

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>  
2017, Том 5, номер 1 (январь - февраль) <http://mir-nauki.com/vol5-1.html>  
URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/37PSMN117.pdf>  
Статья опубликована 01.03.2017

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Гусева А.П. Профессиональное развитие специалистов социэкономической сферы занятости в связи с параметрами психологической зрелости // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 1 <http://mir-nauki.com/PDF/37PSMN117.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  
Аспирант  
Магистр психологии  
E-mail: shevnas@mail.ru

## **Профессиональное развитие специалистов социэкономической сферы занятости в связи с параметрами психологической зрелости**

**Аннотация.** В статье представлены результаты исследования профессионального развития с позиции «индивидуальной модели», предполагающей фокус внимания на удовлетворенности профессиональной деятельностью специалиста, на самореализации в профессии, возможности преодолевать профессиональные стрессы и выгорание. В настоящее время решение вопроса о факторах и движущих силах профессионального развития личности остается актуальным и важным. В связи с этим предпринята попытка выделить факторы, непосредственно связанные с личностью специалиста и его личностным развитием, в рамках личностно-профессионального подхода, так как в современных психологических исследованиях отмечается недостаток внимания к «личностному фактору». Рассматривалась взаимосвязь профессиональных показателей и таких параметров личностной зрелости, как уровень субъективного контроля (локус контроля), самоэффективность, самоотношение. Результаты исследования показали, что благополучное профессиональное развитие личности связано с высоким уровнем субъективного контроля, выраженной самоэффективностью и позитивным самоотношением (особенно саморуководство, уверенность в себе). Значимую роль в профессиональном развитии играет желание и способность человека взять ответственность за свою жизнь в целом, за достижения и межличностные отношения в профессиональной сфере, в частности. Особое внимание обращается на роль позитивного самоотношения, снижающего риск выгорания специалистов социэкономических профессий.

**Ключевые слова:** профессиональное развитие; выгорание; личностное развитие; зрелость личности; профессиональная самореализация; удовлетворенность профессиональной деятельностью; локус контроля; самоэффективность; самоотношение; социэкономические профессии

Интерес к профессиональному развитию личности как специальному предмету исследования возник у психологов в начале прошлого века и первоначально был связан с потребностями интенсивно развивающихся индустриальных стран (повышение эффективности производства, производительности труда и пр.). Однако уже во второй половине 20 века стали

появляться новые концепции профессионального развития, разработанные уже с позиции потребностей и интересов профессионалов [19]. Современная психология включает разнообразные концепции профессиогенеза и различное понимание данного понятия. Бендюков М.А. понимает профессиональное развитие, прежде всего, как «сотворчество субъекта и внешних условий при отсутствии «автономии субъекта» [2, с. 66], Головей Л.А. рассматривает профессиональное развитие как «изменение психических функций и свойств человека, которые возникают при взаимодействии с профессией...» [5, с. 23], Деркач А.А. определяет как «процесс и результат системных преобразований развивающейся личности...» [7, с. 126]. Несмотря на различия в понимании данного понятия, важно подчеркнуть, что профессиональное развитие является сложным, многофакторным, полисистемным процессом фундаментальных изменений личности, связанных с профессиональной деятельностью.

Среди многообразия концепций профессионального развития Ермолаева Е.П. выделяет три модели: инструментальная модель, в рамках которой изучение субъекта профессиональной деятельности осуществляется с позиции функций, норм профессионального сообщества; социальная модель, предполагающая рассмотрение профессии с позиции социально значимой функции; индивидуальная модель, включающая субъективную интерпретацию первых двух моделей [9]. На наш взгляд, индивидуальная модель отражает «поворот» психологической науки (в области профессионального развития) в сторону потребностей, интересов, субъективного благополучия, удовлетворенности профессионала. С позиции индивидуальной модели профессиональное развитие личности может рассматриваться с помощью показателей, отражающих удовлетворенность профессиональной деятельностью [10], возможности для самореализации в профессии [3, 12], стремление к профессиональному росту, способности сохранять, восстанавливать свой психофизиологический потенциал, умение строить позитивные межличностные отношения на работе, возможности преодолевать профессиональные стрессы и выгорание [8, 14].

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. 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 [7, 11, 18]. 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 [13].

Представляет научный интерес подход, предложенный Головей Л.А. и коллегами, согласно которому основные критерии развития личности взрослого рассматриваются как параметры зрелости личности. В их число были включены следующие: 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 [17]. Ранее автор уже обращался к анализу роли некоторых из вышеуказанных личностных аспектов (ценностно-смысловые факторы и самоактуализация) в профессиональном развитии личности. Было показано, что позитивное профессиональное развитие связано с выраженным стремлением к самоактуализации. Причем у испытуемых с неблагоприятным характером профессиогенеза отмечалась в некоторой степени незрелость ценностно-смысловой сферы [6].

В настоящей статье внимание обращено на взаимосвязь показателей профессионального развития и таких показателей личностного развития (соответственно и зрелости личности), как субъективный контроль, самооффективность и самоотношение. Можно предполагать, что данные аспекты личностного развития сопряжены с успешным становлением субъекта («хозяина») своей профессиональной жизни, что требует принятие ответственности за собственную жизнь, веру в эффективность своих действий, саморуководство, самопринятие, уверенность в себе.

В связи с вышесказанным, в рамках исследования была поставлена цель: изучить взаимосвязь особенностей личностного развития (уровень субъективного контроля, самооффективности и самоотношения), с одной стороны, и показателей профессионального развития специалистов, работающих в социономической сфере, с другой. В качестве гипотезы исследования были выдвинуты следующие предположения:

*Гипотеза 1:* Значимыми факторами профессионального развития личности могут выступать интернальный локус контроля, выраженная самооффективность и позитивное самоотношение. Высокая выраженность данных показателей способствует становлению человека как субъекта собственной профессиональной жизни.

*Гипотеза 2:* Риск профессионального выгорания может быть связан с определенными аспектами негативного самоотношения (низкими уровнями саморуководства и уверенности в себе).

Для достижения указанной цели были поставлены следующие задачи:

1. провести анализ параметров профессионального развития и эмоционального выгорания;
2. изучить выраженность уровня субъективного контроля, показатели самооффективности и самоотношения в связи с показателями профессионального развития;
3. изучить взаимосвязи показателей профессионального развития, субъективного контроля, самооффективности и самоотношения.

## Методы

Для достижения поставленных целей и задач исследования были использованы следующие методики: опросник «Факторы профессионального развития» М.Д. Петраш [16]; методика диагностики эмоционального выгорания К. Маслач, в адаптации Н.Е. Водопьяновой [20]; методика исследования уровня субъективного контроля Бажина Е.Ф., Голынкиной Е.А., Эткинда А.М. [1]; методика измерения самооффективности Шварцера Р., Ерусалема М. [23]; методика исследования самоотношения Пантिलеева С.Р. [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 ходе исследования было опрошено 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, няни и пр.) со стажем работы 0,5-32 года.

### Результаты

В первую очередь на основе кластерного анализа нами были выделены три группы испытуемых с разным характером профессиогенеза. Кластерный анализ проводился в зависимости от уровня выраженности ряда наиболее значимых профессиональных показателей: удовлетворенность профессиональной деятельностью, самореализация в профессии, параметры эмоционального выгорания. Выбор данных показателей обусловлен тем, что удовлетворенность профессиональной деятельностью и самореализация в профессии выполняют роль интегральных, ключевых показателей профессионального развития [3, 10]. При этом необходимо учитывать негативное влияние эмоционального выгорания, которому особенно подвержены профессионалы социомической сферы занятости [21].

Первая группа респондентов характеризуется низкими оценками по показателям «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «самореализация в профессии» и высоко выраженным эмоциональным выгоранием (31 человек); во вторую группу вошли респонденты со средними оценками по указанным показателям (57 человек); в третью группу - респонденты с высокими оценками по профессиональным показателям и низко выраженным эмоциональным выгоранием (30 человек). В целом различия между указанными группами по рассматриваемым показателям статистически достоверны (таблица 1).

**Таблица 1**

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

У респондентов первой группы отмечается неудовлетворенность профессиональной деятельностью и низкие оценки возможностей самореализации в профессии, а также выраженное эмоциональное выгорание. «Картина» профессиональных показателей во второй группе лучше, чем в первой, и в целом уровень рассматриваемых показателей соответствует среднему. Однако необходимо отметить, что во второй группе наблюдается тенденция к более выраженной редукции личных достижений. Наиболее позитивно оценивают свое профессиональное развитие респонденты третьей группы, у которых также отмечается наименьший уровень эмоционального выгорания.

По другим профессиональным показателям («целеустремленность», «психофизиологический потенциал», «межличностное взаимодействие», «самоконтроль поведения») также существуют статически значимые различия между выделенными группами (таблица 2).

**Таблица 2**

**Средние значения показателей «целеустремленность», «психофизиологический потенциал», «межличностное взаимодействие», «самоконтроль поведения» по группам (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 также наблюдается самый низкий уровень выраженности рассматриваемых показателей, что указывают на негативную оценку респондентами своего профессионального развития (низкий уровень возможностей восстановления психофизиологических ресурсов, низкие целеустремленность и организованность, самоконтроль поведения, повышенный уровень конфликтности во взаимодействии с другими людьми). Во второй группе отмечается средний уровень значений показателей «психофизиологический потенциал», «межличностное взаимодействие», «самоконтроль поведения», а по показателю «целеустремленность» - низкий уровень. Кроме того, значительная часть респондентов этой группы (около 32%) имеет низкие значения по показателю «самоконтроль поведения», что свидетельствует о слабой организованности, конфликтности, импульсивности в общении. Выраженная тенденция к редукции личных достижений, низкая целеустремленность на фоне среднего уровня ключевых показателей (удовлетворенность профессиональной деятельностью, самореализация в профессии) может указывать на профессиональную стагнацию, инертное, пассивное движение по профессиональному пути среди респондентов второй группы. Наиболее позитивные оценки своему профессиональному развитию дают представители третьей группы (высокий уровень целеустремленности, положительная оценка своей физической формы, жизненного тонуса, организованность, высокий самоконтроль поведения, хорошие межличностные отношения). С более подробным анализом уровневых характеристик профессиональных показателей читатель может познакомиться в ранее опубликованной статье [6].

Таким образом, результаты анализа позволили выделить три группы респондентов с разным характером профессионального развития:

- а) неблагоприятное профессиональное развитие с выраженным эмоциональным выгоранием (первая группа);
- б) положительное профессиональное развитие с признаками профессиональной стагнации (вторая группа);
- в) благоприятное, позитивное профессиональное развитие (третья группа).

Далее рассмотрим различия между выделенными группами по показателям субъективного контроля, самооффективности и самоотношения. По показателю общей интернальности были выявлены статистически значимые различия между первой и второй ( $p=0,017$ ), первой и третьей группами ( $p=0,001$ ) (таблица 3). У респондентов первой группы отмечается самый низкий уровень субъективного контроля: они хуже всех оценивают свои возможности контролировать собственную жизнь («общая интернальность»:  $m=19,23$ ).

**Таблица 3**

**Средние значения показателей субъективного контроля и самооффективности по группам (составлено автором)**

Наименование показателя	1 группа		2 группа		3 группа		Ур. знач.		
	m	δ	m	δ	m	δ	1/2	1/3	2/3
Общая интернальность	19,23	22,19	32,56	20,75	39,60	18,38	0,017	0,001	0,320
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
Самооффективность	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. 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 «самооффективность»: 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 [23].

По семи показателям самоотношения были выявлены различия значимые на статистическом уровне. В основном эти различия наблюдаются между первой и второй, первой и третьей группами (таблица 4). По показателям «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «отраженное самоотношение», «самопривязанность» самый низкий уровень отмечается в первой группе, а самый высокий - в третьей группе.

**Таблица 4**

**Средние значения показателей самоотношения по группам (составлено автором)**

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 к самим себе, 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»:  $m=6,77$ ); менее уверены в том, что их личность, характер, деятельность могут вызывать у других симпатию, уважение («отраженное самоотношение»:  $m=6,00$ ); в меньшей степени 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.

Следующий этап исследования включал корреляционный анализ связей между профессиональными показателями, с одной стороны, и уровнем субъективного контроля, самооэффективностью, самоотношением, с другой стороны.

Все показатели профессионального развития, за исключением «самоконтроль поведения», имеют статистически значимые корреляционные связи с показателями локус контроля и самооэффективности.

- Выявлены прямые связи показателя «самореализация в профессии» с параметром «самоэффективность» ( $p=0,006$ ), а также с параметрами: «общая интернальность» ( $p=0,000$ ), «интернальность в области достижений» ( $p=0,002$ ), «интернальность в области неудач» ( $p=0,038$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $p=0,002$ ).
- Показатель «удовлетворенность профессиональной деятельностью» положительно коррелирует с показателями «самоэффективность» ( $p=0,047$ ), «общая интернальность» ( $p=0,001$ ), «интернальность в области достижений» ( $p=0,001$ ) и «интернальность в области производственных отношений» ( $p=0,037$ ).
- Параметр «целеустремленность» в профессиональной деятельности образует прямые связи с показателями «самоэффективность» ( $p=0,000$ ), «общая интернальность» ( $p=0,001$ ), «интернальность в области достижений» ( $p=0,004$ ), «интернальность в области неудач» ( $p=0,008$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $p=0,021$ ), «интернальность в области здоровья и болезни» ( $p=0,044$ ).
- Параметр «психофизиологический потенциал» образует прямые взаимосвязи с показателями «самоэффективность» ( $p=0,042$ ), «общая интернальность» ( $p=0,000$ ), «интернальность в области достижений» ( $p=0,000$ ), «интернальность в области неудач» ( $p=0,004$ ), «интернальность в семейных отношениях» ( $p=0,026$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $p=0,000$ ), «интернальность в межличностных отношениях» ( $p=0,003$ ).
- «Межличностное взаимодействие» образует прямые связи с показателями «самоэффективность» ( $p=0,003$ ), «общая интернальность» ( $p=0,003$ ), «интернальность в области достижений» ( $p=0,002$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $p=0,038$ ), «интернальность в области здоровья и болезни» ( $p=0,039$ ).

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.

Среди показателей локус контроля наибольшее количество связей имеют «общая интернальность» (пять сильных связей), «интернальность в области 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. 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. Чем ниже уровень субъективного контроля, причем в самых разных жизненных сферах, тем ниже 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.

Рассмотрим корреляционные связи параметров эмоционального выгорания и показателей локус контроля, самоэффективности.

- Параметр синдрома выгорания «эмоциональное истощение» образует обратные связи с показателями «самоэффективность» ( $p=0,012$ ), «общая интернальность» ( $p=0,000$ ) и параметрами интернальности «в области достижений» ( $p=0,000$ ), «в области неудач» ( $p=0,000$ ), «в семейных отношениях» ( $p=0,000$ ), «в области производственных отношений» ( $p=0,001$ ), «в межличностных отношениях» ( $p=0,004$ ).
- «Деперсонализация» отрицательно связана с показателями «общая интернальность» ( $p=0,002$ ), «интернальность в области достижений» ( $p=0,003$ ), «интернальность в области неудач» ( $p=0,026$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $p=0,018$ ).
- Связи показателя «редукция личных достижений» имеют прямые взаимозависимости с показателями «самоэффективность» ( $p=0,000$ ), «общая интернальность» ( $p=0,000$ ), «интернальность в области достижений» ( $p=0,000$ ), «интернальность в области неудач» ( $p=0,010$ ), «интернальность в области производственных отношений» ( $p=0,002$ ), «интернальность в межличностных отношениях» ( $p=0,011$ ), «интернальность в области здоровья и болезни» ( $p=0,039$ ).

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 самооффективности, тем ниже уровень редуцирования личных достижений. Видимо, высокий уровень самооффективности позволяет избежать негативизма в отношении себя, своих успехов и достижений.

Наибольшее количество связей приходится на показатели «общая интернальность» (три сильных связи), «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 сильные 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 внутреннее бессилие перед профессиональными стрессами, соответственно, им сложнее их преодолеть, и они сильнее выгорают.

Показатели профессионального развития также имеют статистически значимые связи с показателями самоотношения:

- Фактор профессионального развития «самореализация в профессии» образует прямые связи с показателями «закрытость» ( $p=0,012$ ), «самоуверенность» ( $p=0,001$ ), «саморуководство» ( $p=0,002$ ), «отраженное самоотношение» ( $p=0,018$ ) и обратные связи с «внутренняя конфликтность» ( $p=0,001$ ), «самообвинение» ( $p=0,038$ ).
- «Удовлетворенность профессиональной деятельностью» положительно коррелирует с показателями «закрытость» ( $p=0,012$ ), «самоуверенность» ( $p=0,001$ ), «саморуководство» ( $p=0,024$ ), «отраженное самоотношение» ( $p=0,000$ ) и отрицательно с «внутренняя конфликтность» ( $p=0,000$ ), «самообвинение» ( $p=0,003$ ).
- Фактор профессионального функционирования «целеустремленность» положительно связан с показателями «самоуверенность» ( $p=0,048$ ), «саморуководство» ( $p=0,046$ ).
- «Психофизиологический потенциал» образует прямые связи с показателями «закрытость» ( $p=0,010$ ), «самоуверенность» ( $p=0,000$ ), «саморуководство» ( $p=0,023$ ), «отраженное самоотношение» ( $p=0,000$ ) и обратные с «внутренняя конфликтность» ( $p=0,000$ ), «самообвинение» ( $p=0,000$ ).
- Фактор «межличностное взаимодействие» образует прямые связи с показателями «закрытость» ( $p=0,001$ ), «самоуверенность» ( $p=0,000$ ), «саморуководство» ( $p=0,000$ ), «отраженное самоотношение» ( $p=0,002$ ).
- Корреляционные связи показателя «самоконтроль поведения» имеют прямые взаимозависимости с показателями «закрытость» ( $p=0,047$ ), «отраженное самоотношение» ( $p=0,000$ ), «самопривязанность» ( $p=0,039$ ).

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. Такие респонденты оценивают себя уверенными, самостоятельными, надежными, уважающими себя.

Значимые связи имеет показатель «саморуководство» с показателями профессионального развития. Более высокий уровень последних соответствует и более высокому полюсу показателя «саморуководство». Данная связь 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.

Показатель «отраженное самоотношение» имеет наибольшее количество сильных связей с профессиональными показателями. Чем выше оценки по данному показателю, тем выше оценки по показателям «самореализация в профессии», «удовлетворенность профессиональной деятельностью», «психофизиологический потенциал», «межличностное взаимодействие», «самоконтроль поведения». 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.

Рассмотрим корреляционные связи параметров эмоционального выгорания и показателей самоотношения.

- Параметр синдрома выгорания «эмоциональное истощение» образует обратные связи с показателями «закрытость» ( $p=0,000$ ), «самоуверенность» ( $p=0,000$ ), «саморуководство» ( $p=0,000$ ), «отраженное самоотношение» ( $p=0,003$ ) и прямые связи с «внутренняя конфликтность» ( $p=0,000$ ), «самообвинение» ( $p=0,001$ ).
- Показатель «деперсонализация» отрицательно коррелирует с показателями «закрытость» ( $p=0,000$ ), «самоуверенность» ( $p=0,010$ ), «саморуководство» ( $p=0,005$ ), «отраженное самоотношение» ( $p=0,000$ ), а также имеет обратные связи с параметрами «внутренняя конфликтность» ( $p=0,000$ ), «самообвинение» ( $p=0,000$ ).
- Параметр «редукция личных достижений» имеет обратные связи с показателями «закрытость» ( $p=0,010$ ), «самоуверенность» ( $p=0,000$ ), «саморуководство» ( $p=0,000$ ), «отраженное самоотношение» ( $p=0,003$ ), «самоценность» ( $p=0,032$ ) и обратную связь с «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 (по всем трем параметрам) 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.

## Выводы и обсуждение

Проведенный анализ позволил выделить наиболее значимые аспекты личностного развития, «пронизывающие» всю систему профессиональных показателей:

- Интернальный локус контроля, особенно в сфере достижений и производственных отношений, выраженные самоэффективность и саморуководство являются значимыми факторами профессионального развития, свидетельствующие о том, что личность выступает полноценным субъектом собственной профессиональной жизни.
- Значимая роль самоэффективности в профессиональном развитии обусловлена тем, что люди с выраженным уровнем самоэффективности (согласно подходу Шварцера Р., Ерусалема М., Ромека В.) легче принимают решения, более мотивированы на активные действия, берутся за более сложные задачи, ставят перед собой более высокие цели и упорнее их добиваются. Важно, чтобы в процессе личностного развития человек убедился в эффективности своих действий, «созрел» до выраженного уровня самоэффективности.
- Позитивное самоотношение, предполагающее уверенность в себе, саморуководство, положительное отраженное самоотношение, - 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»), играют негативную роль в профессиональном развитии и препятствуют самореализации.
- Респонденты, переживающие свое «Я» как внутренний стержень, интегрирующий и организующий их деятельность («саморуководство») отличаются более благополучным характером профессионального развития. По сути, созревание этого внутреннего «стержня» личности есть центральный момент личностного развития, зрелости личности.

Полученные выводы в целом подтверждают выдвинутые гипотезы и поддерживают предположения других исследователей о ведущей роли личностных аспектов в профессиональном развитии (Завалишина Д.Н., Реан А.А., Деркач А.А., Головей Л.А.). Понимание факторов и движущих сил профессионального развития требует выхода за узкие рамки модели «человек-профессия» (Завалишина Д.Н.) и внимания, прежде всего, к самой личности, ее развитию, «зрелости» критически важных (для профессионального развития) личностных аспектов. Позитивное, благополучное профессиональное развитие невозможно без становления человека как субъекта своей профессиональной жизни (Шадриков В.Д., Деркач А.А., Головей Л.А.). Результаты исследования показали, что с позиции субъектности значимыми сторонами личности являются высокий уровень субъективного контроля, веры в эффективность своих действий, саморуководство, уверенность в себе. Преодоление инертного,

пассивного отношения к собственному профессиональному пути непосредственно связано с принятием человеком ответственности за свою жизнь, в том числе за достижения и межличностные отношения в профессиональной сфере. Выраженные уровни самооэффективности, саморуководства, уверенности в себе позволяют выйти личности на траекторию профессионального роста (в широком понимании), целеориентированного профессионального развития.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бажин Е.Ф., Голынкин Е.А., Эткинд А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. - 1984. - Т.5, №3. - с. 152-161.
2. 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.
3. Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития // Психологические исследования. - 2009 - №1 (3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 09.01.2017).
4. Головей Л.А., Петраш М.Д. К проблеме развития субъекта деятельности // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 11 / Под ред. Коростылевой Л.А. - СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2007. - с. 29.
5. Головей Л.А. Психология профессионального развития. - СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2009 - 119 с.
6. Гусева А.П. Особенности ценностно-смысловой сферы и самоактуализация как факторы профессионального развития специалистов социэкономической сферы // Интернет-журнал «Мир науки». - 2016. - Т. 4, №3 <http://mir-nauki.com/PDF/50PSMN316.pdf> (доступ свободный). - Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.
7. Деркач А., Зазыкин В. Акмеология. - СПб.: Питер, 2003. - 256 с.
8. Дикая Л.Г. Профессиональное выгорание и безопасность труда в социально-ориентированных профессиях // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. - 2015. - №3 (47). - С. 43.
9. Ермолаева Е.П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек-профессия-общество» // Психологический журнал. - 2005. - №4. - с. 30.
10. Ермолаева М.В., Охотенко Р.В. Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития // Мир психологии. - 2009. - №2. - с. 249.
11. 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.).

12. Коростылева Л.А. Самореализация как развитие личности в период взрослости // Теоретические и прикладные вопросы психологии (параметры личности). Вып. 2. Часть 2 / Под ред. Крылова А.А. - СПб.: [б.и.]. - 1996. - с. 34.
13. 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.
14. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. - 2001. - №1. - с. 90.
15. Пантеев С.Р. Методика исследования самоотношения. - М.: «СМЫСЛ», 1993. - 32 с.
16. Петраш М.Д. Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности // Экспериментальная психология. - 2011. Т. 4. - №4. - С. 88.
17. Психологическая зрелость личности / Под общ. ред. Л.А. Головей. - СПб.: Скифия-принт, СПбГУ, 2014. - 240 с.
18. 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.).
19. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Под ред. Э.Ф. Зеера. - М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. - 252 с.
20. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Издательство Института психотерапии, 2002. - 490 с.
21. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. - 1994. - №6. - с. 57.
22. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013 - 464 с.
23. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей само-эффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. - 1996. - №7. - с. 71-76.

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

## **Vocational development of socially-oriented specialists in connection with the parameters of personality maturity**

**Abstract.** The article presents the results of a study of the vocational development from the perspective of the "individual model" directing the focus of attention to job satisfaction, vocational self-fulfillment, opportunities to overcome occupational stress and burnout. At the present time the question of the factors and driving forces of the vocational development remains actual and important. In this connection it was attempted to highlight factors directly related to the specialist's personality and personal development in the framework of personal and professional approach as in modern psychological studies note the lack of "personal factor". It examines the relationship of professional indicators and parameters of personal development such as locus of control, self-efficacy and self-attitude. The results show that the favorable vocational development is associated with a high level of subjective control, self-efficacy and positive self-attitude (especially self-direction, self-confidence). Desire and ability to take responsibility for his/her life as a whole, for the achievements and interpersonal relationships in the professional sphere in particular, play a significant role in the vocational development. Special attention is paid to the role of positive self-attitude, reducing the risk of burnout of socially-oriented occupations' specialists.

**Keywords:** vocational development; burnout; personal development; personality maturity; vocational self-fulfillment; job satisfaction; locus of control; self-efficacy; self-attitude; socially-oriented occupation