

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

2016, Том 4, номер 3 (май - июнь) <http://mir-nauki.com/vol4-3.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/50PSMN316.pdf>

Статья опубликована 14.07.2016

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Гусева А.П. Особенности ценностно-смысловой сферы и самоактуализация как факторы профессионального развития специалистов социэкономической сферы // Интернет-журнал «Мир науки» 2016, Том 4, номер 3 <http://mir-nauki.com/PDF/50PSMN316.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 159.923.2

**Гусева Анастасия Петровна**

ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет», Россия, Санкт-Петербург  
Магистр психологии, аспирант  
E-mail: shevnas@mail.ru

## **Особенности ценностно-смысловой сферы и самоактуализация как факторы профессионального развития специалистов социэкономической сферы**

**Аннотация.** В современной отечественной и зарубежной психологии исследователи уделяют большое внимание анализу факторов, условий позитивного профессионального развития, что обусловлено актуальностью и важностью данной проблемы. Область исследований профессионального развития, связанная с ценностно-смысловой сферой и самоактуализацией личности, остается недостаточно изученной. В связи с этим исследование было посвящено анализу роли ценностно-смысловых факторов и самоактуализации в профессиональном развитии специалистов, занятых в социэкономической сфере. Данная категория специалистов наиболее подвержена риску профессионального выгорания, что вызывает необходимость специальных мер психологической поддержки людей с негативным характером профессионального развития, занятых в этой сфере занятости. Результаты исследования показали, что позитивный характер профессионального развития в большой степени связан с более высоким уровнем зрелости ценностно-смысловой сферы (более высокая осмысленность жизни, социальные ценности в большей степени трансформированы в личностные). Смыслжизненные ориентации выступают важными направляющими профессионального развития личности. Позитивное профессиональное развитие также связано с выраженным стремлением к самоактуализации. Для профессионального развития значимы как ценности самовозвышения, так и ценности самотрансцендентности. При этом важно умение человека гармонично реализовать сложно совместимые ценности.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие; профессиональная деятельность; выгорание; профессиональная самореализация; удовлетворенность профессиональной деятельностью; ценностно-смысловая сфера; ценности; смыслжизненные ориентации; самоактуализация; социэкономические профессии

Профессиональное развитие личности – сложный, многомерный процесс изменения личности, связанный с профессиональным самоопределением, обучением, подготовкой и выполнением профессиональной деятельности [7, 13]. К настоящему моменту в психологии сложились разнообразные подходы к изучению профессионального развития. 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 [10]. Индивидуальная модель включает субъективную интерпретацию инструментальной и социальной моделей. Рассмотрение профессионального развития личности через призму индивидуальной модели предполагает анализ удовлетворенности своей профессиональной деятельностью и оценку возможностей для самореализации в профессии.

Удовлетворенность профессиональной деятельностью – многоаспектное понятие, которое чаще всего рассматривается в двух основных плоскостях: как отношение к профессиональной деятельности [12]; как эмоциональное состояние [14]. В первом случае удовлетворенность профессиональной деятельностью может выступать как показатель положительного отношения к работе, «внутренней» оценки успешности в своей профессии, обеспечивающий долгосрочную мотивационную основу для выполнения профессиональной деятельности. Во втором случае удовлетворенность непосредственно связана с реализацией значимых ценностно-смысловых ориентаций и мотивов личности. В целом удовлетворенность профессиональной деятельностью выступает в качестве интегральной оценки переживания человеком своей причастности к миру профессии как пространству его профессиональной самореализации [2, 11]. Важность проблемы профессиональной самореализации обусловлена тем, что она является «неотъемлемым атрибутом развития личности взрослого человека, раскрытия и осуществления его потенций» [17, с. 34].

Таким образом, удовлетворенность профессиональной деятельностью и возможности самореализации в профессии выступают в качестве ключевых показателей профессионального развития личности. Необходимо учитывать, что профессиональное развитие носит сложный, полисистемный, неаддитивный характер и связано со всеми уровнями организации человека как субъекта деятельности [5, 25]. В связи с этим для комплексной диагностики характера профессионального развития целесообразно рассматривать показатели, связанные с межличностным взаимодействием, самоконтролем поведения, целеустремленностью и психофизиологическим потенциалом.

На профессиональное развитие в значительной мере может оказывать влияние эмоциональное (профессиональное) выгорание. В силу коммуникативной «нагрузки» специалисты, занятые в социономической сфере, могут быть подвержены высокому риску профессионального выгорания [9]. Однако исследования последних лет показали, что психическое выгорание связано не только с межличностными отношениями, но и с работой в целом [23]. Эмоциональное выгорание обусловлено сложным комплексом факторов, сопряженных с особенностями профессиональной деятельности и специфическими характеристиками самих специалистов [4, 28, 29].

Профессиональное развитие личности может носить как позитивный, благополучный, так и негативный, деструктивный характер. Климовым Е.А. было выделено пять нежелательных вариантов профессионального развития («стихийное», ложнонаправленное, отягощенное развитие, стагнация и деградация) [16]. Митина Л.М. различает две модели становления профессионала – модель адаптивного функционирования (профессиональной инволюции) и модель профессионального развития (профессиональной эволюции) [20]. Марков В.Н. считает, что в процессе профессиональной деятельности изменения в структуре личности профессионала определяются двумя направлениями: 1) изменения реактивного характера, в большей степени обусловленные динамикой профессиональной среды,

объективными профессиональными требованиями; 2) активные изменения, связанные с индивидуальным развитием самого субъекта деятельности [21]. Высокий уровень внимания к разработке проблемы вариантов, стратегий и/или моделей профессионального развития обусловлен актуальностью и важностью анализа условий и факторов его характера.

Идея об особой роли ценностно-смысловых факторов в профессиональном развитии личности получила развитие в исследованиях Климова Е.А., Митиной Л.М., Завалишиной Д.Н., Марковой А.К., Деркача А.А., Бодалева А.А. и др. Так, Маркова А.К. выражает убежденность в том, что «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» [22, с. 334]. Причем более высокие уровни профессионального развития Маркова А.К. связывает со стремлением к самоактуализации. 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 [8]. Бодалев А.А. важным условием достижения акме в профессиональном развитии человека считал «...превращение общечеловеческих ценностей в его собственные ценности, что означает нравственную воспитанность его личности» [3, с. 9]. Однако, несмотря на высокий интерес к изучению профессионального развития личности в связи с ценностно-смысловыми факторами и самоактуализацией, данная область остается недостаточно исследованной.

В связи с вышесказанным, в рамках исследования была поставлена цель: изучить взаимосвязь особенностей ценностно-смысловой сферы личности (смысложизненные ориентации, ценности), самоактуализации личности, с одной стороны, и показателей профессионального развития специалистов, работающих в социоэкономической сфере, с другой. В качестве гипотез исследования выступили следующие предположения:

*Гипотеза 1:* Смысложизненные ориентации могут играть роль ключевых векторов профессионального развития. Осмысленность жизни, вера и стремление строить свою жизнь в соответствии с собственными представлениями о ее смысле и целях способствуют позитивному характеру профессионального развития.

*Гипотеза 2:* Для позитивного профессионального развития значимым фактором является ориентация личности на ценности самотрансцендентности, ценности самоактуализирующейся личности и стремление к самоактуализации.

*Гипотеза 3:* Высокий уровень значимости для личности ценностей самовозвышения может быть связан с трудностями в межличностном взаимодействии и с самоконтролем поведения в профессиональной деятельности, а также выраженным профессиональным выгоранием.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

- 1) провести анализ показателей профессионального развития и эмоционального выгорания;
- 2) изучить смысложизненные ориентации, ценности и показатели самоактуализации личности в связи с показателями профессионального развития;
- 3) изучить взаимосвязи показателей профессионального развития, смысложизненных ориентаций, ценностей и показателей самоактуализации.

### Методы

В исследовании были использованы следующие диагностические инструменты: опросник «Факторы профессионального развития» М.Д. Петраш [24]; методика диагностики эмоционального выгорания К. Маслач, в адаптации Н.Е. Водопьяновой [26]; методика диагностики самоактуализации личности А.В. Лазукина, в адаптации Н.Ф. Калина [26]; тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева [19]; методика Шварца Ш. для изучения ценностей личности, в адаптации Карандашева В.Н. [15].

Математический анализ данных проводился с использованием описательной статистики, кластерного анализа, дисперсионного анализа, корреляционного анализа. Анализ данных проводился при помощи программного комплекса SPSS 19 (SPSS Inc., Chicago, USA).

### Характеристика выборки

В исследовании приняли участие 118 человек, из которых 26,3% – мужчины и 73,7% – женщины, в возрасте 25-50 лет (61,9% респондентов в возрасте 25-35 лет; 38,1% - в возрасте 36-50 лет). Участники выборки являются представителями социономических профессий (воспитатели детских садов, врачи, психологи, менеджеры по продажам, туризму и пр.) со стажем работы 0,5-32 года, работающими в разных коммерческих компаниях и государственных организациях.

### Результаты

Как было показано выше, удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация в профессии могут выступать в качестве интегральных, ключевых показателей профессионального развития. В то же время известно, что негативный характер профессионального развития профессионалов социономической сферы занятости связан с эмоциональным выгоранием [5; 27]. В связи с этим, нами был проведен кластерный анализ в зависимости от уровня значений ключевых показателей профессионального развития (удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация в профессии) и параметров эмоционального выгорания. В результате были выделены три группы респондентов с разными уровневыми характеристиками указанных показателей: в первую группу вошли респонденты с низкими оценками по показателям «Удовлетворенность профессиональной деятельностью», «Самореализация в профессии» и высоко выраженным эмоциональным выгоранием (31 человек); во вторую группу – респонденты со средними оценками по указанным показателям (57 человек); в третью группу – респонденты с высокими оценками по показателям профессионального развития и низко выраженным эмоциональным выгоранием (30 человек).

Данные таблицы 1 показывают, что выделенные группы различаются на статистически значимом уровне по показателям «Удовлетворенность профессиональной деятельностью», «Самореализация в профессии» и параметрам эмоционального выгорания.

**Таблица 1**

**Средние значения показателей «Удовлетворенность профессиональной деятельностью», «Самореализация в профессии» и параметров эмоционального выгорания по группам (баллы) (составлено автором)**

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

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. В первой группе 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.

Во второй группе значения показателей «Удовлетворенность профессиональной деятельностью» (m=21,47), «Самореализация в профессии» (m=24,81) 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 2). 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.

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. В наименьшей степени эмоциональному выгоранию подвержены представители третьей группы, в которой все три параметра выгорания («Эмоциональное истощение»: m=12,43; «Деперсонализация»: m=7,20; «Редукция личных достижений»: m=40,70) выражены на низком уровне. Это свидетельствует о том, что данные респонденты наиболее конструктивно справляются с профессиональными стрессами.

Анализ уровневых характеристик показателей профессионального развития «Целеустремленность», «Психофизиологический потенциал», «Межличностное

взаимодействие», «Самоконтроль поведения» также показал статистически достоверные различия между выделенными группами (таблица 2).

**Таблица 2**

**Средние значения показателей «Целеустремленность», «Психофизиологический потенциал», «Межличностное взаимодействие», «Самоконтроль поведения» по группам (баллы) (составлено автором)**

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

В первой группе уровень показателей «Целеустремленность» (m=20,35), «Психофизиологический потенциал» (m=22,97), «Межличностное взаимодействие» (m=23,48), «Самоконтроль поведения» (m=11,84) ниже, чем во второй и третьей группах. При этом статистически значимых различий между первой и второй группой по «Целеустремленности» и «Самоконтролю поведения» не выявлено. Низкий уровень выраженности рассматриваемых показателей свидетельствует о негативной оценке респондентами своего профессионального развития (сниженные возможности к восстановлению психофизиологического потенциала, отсутствие планов профессионального роста, недостаточный самоконтроль поведения, трудности в межличностном взаимодействии).

Во второй группе значения показателей «Целеустремленность» (m=20,63), «Психофизиологический потенциал» (m=25,53), «Межличностное взаимодействие» (m=26,02), «Самоконтроль поведения» (m=12,30) соответствует 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). По-видимому, 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) выше, чем в первой и второй группах. Высокие оценки по показателям «Целеустремленность», «Психофизиологический потенциал», «Межличностное взаимодействие», «Самоконтроль поведения» показывают, что представители третьей группы в большей степени стремятся к профессиональному росту, хорошо оценивают свои возможности восстановления психофизиологического потенциала, конструктивны в межличностном взаимодействии, отличаются высоким самоконтролем поведения.

Таким образом, профессиональное развитие представителей первой группы можно охарактеризовать как неблагоприятное с выраженным профессиональным выгоранием; второй группы – в целом положительное, но с признаками профессиональной стагнации; третьей группы – как позитивное, благоприятное профессиональное развитие.

Вместе с тем, статистически значимых различий по психобиографическим данным: возрасту, полу, семейному положению, образованию, профессиональной принадлежности, стажу работы между выделенными группами не выявлено.

Как показал дальнейший анализ, по всем шести показателям осмысленности жизни выявлены статистически значимые различия между группами (таблица 3).

**Таблица 3**

**Средние значения показателей осмысленности жизни по группам (баллы)**  
(составлено автором)

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	δ	m	δ	m	δ	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 показателям: «Цели в жизни» (m=31,90), выявившие 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 «Локусу контроля-Я» (m=20,32), «Локусу контроля-жизнь» (m=27,90) - неверие в свои возможности контроля 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.

Во второй группе уровень выраженности показателей осмысленности жизни соответствует среднему 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), вере 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).

В третьей группе уровень показателей осмысленности жизни выражен в наибольшей степени по сравнению с первой и второй группами. Эту 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).

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 (таблица 4).

**Таблица 4**

**Средние показатели значимости ценностей «Доброта», «Гедонизм» по группам (ранги)  
(составлено автором)**

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	δ	m	δ	m	δ	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. [15], 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. По-видимому, данная ситуация связана с тем, что в первой группе, возможно, некоторые типы социальных ценностей не в полной мере усвоены личностью и трансформированы в личностные [18].

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 [15].

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», «Взгляд на природу человека» и общему показателю стремления к самоактуализации (таблицы 5). Также существуют статистически достоверные различия между второй и третьей группами по общему показателю стремления к самоактуализации.



**Таблица 5**  
**Средние значения показателей самоактуализации личности по группам (баллы)**  
**(составлено автором)**

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	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 уровневными 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 «Доброта» (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.

Анализ взаимосвязей показал, что в основном все показатели профессионального развития (за исключением «Самоконтроль поведения») и параметры эмоционального выгорания имеют статистически значимые корреляционные связи с показателями СЖО и самоактуализации («Ориентация во времени», «Ценности», «Взгляд на природу человека», общий показатель стремления к самоактуализации) (таблица 6).

**Таблица 6**  
**Результаты корреляционного анализа показателей профессионального развития, параметров эмоционального выгорания и показателей СЖО, самоактуализации**  
**(составлено автором)**

	Целеус.	Психоф. потенц.	Удов. ПД	Межл. взаимодей.	С/реал. в проф.	Самокон. повед.	ЭИ	Деп	Рлд
Цели в жизни	r=0.327 p=0.000	r=0.325 p=0.000	r=0.533 p=0.000	r=0.487 p=0.000	r=0.674 p=0.000	r=0.307 p=0.001	r=-0.489 p=0.000	r=-0.307 p=0.001	r=0.555 p=0.000
Процесс жизни	r=0.248 p=0.007	r=0.407 p=0.000	r=0.537 p=0.000	r=0.377 p=0.000	r=0.579 p=0.000	r=0.228 p=0.013	r=-0.605 p=0.000	r=-0.433 p=0.000	r=0.437 p=0.000
Результ. жизни	r=0.368 p=0.000	r=0.505 p=0.000	r=0.529 p=0.000	r=0.488 p=0.000	r=0.631 p=0.000	r=0.298 p=0.001	r=-0.615 p=0.000	r=-0.342 p=0.000	r=0.560 p=0.000
ЛК-Я	r=0.354 p=0.000	r=0.365 p=0.000	r=0.529 p=0.000	r=0.467 p=0.000	r=0.594 p=0.000		r=-0.511 p=0.000	r=-0.355 p=0.000	r=0.561 p=0.000

	Целеус.	Психоф. потенц.	Удов. ПД	Межл. взаимодей.	С/реал. в проф.	Самокон. повед.	ЭИ	Деп	Рлд
ЛК-жизнь	r=0.312 p=0.001	r=0.433 p=0.000	r=0.560 p=0.000	r=0.370 p=0.000	r=0.606 p=0.000		r=-0.533 p=0.000	r=-0.383 p=0.000	r=0.536 p=0.000
Общ. пок. ос. жизни	r=0.370 p=0.000	r=0.486 p=0.000	r=0.612 p=0.000	r=0.508 p=0.000	r=0.702 p=0.000	r=0.302 p=0.001	r=-0.619 p=0.000	r=-0.432 p=0.000	r=0.613 p=0.000
Ор. во времени	r=0.317 p=0.000	r=0.411 p=0.000	r=0.488 p=0.000	r=0.363 p=0.000	r=0.464 p=0.000		r=-0.588 p=0.000	r=-0.399 p=0.000	r=0.477 p=0.000
Ценнос.	r=0.193 p=0.036	r=0.196 p=0.033	r=0.361 p=0.000	r=0.238 p=0.010	r=0.330 p=0.000		r=-0.422 p=0.000	r=-0.258 p=0.005	r=0.365 p=0.000
Взг. на прир.	r=0.186 p=0.044	r=0.289 p=0.002	r=0.209 p=0.023	r=0.339 p=0.000	r=0.301 p=0.001	r=0.336 p=0.000	r=-0.405 p=0.000	r=-0.371 p=0.000	r=0.343 p=0.000
Общ. пок. стр. к с/акт.	r=0.319 p=0.000	r=0.305 p=0.001	r=0.327 p=0.000	r=0.366 p=0.000	r=0.399 p=0.000		r=-0.474 p=0.000	r=-0.297 p=0.001	r=0.497 p=0.000

*Условные обозначения: Удов. ПД – «Удовлетворенность профессиональной деятельностью», С/реал. в проф. – «Самореализация в профессии», Целеус. – «Целеустремленность», Психоф. потенц. – «Психофизиологический потенциал», Межл. взаимодей. – «Межличностное взаимодействие», Самокон. повед. – «Самоконтроль поведения», ЭИ – «Эмоциональное истощение», Деп – «Деперсонализация», Рлд – «Редукция личных достижений», Результ. жизни – «Результативность жизни», ЛК-Я – «Локус-контроля-Я», ЛК-жизнь – «Локус-контроля-жизнь», Общ. пок. ос. жизни – общий показатель осмысленности жизни, Ор. во времени – «Ориентация во времени», Ценнос. – «Ценности», Взг. на прир. – «Взгляд на природу человека», Общ. пок. стр. к с/акт. – общий показатель стремления к самоактуализации*

Таким образом, более высокому уровню выраженности показателей профессионального развития и низкой выраженности эмоционального выгорания соответствует более высокий уровень осмысленности жизни. 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. Кроме того, более высокий уровень профессионального развития связан с выраженным стремлением к самоактуализации, с пониманием экзистенциальной ценности жизни «здесь и теперь», разделением ценностей самоактуализирующейся личности, доверительным и доброжелательным отношением к окружающим людям.

Показатели профессионального развития, за исключением «Удовлетворенность профессиональной деятельностью» и «Психофизиологический потенциал», также взаимосвязаны с различными ценностями, однако характер этих связей более вариативный (таблица 7). 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.

**Таблица 7**

**Результаты корреляционного анализа показателей профессионального развития, параметров эмоционального выгорания и ценностей (составлено автором)**

	Целеус.	Межл. взаимодей.	С/реал. в проф.	Самокон. повед.	ЭИ	Деп	Рлд
<i>На уровне нормативных идеалов (ценности личности на уровне убеждений):</i>							
Доброта						r=0.233 p=0.011	

	Целеус.	Межл. взаимодей.	С/реал. в проф.	Самокон. повед.	ЭИ	Деп	Рлд
С/стоят.	r=-0.181 p=0.050						
Гедонизм				r=0.242 p=0.008			
Достиж.	r=-0.267 p=0.004		r=-0.227 p=0.013				r=-0.225 p=0.014
Власть					r=-0.243 p=0.008		
<i>На уровне индивидуальных приоритетов (ценности на уровне поведения):</i>							
Традиции	r=0.251 p=0.006						
Доброта				r=-0.269 p=0.003			
Универс.				r=-0.212 p=0.021		r=0.242 p=0.008	
Гедонизм		r=0.206 p=0.025	r=0.198 p=0.032	r=0.223 p=0.015		r=-0.247 p=0.007	
Достиж.	r=-0.189 p=0.041			r=0.231 p=0.012			
Власть				r=0.276 p=0.003		r=-0.201 p=0.029	

*Условные обозначения: С/реал. в проф. – «Самореализация в профессии», Целеус. – «Целеустремленность», Межл. взаимодей. – «Межличностное взаимодействие», Самокон. повед. – «Самоконтроль поведения», ЭИ – «Эмоциональное истощение», Деп – «Деперсонализация», Рлд – «Редукция личных достижений», Универс. – «Универсализм», С/стоят. – «Самостоятельность», Достиж. – «Достижения»*

Рассмотрим более подробно систему взаимосвязей профессиональных и ценностных показателей.

- Показатель «Самореализация в профессии»: обратная связь с ценностями «Достижения» на уровне убеждений (p=0,013); прямая связь с «Гедонизм» на уровне поведения (p=0,032). Более высокому уровню самореализации в профессии соответствует более высокий уровень значимости ценностей достижения и успеха, более низкий уровень значимости ценностей гедонизма на уровне нормативных идеалов. В условиях доминирующих культурных стандартов значимость личных успехов играет положительную роль в профессиональной самореализации личности, в то время как ориентация на удовольствие и наслаждения, по-видимому, сложно сочетается с данным показателем профессионального развития.

- Показатель «Целеустремленность»: обратные связи с ценностями «Самостоятельность» (p=0,05), «Достижения» (p=0,004) – на уровне убеждений; прямая связь с «Традиции» (p=0,006), обратная связь с «Достижения» (p=0,041) – на уровне поведения. Наиболее важным для показателя целеустремленности является уровень значимости ценностей достижения, которые проявляются как на уровне убеждений, так и на уровне поведения. Ожидается, 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.

- Показатель «Межличностное взаимодействие»: прямая связь с ценностью «Гедонизм» ( $p=0,025$ ) – 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 [15], что может создавать затруднения в межличностных отношениях.

- Показатель «Самоконтроль поведения»: прямая связь с ценностью «Гедонизм» ( $p=0,008$ ) – на уровне убеждений; обратные связи с «Доброта» ( $p=0,003$ ), «Универсализм» ( $p=0,021$ ), прямые связи с «Гедонизм» ( $p=0,015$ ), «Достижения» ( $p=0,012$ ), «Власть» ( $p=0,003$ ) – 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 самотрансцендентности («Доброта», «Универсализм») сопряжен с более высоким уровнем самоконтроля поведения. В случае ориентации на ценности, сфокусированные на благополучии других людей, человек более сдержан, доброжелателен, менее конфликтен в общении.

- Показатель «Эмоциональное истощение»: обратная связь с ценностью «Власть» ( $p=0,008$ ) – на уровне убеждений.
- Показатель «Деперсонализация»: прямая связь с ценностью «Доброта» ( $p=0,011$ ) – на уровне убеждений; прямая связь с «Универсализм» ( $p=0,008$ ), обратные связи с «Гедонизм» ( $p=0,007$ ), с «Власть» ( $p=0,029$ ) – на уровне поведения.
- Показатель «Редукция личных достижений» (обратная шкала, т.е. чем ниже абсолютная величина шкалы в баллах, тем выше уровень выраженности): обратную связь с ценностью «Достижения» ( $p=0,014$ ) – на уровне убеждений.

Более высокий уровень значимости ценностей «Власть», «Гедонизм» соответствует более высоким уровням выраженности таких параметров профессионального выгорания, как эмоциональное истощение и деперсонализация, что можно рассматривать как «психологическую цену» за стремление к самовозвышению и доминированию в коллективе. При этом меньшей значимости ценности «Достижения» соответствует более высокий уровень выраженности редукции личных достижений. Возможно, в данном случае в некоторой степени проявляется механизм психологической самозащиты: при неблагоприятном характере профессионального развития человек не только негативно оценивает себя, свои профессиональные возможности, но и «обесценивает» сами ценности достижений. Ориентация на ценности «Доброта», «Универсализм» позволяет человеку строить более гармоничные межличностные отношения и в меньшей степени переживать эмоциональное выгорание.

В целом корреляционный анализ показал, что ценности самовозвышения («Достижения» - пять связей, «Гедонизм» - пять связей, «Власть» - три связи) имеют наиболее широкие связи с показателями профессионального развития и эмоционального выгорания; для системы отношений личности в социальной сфере профессиональной деятельности значимы также ценности самотрансцендентности («Доброта» - две связи, «Универсализм» - две связи).

Однако ценности «Достижения» играют противоречивую роль в профессиональном развитии личности: ориентация на личный успех положительно связана с самореализацией в профессии, целеустремленностью и более низким уровнем редукции личных достижений, 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»),

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 (двенадцать связей) в большей степени взаимосвязаны с показателями профессионального развития и эмоционального выгорания 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» (четыре связи), «Самоконтроль поведения» (шесть связей), «Деперсонализация» (четыре связи).

### **Выводы и обсуждение**

В результате анализа психологических показателей профессионального развития были выделены три группы с разным характером профессионального развития:

- У представителей первой группы профессиональное развитие складывается неблагоприятно с выраженным эмоциональным выгоранием. Респонденты низко оценивают как ключевые показатели профессионального развития (удовлетворенность профессиональной деятельностью, самореализация в профессии), так и показатели профессионального функционирования (целеустремленность, межличностное взаимодействие, самоконтроль поведения, психофизиологический потенциал).

- Профессиональное развитие второй группы в целом можно охарактеризовать как благоприятное. Однако у части респондентов второй группы проявляются признаки профессиональной стагнации, связанные с низким уровнем целеустремленности и редукцией личных достижений, а также сложности с самоконтролем поведения.

- Респондентов третьей группы отличает позитивный характер профессионального развития с низким уровнем эмоционального выгорания и выраженным стремлением к самоактуализации. Они в большей степени выступают как субъекты собственной профессиональной жизни.

Анализ межфункциональных связей между показателями профессионального развития, эмоционального выгорания, с одной стороны, и показателями самоактуализации, смысложизненными ориентациями, ценностями, с другой, показал следующее:

- Позитивный характер профессионального развития в большей степени связан с более высоким уровнем осмысленности жизни, причем касающейся как будущего (наличие осмысленных жизненных целей на будущее), настоящего (интересная, эмоционально насыщенная жизнь), так и прошлого (продуктивность, удовлетворенность прожитой частью жизни). Смысложизненные ориентации выступают в качестве ключевых направляющих профессионального развития личности.

- Позитивное профессиональное развитие связано с выраженным стремлением к самоактуализации. Такие люди в большей степени ценят экзистенциальную ценность настоящего, разделяют ценности добра, справедливости, истины, более доверительно и доброжелательно относятся к людям. Благодаря специфике их ценностных ориентаций, они в большей степени «просоциально» ориентированы, сфокусированы на позитивном взаимодействии с людьми. Последнее особенно важно для профессионалов, работающих в социоэкономической сфере, отличающейся высоким коммуникативным «погружением». Высокая ориентация на ценности «Власть», «Достижение», «Гедонизм» при неумении и/или нежелании выстраивать конструктивные межличностные отношения может быть сопряжена с развитием синдрома эмоционального выгорания.

- Для представителей «неблагополучной» в профессиональном плане группы более значима ценность «Гедонизм», что отражает их большее стремление к получению наслаждения и удовольствия в жизни. У респондентов с неблагополучным профессиональным развитием некоторые типы социальных ценностей (например, ценности «Доброты») не в полной мере усвоены личностью и трансформированы в личностные, что отражает, наряду с низким уровнем осмысленности жизни, в определенной степени незрелость ценностно-смысловой сферы личности.

- Для профессионального развития личности значимы как ценности самовозвышения, так и ценности самотрансцендентности. Одним из ключевых факторов того, насколько благополучно будет складываться профессиональный путь человека, заключается в его умении реализовать сложно совместимые ценности (например, «Достижение» и «Доброта», «Универсализм»).

Полученные результаты подтверждают важность роли ценностно-смысловых факторов в профессиональном развитии, на которую указывали Климов Е.А., Митина Л.М., Завалишина Д.Н., Маркова А.К., Деркач А.А., Бодалев А.А. и др. В исследовании нашли подтверждение идеи Марковой А.К. о том, что определенные вехи становления профессионала непосредственно связаны с самоактуализацией человека в профессии [22]. Можно сказать, что смысложизненные ориентации задают вектор и границы не только самореализации, согласно данным Акопова Г.В. и Быковой Н.Л. [1], но и в целом профессиональному развитию личности. Результаты исследования показывают, что профессиональное развитие личности невозможно рассматривать вне целостной системы ее жизнедеятельности. Профессиональные планы, цели человека глубоко интегрированы в общую систему его жизненных целей, смыслов и ценностей. Практически все стороны профессионального развития личности «проникнуты» смысложизненными ориентациями. Реализуя свои замыслы, цели, ценности, человек становится подлинным творцом своей жизни в целом и профессиональной жизни в частности. Особую роль играют ценности, которыми руководствуется человек на уровне своего поведения. Стремление к достижениям, успеху, власти позволяет человеку чувствовать себя более значимым и одновременно более независимым и свободным от условий и внешних обстоятельств осуществления профессиональной деятельности. Однако свои устремления и потенции личность реализует в социальном пространстве профессиональной деятельности, где приобретает особую значимость ценностное содержание межличностных отношений, гармонично сочетающееся с ориентациями на успех и достижения при позитивном профессиональном развитии.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Акопов Г.В., Быкова Н.Л. Смысловая сфера личности в ситуации субъективации жизненных целей [Текст] // Ценностно-нравственные проблемы российского общества: самореализация, воспитание, средства массовой информации. Вып. 32 / Под ред. В.Е. Семенова. – СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2008. – 320 с. – с. 33-56.
2. Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития // Психологические исследования, 2009. №1 (3). [Электронный ресурс]. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 14.03.2016).
3. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения [Текст]. – М.: Флинта: Наука, 1998. – 168 с.

4. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания [Текст]. - СПб.: Питер, 2009. - 336 с.
5. Головей Л.А., Петраш М.Д. К проблеме соотношения возрастного и профессионального развития личности [Текст] // Актуальные проблемы клинической психологии и психофизиологии: Материалы научно-практической конференции «Ананьевские чтения-2004» / Под ред. Л.А. Цветковой, Г.М. Яковлева. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2004. – 305 с. – с. 100-108.
6. Головей Л.А., Петраш М.Д., К проблеме развития субъекта деятельности // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 11 [Текст] / Под ред. Коростылевой Л.А. – СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2007. – 315 с. – с. 29-39.
7. Головей Л.А. Психология профессионального развития [Текст]. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2009 – 119 с.
8. Деркач А., Зазыкин В. Акмеология [Текст]. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
9. Дикая Л.Г. Профессиональное выгорание и безопасность труда в социально-ориентированных профессиях [Текст] // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке, 2015. №3 (47). - С. 43-52.
10. Ермолаева Е.П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество» [Текст] // Психологический журнал, 2005. №4. – с. 30-40.
11. Ермолаева М.В., Охотенко Р.В. Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития [Текст] // Мир психологии, 2009. №2. - с. 249-256.
12. Забелина Е.В., Циринг Д.А., Овчинникова 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. [Электронный ресурс]. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 26.03.2016).
13. Зеер Э.Ф. Психология профессий [Текст]. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2008. – 336 с.
14. Ильин Е.П. Дифференциальная психология [Текст]. – СПб.: Питер, 2001. - 464 с.
15. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство [Текст]. – СПб.: Речь, 2004. – 70 с.
16. Климов Е.А. Пути в профессионализм [Текст]. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.
17. Коростылева Л.А. Самореализация как развитие личности в период взрослости [Текст] // Теоретические и прикладные вопросы психологии (параметры личности). Вып. 2. Часть 2 / Под ред. Крылова А.А. – СПб.: [б.и.]. – 1996. – с. 30-39.
18. Леонтьев Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности [Текст] // Вестник Московского университета. Серия 14, 1997. №1. – с. 20-27.

19. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) [Текст]. 2-е изд. – М.: Смысл, 2006. – 18 с.
20. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение [Текст] / Л.М. Митина, Ю.А. Кореляков, Г.В. Шавырина и др.; Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 336 с.
21. Марков В.Н. Механизмы реализации потенциала в контексте акмеологии развития [Текст] // Мир психологии, 2007. №2. – с. 61-73.
22. Маркова А.К. Психологические закономерности становления профессионала, общие для разных профессий [Текст] // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с. – с. 536-542.
23. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы [Текст] // Психологический журнал, 2001. №1. – с. 90-101.
24. Петраш М.Д. Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности [Текст] // Экспериментальная психология, 2011. Т. 4. №4. - С. 88-100.
25. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека [Текст] // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с. – с. 543-552.
26. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп [Текст]. - М.: Издательство Института психотерапии, 2002. - 490 с.
27. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя [Текст] // Вопросы психологии, 1994. №6. – с. 57-64.
28. Angelo R.P., Chambel M.J. The reciprocal relationship between work characteristics and employee burnout and engagement: a longitudinal study of firefighters [Текст] // Stress Health, 2015. №31. – p. 106-114.
29. You X., Huang J., Wang Y., Bao X. Relationships between individual-level factors and burnout: A meta-analysis of Chinese participants [Текст] // Personality and Individual Differences, 2015. №74. – p. 139-145.



**Guseva Anastasiya Petrovna**  
St. Petersburg state university, Russia, St. Petersburg  
E-mail: shevnas@mail.ru

## Features of the value meaning sphere and self-actualization as factors of the vocational development of socially-oriented specialists

**Abstract.** In contemporary russian and foreign psychology researchers pay much attention to the analysis of factors, conditions of positive vocational development, this is due to actuality and importance of the problem. The research field of the vocational development associated with value, meaning sphere and self-actualization remains understudied. Therefore the study focused on analysis of the role of value, meaning factors and self-actualization in vocational development of the specialists who work in socially-oriented sphere. This category of specialists is more at burnout risk, it makes necessary for special actions of psychological support for people with negative vocational development who work in this sphere. The results of research showed positive vocational development is more associated with the higher level of the maturity of the value, meaning sphere (the higher meaningfulness of life, social values are more transformed in personal). Life meaning orientations are important guides in vocational development of personality. Positive vocational development is also associated with more expressed desire to self-actualization. For vocational development it is significant as the values of self-enhancement and values self-transcendence. It is also important to harmoniously realize difficult compatible values.

**Keywords:** vocational development; job; burnout; vocational self-fulfillment; job satisfaction; value meaning sphere; values; life meaning orientations; self-actualization; socially-oriented occupation

### REFERENCES

1. Akopov G.V., Bykova N.L. Smyslovaya sfera lichnosti v situatsii sub"ektivatsii zhiznennykh tseley [Tekst] // Tsennostno-nravstvennyye problemy rossiyskogo obshchestva: samorealizatsiya, vospitanie, sredstva massovoy informatsii. Vyp. 32 / Pod red. V.E. Semenova. – SPb.: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2008. – 320 s. – s. 33-56.
2. Bogatyreva O.O., Martsinkovskaya T.D. Professional'naya samorealizatsiya v prostranstve lichnostnogo razvitiya // Psikhologicheskie issledovaniya, 2009. №1 (3). [Elektronnyy resurs]. URL: <http://psystudy.ru> (data obrashcheniya: 14.03.2016).
3. Bodalev A.A. Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: kharakteristiki i usloviya dostizheniya [Tekst]. – M.: Flinta: Nauka, 1998. – 168 s.
4. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniya [Tekst]. - SPb.: Piter, 2009. - 336 s.
5. Golovey L.A., Petrash M.D. K probleme sootnosheniya vozrastnogo i professional'nogo razvitiya lichnosti [Tekst] // Aktual'nye problemy klinicheskoy psikhologii i psikhofiziologii: Materialy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Anan'evskie chteniya-2004» / Pod red. L.A. Tsvetkovoy, G.M. Yakovleva. – SPb.: Izdatel'stvo S.-Peterburgskogo universiteta, 2004. – 305 s. – s. 100-108.
6. Golovey L.A., Petrash M.D., K probleme razvitiya sub"ekta deyatelnosti // Psikhologicheskie problemy samorealizatsii lichnosti. Vyp. 11 [Tekst] / Pod red.

- Korostylevoy L.A. – SPb.: Izdatel'stvo S.-Peterburgskogo universiteta, 2007. – 315 s. – s. 29-39.
7. Golovey L.A. Psikhologiya professional'nogo razvitiya [Tekst]. – SPb.: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2009 – 119 s.
  8. Derkach A., Zazykin V. Akmeologiya [Tekst]. – SPb.: Piter, 2003. – 256 s.
  9. Dikaya L.G. Professional'noe vygoranie i bezopasnost' truda v sotsial'no-orientirovannykh professiyakh [Tekst] // Sotsial'nye i gumanitarnye nauki na Dal'nem Vostoke, 2015. №3 (47). - S. 43-52.
  10. Ermolaeva E.P. Sotsial'nye funktsii i strategii realizatsii professionala v sisteme «chelovek-professiya-obshchestvo» [Tekst] // Psikhologicheskii zhurnal, 2005. №4. – s. 30-40.
  11. Ermolaeva M.V., Okhotenko R.V. Udovletvorennost' trudom kak obobshchennoe perezhivanie kachestva samorealizatsii sub"ekta v prostranstve ego samorazvitiya [Tekst] // Mir psikhologii, 2009. №2. - s. 249-256.
  12. Zabelina E.V., Tsiring D.A., Ovchinnikova M.V., Ponomareva I.V. Vzaimosvyaz' osobennostey motivatsionno-tsennostnoy sfery i udovletvorennosti rabotoy u aspirantov s razlichnoy stepen'yu uspehnosti nauchno-pedagogicheskoy deyatel'nosti // Psikhologicheskie issledovaniya, 2012. T.5. №25. [Elektronnyy resurs]. URL: <http://psystudy.ru> (data obrashcheniya: 26.03.2016).
  13. Zeer E.F. Psikhologiya professiy [Tekst]. – M.: Akademicheskii proekt; Fond «Mir», 2008. – 336 s.
  14. Il'in E.P. Differentsial'naya psikhologiya [Tekst]. – SPb.: Piter, 2001. - 464 s.
  15. Karandashev V.N. Metodika Shvartsa dlya izucheniya tsennostey lichnosti: kontseptsiya i metodicheskoe rukovodstvo [Tekst]. – SPb.: Rech', 2004. – 70 s.
  16. Klimov E.A. Puti v professionalizm [Tekst]. – M.: Moskovskiy psikhologo-sotsial'nyy institut: Flinta, 2003. – 320 s.
  17. Korostyleva L.A. Samorealizatsiya kak razvitie lichnosti v period vzroslosti [Tekst] // Teoreticheskie i prikladnye voprosy psikhologii (parametry lichnosti). Vyp. 2. Chast' 2 / Pod red. Krylova A.A. – SPb.: [b.i.]. – 1996. – s. 30-39.
  18. Leont'ev D.A. Ot sotsial'nykh tsennostey k lichnostnym: sotsiogenez i fenomenologiya tsennostnoy regulyatsii deyatel'nosti [Tekst] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14, 1997. №1. – s. 20-27.
  19. Leont'ev D.A. Test smyslozhiznennykh orientatsiy (SZhO) [Tekst]. 2-e izd. – M.: Smysl, 2006. – 18 s.
  20. Lichnost' i professiya: psikhologicheskaya podderzhka i soprovozhdenie [Tekst] / L.M. Mitina, Yu.A. Korelyakov, G.V. Shavyrina i dr.; Pod red. L.M. Mitinoy. – M.: Izdatel'skiy tsentr «Akademiya», 2005. – 336 s.
  21. Markov V.N. Mekhanizmy realizatsii potentsiala v kontekste akmeologii razvitiya [Tekst] // Mir psikhologii, 2007. №2. – s. 61-73.
  22. Markova A.K. Psikhologicheskie zakonomernosti stanovleniya professionala, obshchie dlya raznykh professiy [Tekst] // Psikhologicheskie osnovy professional'noy deyatel'nosti: khrestomatiya / Sost. V.A. Bodrov. – M.: PER SE; Logos, 2007. – 855 s. – s. 536-542.

23. Orel V.E. Fenomen «vygoraniya» v zarubezhnoy psikhologii: empiricheskie issledovaniya i perspektivy [Tekst] // Psikhologicheskiy zhurnal, 2001. №1. – s. 90-101.
24. Petrash M.D. Psikhologicheskoe sodержanie i faktory vozniknoveniya krizisov professional'nogo razvitiya na etape nachala professional'noy deyatel'nosti [Tekst] // Eksperimental'naya psikhologiya, 2011. T. 4. №4. - S. 88-100.
25. Povarenkov Yu.P. Sistemogeneticheskaya kontseptsiya professional'nogo stanovleniya cheloveka [Tekst] // Psikhologicheskie osnovy professional'noy deyatel'nosti: khrestomatiya / Sost. V.A. Bodrov. – M.: PER SE; Logos, 2007. – 855 s. – s. 543-552.
26. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.M. Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp [Tekst]. - M.: Izdatel'stvo Instituta psikhoterapii, 2002. - 490 s.
27. Formanyuk T.V. Sindrom «emotsional'nogo sgoraniya» kak pokazatel' professional'noy dezadaptatsii uchitelya [Tekst] // Voprosy psikhologii, 1994. №6. – s. 57-64.
28. Angelo R.P., Chambel M.J. The reciprocal relationship between work characteristics and employee burnout and engagement: a longitudinal study of firefighters [Tekst] // Stress Health, 2015. №31. – p. 106-114.
29. You X., Huang J., Wang Y., Bao X. Relationships between individual-level factors and burnout: A meta-analysis of Chinese participants [Tekst] // Personality and Individual Differences, 2015. №74. – r. 139-145.