

Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. Профессиональная самореализация в пространстве личного развития



English version: [Bogatyreva O.O., Martsinkovskaya T.D. Professional self-actualization in the field of personality development](#)

Психологический институт Российской академии образования, Москва, Россия

[Сведения об авторах](#)
[Ссылка для цитирования](#)

На выборках респондентов, сделавших и не сделавших карьеру в течение 2003–2008 гг. изучалась взаимосвязь между профессиональной и личностной самореализацией. Было выделено три уровня в системе этой взаимосвязи: уровень активности и мотивации, уровень ценностей и смыслов, уровень социализации и индивидуализации (профессиональной и персональной идентичностей). Обнаружилось, что одним из наиболее значимых факторов первого уровня является самоэффективность, которая несет системообразующую функцию, в то время как на втором – наличие/отсутствие конфликта между предметными ценностями и ценностями карьеры, с одной стороны, и ценностями личной жизни, с другой. Третий уровень несет интегративную функцию.

Ключевые слова: профессиональная самореализация, личностная самореализация, профессиональная идентичность, карьерный рост, самоэффективность, личностные факторы

Проблема профессиональной и личностной самореализации является одной из самых востребованных как в психологической науке, так и в обществе. Современная социальная ситуация не только кардинально изменила многие социальные представления и ценности, но и породила неопределенное, часто амбивалентное отношение ко многим ценностям и нормам, в том числе и ценностям карьеры, личного развития, которые существовали прежде. Поэтому, естественно, что этим вопросам посвящено достаточно много исследований, как в рамках психологии, так и социологии, философии, политологии и т.д. Представляется, что одной из наиболее интересных для междисциплинарного исследования является проблема совместимости карьерного роста и личностной самореализации. Сопряжение этих линий профессионального и личного развития не является явным и не всегда гармонично сочетается между собой. Эта конфликтность разных составляющих самореализации особенно отчетливо проявляется при объективации движущих сил этого процесса и критериев ее успешности. Критерием успешности профессиональной самореализации и востребованности в избранной профессии может служить карьерный рост, в той или иной степени позволяющий утверждать как наличие компетентности человека, так и его удовлетворенности результатом своей профессиональной деятельности. Говоря о личностной самореализации, можно предположить, что одним из ее объективных параметров может служить совпадение (или гармоничное сочетание) желаемых и достигнутых целей и ценностей, а также эмоциональная стабильность, связанная с достижением (или приближением) к жизненно важным смыслам и положительные социальные переживания по отношению к нормам, эталонами ценностям ближайшего окружения [Акиндинова, 2000].

Таким образом, можно видеть, что при данных параметрах оценки, профессиональная самореализация (карьерный рост) и личностная самореализация (понимание смысла жизни и достижение значимых ценностей) могут иметь разновекторную направленность и соотноситься между собой в парадигме процессов социализации – индивидуализации. Динамическое соотношение этих линий развития имеет как теоретические, так и практические обоснования.

В рамках классической психологии процессы социализации и индивидуализации рассматриваются

как диаметрально противоположные по целям, направлению и механизмам развития. Данной позиции придерживаются представители разных классических направлений, несмотря на имеющиеся между ними существенные методологические отличия. Фокусируя проблему на соотношении профессиональной социализации и личностной самореализации, можно говорить и о том, что классические теории разводили эту проблематику не только по направлению, но и по проблемному полю и категориальной сетке исследований.

В рамках бихевиоризма проблема профессиональной самореализации стояла преимущественно как проблема наиболее оптимального научения работников, их адаптации к условиям работы и выполняемым операциям, оптимизации их отношений с коллегами и начальством. То есть рассматривались в разных ракурсах и аспектах вопросы, связанные с профессиональной, организационной и производственной социализацией. Вопрос же о том, насколько удовлетворен сам работник этими отношениями, практически не стоял на повестке дня, либо изучался очень конкретно, как вопрос о том, как сформировать рабочий коллектив таким образом, чтобы его участники не вызывали друг у друга раздражения и агрессии, не конфликтовали друг с другом. При этом хорошие отношения работников, их производственная мотивация и уменьшение количества конфликтов должны были, в первую очередь, способствовать повышению производительности труда. Напротив, в рамках экзистенциальной и гуманистической психологии, проблема индивидуализации (самореализации) не связывалась ни с вопросами профессиональной карьеры, ни профессиональной деятельности как таковой, если не рассматривать в качестве ее аналога творческую деятельность безотносительно к ее содержанию.

Экзистенциальные психологи, анализируя вопрос о личностной самореализации в рамках понятия миропроекта, снимали барьер между субъектом и объектом, внешним миром, таким образом, и социализация, и индивидуализация были непосредственно связаны с адекватностью представлений человека о себе, своих способностях, своем предназначении и месте в этом мире. Такой подход был связан основным положением этого направления – Dasein (бытие в мире, вот-бытие), которое как раз подчеркивает неразрывность человека и мира. Человек осуществляется в этом мире, реализуя заложенные в нем потенции к существованию, а мир реализуется, высветляется через человека, в его активности [Категория переживания в философии и психологии, 2005].

Именно адекватность представлений о себе позволяет раздвинуть психологические границы, в то время как ригидное видение себя в определенной роли и позиции сужает их до узенького коридора, в котором человек задыхается и не может активно действовать. Отсюда следует специфическое понимание социализации и индивидуализации в экзистенциальной и гуманистической психологии – внешние и внутренние границы фактически отождествляются, так как фиксация на внешних, социальных, преградах, приводит к отказу от себя и, следовательно, сужает границы личного развития. В свою очередь сужение личного пространства ведет к ограниченности возможностей для самореализации и тогда происходит сужение социального пространства, пространства для общения и карьерного роста людей. Таким образом, одним из важнейших ведущих постулатов, объединяющих экзистенциальную и гуманистическую психологии, является отношение к свободе, которая рассматривается как главное и неотъемлемое свойство человека. При этом в традициях Эпикура, свобода и ответственность связываются в единое целое – человека, который свободен в выборе своего поведения, своих поступков, и ответственен за этот выбор и свое существование в мире. Представляется, что такой подход раскрывает и новые перспективы для теоретических и эмпирических исследований не только процессов социализации и индивидуализации, но и профессионального, карьерного роста и личностной самоактуализации.

Новый ракурс вопросу о соотношении проблемы профессиональной социализации и индивидуализации был придан в работах К.Левина. Новым и принципиально важным в концепции Левина было два момента – временная перспектива и замещение. Временная перспектива давала возможность выйти за пределы поставленных полей (социумом, профессиональной группой) границ, расширяя способы реализации потребностей и квазипотребностей. Это понятие затем было модифицировано и включено в содержание личностной и профессиональной идентичности.

Исследование проблемы замещения потребностей открывало новые горизонты в исследовании сопряжения процессов социализация – индивидуализация, так как переводило их из внешнего, социально-психологического плана, во внутренний. Замещение предполагало возможность

реструктурировать поле, исходя из задач и потребностей человека, не раздвигая его физических границ, но расширяя видение этих границ, то есть перемещало фокус с границ внешних на внутренние: способность к творчеству (реструктурированию гештальта), способность к рефлексии (анализ своих возможностей путей замещения), способность встать над полем, то есть преодолеть фрустрацию внешних границ, исходя из своей мотивации. Способность к преодолению границ поля (встать над полем) является одной из важнейших характеристик гибкости внутренних границ. Как было показано в экспериментах Левина, она связана с адекватностью притязаний человека, то есть, с вариативностью его образа Я. При этом замещение квазипотребностей, которое возможно не только в реальном, но и в идеальном плане, показывает важность не только адаптации к среде, но и самореализации, хотя самого этого термина у Левина не было.

В отечественной психологии в трудах Леонтьева понятие личность, как и у Левина, предполагает в первую очередь ограничения социально-психологические, то есть ограничения, которые общество и культура (без которых личность не может существовать, не может понять и осознать себя), накладывают на поведение, способ деятельности человека и удовлетворения его потребностей. Широта связей с миром и реалистичность мотивов, о которых писал Леонтьев, могут рассматриваться уже как внутренние границы, также оказывающие большое влияние на деятельность. С этой точки зрения понятие субъект в большей степени ориентировано на поиск именно внутренних границ, например, ограничений, связанных с направленностью субъекта, его интеллектом и способностями. В этом проявляется их роль в детерминации деятельности, вариантах и способах реализации профессиональной активности.

Не менее значимым представляется и подход, заложенный в парадигме культурно-исторической психологии. Как подчеркивал один из основателей культурно-исторического подхода в психологии А.А.Потебня, развитие индивидуальной психики не может происходить изолированно от других людей, от времени и от культуры, в которой живет человек. Таким образом, психическое развитие культурного человека происходит путем присвоения внешних, общественных знаний, языка, норм, традиций, оценок, которые хранятся в культуре данного народа и которые, переходя во внутренний план, формируют психику человека.

О роли социальных эталонов, норм и ценностей в развитии самосознания человека писал и известный психолог и философ Г.Г.Шпет. Шпет считал, что человечество в процессе своего развития создает новый мир, социально-культурный, существующий помимо мира природного. Этот мир является целью социального познания, в результате которого природный человек превращается в социально-культурного субъекта, а его поведение из естественного трансформируется в поведение, имеющее определенный социальный смысл. Таким образом, социальное бытие человека превращает его в социальную личность, поведение которой служит определенным знаком для других людей и одновременно для него самого [Шпет, 2005]. Так психическая жизнь человека выводится из-под законов естественнонаучной детерминации, но вводится в русло культурной детерминации, управляющей продуктивной деятельностью людей. При этом именно в контексте определенной культуры можно судить и о причинах, и о смысле того или иного поступка человека, и о его значении для окружающего.

Представляется, что именно этот подход открывает широкие перспективы для исследования личностного и профессионального становления человека, и присвоения им в процессе такого развития образов различных профессий и социальных установок по отношению к ним.

Характерной иллюстрацией этих предположений является характеристика ментальности, ценностных ориентаций и мотивационных установках российской интеллигенции [Марцинковская, 2008]. Идеология отечественной интеллигенции стала важным фактором, оказавшим влияние на российскую науку, так как внутри этой группы происходило становление научных школ и находились основные оппонентные круги новых научных теорий. В то же время профессиональная и социальная принадлежность к этой группе и статусное место в ней, стали важным фактором, определяющим и личностную идентичность, и личностную самореализацию интеллигентов. Особенности положения этой группы в общественной структуре российского общества, сложности во взаимоотношениях с другими группами привели к обособлению, акцентуации оппозиционности и нравственных, духовных, а нематериальных ценностей. Эти черты, а также профессиональная, познавательная мотивация, составили в свою очередь, содержание уже личностной идентичности интеллигентов,

которая стала ведущей при идентификации людей, стремящихся попасть в эту группу. При этом большинство параметров именно личностной идентичности оказались наиболее устойчивыми, став чертами социальной идентичности этой группы людей. Именно эти качества, характеризующие в дальнейшем как «интеллигентность» соединили содержание обеих частей структуры идентичности и определили критерии, по которым происходит идентификация с этой группой.

Таким образом, можно говорить о том, что в парадигме неклассической психологии начинают разрабатываться подходы, предполагающие взаимосвязь процессов социализации и индивидуализации, их гармоническое сочетание. Основанием для пересмотра традиционных взглядов стало разделение понятий общество и культуры, вариативность и многообразие механизмов развития личности (идентификация, отчуждение, интериоризация, экстериоризация и т.д.), а также расширение границ личной свободы человека, имеющего право на неконформизм, на преодоление давления окружающих, особенно в тех случаях, когда фрустрируется его стремление к самореализации [Белинская, Тихомандрицкая, 2001].

В современной науке понятия профессиональной и личностной самореализации наполняются новым содержанием, новым является и подход к их взаимоотношению и взаимодействию. Основанием для пересмотра прежних представлений является методология постмодернизма, предполагающая полипарадигмальный характер исследований, расширение понятия «активность», которая проявляется не только в индивидуальном характере реакции и способов взаимодействия с внешним миром, но и в конструировании субъективного образа этого мира [Мацумото, 2003].

Таким образом, современные подходы к проблеме профессиональной и личностной самореализации дают возможность связать в единое целое стремления человека к карьерному росту, укорененности в определенной социальной и профессиональной группе, и сохранению своего стиля деятельности и общения, позволяющие достичь наиболее полной самореализации человека. При этом процесс вхождения человека в социум рассматривается как соотношение категоризации разных групп, из которых состоит социальный мир, и самокатегоризации, подразумевающей осознание своего «Я» и поиск наиболее адекватных для данного человека групп профессиональной идентичности.

При этом профессиональная и личностная идентичности находятся в постоянном динамическом равновесии, а пространство личного развития постоянно меняется. В том случае, если сужаются (реально или в только в представлении самого человека) социальные и профессиональные рамки персональной самореализации, возможны разные пути развития, каждый из которых (уход, отказ от самоактуализации, дауншифтинг и т.п.) нарушает гармоничное равновесие разных видов идентичности и, в результате, приводит к сужению и пространства личного роста. Напротив, стремление к расширению пространства личного роста и самореализации может привести и к расширению рамок социального и профессионального развития, благодаря адекватной категоризации и самокатегоризации при выборе групп, гибкости и пластичности при установлении рамок членства в них и активности (в том числе и профессиональной, и познавательной) в процессе достижения поставленной цели [Емельянова, 2006; Московичи, 1998].

Поэтому важным представляется проведение эмпирического исследования, направленного на анализ взаимосвязи стремления к самореализации и карьерному росту людей.

Методы исследования

В качестве испытуемых была взята выборка из представителей различных профессий, получивших работу через кадровое агентство в течение 2004–2005 годов. Все респонденты занимались поиском новой работы и являлись соискателями вакансий, открытых в компаниях – клиентах кадрового агентства.

Первый этап исследования проводился в компаниях – клиентах кадрового агентства после трудоустройства сотрудника и прохождения им испытательного срока (3 месяца). На данном этапе в исследовании принимал участие 141 человек (94 мужчины и 47 женщин, в возрасте от 21 до 55 лет, средний возраст 34,5 лет) – представители 4 профессиональных групп [Джуэлл, 2001; Гибсон, Иванцевич, Донелли, 2000]. Тип и сфера деятельности компаний – работодателей нами не

учитывались, поскольку изучение организационной культуры этих организаций не входило в цель данного исследования.

На данном этапе исследования новичкам предлагалось заполнить два опросника.

1. Переводной вариант опросника организационной социализации, состоящий из 3 шкал, оценивающих успешность организационной, групповой и трудовой социализации индивида соответственно [Haueter, Hoff Macan, Winter, 2003; Jones, 1983].
2. Опросник профессиональной адаптации, данные которого направлены на исследование таких компонентов профессиональной адаптации, как удовлетворение от выполняемой работы, социальная значимость работы, ее влияние на личную жизнь и пр. [Heath, 1976].

Второй этап исследования проводился в течение 2006 года, на протяжении которого у всех респондентов запрашивалась информация об их текущем рабочем статусе.

Проводился анализ индивидуальных резюме в соответствии с показателями карьерного роста. Из общего числа респондентов, принявших участие в исследовании в 2004–2005 годах – 141 человек, откликнулось 86 (53 мужчины и 33 женщины, в возрасте от 25 до 48 лет, средний возраст 31,6 лет).

Третий этап исследования проводился в 2007–2008 годах. На данном этапе в исследовании приняло участие 56 респондентов (33 мужчины и 23 женщины, в возрасте от 24 до 48 лет, средний возраст 32,6 лет).

Респондентам предлагалось пройти тестирование по 2 методикам Е.Фанталовой – «Шкала оценки дискомфорта» (УСЦД) и «Свободный выбор ценностей», а также пройти тестирование с помощью Теста самоактуализации Шострома в адаптации Л.Я.Гозмана (рис. 1).

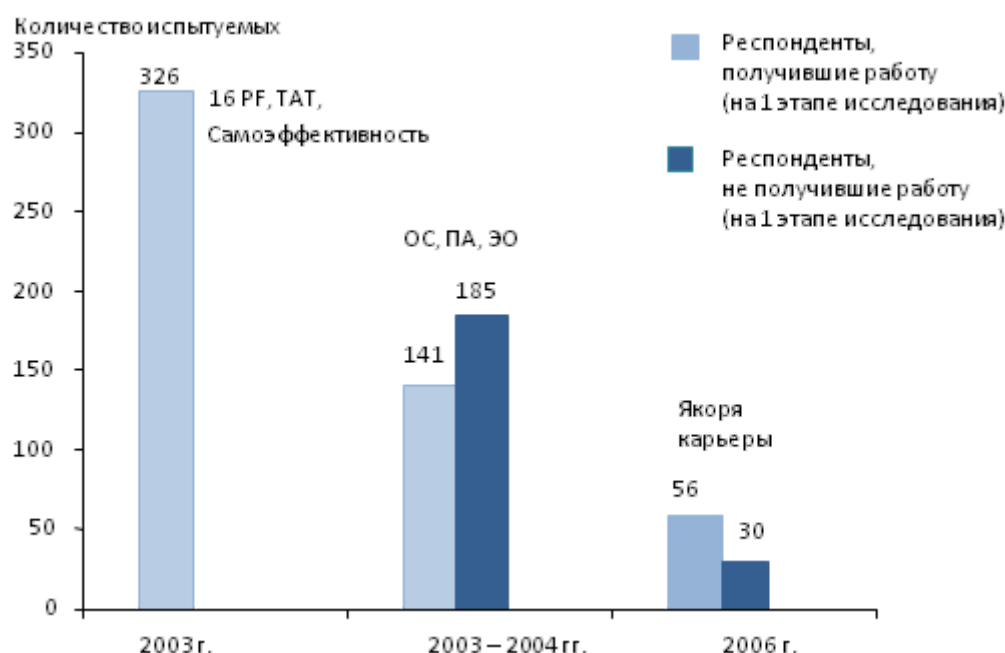


Рис. 1 Этапы и схема исследования.

ОС – методика диагностики организационной социализации,
 ПА – методика диагностики профессиональной адаптации,
 ЭО – экспертная оценка организационной социализации.

На данном этапе исследования выборка была разделена на две подгруппы по критерию наличия или отсутствия продвижения по карьерной лестнице. Для детализации данного критерия был проанализирован карьерный путь каждого респондента, проделанный им в течение трех лет.

Таким образом, было выделено четыре основных показателя карьерного роста:

- 1) должностной рост в рамках одной компании (9 респондентов);

- 2) должностной рост с переходом в другую компанию (11 респондентов);
- 3) организация собственного бизнеса (4 респондента);
- 4) переход в мультинациональную корпорацию на должность более высокую или аналогичную прежней (2 респондента).

В результате проведенного анализа в подгруппу респондентов, получивших карьерное продвижение, вошло 26 человек, а в подгруппу респондентов, оставшихся в рамках своих прежних должностей – 30.

Результаты исследования

Для определения влияния самооффективности, мотивации достижения и факторов эффективного социального взаимодействия на карьерный рост, был проведен групповой анализ по критериям Стьюдента и Манна–Уитни в группах респондентов, сделавших карьеру, и в группах респондентов, не имевших карьерного продвижения. В подгруппу испытуемых, сделавших карьеру, вошел 41 человек, а в подгруппу респондентов, у которых не было карьерного продвижения – 45.

Анализ полученных данных позволил выявить значимые различия по двум параметрам, таким как самооффективность в сфере деятельности и надежда на успех. По обоим параметрам в группе респондентов, сделавших карьеру, показатели достоверно выше, как при использовании t-критерия Стьюдента, так и при использовании U-критерия Манна–Уитни. Следовательно, такие параметры как надежда на успех и самооффективность в сфере деятельности могут рассматриваться как прогностически валидные по отношению к возможному карьерному росту.

Суммируя результаты группового анализа, можно заключить, что представители группы респондентов, которые имели продвижение по карьерной лестнице, имеют ряд общих особенностей в мотивационной сфере и сфере социального взаимодействия. Значимые групповые различия по показателям самооффективности в сфере деятельности и неконформизма характеризуют представителей этой группы, как самостоятельных людей с ориентацией на собственные решения и стремящихся достигать поставленных результатов. В то же время высокие значения по шкалам «надежда на успех» и напряженность характеризуют мотивационную сферу представителей данной группы такими параметрами как стеничность, направленность на результат, собранность, стремление к достижению цели.

В совокупности данные позволяют предполагать, что самооффективность приобретает системообразующую функцию, которая выражается в интеграции личностных характеристик и увеличении тесноты их связей с ней, приобретая роль фактора, влияющего на организацию поведения человека в процессе построения карьеры [Bandura, 1980; Gerhard, Brown, 2006; Judge et al., 2007, Klein et al., 2000].

В процессе работы также был проведен анализ внутриличностных конфликтов и вакуумов согласно методике УСЦД. Для начала был осуществлен анализ индивидуальных результатов в каждой из подгрупп испытуемых, затем была проведена систематизация данных для выделения наиболее типичных конфликтов или вакуумов каждой из подгрупп.

В подгруппе респондентов, не сделавших карьеру, отчетливо прослеживаются два вида внутриличностных конфликтов по ценностям: материально-обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений) – у 81% испытуемых; и творчество (возможность творческой деятельности) – у 67%.

Полученные результаты свидетельствуют о неоднозначности мотивационно-личностной сферы испытуемых данной подгруппы. В частности наблюдается некоторое противоречие в системе ценностей респондентов: с одной стороны – наблюдается конфликт в области материально-обеспеченной жизни, которая оценивается респондентами, как максимально ценная, но недоступная, а с другой стороны – конфликт в области творчества, которая также выделяется как высокоценная, но малодоступная. Если проследить развитие общества с культурно-исторической точки зрения, то гармоничное сочетание этих систем ценностей в различные эпохи встречалось редко. В связи с этим

возникает вопрос: возможно ли, что творчество является некой социально-легитимной «лазейкой», которую используют карьерно несостоявшиеся люди для увеличения собственной значимости и поднятия самооценки? Проверить данное положение в рамках используемых методик практически невозможно, однако его дальнейшее изучение представляется крайне интересным. Примечательно, что в подгруппе респондентов, сделавших карьеру, общих или типичных внутриличностных конфликтов или вакуумов обнаружено не было.

Также было проведено исследование по методике «Свободный выбор ценностей» в обеих подгруппах. Согласно результатам данной методики, 3 наиболее значимых ценности респондентов, которые не сделали карьеру – это терпимость, прощение и любовь к ближнему. В то время как в группе респондентов, сделавших карьеру – работоспособность, правдивость и искренность в контактах. Значение двух последних ценностей можно представить исходя из контекста деловых отношений, поскольку партнерская модель взаимодействия строится на доверии и взаимопонимании. По данным ценностям групповой анализ показал высокую достоверность различий – уровень значимости варьирует от 0,002 до 0,005.

Далее был проведен групповой анализ данных теста Самоактуализации личности. Согласно полученным данным в подгруппе сделавших карьеру респондентов такие показатели, как сензитивность, спонтанность, креативность и самоуважение значимо выше ($p < 0,005$). Первые три показателя образуют плеяду, характеризующую сотрудника, сделавшего карьеру, как человека, способного ценить свои достоинства и уважать себя за них, как человека целенаправленного, способного вести себя естественно и демонстрировать окружающим свои эмоции.

Суммируя и обобщая данные анализа можно выявить такие общие закономерности в подгруппах респондентов, сделавших и не сделавших карьеру. Для подгруппы не сделавших карьеру респондентов характерна внутренняя конфликтность системы ценностей, которая подчас проявляется в полярных формах, в то время как в подгруппе респондентов, сделавших карьеру, ценности имеют предметно-деятельностную основу. Респонденты, не сделавшие карьеру, делают фокус на межличностные отношения, которые играют большую роль в процессе их самореализации, уделяя внимание взаимопониманию и взаимопомощи. Факт, состоявшейся и не состоявшейся карьеры поляризует людей, и их самосознание начинает сильно отличаться.

В процессе исследования был проведен регрессионный анализ, где в качестве зависимых переменных выступали шкалы опросника самоактуализации, а в качестве независимых переменных шкалы опросника организационной социализации, а также показатели экспертной оценки и профессиональной адаптации, которые свидетельствуют о динамике карьерного роста. Регрессионный анализ был выполнен отдельно в подгруппах респондентов, сделавших и не сделавших карьеру.

Таблица 1

Регрессионная модель организационной социализации по показателям САТ

Шкала ОС	Подгруппа	Предикторы	B	R ²	F	p
Организационная социализация	НСК	Представление о природе человека	3,07	0,36	5,14	0,003
	НСК	Самопринятие	2,75	0,23	4,21	0,004
	СК	Гибкость поведения	3,54	0,33	6,4	0,002
	СК	Ориентация во времени	3,12	0,21	5,01	0,003
Групповая социализация	СК	Гибкость поведения	2,03	0,19	8,66	0,005
Трудовая социализация	НСК	Ценностная ориентация	3,02	0,31	7,34	0,005
	НСК	Сензитивность	2,98	0,28	5,15	0,001
Экспертная оценка	СК	Гибкость поведения	4,01	0,4	8,31	0,001

СК – респонденты, сделавшие карьеру. НСК – респонденты, не сделавшие карьеру.

Очевидно, что существует взаимосвязь между самоактуализацией и организационной социализацией. В таблице 1 приведен результат регрессии, уравнения которой позволяют осуществить прогноз организационной социализации и как следствие карьерного роста на основе показателей опросника САТ. Таким образом, некоторые показатели САТ могут служить предикторами успешной организационной социализации, у респондентов, как сделавших, так и не сделавших карьеру. Предикторы – это независимые переменные, которые с определенной долей вероятности позволяют прогнозировать результаты организационной социализации в обеих подгруппах респондентов.

Весьма показательным, что параметры САТ, которые влияют на организационную социализацию и могут служить потенциальными источниками карьерного роста у специалистов, не сделавших карьеру на момент проведения исследования, радикально отличаются по своему содержанию от тех параметров САТ, которые являются предикторами в другой подгруппе. У респондентов сделавших карьеру основным предиктором организационной социализации является гибкость поведения – фактор, обеспечивающий эффективное межличностное взаимодействие, в то время, как у респондентов, не сделавших карьеру в качестве предикторов, то есть потенциальных источников их профессионального роста в дальнейшей перспективе выступают показатели почти не связанные с межличностным взаимодействием – интраиндивидуальные характеристики. Эти характеристики находятся в плоскости личностных ценностей и установок, таких как представления о природе человека, самопринятие, ценностные ориентации, сензитивность, то есть факторов абсолютно не характерных для респондентов, сделавших карьеру. Надо лишь отметить, что данные факторы объясняют относительно небольшой процент дисперсии, оставляя возможность для дальнейшего исследования.

Умение взаимодействовать с окружающими людьми, гибкость в поведении и общении как иницирующие факторы карьерного роста могут играть решающую роль лишь в тех сообществах, где нет жесткой регламентированной структуры взаимодействия и есть свобода самовыражения в профессиональной деятельности. На данном этапе развития общества можно заключить, что в России преобладают такие взаимоотношения, которые позволяют сделать гибкость поведения одним из факторов, способствующих карьерному росту. В пользу этого предположения свидетельствует тот факт, что гибкость в поведении объясняет самую большую долю дисперсии экспертной оценки – параметра организационной социализации, который формируется на основе мнения непосредственного руководителя сотрудника.

Необходимо отметить, что в настоящее время мы находимся в состоянии изменяющегося социального и профессионального контекста, в котором человек, демонстрирующий гибкость поведения, способен быстро и эффективно адаптироваться и успевать за требованиями окружающей действительности. Тем не менее, невозможно рассматривать только личностные, интраиндивидуальные факторы такого сложного и многопланового процесса как построение карьеры вне их связи с межличностными, интериндивидуальными факторами, которые характеризуют взаимодействие человека с организацией и могут меняться в зависимости от ее особенностей. К этим факторам в нашем исследовании относятся организационная социализация и профессиональная адаптация.

Согласно вышесказанному, следующая задача данного исследования – выявление взаимосвязи данных факторов и карьерного роста. Для решения этой задачи был проведен анализ данных 56 респондентов. В группу респондентов, сделавших карьеру, вошло 26 человек, а в группу респондентов, которые не сделали карьеру – 30. Групповой анализ проводился с использованием критериев Манна–Уитни и Стьюдента, как на объединенной выборке, так и в каждой группе отдельно.

Результаты группового анализа на объединенной выборке показывают, что существуют различия между группами респондентов, которые сделали и не сделали карьеру по показателям экспертной оценки и профессиональной адаптации. При интерпретации данных была выявлена устойчивая тенденция в обеих группах: показатель экспертной оценки, т.е. внешний критерий успешности организационной социализации в группе сделавших карьеру значительно выше, чем у респондентов, у которых не было карьерного роста, в то время как показатель профессиональной адаптации, свидетельствующий об удовлетворенности трудом и личностной значимости работы в группе респондентов, сделавших карьеру, значительно ниже [Кричевский, Богатырева, 2005].

Согласно экспертным оценкам руководителей, организационная социализация индивидов, сделавших карьеру, проходила более успешно, нежели чем у лиц, не имевших впоследствии продвижения по карьерной лестнице. На этом фоне особый интерес представляют различия по показателю профессиональной адаптации, значение которого достоверно ниже в группе респондентов, сделавших карьеру. Основное психологическое содержание данного конструкта связано с удовлетворенностью работой, поэтому полученные результаты свидетельствуют об обратном у испытуемых, успешно строящих карьеру. Не исключено, что именно низкая удовлетворенность своей деятельностью является фактором, мотивирующим респондентов к более интенсивной и эффективной трудовой деятельности.

Корреляционный анализ показателей опросника «Свободный выбор ценностей» и показателей организационной социализации в подгруппах респондентов, сделавших и не сделавших карьеру, показал, что организационная социализация и ценности оказываются относительно независимыми друг от друга в обеих подгруппах респондентов, о чем свидетельствует небольшой процент значимых корреляций в одной и другой подгруппах.

Сравнение корреляционных связей свидетельствует о том, что ценности в обеих группах по-разному связаны с организационной социализацией за исключением одной – ценность любви мужчины к женщине и наоборот. В обеих группах данная ценность отрицательно связана с организационной социализацией, что свидетельствует о том, что в современном обществе, независимо от успешности карьерного роста, плоскость личных взаимоотношений рассматривается, как конфликтная по отношению к карьере. Этот вывод также согласуется с отрицательной корреляцией между организационной социализацией и любовью к детям, которая была получена в подгруппе респондентов, сделавших карьеру. Реципрокный характер отношений между профессиональными ценностями и ценностями личной жизни очень характерен для современного общества. Хотя специальных исследований по этому вопросу не проводилось, однако некоторые авторы также отмечают данную сферу, как наиболее конфликтную [Маркова, 1996; Фернхем, Хейвен, 2003].

Также в подгруппе респондентов, сделавших карьеру, были получены значимые корреляции между показателем профессиональной адаптации и такими ценностями, как целеустремленность (положительная корреляция) и деньги (отрицательная корреляция). Последняя корреляционная связь представляет большой интерес в свете того, что показатель профессиональной адаптации свидетельствует об удовлетворенности трудом и психологическом комфорте в профессиональной деятельности.

При общем анализе результатов вырисовывается конфликт между организационной социализацией и как следствие карьерным ростом и ценностями личной жизни, такими как близкие, интимные отношения, дети, отдых. Особенно отчетливо этот конфликт проявляется в подгруппе респондентов, сделавших карьеру.

Следует отметить, что полученные факты, подтверждают идеи, высказываемые некоторыми специалистами, работающими в сфере управления персоналом. Согласно этим представлениям декларируется идея об отсутствии баланса между работой и личной жизнью у сотрудников (work-life balance), что приводит к демотивации, постоянному стрессу, эмоциональному выгоранию, нежеланию трудиться [Bunting, 2004; Cable, Judge, 1996].

Одним из ярких примером следствия протеста против поглощения работой является поведение типа дауншифтинг, которое включает в себя резкий уход от работы и привычного образа жизни и кардинальную смену стиля существования. Феномен дауншифтинга приобрел распространение в современном обществе потребления, которое предъявляет жесткие и регламентированные требования ко всем профессионалам. Регламентация образа жизни осуществляется через систему открыто декларируемых правил с одной стороны и систему явных и скрытых стереотипов поведения и комплексов ценностей, которые формируются у человека в процессе его профессиональной социализации – с другой. Можно сказать, что невозможность совмещать личную жизнь и работу является ярким стереотипом, который широко распространен в современном обществе.

Заключение

1. Стремления к профессиональной и личностной самореализации находятся в постоянном динамическом равновесии, при этом направленность развития этих процессов варьирует от гармоничного сочетания до конфликта.
2. Объективным показателем успешности в профессиональной самореализации может рассматриваться карьерный рост, в то время как для личностной самореализации такими показателями могут стать достижение значимых целей и осознание и реализация ведущих ценностей и смыслов.
3. С этой точки зрения профессиональная самореализация (карьерный рост) и личностная самореализация (понимание смысла жизни и достижение значимых ценностей) могут соотноситься между собой в парадигме процессов социализации – индивидуализация. Анализ содержания этих процессов дает основания для их соотнесения соответственно с содержанием социальной (профессиональной) и персональной (личностной) идентичностями.
4. Наиболее адекватной для исследования профессиональной самореализации в пространстве личного роста является методология постмодернизма, предполагающая полипарадигмальный характер исследований, активность и вариативность в конструировании образа мира, гибкость и пластичность в его реконструировании и свободу человека при выборе траекторий профессионального и личного развития.
5. Теоретический анализ и полученные в проведенном исследовании данные дают основания для выделения трех уровней в системе взаимосвязи и взаимоотношений процессов профессиональной и личностной самореализации: уровень активности и мотивации, 2-й уровень ценностей и смыслов, 3-й уровень социализации и индивидуализации (профессиональной и персональной идентичностей).
6. Одним из наиболее значимых факторов первого уровня является самоэффективность в сфере деятельности, которая несет системообразующую функцию. Самоэффективность обеспечивает гибкость и активность в выполнении деятельности и построении отношений с окружающими. При этом самоэффективность объединяет социализацию (в данном случае, организационную социализацию) и индивидуализацию (проявляющуюся в гибкости поведения) в освоении социального пространства организации и присвоении ее организационной культуры. Не менее важным показателем гармонического сочетания профессиональной социализации и самореализации на первом уровне является неудовлетворенность собственной деятельностью, которая ведет к профессиональному и личностному развитию.
7. Одним из ведущих факторов, определяющих взаимоотношения профессиональной и личностной самореализации на втором уровне является наличие/отсутствие конфликта между предметными ценностями и ценностями карьеры, с одной стороны, и ценностями личной жизни, с другой. Направленность на предметную, деловую сферу является важным показателем гармонического сочетания карьерного роста и обретения смысла жизни. Направленность на межличностные отношения препятствует карьерному росту либо фрустрирует личностный рост и реализацию смысла жизни, которые приносятся в жертву карьере.
8. Устойчивость системе придает интенциональная направленность личности, при этом чем более ненасыщаемой является потребность в самосовершенствовании, тем больше сочетаются карьерные, профессиональные и личностные ценности человека и, соответственно, процессы его профессиональной и личностной самореализации.

Литература

Акиндинова И.А. Самоактуализация личности в различных типах организации профессиональной деятельности // Психолого-педагогические проблемы развития личности в современных условиях: Психология и педагогика в общественной практике. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2000. С. 29–36.

Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология личности: учеб. пособие. М.: Аспект

Пресс, 2001. 304 с.

Гибсон Дж., Иванцевич Д., Доннелли Д. Организации: поведение, структура, процессы. М.: ИНФРА-М, 2000. 662 с.

Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. 720 с.

Емельянова Т.П. Конструирование социальных представлений в условиях трансформации российского общества. М.: ИПРАН, 2006. 400 с.

Категория переживания в философии и психологии / под ред. Т.Д.Марцинковской. М.: Прометей, 2005. С. 64–79.

Кричевский Р.Л., Богатырева О.О. Психологические предикторы профессиональной успешности // Культурно-исторический подход к исследованию процессов социализации. М.: Изд-во РГГУ, 2005. С. 150–160.

Марцинковская Т.Д. Проблема идентичности российской интеллигенции [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2008. N 1. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 14.10.2008).

Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.

Мацумото Д. Культура и психология. СПб.: Питер, 2003. 720 с.

Московичи [Московиси] С. Век толп. М.: Центр психологии и психотерапии, 1998. 304 с.

Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение. СПб.: Питер, 2003. С. 368.

Шпет Г.Г. Философско-психологические труды. М.: Наука. 2005. 479 с.

Bandura A. Gauging the relationship between self-efficacy judgment and action // Cognitive therapy and research. 1980. Vol. 4. P. 263–268.

Bunting M. *Willing Slaves: How the overwork culture is ruling our lives.* New York.: HarperCollins, 2004. P. 368.

Cable D.M., Judge T.A. Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1996. Vol. 67. P. 294–311.

Gerhard M.W., Brown K.G. Individual differences in self-efficacy development: The effects of goal orientation and affectivity. Learning and Individual Differences, 2006. Vol. 16, Issue 1. P. 43–59.

Haueter J.L., Hoff Macan T., Winter J. Measurement of Newcomer Socialization: Construct Validation of a Multidimensional Scale // Journal of Vocational Behavior. 2003. Vol. 63. P. 20–39.

Heath D. Adolescent and adult predictors of vocational adaptation // Journal of Vocational Behavior. 1976. Vol. 9. P. 1–19.

Jones G.R. Psychological orientation and the process of organizational socialization: An interactionist perspective // Academy of Management Review. 1983. Vol. 8. P. 464–474.

Judge T.A., Jackson C. L., Shaw J.C., Scott B.A., Rich B.L. Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. Journal of Applied Psychology. 2007. Vol. 92, Issue 1. P. 107–127.

Klein H.J., Weaver N.A. The effectiveness of an organizational-level orientation training program in the socialization of new hires // Personnel Psychology. 2000. Vol. 53. P. 47–66.

Дата публикации: 21 февраля 2009 г.

[Сведения об авторах](#)

Богатырева Ольга Олеговна. Аспирант, Психологический Институт Российской академии образования, ул. Моховая, д. 9, стр. 4, 125009 Москва, Россия.

E-mail: olgabogatyreva@hotmail.com

Марцинковская Татьяна Давидовна. Доктор психологических наук, профессор, зав. лабораторией психологии подростка, Психологический Институт Российской академии образования, ул. Моховая, д. 9, стр. 4, 125009 Москва, Россия.

E-mail: marsinkovskaya@psystudy.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Богатырева О.О., Марцинковская Т.Д. Профессиональная самореализация в пространстве личностного развития [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2009. N 1(3). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).

[К началу страницы >>](#)