболее существенный содержательный аспект, лежащий в основе различий между ценностями, - это тип мотивационных целей, которые они выражают. В методике выделены десять универсальных ценностей соответственно их центральной цели:

- власть – социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами;
- достижение – личный успех в соответствии с социальными стандартами;
- гедонизм – наслаждение или чувственное удовольствие;
- стимуляция – волнение и новизна;
- самостоятельность – самостоятельность мысли и действия;
- универсализм – понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы;
- доброта – сохранение и повышение благополучия близких людей;
- традиция – уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи;
- конформность – сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям;
- безопасность – безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя.

Методика дает количественное выражение значимости каждого из десяти типов ценностей на двух уровнях:

- на уровне нормативных идеалов,
- на уровне индивидуальных приоритетов.

В соответствии со средним баллом по каждому типу ценностей устанавливается их ранговое соотношение. Ранг от 1 до 3, полученный соответствующими типами ценностей, характеризует их высокую значимость для испытуемого (Карандашев В.Н., 2004).

### **Тест смысложизненных ориентаций Леонтьева Д.А. (Леонтьев Д.А., 2006)**

Тест СЖО включает пять субшкал и общий показатель осмысленности жизни. По Леонтьеву Д.А., выделенные показатели можно рассматривать как составляющие смысла жизни человека.

1. Цели в жизни. Баллы по этой шкале характеризуют наличие или отсутствие в жизни испытуемого целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность. Низкие баллы по этой шкале будут присущи человеку, живущему сегодняшним или вчерашним днем.

2. Процесс жизни, или интерес и эмоциональная насыщенность жизни.

Этот показатель говорит о том, воспринимает ли испытуемый сам процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Низкие баллы по этой шкале – признак неудовлетворенности своей жизнью в настоящем.

3. Результативность жизни, или удовлетворенность самореализацией. Баллы по этой шкале отражают оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть. Низкие баллы – неудовлетворенность прожитой частью жизни.

4. Локус контроля-Я (Я – хозяин жизни). Высокие баллы соответствуют представлению о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Низкие баллы – неверие в свои силы контролировать события собственной жизни.

5. Локус контроля-жизнь, или управляемость жизни. При высоких баллах – убеждение в том, что человеку дано контролировать свою жизнь,

свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Низкие баллы – фатализм, убежденность в том, что свобода выбора иллюзорна и бессмысленно что-либо загадывать на будущее (Леонтьев Д.А., 2006).

**Методика диагностики уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах Фанталовой Е.Б. (Фанталова Е.Б., 2001)**

С помощью данной методики изучается соотношение между двумя «плоскостями» сознания. Первая плоскость вмещает в себя осознание ведущих жизненных ценностей, личностных смыслов, жизненных целей («ценности» (Ц)); вторая плоскость – все то, что является непосредственно доступным, связанным с осуществлением конкретных, легкодостижимых целей, находящихся в обозримом психологическом поле («доступность» (Д)). Согласно Фанталовой Е.Б., побудительная сила различных мотивов и возникновение внутренних конфликтов в определенных жизненных сферах во многом зависит от характера взаимосвязи Ц и Д. В методике предлагается оценить соотношение «ценности» и «доступности» по двенадцати общечеловеческим ценностям:

1. активная, деятельная жизнь;
2. здоровье (физическое и психическое здоровье);
3. интересная работа;
4. красота природы и искусства;
5. любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
6. материально-обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
7. наличие хороших и верных друзей;
8. уверенность в себе (свобода от внутренних противоречий, сомнений);
9. познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, а также интеллектуальное развитие);
10. свобода как независимость в поступках и действиях;

11. счастливая семейная жизнь;

12. творчество (возможность творческой деятельности).

Индекс расхождения «Ц - Д» является показателем рассогласования, дезинтеграции в мотивационно-личностной сфере, свидетельствующий о степени неудовлетворенности текущей жизненной ситуацией, блокады основных потребностей, внутреннего дискомфорта, внутренней конфликтности, а также – об уровне самореализации, внутренней идентичности, интегрированности, гармонии. Значительный разрыв между «ценностью» и «доступностью» ( $Ц - Д \geq 4$ ) свидетельствует о состоянии внутреннего конфликта, указывающего на высокую степень нереализованности актуальных ценностей. Значительный разрыв между «доступностью» и «ценностью» ( $Д - Ц \geq 4$ ) указывает на состояние внутреннего вакуума или «ощущение внутреннего балласта», «избыточности присутствия» (Фанталова Е.Б., 2001).

### **Полуструктурированное интервью**

Из данных, полученных в результате проведения полуструктурированного интервью, были отобраны интервью, показательные в части изучаемых профессиональных аспектов. Респонденты - врачи, работающие в одной организации (государственное медицинское учреждение г. Санкт-Петербурга), по одной специализации и относящиеся примерно к одной возрастной группе (26-31 год). Интервью проводилось в индивидуальном порядке, продолжительность интервью составила 40-90 минут. Список вопросов представлен в *приложении 3*.

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 (SPSS AMOS). Анализ данных проводился при помощи программного комплекса SPSS 20 (SPSS Inc., Chicago, USA).



## Глава 3. Анализ результатов исследования

### 3.1. Выраженность профессиональных показателей в группах с разным характером профессионального развития

С учетом задач исследования нами был проведен кластерный анализ в зависимости от степени выраженности ключевых показателей профессионального развития («удовлетворенность профессиональной деятельностью» и «самореализация в профессии») и параметров эмоционального выгорания («эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений»). Выделено три группы, отличающиеся по всем показателям на высоком уровне статистической значимости ( $p \leq 0,001$ ) (табл.7; рис.4).

В первую группу вошли респонденты, у которых отмечается высокий уровень эмоционального выгорания и низкие значения по показателям удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации в профессии (31 человек).

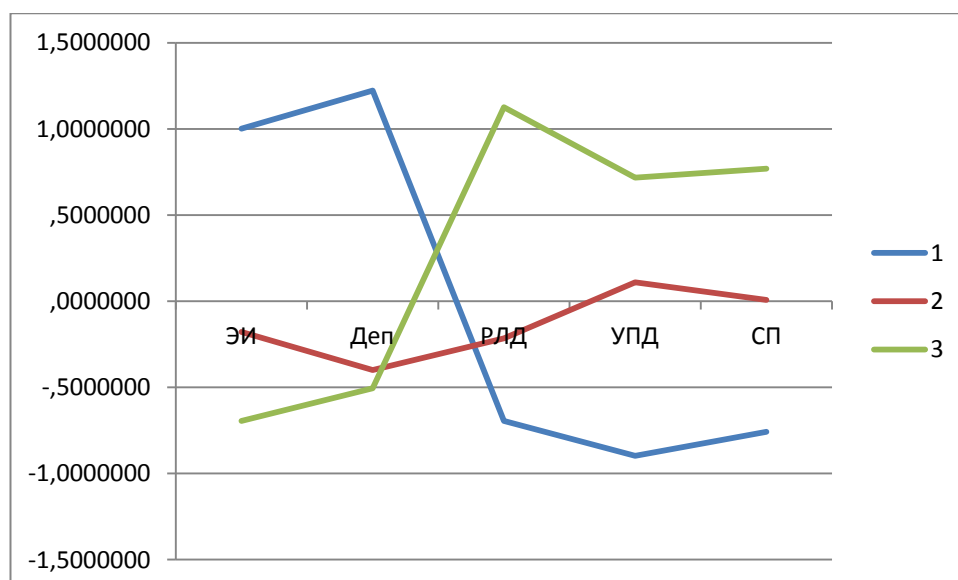
Во вторую группу – респонденты со средними значениями по рассматриваемым показателям (57 человек).

В третью группу – респонденты с низким уровнем эмоционального выгорания и высокими значениями по показателям удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации в профессии (30 человек).

**Таблица 7.** Средние значения показателей «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «самореализация в профессии» и параметров эмоционального выгорания по группам

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	$\delta$	m	$\delta$	m	$\delta$	1/2	1/3	2/3
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	16,90	3,92	21,47	3,92	24,23	2,90	0,000	0,000	0,005
Самореализация в профессии	21,84	4,23	24,81	2,84	27,77	2,87	0,000	0,000	0,001
Эмоциональное истощение	25,77	8,95	16,49	4,66	12,43	4,85	0,000	0,000	0,015
Деперсонализация	15,65	3,02	7,72	2,93	7,20	4,29	0,000	0,000	0,790
Редукция личных достижений	29,55	5,97	32,49	4,28	40,70	2,65	0,015	0,000	0,000





Условные обозначения: ЭИ – эмоциональное истощение; Деп – деперсонализация; РЛД – редукция личных достижений; УПД – удовлетворенность профессиональной деятельностью; СП – самореализация в профессии

**Рисунок 4.** Уровни выраженности показателей профессионального развития по группам

Как показывает рисунок 4, ситуация в первой группе по уровню выраженности рассматриваемых показателей прямо противоположна ситуации, сложившейся во второй и особенно в третьей группах

Рассмотрим более подробно выраженность показателей в выделенных группах.

В первой группе уровень средних значений показателей «удовлетворенность профессиональной деятельностью» ( $m=16,90$ ), «самореализация в профессии» ( $m=21,84$ ) самый низкий по сравнению со второй и третьей группами, что отражает неудовлетворенность профессиональной деятельностью и низкие оценки возможностей самореализации в профессии. Профессиональное выгорание выражено на высоком уровне («эмоциональное истощение»:  $m=25,77$ ; «деперсонализация»:  $m=15,65$ ; «редукция личных достижений»:  $m=29,55$ ). Представители данной группы характеризуются эмоциональным истощением, испытывают эмоциональное напряжение, занимают

дистанцированную позицию по отношению к работе и сотрудникам, негативно оценивают свои профессиональные достижения и успехи.

Обратимся к интервью некоторых респондентов, включенных в первую группу. Респондент описывает свою профессиональную жизнь в прошлом и настоящем как «... картина проституции. ... Сейчас я должен максимально научиться, максимально помочь. Чем я занимаюсь? – пишу какие-то бумажки, ношу что-то куда-то». Описывая свои чувства к работе, профессионал с одной стороны, отмечает «то, что мне нравится, это общение с больными, это непосредственно моя деятельность. У меня есть положительные ощущения, когда мне удастся чему-то научиться, что-то новое узнать, особенно то, чего не знают другие». С другой стороны, присутствует и «раздражение, туман, чувство мелкой зависти, обида». Эта двойственность и противоречивость сохраняется и в ответе на просьбу охарактеризовать свою профессиональную деятельность: «серая - яркая; нужная, важная для больного – неважная, ненужная; нужная, важная для меня – неважная, ненужная для меня; полезная – совершенно никому ненужная работа».

В другом интервью респондент описывает свою профессиональную жизнь в прошлом и настоящем как «терка, стиральная доска – все, что касается эмоций. Если все время тереть, то мозоли будут. Ты не то, что в надрыве. ... Но вот эти постоянные трудности, которые связаны с организацией системы медицины. Все смиряются в разное время. Большая часть людей в каких-то тисках, в проблемах и совершенно не готовы искать время, чтобы себе помочь. Очень много хороших врачей, которым теперь пофигу». Далее респондент добавляет, что «если говорить о профессиональном мире, для меня – это жесткая, суровая реальность».

Во второй группе (табл.7) значения показателей «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «самореализация в профессии» соответствует среднему уровню. В данной группе отсутствуют респонденты с высоким уровнем выраженности эмоционального истощения ( $m=16,49$ ) и

деперсонализации ( $m=7,72$ ). Причем по показателю деперсонализации между второй и третьей группами не выявлено статически значимых различий. Наиболее выраженным оказался показатель редукции личных достижений ( $m=32,49$ ): на среднем уровне выражен у 70,17% респондентов, на высоком уровне – у 29,82%, что согласуется с низким уровнем показателя «целеустремленность» ( $m=20,63$ ) (таблица 8). По-видимому, у респондентов указанной группы имеется эмоциональное выгорание, выражающееся в негативной оценке своих успехов, достижений, возможностей, что затрудняет построение планов дальнейшего профессионального роста, стремление к достижению значимых целей. В целом во второй группе профессиональное выгорание выражено на среднем уровне.

Респонденты, включенные во вторую группу, описывают свою прошлую и настоящую профессиональную жизнь в более позитивном ключе: «Это похоже на картинку с дорогой, которая поднимается выше. Сложная извилистая дорога. Она устремлена вверх», добавляя, что «Есть проблемы в медицине, это заставляет задумываться, что-то пересматривать, есть поводы для огорчения, все это такое проходящее, все-таки больше хорошего и положительного». Говоря о целях своей работы, врач отмечает, что определился с ними на 70%, но пока сомневается в выборе дальнейшей специализации.

В другом интервью, на вопрос о чувствах, которые в настоящее время вызывает его работа, респондент отвечает: «Сложный вопрос. Тяжело сказать, потому что в этом состоянии живешь постоянно. ... Бывает устаешь. Бывает радостно, когда на операцию идешь». Кроме того, «Последнее время появляется отчужденность. Когда смотришь на других людей, ... чувствуешь себя как с другой планеты. Ты постоянно находишься сознанием там (на работе – прим. авт.)». С целями своей профессиональной деятельности не определился («нахожу, в процессе...») и особенных успехов в осуществлении профессиональных планов не видит («Я стал гораздо лучше, но я знаю людей, которые стали гораздо лучше меня»).

В третьей группе уровень показателей «удовлетворенность профессиональной деятельностью» ( $m=24,23$ ), «самореализация в профессии» ( $m=27,77$ ) самый высокий по сравнению с первой и второй группами. Представители третьей группы положительно оценивают свое профессиональное развитие: они в наибольшей степени удовлетворены своей профессиональной деятельностью, ориентированы на активную реализацию себя в профессиональной жизни, стремятся к профессиональному росту. Одновременно представители третьей группы в наименьшей степени подвержены эмоциональному выгоранию: все три параметра выгорания («эмоциональное истощение»; «деперсонализация»; «редукция личных достижений») выражены на низком уровне. Это свидетельствует о том, что данные респонденты наиболее конструктивно справляются с профессиональными стрессами.

В интервью представители третьей группы иначе описывают свою профессиональную жизнь в прошлом и настоящем: «Как дерево, с маленького желудя и до большого дуба, уже проклюнулся сквозь землю, маленький росточек», а роль работы в его жизни: «Не могу без работы, мне нравится в больнице».

Описывая чувства, которые вызывает профессиональная деятельность, отмечают следующее: «Если в этот день можно что-то сделать с пациентом, это уже здорово. Если это бумажная работа, то это не очень весело. ... Драйв, если в операционной». Респондент утверждает, что нашла свое призвание в профессии и следует к намеченным целям в профессиональной сфере.

О своих профессиональных целях, один из участников исследования говорит следующее: «Все эти годы я целенаправленно шла к нейрохирургии ... (ставлю перед собой – *прим. авт.*) самые высокие цели... всегда нравилась онкология»; «Я никогда не сомневалась в том, что мне нужно. Я из тех людей кто ставит цель и потихоничку идет к каким-то небольшим целям». Роль работы в своей жизни - «Это практически мой дом, здесь мне часто приходится бывать. Это самый большой интерес в жизни. То, чему отдается

большая часть моего времени, кроме сна, еды». Рассуждая о том, насколько реальная работа отличалась от ее представлений (в период выбора профессии), она сообщает, что «Никак (не отличалась – прим. авт.). Всегда в реальном мире была, в облаках не летала. Совершенно нормально. Я вполне представляла себе то, чем я собираюсь заниматься. Ложных представлений не испытывала. Впереди большой путь, набивание собственных шишек».

Дополнительно мы рассмотрели уровневые характеристики профессиональных показателей, которые не были включены в кластерный анализ: «целеустремленность», «психофизиологический потенциал», «межличностное взаимодействие», «самоконтроль поведения», «энергичность», «энтузиазм», «поглощенность деятельностью». Результаты анализа также показали статистически достоверные различия между выделенными группами (табл. 8).

**Таблица 8.** Средние значения параметров профессионального функционирования, «энергичность», «энтузиазм», «поглощенность деятельностью»

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	δ	m	δ	m	δ	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

В первой группе (табл.8) уровень параметров «целеустремленность» (m=20,35), «психофизиологический потенциал» (m=22,97), «межличностное взаимодействие» (m=23,48), «самоконтроль поведения» (m=11,84), «энергичность» (m=3,24), «энтузиазм» (m=3,55), «поглощенность деятельностью» (m=3,71) ниже, чем во второй и третьей группах. При этом статистически значимых различий между первой и второй группой по «целеустремленность», «самоконтроль поведения», «энергичность»,

«поглощенность деятельностью» не выявлено. Сравнительно низкий уровень выраженности рассматриваемых показателей свидетельствует о том, что респонденты первой группы хуже всех оценивают свое профессиональное развитие (сниженные возможности к восстановлению психофизиологического потенциала, отсутствие планов профессионального роста, недостаточный самоконтроль поведения, трудности в межличностном взаимодействии). Представители этой группы в наименьшей степени увлечены своей работой: они не испытывают сильного желания вкладывать усилия в работу, не чувствуют особой значимости своего труда. В целом такой уровень увлеченности работой показывает, в первой группе наиболее слабая связь (когнитивная, эмоциональная) между работниками и их профессиональной деятельностью.

Во второй группе значения параметров соответствуют среднему уровню, за исключением показателя «целеустремленность», соответствующего низкому полюсу шкалы, и показателя «самоконтроль поведения», среднее значение которого находится на границе низких и средних значений. Значительная доля людей имеет низкие оценки по показателю «целеустремленность» (42,10%) и около трети респондентов (31,58%) из этой группы имеют сложности с самоконтролем поведения (соответствует диапазону низких значений). Кроме того, первая и вторая группа на статистически значимом уровне не различаются по показателям «энергичность» и «поглощенность деятельностью», что свидетельствует о сравнительно невысоком уровне увлеченности работой. Низкий уровень целеустремленности при средних оценках удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации в профессии может являться признаком профессиональной стагнации или пассивного отношения к своему профессиональному развитию у части респондентов второй группы, условно говоря, это «плывущие по течению профессиональной жизни» люди.

В третьей группе уровень показателей «целеустремленность» ( $m=24,17$ ), «психофизиологический потенциал» ( $m=28,63$ ), «межличностное

взаимодействие» (m=29,30), «самоконтроль поведения» (m=13,80), «энергичность» (m=4,72), «энтузиазм» (m=5,22), «поглощенность деятельностью» (m=4,54) выше, чем в первой и второй группах. Хотя уровень показателей «энергичность», «энтузиазм», «поглощенность деятельностью» соответствует среднему, в целом респонденты третьей группы в большей степени увлечены своей работы. Высокие оценки по показателям профессионального функционирования показывают, что представители третьей группы в большей степени стремятся к профессиональному росту, высоко оценивают свои возможности восстановления психофизиологического потенциала, конструктивны в межличностном взаимодействии, отличаются высоким самоконтролем поведения.

*Выводы:*

Таким образом, выявленные различия свидетельствуют о разном характере професисонального развития, каждый тип характеризуется определенным симптомокомплексом.

*Первая группа* респондентов характеризуется неудовлетворенностью профессиональной деятельностью, низкой оценкой самореализации в профессии. Участники данной группы имеют сложности с восстановлением психофизиологического потенциала, самоконтролем поведения, взаимодействием с другими людьми, у них нет определенных, ясных планов профессионального роста на будущее. У большинства респондентов первой группы низкие оценки показателей профессионального развития сочетаются с высоко выраженным уровнем эмоционального выгорания, т.е. они переживают сниженный эмоциональный фон, занимают равнодушную, дистанцированную позицию к работе и сотрудникам, негативно оценивают свои профессиональные достижения и успехи. В целом по группе наиболее выраженным параметром эмоционального выгорания является деперсонализация. Люди, пытаясь защитить себя от истощения и

разочарования, сокращают свое участие в работе, отказываются от своих идеалов. Респонденты первой группы наименее увлечены своей работой. В целом характер профессионального развития в первой группе можно определить как **негативный**.

Во *второй группе* респонденты в целом положительно оценивают удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализацию в профессии. Однако у участников этой группы могут наблюдаться сложности в отдельных сферах профессионального развития (самоконтроль поведения, целеустремленность). Низкий уровень целеустремленности при положительных оценках удовлетворенности профессиональной деятельностью и самореализации в профессии может рассматриваться как признак профессиональной стагнации или пассивного отношения личности к своему профессиональному развитию. Уровень эмоционального выгорания и увлеченности работой в данной группе выражен на среднем уровне. Наиболее выраженным параметром эмоционального выгорания является редуция личных достижений, т.е. респонденты второй группы наиболее склонны к негативизму в отношении себя и своих профессиональных достижений, у них увеличивается чувство несоответствия. На наш взгляд, ситуация, при которой сочетаются положительные оценки удовлетворенности профессиональной деятельностью, самореализации в профессии, низкий уровень целеустремленности и выраженное редуцирование личных достижений, может в будущем развиваться в негативном ключе и является «зоной риска» для дальнейшего профессионального развития личности. Характер профессионального развития во второй группе можно определить как **умеренно-положительный**.

*Третья группа* характеризуется высокой выраженностью удовлетворенности профессиональной деятельности и самореализации в профессии. Респонденты данной группы также положительно оценивают различные стороны своего профессионального развития, связанные с



межличностным взаимодействием, профессиональными планами на будущее, самоконтролем поведения, возможностями восстановления психофизиологического потенциала, и увлеченностью работой. На фоне низкого уровня эмоционального выгорания участники третьей группы могут иметь тенденцию к деперсонализации в отношениях с другими людьми. В целом характер профессионального развития в третьей группе можно определить как *позитивный* (благоприятный).

### 3.2 Особенности профессионального развития и выраженность показателей психологической зрелости личности в соотношении с социально-демографическими критериями

Следующая задача состояла в анализе особенностей профессионального развития взрослых в соотношении с социально-демографическими критериями. Обратимся к социально-демографическим данным в группах с разным характером профессионального развития (см. п. 3.1) (таблицы 9, 10, 11, 12).

**Таблица 9.** Результаты сравнения групп по критериям «возраст» и «пол»

	Средн. зн. (возраст)	Кол. людей в возрасте 25-35 лет	Кол. людей в возрасте 36-50 лет	Мужчины	Женщины
1 группа	32,06 лет	67,7%	32,3%	25,8%	74,2%
2 группа	34,61 лет	61,4%	38,6%	33,3%	66,7%
3 группа	34,63 лет	56,7%	43,3%	13,3%	86,7%

**Таблица 10.** Результаты сравнения групп по критериям «семейное положение» и «наличие детей»

	Семейное положение					Наличие детей			
	1	2	3	4	5	Дети отсутст.	1 реб.	2 реб.	3 реб.
1 группа	19,4%	61,3%	19,4%	X	X	61,3%	32,3%	6,5%	X
2 группа	42,1%	42,1%	12,3%	X	3,5%	49,1%	21,1%	28,1%	1,8%
3 группа	50%	23,3%	13,3%	6,7%	6,7%	43,3%	26,7%	23,3%	6,7%

Условные обозначения для параметра «семейное положение»: «1» - женат / замужем; «2» - никогда не был(а) женат / замужем; «3» - разведен(а), живу отдельно; «4» - вдовец (вдова); «5» - другое.

Большинство респондентов каждой группы имеют законченное высшее образование (1 группа – 83,9%; 2 группа – 75,4%; 3 группа – 73,3%) и среднее специальное образование (1 группа – 12,9%; 2 группа – 19,3%; 3 группа – 26,7%). Сопоставление сведений участников выборки относительно того, по какой профессии респондент получил образование и по какой профессии работает на момент проведения исследования, показало, что в первой группе 67,7% человек работает по специальности, по которой они получили образование, во второй группе доля таких респондентов – 80,7%, в третьей группе – 80%. Больше половины респондентов каждой группы работает в государственных организациях (1 группа – 61,3%, 2 группа – 61,4%, 3 группа – 63,3%). Около трети респондентов в каждой группе приходится на коммерческие компании (1 группа – 35,5%, 2 группа – 28,1%, 3 группа – 30,0%).

**Таблица 11.** Результаты сравнения групп по критерию «профессия»

	Воспитатели	Врачи	Другие
1 группа	29%	19,4%	51,6%
2 группа	45,6%	10,5%	42,1%
3 группа	46,7%	13,3%	40%

Средний опыт работы (с момента начала профессиональной деятельности) в первой группе – 10,55 лет, во второй группе – 12,63 лет, в третьей группе – 12,57 лет. Средняя продолжительность работы на последнем рабочем месте составила: 1 группа – 4,61 лет, 2 группа – 4,73 лет, 3 группа – 5,53 лет.

**Таблица 12.** Результаты сравнения групп по критерию «частота смены работы»\*

	Менее 3 раз	4-7 раз	Более 8 раз
1 группа	58,1%	35,5%	6,5%
2 группа	57,9%	36,8%	5,3%

3 группа	70,0%	30,0%	X
----------	-------	-------	---

\* Представлены данные о частоте смены мест работы за весь период профессиональной деятельности

Между тремя группами, выделенными в зависимости от выраженности показателей профессионального развития, статистически значимых различий по рассмотренным выше социально-демографическим критериям не выявлено. Однако можно обратить внимание на ряд особенностей:

- в более благополучных с точки зрения профессионального развития группах больше доля людей в возрасте 36-50 лет;
- во второй и третьей группе больше людей, состоящих в браке;
- доля воспитателей составляет почти половину во второй и третьей группах;
- в первой группе больше доля респондентов, работающих не по той специальности (профессии), по которой они получили образование.

С целью дополнительного анализа роли социально-демографических критериев («возраст», «пол», «профессия», «семейное положение», «трудоустройство по специальности») в профессиональном развитии личности был проведен анализ различий между группами, выделенными по указанным критериям.

#### ***Критерий «возраст»***

С целью анализа возрастного аспекта мы разделили выборку на две группы: 1 группа – респонденты в возрасте 25-35 лет (73 человека), 2 группа – респонденты в возрасте 36-50 лет (45 человек). Выделение таких возрастных групп основано на предположении Русалова В.М. о том, что после 30-35 лет ценностно-смысловые, эмоциональные характеристики, самоотношение, самооценка, цели созревают в акмеологическом смысле (Русалов В.М., 2006). Необходимо отметить, что нами также был проведен анализ различий между группами, выделенными и по другим возрастным критериям (в т.ч. с выделением критических возрастных периодов). Однако

различий по показателям профессионального развития между ними не было выявлено.

Были выявлены статистически значимые различия между данными группами в части социально-демографических данных по параметрам: «пол» ( $p \leq 0,001$ ), «наличие детей» ( $p \leq 0,000$ ), «опыт работы» ( $p \leq 0,000$ ), «продолжительность работы на последнем рабочем месте» ( $p = 0,000$ ). Во второй группе оказалось больше женщин. Ожидаемо, средние значения («наличие детей», «опыт работы», «продолжительность работы на последнем рабочем месте») оказались выше в группе более старшего возраста (2 гр.).

По показателям профессионального развития между возрастными группами было выявлено статистически значимое различие лишь по показателю самореализации в профессии (таблица 13). Респонденты второй группы оценивают данный показатель выше и данные оценки относятся к среднему уровню.

**Таблица 13.** Различия в показателях профессионального развития по критерию «возраст»

Показатель	Среднее		p-уровень критерия Ливиня	p-уровень t-критерия
	1 гр.	2 гр.		
Самореализация в профессии	24,19	25,73	0,738	0,036

По показателям зрелости личности, не относящихся к ценностно-смысловой сфере, между группами было выявлено лишь три различия («самопривязанность», «взгляд на природу человека», «интернальность в области неудач») (таблица 14). Респонденты второй группы в большей степени принимают себя и в меньшей степени хотят изменять себя («самопривязанность»); в большей степени относятся к другим людям доброжелательно, с доверием, симпатией («взгляд на природу человека»), но менее склонны приписывать ответственность за неудачи самим себе («интернальность в области неудач»).

**Таблица 14. Различия в показателях зрелости личности и ценностях по критерию «возраст»**

Показатель	Среднее		p-уровень критерия Ливиня	p-уровень t-критерия
	1 гр.	2 гр.		
<i>Показатели самооотношения:</i>				
- самопривязанность	5,34	6,60	0,369	0,011
<i>Показатели самоактуализации:</i>				
- взгляд на природу человека	4,64	5,44	0,155	0,037
<i>Показатели локус контроля:</i>				
- интернальность в области неудач	7,84	4,47	0,793	0,023
<i>Смысложизненные ориентации:</i>				
- цели в жизни	35,26	37,96	0,081	0,024
- процесс жизни	32,88	35,38	0,760	0,024
- общ.показ. осмысленности жизни	112,01	118,84	0,506	0,026
<i>Ценности (ранги):</i>				
<i>Уровень нормативных идеалов (НИ)</i>				
- конформность	5,3	4,31	0,421	0,027
- традиции	8,56	7,42	0,197	0,002
- самостоятельность	2,82	3,62	0,075	0,025
- стимуляция	7,08	7,96	0,158	0,026
- гедонизм	5,79	7,36	0,117	0,006
- безопасность	3,58	2,76	0,100	0,039
<i>Уровень индивидуальных приоритетов (ИП)</i>				
- традиции	8,0	6,91	0,079	0,005
- гедонизм	5,44	6,64	0,012	0,024
- достижения	4,81	6,20	0,657	0,003
- безопасность	5,19	3,78	0,570	0,004
Разница между уровнями ИП и НИ по ценности «достижение»	0,66	2,00	0,290	0,021

Смысложизненные ориентации второй группы показывают, что респонденты в целом оценивают свою жизнь как более осмысленную («общий показатель осмысленности жизни» m: 118,84), интересную и эмоционально насыщенную («процесс жизни» m: 35,38), имеют цели на

будущее, придающие смысл жизненной перспективе («цели в жизни»  $m: 37,96$ ). Наибольшее количество различий между возрастными группами выявлено в ценностях. На уровне нормативных идеалов для второй группы более значимы такие ценности, как «конформность» ( $m: 4,31$ ), «традиции» ( $m: 7,42$ ), «безопасность» ( $m: 2,76$ ), причем последняя ценность входит в число значимых, приоритетных (в т.ч. и на уровне индивидуальных приоритетов). Для первой группы более значимы ценности: «самостоятельность» ( $m: 2,82$ ), «стимуляция» ( $m: 7,08$ ), «гедонизм» ( $m: 5,79$ ). Но на уровне индивидуальных приоритетов мы находим меньше различий. Ценности «традиции», «безопасность» менее значимы для респондентов первой группы. По сравнению со второй группой представители первой группы в большей мере отдают приоритет ценностям «гедонизм», «достижение». По ценности «достижение» наибольший разрыв между уровнями нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов отмечается во второй группе, т.е. респонденты более старшего возраста оценивают значимость достижений на уровне нормативных идеалов выше, чем на уровне индивидуальных приоритетов.

### ***Критерий «пол»***

В зависимости от половой принадлежности участники выборки были разделены на две группы: первая группа (мужчины) – 31 человек; вторая группа (женщины) – 87 человек. Различия были выявлены по следующим критериям: «семейное положение» ( $p$ -уровень критерия Ливиня - 0,000,  $p$ -уровень  $t$ -критерия - 0,026); «дети» ( $p$ -уровень критерия Ливиня - 0,000,  $p$ -уровень  $t$ -критерия - 0,000); «общий стаж работы» ( $p$ -уровень критерия Ливиня - 0,021,  $p$ -уровень  $t$ -критерия - 0,001), «опыт на последнем месте работы» ( $p$ -уровень критерия Ливиня - 0,000,  $p$ -уровень  $t$ -критерия - 0,000). В первой группе больше людей, не состоящих в браке. Видимо, в силу семейного положения у участников первой группы меньше детей (мужчины  $m: 0,19$ , женщины  $m: 0,95$ ). Однако во второй группе более продолжителен

общий стаж работы (мужчины  $m: 8,03$ , женщины  $m: 13,51$ ) и стаж на последнем месте работы (мужчины  $m: 2,67$ , женщины  $m: 5,68$ ).

Различий между мужчинами и женщинами по показателям профессионального развития не было выявлено.

Между указанными группами были найдены различия на статистически значимом уровне по некоторым показателям зрелости личности и ценностям (таблица 15). Так, анализ показателей самоотношения свидетельствует о том, что мужчины чувствуют себя несколько более уверенными и самостоятельными («самоуверенность»  $m: 12,19$ ), однако в большей степени испытывают желание изменить себя («самопривязанность»  $m: 4,77$ ) и более склонны к самообвинению ( $m: 4,32$ ). В части самоактуализации было выявлено различие только по одному показателю («автономность»), что свидетельствует о большей автономности, независимости у мужчин по сравнению с женщинами.

**Таблица 15.** Различия в показателях зрелости личности и ценностях по критерию «пол»

Показатель	Среднее		р-уровень крит.Ливиня	р-уровень t-критерия
	1 гр.	2 гр.		
<i>Показатели самоотношения:</i>				
- самоуверенность	12,19	11,11	0,774	0,023
- самопривязанность	4,77	6,20	0,489	0,009
- самообвинение	4,32	3,10	0,251	0,016
<i>Показатели самоактуализации:</i>				
- автономность	8,68	7,25	0,718	0,014
<i>Показатели локус контроля:</i>				
- общая интернальность	40,16	27,53	0,493	0,005
- интернальность в области достижений	11,16	7,70	0,868	0,031
- интернальность в области неудач	9,94	5,34	0,180	0,005
- интернальность в области межличностных отношений	4,61	2,77	0,333	0,023

<i>Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах</i>				
<i>Внутренний конфликт:</i>				
- материально-обеспеченная жизнь	0,61	1,57	0,000	0,022
- познание	0,00	0,21	0,013	0,046
- счастливая семейная жизнь	5,48	3,20	0,946	0,008
<i>Внутренний вакуум:</i>				
- активная, деятельная жизнь	0,68	1,70	0,000	0,013
- наличие хороших и верных друзей	0,13	0,79	0,000	0,007
<i>Ценности (ранги):</i>				
<i>Уровень нормативных идеалов (НИ)</i>				
- традиции	8,74	7,91	0,378	0,038
- самостоятельность	2,52	3,34	0,064	0,036
- безопасность	3,97	3,01	0,227	0,029
<i>Уровень индивидуальных приоритетов (ИП)</i>				
- традиции	8,68	7,20	0,012	0,000
- самостоятельность	2,06	2,98	0,099	0,026
- безопасность	5,87	4,22	0,362	0,002
Разница между уровнями ИП и НИ по ценности «власть»	-0,81	0,30	0,573	0,028

Наиболее ярко различаются мужчины и женщины по показателям локус контроля. Более высокий уровень субъективного контроля за различные ситуации собственной жизни характерен для представителей первой группы, в особенности это касается достижений (m: 11,16), неудач (m: 9,94) и межличностных отношений (m: 4,61).

По интегральным показателям методики «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» не было выявлено различий между выделенными группами. Согласно методике, внутренний конфликт отмечается, в случае, если разница между актуальными ценностями и реализованными превышает четыре балла. Таким образом, в мужской группе наиболее выражен внутренний конфликт по «счастливой семейной жизни» (m: 5,48), это нереализованная в жизни, но актуальная ценность, что закономерно, учитывая, что в этой группе меньше людей, создавших семью.



Как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне индивидуальных приоритетов для женщин более значимы ценности «традиции» и «безопасность», тем не менее, первый тип ценностей, как у женщин, так и у мужчин относится к «периферии» иерархии ценностей. Мужчины более ценят самостоятельность, что согласуется с показателями «самоуверенность», «автономность». Хотя необходимо отметить, что ценность «самостоятельность» входит в число приоритетных и у женщин. Разрыв (по модулю) между уровнем функционирования ценности «власть» у мужчин больше и показывает, что данная ценность у них на уровне поведения более значима.

### ***Критерий «профессия»***

С целью анализа роли профессиональной принадлежности нами были выделены три группы: первая группа (воспитатели детских садов) – 49 человек, вторая группа (врачи, работающие в одной медицинской организации) – 16 человек, третья группа (психологи, социальные работники, няни и др.), обозначенная как «другие», - 52 человека. Группа «другие» была выделена отдельно, так как в отличие от первой (воспитатели в государственных детских садах г. Санкт-Петербурга) и второй (врачи одной специализации, работающие в одной государственной организации) групп, не является гомогенной. Так, психологи работают в разных организациях (государственные, коммерческие) по разным направлениям профессиональной деятельности (консультирование взрослых, детей, работа с группами, обучение персонала).

Профессиональные группы значимо различаются по многим социально-демографическим данным (для множественных сравнений использовался апостериорный критерий Шеффе). В первой и третьей группах больше женщин (1/2:  $p = 0,000$ ; 1/3:  $p = 0,000$ ; 2/3:  $p = 0,008$ ). В первой группе по сравнению с третьей больше людей, состоявших в браке (1/3:  $p = 0,002$ ). В семьях воспитателей больше детей по сравнению с другими группами (1/2:  $p = 0,000$ ; 1/3:  $p = 0,000$ ). В числе воспитателей больше людей с незаконченным

высшем образованием (1/2:  $p = 0,002$ ; 1/3:  $p = 0,001$ ). В третьей группе оказалось больше людей, чья текущая профессия не связана с тем образованием, которое они получили (1/3:  $p = 0,005$ ; 2/3:  $p = 0,004$ ), и, как правило, респонденты третьей группы работают в коммерческих организациях (1/3:  $p = 0,000$ ; 2/3:  $p = 0,000$ ). У представителей первой и третьей групп больше общий опыт работы (15,88 и 11,29 лет соответственно), у врачей средний показатель опыта работы – 3,31 года (1/2:  $p = 0,000$ ; 1/3:  $p = 0,014$ ; 2/3:  $p = 0,002$ ). В первой (7,69 лет) и третьей группах (3,29 лет) по сравнению со второй группой (1,44 года) опыт работы на последнем месте работы выше, однако различий между второй и третьей не выявлено (1/2:  $p = 0,000$ ; 1/3:  $p = 0,000$ ). При этом респонденты третьей группы чаще меняли работу по сравнению со второй группой (2/3:  $p = 0,015$ ). Из вышесказанного можно предположить, что в третью группу входят более мобильные респонденты (по сравнению с остальными профессиональными группами).

По профессиональным показателям различия были выявлены лишь по показателю «энтузиазм», наибольший уровень которого в группе врачей ( $p = 0,007$ ) (таблица 16). Врачи в большей степени испытывают чувство значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы. Если обратиться к данным интервьюирования, то можно отметить, что все врачи, включая даже тех, кто относится к группе с неблагоприятным характером профессионального развития, отмечают интерес к своей работе: 1: «Работа очень интересна и увлекательна. Мне есть дело до всего, что имеет отношение к предмету». 2: «По 10 бальной шкале – на 10 и выйдет. Все интересно». 3: «Я жду от нее самореализации, каких-то целей, которые я ставил, поэтому она мне очень интересна. И я сделаю все, чтобы она стала еще интереснее». 4: «10 из 10 в плане клинической работы».

**Таблица 16.** Различия в показателях профессионального развития по критерию «профессия»

Показатель	Среднее			Ур. значимости		
	1 гр.	2 гр.	3 гр.	1/2	1/3	2/3

Энтузиазм	4,33	5,15	4,04	0,064	0,476	<b>0,007</b>
-----------	------	------	------	-------	-------	--------------

Между первой и третьей группами были выявлены статистически значимые различия по некоторым показателям смысложизненных ориентаций (таблица 17). У воспитателей есть цели, которые придают их жизни осмысленность, направленность («цели в жизни»  $m: 38,04$ ); они оценивают свою жизнь как более интересную и эмоционально насыщенную («процесс жизни»  $m: 35,37$ ) и в большей степени верят в свои возможности построить жизнь в соответствии со своими целями и ценностями («локус контроля – Я»  $m: 24,43$ ). Самый низкий уровень рассматриваемых показателей наблюдается в группе «другие» («цели в жизни»  $m: 34,25$ , «процесс жизни»  $m: 32,33$ , «локус контроля – Я»  $m: 22,40$ ).

**Таблица 17.** Различия в показателях зрелости личности и ценностях по критерию «профессия»

Показатель	Среднее			Ур. значимости		
	1 гр.	2 гр.	3 гр.	1/2	1/3	2/3
<i>Смысложизненные ориентации:</i>						
цели в жизни	38,04	37,56	34,25	0,964	<b>0,010</b>	0,174
процесс жизни	35,37	34,06	32,33	0,735	<b>0,033</b>	0,576
локус контроля - Я	24,43	24,25	22,40	0,989	<b>0,049</b>	0,290
<i>Показатели самооотношения:</i>						
самопривязанность	6,84	4,38	5,27	<b>0,003</b>	<b>0,008</b>	0,451
самообвинение	3,18	5,75	2,92	<b>0,001</b>	0,848	<b>0,000</b>
<i>Показатели самоактуализации:</i>						
взгляд на природу человека	5,59	4,25	4,52	0,065	<b>0,027</b>	0,892
автономность	6,96	7,56	8,37	0,742	<b>0,037</b>	0,586
аутосимпатия	7,67	6,75	9,00	0,504	0,055	<b>0,018</b>
<i>Показатели локус контроля:</i>						
интернальность в области производственных отношений	6,24	7,31	9,75	0,865	<b>0,041</b>	0,466

интернальность в области межличностных отношений	2,12	2,56	4,46	0,921	<b>0,009</b>	0,213
<i>Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах</i>						
<i>Внутренний конфликт:</i>						
любовь	1,20	2,56	4,04	0,375	<b>0,000</b>	0,309
счастливая семейная жизнь	1,82	5,75	5,13	<b>0,002</b>	<b>0,000</b>	0,854
интегральный показатель внутреннего конфликта	9,29	13,00	15,56	0,240	<b>0,000</b>	0,501
<i>Внутренний вакуум:</i>						
здоровье	0,16	1,25	0,15	<b>0,010</b>	0,999	<b>0,009</b>
красота природы и искусства	1,88	1,69	3,79	0,979	<b>0,014</b>	0,079
наличие хороших и верных друзей	0,10	0,25	1,23	0,952	<b>0,003</b>	0,114
интегральный показатель внутреннего вакуума	8,02	9,63	13,96	0,792	<b>0,002</b>	0,182
<i>Ценности:</i>						
<i>На уровне нормативных идеалов (НИ)</i>						
традиции	7,63	9,00	8,31	<b>0,046</b>	0,204	0,442
самостоятельность	3,65	2,81	2,69	0,292	<b>0,037</b>	0,975
безопасность	2,49	3,56	3,92	0,185	<b>0,002</b>	0,822
<i>На уровне индивидуальных приоритетов (ИП)</i>						
традиции	6,41	8,63	8,38	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	0,897
гедонизм	6,84	5,31	5,13	0,187	<b>0,014</b>	0,977
достижение	6,16	4,44	4,85	0,053	<b>0,028</b>	0,843
власть	8,94	7,63	7,04	0,145	<b>0,000</b>	0,673
Разница между уровнями ИП и	-1,22	-0,38	0,08	0,364	<b>0,008</b>	0,747

НИ по ценности «традиции»						
Разница между уровнями ИП и НИ по ценности «власть»	0,82	0,13	-0,83	0,584	<b>0,002</b>	0,357

В части показателя самоотношения «самопривязанность» группа воспитателей отличается как от группы врачей, так и от группы «другие». Воспитатели в наибольшей степени принимают себя и меньше стремятся к изменению себя ( $m: 6,84$ ). Врачи демонстрируют самую низкую оценку самопривязанности ( $m: 4,38$ ), то есть они в меньшей степени довольны собой и наиболее стремятся к изменению себя. Также в группе врачей отмечается и наиболее высокий уровень самообвинения ( $m: 5,75$ ).

Воспитатели отличаются положительным взглядом на природу человека, они относятся к людям более дружелюбно, искренне и с симпатией («взгляд на природу человека»  $m: 5,59$ ). По сравнению с остальными группами, наиболее негативно оценивают природу человека представители группы врачей ( $m: 4,25$ ). В группе воспитателей наименьший уровень автономности («автономность»  $m: 6,96$ ), в то время как представители группы «другие» наиболее высоко оценивают уровень этого показателя ( $m: 8,37$ ). Самый низкий показатель аутосимпатии отмечается в группе врачей, что согласуется с данными по показателям самоотношения. Возможно, в медицинской организации, где осуществляют свою профессиональную деятельность врачи, существуют факторы (например, социально-психологический климат в коллективе) негативно влияющие на самооценку и самоотношение работников. Наибольший уровень аутосимпатии наблюдается в группе «другие» ( $m: 9,00$ ).

Представители группы «другие» также отличаются наибольшим уровнем субъективного контроля в части производственных и межличностных отношений (9,75 и 4,46 соответственно). В группе воспитателей респонденты более склонны приписывать ответственность за

события в рассматриваемых сферах жизни внешним факторам (6,24 и 2,12 соответственно).

В части ценностей «любовь» и «счастливая семейная жизнь» сформирован внутренний конфликт в группах «врачи» и «другие», то есть среди респондентов этих групп данные ценности актуальны, но не реализованы в желаемой степени. Наиболее благополучно оценивают свою личную / семейную жизнь (с точки зрения реализованности соответствующих ценностей) представители группы «воспитатели». В целом по интегральному показателю внутреннего конфликта выделяется группа «другие», то есть в данной группе респондентам в наименьшей степени удается реализовывать актуальные для них ценности. Статистически значимые различия были обнаружены по «избыточным» ценностям («здоровье», «красота природы и искусства», «наличие хороших и верных друзей»), однако, учитывая, что значения (по модулю) не превышают четырех, данные не могут быть определены как внутренний вакуум. В целом наибольшего уровня интегральный показатель внутреннего вакуума достигает в группе «другие», что свидетельствует о том, что эти респонденты в большей степени испытывают «ощущение внутреннего балласта» (Фанталова Е.Б., 2001).

На уровне нормативных идеалов существуют различия между группами «воспитатели» и «врачи» по ценности «традиции». Для врачей традиции наименее значимы. При этом для всех трех групп ценность «традиции» является периферийной. В число приоритетных для представителей всех трех групп относятся ценности «самостоятельность» и «безопасность», где статистически значимые различия выявлены между группами «воспитатели» и «другие». Причем «самостоятельность» наиболее значима для респондентов из группы «другие», а «безопасность» - для воспитателей.

Уровень индивидуальных приоритетов также показывает, что ценность «традиции» более значима для представителей группы «воспитатели» и

наименее значима – для группы «врачи». Такие ценности самовозвышения, как «власть», «достижение» и «гедонизм», в группе «воспитателей» оказываются наименее значимыми, в то время как «гедонизм» и «власть» наиболее значимы для группы «другие», а «достижение» - для группы «врачи».

Анализ разницы между уровнями индивидуальных приоритетов и нормативных идеалов показал статистически значимые различия по ценностям «традиции» и «власть». Наибольший разрыв между уровнями по ценности «традиции» достигает в группе «воспитатели» ( $m: -1,22$ ), что показывает большую значимость данной ценности для воспитателей на уровне поведения. Касаясь ценности «власть», то наибольшая величина разницы между уровнями функционирования ценностей отмечается в группах «воспитатели» ( $m: 0,82$ ) и «другие» ( $m: -0,83$ ), но с разной направленностью. Так, для респондентов из группы «воспитатели» ценность «власть» оказывается более значима на уровне нормативных идеалов, чем на уровне поведения. Можно предположить, что в силу внешнего социального влияния данный вид ценности у воспитателей на уровне поведения оказывается в некоторой степени подавленным. У представителей группы «другие» ситуация противоположная: на уровне поведения ценность «власть» оказывается более значима, чем на уровне нормативных идеалов. Видимо, организационная, профессиональная среда, в которой работают респонденты третьей группы, позволяет в большей мере реализовывать на уровне поведения ценность «власть».

#### ***Критерий «семейное положение»***

С целью анализа роли критерия «семейное положение» в профессиональном развитии личности нами были выделены три группы: первая группа (респонденты, состоящие в браке) – 45 человек; вторая группа (респонденты, никогда не состоявшие в браке) – 50 человек; третья группа (разведенные респонденты) – 17 человек.

Статистически значимые различия между группами были выявлены по социально-демографическим данным: «образование», «профессия», «общий стаж работы», «опыт на последнем месте работы». Различия в семейном положении между профессиональными группами отмечались выше (см. критерий «профессия»). Во второй группе по сравнению с первой больше респондентов с законченным высшем образованием ( $p=0,042$ ). Наиболее длительный общий стаж работы в третьей группе ( $m: 18,12$  лет) по сравнению со второй ( $m: 8,22$  года) ( $p=0,000$ ) и первой группами ( $m: 14,07$  лет). Самый короткий период работы на последнем месте работы во второй группе ( $m: 3,20$  лет) по сравнению с первой ( $m: 6,11$  лет) ( $p=0,021$ ) и третьей группами ( $m: 6,44$  лет).

Между первой и второй группами, выделенными по критерию «семейное положение», существуют статистически значимые различия по следующим показателям профессионального развития: «деперсонализация», «энергичность», «самоконтроль поведения» (таблица 18).

**Таблица 18.** Различия в показателях профессионального развития по критерию «семейное положение»

Показатель	Среднее			Ур. значимости		
	1 гр.	2 гр.	3 гр.	1/2	1/3	2/3
Деперсонализация	8,33	10,90	10,82	<b>0,036</b>	0,191	0,998
Энергичность	4,09	3,56	3,60	<b>0,044</b>	0,238	0,993
Самоконтроль поведения	12,91	11,82	12,88	<b>0,041</b>	0,193	0,193

Во второй группе уровень деперсонализации выше по сравнению с первой группой ( $p=0,036$ ). Респонденты, не состоящие в браке, более отчуждены, дистанцированы в отношениях с другими людьми. В первой группе респондентов отмечается более высокий уровень энергичности ( $p=0,044$ ), что отражает желание людей в большей степени (по сравнению со второй группой) вкладывать усилия в работу. Также представители первой группы отличаются более высоким уровнем самоконтроля поведения на



работе ( $p=0,041$ ): они более организованы, дружелюбны, конструктивно реагируют на критику. Возможно, семья выступает как ресурс, помогающий преодолевать сложности в различных жизненных сферах, в т. ч. и в профессиональной.

Анализ различий между показателями зрелости личности показал, что в основном выделенные группы различаются особенностями ценностно-смысловой сферы (таблица 19). Первая и вторая группа различаются по всем показателям смысло-жизненных ориентаций, причем респонденты, имеющие семью, считают, что в их жизни есть цели, придающие ей осмысленность, направленность («цели в жизни»  $m: 38,53$ ,  $p=0,001$ ), оценивающие свою жизнь как интересную, эмоционально насыщенную («процесс жизни»  $m: 36,11$ ,  $p=0,001$ ), продуктивную («результативность жизни»  $m: 29,62$ ,  $p=0,038$ ), верящие в возможность строить свою жизнь в соответствии со целями, смыслами («локус контроля – Я»  $m: 24,78$ ,  $p=0,005$ ), контролировать события своей жизни («локус контроля – жизнь»  $m: 34,98$ ,  $p=0,035$ ). Эти данные позволяют предположить, что семья может выступать важным фактором, структурирующим смысловое пространство жизни человека.

Более высокий полюс самопривязанности отличает респондентов первой группы ( $m: 6,82$ ,  $p=0,001$ ). Люди, состоящие в браке, в большей степени принимают себя и менее стремятся к изменениям себя.

По показателям самоактуализации первая группа отличается от третьей ( $p=0,007$ ) по ценностям самоактуализирующейся личности. Представители первой группы в большей степени разделяют ценности доброты, справедливости, истины, красоты, стремятся к гармоничным, здоровым отношениям с людьми. Они дают более позитивные оценки природе человека, более искренни и доброжелательны в межличностных отношениях ( $p=0,029$ ). Однако вторая группа отличается более высоким уровнем показателя «потребность в познании» ( $p=0,029$ ). Последнее показывает, что люди, не состоящие в браке, более открыты новым впечатлениям, более склонны к бытийному познанию (по А. Маслоу) ( $p=0,029$ ).

**Таблица 19.** Различия в показателях зрелости личности и ценностях по критерию «семейное положение»

Показатель	Среднее			Ур. значимости		
	1 гр.	2 гр.	3 гр.	1/2	1/3	2/3
<i>Смыслжизненные ориентации:</i>						
цели в жизни	38,53	33,60	36,88	<b>0,001</b>	0,634	0,160
процесс жизни	36,11	31,68	33,06	<b>0,001</b>	0,159	0,676
результативность жизни	29,62	26,88	28,06	<b>0,038</b>	0,567	0,717
локус контроля - Я	24,78	22,00	23,82	<b>0,005</b>	0,708	0,276
локус контроля - жизнь	34,98	31,66	32,59	<b>0,035</b>	0,397	0,866
общий показатель осмысленности жизни	120,36	108,30	114,12	<b>0,001</b>	0,371	0,412
<i>Показатели самооотношения:</i>						
самопривязанность	6,82	5,20	4,82	<b>0,008</b>	<b>0,021</b>	0,864
<i>Показатели самоактуализации:</i>						
ценности самоактуализирующейся личности	10,29	9,26	8,24	0,086	<b>0,007</b>	0,267
взгляд на природу человека	5,47	4,38	5,24	<b>0,029</b>	0,917	0,300
потребности в познании	5,24	5,64	4,53	0,422	0,232	<b>0,029</b>
<i>Показатели локус контроля:</i>						
интернальность в области семейных отношений	6,44	4,52	1,59	0,309	<b>0,022</b>	0,234
<i>Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах</i>						
<i>Внутренний конфликт:</i>						
любовь	0,56	4,08	4,12	<b>0,000</b>	<b>0,001</b>	0,999
счастливая семейная жизнь	0,71	5,96	5,53	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	0,899
интегральный показатель внутреннего конфликта	7,69	16,20	13,88	<b>0,000</b>	<b>0,010</b>	0,505

<i>Внутренний вакуум:</i>							
активная, деятельная жизнь	0,64	1,88	1,76	<b>0,039</b>	0,243	0,985	
красота природы и искусства	1,69	3,48	3,24	<b>0,033</b>	0,259	0,965	
познание	0,49	2,84	1,29	<b>0,000</b>	0,528	0,093	
интегральный показатель внутреннего выкуума	6,00	14,84	11,47	<b>0,000</b>	0,044	0,291	
<i>Ценности:</i>							
<i>На уровне нормативных идеалов (НИ)</i>							
самостоятельность	3,13	2,62	4,24	0,392	0,108	<b>0,008</b>	
гедонизм	6,84	5,56	7,88	0,111	0,469	<b>0,023</b>	
безопасность	2,67	3,76	3,29	<b>0,036</b>	0,557	0,717	
<i>На уровне индивидуальных приоритетов (ИП)</i>							
конформность	4,64	5,98	4,47	<b>0,037</b>	0,970	0,102	
традиции	6,98	8,20	7,59	<b>0,015</b>	0,567	0,556	
гедонизм	6,87	4,90	6,29	<b>0,006</b>	0,787	0,236	
достижение	5,87	4,60	5,59	<b>0,049</b>	0,925	0,368	
власть	8,82	7,06	7,59	<b>0,002</b>	0,190	0,729	
безопасность	3,71	5,64	4,47	<b>0,001</b>	0,561	0,247	
Разница между уровнями ИП и НИ по ценности «власть»	0,82	-0,80	0,24	<b>0,005</b>	0,686	0,302	

Различия между выделенными группами по показателям locus контроля на статистически значимом уровне были найдены лишь по показателю интернальности в области семейных отношений. Так, в третьей группе отмечается низкий уровень субъективного контроля в этой сфере ( $m: 1,59, p=0,022$ ). Разведенные люди считают ответственными за события в семейной жизни своих партнеров. Возможно, низкий уровень locus контроля в области семейных отношений выступает защитной реакцией психики вследствие развода, который часто является травмирующим событием в жизни человека.

Состояние внутреннего конфликта отмечается во второй и третьей группах по ценностям «любовь», «счастливая семейная жизнь». Как для не состоящих в браке, так и для разведенных респондентов, это желаемые, актуальные, но не реализованные ценности. И в целом интегральный показатель внутреннего конфликта в указанных группах свидетельствует о более высоком уровне расхождения «желаемого» и «реального». Признаки глубокой неудовлетворенности своей личной / семейной жизнью можно найти в интервью респондентов, не состоящих в браке. Так, на вопрос о чувствах, возникающих, когда респондент сравнивает себя с друзьями, знакомыми, участник исследования отвечает следующее (1): «Чувствую себя лох...й. Мои подруги замужем, мужья с хорошим достатком. ... Когда смотрю на друзей, семью хочется. Бывает, что что-то скребется внутри, но это чисто женское». (2): «... у меня нет нормальной личной жизни, пора семью, что я прячусь от реальности, в больнице, мне постоянно говорят. Я знаю, что такое маленький ребенок, насколько это нерадужная картина, неблагоприятная, безрадостная жизнь, как долго и беспросветно тянется. Меня это пугает, печалит, хотя я осознаю, что однажды я смогу этого захотеть». (3): «Пока нет семьи, это максимум, пока весь смысл в работе. Не хотелось бы замыкаться в работе. Говорят, что девочки либо состарятся на этой работе, мужчины не дадут что-либо ей сделать, либо будут прекрасным профессионалом, но без личной жизни. Стала задумываться, как же все это совместить, пока непонятно в плане, что делать в личной жизни. Я не могу сказать, что работа настолько трудна и сложна, что невозможно создать личную жизнь, скорее так: личная жизнь не создается, и ты прячешься от этого на работе».

Различия в уровнях «избыточности» были выявлены по ценностям «активная, деятельная жизнь», «красота природы и искусства», «познание». Однако разница между «доступным» и «ценным» по этим ценностям не превышает четырех, т.е. не может быть определена как внутренний вакуум.

Скорее указанные жизненные сферы предоставляют компенсаторные возможности для респондентов второй и третьей групп.

Анализ различий в структуре ценностей показывает, что на уровне нормативных идеалов ценности «самостоятельность», «гедонизм» и на уровне индивидуальных приоритетов ценности «гедонизм», «достижение», «власть» наиболее приоритетны во второй группе. Соответственно, респонденты, никогда не состоявшие в браке, в большей мере ориентированы на самовозвышение. Для респондентов первой группы по сравнению с другими группами более приоритетными оказываются ценности «безопасность» и «традиции». Между второй и третьей группами выявлено статистически значимое различие по ценности «конформность», которая более приоритетна в группе разведенных людей. Ценность «власть» для респондентов первой группы более значима на уровне нормативных идеалов, в то время как для второй группы данная ценность, наоборот, более приоритетна на уровне поведения. По-видимому, создание семьи влечет некоторое ослабление значимости власти на уровне поведения.

#### ***Критерий «трудоустройство по специальности»***

Выше мы уже обращали внимание на то, что в группе с неблагоприятным характером профессионального развития более 30% респондентов работают не по той специальности, по которой они получили образование. С целью анализа роли данного критерия были выделены две группы: первая группа (респонденты, осуществляющие профессиональную деятельность не по той специальности, по которой получили образование) – 27 человек, вторая группа (респонденты, осуществляющие профессиональную деятельность по специальности, по которой получили образование) – 91 человек.

Выделенные группы на статистически значимом уровне отличаются по двум критериям: «профессия» ( $p=0,001$ ) и «продолжительность работы на последнем рабочем месте» ( $p=0,007$ ). Различия по критерию «трудоустройство по специальности» между профессиональными группами

отмечались выше (см. критерий «профессия»). В первой группе средний показатель продолжительности работы на последнем рабочем месте (m: 3,19 лет) меньше, чем во второй (m: 5,40 лет).

Между группами выявлены статистически значимые различия по ключевым показателям профессионального развития «удовлетворенность профессиональной деятельностью» ( $p=0,032$ ) и «самореализация в профессии» ( $p=0,001$ ). Так, во второй группе респонденты в большей степени удовлетворены своим профессиональным развитием (m: 21,46), более высоко оценивают самореализацию в профессии (m: 25,44) (таблица 20).

**Таблица 20.** Различия в показателях профессионального развития по критерию «трудоустройство по специальности»

Показатель	Среднее		p-уровень кр.Ливиня	p-уровень t-критерия
	1 гр.	2 гр.		
Удовлетворенность проф. деятельностью	19,33	21,46	0,452	0,032
Самореализация в профессии	22,56	25,44	0,210	0,001

По остальным показателям были найдены статистически значимые различия лишь по смысложизненным ориентациям и двум ценностям (таблица 21). Так, в жизни респондентов второй группы в большей степени есть цели в будущем, придающие ей осмысленность и направленность («цели в жизни» m: 37,20), они оценивают процесс жизни как интересный, эмоционально насыщенный («процесс жизни» m: 34,59) и в большей мере чувствуют себя «хозяевами» собственной жизни («локус контроля – Я» m: 24,22). В целом общий показатель осмысленности во второй группы выше, чем в первой (m: 116,76).

**Таблица 21.** Различия в показателях зрелости личности и ценностях по критерию «трудоустройство по специальности»

Показатель	Среднее		p-уровень кр. Ливиня	p-уровень t-критерия
	1 гр.	2 гр.		
<i>Смысложизненные ориентации:</i>				
цели в жизни	33,22	37,20	0,001	0,031

процесс жизни	31,26	34,59	0,010	0,040
локус контроля - Я	21,11	24,22	0,000	0,013
общий показатель осмысленности жизни	107,41	116,76	0,002	0,049
<i>Ценности (ранги):</i>				
<i>Уровень индивидуальных приоритетов (ИП)</i>				
гедонизм	4,89	6,20	0,050	0,043
достижения	6,37	5,03	0,231	0,014
Разница между уровнями ИП и НИ по ценности «достижение»	2,26	0,85	0,024	0,012

Для респондентов первой группы более значима ценность «гедонизм» (m: 4,89): люди в большей степени ориентированы на удовольствия и наслаждение жизнью. Для респондентов же второй группы более значима ценность «достижение» (m: 5,03). В первой группе по этой ценности наибольший разрыв между уровнями нормативных идеалов и индивидуальными приоритетами. Для респондентов первой группы ценность «достижение» более значима на уровне нормативных идеалов, чем на уровне поведения. Учитывая, что представители первой группы менее удовлетворены своим профессиональным развитием, самореализацией в профессии, видимо, они хуже оценивают свои достижения и/или не видят возможностей для достижений в будущем, что снижает значимость соответствующей ценности на уровне поведения.

#### *Выводы:*

Результаты анализа данных показали, что роль социально-демографических критериев в профессиональном развитии личности не носит «генерализованного», широкого, всеохватывающего характера. Лишь некоторые социально-демографические факторы («возраст», «профессия», «семейное положение», «трудоустройство по специальности») могут быть связаны с отдельными сторонами профессионального развития («самореализация в профессии», «энтузиазм», «деперсонализация», «энергичность», «самоконтроль поведения», «удовлетворенность профессиональной деятельностью»).

Касательновозрастного аспекта, мы видим, что люди старшего возраста (после 35 лет) более позитивно оценивают свои возможности для самореализации в профессии, для профессионального роста. Согласно Деркач А.А., Сайко Э.В., механизмы накопления, кумуляции и интеграции феноменов саморазвития обеспечивают процесс самореализации (см. п. 1.2). На основании результатов данного эмпирического исследования можно предполагать, что кумулятивный эффект этих процессов (применительно к профессиональной сфере жизни) начинает проявляться с возрастом, примерно после 35 лет. Люди более старшего возраста лучше понимают себя, в большей мере себя принимают, у них уже есть определенный «багаж» накопленного профессионального и жизненного опыта, знаний, компетенций. А главное – люди с возрастом лучше осознают цели своей жизни, их жизнь приобретает в большей мере осмысленный характер. На наш взгляд, в этом находит проявление, прежде всего, «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» (см. п. 1.4).

Учитывая, что статистически значимых различий между мужчинами и женщинами по профессиональным показателям не было выявлено, можно полагать, что гендерная принадлежность не играет значимой роли в профессиональном развитии личности (в части исследуемых аспектов профессионального развития). Те различия между мужчинами и женщинами, которые были найдены между показателями, рассматриваемыми в качестве критериев зрелости личности, на наш взгляд, связаны не столько с процессами зрелости личности, сколько с гендерными особенностями (установками, стереотипами и т.д.). Прежде всего, это касается таких показателей как «самоуверенность», «автономность», уровень субъективного контроля, ценность «самостоятельность», выраженность которых среди мужчин оказалась ожидаемо выше.



Отдельные аспекты профессионального развития могут быть связаны с профессиональной принадлежностью. Так, в данном исследовании врачи в большей степени оценивают свою работу как значимую, вызывающую воодушевление, гордость (показатель «энтузиазм»). Комплексный анализ показателей зрелости личности не позволяет прийти к выводу о том, что какая-либо из рассматриваемых профессиональных групп более гармонична в части зрелости личности. В разрезе критерия профессиональной принадлежности можно отметить разнонаправленный характер выраженности показателей зрелости. Так, группа воспитателей отличается более высоким уровнем осмысленности своей жизни, более позитивным самоотношением. Однако, среди воспитателей отмечается наименьший уровень автономности и субъективного контроля в области производственных и межличностных отношений. Кроме того, полученные результаты позволяют предположить, что некоторые показатели (самооценка, самоотношение в группе врачей) могут быть связаны с негативно влияющими внешними факторами (например, с социально-психологическим климатом в коллективе). Существенные различия между профессиональными группами касаются показателей, относящихся к ценностной сфере. С позиции реализованности ценностей «любовь», «счастливая семейная жизнь», наиболее благополучна ситуация в личной (семейной) жизни в группе воспитателей. Эта же группа более консервативна в своих ценностных предпочтениях (большая значимость ценностей «традиции», «безопасность»), в то время как для представителей других профессиональных групп более значимы ценности самовозвышения («власть», «достижения», «гедонизм»).

Значимую роль в профессиональном развитии личности играет критерий «семейное положение» (различия по наибольшему количеству профессиональных показателей: «деперсонализация», «энергичность», «самоконтроль поведения»). По-видимому, семья может выступать как один из ресурсов, помогающих преодолевать сложности в профессиональной

сфере. Как и в случае с профессиональными группами, на наш взгляд, комплексная «картина» показателей зрелости личности не позволяет выделить более или менее личностно зрелые группы (по критерию семейного положения). Однако возможно выделить определенные линии зрелости личности в этих группах. Прежде всего, это касается линии зрелости смысловой сферы личности. Так, респонденты, состоящие в браке, имеют более высокие оценки по всем показателям смысло-жизненных ориентаций и в целом отличаются более высоким уровнем осмысленности собственной жизни. Это позволяет предполагать, что наличие семьи может играть роль фактора, структурирующего смысловую сферу человека. Вторая линия касается зрелости личности в части готовности и способности создать (сохранить) семью (близкие личные отношения), так как по ценностям «любовь», «счастливая семейная жизнь» у респондентов, не состоящих в браке, отмечается внутренний конфликт (желаемы, но не доступны). Существует и определенная специфика в ценностной сфере между состоящими и не состоящими в браке респондентами. Так, респонденты, не состоящие в браке, в большей степени ориентированы на ценности самовозвышения, что, возможно, является одним из факторов, затрудняющих реализовать желаемые ценности «любовь» и «счастливая семейная жизнь».

Существенную роль в профессиональном развитии личности может играть фактор, связанный с тем, работает ли человек по той специальности, по которой получил образование. Это касается, прежде всего, ключевых аспектов профессионального развития (удовлетворенность профессиональной деятельностью, самореализация в профессии). Неудачно выбранная специальность (при получении образования) или, наоборот, отсутствие возможности работать по специальности, соответствующей образованию, может накладывать негативный отпечаток на профессиональное развитие. Такая ситуация может быть обусловлена «потерянностью» в целях, смыслах как в профессии, так и в целом в жизни

(более низкий уровень показателей смысложизненных ориентаций), отражающей незрелость смысловой сферы личности.

### 3.3 Выраженность показателей психологической зрелости личности в группах с разным характером профессионального развития

Далее нами был проведен анализ выраженности показателей психологической зрелости личности и ценностей между группами, выделенными по критериям профессионального развития («удовлетворенность профессиональной деятельностью», «самореализация в профессии», «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция личных достижений»).

#### *Стремление к самоактуализации*

По средним значениям показателей самоактуализации личности были выявлены статистически достоверные различия между первой и второй, первой и третьей группами по трем шкалам «ориентация во времени», «ценности самоактуализации», «взгляд на природу человека» и общему показателю стремления к самоактуализации (табл. 22). Также существуют статистически достоверные различия между второй и третьей группами по общему показателю стремления к самоактуализации.

**Таблица 22.** Средние значения показателей самоактуализации личности по группам

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	δ	m	δ	m	δ	1/2	1/3	2/3
Ориентация во времени	5,65	1,70	7,35	1,46	7,83	1,32	0,000	0,000	0,361
Ценности самоакт.	8,29	2,67	9,79	1,91	10,40	2,14	0,011	0,001	0,468
Взгляд на природу человека	3,77	1,77	5,02	1,89	6,03	1,97	0,014	0,000	0,060
Общий показатель стремления к самоактуализации	51,16	11,26	57,53	10,55	63,37	9,05	0,026	0,000	0,049

Респонденты второй и третьей групп имеют более высокие оценки по показателям «ориентация во времени» (7,35 и 7,83), «ценности» (9,79 и 10,40), «взгляд на природу человека» (5,02 и 6,03) и общему показателю

стремления к самоактуализации (57,53 и 63,37) по сравнению с первой группой. Более высокий уровень средних значений выделенных шкал показывает, что респонденты данных групп в большей мере понимают ценность жизни в актуальный момент, разделяют ценности самоактуализирующейся личности (добро, истина, справедливость и т.д.), относятся с большей симпатией и доверием к людям, что в свою очередь создает основу для более гармоничных и устойчивых межличностных отношений. Данные результаты согласуются с характеристиками некоторых показателей других опросников для респондентов второй и третьей групп: более высокие уровни выраженности показателей «процесс жизни» (тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева) и «ориентация во времени»; более высокие уровни значимости ценности «добродота» (методика изучения ценностей личности Ш. Шварца) и шкалы ценностей самоактуализирующейся личности. Уровень значений общего показателя стремления к самоактуализации у представителей третьей группы ( $m=63,37$ ) выше, чем в первой ( $m=51,16$ ) и второй ( $m=57,53$ ) группах. Это может свидетельствовать о том, что в группе с позитивным характером профессионального развития наиболее ярко проявляется стремление к самоактуализации.

#### ***Уровень субъективного контроля, общая самооффективность***

По показателю общей интернальности были выявлены статистически значимые различия между первой и второй ( $p=0,017$ ), первой и третьей группами ( $p=0,001$ ) (табл. 23). У респондентов первой группы самый низкий уровень субъективного контроля, они в наименьшей степени считают себя способными контролировать свою жизнь («общая интернальность»:  $m=19,23$ ).

**Таблица 23.** Средние значения показателей субъективного контроля и самооффективности по группам

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	$\delta$	m	$\delta$	m	$\delta$	1/2	1/3	2/3
Общая	19,23	22,19	32,56	20,7	39,60	18,3	0,017	0,001	0,320

интернальность				5		8			
Интернальность в области достижений	4,61	8,01	8,72	7,07	12,53	6,62	0,042	0,000	0,069
Интернальность в области здоровья	0,55	4,07	3,02	4,13	2,27	4,15	0,030	0,269	0,722
Общая самооэффективность	27,61	5,77	28,58	5,04	32,43	4,88	0,708	0,002	0,006

По уровню интернальности в области достижений существуют статистически значимые различия между первой и второй ( $p=0,042$ ), первой и третьей ( $p=0,000$ ) группами. Также самый низкий уровень субъективного контроля в области достижений наблюдается в первой группе («интернальность в области достижений»:  $m=4,61$ ). Представители этой группы более склонны приписывать свои успехи, достижения внешним обстоятельствам. Самый высокий уровень показателей «общая интернальность» ( $m=39,60$ ) и «интернальность в области достижений» ( $m=12,53$ ) в третьей группе. Респонденты третьей группы в большей мере чувствуют ответственность за свою жизнь, считают, что сами добились успехов, достижений. По показателю интернальности в области здоровья наиболее высокий уровень во второй группе ( $m=3,02$ ), статистически значимо отличающейся от первой группы ( $p=0,030$ ), где уровень этого показателя наименьший ( $m=0,55$ ). Представители первой группы в наименьшей степени чувствуют ответственность за свое здоровье.

Аналогичная ситуация сложилась и в отношении показателя «самоэффективность»: в первой группе наиболее низкий уровень данного показателя ( $m=27,61$ ), статистически значимо отличаясь от третьей группы ( $p=0,002$ ). Между второй и третьей группами также существуют статистически значимые различия ( $p=0,006$ ). Именно в третьей группе респонденты в наибольшей степени уверены в эффективности собственных действий ( $m=32,43$ ). Эти люди смотрят более оптимистично на развитие событий, в большей мере мотивированы к осуществлению активных действий, предпочитают браться за более сложные задачи, ставят перед

собой более высокие цели и упорнее их добиваются (Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В., 1996).

### ***Самоотношение***

По семи показателям самоотношения были выявлены значимые на статистическом уровне различия. В основном эти различия наблюдаются между первой и второй, первой и третьей группами (табл. 24). По показателям «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение», «самопривязанность» самый низкий уровень отмечается в первой группе, а самый высокий - в третьей группе.

**Таблица 24.** Средние значения показателей самоотношения по группам

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	δ	m	δ	m	δ	1/2	1/3	2/3
Закрытость	5,45	2,17	7,05	1,96	7,50	2,24	0,004	0,001	0,638
Самоуверенность	10,26	2,68	11,46	2,21	12,47	1,19	0,048	0,001	0,119
Саморуководство	6,77	1,60	7,65	1,96	8,70	2,09	0,126	0,001	0,055
Отраженное самоотношение	6,00	2,40	7,74	2,08	8,57	1,99	0,002	0,000	0,235
Самопривязанность	5,26	2,89	5,56	2,67	6,90	1,85	0,868	0,047	0,072
Внутренняя конфликтность	5,84	3,85	3,39	2,77	3,27	3,03	0,003	0,008	0,986
Самообвинение	4,65	2,92	3,09	2,03	2,80	2,24	0,014	0,011	0,862

Респондентам первой группы в большей мере характерно открытое отношение человека с самим собой, они в меньшей степени желают соответствовать общепринятым нормам поведения («закрытость»: m=5,45); они менее уверены в себе, и в наименьшей степени удовлетворены своими возможностями («самоуверенность»: m=10,26); переживают подавленность своего Я внешними условиями, у них более слабые механизмы саморегуляции («саморуководство»: m=6,77); в меньшей мере уверены в том, что их личность, характер, деятельность могут вызывать у других симпатию, уважение («отраженное самоотношение»: m=6,00); менее принимают себя и в большей мере недовольны собой («самопривязанность»: m=5,26). В первой группе также отмечается самый высокий уровень по показателям «внутренняя конфликтность» и «самообвинение». Это показывает, что представители первой группы могут переживать внутренние конфликты,

сомнения, несогласие с самим собой («внутренняя конфликтность»:  $m=5,84$ ), они более склонны к самообвинению («самообвинение»:  $m=4,65$ ). В целом можно полагать, что по сравнению с остальными респондентами в первой группе люди более негативно относятся к себе.

### ***Смыслжизненные ориентации***

По всем шести показателям осмысленности жизни выявлены статистически значимые различия между группами (табл. 25).

**Таблица 25.** Средние значения показателей осмысленности жизни по группам

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	$\delta$	m	$\delta$	m	$\delta$	1/2	1/3	2/3
Цели в жизни	31,90	8,63	36,47	4,65	40,47	2,19	0,002	0,000	0,008
Процесс жизни	29,16	7,43	34,51	3,65	37,37	4,35	0,000	0,000	0,048
Результативность жизни	24,32	6,36	28,53	3,75	31,97	2,98	0,000	0,000	0,004
Локус контроля-Я	20,32	4,96	23,68	3,33	26,47	1,61	0,000	0,000	0,003
Локус контроля-жизнь	27,90	6,63	34,00	4,89	37,77	3,70	0,000	0,000	0,007
Общий показатель осмысленности жизни	99,94	19,54	115,77	10,09	127,60	8,40	0,000	0,000	0,000

Представителей первой группы характеризуют низкие оценки по «цели в жизни» ( $m=31,90$ ), показывающие недостаток значимых жизненных целей; по «процесс жизни» ( $m=29,16$ ), «результативность жизни» ( $m=24,32$ ) - неудовлетворенность как жизнью в настоящем, так и прожитой частью жизни; по «локус контроля-Я» ( $m=20,32$ ), «локус контроля-жизнь» ( $m=27,90$ ) - неверие в свои возможности по контролю над событиями жизни, склонность к фатализму. Уровень общего показателя осмысленности жизни ( $m=99,94$ ) ниже, чем во второй и третьей группе, что отражает низкую наполненность смыслом жизни у респондентов первой группы. Определенное представление о том, как смыслжизненные ориентации преломляются в профессиональной сфере, можно составить из результатов интервьюирования. Представитель первой группы относительно целей своей работы высказывает сомнение в целесообразности дальнейшей

профессиональной деятельности: «Нужно обдумать в целом область работы, уточнить, хочу ли я развивать это дальше». Смысл своей текущей профессиональной деятельности испытуемый видит в том, чтобы «Помогать людям. Помощь людям как сверхценная маниакальная идея даже в ущерб себе иногда. Иногда сталкиваюсь с мыслью, что это несовместимо с жизнью, в ущерб себе работать нельзя». На просьбу пояснить относительно «сверхценной маниакальной идеи» сообщает следующее: «Я работаю в больнице, там нагрузка на двоих человек такая, которая должна быть на четверых. Вот эта безысходность, то, что ты не можешь разорваться на части ... помощь должна оказываться не так, она недостаточно эффективна. Проблема не во мне, проблема в руководстве, в организации всего этого. Мне непонятно, почему работая за троих, мы получаем обычную зарплату, это несправедливо. Опускаются руки периодически». Текущая работа вызывает в основном негативные чувства и мысли: «... сам процесс работы положительных эмоций не вызывает, кроме ситуаций, когда человек сам знает, чего он хочет, и я знаю, как ему помочь, но это бывает редко. Обычно люди беспомощны, они неадекватны, находятся в измененном состоянии сознания. Бывает злое разочарование, что все это какая-то ерунда. Хорошему редко бывает место, но бывает»; «Изматывающая, неблагодарная, вызывает грусть (о работе – *прим. авт.*) мысль о том, что нужно идти на работу еще с вечера у меня портит настроение». Неуверенность респондента в том, что она может контролировать, управлять своей профессиональной жизнью прослеживается в следующих высказываниях: «Мне хочется сказать, что я сама (управляю своей жизнью – *прим. авт.*). Мне кажется, что я сама. Я просто думаю, что вряд ли это так»; «Я явно заблуждаюсь, но мне кажется, что я абсолютно свободна (в части дальнейшего профессионального выбора – *прим. авт.*)».

Во второй группе уровень выраженности показателей осмысленности жизни соответствует среднему уровню и в целом свидетельствует о положительной оценке респондентами целенаправленности жизни («цели в



жизни»:  $m=36,47$ ), эмоциональной насыщенности жизни в настоящем («процесс жизни»:  $m=34,51$ ) и продуктивности прожитого жизненного пути («результативность жизни»:  $m=28,53$ ), веру в возможность контролировать жизненные события («локус контроля-жизнь»:  $m=34,00$ ) и построить ее в соответствии со своими целями и замыслами («локус контроля-Я»:  $m=23,68$ ).

Обратимся к интервью одного из представителей второй группы. На вопрос о целях своей профессиональной деятельности уверенно сообщает, что «Цели нашел в любом случае... Цель-то одна – заниматься любимым делом и достигать в нем любых положительных результатов...». Причем респондент четко формулирует то, каким он видит свое профессиональное будущее: «...чтобы люди, которые стояли перед выбором (лечащего врача – *прим. авт.*), шли ко мне. Не в плане финансовом, хотя это тоже важно, а в плане самоудовлетворения, дальнейшего роста». И смысл своей профессиональной деятельности видит «в самоудовлетворении, если доволен. Всякие мелочи, препятствия меня убивают в достижении цели». Однако, несмотря на общий позитивный фон ответов, в некоторых высказываниях прослеживается эмоциональное неблагополучие респондента: «Чувства суицида никогда не было. (пауза) Это отрицание отрицания, потому что последний месяц у меня настроение не такое светлое». Возможно, одним из источников негативных эмоций выступает конфликт в области «семья-работа»: «В первый год (работы – *прим. авт.*) мне очень хотелось домой»; «Время, которое хочется провести в семье (ограничивает профессиональные возможности респондента – *прим. авт.*). Но если я потрачу немного времени на семью вместо специальности, то ничего профессионально значимого (в профессиональной карьере – *прим. авт.*) не произойдет». Кроме того, у респондента можно отметить неудовлетворенность своим социально-материальным статусом: «Все (одноклассники – *прим. авт.*) уже с семьями, нормальными работами, приезжали на своих машинах, а не как я. Люди обеспеченные, занимающиеся интересными для них вещами. Они говорили мне, что я еще ничего не сделал. Меня это несколько не обижало. Какая-то

гонка все равно существует в любом случае. Особенно у мужчин, занимающихся одним делом». Таким образом, у профессионала отмечаются признаки конфликта в смысло-жизненных ориентациях (семья - карьера; интересная работа - социально-материальный статус).

В третьей группе уровень показателей осмысленности жизни выражен в наибольшей степени по сравнению с первой и второй группами. Третью группу отличает наличие у респондентов значимых, осмысленных жизненных целей («цели в жизни»:  $m=40,47$ ), удовлетворенности прожитой частью жизни («результативность жизни»:  $m=31,97$ ), процесс жизни воспринимается как интересный, эмоционально насыщенный, наполненный смыслом («процесс жизни»:  $m=37,37$ ). Представители данной группы в наибольшей степени верят в возможность контролировать жизненные события («локус контроля-жизнь»:  $m=37,77$ ) и построить свою жизнь в соответствии со своими представлениями о целях и смысле жизни («локус контроля-Я»:  $m=26,47$ ).

Одна из респондентов, включенных в третью группу, считает, что «на 100% нашла» свои цели в профессиональной деятельности, на вопрос об этих целях сообщает: «Нет ничего лучше, когда ты выходишь из операционной и понимаешь, что ты сделал. Вышел из операционной, стоят благодарные родственники и есть шанс, что через 10 дней пациент будет выписан. ... Это здорово, когда есть возможность поучаствовать в чем-то выздоровлении. Честнолюбиво». А смысл своей профессиональной деятельности видит в том, «чтобы человек функционально выходил таким же или лучше после операции». Представление респондента о том, в какой степени она может контролировать, управлять своей профессиональной жизнью прослеживается в следующих высказываниях: «Непосредственный лечащий врач, хирург за операционным столом (управляют профессиональной жизнью – прим. авт.)»; «Все зависит от нас (в части дальнейшего профессионального выбора – прим. авт.). Все, что зависит от меня, я делаю».

### ***Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах***

Как показывают данные таблицы 26, наиболее неблагоприятной (с позиции реализованности соответствующих ценностей) жизненной сферой в первой группе является личная (семейная) жизнь, так как по ценностям «любовь», «счастливая семейная жизнь» наблюдается состояние внутреннего конфликта (разница между уровнями «ценности» и «доступности» превышает четыре), т.е. данные ценности желаемы, но не доступны, не реализованы. По ценности «материально-обеспеченная жизнь» также наблюдаются статистически значимые различия между первой и второй группами ( $p=0,045$ ), однако состояния внутреннего конфликта в данном случае не наблюдается.

**Таблица 26.** Средние значения уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах по группам

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	$\delta$	m	$\delta$	m	$\delta$	1/2	1/3	2/3
<i>Внутренний конфликт:</i>									
любовь	4,19	3,92	1,89	3,06	2,40	3,70	0,014	0,135	0,812
материально-обеспеченная жизнь	2,35	3,25	0,98	2,07	0,90	2,09	0,045	0,071	0,989
счастливая семейная жизнь	5,35	4,07	3,56	4,01	2,63	4,21	0,147	0,037	0,602
интегральный показатель внутреннего конфликта	16,61	7,68	11,46	7,48	10,30	8,26	0,014	0,008	0,803
<i>Внутренний вакуум:</i>									
красота природы и искусства	4,03	3,72	2,56	3,34	1,50	2,39	0,130	0,011	0,351
познание	2,84	3,17	1,11	2,23	1,50	2,66	0,014	0,140	0,799
свобода	1,97	2,60	0,58	1,90	0,90	2,14	0,018	0,160	0,805
интегральный показатель внутреннего вакуума	15,10	8,78	9,81	7,73	8,33	8,50	0,018	0,007	0,729

Интегральный показатель внутреннего конфликта в первой группе ( $m=16,61$ ) выше, чем во второй ( $m=11,46$ ) и третьей ( $m=10,30$ ) группах:

респонденты первой группы в наименьшей степени реализовали значимые для них ценности. Статистически значимые различия были выявлены по таким «избыточным» ценностям, как «красота природы и искусства», «познание», «свобода». Состояние внутреннего вакуума можно отметить в первой группе лишь по ценности «красота природы и искусства» ( $m=4,03$ ). Возможно, данные сферы играют компенсаторную роль в жизни респондентов (особенно первой группы).

### **Ценности**

Анализ ценностей выявил различия между первой и второй группами по значимости ценностей «доброта» ( $p=0,027$ ) и «гедонизм» ( $p=0,059$  – уровень статистической тенденции) – на уровне нормативных идеалов; между первой и второй ( $p=0,018$ ), первой и третьей ( $p=0,037$ ) группами по «гедонизм» – на уровне индивидуальных приоритетов (табл. 27).

**Таблица 27.** Средние показатели уровней значимости ценностей «доброта», «гедонизм» по группам (ранги)

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	$\delta$	m	$\delta$	m	$\delta$	1/2	1/3	2/3
На уровне нормативных идеалов (ценности личности на уровне убеждений):									
<i>Доброта</i>	4,29	2,45	3,04	1,69	3,60	2,27	0,027	0,429	0,481
<i>Гедонизм</i>	5,23	3,06	6,82	2,94	6,77	2,96	0,059	0,134	0,996
На уровне индивидуальных приоритетов (ценности на уровне поведения):									
<i>Доброта</i>	3,90	1,94	3,19	2,18	3,03	1,65	0,285	0,240	0,939
<i>Гедонизм</i>	4,52	3,13	6,37	2,88	6,43	2,57	0,018	0,037	0,995

Во второй и третьей группах «доброта» входит в число наиболее значимых ценностей (ранги 3,04 и 3,60 соответственно), причем как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне индивидуальных приоритетов. Уровень средних показателей данного типа ценности показывает, что респонденты с более благоприятным характером профессионального развития в большей степени «просоциально» ориентированы, сфокусированы на позитивном взаимодействии с людьми. Для представителей первой группы более значима ценность «гедонизм» (ранги 5,23 и 4,52), что отражает их большее стремление к получению наслаждения и удовольствия в жизни.

Обращает внимание следующая особенность: в первой группе ценности «доброта» и «гедонизм» в большей степени проявляются в социальном поведении личности (более низкий средний показатель рангов на уровне индивидуальных приоритетов (3,90 – «доброта»; 4,52 - «гедонизм») сравнительно с уровнем нормативных идеалов (4,29 – «доброта»; 5,23 - «гедонизм»). В то время как во второй и третьей группах данные типы ценностей проявляются примерно одинаково на обоих уровнях функционирования ценностей, т.е. в целом респонденты этих групп ведут себя в соответствии со своими убеждениями (по рассматриваемым типам ценностей) в отличие от респондентов первой группы. Уровень индивидуальных приоритетов в большей степени зависим от внешней среды, отражает ценностное давление, реализуемое через социализацию, посредством референтной группы, традиций и т.д. (Карандашев В.Н., 2004), т.е. то, что у респондентов первой группы больше проявляются ценности «доброта» и «гедонизм» на уровне поведения, чем на уровне убеждений, может быть обусловлено внешним социальным давлением. Можно полагать, что у представителей этой группы некоторые типы социальных ценностей не в полной мере усвоены личностью и трансформированы в личностные (Леонтьев Д.А., 1997).

Интересно, что ранги, присвоенные ценностям «доброта» (3,90) и «гедонизм» (4,52), показывают относительную близость уровней значимости данных ценностей для представителей первой группы (на уровне поведения). При этом согласно теоретической структуре системы ценностей, разработанной Шварцом Ш., данные типы ценностей трудно совместимы и могут вступать в конфликт между собой, что может иметь негативные социальные и психологические последствия для личности (Карандашев В.Н., 2004).

*Вывод:*

Наибольшее количество различий выявлено по первой группе в сравнении со второй и третьей группами. 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. Респонденты первой группы в меньшей степени ощущают ответственность за свою жизнь, верят в свои возможности. Особенно данная группа выделяется негативным отношением к себе и размытой, недостаточно сформированной системой смысложизненных ориентаций. Для респондентов этой 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. Для данной группы респондентов сложнее реализовать значимые, актуальные ценности, особенно это касается личной (семейной) жизни. Рассматривая в совокупности выше указанные показатели, можно полагать, что многие важные стороны личности респондентов первой группы находятся на недостаточном уровне развития. В данном исследовании мы опираемся на подход, рассматривающий в качестве ключевых параметров зрелости основные критерии развития личности взрослого (Головей Л.А. и коллеги). Соответственно, респонденты с негативным характером профессионального развития отличаются в некоторой степени незрелостью личности.

Между второй и третьей группами найдено гораздо меньше статистически значимых различий. В совокупности рассмотренные показатели представляют положительную «картину» развития личности и соответственно ее зрелости. Основная разделительная линия между этими 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). Эти респонденты чувствуют ответственность за свою жизнь, выступают как субъекты собственной жизни. А высокий уровень самоэффективности позволяет с большим оптимизмом смотреть в будущее, браться за более амбициозные задачи. Возможно, данные сферы личности могут быть тем ресурсом, актуализация которого позволит перейти от инертного, пассивного характера профессионального развития (характерного для второй группы респондентов) к более активному, позитивному.

### **3.4 Взаимосвязь профессиональных показателей и параметров психологической зрелости личности**

Учитывая задачи данного исследования, нам необходимо было выявить взаимосвязи между показателями профессионального развития, выгорания, увлеченности работой, с одной стороны, и показателями психологической зрелости личности, с другой стороны. Для установления возможных взаимосвязей между рассматриваемыми показателями нами был проведен корреляционный анализ.

#### **Корреляционные связи: профессиональные показатели - стремление к самоактуализации**

Все показатели профессионального развития, параметры эмоционального выгорания, увлеченности работой имеют статистически значимые корреляционные связи с большинством показателей самоактуализации.

Параметры профессионального развития и профессионального функционирования положительно коррелируют с показателями самоактуализации (приложение Б, рисунок Б.1):

- **«самореализация в профессии»** обнаруживает прямые связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности

самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека», «креативность», «спонтанность», «аутосимпатия», «контактность», «стремление к самоактуализации».

- **«удовлетворенность профессиональной деятельностью»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека», «потребность в познании», «креативность», «аутосимпатия», «стремление к самоактуализации».
- **«целеустремленность»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека», «потребность в познании», «креативность», «спонтанность», «самопонимание», «контактность», «стремление к самоактуализации».
- **«психофизиологический потенциал»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека», «потребность в познании», «стремление к самоактуализации».
- **«межличностное взаимодействие»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека», «аутосимпатия», «контактность», «стремление к самоактуализации».
- **«самоконтроль поведения»**: связь с показателем самоактуализации «взгляд на природу человека» ( $p=0,000$ ).

Наибольшее количество и одновременно наиболее сильные связи отмечаются между профессиональными показателями и показателями «стремление к самоактуализации», «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека». Связи с последними четырьмя показателями можно определить как ядро корреляционной плеяды. Причем именно по этим показателям существуют статистически значимые различия между группами,



выделенными на основе профессиональных показателей. Более высокий уровень профессиональных показателей связан с выраженным стремлением к самоактуализации. С одной стороны, это свидетельствует о значимости профессиональной сферы для самореализации, самоактуализации человека, с другой стороны, стремление к самоактуализации является важной направляющей линией профессионального развития. Взаимосвязь с показателем «ориентация во времени» показывает, что для людей с более высоким уровнем выраженности рассматриваемых профессиональных показателей характерно понимание экзистенциальной ценности жизни «здесь и теперь». Они живут настоящим, актуальным моментом, не прячутся в прошлом. На наш взгляд, это позволяет им находиться в «поле» актуальных жизненных задач, целей, в том числе и в профессиональной сфере. Респонденты с более высоким уровнем профессиональных показателей в большей мере разделяют ценности самоактуализирующейся личности (по Маслоу А.: истина, добро, красота, справедливость, порядок и др.) и более позитивно оценивают природу человека. Это позволяет им стремиться к более гармоничному бытию, здоровым отношениям с людьми, что, по-видимому, распространяется и на профессиональную сферу жизни.

Если обратиться к показателям самоактуализации с наименьшим количеством связей, то можно отметить определенную специфику отдельных сторон профессионального развития. У показателя «аутосимпатия» единственная сильная связь с параметром «межличностное взаимодействие». В используемой методике диагностики стремления к самоактуализации «аутосимпатия» интерпретируется как показатель хорошо осознаваемой позитивной Я-концепции. Соответственно, у невротичных, тревожных, неуверенных в себе людей могут быть трудности в межличностном взаимодействии на работе.

Показатель «самопонимание» имеет единственную прямую связь с параметром «целеустремленность», то есть чем ниже уровень самопонимания, тем ниже целеустремленность. Ранее мы уже отмечали сравнительно низкий уровень целеустремленности в первой и второй группах, отчасти это может быть связано с недостаточным уровнем самопонимания респондентов данных групп. Согласно используемой методике, более низкие баллы по шкале самопонимания свойственны людям неуверенным, ориентирующимся на мнение окружающих, «ориентированным извне» (по Рисмену Д.). Это согласуется с выраженностью показателя самоотношения «закрытость» в первой группе, показывающим конформность, ориентацию на социальное одобрение респондентов с неблагоприятным характером профессионального развития.

Показатель «спонтанность» имеет две прямые связи с параметрами «целеустремленность» и «самореализация в профессии». Согласно методике диагностики самоактуализации, способность к спонтанному поведению вытекает из уверенности в себе и доверия к окружающему миру. Исходя из характера корреляционных связей, можно полагать, что такие качества личности создают благоприятные условия: с одной стороны, для выстраивания системы жизненных целей, с другой стороны, для возможности их реализации в профессиональной сфере.

Более высокий уровень потребности в познании соответствует более высоким уровням показателей «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «целеустремленность», «психофизиологический потенциал». Людям, более удовлетворенным своей работой, с выработанными жизненными целями, с хорошим жизненным тонусом, в большей степени свойственна открытость новым впечатлениям, интерес к объектам, не связанным непосредственно с удовлетворением каких-либо потребностей.

Показатель «креативность», отражающий творческое отношение к жизни, имеет три прямые связи с параметрами «самореализация в профессии», «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «целеустремленность». Данные корреляционные связи показывают, что высокий уровень креативности, способствует повышению выраженности указанных профессиональных показателей. С одной стороны, творческое отношение к жизни распространяется и на профессиональную сферу; с другой – благоприятное профессиональное развитие способствует реализации и стремлению к творчеству.

Показатель «контактность» имеет три прямые связи с «самореализация в профессии», «целеустремленность», «межличностное взаимодействие». Люди с выраженным уровнем контактности общительны, обладают навыками эффективного общения, умеют строить взаимно полезные контакты с другими людьми. Такие качества создают необходимую социальную «базу» для профессионального развития.

Рассмотрим корреляционные связи параметров эмоционального выгорания и показателей стремления к самоактуализации (приложение Б, рисунок Б.2):

- **«эмоциональное истощение»** имеет обратные связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «потребность в познании», «взгляд на природу человека», «креативность», «спонтанность», «аутосимпатия», «контактность», «стремление к самоактуализации».
- **«деперсонализация»** обратные связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека», «аутосимпатия», «стремление к самоактуализации».
- **«редукция личных достижений»** положительно коррелирует ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «потребность в познании», «взгляд

на природу человека», «креативность», «автономность», «спонтанность», «самопонимание», «аутосимпатия», «контактность», «стремление к самоактуализации».

В целом система корреляционных связей параметров эмоционального выгорания и показателей стремления к самоактуализации отражает те же закономерности, что и корреляционная плеяда с показателями профессионального развития. В рассматриваемой системе связей также можно выделить ядро – связи с показателями «стремление к самоактуализации», «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «взгляд на природу человека». Менее выраженный уровень эмоционального выгорания связан со стремлением к самоактуализации, с пониманием экзистенциальной ценности жизни «здесь и теперь», разделением ценностей самоактуализирующейся личности, доверительным и доброжелательным отношением к окружающим людям.

Рассматриваемая система корреляционных связей обладает и своей спецификой. Параметр «редукция личных достижений» имеет также сильные связи с «контактность», «креативность», «потребность в познании», «спонтанность», «аутосимпатия» и среднюю связь с «самопонимание». По мнению автора, связи с указанными показателями самоактуализации отражают ресурсную «базу» личности, на которую она может опираться для гармоничной реализации своих возможностей, достижения поставленных целей. Навыки эффективного общения, стремление к творчеству, открытость новому, спонтанное поведение, уверенность в себе, «ориентированность изнутри» позволяют избежать редуцирования собственного достоинства, достижений, ограничения своих возможностей и в целом профессионального выгорания (связи с другими параметрами выгорания).

Рассмотрим корреляционные связи показателей увлеченности работой и стремления к самоактуализации (приложение Б, рисунок Б.3). Все связи положительные.

- **«энергичность»** связана ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «потребность в познании», «взгляд на природу человека», «креативность», «автономность», «самопонимание», «стремление к самоактуализации».
- **«энтузиазм»** обрует связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «потребность в познании», «взгляд на природу человека», «креативность», «стремление к самоактуализации».
- **«поглощенность деятельностью»** с показателями «ориентация во времени», «ценности самоактуализирующейся личности», «потребность в познании», «взгляд на природу человека», «самопонимание», «стремление к самоактуализации» ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ).

Показатели увлеченности в наименьшей степени (по сравнению с показателями профессионального развития, выгорания) связаны с показателями стремления к самоактуализации. Однако ядро корреляционной плеяды в целом такое же, как и в предыдущих двух случаях. Более высокому уровню увлеченности работой соответствует более выраженное стремление к самоактуализации, ориентация на настоящее и ценности самоактуализирующейся личности, открытость новому.

**Корреляционные связи: профессиональные показатели – локус контроля, общая самооффективность**

Все показатели профессионального развития, за исключением «самоконтроль поведения», имеют прямые, статистически значимые корреляционные связи с показателями локус контроля и самооффективности (приложение В, рисунок В.1):

- **«самореализация в профессии»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области неудач», «интернальность в области производственных отношений».
- **«удовлетворенность профессиональной деятельностью»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области производственных отношений».
- **«целеустремленность»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области неудач», «интернальность в области производственных отношений», «интернальность в области здоровья и болезни».
- **«психофизиологический потенциал»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области неудач», «интернальность в семейных отношениях», «интернальность в области производственных отношений», «интернальность в межличностных отношениях».
- **«межличностное взаимодействие»** ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области производственных отношений», «интернальность в области здоровья и болезни».

Общий показатель самоэффективности связан с пятью показателями профессионального развития: чем выше уровень самоэффективности, тем более человек удовлетворен своей профессиональной деятельностью, выше оценивает свои возможности для самореализации в профессии, более целеустремлен, ориентирован на профессиональный рост, способен к восстановлению психофизиологического потенциала, имеет конструктивные межличностные отношения на работе. Люди с выраженным уровнем

самоэффективности легче принимают решения, более мотивированы на активные действия, берутся за более сложные задачи, ставят перед собой более высокие цели, упорнее их добиваются и в целом смотрят более оптимистически на будущее (Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В., 1996), что создает благоприятные условия для профессионального развития. Таким образом, самоэффективность может выступать значимым фактором профессионального развития. Важно, чтобы в процессе личностного развития человек убедился в эффективности своих действий, «созрел» до выраженного уровня самоэффективности.

Среди показателей локус контроля наибольшее количество связей имеют «общая интернальность» (пять сильных связей), «интернальность в область достижений» (пять сильных связей), по которым также существуют статистически значимые различия между группами, выделенным на основании профессиональных показателей. Более высокий уровень показателей профессионального развития связан с более высоким уровнем субъективного контроля над значимыми жизненными событиями. Респонденты с более благоприятным характером профессионального развития считают, что добились сами всего хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели и в будущем. Пять связей с профессиональными показателями, из которых три слабых, имеет также шкала интернальности в области производственных отношений. Это свидетельствует о том, что респонденты с благоприятным профессиональным развитием считают свои действия важным фактором в организации собственной профессиональной деятельности, в межличностном взаимодействии в коллективе, в своем продвижении, то есть чувствует себя «хозяевами» или полноценными субъектами собственной профессиональной жизни.

Среди профессиональных показателей наибольшее количество связей имеет «психофизиологический потенциал» (семь связей), из которых пять сильных. При экстернальном локусе контроля, причем в самых разных

жизненных сферах, отмечаются сниженные возможности человека к восстановлению психофизиологического потенциала. Так, люди, считающие, что события их жизни являются результатом случая или действий других людей, видимо, сознательно не ориентированы на поддержание жизненного тонуса, хорошей физической формы, не вырабатывают программу, позволяющую сохранить состояние своего здоровья. Можно также полагать, что люди, чувствующие себя «жертвой» судьбы, случая (при низком уровне субъективного контроля и неблагоприятном развитии профессиональной ситуации), сильнее испытывают усталость, эмоциональное напряжение при столкновении с экстремальными ситуациями, так как не ощущают «внутренней опоры» для преодоления сложностей.

Рассмотрим корреляционные связи параметров эмоционального выгорания и показателей локус контроля, самоофективности (приложение В, рисунок В.2):

- **«эмоциональное истощение»** имеет обратные связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области неудач», «интернальность в семейных отношениях», «интернальность в области производственных отношений», «интернальность в межличностных отношениях».
- **«деперсонализация»** образует обратные связи ( $0,05 \leq p \leq 0,01$ ) с показателями «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области неудач», «интернальность в области производственных отношений».
- **«редукция личных достижений»** положительно коррелирует ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области неудач», «интернальность в области производственных отношений», «интернальность в межличностных отношениях», «интернальность в области здоровья и болезни».



По сравнению с предыдущей корреляционной плеядой показатель «самоэффективность» имеет меньше связей с параметрами эмоционального выгорания, из которых лишь одна сильная (с параметром «редукция личных достижений»). Чем выше уровень самоэффективности, тем ниже уровень редуцирования личных достижений. Видимо, высокий уровень самоэффективности позволяет избежать негативизма в отношении себя, своих успехов и достижений.

Наибольшее количество связей приходится на показатели «общая интернальность» (три сильных связи) и «интернальность в области достижений» (три сильных связи). Соответственно, респонденты с выраженным субъективным контролем менее подвержены профессиональному выгоранию. Также значимым оказывается показатель «интернальность в области производственных отношений», имеющий две сильных и одну слабую связь, то есть люди, считающие, что их профессиональная жизнь в большей мере зависит от внешних факторов, сильнее эмоционально выгорают на работе. Возможно, эти респонденты ощущают свое бессилие перед профессиональными стрессами, соответственно, им сложнее их преодолевать и они сильнее выгорают.

Рассмотрим корреляционные связи показателей увлеченности работой и locus контроля, самоэффективности (приложение В, рисунок В.3). Все связи прямые (положительные).

- **«энергичность»** имеет связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области производственных отношений», «интернальность в области здоровья и болезни».
- **«энтузиазм»** образует связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области здоровья и болезни».

В целом увлеченность работой в наименьшей степени связана с субъективным контролем и самоэффективностью. Показатель

«поглощенность деятельностью» не имеет связей. А показатели «энергичность» и «энтузиазм» не имеют связей с интернальностью: в области неудач, в семейных отношениях, в области производственных отношений, в межличностных отношениях. Показатель «энергичность» имеет три прямые сильные связи с параметрами «самоэффективность», «общая интернальность», «интернальность в области достижений». Это показывает, что респонденты с высоким уровнем самоэффективности и субъективного контроля, отличаются высоким уровнем энергии в работе, готовы прикладывать свои усилия в работу, несмотря на трудности. Показатель «энтузиазм» имеет четыре прямые связи: более высокий уровень энтузиазма соответствует более высоким уровням выраженности самоэффективности, общей интернальности, интернальности в сферах достижений, здоровья и болезни.

#### **Корреляционные связи: профессиональные показатели - самоотношение**

Показатели профессионального развития имеют следующие статистически значимые связи с показателями самоотношения (приложение Г, рисунок Г.1):

- **«самореализация в профессии»** образует прямые связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение» и обратные связи с «внутренняя конфликтность», «самообвинение».
- **«удовлетворенность профессиональной деятельностью»** прямые связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение» и обратные связи с «внутренняя конфликтность» ( $p=0,000$ ), «самообвинение» ( $p=0,003$ ).
- **«целеустремленность»** прямые связи с показателями «самоуверенность» ( $p=0,048$ ), «саморуководство» ( $p=0,046$ ).

- **«психофизиологический потенциал»** прямые связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение» и обратные связи с параметрами «внутренняя конфликтность» ( $p=0,000$ ), «самообвинение» ( $p=0,000$ ).
- **«межличностное взаимодействие»** прямые связи ( $p \leq 0,001$ ) с показателями «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение».
- **«самоконтроль поведения»** прямые связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «закрытость», «отраженное самоотношение», «самопривязанность».

В число показателей профессионального развития, имеющих наибольшее количество связей с показателями самоотношения, входят: «самореализация в профессии» (шесть связей), «удовлетворенность профессиональной деятельностью» (шесть связей), «психофизиологический потенциал» (шесть связей), «межличностное взаимодействие» (четыре связи). Чем более выражены профессиональные показатели, тем более высокий уровень показателя «закрытость»: респонденты с более благоприятным профессиональным развитием отличаются более закрытым отношением к себе.

Профессиональные показатели имеют сильные связи с показателем «самоуверенность». Положительный полюс этого показателя самоотношения связан с более высокими уровнями показателей профессионального развития. Так, респонденты с более высокими оценками показателей «самореализация в профессии», «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «целеустремленность», «психофизиологический потенциал», «межличностное взаимодействие» имеют и более высокие оценки по самоуверенности. Такие респонденты оценивают себя уверенными, самостоятельными, надежными, уважающими себя. Респонденты с более негативными оценками профессиональных показателей в большей степени не удовлетворены своими возможностями, сомневаются в своей способности вызывать уважение.

Значимые связи имеет показатель «саморуководство» с показателями профессионального развития. Данная взаимосвязь показывает, что людям с позитивными оценками профессиональных показателей более свойственны представления о том, что именно они сами являются источниками активности, результатов, относящихся как к деятельности, так и к собственной личности. Респондент с высокими баллами по этой шкале «... переживает собственное «Я» как внутренний стержень, интегрирующий и организующий его личность, деятельность и общение...» (Пантилеев С.Р., 1993, с. 14). И наоборот, в случае негативной оценки профессиональных показателей в большей мере верят в подвластность своего «Я» внешним обстоятельствам, менее склонны искать причины поступков, результатов и собственных личностных особенностей в самих себе.

Показатель «отраженное самоотношение» имеет наибольшее количество сильных связей с профессиональными показателями. Более высокие оценки по отраженному самоотношению показывают, что человек верит в свои способности вызывать у других уважение, симпатию, одобрение, понимание и др. Соответственно, респонденты с благоприятным профессиональным развитием, как правило, имеют в целом позитивное отраженное самоотношение.

Обратные связи с профессиональными показателями имеют «внутренняя конфликтность», «самообвинение». Так, более высокому уровню выраженности показателей «самореализация в профессии», «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «психофизиологический потенциал» соответствует низкий уровень внутренней конфликтности и самообвинения. Внутренние конфликты, сомнения, несогласие с самим собой, склонность к самообвинению может играть негативную роль в профессиональном развитии.

Рассмотрим корреляционные связи параметров эмоционального выгорания и показателей самоотношения (приложение Г, рисунок Г.2).

- **«эмоциональное истощение»** имеет обратные связи ( $0,01 \leq p \leq 0,001$ ) с показателями «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение» и прямые связи с «внутренняя конфликтность» ( $p=0,000$ ), «самообвинение» ( $p=0,001$ ).
- **«деперсонализация»** образует обратные связи ( $0,01 \leq p \leq 0,001$ ) с показателями «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение» и прямые связи с «внутренняя конфликтность» ( $p=0,000$ ), «самообвинение» ( $p=0,000$ ).
- **«редукция личных достижений»** положительно связана ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение», «самоценность» и отрицательно с параметром «внутренняя конфликтность» ( $p=0,006$ ).

В основном все параметры эмоционального выгорания имеют сильные связи с показателями самоотношения. По-видимому, самоотношение играет значимую роль в процессах выгорания. Низкому уровню выгорания соответствует внутренняя закрытость («закрытость»), самоуверенность, ощущение силы своего «Я» («самоуверенность»), интернальный локус «Я» («саморуководство»), ожидаемое, положительное отношение к себе («отраженное самоотношение»), низкая внутренняя конфликтность, открытость к восприятию отрицательных эмоций в свой адрес («самообвинение»). Единственную связь с показателем «самоценность» имеет параметр «редукция личных достижений». Низкий уровень редукции личных достижений соответствует положительной эмоциональной оценке себя, своего «Я», богатства внутреннего мира. Можно полагать, что люди с негативным самоотношением оказываются наиболее уязвимыми перед риском профессионального выгорания.

Далее рассмотрим корреляционные связи показателей увлеченности работой и самоотношения (приложение Г, рисунок Г.3). Все связи прямые:

- **«энергичность»** связана ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «самопривязанность».

- «энтузиазм» с показателями «закрытость» ( $p=0,039$ ), «самоуверенность» ( $p=0,006$ ), «саморуководство» ( $p=0,024$ ).
- «поглощенность деятельностью» с показателями «закрытость» ( $p=0,002$ ), «самоуверенность» ( $p=0,049$ ), «саморуководство» ( $p=0,003$ ).

Показатели увлеченности работой имеют значимые связи лишь с четырьмя показателями самоотношения («закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «самопривязанность»), то есть по сравнению с показателями профессионального развития и выгорания они в наименьшей степени связаны с самоотношением. Единственную связь с показателем «самопривязанность» имеет показатель «энергичность». Это свидетельствует о том, что респонденты в большей степени готовы вкладывать свои усилия, энергию в работу, как правило, отличаются положительным, полностью принимающим себя отношением. Позитивной оценке показателей увлеченности соответствует внутренняя закрытость («закрытость»), самоуверенность, ощущение силы своего «Я» («самоуверенность»), интернальный локус «Я» («саморуководство»). В целом более высокому уровню увлеченности работой (по всем трем параметрам) соответствует более высокая выраженность выше указанных показателей самоотношения.

#### **Корреляционные связи: профессиональные показатели - смысложизненные ориентации**

В основном все показатели профессионального развития (за исключением «самоконтроль поведения») (приложение Д, рисунок Д.1), эмоционального выгорания (приложение Д, рисунок Д.2) и увлеченности работой (приложение Д, рисунок Д.3) имеют статистически значимые корреляционные связи ( $p \leq 0,001$ ) со смысложизненными ориентациями.

Взаимосвязь с показателем «цели в жизни» показывает, что у респондентов с более высокими оценками профессиональных показателей, низкой выраженностью выгорания отмечается наличие целей, придающих жизни осмысленность, направленность, временную перспективу.

Показатель «процесс жизни» имеет сильные взаимосвязи с рассматриваемыми профессиональными показателями. Более высокий уровень оценок по показателям профессионального развития, увлеченности работой и низкой выраженностью выгорания соответствует и более высокому уровню показателя «процесс жизни»: респонденты с такими оценками воспринимают процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный, наполненный смыслом. В то же время респондентам с более низкими оценками по профессиональным показателям свойственны и более низкие баллы по «процесс жизни», что отражает их неудовлетворенность своей жизнью в настоящем.

Показатели профессионального развития, выгорания, увлеченности работой имеют сильные взаимосвязи с показателем «результативность жизни». Чем выше уровень данного показателя, тем выше уровень профессиональных показателей. Так, у респондентов с благоприятным характером профессионального развития отмечается и более высокий уровень показателя «результативность жизни», то есть они оценивают более положительно пройденный отрезок жизни, ощущают ее продуктивность и осмысленность. У респондентов с более негативными оценками по профессиональным показателям отмечается неудовлетворенность прожитой частью жизни.

Взаимосвязи показателей «локус контроля-Я», «локус контроля-жизнь» с профессиональными показателями показывают, что более высоким оценкам профессиональных показателей соответствует более высокие баллы по показателям локус контроля (что согласуется с результатами теста «Уровень субъективного контроля»). Респондентам с благоприятным характером профессионального развития свойственны представление о себе как о сильной личности, способной построить свою жизнь в соответствии со своими целями и смыслами. Они убеждены в возможности контролировать собственную жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

Таким образом, более высокому уровню выраженности показателей профессионального развития, увлеченности работой и низкой выраженности эмоционального выгорания соответствует более высокий уровень осмысленности жизни. Низкие показатели по смысло-жизненным ориентациям могут быть признаками экзистенциальной фрустрации (Франкл В.), потерянности в системе жизненных целей и смыслов, что крайне негативно отражается на профессиональном развитии личности. То, насколько благоприятно складывается жизнь человека в профессиональной сфере, напрямую связано с целенаправленностью, личной ответственностью за реализацию целей, интересом к жизни, верой в контролируемость и управляемость собственной жизни.

**Корреляционные связи: профессиональные показатели - уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах**

Показатели профессионального развития имеют следующие статистически значимые связи с показателями соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах (приложение Е, рисунок Е.1):

- **«самореализация в профессии»** имеет прямые связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь», «творчество»; обратные связи с интегральным показателем внутреннего конфликта, интегральным показателем внутреннего вакуума ( $p=0,040$ ).
- **«удовлетворенность профессиональной деятельностью»** образует обратную связь с показателем внутреннего конфликта «интересная работа» ( $p=0,001$ ); прямые связи с показателями внутреннего вакуума «красота природы и искусства» ( $p=0,045$ ), «счастливая семейная жизнь» ( $p=0,018$ ).
- **«целеустремленность»** имеет прямые связи с показателями внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь» ( $p=0,019$ ), «материально-



обеспеченная жизнь» ( $p=0,019$ ); обратную с показателем внутреннего вакуума «наличие хороших и верных друзей» ( $p=0,031$ ).

- **«психофизиологический потенциал»** имеет прямая связь с показателем «активная, деятельная жизнь» ( $p=0,030$ ); обратную с показателем «интересная работа» ( $p=0,045$ ).
- **«межличностное взаимодействие»** имеет прямую связь с показателем внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь» ( $p=0,001$ ).
- **«самоконтроль поведения»** положительно связан с показателем внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь» ( $p=0,001$ ).

Показатели профессионального развития (две связи) по сравнению с показателями выгорания (шесть связей) и увлеченности (семь связей) в наименьшей степени связаны с внутренней конфликтностью в системе ценностно-смысловых образований и в большей степени с «избыточностью» их реализации в жизни (двенадцать связей). По-видимому, для определенных сторон профессионального развития «избыточность» некоторых ценностей (семья, активная жизнь, природа, искусство, друзья, творчество) выполняет ресурсные или компенсаторные функции. Кроме того, в рассматриваемой плеяде сложно выделить ядро связей, так как разные профессиональные показатели связаны с разными показателями соотношения «ценности» и «доступности» (у семи показателей из восьми по одной связи). Этот широкий «фронт» связей отражает, с одной стороны, сложность организации системы показателей профессионального развития, с другой стороны, то, что вся рассматриваемая система показателей глубоко проникнута связями с показателями реализованности ценностно-смысловых образований, интегрированности ценностно-смысловой сферы.

«Удовлетворенность профессиональной деятельностью» имеет одну обратную сильную связь с уровнем выраженности внутреннего конфликта «интересная работа», то есть чем более реализована в жизни респондентов ценность интересной работы, тем более они удовлетворены своей работой. На взгляд автора, эта связь свидетельствует о значимости внутренних,

субъективных аспектов профессиональной деятельности для личности и удовлетворенность в профессиональной сфере отчасти отражает степень реализованности подобных аспектов. Также можно отметить, что чем более выражен внутренний вакуум «счастливая семейная жизнь» и «красота природы и искусства», тем выше уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью. По-видимому, семья, природа, искусство могут играть компенсаторную или ресурсную роль в профессиональном развитии.

«Самореализация в профессии» имеет обратные связи с интегральными показателями как внутреннего конфликта, так и внутреннего вакуума. Согласно методике Фанталовой Е.Б., индекс расхождения «ценности» и «доступности» может свидетельствовать о рассогласовании в ценностно-смысловой сфере, блокаде основных потребностей, внутренней конфликтности и дезинтегрированности. Соответственно, низким оценкам по показателю «самореализация в профессии» соответствует состояние внутренней рассогласованности, конфликтности. Респонденты с высоким уровнем расхождения «ценности» и «доступности» не видят возможностей для профессиональной самореализации, видимо, потому что не могут реализовать в реальной жизни значимые для себя ценности, большая часть их потребностей оказывается блокирована. Для профессиональной самореализации также важны такие ресурсы как активная жизнь и творчество.

Показатель «целеустремленность» взаимосвязан с уровнем внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь» (прямая связь), «материально-обеспеченная жизнь» (прямая связь), «наличие хороших и верных друзей» (обратная связь). Более целеустремленным респондентам удастся в большей степени реализовать ценности «активная, деятельная жизнь» и «материально-обеспеченная жизнь» (чем выше уровень «избыточности», тем выше уровень целеустремленности). Однако роль степени реализованности ценности

«наличие хороших и верных друзей» играет менее значимую роль (чем выше уровень ее «избыточности», тем меньше уровень целеустремленности).

По-видимому, значимую роль в профессиональном развитии играет степень реализованности ценности «активная, деятельная жизнь», имеющей наибольшее количество связей (пять прямых связей) с показателями профессионального развития. Помимо самореализации в профессии и удовлетворенности профессиональной деятельностью, состояние внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь» также взаимосвязано с психофизиологическим потенциалом, межличностным взаимодействием, самоконтролем поведения. Респондентам с активной, деятельной жизнью свойственны позитивное межличностное взаимодействие (умение устанавливать контакты, сотрудничать и др.), более высокий уровень самоконтроля поведения, резервных возможностей и способностей к восстановлению психофизиологического потенциала.

Рассмотрим корреляционные связи параметров эмоционального выгорания и показателей соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах (приложение Е, рисунок Е.2):

- **«эмоциональное истощение»** положительно связано ( $p \leq 0,001$ ) с показателем внутреннего конфликта «материально-обеспеченная жизнь», интегральным показателем внутреннего конфликта, интегральным показателем внутреннего вакуума; отрицательно с показателем внутреннего вакуума «красота природы и искусства» ( $p = 0,002$ ).

Очевидно, что высокий уровень внутренней рассогласованности, дисгармонии непосредственно отражается на эмоциональном состоянии человека, особенно в условиях влияния профессиональных стрессов. Чем более выражен уровень внутренней конфликтности, тем сложнее человеку справляться со стрессами на рабочем месте, тем более выражено эмоциональное и физическое напряжение. Негативную роль в процессе выгорания в части эмоционального истощения может играть и недостаточный уровень материальной обеспеченности.

- **«деперсонализация»** имеет прямые связи ( $0,01 \leq p \leq 0,001$ ) с показателями внутреннего конфликта «любовь», «счастливая семейная жизнь», интегральным показателем внутреннего конфликта, интегральным показателем внутреннего вакуума; и обратные связи ( $0,05 \leq p \leq 0,01$ ) с показателями внутреннего вакуума «красота природы и искусства», «познание», «свобода».

Также как и в случае с эмоциональным истощением, выраженный уровень деперсонализации связан с внутренней рассогласованностью, дисгармонией. Деформация отношений с другими людьми, циничная, равнодушная позиция к работе может быть связана с проблемами в личной (семейной) жизни. В качестве ресурсов, играющих позитивную роль в части противодействия деперсонализации, могут быть ценности «красота природы и искусства», «познание», «свобода».

- **«редукция личных достижений»** отрицательно связана с показателем внутреннего конфликта «интересная работа» ( $p=0,022$ ); а также имеет прямые связи с показателями внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь» ( $p=0,015$ ), «счастливая семейная жизнь» ( $p=0,008$ ).

Для людей, оценивающих свою работу как неинтересную (при этом значимость интересной работы высокая), характерно более негативное оценивание себя, своих профессиональных достижений и успехов. И наоборот, низкий уровень редуцирования своих достижений связан с активной, деятельной жизнью и счастливой семейной жизнью.

Далее рассмотрим корреляционные связи показателей увлеченности работой и показателей соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах (приложение Е, рисунок Е.3):

- **«энергичность»** имеет обратные связи с показателем внутреннего конфликта «интересная работа» ( $p=0,001$ ), интегральным показателем внутреннего конфликта ( $p=0,001$ ), интегральным показателем внутреннего вакуума ( $p=0,002$ ); и прямые с показателями внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь» ( $p=0,004$ ), «познание» ( $p=0,032$ ).

Чем ниже энергичность человека в работе, тем выше общий уровень внутренней рассогласованности, дисгармонии личности. Отсутствие возможностей, условий заниматься интересной работой также связано с низким уровнем энергичности: человек не вкладывает особых усилий, энергии в работу, которую считает для себя неинтересной. В то же время активная, деятельная жизнь и возможности для познания, напротив, способствуют энергичной профессиональной деятельности.

- **«энтузиазм»** образует обратные связи ( $0,001 \leq p \leq 0,05$ ) с показателями внутреннего конфликта «интересная работа», «творчество», интегральным показателем внутреннего конфликта, интегральным показателем внутреннего вакуума; прямые связи ( $p \leq 0,05$ ) с показателем внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь», «счастливая семейная жизнь».

Также как и в случае с энергичностью, низкий уровень энтузиазма связан с более высоким уровнем внутренней рассогласованности, дисгармонии личности. Невозможность заниматься интересной, творческой работой, очевидно, снижает уровень профессионального энтузиазма. Более высокий уровень энтузиазма связан с успешной реализацией ценностей «активная, деятельная жизнь» и «счастливая семейная жизнь».

- **«поглощенность деятельностью»** имеет обратные связи ( $p \leq 0,05$ ) с показателями внутреннего конфликта «интересная работа», интегральным показателем внутреннего конфликта, интегральным показателем внутреннего вакуума; прямую связь с показателем внутреннего вакуума «активная, деятельная жизнь» ( $p = 0,022$ ).

Высокий уровень внутренней рассогласованности, конфликтности, дисгармонии личности также связан с низким уровнем поглощенности деятельностью. Выраженный уровень поглощенности своей профессиональной деятельностью может наблюдаться у тех респондентов, которые оценивают свою работу как интересную и ведут активную, деятельную жизнь.

### **Корреляционные связи: профессиональные показатели - ценности**

Для корректного понимания результатов корреляционного анализа необходимо учитывать, что в соответствии с методикой Шварца Ш., чем выше абсолютная величина ранга, тем ниже значимость определенной ценности в системе ценностей личности.

Рассмотрим систему взаимосвязей показателей профессионального развития и ценностей (приложение Ж, рисунок Ж.1):

- **«целеустремленность»** образует обратную связь с ценностью «самостоятельность» ( $p=0,043$ ) – на уровне убеждений; прямую связь с «традиции» ( $p=0,003$ ), обратную связь с «достижения» ( $p=0,047$ ) – на уровне поведения.

Ожидаемо, чем выше значимость ценностей достижения, тем выше целеустремленность. Чем более значимы для личности ценности самостоятельности, производные от потребностей в самоуправлении и самоконтроле, тем более выражен показатель целеустремленности. Люди более пассивные в достижении своих профессиональных целей в большей степени ориентируются на ценности уважения традиций, существующих в культуре.

- **«межличностное взаимодействие»** образует прямую связь с ценностью «гедонизм» ( $p=0,041$ ) – на уровне поведения. Относительно низкая значимость ценностей гедонизма сопряжена с позитивным характером межличностного взаимодействия. Ценности гедонизма включают элементы самовозвышения и в целом носят эгоцентричный характер (Карандашев В.Н., 2004), что может создавать затруднения в межличностных отношениях.
- **«самоконтроль поведения»** образует прямую связь с ценностью «гедонизм» ( $p=0,010$ ), обратную связь с «конформность» ( $p=0,033$ ) – на уровне убеждений; обратные связи с «конформность» ( $p=0,033$ ), «традиции» ( $p=0,032$ ), «доброта» ( $p=0,008$ ), «универсализм» ( $p=0,009$ ),

прямые связи с «гедонизм» ( $p=0,007$ ), «достижения» ( $p=0,009$ ), «власть» ( $p=0,001$ ) – на уровне поведения.

Более высокий уровень значимости ценностей самовозвышения («гедонизм», «достижения», «власть») соответствует более низкому уровню самоконтроля поведения. При этом более высокий уровень значимости ценностей самоотрансцендентности («доброта», «универсализм») сопряжен с более высоким уровнем самоконтроля поведения. Более высокая значимость и ценности «конформность», означающая сдерживание действий, побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям, также связана с более высоким уровнем самоконтроля своего поведения. В случае ориентации на ценности, сфокусированные на благополучии других людей, человек более сдержан, доброжелателен, менее конфликтен в общении.

В части профессионального выгорания с ценностями взаимосвязан только параметр «деперсонализация» (приложение Ж, рисунок Ж.2):

- **«деперсонализация»** образует прямую связь с ценностью «доброта» ( $p=0,009$ ), обратную связь с «гедонизм» ( $p=0,035$ ) – на уровне убеждений; прямые связи с «доброта» ( $p=0,015$ ), «универсализм» ( $p=0,006$ ), обратные связи с «гедонизм» ( $p=0,010$ ), с «власть» ( $p=0,024$ ) – на уровне поведения. Более высокий уровень значимости ценностей «власть», «гедонизм» соответствует более высокому уровню выраженности деперсонализации, что можно рассматривать как «психологическую цену» за стремление к самовозвышению и доминированию в коллективе. Ориентация на ценности «доброта», «универсализм» позволяет человеку строить более гармоничные межличностные отношения и в меньшей степени переживать эмоциональное выгорание.

Далее рассмотрим корреляционные связи показателей увлеченности работой и ценностей (приложение Ж, рисунок Ж.3):

- **«поглощенность деятельностью»** образует обратную связь с «конформность» ( $p=0,023$ ), прямую связь с «гедонизм» ( $p=0,046$ ) – на

уровне убеждений. Более высокий уровень поглощенности профессиональной деятельностью соответствует более высокому уровню значимости ценности «конформность» (сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим) и более низкому уровню значимости ценности «гедонизм».

В целом корреляционный анализ показал, что ценности самовозвышения («достижения» - две связи, «гедонизм» - шесть связей, «власть» - две связи), консервативные ценности («конформность» - три связи, «традиции» - две связи) имеют значимые связи с профессиональными показателями; для системы отношений личности в социальной сфере профессиональной деятельности значимы также ценности самотрансцендентности («доброта» - три связи, «универсализм» - две связи).

Ценность «достижение» играет противоречивую роль в профессиональном развитии личности: ориентация на личный успех положительно связана с целеустремленностью, но негативно связана с самоконтролем поведения. Учитывая, что ценности самовозвышения и самотрансцендентности, могут вступать в конфликт друг с другом, можно предполагать, что в группах с позитивным профессиональным развитием респонденты более конструктивно совмещают конфликтующие типы ценностей (особенно в части «доброта» и «достижения», «власть»), т.е. выстраивая свой профессиональный путь, они ориентируются на успех и достижения, но при этом проявляют заинтересованность в сохранении благополучия других людей.

Ценности на уровне индивидуальных приоритетов (четырнадцать связей) в большей степени взаимосвязаны с профессиональными показателями по сравнению с ценностями на уровне нормативных идеалов (семь связей), что отражает важность тех принципов, которыми руководствуется личность на уровне поведения. Наиболее «ценностно зависимыми» показателями являются «целеустремленность» (три связи),



«самоконтроль поведения» (девять связей), «деперсонализация» (шесть связей).

*Выводы:*

Проведенный анализ корреляционных связей подтвердил предположения о тесной взаимосвязи зрелости личности и ее профессионального развития. Причем все рассматриваемые показатели зрелости личности в большей или меньшей степени взаимосвязаны с профессиональными показателями. В целом результаты анализа показывают, что чем выше степень зрелости личности, тем более благоприятно складывается ее профессиональное развитие. Можно выделить наиболее значимые аспекты личностного развития, «пронизывающие» всю систему профессиональных показателей:

- Стремление к самоактуализации является важной направляющей линией профессионального развития. Благоприятный характер профессионального развития связан с выраженным стремлением к самоактуализации личности.
- Интернальный локус контроля («общая интернальность», «локус контроля-Я», «локус контроля-жизнь»), особенно в сфере достижений и производственных отношений, выраженные уровни самоэффективности и саморуководства, ориентация на ценность «самостоятельность» являются значимыми факторами в профессиональном развитии, свидетельствующие о том, что личность выступает полноценным субъектом собственной профессиональной жизни.
- Позитивное самоотношение, предполагающее уверенность в себе, саморуководство, положительное отраженное самоотношение, - это глубинный личностный «фундамент» профессионального развития. Особенно важно самоотношение личности в условиях интенсивного влияния профессиональных стрессов. Респонденты с негативным самоотношением оказываются наиболее уязвимыми перед риском выгорания.

- Внутренние конфликты, несогласие с самим собой («внутренняя конфликтность»), склонность к самообвинению («самообвинение»), рассогласованность ценностно-смысловой системы, дисгармония личности (интегральный показатель внутреннего конфликта) играют негативную роль в профессиональном развитии и препятствуют самореализации.
- Неблагоприятный характер профессионального развития связан с «ориентированностью извне», ориентацией на социальное одобрение («самопонимание», рассогласованность между уровнями функционирования ценностей). Респонденты, переживающие свое «Я» как внутренний стержень, интегрирующий и организующий их деятельность («саморуководство»), «ориентированные изнутри» («самопонимание»), отличаются более благополучным характером профессионального развития. По сути, созревание этого внутреннего «стержня» личности есть центральный момент личностного развития, зрелости личности.
- Благоприятному профессиональному развитию препятствует несформированность, незрелость системы смысложизненных ориентаций. Недостаточный уровень осмысленности жизни, потерянности в жизненных целях и смыслах не позволяет выстроить человеку свою профессиональную жизнь в желаемом направлении, поскольку он не «видит», не может определить это направление.

Кроме значимых «генерализованных» линий личностного и профессионального развития, необходимо отметить и определенную специфику отдельных сторон профессионального развития. Так, респонденты с положительным межличностным взаимодействием в профессиональной сфере отличаются общительностью, умением строить взаимно полезные контакты («контактность»), хорошо осознаваемой позитивной Я-концепцией («аутосимпатия»), позитивным самоотношением, ориентацией на ценности самоактуализирующейся личности. Такие личностные качества позволяют создать необходимую социальную «базу» для профессионального развития.

Ресурсным потенциалом в профессиональном развитии обладают и такие качества, как стремление к творчеству, познанию, открытость новому, спонтанное поведение, позволяющие более гармонично реализовать свои возможности в профессии, избежать профессионального выгорания. Ресурсные и/или компенсаторные функции может выполнять и «избыточность» в реализации некоторых ценностей (семья, активная жизнь, природа, искусство, друзья, творчество). В тоже время ситуация, при которой человек не может реализовать значимые для себя ценности, смыслы, когда большая часть его потребностей оказывается блокирована, самым негативным образом отражается на его профессиональном развитии, создает благодатную «почву» для выгорания.

Особенно важным для увлеченности работой оказывается реализация в профессиональной жизни таких ценностей, как «интересная работа», «активная, деятельная жизнь», «познание», «творчество». Причем в отличие от других профессиональных показателей, ни один из показателей увлеченности работой не имеет связей с уровнем реализованности ценности «материально-обеспеченная жизнь». По-видимому, увлеченность работой в наибольшей степени связана с глубинными интересами, устремлениями личности.

Значимую, но сложную роль в профессиональном развитии личности играют ценности. С одной стороны, результаты анализа показали, что респонденты с более благоприятным профессиональным развитием в большей мере ориентированы на гуманистические ценности («ценности самоактуализирующейся личности», «доброта», «универсализм»), что характерно, согласно теоретическим концепциям (Маслоу А., Роджерс К., Эриксон Э.), личностно зрелым людям. С другой стороны, для профессионального развития также важны ценности самовозвышения и консервативные ценности. Кроме того, одна и та же ценность (например, «достижение») может играть противоречивую роль в профессиональном развитии. Можно полагать, что важным аспектом функционирования

ценностной системы (в плане профессиональной сферы) является не просто значимость тех или иных ценностей, а умение личности совмещать сложно совместимые типы ценностей (гуманистические ценности и ценности самовозвышения).

### 3.5 Предикторы профессионального развития

Следующим этапом исследования стало выявление предикторов профессионального развития с помощью множественного регрессионного анализа (МРА).

В число целей МРА входило: 1) определение того, в какой мере профессиональные показатели связаны с совокупностью независимых переменных; 2) определение существенности вклада каждой независимой переменной в оценку профессионального показателя. Однако результаты корреляционного анализа показали множественность и разноплановость корреляторов профессионального развития. Это позволило полагать, что проведение МРА для всех двенадцати профессиональных показателей усложнит выделение предикторов с наиболее значимым вкладом, выполняющих в определенной степени роль личностных инвариантов.

С целью уменьшения размерности исходных данных и переходу к меньшему числу новых переменных (профессиональным факторам) был проведен факторный анализ оценок двенадцати профессиональных показателей. В процессе факторного анализа в качестве метода выделения использовался метод главных компонент, а в качестве метода вращения – варимакс вращение с нормализацией Кайзера.

Рассмотрим результаты факторного анализа. Было выделено три профессиональных фактора.

*Первый фактор* (объясняет 25,77% общей дисперсии) включает:

Межличностное взаимодействие	0,815
Целеустремленность	0,802
Самоконтроль поведения	0,720

Редукция личных достижений	0,653
Самореализация в профессии	0,630
Психофизиологический потенциал	0,465

Первый фактор включает различные стороны профессионального развития, однако можно выделить две доминирующие особенности: показатели «межличностное взаимодействие» и «самоконтроль поведения» представляют социальный спектр профессионального развития; показатели «целеустремленность», «редукция личных достижений», «самореализация в профессии» связаны с профессиональным ростом, возможностями для достижения своих целей, успехов, достижений. Учитывая, что фактор представляет собой группировку взаимосвязанных переменных, можно полагать, что профессиональный рост связан с социальным аспектом профессионального развития, то есть с тем, как человек выстраивает свою систему межличностных отношений на работе. Исходя из содержания, фактор назван «профессиональное взаимодействие».

*Второй фактор* (объясняет 24,83% общей дисперсии) включает:

Поглощенность деятельностью	0,881
Энергичность	0,839
Энтузиазм	0,826
Редукция личных достижений	0,524
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	0,428

Во втором факторе три доминирующих компонента относятся к увлеченности работой, который отражает, по мнению автора, «процессный» план профессиональной деятельности. К этому же фактору относятся оценка успехов, достижений и удовлетворенности профессиональной деятельности, вероятно, именно в части ее результатов, то есть четвертый и пятый компоненты данного фактора скорее отражают «результативный» или содержательный план профессиональной деятельности. В связи с этим второй фактор был назван «увлеченность работой».

*Третий фактор* (объясняет 22,50% общей дисперсии) включает:

Деперсонализация	-0,816
Эмоциональное истощение	-0,793
Удовлетворенность профессиональной деятельностью	0,721
Психофизиологический потенциал	0,583
Самореализация в профессии	0,422

В третьем факторе в число доминирующих компонентов входят два параметра (с отрицательным полюсом) эмоционального выгорания: *деперсонализация*, свидетельствующая о дистанцированной позиции к работе и *эмоциональное истощение*, указывающее на эмоциональное и физическое напряжение. В фактор также вошли еще два ключевых показателя профессионального развития – «удовлетворенность профессиональной деятельностью» и «самореализация в профессии». По мнению автора, это указывает на то, что фактор выражает удовлетворенность профессиональной самореализацией, то есть ощущение субъектом успешности осуществления самого себя в профессиональной сфере жизни. Исходя из этого, фактор назван «профессиональное выгорание».

Сравнительный анализ выраженности трех профессиональных факторов в ранее выделенных группах с разным характером профессионального развития показал, что наиболее низкие оценки имеют респонденты первой группы, а наиболее высокие – третьей группы (табл. 28).

**Таблица 28.** Средние значения профессиональных факторов «профессиональное взаимодействие», «увлеченность работой», «профессиональное выгорание» по группам с разным характером профессионального развития

Наименование показателя	1 группа (негативное проф. разв.)	2 группа (умеренно-положитель. проф. разв.)	3 группа (позитивное проф. разв.)	Ур. знач.		
	m	m	m	1/2	1/3	2/3
Ф-р I «профессиональное взаимодействие»	-0,32	-0,21	0,73	0,875	0,000	0,000
Ф-р II «увлеченность работой»	-0,23	-0,17	0,56	0,958	0,006	0,004
Ф-р III «профессиональное выгорание»	-1,16	0,36	0,52	0,000	0,000	0,610

По первому фактору выявлены статистически значимые различия между первой и третьей группами (1/3:  $p \leq 0,001$ ), между второй и третьей группами (2/3:  $p \leq 0,001$ ). По второму фактору - статистически значимые различия между первой и третьей группами (1/3:  $p \leq 0,01$ ), между второй и третьей группами (2/3:  $p \leq 0,01$ ). По третьему фактору - статистически значимые различия между первой и второй группами (1/2:  $p \leq 0,001$ ), между первой и третьей группами (2/3:  $p \leq 0,001$ ).

Далее для выявления предикторов каждого из трех профессиональных факторов был проведен множественный регрессионный анализ (МРА).

***Зависимая переменная 1: профессиональный фактор «профессиональное взаимодействие».***

Для каждой группы показателей зрелости личности была создана отдельная модель регрессионного анализа. Для модели 1.1 в качестве независимых переменных выступали показатели стремления к самоактуализации, для модели 1.2 – показатели субъективного контроля и самооффективности, для модели 1.3 – показатели самоотношения, для модели 1.4 – смысложизненные ориентации, для модели 1.5 – показатели уровня соотношения «доступности» и «ценности» в различных жизненных сферах, для модели 1.6 – ценности. Аналогичная последовательность регрессионного анализа относится и к двум другим профессиональным факторам. Полученные модели множественной регрессии могут быть содержательно интерпретированы, так как КМК данных моделей статистически достоверны (табл. 29).

**Таблица 29.** Основные результаты применения МРА для зависимой переменной «профессиональное взаимодействие»

Модель	КМК (R)	КМД (R Square)	Станд. ошибка	F-критерий	Ур. знач.
Модель 1.1	0,279	0,076	0,97	9,54	0,003
Модель 1.2	0,330	0,109	0,95	7,02	0,001
Модель 1.3	0,242	0,059	0,97	7,22	0,008

Модель 1.4	0,376	0,141	0,93	19,06	0,000
Модель 1.5	0,431	0,186	0,93	6,44	0,000
Модель 1.6.1 (уровень нормативных идеалов)	0,246	0,061	0,97	7,50	0,007
Модель 1.6.2 (уровень индивидуальных приоритетов)	0,288	0,083	0,97	5,21	0,007

Примечание: КМК – коэффициент множественной корреляции; КМД – коэффициент множественной детерминации.

Наибольшую долю дисперсии зависимой переменной объясняют регрессионные модели 1.5 (уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах) – 18,6%, 1.4 (смыслоразнообразные ориентации) - 14,1%, 1.2 (субъективный контроль, самооэффективность) - 10,9%. В число предикторов фактора «социальные ресурсы и профессиональный рост» входят следующие показатели: «стремление к самоактуализации», «общая самооэффективность», «общая интернальность», «отраженное самоотношение», «результативность жизни», ценность «достижения» на уровне нормативных идеалов, внутренний вакуум «активная, деятельная жизнь», нейтральная зона «счастливая семейная жизнь», нейтральная зона «красота природы и искусства», внутренний конфликт «познание» (табл. 30).

**Таблица 30.** Основные параметры моделей множественной регрессии для зависимой переменной «профессиональное взаимодействие»

Предикторы	В-коэф.	Ст. ошиб.	В-коэф.	Ур. знач.
<b>Модель 1.1</b>				
Константа	-1,410	0,465		0,003
Стремление к самоактуализации	0,025	0,008	0,276	0,003
<b>Модель 1.2</b>				
Константа	-1,519	0,479		0,002
Общая самооэффективность	0,043	0,016	0,235	0,010
Общая интернальность	0,009	0,004	0,187	0,040
<b>Модель 1.3</b>				
Константа	-0,777	0,303		0,012



Отраженное самоотношение	0,104	0,039	0,242	0,008
<b>Модель 1.4</b>				
Константа	-2,047	0,477		0,000
Результативность жизни	0,072	0,017	0,376	0,000
<b>Модель 1.5</b>				
Константа	0,180	0,129		0,168
Внутренний вакуум «активная, деятельная жизнь»	0,091	0,035	0,227	0,010
Нейтральная зона «счастливая семейная жизнь»	0,351	0,126	0,252	0,006
Нейтральная зона «красота природы и искусство»	-0,173	0,075	-0,196	0,023
Внутренний конфликт «познание»	-0,218	0,108	-0,179	0,046
<b>Модель 1.6.1 (уровень нормативных идеалов)</b>				
Константа	0,454	0,189		0,018
«Достижения» на уровне нормативных идеалов	-0,109	0,040	-0,246	0,007
<b>Модель 1.6.2 (уровень индивидуальных приоритетов)</b>				
Константа	-1,397	0,463		0,003
«Гедонизм» на уровне индивидуальных приоритетов	0,091	0,032	0,269	0,006
«Традиции» на уровне индивидуальных приоритетов	0,114	0,046	0,233	0,016

Содержательно фактор «профессиональное взаимодействие» предполагает ориентацию человека на достижение профессиональных целей, успехов, на профессиональный рост, совершенствование и создание / поддержание системы межличностных отношений (с коллегами, клиентами, руководством и т.д.), позволяющей профессионально самореализоваться, достичь соответствующих целей. Наиболее значимый вклад в рассматриваемый фактор составляют показатели соотношения «доступности» и «ценности» в таких жизненных сферах, как «активная, деятельная жизнь», «счастливая семейная жизнь», «красота природы и искусства» и «познание» (модель 1.5).

Высокая степень реализованности ценности «активная, деятельная жизнь» соответствует более высоким оценкам по рассматриваемому фактору: для самореализации, достижения поставленных целей в профессии необходимо определенное «поле» жизненных возможностей, на котором человек мог бы активно действовать, претворять свои планы в жизнь.

Важным моментом для профессионального роста является реализованность ценности «счастливая семейная жизнь». В целом

регрессионный анализ (с учетом выводов по критерию «семейное положение» в п. 3.2) позволяет полагать, что респондентам с негативным профессиональным развитием в большей степени характерна семейная незрелость, то есть им пока не удалось создать семью, успешно освоить семейные роли или создать благополучные семейные отношения. Нереализованность ценности «счастливая семейная жизнь» может негативным образом сказываться на профессиональной жизни. Возможно, проблемы, дисгармония в личной (семейной) жизни «оттягивают» силы, внимание, энергию человека из профессиональной сферы. Кроме того, семья может выступать фактором поддержки для работника, помогающим преодолеть стресс, связанный с работой. В случае же нереализованности ценности «счастливая семейная жизнь» человек, по сути, лишается такой поддержки и оказывается более уязвимым перед профессиональными стрессами, выгоранием.

Негативную роль в профессиональном развитии могут играть «избыточность» в реализации ценности «красота природы и искусства» и внутренний конфликт по ценности «познание». В части первой ценности, возможно, при ее избыточной реализации человек занимает более созерцательную, пассивную позицию, которая сложно сочетается с профессиональным ростом, требующим активной деятельности («активная, деятельная жизнь»). В части реализации второй ценности, видимо, для профессионального роста, активного профессионального развития имеют значение возможности для познания, расширения и получения новых знаний.

Результаты регрессионного анализа показали, что более высокий уровень выраженности данного фактора связан с выраженным стремлением к самоактуализации, к раскрытию собственного потенциала (модель 1.1). Но очевидно, что одного стремления к самоактуализации недостаточно. Человеку необходимо выступать полноценным субъектом собственной профессиональной жизни, несущим всю полноту ответственности за свою

жизнь, что предполагает более высокий уровень субъективного контроля (интернальный локус контроля) (модель 1.2).

Позитивная оценка пройденного отрезка жизни, его продуктивности, осмысленности («результативность жизни») показывает, что человек удовлетворен самореализацией, высоко оценивает результативность своей жизни (модель 1.4). Положительная оценка результатов прошлой деятельности подкрепляет уверенность в самоэффективности, что в свою очередь повышает мотивацию к активным действиям, к решению более сложных задач, к достижению более высоких целей (модель 1.2). Кроме того, ориентация на профессиональный рост связана с высокой субъективной значимостью ценности «достижения» (модель 1.6.1). Сравнительный анализ с предикторами двух других профессиональных факторов показывает особую роль трех показателей (ценность «достижение», «результативность жизни» и «самоэффективность») именно для фактора «социальные ресурсы и профессиональный рост». Выделенный блок предикторов, по-видимому, является ключевым аспектом целеориентированного профессионального развития, высокая выраженность которого положительно влияет на профессиональный рост, стремление к совершенствованию, достижениям и успехам в профессиональной сфере жизни.

Среди ценностей, выступающих предикторами фактора «профессиональное взаимодействие», также необходимо отметить роль ценностей «гедонизм» и «традиции», причем функционирующих на уровне поведения (модель 1.6.2). Более низкая значимость данных ценностей соответствует более высоким оценкам по рассматриваемому фактору, то есть профессиональный рост сложно сочетается с ориентацией на получение наслаждений, а также со стремлением следовать консервативным культурным, религиозным обычаям, идеям.

Значимым предиктором фактора «профессиональное взаимодействие» выступает показатель «отраженное самоотношение» (модель 1.3). Согласно методике исследования самоотношения, данный показатель отражает

представление субъекта о том, что его личность, характер и деятельность способны вызывать у других уважение, симпатию, одобрение, понимание и т.д. Речь идет, прежде всего, о предвосхищаемом, отраженном отношении других людей. Однако автор методики подчеркивает, что данный аспект самоотношения, по-видимому, связан с реальными отношениями, демонстрируемыми другими людьми (Панталеев С.Р., 1993, с.15). Исходя из содержательной интерпретации показателя, можно полагать, что «отраженное самоотношение» в большей степени связано именно с социальной составляющей рассматриваемого профессионального фактора. С одной стороны, позитивное отраженное самоотношение может положительно влиять на возможности личности выстраивать эффективные, конструктивные отношения с людьми на работе. С другой стороны, данный показатель выполняет своеобразную роль «обратной связи» с социальным окружением человека. Можно предположить, что с этой позиции адекватная обратная связь позволяет человеку своевременно корректировать свое поведение, быть гибким в межличностном взаимодействии, что, безусловно, играет позитивную роль в выстраивании прочного социального «фундамента» профессионального развития.

***Зависимая переменная 2: профессиональный фактор «увлеченность работой».***

Полученные модели множественной регрессии для профессионального фактора «увлеченность работой и удовлетворенность профессиональными достижениями», за исключением модели 2.6, могут быть содержательно интерпретированы, так как КМК данных моделей статистически достоверны (табл. 31).

**Таблица 31.** Основные результаты применения МРА для зависимой переменной «увлеченность работой»

Модель	КМК (R)	КМД (R Square)	Станд. ошибка	F-критерий	Ур. знач.
Модель 2.1	0,406	0,165	0,92	11,34	0,000

Модель 2.2	0,299	0,089	0,96	5,65	0,005
Модель 2.3	0,303	0,092	0,96	5,83	0,004
Модель 2.4	0,357	0,128	0,94	16,96	0,000
Модель 2.5	0,525	0,276	0,87	10,77	0,000
Модель 2.6	В модель не было включено ни одной переменной				

Примечание: КМК – коэффициент множественной корреляции; КМД – коэффициент множественной детерминации.

Наибольшую долю дисперсии зависимой переменной объясняют регрессионные модели 2.5 (уровень соотношения «доступности» и «ценности» в различных жизненных сферах) – 27,6%, 2.1 (стремление к самоактуализации) - 16,5%, 2.4 (смыслжизненные ориентации) – 12,8%. В число предикторов фактора «увлеченность работой» входят следующие показатели: «ценности самоактуализирующейся личности», «ориентация во времени», «общая самооэффективность», «интернальность в области здоровья и болезней», «саморуководство», «самообвинение», «общий показатель осмысленности жизни», «внутренний конфликт «интересная работа», нейтральная зона «активная, деятельная жизнь», внутренний конфликт «творчество», внутренний конфликт «материально-обеспеченная жизнь» (табл. 32).

**Таблица 32.** Основные параметры моделей множественной регрессии для зависимой переменной «увлеченность работой»

Предикторы	В-коэф.	Ст. ошиб.	В-коэф.	Ур. знач.
<b>Модель 2.1</b>				
Константа	-1,963	0,422		0,000
Ценности самоакт. личности	0,118	0,041	0,273	0,005
Ориентация во времени	0,119	0,056	0,202	0,035
<b>Модель 2.2</b>				
Константа	-1,337	0,492		0,008
Общая самооэффективность	0,042	0,016	0,230	0,011
Интернальность в области здоровья и болезней	0,051	0,021	0,214	0,018
<b>Модель 2.3</b>				
Константа	-1,315	0,404		0,001
Саморуководство	0,132	0,045	0,267	0,004
Самообвинение	0,087	0,037	0,211	0,022
<b>Модель 2.4</b>				
Константа	-2,514	0,617		0,000

Общий показатель осмысленности жизни	0,022	0,005	0,357	0,000
<b>Модель 2.5</b>				
Константа	-0,109	0,120		0,363
Внутренний конфликт «интересная работа»	-0,230	0,060	-0,318	0,000
Нейтральная зона «активная, деятельная жизнь»	0,295	0,072	0,331	0,000
Внутренний конфликт «творчество»	-0,330	0,141	-0,194	0,021
Внутренний конфликт «материально-обеспеченная жизнь»	-0,074	0,032	-0,185	0,024

Первая группа предикторов (модель 2.1) показывает, что значимый вклад в фактор «увлеченность работой» составляют показатели «ценности самоактуализирующейся личности» и «ориентация во времени». Люди, наиболее увлеченные своей работой, в большей степени ценят экзистенциальную ценность жизни «здесь и теперь», умеют наслаждаться актуальным моментом жизни и в большей мере разделяют гуманистические ценности (истина, добро, справедливость, порядок). Способность человека жить настоящим моментом, получать удовольствие от жизни «здесь и теперь» позволяет ему получать полное удовлетворение от сделанного, увлекаться тем, что «заполняет» его профессиональную сферу жизни в актуальный момент времени, не обесценивая его сравнениями с прошлым или ожиданием будущего. Согласно методике исследования стремления к самоактуализации, показатель «ценности самоактуализирующейся личности» предполагает, что их носитель стремится к гармоничному бытию в этом мире, отличается самодостаточностью, целостностью, жизненностью, отсутствием раздвоенности. Можно полагать, что полная увлеченность, удовлетворенность профессиональной деятельностью в некоторой степени связана с определенной способом жизни (стремление к гармоничному бытию) и/или философией жизни (ориентация на гуманистические ценности, умение жить актуальным моментом времени).

Как и в предыдущем факторе, самоэффективность выступает предиктором фактора «увлеченность работой». Причем вторым предиктором

в данной модели является интернальность в области здоровья и болезней (модель 2.2). Согласно психологическим исследованиям, высокая самооффективность имеет ряд позитивных социальных последствий, одно из которых - то, что она связана с лучшим здоровьем (психическим и соматическим) (Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В., 1996, с. 72). Более высокому уровню увлеченности работой соответствует более высокая самооффективность и интернальный локус контроля в области здоровья. С одной стороны, это может свидетельствовать о том, что люди более увлеченные своей работой и более ответственно относятся к своему здоровью. С другой стороны, видимо, человек легче увлекается работой в полной мере, когда его не беспокоят проблемы со здоровьем.

В части показателей самоотношения предикторами рассматриваемого фактора являются «саморуководство» и «самообвинение» (модель 2.3). Более высокий уровень увлеченности работой, удовлетворенности профессиональными достижениями характерен для людей в большей степени склонных к саморуководству: субъект рассматривает себя как источник активности в профессиональной сфере; переживает свое «Я» как внутренний стержень, организующий его как личность в деятельности и общении. Также более высокий уровень увлеченности работой, удовлетворенности профессиональными достижениями связан с более выраженной склонностью к самообвинению, то есть готовностью поставить себе в вину свои промахи и неудачи.

В качестве предиктора фактора «увлеченность работой» выступает общая осмысленность жизни, интегрирующая различные источники смысла жизни (модель 2.4). Это показывает, что для данного профессионального фактора имеют значение разные составляющие смысла жизни личности, как связанные с будущим (наличие значимых целей в жизни), с настоящим (интересная, эмоционально насыщенная жизнь), с прошлым (ощущением успешности осуществления самого себя в жизни и повседневной деятельности), так и с ощущением человека его способности влиять на свою

собственную жизнь. Можно также полагать, что увлеченность работой тесно вплетена в систему жизненных смыслов человека. Видимо, интересная, увлекающая профессиональная деятельность может выступать источником смысла в жизни.

Негативным образом на увлеченности работой, удовлетворенность профессиональными достижениями сказывается нереализованность таких ценностей, как «интересная работа», «творчество» и «материально-обеспеченная жизнь». Увлеченность работой предполагает, что субъект рассматривает свою работу как интересную и творческую. Значимым для данного фактора выступает также и материальное вознаграждение за профессиональную деятельность.

***Зависимая переменная 3: профессиональный фактор «профессиональное выгорание».***

Полученные модели множественной регрессии для профессионального фактора «профессиональное выгорание», за исключением модели 3.6, могут быть содержательно интерпретированы, так как КМК данных моделей статистически достоверны (табл. 33).

**Таблица 33.** Основные результаты применения МРА для зависимой переменной «профессиональное выгорание»

Модель	КМК (R)	КМД (R Square)	Станд. ошибка	F-критерий	Ур. знач.
Модель 3.1	0,475	0,223	0,88	33,85	0,000
Модель 3.2	0,362	0,131	0,94	17,49	0,000
Модель 3.3	0,580	0,337	0,82	29,17	0,000
Модель 3.4	0,564	0,318	0,83	26,80	0,000
Модель 3.5	0,352	0,124	0,94	8,12	0,001
Модель 3.6	В модель не было включено ни одной переменной				

Примечание: КМК – коэффициент множественной корреляции; КМД – коэффициент множественной детерминации.

Наибольшую долю дисперсии зависимой переменной объясняют регрессионные модели 3.3 (показатели самоотношения) – 33,7%, 3.4 (смыслоразнонаправленные ориентации) – 31,8%, 3.1 (показатели самоактуализации)



– 22,3%. В число предикторов фактора «профессиональное выгорание» входят следующие показатели: «ориентация во времени», «общая интернальность», «внутренняя конфликтность», «отраженное самоотношение», «процесс жизни», «локус контроля-жизнь», внутренний вакуум «красота природы и искусства», внутренний вакуум «счастливая семейная жизнь» (табл. 34).

**Таблица 34.** Основные параметры моделей множественной регрессии для зависимой переменной «профессиональное выгорание»

Предикторы	В-коэф.	Ст. ошиб.	В-коэф.	Ур. знач.
<b>Модель 3.1</b>				
Константа	-1,956	0,346		0,000
Ориентация во времени	0,278	0,048	0,475	0,000
<b>Модель 3.2</b>				
Константа	-0,513	0,150		0,001
Общая интернальность	0,017	0,004	0,362	0,000
<b>Модель 3.3</b>				
Константа	-0,260	0,307		0,398
Внутренняя конфликтность	-0,137	0,024	-0,454	0,000
Отраженное самоотношение	0,108	0,034	0,252	0,002
<b>Модель 3.4</b>				
Константа	-3,414	0,473		0,000
Процесс жизни	0,067	0,018	0,393	0,000
Лocus контроля-жизнь	0,034	0,017	0,216	0,046
<b>Модель 3.5</b>				
Константа	0,273	0,113		0,017
Внутренний вакуум «красота природы и искусства»	0,092	0,026	0,307	0,001
Внутренний вакуум «счастливая семейная жизнь»	0,399	0,169	0,207	0,020

Среди показателей самоактуализации в качестве предиктора фактора «профессиональное выгорание» выступает показатель «ориентация во времени» (модель 3.1), который также является предиктором фактора «увлеченность работой и удовлетворенность профессиональными достижениями». Результаты регрессионного анализа подтверждают предположение о том, что многие значимые стороны профессионального развития во многом зависят от умения человека жить настоящим актуальным моментом, не откладывая свою жизнь «на потом» и не пытаясь найти убежище в прошлом. Соответственно, выгорание и неудовлетворенность

своей профессиональной самореализацией наиболее характерно для людей, невротически погруженных в прошлые переживания, или с завышенным стремлением к достижениям, мнительных и неуверенных в себе. На это также указывает взаимосвязь рассматриваемого фактора и предиктора «процесс жизни» (модель 3.4). Люди с меньшим уровнем выгорания и более высоким уровнем удовлетворенности профессиональной самореализацией оценивают свою жизнь в настоящем как интересную и эмоционально насыщенную.

Также как и в случае с другими профессиональными факторами, для рассматриваемого фактора значима внутренняя интернальность (модель 3.2) и внутренний локус контроля-жизнь (модель 3.4). Более низкий уровень выгорания и более высокий уровень удовлетворенности профессиональной самореализацией связаны с выраженным субъективным контролем человека над значимыми ситуациями в его жизни, когда человек ощущает свою собственную ответственность за эти события и жизнь в целом. Как выше уже подчеркивалось, развитый субъективный (интернальный) контроль непосредственно указывает на становление человека как субъекта своей профессиональной жизни. Человек, выступающий субъектом, творцом, хозяином своей профессиональной жизни, в меньшей степени чувствует себя бессильным перед сложными, проблемными, стрессовыми ситуациями на работе, что делает его менее уязвимым перед выгоранием. Такой человек в большей степени стремится «выстраивать» свой профессиональный путь, а не просто «плыть по течению», что позволяет переживать в большей мере удовлетворенность профессиональной самореализацией.

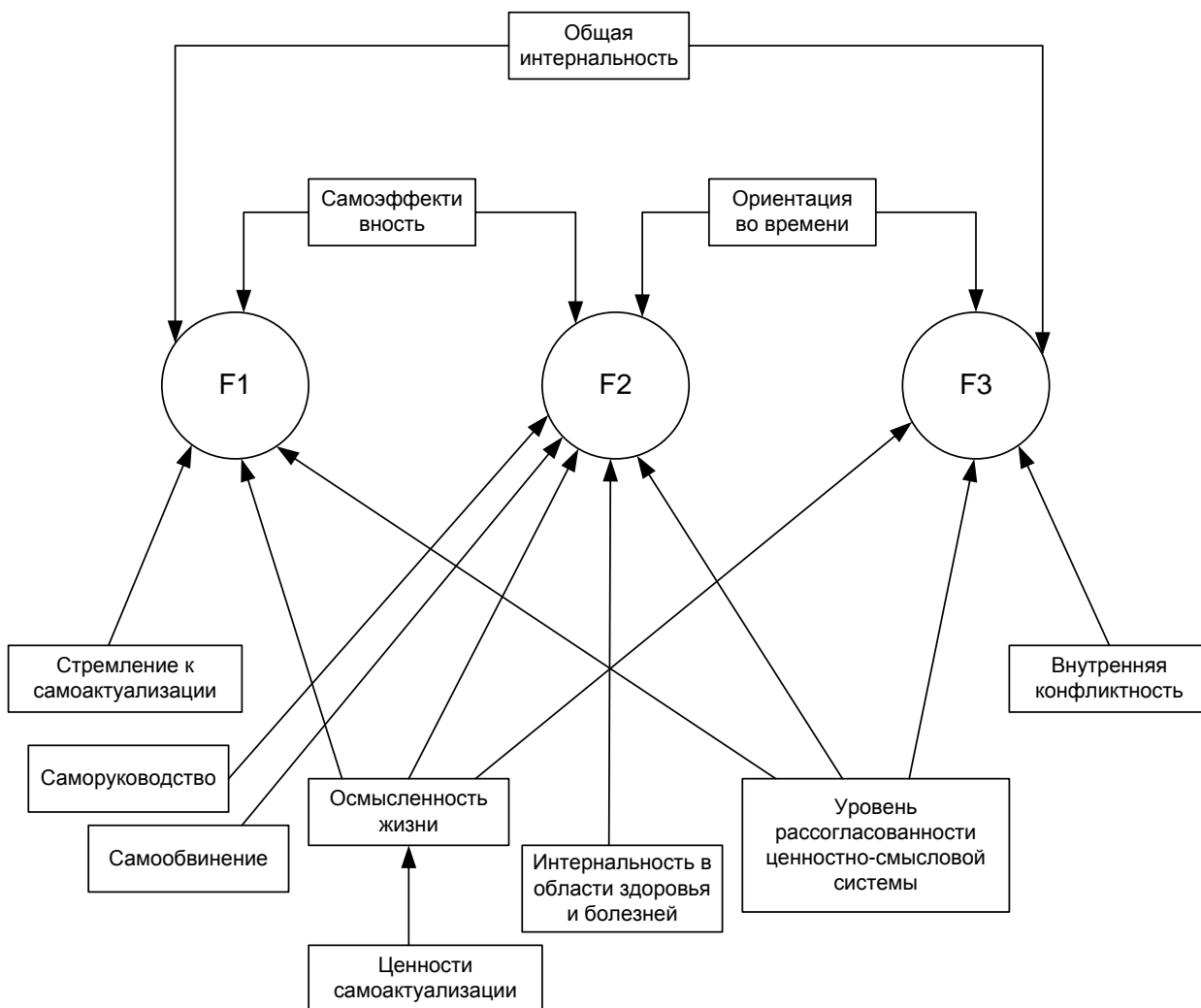
Среди показателей самоотношения предикторами фактора «профессиональное выгорание» выступают показатели внутренней конфликтности и отраженного самоотношения (модель 3.3). Согласно мнению авторов методики исследования самоотношения, показатель внутренней конфликтности является наиболее мощным среди всех девяти показателей самоотношения (Пантилеев С.Р., 1993). Данная шкала отражает

чувство конфликтности и амбивалентности, направленное на себя. Характерно, что внутренняя конфликтность и «... сопровождающие ее негативные эмоции обусловлены не приписыванием себе вины за неудачи, а, наоборот, связаны с трудностями локализации их истинного источника» (Пантилеев С.Р., 1993, с. 19). Соответственно, выгорание и неудовлетворенность профессиональной самореализацией могут быть обусловлены острым чувством конфликтности собственного «Я», связанным с наличием внутренних конфликтов, сомнений, несогласия с собой.

К предиктору «отраженное самоотношение» мы уже обращались ранее при рассмотрении результатов регрессионного анализа профессионального фактора «социальные ресурсы и профессиональный рост» (модель 1.3). Результаты анализа позволили предположить, что позитивное отраженное самоотношение может уменьшать риск профессионального выгорания и расширять возможности работника для профессиональной самореализации.

Среди показателей уровня соотношения «доступности» и «ценности» в различных жизненных сферах предикторами рассматриваемого профессионального фактора являются внутренний вакуум по ценностям «красота природы и искусства» и «счастливая семейная жизнь». Некоторая «избыточность» реализации в жизни указанных ценностей показывает, что они могут предоставлять человеку компенсаторные возможности, позволяющие лучше преодолевать проблемы и стрессы, связанные с работой, и, тем самым, снижать риск профессионального выгорания.

Проведенный анализ факторов профессионального развития позволил выстроить предположительную модель связей между профессиональными показателями и характеристиками зрелости личности (рис. 5).



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

**Рисунок 5.** Модель связей профессиональных показателей и характеристик зрелости личности

В следующем разделе приведены результаты анализа данной модели с помощью метода моделирования структурными уравнениями с целью проверки ее согласованности с реальными эмпирическими данными (см. п. 3.6).

*Выводы:*

В качестве предикторов отдельных сторон профессионального развития (в данном исследовании это аспекты, связанные с

профессиональным ростом) могут выступать некоторые ценности (по Шварцу Ш.). Ориентация на профессиональный рост связана с высокой субъективной значимостью ценности «достижения». Кроме того, можно выделить отличительный блок предикторов целеориентированного профессионального развития: ценность «достижение», «результативность жизни», «самоэффективность». Высокая выраженность данных показателей взаимосвязана с профессиональным ростом, стремлением к совершенствованию, достижениям и успехам в профессиональной деятельности.

К ценностным предикторам также относятся ценности «гедонизм» и «традиции». Профессиональный рост сложно сочетается со стремлением следовать консервативным традициям, религиозным убеждениям, обычаям. Возможно, это связано с тем, что последние в той или иной мере не отвечают современным доминирующим представлениям об успешности. Однако данный вопрос требует дополнительного анализа социальных, культурологических факторов профессионального развития, выходящего за пределы настоящего исследования. Высокая субъективная значимость ценности «гедонизм» на уровне поведения может играть негативную роль в профессиональном развитии. Это соответствует предположениям Коростылевой Л.А. о том, что на низком уровне стратегия самореализации часто проявляется в гедонистической позиции (Коростылева Л.А., 2000). Полученные результаты позволяют полагать, что ориентация на ценности гедонизма сопряжена не только с низким уровнем самореализации, но и в целом с негативным характером профессионального развития. Застывание в гедонистической позиции может свидетельствовать о незрелости как ценностной системы, так и личности в целом.

Наибольшее количество предикторов (десять) факторов профессионального развития относится к группе показателей соотношения «доступности» и «ценности» в различных жизненных сферах. Для респондентов оказались важны не только материальные ценности

(«материально-обеспеченная жизнь»), но и реализованность в жизни таких ценностей, как «познание», «творчество», «интересная работа», «активная, деятельная жизнь». Стремление к реализации в жизни этих ценностей позволяет выйти человеку на более высокие уровни профессионального развития, связанные с профессиональным ростом и увлеченностью работой.

Отдельное внимание необходимо уделить влиянию внешнего (по отношению к профессиональной сфере жизни) фактора, а именно реализованности ценности «счастливая семейная жизнь». Результаты регрессионного анализа подтвердили выводы, сделанные ранее (см. п. 3.2), относительно роли семейного фактора в профессиональном развитии. Неудовлетворенность личной (семейной) жизнью негативным образом связана с профессиональным развитием. Данный вывод поддерживают также результаты исследования, полученные Bender К.А., Heywood J.S. (Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., 2013). Респондентам с позитивным профессиональным развитием в большей степени характерна семейная зрелость.

В целом регрессионный анализ показателей соотношения «доступности» и «ценности» в различных жизненных сферах свидетельствует о важной роли такого критерия зрелости личности, как внутренняя согласованность, интегрированность для позитивного профессионального развития. Негативное или пассивное профессиональное развитие во многом может быть связано с рассогласованностью ценностно-смысловой системы, блокадой значимых потребностей, внутренним дискомфортом.

Полученные результаты показывают высокую значимость линии зрелости смысловой сферы личности в профессиональном развитии, что соответствует теоретическим разработкам и результатам эмпирических исследований Коростылевой Л.А., Максименко С.Д., Оседло В.И., Акиндиновой И.А., Геронимус И.А., Орловой Е.В. Позитивное профессиональное развитие связано со сформированностью смысловой

системы, реализацией значимых жизненных смыслов. Кроме того, увлеченность работой может быть тесно вплетена в систему жизненных смыслов человека и выступать источником смысла в жизни.

Среди показателей самоотношения наибольший вклад в профессиональное развитие вносят следующие шкалы: «отраженное самоотношение», «саморуководство», «самообвинение», «внутренняя конфликтность». Однако существует определенная вариативность связей данных показателей с отдельными сторонами профессионального развития. Так, выгорание и неудовлетворенность профессиональной самореализацией могут быть обусловлены выраженной внутренней конфликтностью. Увлеченность работой, удовлетворенность профессиональными достижениями в большей мере характерна для людей склонных к саморуководству.

Необходимо выделить отдельную группу предикторов профессионального развития, а именно стремление к самоактуализации, саморуководство, интернальный локус контроля, самоэффективность, локус контроля-жизнь. Позитивное профессиональное развитие во многом связано именно с высоким уровнем выраженности данных показателей, свидетельствующих об успешном личностном развитии, о становлении субъекта (творца) собственной профессиональной жизни.

### **3.6 Модели профессионального развития**

Для анализа соответствия предполагаемой модели (см. п. 3.5, рис. 5) реальным эмпирическим данным использовался метод моделирования структурными уравнениями (при помощи программного модуля IBM SPSS AMOS). Одной из отличительных особенностей данного метода является возможность делать предположения о направленности связей между исследуемыми показателями, что не позволяют методы статистического анализа, используемые нами ранее.

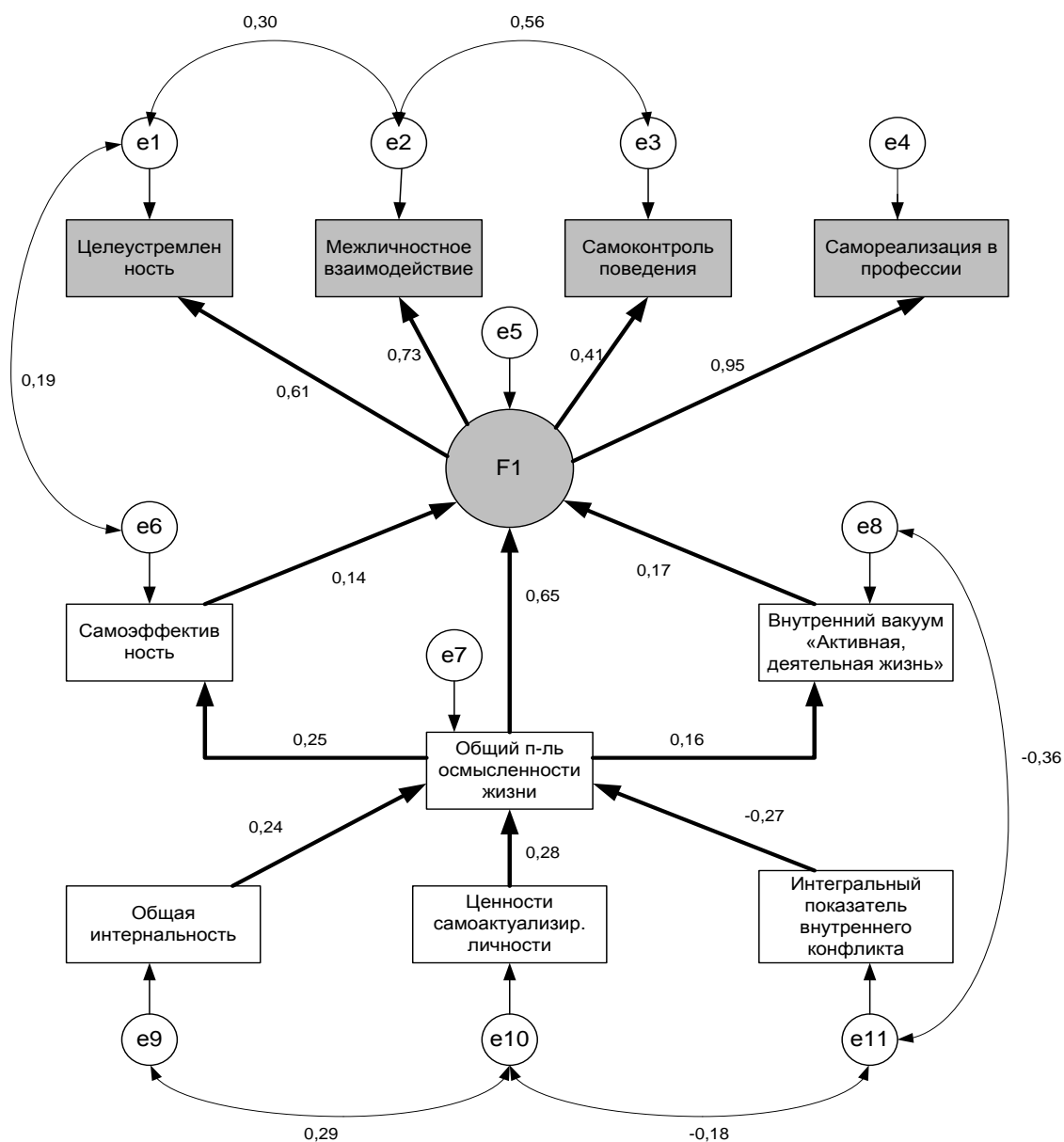
Решение о приемлемости согласованности модели принимается на основании ряда критериев согласия (с учетом нормальности распределения):

- CMIN, df, p: «критерий хи-квадрат проверяет  $H_0$  на предмет того, что разность между эмпирической и воспроизведенной по модели матрицами ковариаций равна 0» (p более 0,05 – хорошее согласие);
- CMIN/df - отношение хи-квадрат к числу степеней свободы (в пределах 2 – приемлемое согласие);
- RMSEA - квадратный корень среднеквадратической ошибки аппроксимации (не более 0,05 – хорошее согласие, не более 0,08 – приемлемое согласие);
- PCLOSE – оценка точности RMSEA (более 0,5 – хорошее согласие);
- CFI – сравнительный индекс согласия (более 0,95 – хорошее согласие);
- GFI – критерий согласия (более 0,90 – хорошее согласие) (Наследов А.Д., 2013).

Для создания корректной модели, нами было принято решение сгенерировать отдельные модели по соответствующим профессиональным факторам: *фактор 1* «профессиональное взаимодействие»; *фактор 2* «увлеченность работой»; *фактор 3* «профессиональное выгорание». В модели включались показатели, составляющие «смысловое» ядро фактора. Так, в первую модель (рис. 6) были включены следующие профессиональные показатели: «межличностное взаимодействие», «целеустремленность», «самоконтроль поведения» и «самореализация в профессии» (показатели, вошедшие в фактор 1 с наибольшими факторными нагрузками (см. п. 3.5)). Учитывая, что мы стремились к «смысловой однородности» по профессиональным показателям, то из первой модели был исключен параметр «редукция личных достижений», относящийся к синдрому выгорания. Во вторую модель (рис. 7) были включены три показателя увлеченности работой, вошедшие в фактор 2 с наибольшими факторными нагрузками и составляющие его «смысловое» ядро. В третью модель (рис. 8) были включены три параметра выгорания. В качестве независимых переменных выступали в основном те же



характеристики зрелости личности, которые были включены в первоначальную модель. Каждая модель многократно проверялась при тех же исходных данных с пошаговым уточнением. Рассмотрим первую модель, соответствующую фактору «профессиональное взаимодействие» (рис. 6).



Условные обозначения: F1 – общий фактор «профессиональное взаимодействие»; e1-e11 – ошибки для эндогенных переменных; цифры возле стрелок – регрессионные веса.

**Рисунок 6.** Модель взаимосвязей по фактору «профессиональное взаимодействие»

Критерии согласия модели: Хи-квадрат=30,371; df=27; p=0,298; CFI=0,991; GFI=0,951; RMSEA=0,033; Pclose=0,664. Значения критериев согласия находятся в допустимых пределах, соответственно модель статистически достоверна, эмпирически подтверждается.

Показатели, непосредственно влияющие на фактор F1: самооффективность, общий показатель осмысленности жизни и внутренний вакуум по ценности «активная, деятельная жизнь». Причем 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.

Данная модель подтверждает значимую роль ценностно-смысловых факторов в профессиональном развитии. Очевидно, что позитивное профессиональное развитие предполагает активное функционирование ценностно-смысловой системы: стремление к профессиональному росту, выстраивание системы целей в профессиональной жизни невозможно вне системы общих жизненных целей, без умения личности реализовать значимые для себя ценности, без направленности на активную, деятельную жизнь. Человек видит смысл в профессиональной деятельности, выстраивает систему целей в профессиональной сфере, когда ощущает смысл собственной жизни в целом и/или имеет значимые жизненные смыслы, которые может реализовать в профессии.

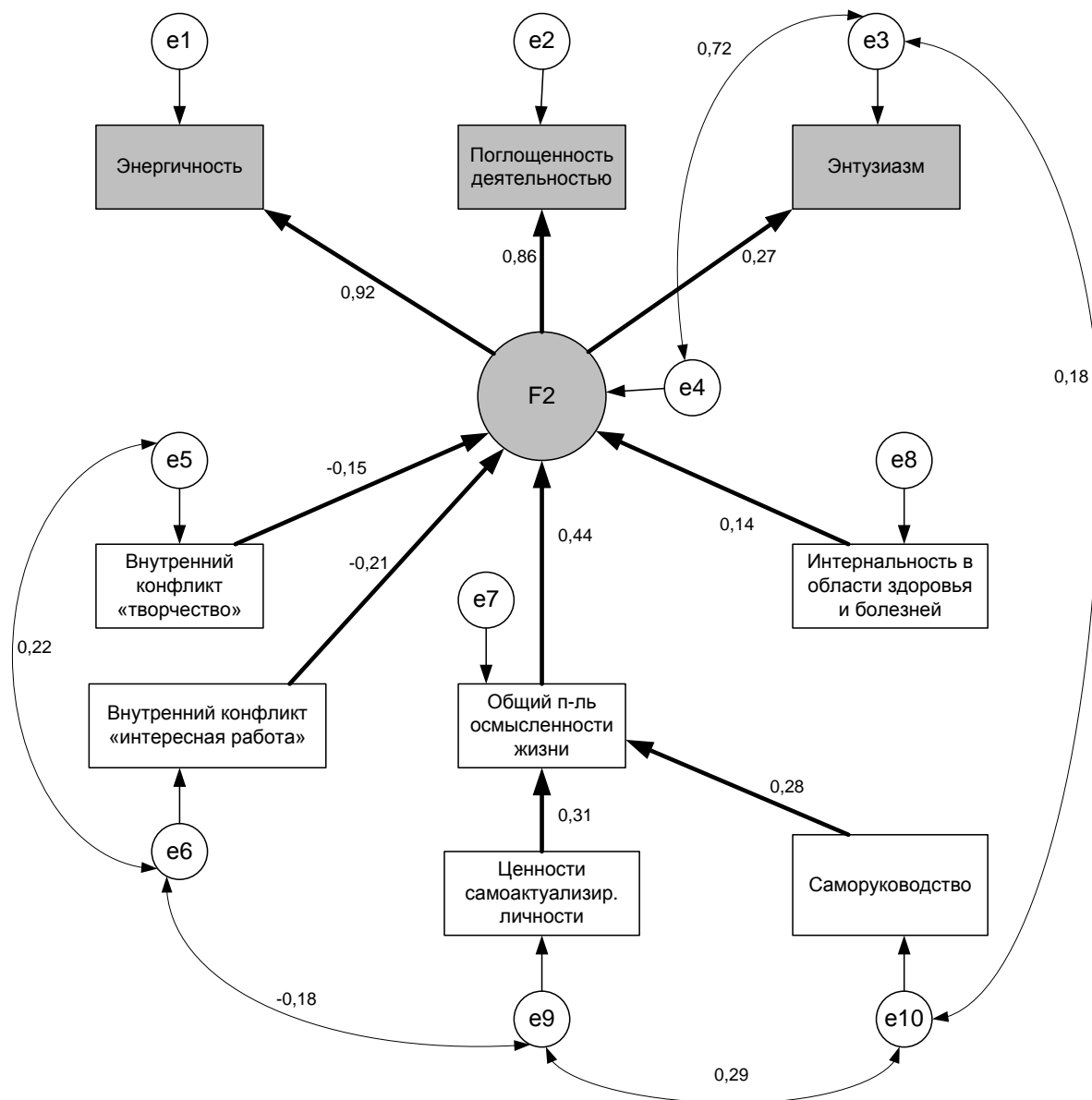
В данной модели находит подтверждение идея Locke E.A., Taylor M.S. о том, что смысл в профессиональной деятельности достигается путем следования и реализации наиболее важных ценностей. Эти ценности можно охарактеризовать как созидательные (по Франклу В.), так как связаны с продуктивной, активной, деятельной жизнью; это ценности внутренние или ценности самоактуализации (по Маслоу А., Ros M.) (в «противовес» внешним ценностям).

Необходимо обратить внимание еще на один блок связей фактора F1 и характеристик зрелости личности: общая интернальность – осмысленность жизни – самооффективность. Выраженная общая интернальность свидетельствует о том, что человек чувствует собственную ответственность за события в своей жизни и за жизнь в целом, это оказывает важное влияние на осмысленность жизни, так как появляется ощущение управляемости жизни и, соответственно, вера в эффективность собственных действий. Данный блок связей показывает, что люди, выступающие субъектом своей профессиональной жизни (с выраженными характеристиками: общая интернальность, осмысленность жизни, самооффективность) стремятся к профессиональному росту, самореализации в профессии.

Рассмотрим вторую модель, соответствующую фактору «увлеченность работой» (рис. 7). Критерии согласия модели: Хи-квадрат=27,156; df=22; p=0,205; CFI=0,985; GFI=0,952; RMSEA=0,045; Pclose=0,524. Значения критериев согласия находятся в допустимых пределах, соответственно модель статистически достоверна, эмпирически подтверждается.

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 саморукводство и ценности самоактуализирующейся личности.

Вторая модель раскрывает специфику такой стороны профессионального развития, как увлеченность работой. В частности обращает внимание на значимость для увлеченности работой реализации ценностей «интересная работа» и «творчество».



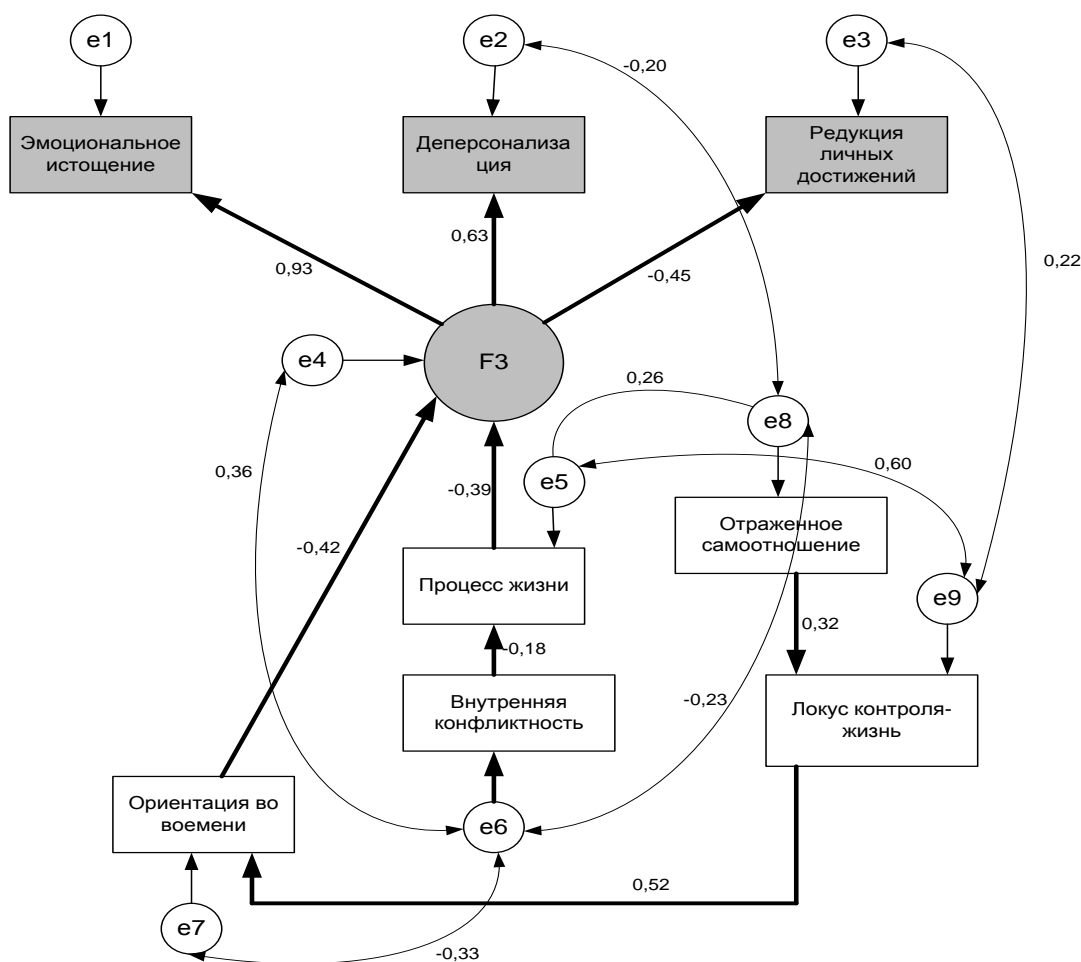
Условные обозначения:  $F2$  – общий фактор «увлеченность работой»;  $e1$ - $e10$  – ошибки для эндогенных переменных; цифры возле стрелок – регрессионные веса.

**Рисунок 7.** Модель взаимосвязей по фактору «увлеченность работой»

Увлеченность работой также определяется возможностью реализовать значимые жизненные смыслы, внутренние ценности (ценности самоактуализации) и самоуководством. Эта сторона профессионального развития во многом обусловлена «внутренней ориентированностью», то есть ориентацией на свои глубинные интересы, личностные ценности, значимые жизненные смыслы, на представление о своем Я как о стержне, самоорганизующим себя в деятельности и общении. Кроме того,

увлеченность работой связана с интернальностью в области здоровья и болезней. Возможно, люди, считающие себя ответственными за свое здоровье, субъективно оценивают лучше свое самочувствие и в большей мере уделяют свое внимание и силы интересной для них деятельности.

Рассмотрим третью модель, соответствующую фактору «профессиональное выгорание» (рис. 8). Критерии согласия модели: Хи-квадрат=21,204; df=13; p=0,069; CFI=0,978; GFI=0,959; RMSEA=0,073; Rclose=0,225. Значения критериев согласия находятся в допустимых пределах, соответственно модель статистически достоверна, эмпирически подтверждается.



Условные обозначения: F3 – общий фактор «профессиональное выгорание»; e1-e9 – ошибки для эндогенных переменных; цифры возле стрелок – регрессионные веса.

**Рисунок 8.** 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 происходить 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»). На ориентацию во времени и локус-контроля-жизнь оказывает влияние показатель отраженного самоотношения. Учитывая, что данные связи носят прямой характер, то низким оценкам по «ориентация во времени» и «локус контроля-жизнь» соответствуют низкие оценки по показателю «отраженное самоотношение», свидетельствующие о негативном субъективном восприятии человеком сложившихся межличностных отношений. В этом случае человек считает, что не способен вызвать уважение у окружающих, не ожидает одобрения и поддержки от других. Негативные характеристики, относящиеся ко второму блоку связей, также могут свидетельствовать о том, что человек с выраженными признаками профессионального выгорания, находится в состоянии внутриличностного конфликта или кризиса (возрастного, экзистенциального и др.).

### *Выводы:*

Проведенный анализ позволил выделить три модели, соответствующие отдельным сторонам профессионального развития, а именно: «профессиональное взаимодействие», «увлеченность работой», «профессиональное выгорание». Несмотря на наличие вариативности в факторах профессионального развития, существуют и общие аспекты:

- «смысловая» линия зрелости (во всех трех моделях в качестве предикторов присутствуют показатели осмысленности жизни): более благоприятное профессиональное развитие определяется осмысленностью собственной жизни, наличием устойчивой системы смысложизненных ориентаций. У человека появляется желание и возможность раскрыть свой потенциал, реализовать себя в профессиональной сфере, осуществляя значимые для себя жизненные смыслы (Франкл В., Лэнгле А.);
- ориентация на гуманистические ценности, ценности самоактуализации и/или внутренние ценности, включающие ценности «творчество», «интересная работа», характерные для лично зрелого человека. В представленных моделях ценности самоактуализации выполняют смыслообразовательную функцию. Смысл в профессиональной деятельности достигается путем следования и реализации наиболее важных ценностей (Locke E.A., Taylor M.S.);
- такие показатели зрелости личности, как общая интернальность, самоэффективность, саморуководство, локус контроля-жизнь, свидетельствуют о том, что благоприятное профессиональное развитие невозможно без становления человека как субъекта («творца») собственной профессиональной жизни;
- негативные тенденции в профессиональном развитии могут разворачиваться в связи с нарушением внутренней целостности личности (выраженные внутренняя конфликтность, рассогласованность ценностно-смысловой сферы).

## Обсуждение результатов

На основании теоретического анализа были выделены разные типы профессионального развития: негативное, умеренно-положительное, позитивное профессиональное развитие. В целом выделенные типы профессионального развития эмпирически подтверждаются. На основе эмпирических данных были получены три группы с разным характером профессионального развития: первая группа с неблагоприятным, негативным характером профессионального развития; вторая группа с умеренно-положительным характером профессионального развития, третья группа с благоприятным, позитивным характером профессионального развития. Вторая группа отчасти соответствует пассивному типу профессионального развития, так как у части респондентов данной группы отмечается низкий уровень целеустремленности и выраженная тенденция к редукции личных достижений. Полагаем, что для первой и второй групп уместны «параллели» с типами / моделями профессионального развития, выделенными другими исследователями, а именно это адаптивное функционирование по Митиной Л.М. или пассивная модель по Поваренкову Ю.П., так как представители данных групп не выступают как активные субъекты собственной профессиональной жизни, а скорее «плывут» по ее течению.

Комплекс использованных ключевых характеристик профессионального развития (интегральные показатели «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «самореализация в профессии», параметры выгорания) позволяет составить оценку характера профессионального развития (по данным показателям между группами найдены статистически значимые различия). Однако для полной картины целесообразно также использовать дополнительные характеристики (показатели «целеустремленность», «самоконтроль поведения», «межличностное взаимодействие» и др.). Кроме того, в практической работе психолог должен иметь в виду вариативность факторов отдельных сторон профессионального развития, что важно при выборе «целевой зоны» для



психологической помощи (например, если это касается сферы межличностных отношений на работе).

В качестве дополнительной характеристики также могут быть использованы параметры увлеченности работой. Область исследований увлеченности работой на российской выборке является относительно молодой и в целом мало изученной. Полученные результаты свидетельствуют о том, что по мере ухудшения ситуации в профессиональном развитии снижается и уровень увлеченности работой.

Анализ социально-демографических критериев показал, что их роль в профессиональном развитии не носит широкого, всеохватывающего характера: некоторые факторы (возраст, профессиональная принадлежность, семейное положение, трудоустройство по специальности) связаны с отдельными сторонами профессионального развития.

Люди, относящиеся к возрастной группе 35-50 лет, более позитивно оценивают свои возможности для самореализации в профессии (по сравнению с респондентами младшего возраста 25-34 года). По-видимому, с возрастом (примерно после 35 лет) в профессиональной сфере жизни начинает проявляться кумулятивный эффект механизмов накопления, кумуляции и интеграции феноменов саморазвития, обеспечивающих процесс самореализации (Деркач А.А., Сайко Э.В.). В группе более старших по возрасту респондентов можно выделить «смысловую» линию зрелости личности: в большей мере проявляется стремление к самоорганизации жизни, направленность на цели и в целом более высокий уровень осмысленности жизни. Это подтверждает предположение Русалова В.М. о том, что в период 30-50 лет система личностных смыслов усложняется и достигает своей акмеологической зрелости. Юнг К.-Г. обращал внимание на то, что в старшем возрасте познание жизненного смысла становится важнее, чем в молодом возрасте, так как человек во второй половине жизни нуждается в понимании смысла своей индивидуальной жизни. В исследовании Morgan J., Robinson O. показано, что с возрастом смысл имеет

тенденцию «аккумулироваться» на протяжении жизни, во второй половине жизни чувство ее осмысленности возрастает. Вышесказанное указывает на прямую связь между возрастом, самореализацией в профессии и осмысленностью жизни. Как правило, с возрастом человек начинает лучше осознавать значимые для себя жизненные смыслы и это позволяет ему выстраивать свою профессиональную жизнь так, чтобы в большей мере самореализоваться в профессии.

Увлеченность работой может быть связана с профессиональной принадлежностью. Результаты проведенного исследования показали, что врачи в большей степени оценивают свою работу как значимую, вызывающую воодушевление и гордость (по показателю «энтузиазм»). На то, что профессия может выступать фактором увлеченности, указывают и другие исследователи (Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т.). Они отмечают высокие показатели увлеченности у предпринимателей, учителей, художников, медсестер, менеджеров. К этому перечню можно добавить и старший медицинский персонал (врачей). Возможно, это связано с тем, что эти профессионалы оценивают свою работу как интересную и значимую.

Значимую роль в профессиональном развитии личности может играть семейное положение человека (различия по профессиональным показателям: «деперсонализация», «энергичность», «самоконтроль поведения»). Это подтверждается также результатами исследований Bender К.А., Heywood J.S., Бессоновой Ю.В. Семья может выступать как один из ресурсов, помогающих преодолевать сложности в профессиональной сфере (у респондентов, состоящих в браке, отмечается более низкий уровень деперсонализации, более высокий уровень энергичности и самоконтроля поведения). Среди респондентов с разным семейным положением можно также отметить определенные особенности, связанные со зрелостью смысловой сферы и семейной зрелостью. Так, респонденты, состоящие в браке, отличаются более высоким уровнем осмысленности собственной жизни. По-видимому, наличие семьи может играть роль фактора, структурирующего смысловую сферу

человека. Вторая линия касается зрелости личности в части готовности и способности создать (сохранить) семью (близкие личные отношения), так как по ценностям «любовь», «счастливая семейная жизнь» у респондентов, не состоящих в браке, отмечается состояние внутреннего конфликта (данные ценности желаемы, актуальны, но не доступны).

Необходимо отметить и роль фактора, связанного с тем, работает ли человек по той специальности, по которой получил образование. Эта роль носит существенный характер, так как касается, прежде всего, ключевых аспектов профессионального развития (выявлены статистически значимые различия по показателям «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «самореализация в профессии»). Неудачно выбранная специальность (при получении образования) или, наоборот, отсутствие возможности работать по специальности, соответствующей образованию, может накладывать негативный отпечаток на профессиональное развитие. Такая ситуация может быть обусловлена «потерянностью» в целях, смыслах как в профессии, так и в целом в жизни (более низкий уровень показателей смысло-жизненных ориентаций), отражающей незрелость смысловой сферы личности.

В современной психологии можно отметить неоднозначность результатов исследований по роли половых характеристик в профессиональном развитии, в частности это касается выгорания. Ряд исследователей считают, что мужчины более подвержены в целом выгоранию, чем женщины, в то же время существует и противоположное мнение (Орел В.Е.). Исследование Ронгинской Т.И. не выявило зависимости формирования синдрома выгорания у учителей от половых характеристик. В представленном исследовании в части изученных аспектов профессионального развития, в т.ч. и по выгоранию, половые характеристики не играют значимой роли (статистически значимых различий между мужчинами и женщинами по профессиональным показателям не было выявлено). Те различия между мужчинами и женщинами, которые были

найлены между показателями, рассматриваемыми в качестве критериев зрелости личности, на наш взгляд, связаны не столько с процессами зрелости личности, сколько с гендерными особенностями (установками, стереотипами и т.д.).

Профессиональное развитие человека тесно связано с его развитием как личности (Маркова А.К., Сыманюк Э.Э., Головей Л.А., Петраш М.Д. и др.). Активная зрелая личность – фундаментальное условие благоприятного профессионального развития (Бодалев А.А., Деркач А.А., Марков В.Н. и др.). Действительно, в группе с негативным характером профессионального развития (первая группа) многие важные стороны личности респондентов, характеризующие их зрелость, находятся на более низком уровне выраженности (по сравнению со второй и третьей группами), а именно: ответственность; направленность на самоактуализацию (саморазвитие); самоотношение; целостность; направленность на цели; ориентация на гуманистические ценности; умение строить позитивные межличностные отношения; самоэффективность.

Направленность на саморазвитие, раскрытие собственного потенциала – важная направляющая в профессиональном развитии (Сабанчиева Р.З., Журавлев А.Л., Сергиенко Е.А.). Результаты исследования подтвердили предположение о том, что высокие уровни самореализации (деятельностно-творческой / субъектно-личностной самореализации), соответствующие позитивному профессиональному развитию, непосредственно связаны и во многом определяются самоактуализацией, стремлением к реализации своего подлинного «Я». Более того, в целом профессиональное развитие позитивного характера тесно связано с выраженным стремлением к самоактуализации личности. Полагаем, что такая тесная связь обусловлена тем, что самоактуализация самоорганизует, упорядочивает компоненты системы потенциала саморазвития (Селезнева Е.В.).

Позитивный характер профессионального развития предполагает проявление субъектной активности в собственной профессиональной жизни

(Бендюков М.А., Поваренков Ю.П., Митина Л.М., Маркова А.К. и др.). Эмпирический анализ показал, что направленность на цели, ответственность (интернальный локус контроля), самооффективность, саморуководство, ориентация на ценность «самостоятельность» являются значимыми факторами профессионального развития, свидетельствующие о том, что личность выступает полноценным субъектом собственной профессиональной жизни.

Маслоу А. обратил внимание на то, что с возрастом самоактуализирующиеся люди становятся все более внутренне мотивированы. «Ориентированность изнутри (извне)» (по Рисмену Д.) имеет значение в плане становления субъектной активности человека в профессиональной сфере. Неблагоприятный характер профессионального развития связан с «ориентированностью извне», ориентацией на социальное одобрение. Респонденты, переживающие свое «Я» как внутренний стержень, интегрирующий и организующий их деятельность, «ориентированные изнутри», отличаются более благополучным характером профессионального развития. По сути, созревание этого внутреннего «стержня» личности есть центральный момент личностного развития, зрелости личности.

В контексте представлений о зрелости личности выделяют также фактор целостности, внутренней интегрированности, взаимосвязанный как со стремлением к самоактуализации, так и с характеристиками субъектной активности (Роджерс К., Братченко С.Л., Миронова М.Р., Nitlin S. и др.). В результате проведенного анализа было выявлено, что внутренние конфликты, несогласие с самим собой, склонность к самообвинению, рассогласованность ценностно-смысловой системы, дисгармония личности играют негативную роль в профессиональном развитии и препятствуют самореализации. Стремление к самоактуализации, направленность на цели действуют в полную силу в условиях внутреннего согласия, целостности, что обеспечивает полноценную жизнь, в т.ч. профессиональную.

По мере зрелости личности в процессы саморазвития и самореализации более активно включаются механизмы ценностно-смысловой регуляции (Коростылева Л.А., Русалов В.М.), что обуславливают важную роль ценностно-смысловых факторов в профессиональном развитии личности. Благоприятному профессиональному развитию препятствует несформированность, незрелость системы смысложизненных ориентаций. Недостаточный уровень осмысленности жизни, потерянности в жизненных целях и смыслах не позволяет выстроить человеку свою профессиональную жизнь в желаемом направлении, поскольку он не «видит», не может определить это направление. Это согласуется с результатами исследований других авторов (Miller A.D., McMahan E., Renken M., Liu K.R.).

Касательно роли ценностей в профессиональном развитии результаты анализа показали, что, с одной стороны, респонденты с более благоприятным профессиональным развитием в большей мере ориентированы на гуманистические ценности («ценности самоактуализирующейся личности», «доброта», «универсализм»). Последнее согласуется с представлениями о специфике ценностной системы зрелой личности, так как речь идет о созидательных ценностях (по Франклу В.), связанных с продуктивной, активной, деятельной жизнью; о внутренних ценностях (по Маслоу А., Ros M.) (в «противовес» внешним ценностям). С другой стороны, для профессионального развития также важны ценности самовозвышения и консервативные ценности. Кроме того, одна и та же ценность (например, «достижение») может играть противоречивую роль в профессиональном развитии. Можно полагать, что важным аспектом функционирования ценностной системы (в плане профессиональной сферы) является не просто значимость тех или иных ценностей, а умение личности совмещать сложно совместимые типы ценностей (гуманистические ценности и ценности самовозвышения).

Высокая субъективная значимость ценности «гедонизм» на уровне поведения может играть негативную роль в профессиональном развитии.

Застревание в гедонистической позиции может свидетельствовать о незрелости как ценностной системы, так и личности в целом. Это соответствует предположениям Коростылевой Л.А. о том, что на низком уровне стратегия самореализации часто проявляется в гедонистической позиции.

В целом проведенный анализ показывает, что удачный выбор профессии, возможность работать по выбранной профессии является только первым шагом на профессиональном пути. Профессиональное развитие основывается на личностном развитии, зависит от сформированности, зрелости многих личностных подструктур. Позитивное профессиональное развитие обусловлено стремлением личности к самоактуализации, раскрытию собственного потенциала, проявлением субъектной активности в условиях внутренней целостности, «ориентированности изнутри». Это позволяет осуществлять эффективный поиск внешних ресурсов и актуализирует внутренние ресурсы для достижения профессиональных целей, преодоления сложностей и проблем, что, в конечном итоге, дает человеку возможность профессионально развиваться в полную силу и жить полноценной жизнью.

## 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; самоэффективность. 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.

## Заключение

Данная работа посвящена исследованию профессионального развития взрослого в связи с психологической зрелостью личности. В обзоре литературных источников представлены различные теоретические подходы к проблеме профессионального развития личности с акцентом на концепции, ориентированные на рассмотрение проблемы, исходя из принципа субъектности. Мы исходили из позиции важности понимания развития субъекта профессиональной жизни, а не «объекта», пассивно адаптированного к социально-профессиональной среде, инертно плывущего по течению профессиональной жизни.

В фокусе внимания данного исследования находятся специалисты социально ориентированной сферы занятости, которые в связи с коммуникативной «нагруженностью» профессиональной деятельностью оказываются особенно уязвимыми перед риском эмоционального выгорания на работе. Профессиональное выгорание является нежелательным, но распространенным феноменом, сопровождающим профессиональное развитие многих специалистов. Анализ литературы позволил рассматривать выгорание как важный «маркер» негативного характера профессионального развития. В основу исследования также легли показатели удовлетворенности профессиональной деятельности и самореализации в профессии, которые рассматриваются в научной литературе как интегральные, ключевые показатели профессионального развития. Анализ литературных источников (с учетом выделенных критериев) позволил предположить, что профессиональное развитие может носить разный характер, а именно: негативный, умеренно-положительный и позитивный.

Актуальным и важным в современной психологии остается вопрос о причинах негативного, неблагоприятного профессионального пути, о факторах, способствующих позитивному профессиональному развитию. На концептуальном уровне данный вопрос может решаться по-разному. Однако в настоящее время критически переосмысливаются многие модели

профессионального развития, традиционно выстроенные в методологических рамках системы «человек-профессия» (Завалишина Д.Н.). Ряд авторов (Завалишина Д.Н., Реан А.А., Деркач А.А.), анализируя текущее состояние исследований по вопросам профессионального развития, указывают на дефицит «личностного фактора» и необходимость усиления научного внимания в этом направлении. В связи с этим автором предпринята попытка реализовать принцип единства личностного и профессионального развития в рамках данного исследования, учитывая высокую значимость устойчивой взаимосвязи между особенностями личности и ее профессиональным развитием. Процесс изменений личности, связанный с профессиональным развитием, носит полисистемный характер (Деркач А.А., Поваренков Ю.П.), поэтому в данной работе автор обращается не к узко специализированной группе личностных факторов, а к понятию психологической зрелости личности, раскрывающему суть процессов развития и одновременно отражающему принцип целостности, системности психического развития. При выборе критериев психологической зрелости мы, прежде всего, опирались на подход, предложенный Головей Л.А. и коллегами, согласно которому рассматривался комплекс интраперсональных и интерперсональных характеристик.

В целом результаты исследования подтвердили выдвинутые гипотезы. Позитивное профессиональное развитие предполагает высокий (средневысокий) уровень сформированности многих важных сторон личности: ответственность, направленность на самоактуализацию (саморазвитие), позитивное самоотношение, целостность, осмысленность жизни, ориентация на гуманистические ценности, самоэффективность. Центральным моментом личностного развития, непосредственно влияющим на профессиональное развитие, является формирование зрелого внутреннего «Я» как стержня, интегрирующего и организующего деятельность человека, задающего «ориентированность изнутри».

Помимо общих тенденций была выявлена и определенная специфика личностных аспектов, связанных с отдельными сторонами профессионального развития. Так, увлеченность работой непосредственно взаимосвязана с возможностями реализовать в профессиональной жизни такие ценности, как «интересная работа», «творчество». Выраженность профессионального выгорания обусловлена негативным отраженным самоотношением, наличием внутренних конфликтов, ощущением бессмысленности собственной жизни и экстернальным локусом контроля

Результаты данного исследования представляют интерес для практикующих психологов, консультирующих по вопросам профессионального развития и карьеры. Полученные данные также могут быть использованы специалистами по работе с персоналом при разработке мотивационных программ, программ развития персонала и профилактики эмоционального выгорания. Полученные результаты свидетельствуют также о необходимости специальных мер психологической поддержки профессионального развития профессионалов социэкономической сферы, имеющих низкие уровни сформированности важных аспектов личностного развития.

## Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Авдеева Т.Г. Ценностно-смысловые ориентации личности руководителя: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01/ Авдеева Татьяна Геннадиевна. – М., 2011. – 25 с.
3. Авдеева Ю.В. Эмоциональное выгорание у воспитателей детского сада // Вопросы психологии. – 2015. - № 2. – с. 13-20
4. Агапова Е.В., Винокур В.А. Роль личностных характеристик в формировании синдрома профессионального выгорания у государственных служащих // Будущее клинической психологии: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Вып. 2 / Под ред. Левченко Е.В., Бергфельд А.Ю. – Пермь: Перм. гос. ун-т, 2008. – 265 с. (С. 221-229)
5. Адлер А. Наука жить. – К.: Port-Royal, 1997. – 288 с.
6. Адлер А. Понять природу человека. – СПб.: «Академический проект», 2000. – 256 с.
7. Акиндинова И.А. Самоактуализация личности в различных типах организации профессиональной деятельности // Психолого-педагогические проблемы развития личности в современных условиях: Психология и педагогика в общественной практике. - СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2000. - С. 29–36.
8. Акопов Г.В., Быкова Н.Л. Смысловая сфера личности в ситуации субъективации жизненных целей // Ценностно-нравственные проблемы российского общества: самореализация, воспитание, средства массовой информации / Под ред. В.Е. Семенова. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2008. – 320 с. (33-56 с.)
9. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Под ред. А.А. Бодалева. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 384 с.

10. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2010. – 288 с.
11. Артюшина М.Н. Диагностика ценностных отношений // Вестник СПбГУ. Сер. 12. – 2010. - Вып. 3. - с. 65-70
12. Асмолов А.Г., Братусь Б.С., Петровский В.А., Субботский Е.В., Хараш А.У. О смысловых образованиях // Взаимодействие коллектива и личности в коммунистическом воспитании / Ред. кол. Антон Э.Э., Кала У.В., Лийметс Х.Й., Орн Ю.А. – Таллин: Таллинский педагогический институт им. Э. Вильде, 1979. – 278 с. (с. 111-119)
13. Бажин Е.Ф., Голынкин Е.А., Эткинд А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. – 1984. – Т.5, № 3. – с. 152-161
14. Бендюков М.А. Психология профессионального развития в условиях рынка труда // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – 2006. - №7(17). - С. 65-78
15. Березина Т.Н. Смыслы жизни, добро, духовное развитие, определение их значения // Мир психологии. - 2008. - №2. - с. 105-116
16. Березовская Р.А. Управление профессиональной карьерой // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816 с. С.251-288
17. Бессонова Ю.В. Ценностные детерминанты синдрома выгорания // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1 / Под ред. Бодрова В.А., Журавлева А.Л. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – 615 с.
18. Белицкая Г.Э. Личностная модель ценностных ориентаций // Проблема субъекта в психологической науке. Отв. ред.: А.В. Брушлинский, М.И. Воловикова, В.Н. Дружинин. – М.: Издательство «Академический проект», 2000. – 320 с. (227-234 с.)



19. Богатырева О.О. Проблемы профессиональной самореализации: социально-психологический и культурно-исторический аспекты // Мир психологии. – 2009. - №1. - с. 251-259
20. Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2009. - № 1(3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 24.02.2015)
21. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта: Наука, 1998. – 168 с.
22. Бодров В.А. Профессиональная зрелость человека (психологические аспекты)// Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 223 с. (174-197 с.)
23. Бодров В.А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования профессионала // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с. (517-521 с.)
24. Бодров В.А., Бессонова Ю.В., Сыркина А.Л. Исследование содержательных характеристик ценностно-смысловой сферы профессионала методом репертуарных решеток // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 589 с. (353-373 с.)
25. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. – 472 с.
26. Борисов Ю.А., Кудрявцев И.А. Смысловая сфера сознания и самосознания успешных и неуспешных менеджеров среднего звена // Психологический журнал. - 2003. - Том 24, № 1. – с. 91-103
27. Борисова М.В. Психологические детерминанты синдрома выгорания у педагогов // Современные проблемы исследования синдрома выгорания

- у специалистов коммуникативных профессий [Текст]: коллективная монография / под ред. Лукьянова В.В., Водопьяновой Н.Е., Орла В.Е., Подсадного С.А., Юрьевой Л.Н., Игумнова С.А. – Курск: Курск. гос. ун-т. – 2008. – 336 с. (с. 130-138)
28. Братусь Б.С. Русская, советская, российская психология. - М.: Московский психолого-социальный ин-т: Флинта, 2000. - 88 с.
  29. Брудный А.А. Психологическая герменевтика. – М.: Лабиринт, 2005. – 336 с.
  30. Бубнова С.С., Крылов В.Ю. Принципы исследования ценностных ориентаций личности как системы с нелинейной структурой // Труды института психологии РАН. Том 2. / Отв. ред. Брушлинский А.В., Бодров В.А. – М.: Издательство «Институт психологии РАН», 1997. – 345 с. (40-44 с.)
  31. Будинайте Г.Л., Корнилова Т.В. Личностные ценности и личностные предпочтения субъекта // Вопросы психологии. – 1993. - № 5. – с. 99-105
  32. Вечерин А.В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2011. - Т.8, № 2. – с. 96-111
  33. Винокурова А.Л. Корпоративная культура и поведение субъектов: потенциал и мотивационно-смысловые ориентации работников государственных и коммерческих организаций // Методы исследования психологических структур и их динамики. Выпуск 4 / Под ред. Т.Н. Савченко, Г.М. Головиной. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 192 с. (176-183 с.)
  34. Виртц У., Цобели Й. Жажда смысла: Человек в экстремальных ситуациях: Пределы психотерапии. – М.: Когито-Центр, 2012. – 328 с.
  35. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.

36. Водопьянова Н.Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // Вестник СПбГУ. Серия 16. – 2015. – Вып. 1. – с. 45-54
37. Вьюнова Н.И., Зыкова Н.Ю. Развитие профессиональных ценностных ориентаций студентов как условие их личностного и профессионального развития // Мир психологии. – 2007. – № 3. – с. 217-225
38. Гаврилова М.В., Недуруева Т.В. Содержание ценностно-смысловой сферы личности врача как критерий удовлетворенности их профессиональной деятельностью // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. - № 3. – с. 452-455
39. Галажинский Э.В. Самореализация личности как психоисторическая проблема // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 4 / Под ред. Е.Ф. Рыбалко, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. – 252 с. (87-100 с.)
40. Геронимус И.А., Орлова Е.В. Психологические особенности профессиональной самореализации и профессионального самоопределения консультантов службы «Телефон доверия» // Психологические исследования. – 2012. – Т.5, № 24. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 03.08.2015). 0421200116/0044
41. Головей Л.А. Психология профессионального развития. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2009 – 119 с.
42. Головей Л.А., Грищенко Н.А. Развитие личности как субъекта деятельности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. – 1993. – Вып. 4. – с. 112-116
43. Головей Л.А., Петраш М.Д. К проблеме развития субъекта деятельности // Психологические проблемы самореализации личности. Выпуск 11 / Под ред. Л.А. Коростылевой. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2007. – с. 29-39

44. Гордиенко В. Н. Удовлетворенность профессиональной деятельностью как психологический критерий личностно-профессионального развития учителя: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.07/ Гордиенко Валерий Николаевич. – Иркутск, 2004. – 24 с.
45. Григорьева А.А. Экзистенциальный потенциал профессиональной самореализации педагога // Ярославский педагогический вестник. – 2013. - Том II, № 1. – с. 232-236
46. Гришина Н.В. Введение в проблемы гуманистической психологии. – СПб.: СПбГУ. Факультет психологии, 2012. – 64 с.
47. Губанова В.И. Барьеры самореализации женщины в профессиональной среде // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. – 2009. - Вып. 1., Ч.1. - с. 236-241
48. Гуров С.В. Психологические особенности смыслообразования студентов: типы, стили, стратегии // Российский психологический журнал. – 2012. - Том 9, № 1. – с. 62-66
49. Гусева А.П., Петраш М.Д. Социально-коммуникативные факторы профессионального развития женщин, работающих в социэкономической сфере // Гуманизация образования. – 2016. - № 2. – с. 40-51
50. Деркач А., Зазыкин В. Акмеология. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
51. Деркач А.А., Маркова А.К. Акмеологические особенности профессионального развития // Ежегодник Российского психологического общества. Материалы III всероссийского съезда психологов 25-28 июня 2003 года. Том 3. – Санкт-Петербург, 2003. – с. 61-63
52. Деркач А.А., Сайко Э.В. Развитие в акмеологии и акмеологическое развитие в структуре онтогенеза // Мир психологии. – 2007. - № 2. – с. 43-55
53. Деркач А.А., Сайко Э.В. Потребность в самореализации как феномен социального мира и основание акмеологического развития// Мир психологии. – 2008. - № 1. – с. 218-229

54. Деркач А.А., Сайко Э.В. Деятельность как основание акмеологического развития субъекта и надситуативная активность субъекта как действенный фактор ее развития // Мир психологии. – 2008. - № 2. – с. 193-205
55. Деркач А.А., Сайко Э.В. Самость – базовый конструкт становления и развертывания процесса самореализации как содержания акмеологического развития// Мир психологии. – 2008. - № 4. – с. 225-238
56. Деркач А.А., Сайко Э.В. Самореализация как структурообразующий конструкт и процесс в онтогенезе (теоретико-методологическое обоснование) // Мир психологии. – 2009. - № 2. – с. 222-234
57. Дерманова И.Б., Коростылева Л.А. Некоторые аспекты феномена самореализации // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А.А. Крылова, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1997. – 240 с. (20-37 с.)
58. Дерманова И.Б., Манукян В.Р. Личностная зрелость: к определению психологического содержания // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2010. – Вып. 4. – с. 68-73
59. Доценко О.Н. Эмоциональная направленность как фактор «выгорания» у представителей социономических профессий // Психологический журнал. - 2008. - Т.29, № 5. - С. 91-100
60. Дружинин В.Н. Варианты жизни. – СПб.: Питер, 2010. - 156 с.
61. Ермолаева Е.П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество» // Психологический журнал. – 2005. - № 4. – с. 30
62. Ермолаева М.В., Охотенко Р.В. Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития // Мир психологии. – 2009. - № 2 (58). – с. 249-256

63. Журавлев А.Л. «Социально-психологическая зрелость»: попытка обосновать понятие // Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 223 с.
64. Забелина Е.В., Циринг Д.А., Овчинников М.В., Пономарева И.В. Взаимосвязь особенностей мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой у аспирантов с различной степенью успешности научно-педагогической деятельности // Психологические исследования. - 2012. - Т. 5, № 25. - С. 8. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 08.10.2015).
65. Завалишина Д.Н. Модели профессионального развития человека // Психологические основы профессиональной деятельности / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с. (508-515 с.)
66. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2008. – 336 с.
67. Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И. Социально-демографические и организационные факторы удовлетворенности трудом // Психологический журнал. – 2013. – Т. 34, № 6. – с. 59-69
68. Ивков Н.Н. Анализ психологических исследований проблемы развития смысловой сферы личности и достижения ею зрелости // Мир психологии. – 2014. – № 1. – с. 188-201
69. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. – СПб.: Речь, 2004. – 70 с.
70. Карпинский К.В. Ценностные конфликты и смысложизненный кризис в развитии личности [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. - 2011. - N 5(19). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 14.08.2015). 0421100116/0048.
71. Каширский Д.В., Сабельникова Н.В., Овчинникова А.Н. Особенности ценностно-смысловой сферы личности спасателей МЧС с различной

- степенью «эмоционального выгорания» // Психология зрелости и старения. – 2012. - № 4. - с. 80-99
72. Климов Е.А. Пути в профессионализм. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.
73. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 304 с.
74. Кольцова В.А. История разработки проблемы психологии зрелости // Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 223 с.
75. Кондаков М.И., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. – 1989. - №5. - С. 158-164
76. Коростылева Л.А. Проблема самореализации личности в системе наук о человеке // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А.А. Крылова, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1997. – 240 с. (3-19 с.)
77. Коростылева Л.А. Психологические детерминанты самореализации личности // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2 / Под ред. А.А. Реана, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1998. – 264 с. (5-18 с.)
78. Коростылева Л.А. Самореализация в некоторых основных сферах жизнедеятельности и методы исследования // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 2 / Под ред. А.А. Реана, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1998. – 264 с. (19-33 с.)
79. Коростылева Л.А. Теоретико-методологические основы изучения самореализации личности // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 3 / Под ред. Л.А. Головей, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1999. – 3-25 с.

80. Коростылева Л.А., Зайцева Ю.Е. О методологических вопросах развития и саморазвития в трудах Б.Г. Ананьева // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 4 / Под ред. Е.Ф. Рыбалко, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. – 252 с.
81. Коростылева Л.А. Уровни самореализации личности // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 4 / Под ред. Е.Ф. Рыбалко, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. – 252 с. (21-46 с.)
82. Коростылева Л.А. Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис затруднений // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 5 / Под ред. Г.С. Никифорова, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2001. – 232 с. (3-23 с.)
83. Коростылева Л.А., Никонова А.Н. Особенности самореализации личности на разных этапах жизненного пути // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 5 / Под ред. Г.С. Никифорова, Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2001. – 232 с. (24-41 с.)
84. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. – СПб.: Речь, 2005. – 224 с.
85. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности в свете учения индивидуальности Б.Г. Ананьева // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 11 / Под ред. Л.А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2007. – 5-19 с.
86. Крайг Г., Бокум Д. Психология развития. – СПб.: Питер, 2004. – 940 с.
87. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. - 1983. - № 2. – с. 51-59
88. Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколл М.П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007. – 336 с.



89. Кутузова Д.А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: автореф. дис. ... канд. псих. наук: 19.00.13/ Кутузова Дарья Андреевна. – М., 2006. – 26 с.
90. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. - 1996. - № 4. – с. 15-26
91. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник Московского Университета, серия 14. - 1996. - № 4. – с. 35-44
92. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности // Вестник Московского Университета, серия 14. - 1997. - № 1. – с. 20-27
93. Леонтьев Д.А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. – М.: Смысл, 2006. – 18 с.
94. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – 3-е изд., доп. – М.: Смысл, 2007. – 511 с.
95. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина и др.; Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.
96. Лысенкова Е.А. Осмысленность жизни как компонент ценностно-смысловой сферы // Психологические проблемы самореализации личности Вып. 13 / Под ред. Л.А. Коростылевой Л.А. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2010. – 268 с. (с. 93-103)
97. Лэнгле А. Person: Экзистенциально-аналитическая теория личности: Сборник статей / Вступ. Ст. С.В. Кривцовой. – М.: Генезис, 2009. – 159 с.
98. Мадди С.Р. Смыслообразование в процессе принятия решений // Психологический журнал. – 2005. - № 6. – с. 86-101

99. Максименко С.Д., Оседло В.И. Субъектный подход в изучении профессиональной самореализации [Электронный ресурс] // Психология и право. – 2011. - № 1. URL: <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2011/n1/39330.shtml> (дата обращения: 03.06.2014)
100. Маничева Л.Г., Маничев С.А. Организационный контекст как предиктор вовлеченности в работу // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. – 2015. – Вып. 1. – с. 53-64
101. Манукян В.Р., Трошихина Е.Г. Современные психологические концепции благополучия и зрелости личности: области сходства и различий // Вестник Пермского университета. Серия «Философия. Психология. Социология». – 2016. – Вып. 2(26)ю – с. 77-85
102. Марков В.Н. Механизмы реализации потенциала в контексте акмеологии развития // Мир психологии. – 2007. - № 2. – с. 61-72
103. Маркова А.К. Стороны и критерии профессионализма // Психологические основы профессиональной деятельности / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с. (334-340 с.)
104. Маркова А.К. Психологические закономерности становления профессионала, общие для разных профессий // Психологические основы профессиональной деятельности / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с. (536-542 с.)
105. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. – СПб.: Издат. Группа «Евразия», 1997. – 430 с.
106. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2014. – 400 с.
107. Матерс Д. Аналитическая психология о цели и смысле жизни / Под ред. В.В. Зеленского. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2012. – 280 с.
108. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. - № 4. – с. 28-38

109. Митина Л.М. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. – 2015. - № 3. – с. 79-86
110. Морогин В.Г. Теория и методология экспериментально-психологического исследования ценностно-потребностной сферы личности // ЧФ: Социальный психолог. – 2007. - № 1 (13). – с. 27-38
111. Наследов А. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. – СПб.: Питер, 2013ю – 416 с.
112. Обознов А.А., Иноземцева О.В. Выгорание и увлеченность работой // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий [Текст]: коллективная монография / под ред. Лукьянова В.В., Водопьяновой Н.Е., Орла В.Е., Подсадного С.А., Юрьевой Л.Н., Игумнова С.А. – Курск: Курск. гос. ун-т. – 2008. – 336 с. (с. 100-106)
113. Орел В.Е. Синдром выгорания в современной психологии: состояние, проблемы, перспективы // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий [Текст]: коллективная монография / под ред. Лукьянова В.В., Водопьяновой Н.Е., Орла В.Е., Подсадного С.А., Юрьевой Л.Н., Игумнова С.А. – Курск: Курск. гос. ун-т. – 2008. – 336 с. (с. 55-82)
114. Павлова Н.С., Сергиенко Е.А. Субъектная и личностная регуляция поведения как проявление индивидуальности человека // Психологический журнал. - 2016. Т. 37. - № 2. - С. 43-56
115. Пантилеев С.Р. Методика исследования самоотношения. – М.: «СМЫСЛ», 1993. – 32 с.
116. Петраш М.Д. Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности // Экспериментальная психология. - 2011. Т. 4. - № 4. - С. 88

117. Петрова Н.И. Ценностно-смысловая сфера личности руководителей государственной службы и предпринимателей // Психологический журнал. – 2011. – Т. 32, № 1. – с. 34-44
118. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека // Психологические основы профессиональной деятельности / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с. (543-552 с.)
119. Подсадный С.А., Орлов Д.Н. Развитие научных представлений о синдроме выгорания // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий [Текст]: коллективная монография / под ред. Лукьянова В.В., Водопьяновой Н.Е., Орла В.Е., Подсадного С.А., Юрьевой Л.Н., Игумнова С.А. – Курск: Курск. гос. ун-т. – 2008. – 336 с. (с. 13-36)
120. Полунина О.В. Увлеченность работой и профессиональное выгорание: особенности взаимосвязей // Психологический журнал. - 2009. - Т.30, № 1. - С. 73-85
121. Полякова О.Б. Особенности деперсонализации как составляющей профессиональных деформаций психологов и педагогов // Мир психологии. – 2008. - № 2. – с. 233-244
122. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Издательство «Речь», 2002. – 298 с.
123. Профессиональная самореализация личности в современном обществе. Монография / Под ред. Е.В. Федосенко. – СПб.: Речь, 2009. – 122 с.
124. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 320 с.
125. Психология среднего возраста, старения, смерти / Под ред. А.А. Реана. – СПб.: «прайм-ЕВРОЗНАК», 2003. – 384 с.
126. Психологическая зрелость личности / Под общ. ред. Л.А. Головей. – СПб.: Скифия-принт, СПбГУ, 2014. – 240 с.

127. Расторгуева Е.Н. Самоактуализация как субъектный феномен // Консультативная психология и психотерапия. – 2014. - № 3. – с. 105-116
128. Ращупкина Ю.В. Процессуальные характеристики жизненных выборов учащихся мужчин и женщин в зависимости от выраженности личностной зрелости // Российский психологический журнал. – 2015. Т.12. - № 2. – с. 66-73
129. Реан А.А. Личностная зрелость и социальная практика // Теоретические и прикладные вопросы психологии. Часть 1. Теоретические проблемы психологии / Под общ. ред. А.А. Крылова. – Санкт-Петербург: Изд-во С.-Петербургского государственного университета, 1995. – с. 34-39
130. Реан А.А. Развитие профессионализма: проблемы изучения // Психологические основы профессиональной деятельности / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с. (564-570 с.)
131. Репецкая А.В., Репецкий Ю.А. Рефлексивно-личностное самоопределение как формирование готовности к самореализации // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2013. – Т.10, № 2. – с. 75-86
132. Рогов М.Г. Методологические основы исследования ценностной составляющей личности // ЧФ: социальный психолог. – 2006. - №1 (11). – с. 29-31
133. Ронгинская Т.И. Психические состояния. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. - № 3. – с. 85-95
134. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. – С.-Петербург: Питер, 2012. – 224 с.
135. Рудалева И.А., Кабашева И.А. Факторы удовлетворенности трудом работников организации // Фундаментальные исследования. – 2014. - № 11. – с. 872-876
136. Русалов В.М. Психологическая зрелость: единая или множественная характеристика? // Психологический журнал. – 2006. - № 5. – с. 83-91

137. Сабанчиева Р.З. Самореализация преподавателя высшей школы в профессиональной деятельности // Психологические проблемы самореализации личности. Выпуск 11 / Под ред. Коростылевой Л.А. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета. – 2007 (с. 76-86)
138. Салихова Н.Р. Соотношение барьерности и реализуемости смыслообразования в контексте личностных ценностей и ответственности личности // Бехтерев В.М. и современная психология. К 120-летию открытия первой психологической лаборатории: Материалы докладов на российской научно-практической конференции. Казань, Казанский государственный университет, 29-30 сентября 2005 года. Вып. 3, т. 1 / Ответственный редактор Попов Л.М. – Казань: Центр инновационных технологий, 2005. – 548 с. (288-296 с.)
139. Селезнева Е.В. Самоосуществление как акмеологическая категория // Мир психологии. – 2007. - № 2. – с. 192-203
140. Селезнева Е.В. Смысловые детерминанты самореализации // Мир психологии. – 2010. - № 4. – с. 78-91
141. Сергиенко Е.А. Зрелость: молярный или модулярный подход? // Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 223 с.
142. Сергиенко Е.А. Принципы психологии развития: современный взгляд // Психологические исследования. 2012. Т. 5, № 24. С. 1. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 28.03.2016). 0421200116/0037.
143. Серый А.В., Яницкий М.С. Ценностно-смысловая сфера личности. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 1999. – 92 с.
144. Смит Н. Современные системы психологии / Под общ. ред. А.А. Алексеева – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. – 384 с.
145. Соловьев А.Н. Психологические основы профессиональной ориентации (по материалам современных зарубежных исследований) // Вестник ФГОУ ВПО МГАУ. – 2011. - № 3. – с. 34-40

146. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. Журавлева А.Л., Сергиенко Е.А. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 512 с.
147. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Под ред. Э.Ф. Зеера. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. – 252 с.
148. Теория личности / Под ред. Сержантова В.Ф. – Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1982. – 185 с.
149. Тихомандрицкая О.А., Рикель А.М. Социально-психологические факторы успешности карьеры // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2010. - № 2(10). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 16.03.2015). 0421000116/0009.
150. Фанталова Е.Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта. – Самара: Издательский дом БАХРАХ-М, 2001. – 128 с.
151. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М.: Издательство Института психотерапии, 2002. - 490 с.
152. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации // Вопросы психологии. – 2004. - № 6. – с. 72-83
153. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. – 1994. - № 6. – с. 57-64
154. Франкл В. Человек в поисках смысла / Общ. ред. Л.Я. Гозмана и Д.А. Леонтьева. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
155. Франкл В. Воля к смыслу. – М.: Апрель-Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. – 368 с.
156. Фрейд З. Введение в психоанализ: Лекции. – Санкт-Петербург: Азбука, 1997. – 500 с.

157. Хачатрян М.А. К проблеме развития системы ценностей субъекта: конструктивистская перспектива // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2015. – Т. 8, № 41. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 22.01.2016).
158. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. – СПб.: Питер, 2009. – 607 с.
159. Чернышев Я.А. Моделирование профессиональной карьеры в концептуальных границах субъектности // Мир психологии. – 2009. - № 1. – с. 236-242
160. Чудновский В.Э. Психологические составляющие оптимального смысла жизни // Вопросы психологии. – 2003. - № 3. – с. 3-14
161. Чудновский В.Э. К проблеме адекватности смысла жизни // Психология старости. Хрестоматия / Редактор-составитель Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2004. – 736 с. (647-658 с.)
162. Чудновский В.Э. Проблема становления смысложизненных ориентаций личности // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25, № 6. – с. 5-11
163. Чудновский В.Э. Смысл жизни: некоторые итоги и перспективы исследования // Психологический журнал. – 2015. – Т. 36, № 1. – с. 5-19
164. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013 – 464 с.
165. Шауфели В., Дийкстра П., Иванова Т. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получить от нее удовольствие. – М.: Когито-Центр, 2015. – 137 с.
166. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. – 1996. - № 7. – с. 71-76
167. Шитова Н.В. О соотношении значимости и доступности ценностей как показателе внутрличностного конфликта у городских и сельских педагогов // Конфликтология: междисциплинарные исследования. Статьи и сообщения на Международной научно-практической



- конференции «Конфликт и личность в изменяющемся мире» 2-5 октября 2000 г. / Отв. ред. Леонов Н.И., Сироткин С.Ф. – Ижевск, 2000 г. – 154 с. (116, 117 с.)
168. Шумский В.Б. Экзистенциальная психология и психотерапия: теория, методология, практика. М.: Гос. ун-т – Высшая школа экономики, 2010. – 183 с.
169. Юнг К.Г. Проблемы души нашего времени. – М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. – 336 с.
170. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. – М.: РИМИС, 2008. – 608 с.
171. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. – 204 с.
172. Auhagen A.E. On the psychology of meaning of life // *Swiss Journal of Psychology*. – 2000. - № 59 (1). - p. 34-48
173. Avanzi L., Schuh S.C., Fraccaroli F., Dick R.V. Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy // *Work & Stress*. – 2015. – 29:1. – p. 1-10. DOI:10.1080/02678373.2015.1004225. URL: <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2015.1004225> (дата обращения: 14.01.2016).
174. Bender K.A., Heywood J.S. Job satisfaction of the highly educated: the role of gender, academic tenure, and earnings // *Scottish journal of political economy*. – 2006. – Vol. 53, № 2. – p. 253-279
175. Bering J.M. Towards a cognitive theory of existential meaning // *New Ideas in Psychology*. – 2003. - № 21. - p. 101-120
176. Bianchi R., Truchot D., Laurent E., Brisson R., Schonfeld I.S. Is burnout solely job-related? A critical comment // *Scandinavian journal of psychology*. - 2014. - № 55. – p. 357-361
177. Bolt S.Y. Meaning in work and career congruence: A thesis for the Degree Master of Education: Shannon Y. Bolt. - University of Houston, 2004. – 43 p.

178. Clark A.E., Oswald A.J., Warr P. Is job satisfaction U-shaped in age? // Journal of occupational and organizational psychology. – 1996. – Vol. 69. – p. 57-81
179. Cohen K., Cairns D. Is searching for meaning in life associated with reduced subjective well-being? Confirmation and Possible Moderators // Journal of Happiness Studies. - 2012. - № 13. – p. 313-331
180. Dunford B.B., Boss R.W., Shipp A.J., Angermeier I., Boss A.D. Is burnout static or dynamic? A career transition perspective of employee burnout trajectories // Journal of applied psychology. – 2012. – Vol. 97, № 3. – p. 637-650
181. Feldman D.B., Snyder C.R. Hope and the meaningful life: theoretical and empirical associations between goal-directed thinking and life meaning // Journal of Social and Clinical Psychology. - 2005. - Vol. 24, № 3. – p. 401-421
182. Guichard J., Lenz J. Career theory from an international perspective // Career development quarterly. – 2005. – Vol. 53, № 1. – p. 32-48
183. Hill P.L. Life is pretty meaningful and/or purposeful?: On conflation, contexts, and consequences // American Psychologist. – 2015. – September. – p. 574, 575
184. Hitlin S. Values as the core of personal identity: drawing links between two theories of self // Social Psychology Quarterly. - 2003. - Vol. 66, № 2. - p. 118-137
185. Ho M.Y., Cheung F.M., Cheung S.F. The role of meaning in life and optimism in promoting well-being // Personality and Individual Differences. – 2010. - № 45. – p. 658-663
186. Hogan J., Holland B. Using theory to evaluate personality and job-performance relations: a socioanalytic perspective // Journal of applied psychology. – 2003. - № 88. – p. 100-112

187. Holland J.L. Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments (3<sup>rd</sup> ed.). – 1997. – Odessa, FL: Psychological assessment resources
188. Ivztan I., Gardner H.E., Bernard I., Sekhom M., Hart R. Wellbeing through self-fulfilment. Examining developmental aspects of self-actualization // *The humanistic psychologist*. – 2013. - № 41. – p. 119-132
189. Jin J., Rounds J. Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies // *Journal of Vocational Behavior*. – 2012. - № 80. - p. 326-339
190. Judge T.A., Bono J.E., Locke E.A. Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics // *Journal of Applied Psychology*. – 2000. – Vol. 85, № 2. – p. 237-249
191. Li M., Wang Z., You X., Gao J. Value congruence and teachers' work engagement: the mediating role of autonomous and controlled motivation // *Personality and Individual Differences*. – 2015. - № 80. – p. 113-118
192. Lightsey O.R., Boyraz G., Ervin A., Rarey E.B., Gharghani G.G. Generalized self-efficacy, positive cognitions, and negative cognitions as mediators of the relationship between conscientiousness and meaning in life // *Canadian Journal of Behavioural Science*. – 2014. – Vol. 46, № 3. – p. 436-445
193. Lindorff M. Job satisfaction and gender in the APS: who'd want to be a male? // *Australian journal of public administration*. – 2008. – Vol. 1. – p. 58-74
194. Liu K.R. Meaning, freedom and values: A framework for the creation of meaning in life within the context of organization: A dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in Organizational Psychology: Kevin R. Liu. – California School of Professional Psychology, Los Angeles, 1996. – 197 p.
195. Lorente L., Salanova M., Matinez I.M., Vera M. How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction

- workers: A social cognitive perspective // International Journal of Psychology. – 2014. – Vol. 49, № 3. – p. 200-207. DOI: 10.1002/ijop.12049
196. Mascaro N., Rosen D.H., Morey L.C. The development, construct validity, and clinical utility of the spiritual meaning scale // Personality and Individual Differences. – 2004. - № 37. – p. 845-860
197. McMahan E.A., Renken M.D. Eudaimonic conceptions of well-being, meaning in life, and self-reported well-being: Initial test of a meditational model // Personality and Individual Differences. – 2011. - № 51. – p. 589-594
198. Miller A.D. Career decidedness, meaning in life, and anxiety: A mediation / moderation model: A thesis for the Degree Master of Arts: Aaron D. Miller. – Southern Illinois University Carbondale, 2011. – 92 p.
199. Morgan J., Farsides T. Measuring meaning in life // Journal of Happiness Studies. - 2009. - № 10. – p. 197-214
200. Morgan J., Robinson O. Intrinsic aspirations and personal meaning across adulthood: conceptual interrelations and age/sex differences // Developmental Psychology. – 2013. – Vol. 49, № 5. – p. 999-1010
201. O'Connor K., Chamberlain K. Dimensions of life meaning: A qualitative investigation at mid-life // British Journal of Psychology. – 1996. - № 87. – p. 461-477
202. Paul E.P., Phua S.K. Lecturers' job satisfaction in a public tertiary institution in Singapore: ambivalent and non-ambivalent relationship between job satisfaction and demographic variables // Journal of higher education policy and management. – 2011. – Vol. 33, № 2. – p. 141-151
203. Periard D.A., Burns G.N. The relative importance of Big Five Facets in the prediction of emotional exhaustion // Personality and Individual differences. – 2014. - № 63. – p. 1-5
204. Savickas M.L. The theory and practice of career construction // Career development and counseling: putting theory and research to work, edited by

- S.D. Brown, R.W. Lent. – 2005. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. – p. 42-70
205. Schnell T., Becker P. Personality and meaning in life // Personality and Individual Differences. – 2006. - № 41. – p. 117-129
206. Spector P.E. Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences. – 1997. – Thousand Oaks. CA: Sage
207. Steger M.F., Frazier P., Oishi S., Kaler M. The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life // Journal of Counseling Psychology. – 2006. – Vol. 53, № 1. – p. 80-93
208. Super D.E. Toward a comprehensive theory of career development // Career development: Theory and Practice. – 1992. – p. 35-64
209. Valintine S.R. Men and women supervisors' job responsibility, job satisfaction, and employee mentoring // Sex roles. – 2001. – Vol. 45, № 3-4. – p. 179-197
210. Wright T.A., Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance // Journal of occupational health psychology. – 2000. – Vol. 5, № 1. – p. 84-94
211. Upadyaya K., Salmela-Aro K. Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction // Journal of Vocational Behavior. – 2015. - № 90. – p. 66-74
212. You X.Y., Huang J., Wang Y., Bao X. Relationships between individual-level factors and burnout: a meta-analysis of Chinese participants // Personality and individual differences. – 2015. - № 74. – p. 139-145

## Приложение А

### Анкета

1. Возраст:
2. Семейное положение (нужное подчеркнуть):
  - а) женат (замужем)
  - б) никогда не был женат (замужем)
  - в) разведен(а), живу отдельно
  - г) вдовец (вдова)
  - д) другое.
3. Наличие детей (нужное подчеркнуть):
  - а) 1 / 2 / 3 /
  - б) нет
4. Ваше образование (нужное подчеркнуть):
  - 1 — начальное
  - 2 — неполное среднее
  - 3 — среднее общее
  - 4 — среднее специальное
  - 5 — незаконченное высшее
  - 6 — высшее.
5. Ваша специальность (по образованию / по диплому):
6. В настоящее время Вы работаете в должности
7. Вы работаете (нужное подчеркнуть):
  - 1 — в государственной организации
  - 2 — в коммерческой организации
  - 3 — в частной некоммерческой организации
  - 4 — предпринимателем (развиваю собственный бизнес)
  - 5 — фрилансером
  - 7 — нахожусь в отпуске по уходу за ребенком
  - 8 — не работаю, нахожусь в поиске работы
  - 9 — не работаю.
8. Общий стаж работы (с момента начала профессиональной деятельности):
9. Стаж работы на текущем месте работы:
10. Сколько раз Вы меняли место работы?
  - 1 — менее 3 раз
  - 2 — 4-7 раз
  - 3 — более 8 раз.

## Приложение Б

### Взаимосвязи показателей профессионального развития, выгорания, увлеченности работой и показателей стремления к самоактуализации



**Рисунок Б.1** Взаимосвязи показателей профессионального развития и стремления к самоактуализации

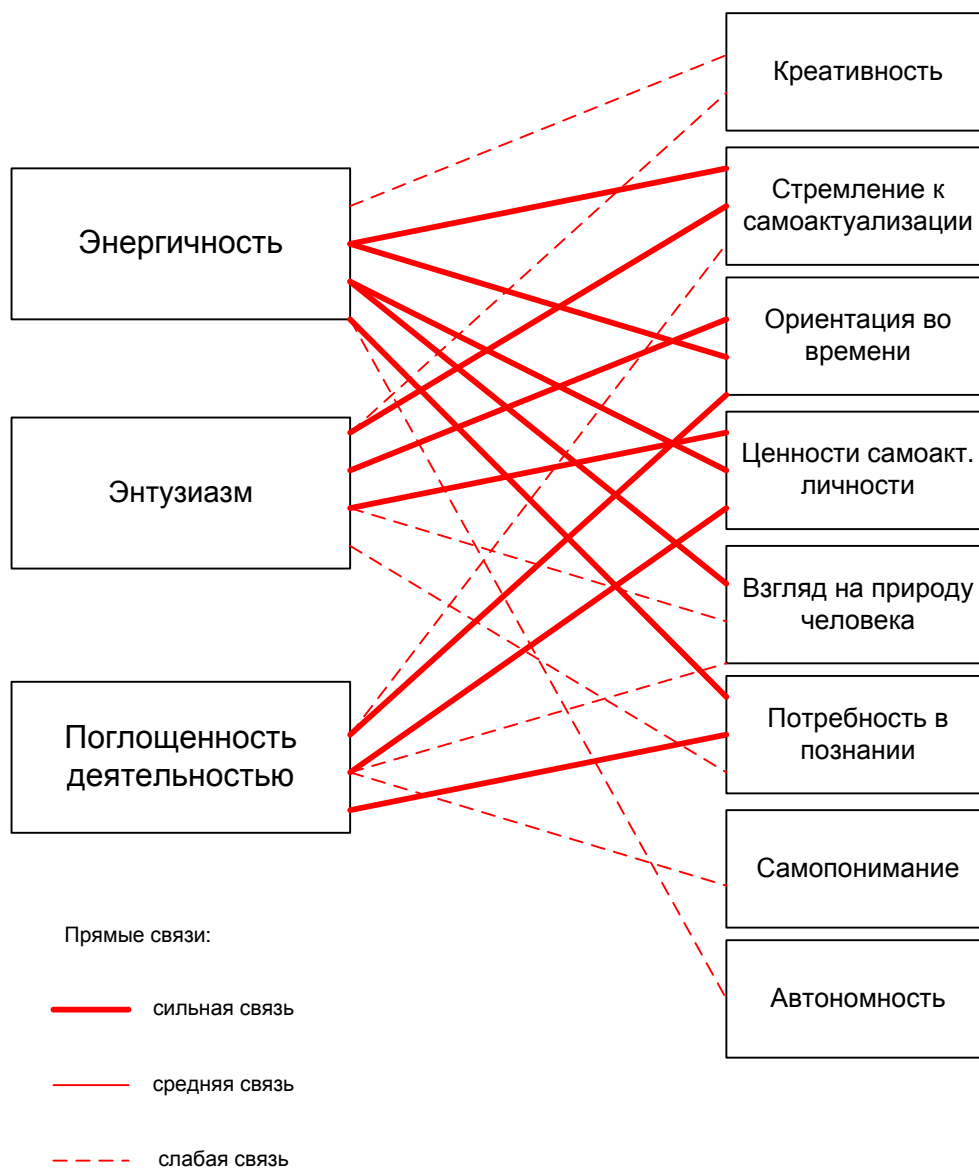
Примечание: сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$



**Рисунок Б.2** Взаимосвязи параметров эмоционального выгорания и показателей стремления к самоактуализации

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$ ; показатель «редукция личных достижений» имеет обратную шкалу: высокий полюс соответствует низкому уровню выраженности показателя



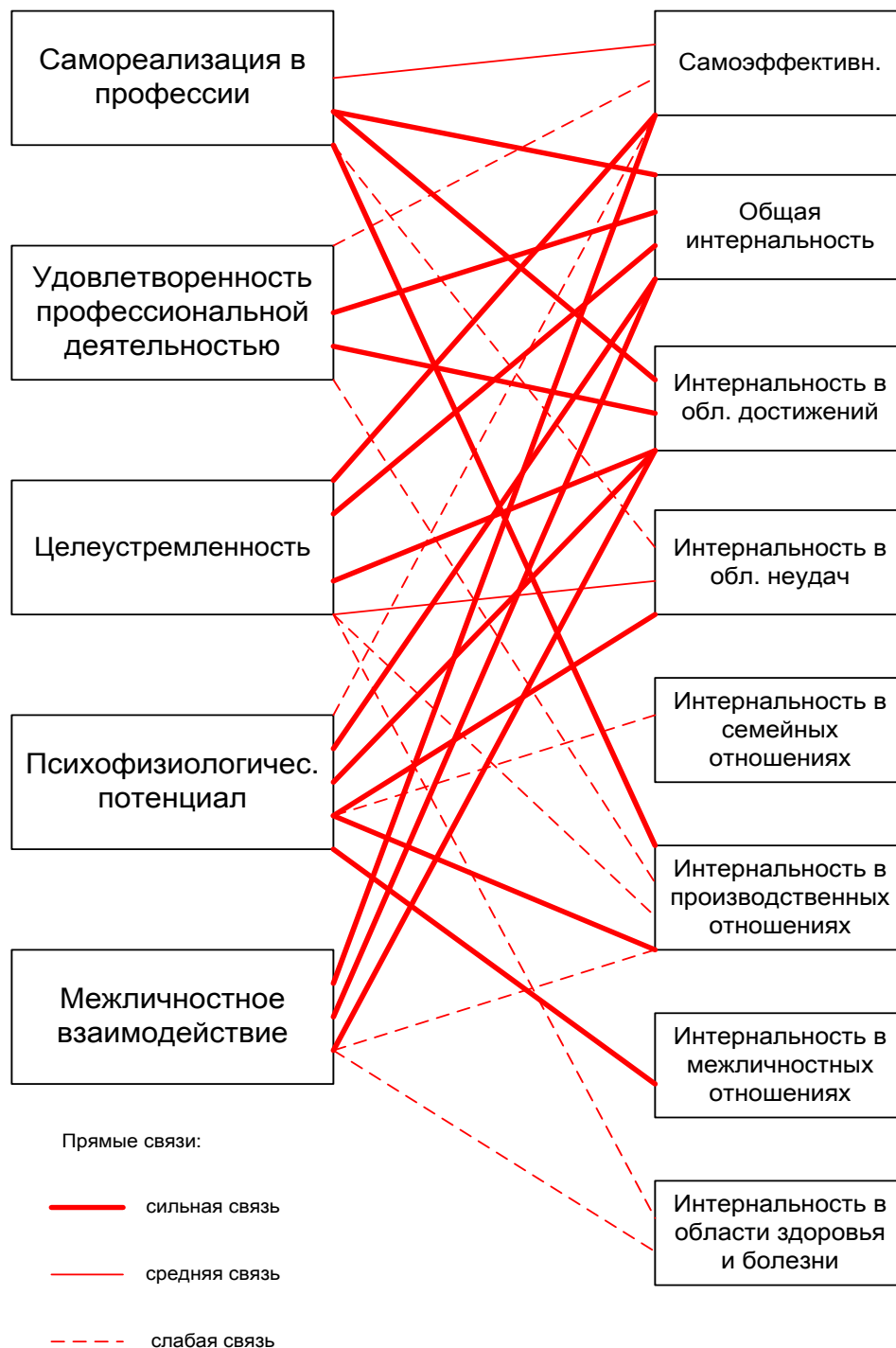


**Рисунок Б.3** Взаимосвязи показателей увлеченности работой и стремления к самоактуализации

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$

## Приложение В

### Взаимосвязи показателей профессионального развития, выгорания, увлеченности работой и показателей локус контроля, самооффективности



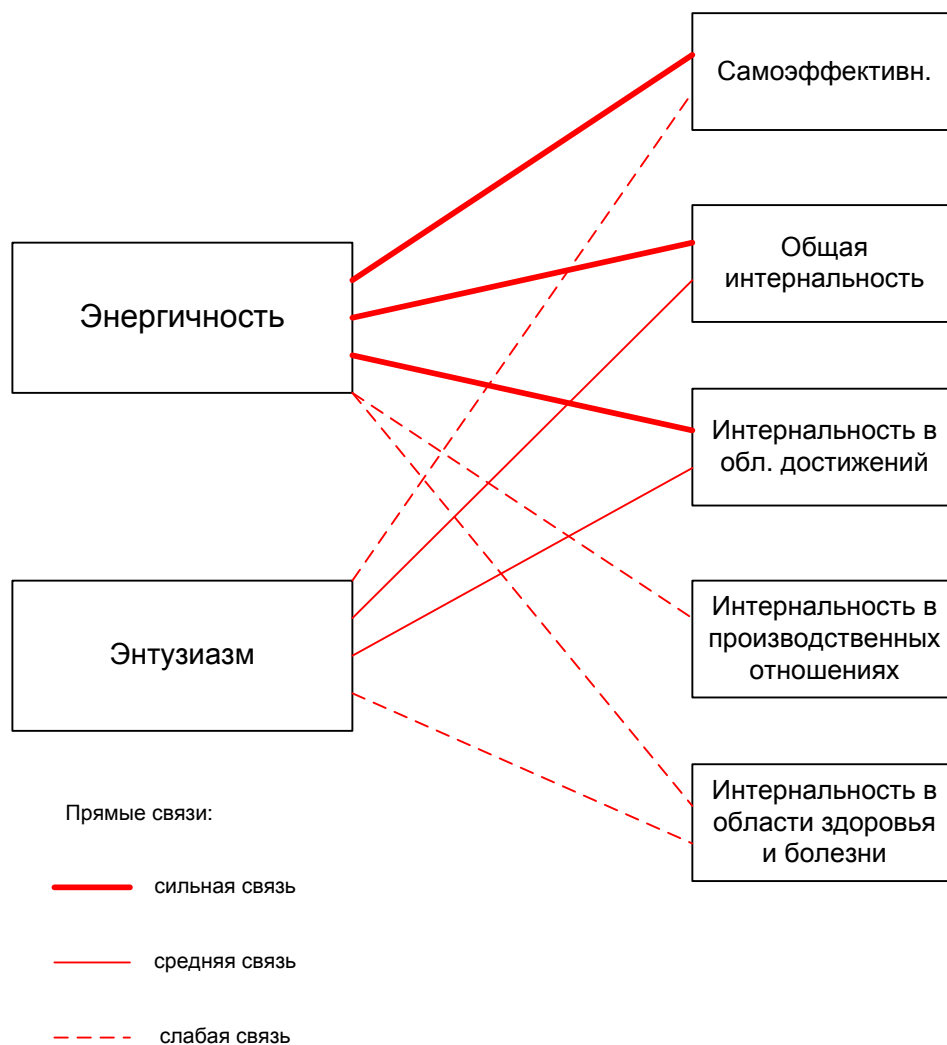
**Рисунок В.1** Взаимосвязи показателей профессионального развития и локус контроля, самооффективности

Примечание: сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$



**Рисунок В.2** Взаимосвязи параметров эмоционального выгорания и показателей локуса контроля, самооффективности

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$ ; показатель «редукция личных достижений» имеет обратную шкалу: высокий полюс соответствует низкому уровню выраженности показателя

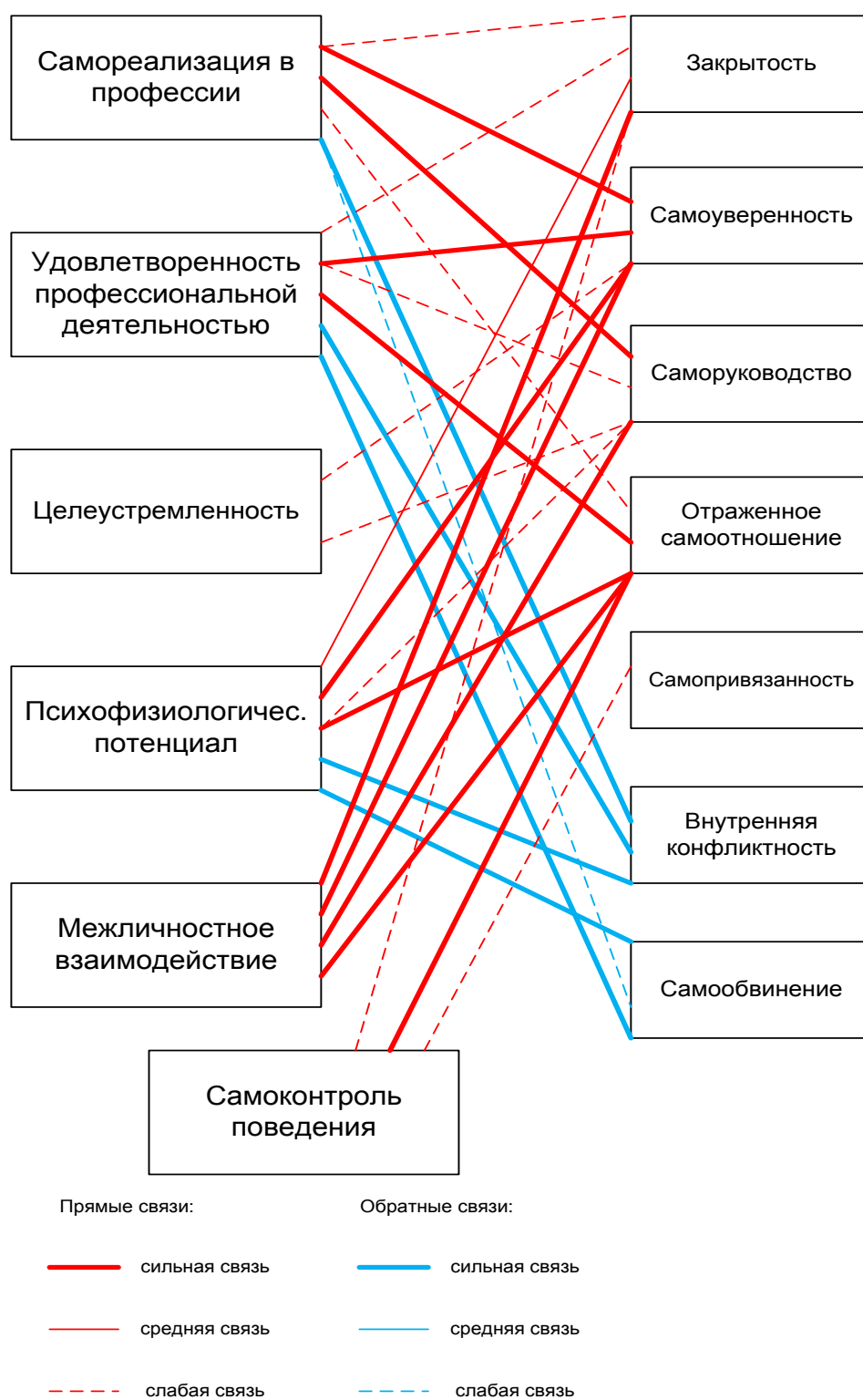


**Рисунок В.3** Взаимосвязи показателей увлеченности работой и локус контроля, самооффективности

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$

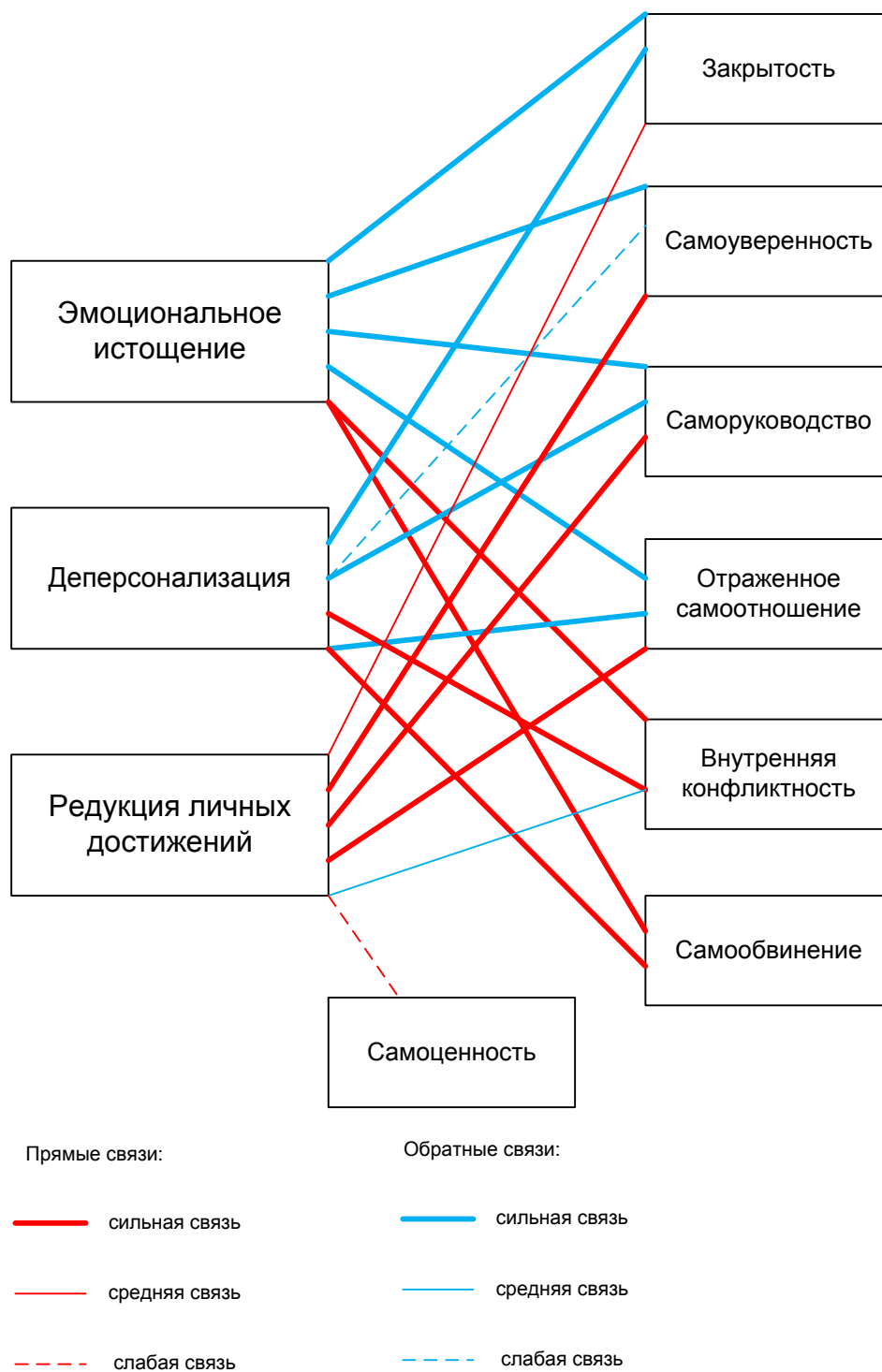
## Приложение Г

### Взаимосвязи показателей профессионального развития, выгорания, увлеченности работой и показателей самоотношения



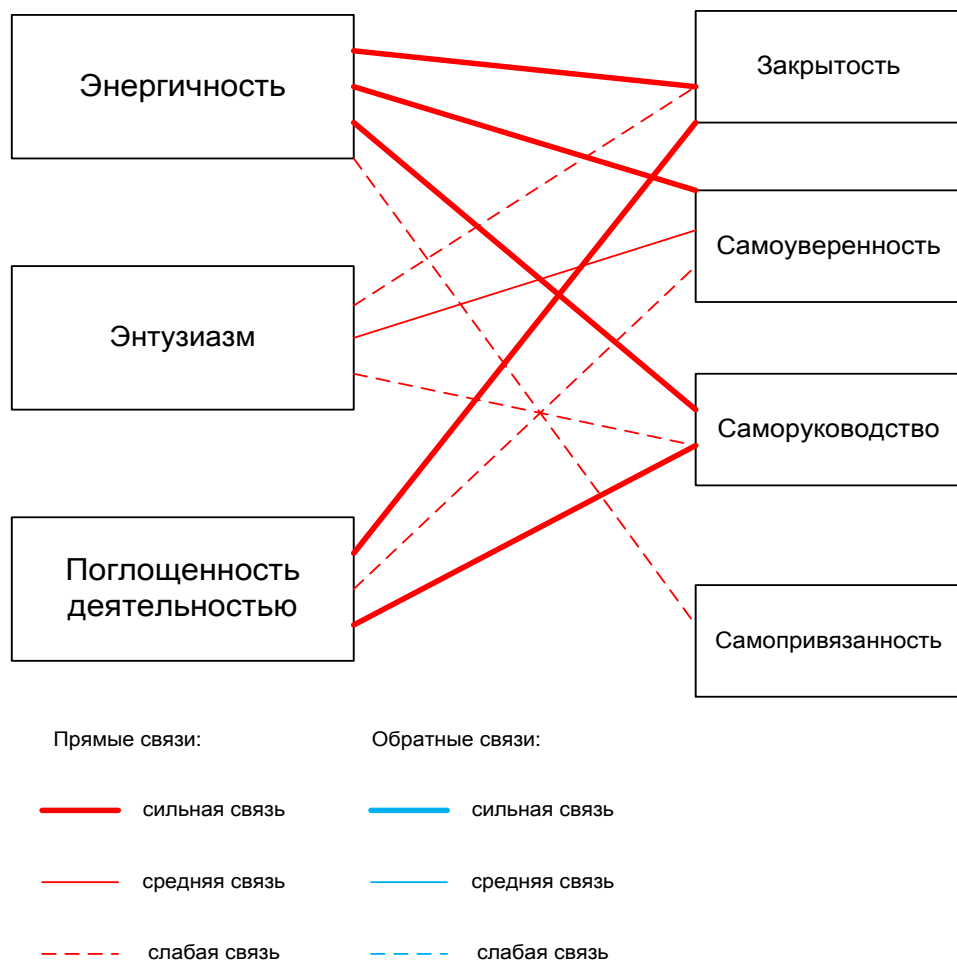
**Рисунок Г.1** Взаимосвязи показателей профессионального развития и самоотношения

Примечание: сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$



**Рисунок Г.2** Взаимосвязи параметров эмоционального выгорания и показателей самоотношения

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$ ; показатель «редукция личных достижений» имеет обратную шкалу: высокий полюс соответствует низкому уровню выраженности показателя

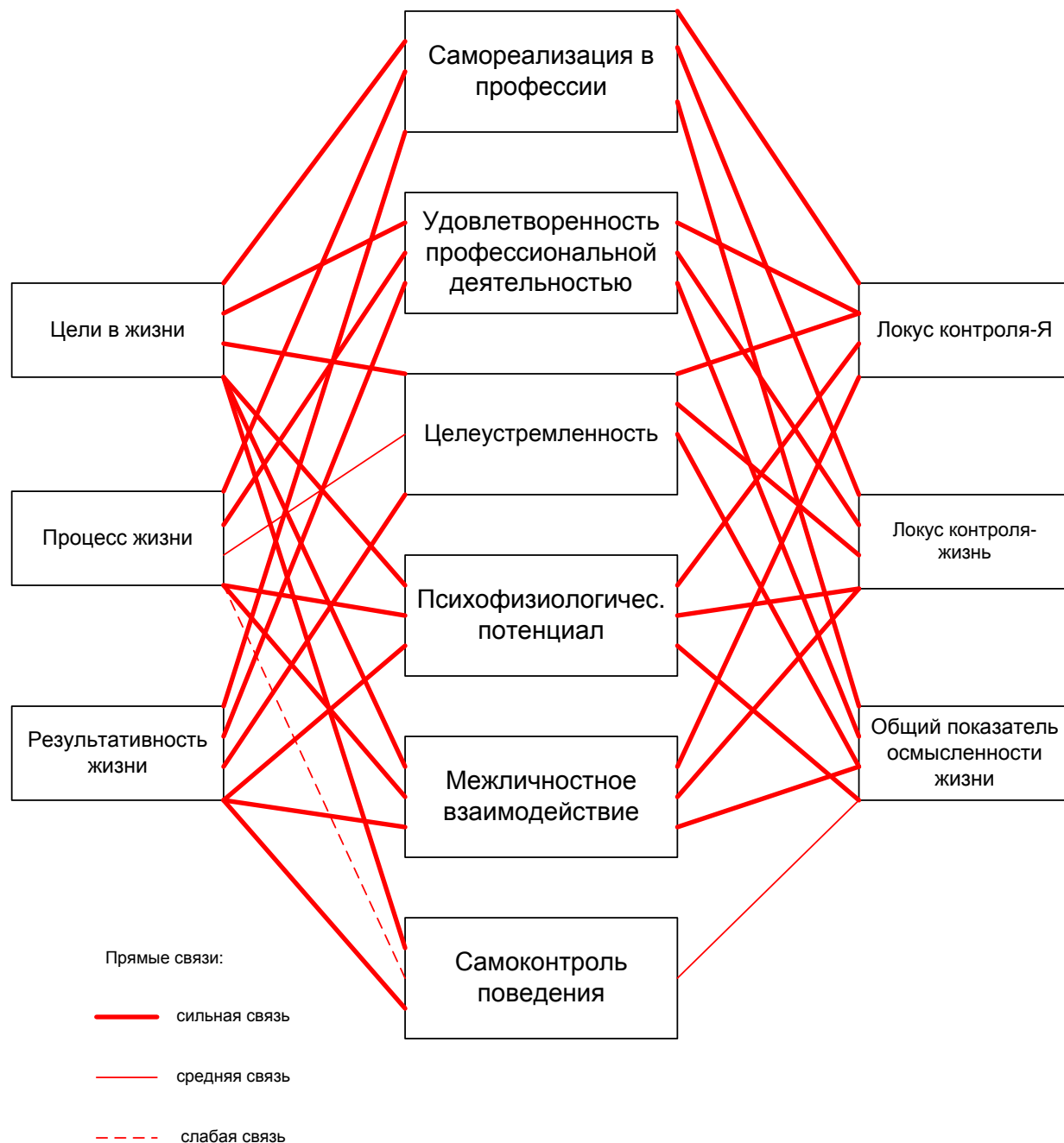


**Рисунок Г.3** Взаимосвязи показателей увлеченности работой и самооотношения

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$

## Приложение Д

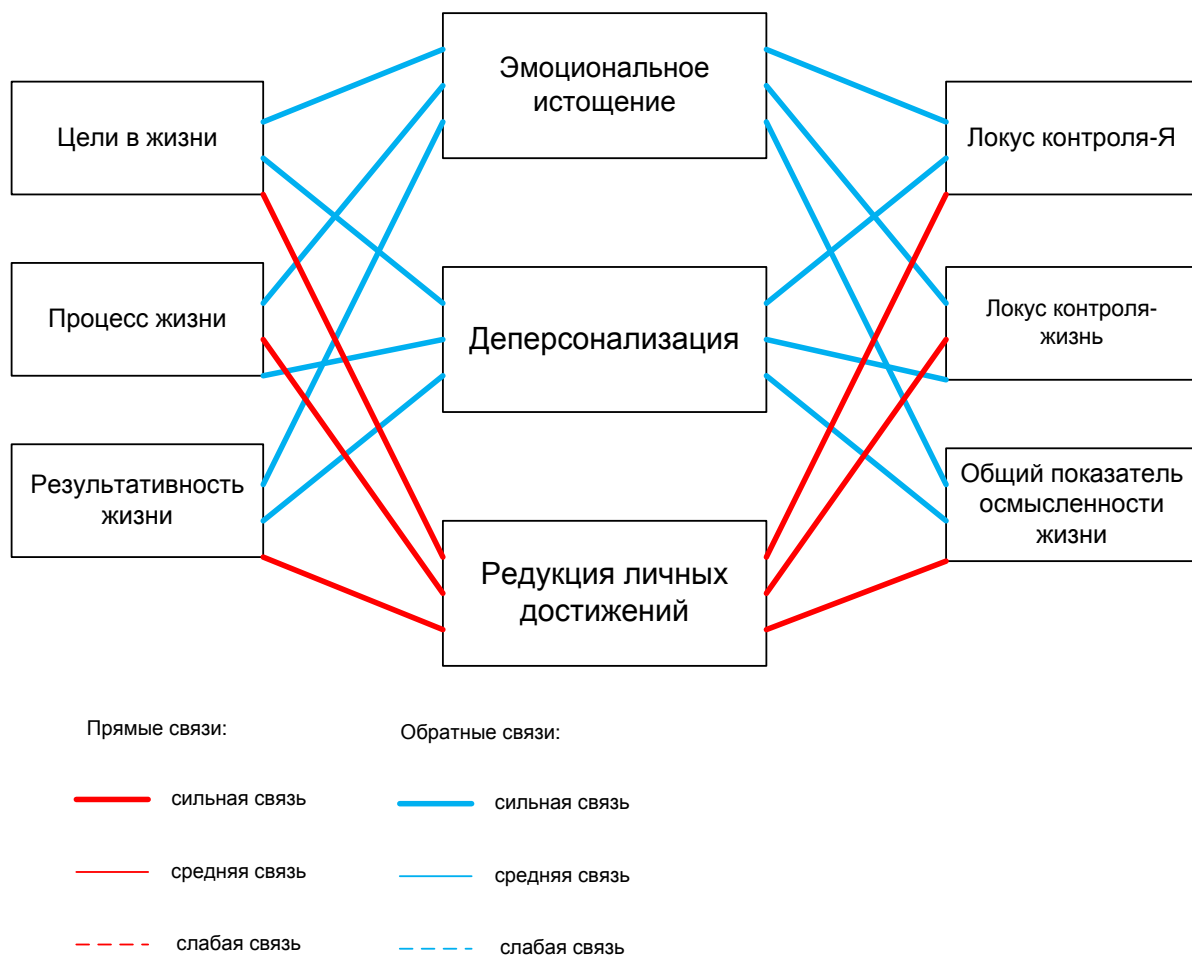
### Взаимосвязи показателей профессионального развития, выгорания, увлеченности работой и смысложизненных ориентаций



**Рисунок Д.1** Взаимосвязи показателей профессионального развития и смысложизненных ориентаций

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$





**Рисунок Д.2** Взаимосвязи параметров эмоционального выгорания и смысложизненных ориентаций

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$ ; показатель «редукция личных достижений» имеет обратную шкалу: высокий полюс соответствует низкому уровню выраженности показателя

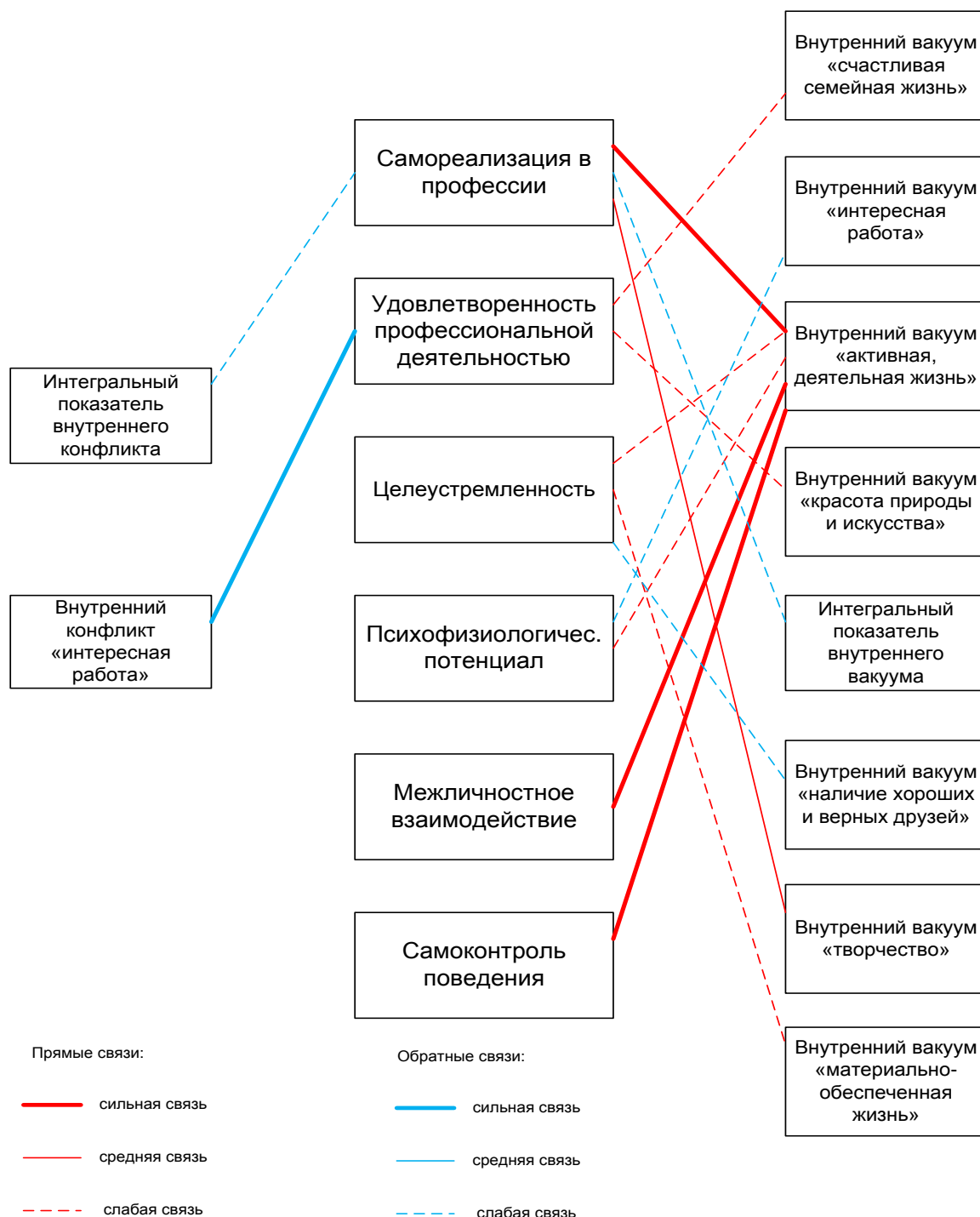


**Рисунок Д.3** Взаимосвязи показателей увлеченности работой и смысловых ориентаций

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$

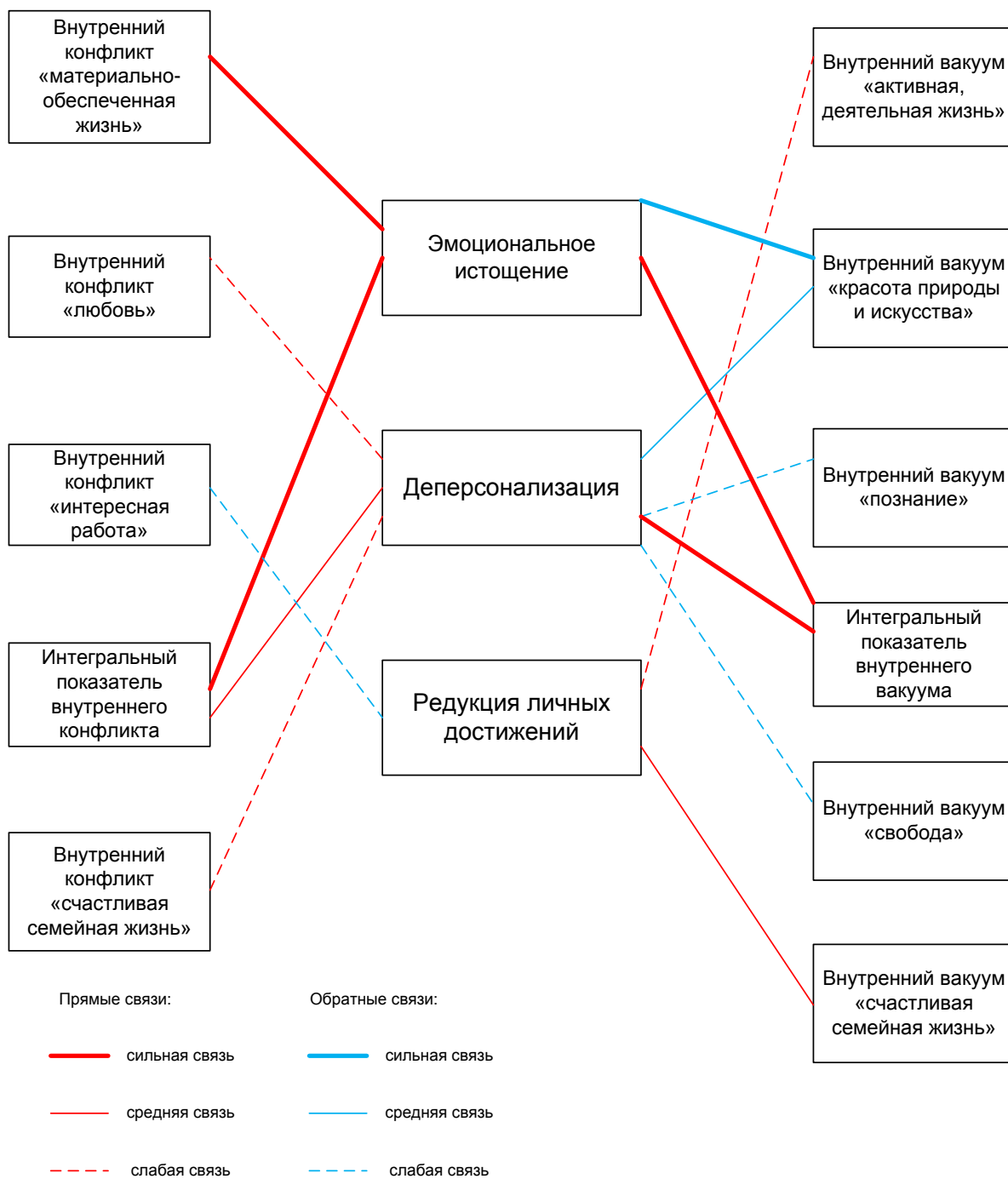
## Приложение Е

### Взаимосвязи показателей профессионального развития, выгорания, увлеченности работой и уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах



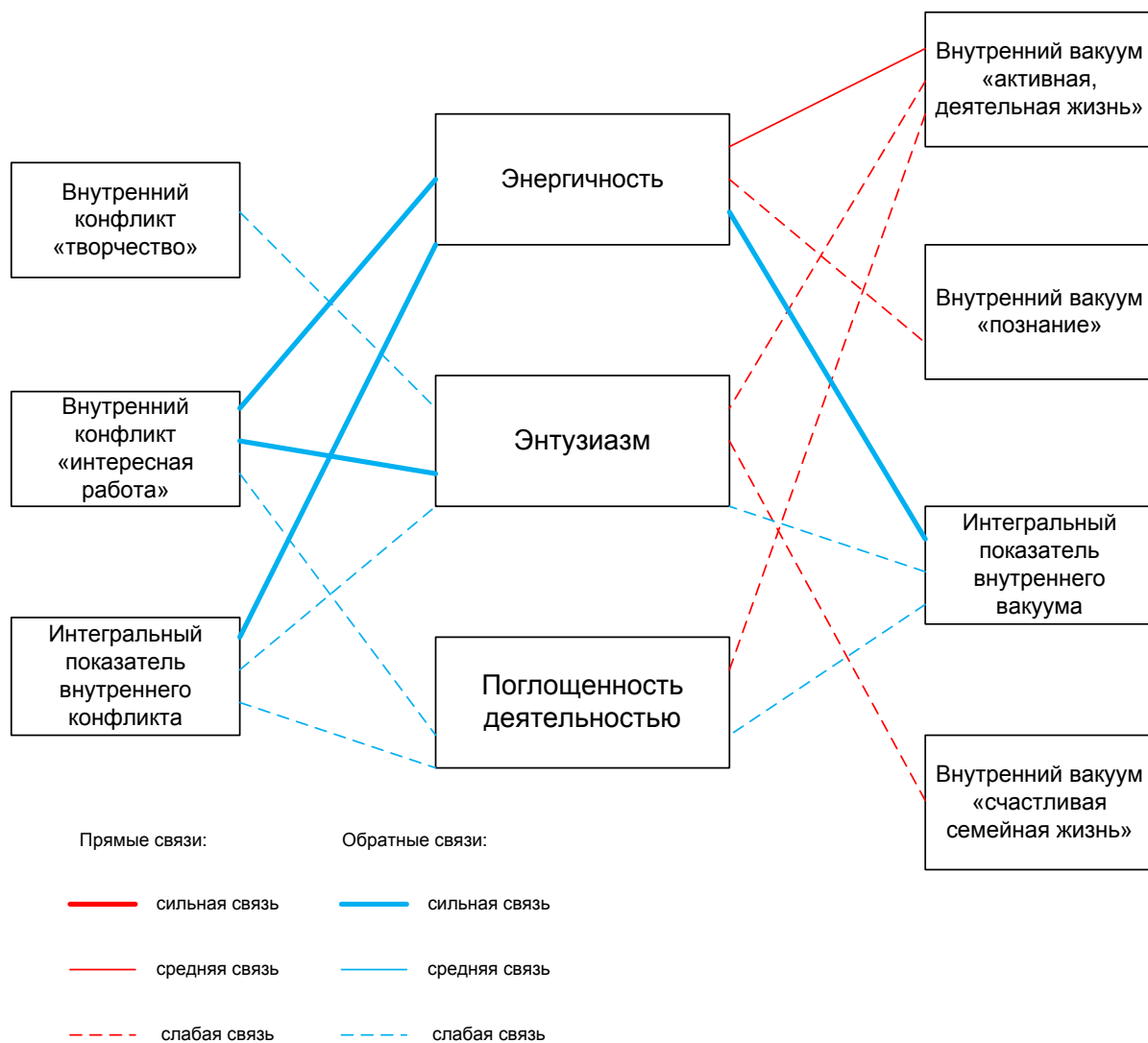
**Рисунок Е.1** Взаимосвязи показателей профессионального развития и уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах

Примечание: сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$



**Рисунок Е.2** Взаимосвязи параметров эмоционального выгорания и уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$ ; показатель «редукция личных достижений» имеет обратную шкалу: высокий полюс соответствует низкому уровню выраженности показателя

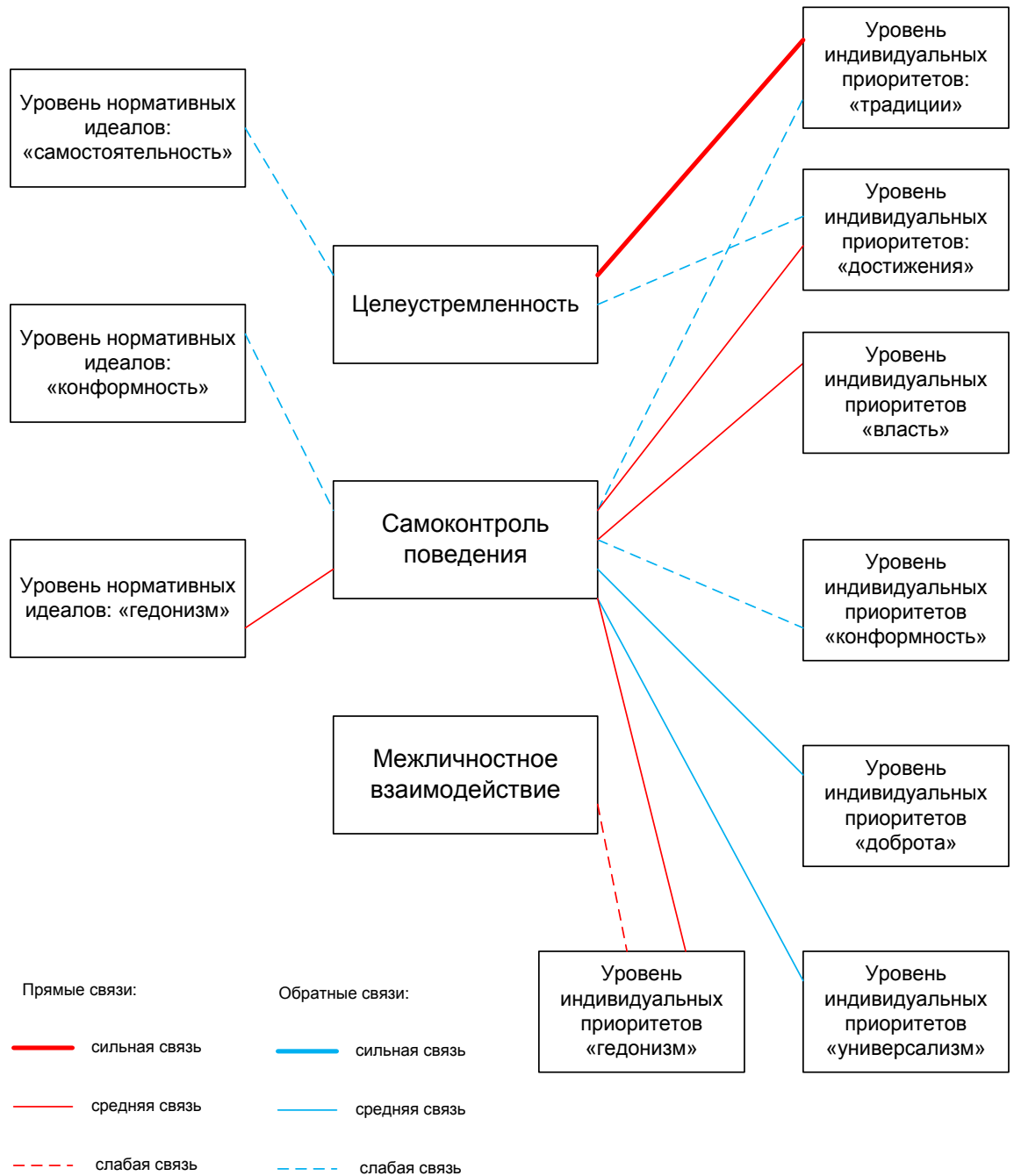


**Рисунок Е.3** Взаимосвязи показателей увлеченности работой и уровня соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$

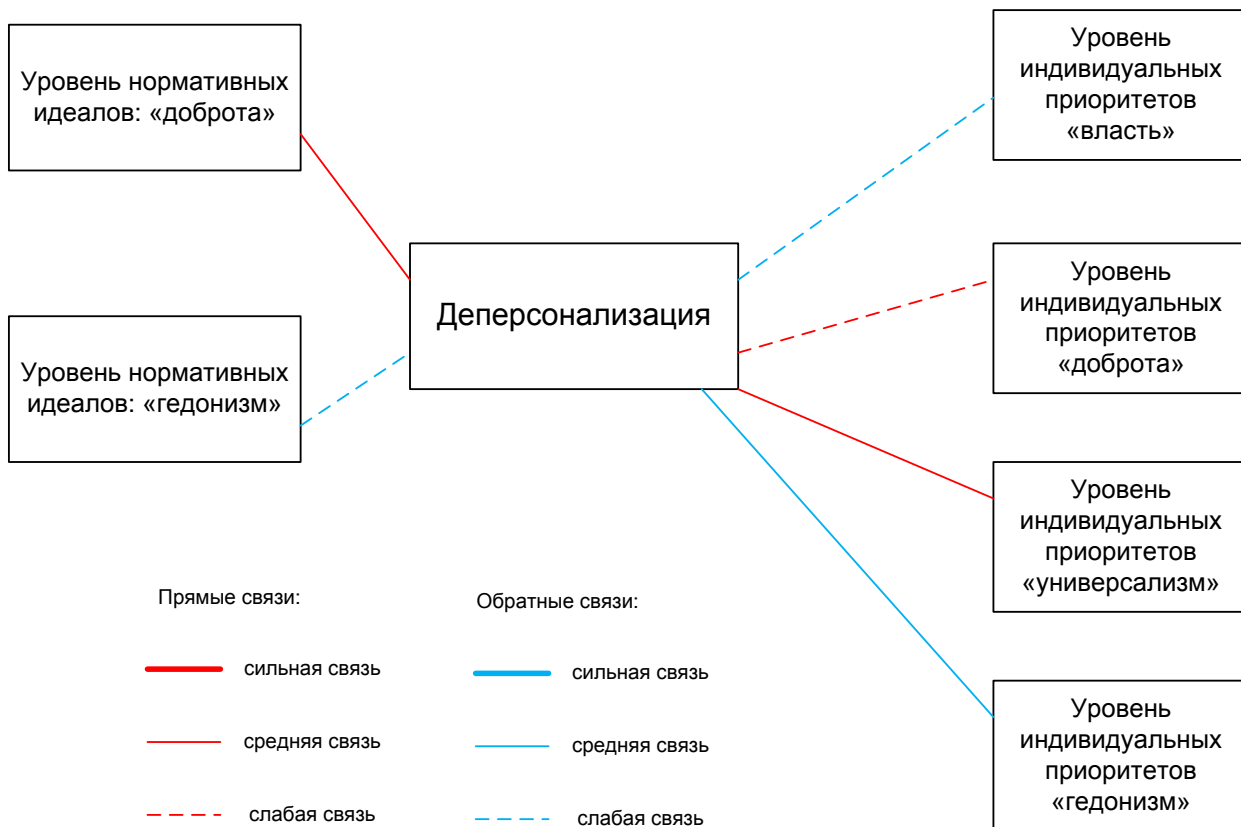
## Приложение Ж

### Взаимосвязи показателей профессионального развития, выгорания, увлеченности работой и ценностей



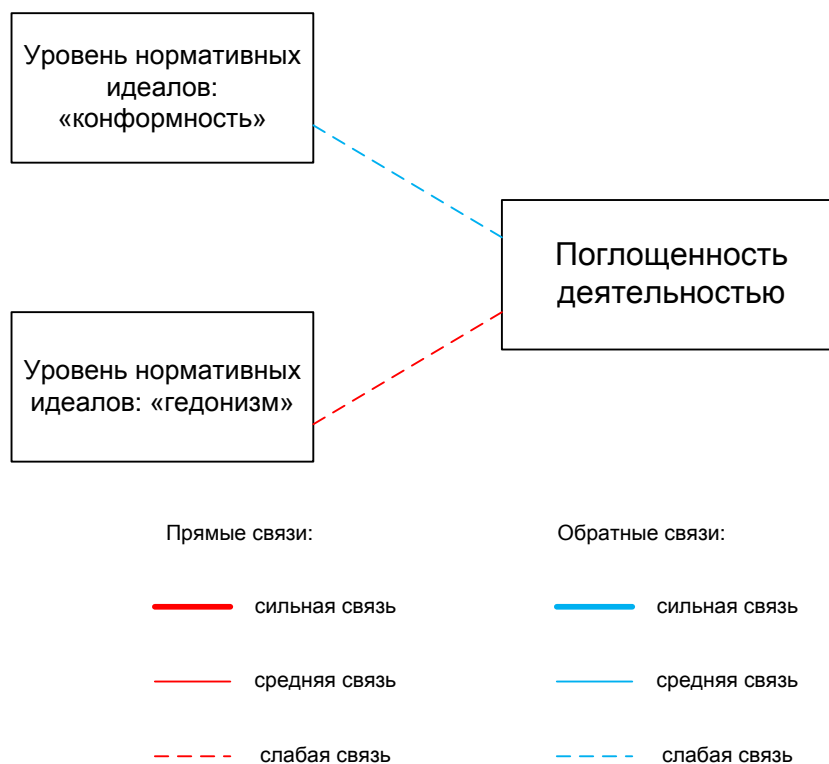
**Рисунок Ж.1** Взаимосвязи показателей профессионального развития и ценностей

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$ ; по методике Шварца Ш., чем выше абсолютная величина ранга, тем ниже значимость определенной ценности



**Рисунок Ж.2** Взаимосвязи параметров эмоционального выгорания и ценностей

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$ ; по методике Шварца Ш., чем выше абсолютная величина ранга, тем ниже значимость определенной ценности



**Рисунок Ж.3** Взаимосвязи показателей увлеченности работой и ценностей

*Примечание:* сильная связь -  $p \leq 0,001$ , средняя связь -  $p \leq 0,01$ , слабая связь -  $p \leq 0,05$ ; по методике Шварца Ш., чем выше абсолютная величина ранга, тем ниже значимость определенной ценности



## Приложение 3

### Вопросы интервью

Могли бы Вы поделиться, каковы цели Вашей профессиональной деятельности?

*(в зависимости от ответа на предыдущий вопрос)* Что помогло (что помешало) найти интересные для Вас цели в работе?

В чем Вы видите смысл своей работы?

Если бы Вам пришлось сегодня подводить итоги Вашей профессиональной деятельности, как бы Вы определили смысл для Вас пройденного профессионального пути?

Насколько ценна и значима для вас работа, какую роль она играет в Вашей жизни?

Что наилучшим образом описывает то, как Вы видите свою профессиональную жизнь в прошлом, настоящем и будущем?

Какие чувства у Вас обычно вызывает Ваша работа?

Насколько Вам интересна Ваша работа?

Как Вы оцениваете, добились ли Вы успехов в осуществлении своих профессиональных планов?

*(в зависимости от ответа на предыдущий вопрос)* Если да, могли бы Вы рассказать поподробнее о своих успехах, что способствовало вашим профессиональным успехам? или Если нет, что помешало успеху в профессии?

Кто или что управляет Вашей жизнью в профессиональном плане?

Насколько Вы свободны в реализации своего жизненного выбора, Ваших возможностей в профессиональном плане?

Что хотелось бы, чтобы случилось в Вашей профессиональной жизни, но так и не произошло?

Чем бы Вы занимались, если бы не занимались текущей работой?

Что Вы думаете, когда сравниваете свою работу, свой профессиональный путь с работой Ваших друзей или одногруппников (по университету/институту/колледжу)?

Как относятся Ваши близкие, друзья к Вашей работе?

Насколько Ваша работа соответствует работе, о которой Вы мечтали?