

УДК 371.064.3

ИССЛЕДОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ И ДИНАМИКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Е.В. ДРОБОВА

(Полоцкий государственный университет)

На основе эмпирического исследования раскрывается структура эмоционального компонента профессионального самосознания личности, содержание и особенности динамики на разных этапах профессионализации личности. Изучены основные содержательные составляющие эмоционального компонента профессионального самосознания: мотивационные комплексы профессиональной мотивации студентов и специалистов с различным стажем работы; позитивность их профессиональной установки и самоустановки; удовлетворённость профессией и профессиональным «Я». Рассмотрена динамика данных компонентов на разных этапах профессионального развития личности. Представлен вывод о том, что изменения в структуре эмоциональной составляющей профессионального самосознания обусловлены уровнем профессионализации личности, но это условие не является основным для перехода его на более высокий уровень развития. Выявлена тенденция к профессиональной деформации личности, переживаемой специалистами уже после 8 лет профессиональной деятельности, которая характеризуется снижением оптимальности мотивационного комплекса, удовлетворённости профессией и собой как специалистом, увеличением позитивности когнитивного компонента профессиональной установки на фоне значительного снижения позитивности поведенческого компонента, т.е. на фоне снижения стремления к профессионально-личностному самосовершенствованию и развитию, что указывает на наличие профессиональных стереотипов, ригидных моделей профессионального поведения и является формой проявления профессиональной деформации личности.

Введение. В отечественной психологической науке сложилась диспропорция исследований самосознания, самоотношения, саморегуляции, образа «Я» и самоопределения на разных этапах онтогенеза личности. Существует обилие научных работ по вышеперечисленным проблемам в младшем школьном, подростковом и юношеском возрастах, однако работы, раскрывающие закономерности формирования феноменов самосознания в ранней молодости, молодости, зрелости и старости, практически отсутствуют. Минимально количество исследований и по психологии становления профессионального самосознания на вышеперечисленных этапах онтогенеза личности.

В профессиональном самосознании человека как сложной динамической системе присутствует оценочный процесс выражения совокупности его отношений к профессиональной деятельности и самому себе. Оно оказывается продуктом выражения системы взаимосвязей и отношений личности в профессиональной сфере. Система отношений является ядерным компонентом динамической структуры самосознания и служит выражением взаимосвязи субъекта и объекта [1, с. 6]. В основе активных избирательных отношений лежит напряженная направленность психической активности человека – его потребности, мотивы и установки.

На основании системы стойких мотивов личность строит своё отношение к различным аспектам действительности, в том числе к профессиональной деятельности и к своему «Я», что находит своё отражение в самосознании личности. Рассматривая проблему самоопределения личности, П.А. Шавир подчёркивает, что мотивы и установки выражают особенности самосознания человека в условиях взаимодействия с профессией [2].

Основная часть. Методологическая основательность и достаточная проработанность в отечественной психологии теории отношений (А.Ф. Лазурский, В.Н. Мясищев, В.С. Агапов и др.) позволили в нашем исследовании изучить строение, социально-психологическое содержание и динамику эмоциональной составляющей профессионального самосознания личности в контексте системы отношений, за которой стоят реальные мотивы и установки личности, связанные со всей структурой её самосознания.

Изучение эмоционального компонента профессионального самосознания личности через познание её мотивационной сферы, анализ профессиональных установок и удовлетворённости, отражающих отношение к профессиональной деятельности и к себе как специалисту, в их взаимосвязи – необходимый элемент исследования целостного профессионального самосознания и его динамики, что и является целью нашей работы.

Основными методами исследования были определены:

- методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир в модификации А.А. Реана);
- опросник для изучения позитивности профессиональных установок личности (А.О. Шарапова в модификации Т.В. Тараскиной);

- методика «Удовлетворённость профессией и удовлетворенность профессиональным Я» (А.А. Реана, модификация методик В.А. Ядова, Н.В. Кузьминой).

В исследовании принимали участие студенты III и V курсов Полоцкого госуниверситета, а также специалисты различных организаций и учреждений, получившие базовое образование, работающие по специальности и имеющие стаж работы: 1) до 3 лет; 2) от 3 до 8 лет; 3) от 8 до 20 лет (всего 409 человек).

Результаты и их обсуждение. Для проверки гипотезы об обусловленности динамики и силы связи между профессиональными установками личности, мотивацией профессиональной деятельности личности и этапом её профессионального развития (профессиональным стажем) был выполнен трёхфакторный дисперсионный анализ.

Первый фактор – независимая переменная – определяет этап профессионализации, имеет пять уровней: студенты III курса; студенты V курса; молодые специалисты со стажем до трех лет; специалисты со стажем от трех до восьми лет; специалисты со стажем от восьми до двадцати лет.

Другой фактор – степень позитивности профессиональной установки – имеет три уровня: когнитивный, эмоциональный, поведенческий.

Третий фактор – мотивационный комплекс личности – имеет также три уровня: оптимальный, промежуточный и наихудший.

Для сравнения средних значений и выявления значимости различий между данными факторами, был применен апостериорный критерий Дункана.

На основании трёхфакторного дисперсионного анализа было выявлено значимое взаимодействие:

- между профессиональным стажем и позитивностью компонентов профессиональной установки: $F(8,788) = 7,47; p < 0,0001$;

- между стажем и оптимальностью мотивационного комплекса личности: $F(8,394) = 2,01; p < 0,045$;

- между оптимальностью мотивационного комплекса и позитивностью компонентов социальной установки: $F(4,788) = 1,70; p < 0,048$.

Обнаружено и значимое взаимодействие между всеми тремя переменными: ($F(16,788) = 1,685; p < 0,044$), а значит, стаж профессиональной деятельности специалиста влияет на позитивность компонентов профессиональной установки и на оптимальность мотивационного комплекса личности, а также на силу и динамику связи между ними.

Так как для нашего исследования важно не только взаимодействие всех трёх факторов, но и действие каждого из факторов, их парное взаимодействие, кратко охарактеризуем полученные результаты.

Итак, рассмотрим некоторые особенности полученного взаимодействия между стажем и оптимальностью мотивационного комплекса личности.

В целом структура мотивации профессиональной деятельности зависит от профессионального стажа личности и имеет положительную динамику. Чем больше стаж профессиональной деятельности специалиста, тем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной. А значит, активность специалиста по мере профессионализации (до 8 лет стажа) всё больше становится мотивирована самим содержанием профессиональной деятельности, стремлением достичь в ней определённых позитивных результатов, человек утверждает в своём профессиональном выборе и всё больше осознаёт своё профессиональное предназначение. Период от 8 до 20 лет профессионального стажа является переломным в профессиональном развитии личности, начинают проявляться признаки профессиональной деформации, что и отражается на мотивационной структуре специалиста.

В сфере профессиональной мотивации важнейшую, ведущую, роль играет положительное отношение к профессии, поскольку этот мотив связан с целями профессиональной деятельности.

Особенность профессионального самосознания как комплекса профессиональных установок заключается в том, что объектом установки является не только сам человек как носитель установки, но и та профессиональная деятельность, которую он выполняет.

Таким образом, профессиональное самосознание представляет собой совокупность установок, ожиданий по отношению к профессиональной деятельности, своему месту в ней, другими словами, система профессиональных установок, входя в мотивационную сферу личности, определяет её профессиональное самосознание. Поэтому в исследовании позитивность (негативность) профессиональной установки используется как «рабочий коррелят» для оценки эмоционального компонента профессионального самосознания и его динамики.

Далее охарактеризуем полученное значимое взаимодействие между профессиональным стажем и позитивностью компонентов профессиональной установки. Статистический анализ свидетельствует о том, что степень позитивности когнитивного и поведенческого компонентов профессиональной установки испытуемых изменяются на протяжении всего профессионального развития личности. Иначе говоря, процесс профессионализации значимо сказывается на глубине осознанности личностью представлений о профессии и о себе как специалисте. Развивается также стремление и готовность человека к профессио-

нальному самосовершенствованию и профессиональной саморегуляции. Данные тенденции в целом носят позитивный характер, однако если на этапе освоения профессии значения располагаются в континууме неопределённой профессиональной установки, то на этапе профессиональной реализации более 3 лет работы значения располагаются в интервале высокой степени позитивности профессиональной установки и самоустановки.

Небезынтересно, что на степень позитивности эмоционального компонента профессиональной установки этапы профессионализации (стаж) значительного влияния не оказали. Этот установленный нами факт совпадает с выводами исследований И.С. Кона (1978), где подчёркивается, что нижний уровень самосознания образован слабоструктурированными, мало осознанными установками, в которых доминирует эмоциональный компонент. На вышележащих уровнях самоустановки приобретают все более обобщенный и структурированный характер и интегрируются в целостный образ Я, а значит доминирует когнитивный компонент.

Остановимся теперь на значимом трёхфакторном взаимодействии. Прежде всего на себя обращает внимание тот факт, что чем оптимальнее мотивационный комплекс личности, тем выше значения позитивности всех компонентов социальной установки на профессиональную деятельность и на себя как специалиста на всех этапах профессионализации.

Однако наблюдаются и характерные изменения позитивности компонентов профессиональной установки при разных мотивационных комплексах, но при одинаковом профессиональном стаже. Так, в частности, когнитивный компонент установки при всех мотивационных комплексах на этапах профессионализации – от допрофессиональной (студенты III – V курса) до специалистов (до 3 лет профессиональной деятельности) – имеют самые низкие показатели позитивности. А значит, при любом мотивационном комплексе, и даже оптимальном, и у студентов (III – V курс), и у молодых специалистов когнитивная составляющая профессиональной установки ещё развита слабо, при этом ярко проявляются эмоционально-оценочное отношение к профессиональной деятельности и стремление к профессиональному развитию и совершенствованию. Следовательно, сама профессиональная деятельность в её содержании ещё не имеет должного значения в сознании студентов и даже молодых специалистов.

После 3 лет профессиональной деятельности картина начинает значительно меняться. Когнитивный компонент установки начинает стремительно расти, причём при всех мотивационных комплексах специалистов, и на этапе 3 – 8 лет стажа он уже преобладает над эмоциональным, но не над поведенческим. Значит, специалисты 3 – 8 лет стажа руководствуются не столько эмоционально-оценочным отношением к профессиональной деятельности и к себе как специалисту, сколько стремлением к профессиональному развитию и самосовершенствованию, а также наличием имеющихся профессиональных знаний и профессионального опыта.

После 8 лет профессиональной деятельности, при всех мотивационных комплексах, когнитивный компонент профессиональной установки становится ведущим и значительно отличается от эмоционального и поведенческого, что характеризует высокую осознанность содержания своей профессиональной деятельности. Следовательно, специалисты после 8 лет стажа строят свою профессиональную деятельность, преимущественно исходя из сложившихся профессиональных убеждений, мнений, накопленных знаний и опыта. Они в значительно меньшей степени руководствуются эмоционально-оценочным отношением к профессиональной деятельности и к себе как специалисту и стремлением к профессиональному развитию. Данный факт, с одной стороны, указывает на зрелость представлений о профессиональной деятельности и о себе как специалисте, а с другой – на проявление личностно-профессиональной ригидности сознания, что позволяет говорить о признаках профессиональной деформации, профессионального «выгорания» специалистов.

Итак, можно считать установленным, что динамика и сила связи между позитивностью установок личности на профессиональную деятельность и на себя как специалиста и мотивацией профессиональной деятельности личности обусловлена этапом её профессионального развития (профессиональным стажем).

Полученные результаты согласуются с данными ряда исследований (В.Е. Орёл; В.Д. Шадриков и др.). Так, В.Д. Шадриков отмечает, что развитие мотивационной сферы идёт в двух направлениях: во-первых, происходит трансформация общих мотивов личности в трудовые; во-вторых, с изменением уровня профессионализации изменяется и система профессиональных мотивов и установок [3].

Изучение эмоционального компонента профессионального самосознания на основе анализа профессиональных установок и мотивации личности и их связи раскрывает процессуальную сторону профессионального самоотношения. Для анализа его результативной стороны необходимо исследовать удовлетворённость личности профессиональной деятельностью и собой как специалистом. Эмоционально-ценностное отношение к себе как субъекту профессиональной деятельности является результатом работы личности по осмыслению своего «Я» и своей профессиональной деятельности относительно мотивов, отражающих потребность в профессиональной самореализации, и может быть операционализируемо как удовлетворенность человека собой и своей профессией.

Основываясь на теоретических положениях С.Х. Асадулиной, П.А. Шавира, В.Г. Калашникова, Н.Е. Шафажинской и др., отношение к себе как специалисту и своей профессиональной деятельности и, в частности, удовлетворенность как одно из её итоговых измерений целесообразно рассматривать как связующее звено между мотивационной сферой личности и её профессиональным самосознанием.

Для исследования динамических тенденций результативной стороны эмоционального компонента профессионального самосознания сначала было проверено предположение о наличии связи удовлетворённости профессией и профессиональным «Я» в зависимости от длительности профессионального стажа. Оказалось, что данная связь значительно зависит от стажа. Так, коэффициент корреляции со стажем значительно растёт: от $r = 0,28$ ($p < 0,00001$) для студентов V курса до $r = 0,73$ ($p < 0,00001$) для специалистов со стажем профессиональной деятельности от 3-х до 8 лет. Однако после 8 лет профессиональной деятельности связь между показателями удовлетворённости значительно снижается: $r = 0,60$ ($p < 0,00001$).

Далее выяснялись зависимости тесноты связи личностно-профессиональной удовлетворённости и мотивации профессиональной деятельности от стажа.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что на всех этапах профессионального развития личности удовлетворённость имеет значительные корреляционные связи со всеми видами профессиональной мотивации. Иначе говоря, удовлетворённость и профессией и профессиональным «Я» тем выше, чем выше внутренняя и внешняя положительная профессиональная мотивация. Причём проявление данных значимых корреляционных зависимостей характерно для всех групп испытуемых, имеющих профессиональный стаж.

Следует отметить, что связь удовлетворённости профессией и несколько в меньшей степени связь удовлетворённости профессиональным «Я» с внутренней мотивацией сильнее, чем связь с внешней положительной мотивацией. Особенно заметна эта разница после периода профессиональной адаптации. Тем не менее после 8 лет профессиональной деятельности сила связи удовлетворённости и внутренней мотивации начинает снижаться, что также указывает на проявление признаков профессиональной деформации личности. Для проверки существования связи между показателями удовлетворённости с компонентами структуры профессиональной установки также был проведён расчёт коэффициента корреляции ($r > 0,11$).

Анализ результатов свидетельствует о том, что удовлетворённость профессией и удовлетворённость своим профессиональным «Я» значимо коррелирует со всеми компонентами профессиональной установки, а наиболее высокую положительную связь имеет регулятивный компонент. Полученные данные служат доказательством того, что удовлетворённость, отражающая позицию личности, является своего рода ключевой составляющей, характер действия которой выявляется сначала в компонентах профессиональной установки, а затем и в компонентах профессионального самосознания, и прежде всего, в эмоциональном и регулятивном. А так как регулятивный компонент является производным преимущественно от когнитивного и эмоционального, то становится понятным, почему ряд авторов все же относят удовлетворённость к регулятивной сфере личности, отмечая, что в основе саморегуляции личности лежит процесс самоотношения и самопознания.

Заключение. Доказанное наличие взаимосвязей и взаимозависимостей в системе «оптимальность структуры профессиональной мотивации – позитивность профессиональных установок – личностно-профессиональная удовлетворённость» образует единый комплекс, характеризующий систему субъективно-личностного отношения человека к профессиональной деятельности и к себе как специалисту, значимость, ценность профессиональной деятельности для личности, а значит отражающий характеристики эмоционально-мотивационного компонента профессионального самосознания личности. Структурно-содержательные изменения эмоциональной составляющей профессионального самосознания обусловлены уровнем профессионализации личности, но это условие не является основным для перехода его на более высокий уровень развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агапов, В.С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / В.С. Агапов. – М., 1999. – 29 с.
2. Шавир, П.А. Психология профессионального самоопределения / П.А. Шавир. – М., 1991. – 224 с.
3. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 206 с.

Поступила 24.03.2008