

Министерство образования Республики Беларусь
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ГРОДНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ЯНКИ КУПАЛЫ»

К.В. КАРПИНСКИЙ, А.М. КОЛЫШКО

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООТНОШЕНИЕ
ЛИЧНОСТИ И МЕТОДИКА
ЕГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ДИАГНОСТИКИ**

Монография

Гродно
ГрГУ им. Я. Купалы
2010

УДК 159.9.018
ББК 88
К21

Рецензенты:

Степанов С.Ю., доктор психологических наук, профессор;
Коломинский Я.Л., доктор психологических наук, профессор.

Рекомендовано Советом факультета психологии ГрГУ им. Я. Купалы

При оформлении обложки использован рисунок Мэгги Димс
(Maggie Daems)

Карпинский, К.В.

К21 Профессиональное самоотношение личности и методика его
психологической диагностики : моногр. / К.В. Карпинский,
А.М. Колышко. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 140 с.
ISBN 978-985-515-363-5

Представлена новая и не имеющая аналогов в отечественной и зарубежной науке методика психологической диагностики профессионального самоотношения личности. Анализируются психологическая природа, содержание, структура и функции самоотношения личности как субъекта профессии. Излагается процедура психометрической разработки методики, даются рекомендации по ее использованию. Адресуется профессиональным психологам – исследователям, практикам, преподавателям, а также студентам психологических специальностей и специализаций.

Издание подготовлено при поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований (исследовательский проект № ГО9М – 165 «Психологические механизмы и закономерности переживания и преодоление личностью безработицы как кризисного события жизненного пути»).

Табл. 20, библиогр.: 205 назв.

УДК 159.9.018
ББК 88

ISBN 978-985-515-363-5

© Карпинский К.В., Колышко А.М., 2010
© Учреждение образования
«Гродненский государственный университет
имени Янки Купалы», 2010

ВВЕДЕНИЕ

Одной из задач психологии профессиональной деятельности, изучающей феноменологию, механизмы, закономерности становления и реализации человека в профессии, является разработка и обоснование концептуальной модели субъекта труда. Она выступает средством научного моделирования и проектирования тех необходимых, достаточных и возможных свойств, которыми должен обладать работник для успешного выполнения профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность, как и каждый вид человеческой деятельности, носит конкретно-исторический, социально-типический, культурно-сообразный характер и преобразуется вслед за трансформациями общественных отношений. Вместе с общественно-исторической модернизацией предмета, средств, условий профессиональной деятельности закономерно меняются объективные требования к уровню профессионально-личностного развития человека, что в дальнейшем приводит к пересмотру и осовремениванию модели субъекта труда в психологической науке.

Концептуальная модель, сложившаяся в советский период, в настоящее время претерпевает существенные содержательные изменения. Главный вектор этих изменений связан с переходом от образа работника как исполнительного, дисциплинированного, самоотверженного, непритязательного специалиста к образу инициативного, свободного, ответственного, творческого профессионала, ориентированного на самореализацию в труде и построение карьеры. Современная психология профессиональной деятельности преподносит работника не столько в качестве исполнителя профессиональной роли, «человеческого придатка» к общественной технологии труда и «безликого члена» производственного коллектива, сколько в качестве творца собственного профессионального пути и автора самого себя как профессионала. Она все больше «персонализирует» концептуальную модель и обогащает ее собственными личностными свойствами. Особое значение придается субъектности как интегральному личностному свойству, которое воплощается в саморегуляции профессиональной деятельности, делового общения, карьеры и в самодетерминации профессионального развития.

Современная психология профессиональной деятельности все чаще апеллирует к методологии субъектного подхода, которая по-

может понять профессионализм как подлинную субъектность личности по отношению к своей профессиональной деятельности и собственным профессионально значимым качествам. К этому настоятельно подталкивают внутренние (научные) и внешние (социальные) предпосылки. Так, в современных исследованиях личности профессионала «прослеживается попытка преодолеть аналитический подход и перейти на уровень изучения целостной личности» [16, с. 22]. Субъект же в отечественной психологии всегда символизировал системность, цельность, интегративность психических процессов, состояний, свойств человека и противопоставлялся тем подходам, которые фрагментируют его душевную жизнь. Научный поворот к субъектно-личностным проявлениям человека в профессии также продиктован объективным усложнением самой профессиональной деятельности и изменениями социальных условий, в которых она осуществляется. За последние десятилетия решительно шагнули вперед технологии, радикально реформировались экономические условия и нормативно-правовая регламентация профессионального труда. С ускорением темпов научно-технического прогресса участились периоды технологического переоснащения производства, а, следовательно, «переналадки» операциональной стороны многих видов профессиональной деятельности. На уровне отдельно взятого работника это повлекло стремительное устаревание профессионально важных знаний, умений, навыков и породило потребность в непрерывном повышении квалификации путем самообразования. Переход к рыночной экономике, внедрение новых форм хозяйствования, децентрализация экономических отношений предъявляют высокие требования не только к корпоративным ресурсам самоуправления и самообеспечения предприятий, учреждений, организаций, но и к индивидуально-психологическим резервам саморегуляции каждого работника. Новеллами законодательства закреплён принцип негарантированной занятости, который провозгласил труд правом, а не обязанностью гражданина, и предоставил свободу самоопределения в сфере трудоустройства. Это способствовало либерализации рынка труда, возникновению новых форм взаимодействия работников, нанимателей и государства. Столкновение работника с жесткими реалиями негарантированной занятости зачастую провоцирует специфические кризисы в его профессионально-личностном развитии, преодоление которых предполагает хорошо развитую способность к

самоизменению. Перечисленные выше и многие другие факторы сформировали социальный запрос на работника нового типа – активного, автономного, креативного профессионала, гибко адаптирующегося к социальным и технологическим новациям, способного к непрерывному профессиональному саморазвитию и эффективной конкуренции на рынке труда. В облике этого социально востребованного работника легко узнается субъект с его имманентной способностью к саморегуляции и самодетерминации в профессиональной жизни.

В психологии профессиональной деятельности социальный запрос на работника нового образца актуализирует целый пласт проблем, связанных с изучением психических механизмов и закономерностей зарождения, становления и осуществления профессиональной субъектности. В кругу этих проблем центральное место отводится вопросу об особых психических структурах и процессах, которые потенцируют способность личности к субъектному способу существования в мире избранной и реализуемой профессии. Эти структуры и процессы являются личностными новообразованиями, которые закладываются еще в учебно-профессиональной деятельности и дозревают уже по ходу собственно профессиональной деятельности. В своих зрелых формах они сплываются в целостную регуляторную систему, которая обслуживает все разновидности осознанной произвольной активности субъекта в профессии. В этой регуляторной системе, выступающей одновременно и внутренней предпосылкой, и психологическим критерием субъектности, ведущие функции припадают на профессиональное самосознание личности. Поэтому на современном этапе в психологии профессиональной деятельности усиливается необходимость «изучения структуры и динамики (развития) профессионального самосознания как важнейшего регулятора труда и построения профессиональных жизненных путей, «карьер», «трудовых судеб» людей» [55, с. 26].

ГЛАВА 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМООТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТИ КАК ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

1.1. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

В фундаментальных работах по психологии труда глубоко и всесторонне аргументирован тезис о том, что состав психических регуляторов профессиональной деятельности не ограничивается только лишь субъективными образами ее предмета, средств и условий. Трудовая деятельность регулируется субъективным образом самого субъекта, для обозначения которого вводится понятие «профессиональное самосознание личности» [15; 18; 30; 37; 44; 46; 58; 81; 83; 103; 127]. Регулирующая роль профессионального самосознания заключается, прежде всего, в том, что на его основе человек начинает выделять и воспринимать себя в качестве действующего субъекта, от которого «исходит» профессиональная деятельность и который «присваивает» ее результаты. Это поднимает профессиональную деятельность на качественно новый уровень произвольности, управляемости; делает ее процессом, сознательно соотношенным с субъектом и подчиненным интересам реализации его ценностей, мотивов и целей. Как пишет С.Л. Рубинштейн, «произвольная, управляемая, сознательно регулируемая деятельность необходимо предполагает действующее лицо, субъект этой деятельности – «я» данного индивида. «Я» – это не сознание, а человек, субъект как сознательный деятель» [107, с. 334].

Профессиональное самосознание обеспечивает субъекту ориентировку в собственных свойствах и состояниях, существенно влияющих на процесс и результаты профессиональной деятельности, и на этой основе:

1) опосредует осознанную саморегуляцию трудовой деятельности, делового общения и служебной карьеры, т.е. дает возможность учесть индивидуальные особенности в качестве значимых

условий в содержании профессиональных целей, планов, программ, прогнозов, решений, критериев оценки успеха-неуспеха и т.д. [42; 55; 65; 90; 93];

2) обуславливает осознанную саморегуляцию возникающих в процессе труда функциональных состояний [36; 71; 72];

3) управляет формированием оптимального стиля профессиональной деятельности, компенсирующего недостатки и мобилизующего индивидуальные достоинства субъекта [55; 120];

4) детерминирует процессы профессионального самоопределения и переопределения [59; 60; 103; 104];

5) координирует процессы самодетерминации, которые совершаются в форме профессионально-личностного саморазвития и самосовершенствования [33; 70; 81; 85; 83; 99];

6) конституирует «вершинные» проявления личности в качестве субъекта профессии, в частности, профессиональную зрелость [14] и профессиональную мудрость [99].

Психологическая структура профессионального самосознания представляет собой единство трех сторон – познавательной (самопознание субъекта профессии), эмоционально-оценочной (самоотношение субъекта профессии) и регулятивной (саморегуляция субъекта профессии). Положение о том, что профессиональное самосознание в принципиальных чертах повторяет строение самосознания личности вообще, является на сегодняшний день общепризнанным. Но если макроструктура не вызывает споров, то вокруг вопроса о микроструктуре профессионального самосознания, т.е. о содержании, архитектонике, функциях отдельных его сторон и образующих, разгораются острые дискуссии. В настоящее время различные подструктуры и компоненты исследованы очень неравномерно, отчего научно-психологическая «картина» профессионального самосознания в целом выглядит смазанной и обрывочной. Теоретико-эмпирические исследования последних десятилетий были преимущественно сосредоточены на таких аспектах, как профессиональная «Я-концепция» [3; 34; 40; 109], самооценка профессионально важных качеств [22; 50; 61; 62; 66; 67; 68; 110; 128; 131] и профессиональная идентичность [1; 4; 5; 38; 39; 47; 48; 88; 89; 97; 129; 130].

На сегодняшний день психология профессиональной деятельности еще только подступает к осмыслению профессионального самоотношения личности. Теоретический анализ зачастую не

идет дальше констатации того, что оно является эмоциональным компонентом профессиональной «Я-концепции» или аффективной подструктурой профессионального самосознания. В специальной литературе преобладают описательные и расширительные толкования данного феномена, что симптоматично именно для начальной стадии формирования научного понятия. Часто встречаются весьма туманные, расплывчатые определения профессионального самоотношения: «условие и стимул личностного роста, развитие и реализация Я-концепции в профессиональной роли»; «занятая позиция, определяющая комплекс отношений человека к различным аспектам своего «Я» в профессиональной деятельности»; «состояние уверенности субъекта в своей профессиональной подготовке»; «отношение к себе через призму профессионального образа мира» и т.д. Отсутствует и единая терминологическая традиция в обозначении психической реальности, которую исследователи идентифицируют с отношением личности к себе как работнику, специалисту, профессионалу. Используются такие термины, как «Я-отношение» [27], «профессионально-ценностное самоотношение» [23], «ценностное самоотношение профессионала» [47], «эмоционально-ценностное отношение к себе как профессионалу» [26] и т.п.

В совокупности эти признаки указывают на то, что еще не консолидировалась целостная концепция профессионального самоотношения, которая бы обобщала и оттеняла его существенные особенности по сравнению с общим самоотношением личности и близкими феноменами профессионального самосознания. Более того, наблюдаются некоторые инерционные тенденции, которые сковывают процесс развития такой концепции.

Во-первых, в ряде исследований понятие профессионального самоотношения «калькируется» с определения профессиональной самооценки, а в худшем случае просто подменяется данным определением. Эта тенденция унаследована из теорий, в которых глобальное самоотношение недостаточно четко разводится с оценочным компонентом «Я-концепции», что не раз становилось предметом справедливой критики [96; 114]. Нелишне подчеркнуть, что общая и парциальные самооценки субъекта труда не вычерпывают феноменологию профессионального самоотношения. Они образуют поверхностный «пласт» этой феноменологии, под которым залегают смыслонесущие основания самоотношения, которые личность, как правило, не рефлексировать.

Во-вторых, собственную феноменологию профессионального самоотношения иногда растворяют в содержании других понятий, описывающих различные грани и компоненты профессионального самосознания личности. Так, например, самоотношение частично ассимилируется понятием профессиональной идентичности, в которую наряду с мотивационным, ценностным и когнитивным компонентами также включают эмоциональное переживание и принятие себя как члена профессиональной общности [32; 48; 88; 89; 97].

В-третьих, профессиональное самоотношение с легкостью редуцируется к феноменологии глобального самоотношения личности. Это особенно характерно для эмпирических исследований, которые декларируют своим предметом профессиональное самоотношение, а на деле смешивают его с общим самоотношением и используют соответствующие диагностические методы. В действительности профессиональное самоотношение личности представляет самостоятельный психический феномен, который формируется, структурируется и функционирует по особым закономерностям. Он несводим ни к общему самоотношению, ни к другим явлениям профессионального самосознания и характеризуется собственным содержанием, источниками, формой представленности во внутреннем мире личности.

Кроме того, во взглядах на профессиональное самоотношение изредка «реанимируются» ошибочные представления, не до конца изжитые в общепсихологической концепции самоотношения личности. В их числе необходимо упомянуть следующие: 1) объектом самоотношения являются индивидуальные свойства человека в своей данности и отдельности; 2) самоотношение выступает продуктом деятельности замкнутого в себе самосознания, т.е. зарождается и существует исключительно в пространстве субъективной реальности; 3) самоотношение представляет собой непосредственную аффективную реакцию человека на знание о себе, своеобразный эмоциональный «аккомпанемент» самопознания, эмоциональную «ткань» образа «Я». Эти представления грешат либо субъективным идеализмом, либо механицизмом, которые при всей своей непохожести вырастают из общего методологического «корня» – мировоззренческого подхода к человеку «как замкнутому в себе существу» [107, с. 262]. Этот подход, называемый «абстракцией робинзонадного существования человека» [45] или «он-

тологией изолированного индивида» [25], слеп к тому факту, что самосознание в целом и самоотношение в частности представляют собой «феноменологическое превращение форм действительных отношений личности» [75, с. 227]. Он изымает индивидуальные свойства личности из системы жизненных отношений с миром, а в результате теряет обусловленность самоотношения реальным процессом ее жизни и деятельности.

В отечественной психологии предложена конструктивная альтернатива данному ограниченному подходу, именуемая онтологией человеческого бытия в мире [45] или онтологией жизненного мира [25; 78]. Главный позитивный тезис этой онтологии применительно к нашей проблеме заключается в том, что субъективное отношение к самому себе является дериватом реальных жизненных отношений, складывающихся между индивидуальными свойствами человека и его объективно существующими потребностями, мотивами, ценностями в контексте практической деятельности. Следовательно, для лучшего понимания психологической природы и сущности профессионального самоотношения необходимо соблюсти два условия: во-первых, вывести анализ в плоскость профессионального бытия человека с тем, чтобы обнаружить действительный объект, запечатленный в самоотношении, и локализовать источники, из которых оно реально проистекает; во-вторых, выйти за рамки тех форм, в которых самоотношение явлено в сознании, и спуститься на неосознаваемые уровни организации человеческой психики, на которых залегает психологический субстрат самоотношения. Такую возможность предоставляет смысловой подход, впитавший в себя методологические принципы «онтологии жизненного мира» и уже не единожды доказавший свою эвристичность применительно к проблеме самоотношения личности [74; 78; 96; 114; 115]. Его преимущество как раз и заключается в том, что он позволяет рассмотреть профессиональное самоотношение не только как психический феномен, лежащий «на поверхности» индивидуального сознания, но также отыскать онтологические основания и глубинные формы его представленности в смысловой сфере личности.

Общие положения смыслового подхода к самоотношению личности конкретизируются в концепции личностного смысла «Я», сформулированной В.В. Столиным [114; 115] и в дальнейшем доработанной С.Р. Пантеевым [96]. В противовес различным трактовкам зарубежной психологии, эта концепция аксиоматизирует

положение о том, что самоотношение является многомерной реальностью, несводимой к системе самооценок и аффективных откликов человека на представления о самом себе. Она в неявной форме различает три аспекта самоотношения, которые составляют единство, но не тождество. Первый аспект охватывает совокупность реальных жизненных отношений, в которые вплетен человек со всеми ему присущими свойствами, объективно небезразличными для успешной реализации этих отношений и поддержания их в оптимальном состоянии. Реальное внедрение и укоренение индивидуальных свойств в систему жизненных отношений приводит к тому, что собственное «Я» приобретает для человека определенный смысл. Второй аспект объемлет феноменологически превращенные жизненные отношения человека, которые выражаются в эмоциональном переживании и когнитивном оценивании человеком собственных свойств. В этом аспекте «самоотношение может быть понято как лежащее на поверхности сознания, непосредственно-феноменологическое выражение (или представленность) личностного смысла «Я» для самого субъекта. При этом специфика переживания смысла «Я» производна от реального бытия субъекта, его объективной позиции в социуме» [96, с. 22]. Третий аспект намечается в связи с разделением двух подсистем субъективной репрезентации объективного смысла «Я» — подсистемы «самооценок» и подсистемы «эмоционально-ценностных отношений», размещенных на разных уровнях психики и поразному связанных со смыслом «Я». Если подсистема «самооценок» полностью совпадает со вторым хорошо изученным аспектом, то система «эмоционально-ценностных отношений» остается малоизведанной областью человеческой психики, в описании которой, как подчеркивает С.Р. Пантеев, отсутствует устойчивая общепринятая терминология [96].

Если «нанизать» эти представления на «каркас» современного смыслового подхода, системно изложенного в работах Д.А. Леонтьева [74; 78], то самоотношение личности, как «фрагмент» многомерной смысловой реальности, раскрывается в трех взаимосвязанных аспектах: онтологическом, субстратном и феноменологическом. Онтологический аспект подразумевает анализ самоотношения как системы жизненных отношений человека с миром, в которых его индивидуальные свойства объективно фигурируют в качестве средства или преграды, стимула или помехи для реализации этих отношений. Субстратный аспект требует воссоздать са-

моотношение как систему смысловых структур и процессов, сосредоточенных в смысловой сфере личности, отражающих динамику жизненных отношений человека и регулирующих на этой основе его поведение, деятельность и жизнедеятельность. Феноменологический аспект предполагает реконструкцию самоотношения как системы самооценок и эмоциональных переживаний человека по поводу самого себя, развертывающихся в зоне ясного сознания и сопутствующих процессу самопознания. Эти аспекты являются не взаимоисключающими, а дополнительными один по отношению к другому, а схема анализа в целом носит общепсихологический характер и может быть экстраполирована как на глобальное, так и на все частные отношения личности к себе в любых ипостасях (профессиональной, семейной и т.д.). В дальнейшем мы намерены воспользоваться этой схемой для исследования профессионального самоотношения, которое, как упоминалось выше, специфицируется своим объектом, источником и формами представленности в профессиональном самосознании личности.

1.2. ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ

За рубежом в области разработки проблемы профессионального самоотношения наблюдается картина, в чем-то напоминающая состояние отечественных исследований. Издавна констатируется, что помимо общего самоотношения у личности складывается целый ряд парциальных самооценок, которые обслуживают ее поведение в различных сферах активности и социальных ситуациях. Однако исследователей они больше интересуют не как таковые, а как слагаемые общего самоотношения. Ситуация осложняется отсутствием единого перечня частных самооценок и тем, что они множатся вслед за выделением все более специфических аспектов «Я» и все более узких сфер личностной активности. В результате «психологическая структура самоотношения оказывается редуцированной к структуре сфер жизнедеятельности, которая носит явно непсихологический характер» [96, с. 13].

Ряд зарубежных психологов высказывает озабоченность тем, что столь важный для понимания личности конструкт, коим считается самоотношение, по сей день плохо контекстуализирован, т.е. определен применительно к отдельным видам деятельности и сфе-

рам общения. Действительно, частные разновидности самоотношения личности освещены в зарубежной литературе очень неравномерно. Наряду с «затертыми» темами, к которым можно отнести самооценку физического облика или академической успеваемости, зияют пробелы в области изучения многих видов частного самоотношения. Результаты поиска в базах научной информации показывают, что конкретных исследований, посвященных профессиональному самоотношению личности, на сегодняшний день насчитывается не более двух-трех десятков. Общее самоотношение гораздо чаще, чем профессиональное самоотношение, упоминается в работах, направленных на изучение психической детерминации профессиональной трудовой деятельности. Установлено, что глобальное самоотношение выступает детерминантой атрибутивного стиля в области профессиональных успехов и неудач [159], профессионального самоопределения и карьерных решений [177], поискового поведения в ситуации безработицы [203] и производительности профессионального труда [141].

Для обозначения самоотношения личности как субъекта профессиональной деятельности и делового общения в зарубежной литературе используется несколько основных понятий, частично перекрывающихся между собой по содержанию. К таким понятиям относятся: «профессиональная самооценка» («professional self-esteem»), «профессиональная самоэффективность» («occupational self-efficacy») и «ядерная самооценочная диспозиция» («core self-evaluation»). Каждое из них схватывает определенные фрагменты той сложной и многогранной феноменологии, которая присуща отношению личности к себе как профессионалу, в то время как понятие, которое описывало бы эту феноменологию интегрально, отсутствует.

В зарубежной психологии наиболее близким аналогом русскоязычного понятия «профессиональное самоотношение личности» является термин «professional self-esteem». Он расшифровывается как оценка человеком своих профессиональных знаний, умений и способностей, переживание собственной ценности, полезности или ничтожности, никчемности как работника [148]. Зарубежные эмпирические исследования, оперирующие данным термином, разветвляются на два направления: образовательное (educational psychology) и профессиональное (industrial-organizational psychology). В рамках первого направления профессиональное самоотношение рассматривается как субъективный индикатор, отражающий при-

рост профессионализма, компетентности учащегося вследствие прохождения образовательных программ и тренингов. Профессиональное самоотношение здесь представляет только инструментальный интерес, а потому психологическая природа, структура и функции данного феномена целенаправленно не обсуждаются. Методические проблемы, связанные с психометрической разработкой и оценкой эмпирических методов изучения профессионального самоотношения, также обходят молчанием. В большинстве исследований данного направления профессиональное самоотношение измеряется при помощи «лобовых» закрытых вопросов анкеты: «Насколько хорошо Вы подготовлены к выполнению профессиональных обязанностей?» или «Какова, по Вашему мнению, Ваша ценность как работника?». Между тем, в рамках данного направления собрана ценная фактология, демонстрирующая тесные зависимости самоотношения от различных методик и форм профессионального обучения. Так, например, доказано преимущество дистанционного (заочного) перед контактным (очным) обучением докторантов педагогических специальностей с точки зрения условий, способствующих развитию чувства самоэффективности в профессии. Оно объясняется тем, что дистанционная подготовка предоставляет возможность сочетать учебу с практической деятельностью и карьерным ростом, тогда как контактное обучение надолго отсрочивает «старт» самостоятельной практической деятельности и формирует специалиста «академического типа» [147]. Обнаружена польза практико-ориентированного командного обучения для профессионально-личностного развития студентов медицинского профиля. Она выражается в усилении их профессиональной идентичности и повышении чувства самооценности в профессии [157]. В еще одном исследовании выявлен более интенсивный развивающий эффект интерактивного обучения по сравнению традиционным аудиторным обучением для профессионального самоотношения медицинских работников. Авторы исследования усматривают причины в том, что интерактивное обучение реалистично имитирует ситуации практической деятельности, по мере разрешения которых будущий врач приобретает уверенность в своих профессиональных силах. Кроме того, оно индивидуализирует обучение обучающего и обучаемого, благодаря чему в учебно-профессиональной деятельности обеспечивается интенсивная положительная обратная связь [178].

В русле профессионального направления самоотношение исследуется в качестве психического регулятора профессиональной деятельности и общения. Большинство эмпирических исследований, затрагивающих данную проблему, выполнено на врачебном персонале, а поэтому предметом анализа чаще всего выступают связи профессионального самоотношения со специфическими феноменами, сопутствующими медицинскому труду и клиническому общению. Их результаты показывают, что профессиональное самоотношение опосредует влияние стрессоров, связанных с трудовой деятельностью, на субъективное благополучие и соматическое здоровье работника. Позитивное профессиональное самоотношение способствует удовлетворенности работой, семейными отношениями и жизнью в целом, редуцирует уровень профессионального выгорания [138; 148; 187]. Высокое мнение о собственном профессионализме помогает медицинским работникам, контактирующим с опытом смерти пациентов, сохранять достаточный уровень осмысленности жизни и фасилитирует их личностный рост [202]. Во всех процитированных исследованиях в качестве диагностического метода применялась Шкала профессионального самоотношения («The Professional Self-Esteem Scale»), предложенная С. Кармел [148]. Она представляет собой одномерный стандартизированный личностный опросник, состоящий из восьми самооценочных утверждений, например, «В целом я уверен в своих профессиональных знаниях и навыках» или «Я чувствую уважение со стороны своих пациентов». Шкала снабжена градуированной шкалой ответов, позволяющей испытуемому выразить степень своего согласия с каждым утверждением. Сумма баллов по всем утверждениям рассматривается как показатель негативности-позитивности профессионального самоотношения испытуемого. Поскольку данная шкала изначально разрабатывалась для диагностики специалистов медицинского профиля, некоторые ее пункты отражают особенности взаимодействия в диаде «врач-пациент». Это сужает возможности ее применения к представителям других профессиональных групп.

Наряду с упомянутым выше толкованием термина «professional self-esteem» в зарубежной психологии встречается и иное его прочтение. Так, группа турецких исследователей использует данный термин для обозначения субъективного переживания значимости и ценности для личности собственной профессиональной деятельности [132; 133; 149]. В данном случае происходит подмена объек-

та профессионального самоотношения: им оказываются не индивидуальные свойства личности как субъекта профессии, а сама профессия и ее социальные атрибуты. Для измерения понимаемого таким образом профессионального самоотношения была создана специальная шкала – «The Scale for Professional Self-esteem» [133]. Она насчитывает 30 вопросов, затрагивающих широкий спектр отношений испытуемого не только к выбранной профессии, но и к месту работы, занимаемой должности, компаньонам и сослуживцам, материально-техническим и социально-психологическим условиям труда, уровню дохода и т.д. Данная шкала операционализирует профессиональное самоотношение как одномерный конструкт, противоположными полюсами которого выступают чувство стыда и гордости за свою профессию. В исследованиях, эксплуатирующих данный опросник, установлено, что чувство профессиональной гордости ассоциируется с хорошей профессиональной адаптацией и высоким уровнем удовлетворенности трудом [132]. Кроме того, позитивное отношение к осуществляемой профессии составляет необходимое условие для восходящей динамики профессионально важных свойств личности специалиста, в частности, эмпатических способностей у педагогов [149].

Другим термином, активно используемым в зарубежных исследованиях для обозначения отдельных аспектов профессионального самоотношения личности, является «профессиональная самооэффективность». Вслед за А. Бандурой самооэффективность рассматривается как устойчивое личностное свойство, которое обнаруживает себя на трех уровнях: общая самооэффективность, самооэффективность в определенной области деятельности и самооэффективность при решении конкретного вида задач. В подавляющем большинстве зарубежных исследования по психологии труда обращены к выявлению профессионально-специфических предпосылок и последствий общей самооэффективности личности. В них установлено, что последствиями общей самооэффективности выступают удовлетворенность и производительность труда [171], преданность работника своей профессии и организации [144; 204]. В свою очередь, общая самооэффективность работника зависит от проговариваемых ожиданий и реального поведения начальника [152; 183]. Некоторые исследователи критикуют практику применения в исследованиях по психологии труда инструментов диагностики общей самооэффективности личности. Они призывают к раз-

работке более узких концептов типа «профессиональная самоэффективность» («occupational self-efficacy») [195], «карьерная самоэффективность» («career self-efficacy») [140], «связанная с работой самоэффективность» («work-related self-efficacy») [201], а также к созданию специализированных методов их изучения [150]. Из числа таких методов наибольшее распространение получила «Шкала профессиональной самоэффективности» («The Occupational Self-Efficacy Scale») – стандартизированный личностный опросник, который насчитывает 19 пунктов, заимствованных авторами из ранее созданных опросников общей самоэффективности и адаптированных к контексту профессиональной деятельности (например, «Я чувствую неуверенность в своих профессиональных способностях» или «Если я постараюсь, то всегда смогу решить трудные задачи в своей работе»). Опросник является одномерным диагностическим инструментом, сводный балл которого интерпретируется как показатель развитости у испытуемого чувства самоэффективности в профессиональных делах [195]. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют о том, что профессиональная самоэффективность положительно влияет на уровень притязаний работника при выборе им трудовых задач различной сложности, на субъективную удовлетворенность деятельностью своего непосредственного руководителя и коллег, а также на лояльность и доверие к компании [195].

В современной зарубежной психологии существует ряд исследовательских направлений, которые имплицитно обращаются к феномену профессионального самоотношения личности, но не оформляют его терминологически. В одно из таких направлений сливаются теоретико-эмпирические исследования карьерного успеха («career success»), начатые еще в конце 1970-х годов. В настоящее время под карьерным успехом понимается совокупность объективных и субъективных приобретений личности, аккумулированных по ходу профессиональной трудовой деятельности. Объективным (экстринсивным) успехом принято считать социально значимые карьерные достижения, которые высоко ценятся и вознаграждаются обществом в прямых и косвенных формах (должностной статус, профессиональный престиж, доходность работы, социальная влиятельность и т.п.). Субъективный (интринсивный) успех выражается в психических новообразованиях, которые обеспечивают внутренние условия для получения личностью удов-

летворения от работы, карьеры и от самой себя в профессии [158; 160; 161; 185]. Объективный и субъективный успех связаны кольцевой зависимостью: за высокую продуктивность работник удостоивается всевозможных материальных и нематериальных благ, которые подкрепляют его удовлетворенность карьерой и собой как ее субъектом; а высокая удовлетворенность, в свою очередь, заставляет работника еще больше усердствовать в труде и служебном продвижении. В рамках настоящего обзора интересно то, что в качестве одной из составляющих субъективного карьерного успеха рассматривается самооценка работника, которая конкретизируется как мера его удовлетворенности самим собой в профессиональной роли. Целый пласт исследований посвящен выявлению прямых и обратных зависимостей между объективными атрибутами карьерного успеха и уровнем самооценки личности. Результаты исследований показывают, что самооценка личности обусловлена такими карьерными достижениями, как престижность профессии, уровень дохода и полученного образования [137; 156; 188]. Обычно это объясняется с позиций теории социальной идентичности, согласно которой повышение социального статуса и принадлежность к элитарным профессиональным сообществам приводит к повышению самооценки. Однако описанная закономерность не подтверждается в лонгитюдных исследованиях, результаты которых свидетельствуют либо об ее отсутствии [182], либо об обратной зависимости, в силу которой именно высокий уровень самооценки формирует карьерные амбиции, стимулирует карьеристское поведение личности и тем самым детерминирует высокие показатели объективного карьерного успеха [174]. Чаще всего такая зависимость интерпретируется с точки зрения теории самосоответствия, согласно которой личность с высокой самооценкой ищет подтверждения собственной ценности, значимости в карьерных успехах.

Сквозная тема многочисленных исследований – предикторы объективного и субъективного карьерного успеха, для ознакомления с которыми мы отсылаем читателя к обзорной статье на русском языке [122]. Метаанализ публикаций по данной теме позволяет утверждать, что индивидуальные различия в карьерном успехе (в особенности, субъективном) сильно предопределены личностными особенностями работника, среди которых видное место принадлежит т.н. «ядерной самооценочной диспозиции» («core self-evaluation») [167]. Как указывают авторы данного понятия, ядерная самооценоч-

ная диспозиция личности является базовой, фундаментальной оценкой собственной ценности, эффективности и компетентности, которая формируется с раннего детства и уходит своими корнями вглубь подсознания. По сравнению с традиционным понятием «самооценка» этот новый концепт охватывает более широкую феноменальную область: «Как и самооценка, ядерная диспозиция личности отражает ее чувство собственной ценности. Однако, в отличие от самооценки, ядерная диспозиция включает убежденность личности в способности контролировать свою жизнь, уверенность в своей компетентности при решении различных задач и общую веру в благосклонность собственной судьбы» [170, с. 58]. С некоторыми оговорками ее можно принять в качестве эквивалента самоотношения личности, что оправдано, во-первых, общностью феноменологии, которая описывается данными понятиями; во-вторых, изоморфизмом структуры самоотношения и ядерной самооценочной диспозиции, в строении которой выделяют самоуважение (self-esteem), общую самоэффективность (generalized self-efficacy), локус контроля (locus of control) и нейротизм (neuroticism) [164; 165]. Можно провести параллели между эмпирически выявленными компонентами самоотношения и ядерной самооценочной диспозиции личности. Так, например, саморуководство – это компонент самоотношения, который «близок по содержанию к такой психологической переменной, как локус контроля» [95, с. 15]; самообвинение – это самооценочная диспозиция, которая граничит с нейротизмом, т.к. «сопровождается внутренней напряженностью, самообнаженностью и открытостью к восприятию отрицательных эмоций, существованием устойчивых аффективных комплексов, сопровождаемых тревожностью и повышенным вниманием к внутренним переживаниям, в первую очередь, отрицательного характера» [95, с. 20].

На сегодняшний день в зарубежных работах, связанных с изучением отношения работника к себе, термин «ядерная самооценочная диспозиция» завоевывает все большую популярность. Основная масса исследований, в которых употребляется данный термин, сконцентрирована на проблеме влияния ядерной самооценочной диспозиции на важнейшие параметры профессиональной деятельности личности – удовлетворенность трудом и производительность труда. Твердо установленным фактом можно считать то, что позитивная самооценочная диспозиция работника усиливает чувство субъективной удовлетворенности своим трудом и его результата-

ми [142]. Данная взаимосвязь сохраняет свою силу для взятых по отдельности структурных компонентов ядерной самооценочной диспозиции [171] и для ее интегрального выражения [173]. Было также выявлено, что влияние ядерной самооценочной диспозиции на трудовую удовлетворенность значимо опосредуется тем, как работник воспринимает объективные характеристики своей профессиональной деятельности, в том числе справедливость вознаграждения и достаточность возможностей для самореализации [168]. Согласно проведенным исследованиям, позитивная самооценочная диспозиция способствует росту производительности труда, что в значительной степени объясняется ее активизирующим воздействием на профессиональную мотивацию работника [153]. Кроме того, современные исследования продемонстрировали связь позитивной самооценочной диспозиции с пониженным уровнем трудового стресса и профессионального выгорания [139], более конструктивным восприятием отзывов начальства и подчиненных о качестве проделанной работы [143], более эффективным и этичным обслуживанием клиентов [193], более настойчивым поиском работы после увольнения [205], более адекватным реагированием на ситуацию отказа при приеме на работу [186], интенсивной мотивацией труда и, в частности, высокими финансовыми притязаниями [169], лучшей психосоциальной адаптацией во время затяжных зарубежных командировок [162] и мягким течением межролевого конфликта «работа-семья» [145].

Сложились два методических подхода к измерению ядерной самооценочной диспозиции личности: косвенный и прямой. Первый подход заключается в том, что данная диспозиция операционализируется как сборный диагностический конструкт, выраженность которого определяется суммой баллов, набранных испытуемым по отдельным личностным опросникам. При этом каждый опросник предназначен для диагностики одного из четырех компонентов ядерной самооценочной диспозиции – нейротизма, самоуважения, общей самооэффективности и локуса контроля. Данный подход практиковался в исследованиях Т. Джаджа и его коллег до 2003 года и навлек на себя массу замечаний в связи с тем, что ядерная самооценочная диспозиция в теории декларируется как внутренне единое, цельное свойство личности, а на практике изучается как агрегативная, суммативная переменная. В ответ на справедливую критику был сконструирован и валидизирован 12-пунктовый

опросник («The Core Self-Evaluations Scale»), который позволяет напрямую диагностировать индивидуальную выраженность ядерной самооценочной диспозиции личности [172].

Таким образом, понятие профессионального самоотношения востребовано во многих отечественных и зарубежных исследованиях, однако процесс формирования, особенности строения, специфика функционирования данного психического феномена и характер его взаимосвязей с другими компонентами функциональной системы профессиональной деятельности и профессионального развития личности еще ожидают своего углубленного изучения.

1.3. СМЫСЛОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Изложенная ниже система воззрений на профессиональное самоотношение личности базируется на методолого-теоретических подходах, сформулированных в общей психологии и психологии профессиональной деятельности. В первую очередь, это «онтология жизненного мира», утверждающая производность любых психических новообразований от практического взаимодействия человека с миром и позволяющая понять эти новообразования как феноменологически превращенные формы реальных жизненных отношений [25; 75; 78; 107]. Далее необходимо обозначить субъектный подход в его общепсихологических [2; 21; 107] и профессионально-психологических [16; 55] вариантах. С позиций данного подхода профессиональное самоотношение надлежит рассматривать как «функциональный орган», служащий субъекту для овладения самим собой и приобретения способности к саморегуляции и самодетерминации в трудовой деятельности, деловом общении, служебной карьере. Обязательно следует упомянуть смысловой подход к личности [8; 9; 19; 74; 75; 78] и «отпочковавшуюся» от него концепцию личностного смысла «Я» [96; 114; 115]. В их свете профессиональное самоотношение может быть истолковано как динамическая система смысловых структур и процессов, ориентирующих человека в инструментальных связях между его индивидуальными свойствами и процессами реализации профессиональных мотивов и ценностей, а также регулирующих его рабочее поведение, трудовую деятельность, деловое общение сообразно этим связям.

Для начала необходимо разобраться в объекте профессионального самоотношения, т.е. тех реально существующих явлениях, которые отражаются в самоотношении и составляют его внутреннее содержание. Поскольку эти явления относятся к объективной реальности, они первичны по отношению к профессиональному самоотношению как психическому феномену, а их установление подразумевает выход за пределы внутреннего мира в бытийный план, в онтологическое измерение профессионального бытия человека. В этой плоскости все индивидуальные свойства человека как биологического индивида, социального индивида и личности определенным образом соотносятся с процессами осуществления трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры. Одни свойства оказываются объективно индифферентными для протекания упомянутых процессов, а другие свойства – объективно вовлеченными в эти процессы и существенно сказывающимися на их динамике и результатах. Онтологической характеристикой места и роли индивидуального свойства в процессах реализации трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры человека выступает профессиональная значимость, или профессиональный смысл «Я». Его необходимо рассматривать как системную характеристику, которая производна от включенности индивидуальных свойств человека в его профессиональную жизнь как достаточно обширную систему жизненных отношений, или в его профессиональный мир как один из важнейших модусов жизненного мира. Сам факт наделения профессиональным смыслом того или иного свойства означает, что оно причастно к ходу и исходу самореализации человека в профессиональной жизни. Профессиональный смысл образуется вследствие практического столкновения индивидуального свойства с объективными требованиями, с объективной логикой конкретного вида трудовой деятельности, определяемой ее предметом, средствами, условиями, организацией и прочими специфическими факторами. Этими профессионально-специфическими факторами во многом предreshено, какие конкретно свойства из бесчисленного множества человеческих качеств будут «втянуты» в процесс выполнения профессиональной деятельности и окажутся важными, значимыми, осмысленными, а какие – будут «отторгаться» как объективно безразличные и бессмысленные для этой деятельности.

Когда мы говорим, что профессиональный смысл «Я» являет-

ся объективной характеристикой разноуровневых свойств человека, которая указывает на их место и роль в профессиональной деятельности, то вкладываем в это двойное значение. В первом случае объективность означает то, что профессиональный смысл «Я» есть реально существующее явление профессионального мира, а не фантом или фикция, вымышленная человеком. В другом более специфическом значении объективность расшифровывается как независимость профессионального смысла «Я» от субъективного осознания человеком и, в частности, необязательность осознания для выполнения этим смыслом регулирующих функций в профессиональной жизни человека. Профессиональный смысл «Я» не только объективно существует, но и «предсуществует» любым формам его отражения в психических образах сознания и психических структурах личности человека. Он является именно объективной характеристикой в силу того, что не зависит от полноты и ясности его осознания человеком, не изменяется и не отменяется самим актом осознания.

В зависимости от того, как отдельное человеческое свойство участвует в процессе профессиональной деятельности, общения и карьеры, можно различать несколько инвариантов профессионального смысла «Я»: 1) положительный профессиональный смысл «Я», при котором индивидуальное свойство объективно благоприятствует успешной реализации профессиональной деятельности, облегчает деловое общение, оптимизирует строительство карьеры; 2) отрицательный профессиональный смысл «Я», при котором индивидуальное свойство объективно препятствует достижению успеха в профессиональном труде, затрудняет деловое общение, тормозит карьерный рост; 3) конфликтный профессиональный смысл «Я», при котором индивидуальное свойство одновременно и содействует, и противодействует успешному развертыванию профессиональной деятельности, общения и карьеры. Несмотря на возможность выделения инвариантов, профессиональный смысл конкретного человеческого свойства всегда индивидуален. Его индивидуализируют, во-первых, особенности выполняемой человеком профессиональной деятельности, во-вторых, уникальность самого свойства, в-третьих, неповторимый характер воздействия данного свойства на самореализацию человека в профессии, который, к тому же, модифицируется ситуативным, биографическим и общественно-историческим контекстом. Конечно, зная объективные

закономерности конкретной профессии или специальности и располагая достаточно представительной номенклатурой или таксономией свойств человека, можно до известной степени предугадать, какой оборот примет взаимодействие определенного свойства с конкретным видом профессиональной деятельности в той или иной производственной ситуации. На этом зиждется любая профессиограмма и психограмма, представляющая собой типологический вероятностный прогноз сочетаемости единичных свойств человека и их устойчивых комплексов с частной разновидностью профессионального труда. Можно также сказать, что профессиограмма – это абстрактная и обобщенная модель успешного специалиста, индивидуальные свойства которого имеют преимущественно положительный профессиональный смысл. Следует, однако, отдавать отчет в невозможности унифицировать профессиональную значимость человеческих свойств и в вытекающей отсюда условности, релятивности любой профессиограммы. На самом деле, нет свойств, универсально значимых для определенной профессии, но есть уникальные профессиональные смыслы «Я», которые выступают объективной мерой «ангажированности» и адекватности свойств конкретного человека в данной профессии.

Таким образом, профессиональному смыслу «Я», который является бытийным «референтом» профессионального самоотношения личности, присущи три принципиальные особенности – системность, объективность, индивидуальность. В специальной литературе встречается мнение, что в качестве объекта самоотношения выступают индивидные и личностные свойства человека. Оно упрощает реальный объект, а вместе с ним и психологическую сущность профессионального самоотношения, которое в действительности отражает не сами наличествующие и безотносительные к чему бы то ни было свойства человека, а те бытийные отношения, в силу которых эти свойства становятся значимыми условиями профессиональной деятельности, делового общения и служебной карьеры. Профессиональное самоотношение является субъективной репрезентацией не самих по себе индивидуальных свойств, задействованных в профессиональной жизни человека, а их объективной профессиональной значимости, или профессионального смысла «Я». Оно порождается не субъективной оценкой или эмоциональной реакцией на уже известные или вновь находящиеся в себе индивидуальные свойства, а реальными отношениями,

связывающими эти свойства с процессом и результатами профессиональной самореализации человека. Эти отношения первично замыкаются в практической деятельности субъекта профессии, а профессиональное самосознание лишь фиксирует и облекает их в специфические формы психического отражения и регуляции. Поэтому профессиональное самоотношение, как подструктура профессионального самосознания и психический регулятор профессиональной деятельности человека, вторично по отношению к объективному смыслу «Я» в профессии. Оно не «продуцируется» внутри профессионального самосознания, но предопределяется объективным местом и ролью индивидуальных свойств человека в контексте его профессиональной жизни. Профессиональный смысл «Я» составляет бытийную основу и онтологический аспект профессионального самоотношения личности.

До сих пор мы говорили лишь об объекте профессионального самоотношения, но умалчивали об источниках, из которых протекает профессиональный смысл «Я». Эти источники также локализованы в онтологической плоскости и совпадают с теми предметами и явлениями профессионального мира, в которых объективно нуждается человек, без которых невозможно его существование и развитие, в которых опредмечиваются его потребности. Такие предметы и явления, будучи одновременно предметами человеческих потребностей и «единицами» жизненного мира человека, обозначаются понятиями «мотив» [75] и «ценность» [107]. Именно мотивы и ценности, как потребные человеку предметы профессионального мира, побуждают и направляют его трудовую деятельность, деловое общение и профессиональную карьеру. Практическую реализацию этих мотивов и ценностей можно образно представить как движение человека к предметам своих потребностей в пространстве и времени профессионального мира. Поэтому человек судит об успехе-неуспехе в профессиональной деятельности, общении и карьере в той мере, в какой он приблизился или удалился от этих ценностных и мотивирующих предметов профессионального мира. Профессиональная самореализация человека в онтологическом ракурсе представляется ничем иным, как достижением и удержанием этих предметов в поле актуальной трудовой деятельности, в пространстве наличного делового общения, в магистральной линии карьерного роста. Любые объекты и явления профессионального мира, включая объективно присущие человеку индиви-

дуальные свойства, могут тем или иным образом причиняться к процессу реализации профессиональных мотивов и ценностей, сокращать или удлинять путь к ним. Так завязываются смысловые связи, в которых смыслообразующими инстанциями выступают предметы, релевантные профессиональным мотивам и ценностям, а все объекты и явления, причастные к их достижению, объективно получают определенный смысл для профессиональной жизни человека. Смысл «Я» является частной разновидностью такого смысла, обусловленной наличием смысловых связей между индивидуальными свойствами человека и профессиональными мотивами и ценностями.

Таким образом, источником самоотношения и отраженного в нем профессионального смысла «Я» являются мотивы и ценности, которые человек преследует в своей профессиональной жизни. Эти мотивы и ценности обладают двойственной онтологией: первично они – предметы объективного профессионального мира, притягивающие человека извне, и лишь вторично – психические структуры внутреннего мира, побуждающие человека изнутри. Значит, не только объект, но и собственные источники профессионального самоотношения находятся не во внутреннем мире человека, а в его реальном профессиональном бытии. Отсюда и сам процесс образования профессионального смысла «Я» нельзя рассматривать как чисто внутреннюю деятельность человека по субъективному манипулированию значимостью или произвольному изобретению смысла своих индивидуальных свойств. Процесс осмысления человеком себя в профессии, в результате которого у него возникает профессиональное самоотношение, не сводится к преломлению знаний о себе через призму мотивов и ценностей в виртуальном пространстве субъективной реальности. Он совершается как преимущественно практическое взаимодействие индивидуальных свойств человека – их скрещение, переплетение, сшибка – с профессиональными мотивами и ценностями в плоскости профессионального и жизненного мира. Как подчеркивает Ф.Е. Василюк, «жизненный мир и является, собственно говоря, единственным побудителем и источником содержания жизнедеятельности обитающего в нем существа» [25, с. 86].

Мотивы, от которых в генетическом и функциональном плане производно профессиональное самоотношение личности, вслед за Е.П. Ильиным [49, с. 270] можно подразделить на три класса: мо-

тивы выбора профессии, мотивы выбора места работы, мотивы профессиональной трудовой деятельности. Эту классификацию можно дополнить особым классом карьерных мотивов, которые лишь частично пересекаются с названными классами профессиональной мотивации и обладают собственной содержательной, структурной, энергетической и темпоральной спецификой [125; 146; 163; 196]. Кроме того, следует помнить, что профессиональная деятельность во многих случаях служит осуществлению смысла жизни. В этом контексте она наделяется жизненным смыслом, а к ее побудительной регуляции подключается класс психобиографических мотивов и ценностей [6; 52].

Представление о профессиональном смысле «Я» и его бытийных источниках является тем опорным пунктом, от которого отталкивается анализ профессионального самоотношения как психического феномена, имеющего собственный субстрат, структуру, функции. В соответствии с принятым нами смысловым подходом, в качестве психического субстрата, «носителя» профессионального самоотношения выступают смысловые структуры и процессы личности, которые являются субъективно превращенными формами профессиональных смыслов «Я». Профессиональные смыслы «Я», воплощенные в смысловых структурах и процессах, становятся частью смысловой сферы личности. Причем содержательно один и тот же профессиональный смысл «Я» может облекаться в форму различных смысловых структур, выступающих как функционально различные элементы профессионального самоотношения. Ввиду реальной полимотивированности человеческого труда профессиональное самоотношение изначально формируется как многокомпонентная, разветвленная система смыслов «Я» в профессии, т.е. как полисмысловое образование личности. Сложное, а порой внутренне противоречивое содержание профессионального самоотношения обусловлено тем, что любое индивидуальное свойство человека многогранно и одновременно может затрагивать практическую реализацию нескольких мотивов. Например, амбициозность, как характерологическая черта, может облегчать подъем по «карьерной лестнице», но портить отношения человека с сослуживцами. Традиционно в качестве психической «субстанции» самоотношения брались личностные смыслы индивидуальных свойств [96; 114; 115], диспозиции «на себя» [12; 63; 64; 111], а также мотивы, повернутые на самого субъекта, например, мотив

самоуважения [64; 135; 175; 191; 199; 200]. В современной литературе смысловая сфера личности изображается в виде сложной психической реальности, расчлененной на разнопорядковые смысловые структуры. В ней наряду с личностными смыслами, смысловыми диспозициями и мотивами дифференцируются такие элементы, как смысловые установки [7], смысловые конструкты [51; 116; 117] и личностные ценности [8; 19; 79].

Мы полагаем, что носителями профессионального смысла «Я» могут быть смысловые структуры различной степени обобщенности и устойчивости: от недолговечных личностных смыслов, выражающих значимость тех или иных индивидуальных свойств человека в локальных производственных ситуациях, до надситуативных личностных ценностей, фиксирующих чрезвычайную инструментальную значимость этих свойств в масштабе всей профессиональной жизни. Одной из наиболее характерных форм преломления профессионального смысла «Я» в смысловой сфере личности являются диспозиции профессионального самоотношения. В них «спрессован» совокупный опыт осмысления личностью своих профессионально значимых свойств в широком спектре производственных ситуаций, в контексте разнородных мотивов и ценностей труда. Смысловые диспозиции предрасполагают личность воспринимать и оценивать свои свойства, компетенции, способности под определенным углом зрения, а также общаться и обращаться с собой в определенной манере. Они являются латентными и инактивными смысловыми структурами, которые обеспечивают надежное хранение опыта самоосмысления в профессии, но не имеют прямого выхода в регуляцию трудовой деятельности, рабочего поведения, служебного общения, внутреннего диалога и других видов произвольной активности личности. Механизм их регулирующего воздействия заключается «в порождении личностных смыслов и смысловых установок актуальной деятельности, стремящихся привести направленность деятельности в целом или отдельных ее эпизодов в соответствие с устойчивыми и внеситуативными диспозициями» [78, с. 209]. Например, такие формы поведения, как селективное внимание к негативным мнениям о себе как работнике, склонность к «коллекционированию» воспоминаний о неудачах в работе, избегание ситуаций гарантированного профессионального успеха, боязнь должностного роста, излишняя самокритичность регулируются различными смысловыми установками и реализуют

широкую гамму неповторимых личностных смыслов. Но все они складываются в единый «почерк» поведения, который изнутри «сценментирован» устойчивой диспозицией профессионального самоотношения – уничижительным отношением к себе как работнику. Итак, профессиональный смысл «Я» можно уловить в содержании смысловых диспозиций и производных от них смысловых установок и личностных смыслов, которые специфическим образом обнаруживают себя не только в регуляции профессиональной деятельности, но и в познании человеком себя как субъекта труда.

Весьма распространенной формой отражения профессионального смысла «Я» выступают смысловые конструкты, которые опосредуют процессы восприятия, оценивания, категоризации личностью собственных профессионально важных качеств. Смысловой конструкт профессионального самоотношения личности представляет собой эмоционально-оценочную шкалу, которая входит в состав неосознанной имплицитной теории профессионала, отражает значимость тех или иных свойств профессионала в осуществлении конкретного вида труда, выполняет функции распознавания этих свойств у самой личности и приписывания им соответствующего профессионального смысла. Наборы смысловых конструктов сугубо индивидуальны, хотя, по-видимому, резонно говорить о неких прототипических «алфавитах», вырабатываемых в коллективном опыте различных профессиональных сообществ. Так, В.М. Просековой удалось выявить наиболее общие и инвариантные конструкты профессионального самосознания психологов-практиков. Ими оказались такие эмоционально-оценочные шкалы, как «безусловное принятие – отвержение клиента» и «сила Я – слабость Я» [101; 102]. Понятно, что носитель конструктов склонен ранжировать своих коллег на «хороших» и «плохих» специалистов в зависимости от меры соответствия присущих им свойств его смысловым конструктам; по этим же конструктами он оценивает профессиональный смысл собственных свойств и судит о себе как профессионале.

Профессиональный смысл «Я» также претворяется в мотивы, предметом которых становятся профессионально важные свойства, индивидуальный уровень квалификации и мастерства, деловая репутация и авторитет в профессиональной среде. Объединяющей особенностью всех этих мотивов является центрация на самой личности как субъекте профессиональной жизни. К разряду таких «са-

мотионошенческих» мотивов относятся мотивы профессионального самосовершенствования, самообразования, самоуважения, мотивы самопрезентации и заботы о профессиональном имидже и т.п. Они побуждают особую внутреннюю работу личности, направленную, с одной стороны, на формирование, закрепление полезных в профессиональной жизни свойств, с другой стороны, на искоренение, ослабление мешающих профессиональному успеху качеств. Именно в том, какие свойства личность стремится ликвидировать и перебороть, а какие желает сохранить и приумножить, выражается ее мотивационное отношение к себе как профессионалу.

Наконец, самой устойчивой и обобщенной формой существования профессионального смысла «Я» в смысловой сфере личности выступают инструментальные ценности. Традиционно инструментальные ценности определяются как общие принципы или конкретные способы поведения, которые способствуют достижению терминальных ценностей [78; 189; 190; 194]. В разрезе проблемы профессионального самоотношения под инструментальными ценностями следует понимать смысловые структуры личности, которые фиксируют высокую прагматическую значимость и предпочтительность того или иного свойства как средства, орудия выполнения профессиональной деятельности. Из всего репертуара индивидуальных качеств «ценностью-средством» для личности становится то свойство, которое безотказно служит реализации ведущих мотивов и ценностей труда и «насыщается» от них чрезвычайным смыслом. Мотивы и ценности, лежащие на периферии трудовой жизни, как правило, не обладают столь выраженным смыслообразующим потенциалом в порождении инструментальных ценностей профессионального самоотношения. Ряд авторов выделяет в структуре общего [96] и профессионального самоотношения [148] такое содержательное измерение, как самооценностъ. Оно не тождественно ценностным отношениям личности к отдельным свойствам и не возникает по аддитивному принципу, т.е. в результате суммации некоторого числа инструментальных ценностей «Я».

Таким образом, в смысловой сфере личности профессиональное самоотношение оформлено как динамическая смысловая система, которая интегрирует множество структур и процессов, обеспечивающих отражение в индивидуальном сознании смысла «Я» в профессиональной деятельности, общении и карьере. Будучи системным образованием, профессиональное самоотношение отражает

как устойчивые смыслы «Я», кристаллизованные в форме инструментальных личностных ценностей, мотивов, диспозиций и конструктов, так и множество ситуативных смыслов «Я», воплощенных в форме смысловых установок и личностных смыслов. Будучи в генетическом плане производным от мотивов трудовой деятельности и карьеры, профессиональное самоотношение со временем обособляется в самостоятельный, функционально автономный мотив, побуждающий, направляющий и освещающий смыслом особые формы активности субъекта профессии.

Функциональную автономию профессионального самоотношения можно проиллюстрировать феноменом «защитного превращения» (А.У. Харащ), который наблюдается в ситуации хронического неуспеха личности в профессиональных делах. Позитивное самоотношение в профессии в известной степени является непреднамеренным, побочным «продуктом» профессиональной успешности, поскольку удовлетворенность личности результатом труда питает ее удовлетворенность собой как субъектом труда. Если самоотношение лишается положительного подкрепления в виде субъективной удовлетворенности профессиональными достижениями, оно функционально перестраивается и начинает мотивировать защитные формы поведения. Смысл этих форм поведения сводится к тому, чтобы искусственно уберечь профессиональное самоотношение от негативной обратной связи – внешних или внутренних оценок трудового результата и себя как работника. А.У. Харащ описывает феномен «защитного превращения самооценки» следующим образом: «Самооценка, исходно представляющая собой своего рода дисплей, по которому субъект имеет возможность судить об адекватности своего поведения и продуктивности своей деятельности, обособляется в автономную подструктуру и становится предметом особых забот субъекта. Ее функция состоит теперь в том, чтобы продуцировать «внутренние» положительные оценки, способные заглушить неблагоприятные для субъекта оценочные реакции со стороны окружающих» [123, с. 39]. Особая щепетильность, бдительность, настороженность в вопросах, связанных с профессиональной «Я-концепцией», может служить косвенным индикатором профессиональной нереализованности личности и защитного перерождения ее самоотношения.

Профессиональное самоотношение, понимаемое как динамическая система глубинных смысловых структур, является «гипотетическим конструктом» или теоретической абстракцией, которая

служит логическим звеном в объяснении эффектов психической регуляции профессиональной деятельности и самопознания личности как ее субъекта. С целью определения форм, в которых профессиональное самоотношение становится субъективной данностью, т.е. непосредственно осознается и переживается человеком, необходим переход из субстратной в феноменологическую плоскость анализа. Мы солидаризируемся с мнением И.И. Чесноковой о том, что «переживания, связанные с отношением к собственной личности, к отдельным ее особенностям, ко всем проявлениям в поведении и деятельности, могут протекать в форме непосредственной эмоциональной реакции или как переживания в «инактуальной форме», когда живая эмоциональная реакция отсутствует и заменяется оценочным суждением...» [126, с. 109]. Отсюда можно говорить о двух основных «модальностях», в которых профессиональный смысл «Я» презентирован в индивидуальном сознании и самосознании личности: эмоциональных переживаниях и рациональных оценочных суждениях по поводу себя как работника, специалиста, профессионала. В совокупности они составляют специфическую феноменологию профессионального самоотношения, которая не только открыта для наблюдения со стороны самой личности, но и поддается эмпирической регистрации со стороны исследователя. Опросник, как средство диагностики самоотношения, как раз и апеллирует к осознанным формам репрезентации профессионального смысла «Я».

Выделение эмоциональной и рациональной «модальностей» в феноменологии профессионального смысла «Я» перекликается с современными представлениями о двух формах, в которых смысловые структуры «выводятся» на «экран» сознания личности. Первая из них – непосредственные эмоциональные реакции на объекты и явления, попавшие в поле актуального восприятия, а также эмоциональные «следы», которыми помечены вторичные образы этих объектов и явлений. Эта форма обозначается как «эмоциональный личностный смысл» [28], «аффективная форма личностного смысла» [91], «значание переживания» [11]. Сегодня вряд ли кто-то станет оспаривать тезис о том, что эмоции являются универсальным механизмом прямой, произвольной презентации субъекту личностного смысла отраженных в его сознании объектов и явлений. Принципиальная черта эмоциональных явлений заключается в том, что они не раскрывают содержания смысла, а лишь сигнализируют на своем особом «языке» о его наличии и ставят

перед субъектом специальную задачу на его содержательную расшифровку. Решение этой задачи, названной А.Н. Леонтьевым «задачей на смысл» [75; 77], сводится к отысканию и осознанию того мотива или ценности, которые сообщают смысл соответствующим объектам и явлениям действительности. В результате ее решения смысл, первично облеченный в эмоциональную форму, рационализируется и вербализуется, т.е. формулируется на языке значений. Воплощаясь в общественных значениях, он переходит во вторую форму существования на уровне индивидуального сознания, которую нарекают «вербализованным личностным смыслом» [28] или «вербальной формой существования личностного смысла» [91]. Как пишет В.К. Вилюнас, «вербализация смысла – это восстановление в значениях его мотивационной обусловленности, это осознание породивших его отношений» [28, с. 94].

Если спроецировать эти положения на феноменологию профессионального самоотношения, то непосредственные переживания личности по поводу себя как субъекта труда можно расценивать в качестве эмоциональной формы, а самооценочные суждения – в качестве вербализованной формы смысла «Я» в профессии. На этой основе становится возможным размежевание самоотношения и самооценки личности в профессии. Первое в отличие от второй не исчерпывается совокупностью оценочных представлений личности о своих профессионально важных свойствах и о себе как профессионале в целом. Самооценка всего лишь «верхушка» профессионального самоотношения, которое включает помимо нее подсистему неосознаваемого смыслового опыта, регулирующего профессиональную деятельность по собственной логике. Между тем, можно без преувеличения утверждать, что самооценка является ведущей подсистемой самоотношения личности, за счет которой создается ориентировочная основа для субъектной активности профессионала – осознанной саморегуляции профессиональной деятельности и осознанной самодетерминации профессионально важных свойств личности. Как форма сознательной репрезентации профессионального смысла «Я», самооценка обеспечивает более высокий уровень овладения личностью своей профессиональной деятельностью и более эффективный контроль личности за проявлениями своих профессионально важных качеств.

С учетом столь значимой функции профессиональной самооценки, необходимо детализировать некоторые аспекты ее формирования и функционирования.

Во-первых, самооценка является итогом решения рефлексивной задачи на профессиональный смысл «Я». Она формулируется путем означивания и осознания эмоциональных реакций на собственные свойства, которые тем или иным способом вторгаются, вклиниваются в ход профессиональной жизни. Эти эмоциональные реакции выступают как бы исходными данными к задаче на профессиональный смысл «Я», поскольку «именно через них осознается ценностный смысл для личности собственных различных отношений к себе, они выступают своеобразным критерием положительной или отрицательной сигнальности форм самоотношений» [126, с. 111]. В психологических исследованиях самооценочный акт нередко выдается за чисто интроспективный процесс, не выходящий за «границы» внутреннего мира личности. При этом упускается из виду, что оценка – это такая форма психического отражения, в которой прежде всего явлен не сам оцениваемый объект, а его отношения с другими объектами и явлениями действительности [20]. Поэтому любая самооценка профессионально значимых свойств – это рефлексия места и роли данных свойств в профессиональной деятельности; суждение не о самих свойствах, а об их значении для практической реализации мотивов и ценностей труда; мысленное воссоздание смысловых связей, относящих эти свойства к различным аспектам профессионального бытия личности. Следовательно, и задача на профессиональный смысл «Я», в результате которой рождается самооценка, решается не всматриванием вглубь себя и не самосозерцанием. Эта специфическая задача, которая направлена не столько на внутренний мир личности, сколько на ту профессиональную действительность, в которой на индивидуальные свойства личности наслаиваются системные «сверхчувственные» качества – профессиональные смыслы «Я».

Определяя самооценку как результат вербализации и осознания эмоциональных переживаний личности по поводу себя в профессии, следует помнить, что эти переживания обусловлены реальным процессом ее профессиональной жизни и деятельности. Недоучет этой особенности приводит к трактовке субъективных переживаний как чисто внутренних явлений, оторванных от жизненного контекста, и воскрешает интроспекционистские представления о процессе формирования самооценки личности. В действительности, осознание эмоционального переживания – «это всегда выяснение его объективного отношения к причинам, его вызываю-

щим, к объектам, на которые оно направлено, к действиям, которыми оно может быть реализовано. Осознание переживания, таким образом, всегда и неизбежно – не замыкание его во внутреннем мире, а соотнесение его с внешним, предметным миром» [106, с. 17]. Решение рефлексивной задачи на профессиональный смысл «Я», т.е. более полная и точная самооценка личностью профессионально значимых свойств, осуществляется посредством мысленного нахождения контекста, в котором эти свойства вызывают соответствующие эмоциональные переживания. Только в результате такого анализа, направленного не внутрь, а вовне себя, личность открывает действительный смысл индивидуальных свойств в сфере профессиональной жизни. Под этим углом зрения профессиональная самооценка – это оценка личностью своих индивидуальных свойств, опосредованная мыслительным анализом объективных отношений, которые определяют место и роль этих свойств в контексте практической реализации профессиональных мотивов и ценностей.

Во-вторых, системы общественных значений, посредством которых происходит «семантизация» и рационализация эмоциональных переживаний по поводу себя как субъекта труда, также составляют важнейшее условие задачи на профессиональный смысл «Я». Одинаковый смысл «Я» в профессии, выраженный в одних и тех же эмоциональных переживаниях, может быть вербализован в абсолютно разных самооценочных суждениях в зависимости от того, к какой системе значений прибегнет личность. Привычно используемая система значений является оператором задачи на профессиональный смысл «Я», т.к. канализирует самооценочные процессы в определенное содержательное русло и тем самым управляет формированием профессиональной самооценки. Как подчеркивает Р. Бернс, «источником оценочных значений различных представлений индивида о самом себе является его социокультурное окружение, в котором они нормативно фиксируются в языковых значениях» [12, с. 35].

Системы значений объективируются и транслируются в обществе в разнообразных формах. Те из них, которые опосредуют становление самооценок личности в профессии, фиксируются в виде профессиональных эталонов, идеалов, стереотипов, корпоративных кодексов, трудовых норм, должностных инструкций и требований, моделей успешной карьеры и т.д. Именно в этих распространенных и характерных для профессионального сообщества формах системы значений входят в условия решения задачи на профессио-

нальный смысл «Я». Они принимают функцию оценочных оснований и критериев, что преобразует способ решения этой задачи в целом. Личность постигает место и роль индивидуальных свойств в профессиональной жизни не прямым соотношением с индивидуальными мотивами и ценностями, а косвенным сравнением себя с социальными критериями, нормами, эталонами. Такой путь решения задачи субъективно более легок, поскольку в данном случае мышление вооружается культурными «орудиями» самопознания, амплифицируется групповыми схематизмами и инвариантами профессионального смысла «Я». Но этот путь решения достаточно зыбок, потому что социальные критерии самооценивания должны внутренне резонировать с индивидуальными мотивами и ценностями личности. В противном случае они могут оказаться навязанными и чуждыми, а личность, присвоившая их в качестве мерила собственных качеств, рискует прийти к неадекватной самооценке. В этих условиях истинные смыслы «Я» в профессии «могут не найти адекватно воплощающих их объективных значений, а тогда они начинают жить как бы в чужих одеждах» [75, с. 154].

Системы значений помогают личности прояснить определенные эмоциональные переживания по поводу себя самой в контексте профессиональной деятельности, но в итоговых формулировках профессиональной самооценки они оказываются как бы скрытыми и невидимыми. Самооценка артикулируется личностью для себя и проговаривается для других в виде констатации, например, «Я – хороший специалист». При этом, как подчеркивает С.Р. Пантеев, «из поля зрения уходит важнейший атрибут оценочного акта – то, что оценка – это всегда сравнение чего-то с чем-то» [96, с. 41]. Но чтобы понять истоки любой самооценки, необходимо реконструировать значения, которыми была задана система семантических «координат» процесса осознания личностью профессионального смысла «Я». Понимание внутренних закономерностей этого интимного процесса – ключ к профессиональному самоотношению личности, а значит и к ее поведению. Недаром корпорации, коллективы и прочие профессионально-ориентированные объединения людей вырабатывают специальные приемы и механизмы, обеспечивающие инициацию, посвящение и приобщение личности к собственной системе групповых значений. Личность становится их адептом в той степени, в какой она не только познает, но и оценивает себя как субъекта труда по меркам этой «профессиональной идеологии».

В-третьих, понимание личностью реального смысла собственных свойств в рамках профессиональной жизни не всегда является точным и достоверным. Оно может искажаться неадекватным подбором оценочных оснований и контекстов, в соотнесении с которыми формируется профессиональная самооценка, либо заслоняться действием защитных механизмов, которые стремятся к ее удержанию на должном уровне. В последнем случае эмоциональные переживания, адресованные себе как исполнителю профессиональной роли, рационализируются при помощи субъективно выгодных, приемлемых, комфортных объяснений. Истинный смысл «Я» в профессии может длительное время прятаться и маскироваться за подобными объяснениями, но, как справедливо замечает С.Р. Пантеев, «свобода манипулирования значимостью оказывается не безграничной, ведь многие критерии самооценки задаются объективной ситуацией жизнедеятельности» [96, с. 10]. Дело в том, что истинность понимания профессионального смысла «Я» и адекватность всякой самооценки постоянно испытывается профессиональной практикой – всей совокупностью занятий и общений, которые личность совершает в силу своего трудового статуса. Те самооценки, которые сильно отклоняются от истинного смысла «Я» в профессии, достаточно быстро демаскируются и дискредитируются объективной логикой самой профессии. Как правило, профессиональный смысл «Я», выраженный в эмоциональной форме, более аутентичен и подлинен по сравнению с самооценкой. «Если вербализированный смысл шире и богаче непосредственного, то последний является истиннее первого» [28, с. 94]. Преимуществом же самооценки, как вербализированной формы смысла «Я» в профессии, является открывающаяся на ее основе возможность сознательного самоконтроля тех эффектов, который индивидуальные свойства оказывают на протекание профессиональной деятельности. Профессиональная самооценка в данном случае выступает своеобразным внутренним «монитором», с помощью которого личность отслеживает и контролирует сообразность своих индивидуальных качеств ценностям, мотивам и целям профессионального труда, общения, карьеры. На основе самооценки она овладевает собой во всей совокупности профессионально значимых – как полезных, так и вредных – качеств. Это проявляется в умении осознанно активировать позитивные качества и санкционировать их включение в профессиональную деятельность, а также блокировать негативные

качества, ограждать профессиональную деятельность и ее результат от их деструктивных, демобилизующих влияний.

Таким образом, осознание профессионального смысла «Я» и его оформление в виде профессиональной самооценки повышает уровень самоконтроля личности и потенциал осознанной саморегуляции трудовой деятельности, делового общения, служебной карьеры. Вместе с тем «результат процесса саморегулирования прямо соотноснен с «качеством» самооценки, с адекватностью, устойчивостью, глубиной. Только высокий уровень развития этих свойств самооценки в определенном сочетании обуславливает и соответствующий уровень развития саморегулирования, его адекватность и тонкость» [126, с. 134]. Правомерность этого положения подтверждается результатами исследований, в которых выявлено ингибирующее влияние неадекватной и неустойчивой самооценки личности на продуктивность ее профессиональной деятельности [15; 68].

В завершение нашего анализа необходимо затронуть вопрос о тех эффектах, которые самоотношение вносит в психическую регуляцию профессиональной деятельности. Психическая регуляция в целом обеспечивает адекватность профессиональной деятельности предмету, средствам и условиям труда. Профессиональное самосознание, как один из психических регуляторов, отвечает за подстройку и сообразование профессиональной деятельности с особой группой объективных условий труда, а именно с индивидуальными и личностными свойствами самого субъекта труда. В структуре профессионального самосознания «спаяны» самопознание и самоотношение человека в профессии, которые по-разному осуществляют регулируемую функцию. Если представление о себе как субъекте профессии позволяет человеку учесть в профессиональной деятельности сам факт наличия или отсутствия у него определенных свойств, то отношение к себе как субъекту профессии помогает координировать эту деятельность с теми свойствами, которые оказывают немаловажное влияние на ее процесс и результаты. Отражая объективный смысл «Я» в профессии, самоотношение регулирует трудовую деятельность, рабочее поведение, деловое общение субъекта с поправкой на объективные закономерности взаимодействия индивидуальных свойств со специфическими факторами данного вида труда и рабочей среды. Механизмы и формы такой регуляции весьма многообразны, но их общее предназначение состоит в том, чтобы за счет нейтрализации, купирования, ликвидации индивидуальных свойств с отрица-

тельным профессиональным смыслом минимизировать издержки и потери, а за счет активизации, эксплуатации, совершенствования индивидуальных свойств с положительным профессиональным смыслом максимизировать результаты трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры. Можно утверждать взаимную обусловленность профессиональной деятельности и самоотношения личности как субъекта профессии: с одной стороны, формирование профессионального самоотношения детерминировано тем, как в процессе трудовой деятельности сложатся отношения индивидуальных свойств деятеля с предметом, средствами и условиями труда; с другой стороны, профессиональное самоотношение подчиняет протекание трудовой деятельности уже объективно сложившемуся профессиональному смыслу «Я». Известно, что структурно-функциональные особенности психической регуляции конкретного вида профессиональной деятельности детерминируются ее содержанием, средствами и условиями, а также спецификой ее организации и регламентации. Несмотря на своеобразие состава психических регуляторов в различных видах труда, профессиональное самоотношение личности является универсальной регуляторной структурой, которая обуславливает важные параметры (продуктивность, надежность и т.д.) практически каждой профессиональной деятельности.

Таким образом, профессиональное самоотношение – это динамическая система смысловых структур и процессов, отражающих объективные отношения индивидуальных свойств личности к практической реализации мотивов и ценностей труда и обеспечивающих подчинение профессиональной деятельности, общения и карьеры устойчивой структуре этих отношений. На уровне индивидуального сознания эти объективные отношения, порождающие профессиональный смысл «Я», приобретают форму эмоциональных переживаний и самооценочных суждений личности о себе как субъекте труда. В своих феноменологически превращенных формах профессиональный смысл «Я» «схватывается» самонаблюдением личности и «улавливается» эмпирическими методами психологического исследования. Предлагаемый ниже опросник как раз и является средством эмпирического изучения феноменологии профессионального самоотношения личности.

ГЛАВА 2

ПСИХОМЕТРИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА И АПРОБАЦИЯ ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

2.1. РАЗРАБОТКА ПИЛОТАЖНОЙ ВЕРСИИ ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ И АНАЛИЗ ЕГО ФАКТОРНОЙ СТРУКТУРЫ

Прогрессивное поступательное развитие психологической науки во многом зависит от того, насколько последовательно в этом развитии соблюдается принцип единства теории, методологии и практики [80]. Согласно данному принципу, эффективность решения теоретических и практических задач психологии определяется качеством развития ее методического инструментария, уровнем оснащенности академических и практических психологов надежными методами добывания исследовательской и прикладной информации. Система научных знаний приобретает особое ускорение при условии, что теория является методичной и практичной, практика – теоретичной и методичной, а методика проведения исследований – практичной и теоретичной. Нормативный путь развития научных знаний предполагает, что построение теории, описывающей природу и сущность предмета, предшествует созданию метода исследования, а запросы практики обгоняют и теорию, и методологию науки. На этом пути методический аппарат психологии эволюционирует вслед за пересмотром теоретических представлений о ее предмете, подтягивается к передовому краю психологической практики. Однако случаются и отступления от этой закономерности, когда с появлением новых либо модернизацией прежних методов получают импульс к развитию новые направления психологических исследований и психологической практики.

Принцип единства теории, методологии и практики сохраняет свою силу не только в масштабе психологической науки в це-

лом, но и на уровне ее самостоятельных отраслей и подотраслей, отдельных разделов и локальных проблем. В области изучения профессионального самоотношения личности этот принцип существенно нарушен, что проявляется в виде раскола между теоретическими представлениями и практическими запросами, с одной стороны, и методическим арсеналом, с другой стороны. В качестве теоретического конструкта профессиональное самоотношение завоевывает все большую популярность в фундаментальных и прикладных исследованиях по психологии труда, а в качестве реального феномена все чаще становится «мишенью» практической деятельности психологов, решающих задачи психологического сопровождения труда и кадровой работы. Однако научная теория и практика вынуждены развиваться в условиях, стесненных отсутствием специализированного метода изучения профессионального самоотношения личности. В обиход исследователей и практиков прочно вошли неспециализированные методики диагностики профессионального самоотношения, которые не обладают должными измерительными свойствами. Этим определяется насущность исследований, нацеленных на разработку оригинальных методов диагностики профессионального самоотношения личности.

Приступая к систематическому описанию психометрической технологии, следует отметить, что опросник профессионального самоотношения личности конструировался индуктивным способом. Это значит, что его создатели воздержались от каких-либо априорных допущений о структуре изучаемого феномена и разрешили эмпирическим данным «говорить за себя». В результате в основу опросника легла математическая модель, удачно аппроксимирующая данные выборки стандартизации, а не система теоретических представлений о структуре самоотношения личности как субъекта профессии. Пользователей методики необходимо предостеречь от любых попыток выдать шкальную структуру опросника за теоретическую схему строения профессионального самоотношения личности. Такие попытки недопустимы и несостоятельны с методологической точки зрения, поскольку методы математической статистики не должны служить средствами получения ответов на принципиальные вопросы теории. Пренебрежение этим методологическим требованием ведет к насаждению особой разновидности редукционизма в области психологических исследований – «тестологизма», для которого характерна подмена научной теории дан-

ными тестирования, а методов теоретического анализа – методами обработки фактического материала.

Первейшей задачей при создании нового опросника является обеспечение его содержательной валидности. Она предполагает содержательное соответствие пунктов опросника той области психической и поведенческой феноменологии, для изучения которой он задуман и предназначен. В этой связи к содержанию пунктов, формулируемых для пилотажной версии опросника профессионального самоотношения, предъявлялся ряд требований.

Эти пункты, во-первых, должны репрезентативно охватывать те аспекты «Я», которые осознаются и осмысливаются личностью в контексте трудовой деятельности, делового общения и карьеры. Речь идет о разноуровневых индивидуальных свойствах, которые личность относит к себе как к субъекту труда, сознает в качестве своих неотъемлемых достоинств и недостатков. Объектами пристрастно-личностного отношения выступают знания, умения и навыки, уровень образованности, компетентности, квалификации и мастерства, задатки, способности и характерологические черты, осознанные побуждения в профессиональной сфере, индивидуальный стиль деятельности и многие другие качества, которые могут иметь как психологическую, так и непсихологическую природу. Иногда их группируют на два блока – операционально-технических и собственно личностных свойств субъекта труда, в соответствии с чем подразделяют самооценку уровня профессионального мастерства, компетентности и самооценку деловых качеств [14; 98; 105].

Более того, самосознание активно «присваивает» продукты труда, «принимает» на себя ответственность за профессионально значимые поступки и решения, «иррадиирует» на объекты ближайшего профессионального окружения, про которые личность могла бы сказать «мои» и судить по ним о себе. Их оценка всегда оборачивается для личности самоцениванием, поскольку они составляют значимые фрагменты профессиональной «Я-концепции». Так, осуждение характера своей работы может быть актом самоуничижения, в то время как чувство гордости за профессию в целом может быть знаком почтения к себе как ее представителю. Восхваление, превознесение своих подчиненных может приобретать для начальника смысл самовозвеличивания, а небрежное отношение специалиста к рабочему месту, попустительский подход к исполнению служебных обязанностей может служить сигналом о том, что он и на себя «мах-

нул рукой». С методической точки зрения важно то, что различные объекты и явления, с которыми психологически «срастается» личность, начинают символизировать ее саму, поэтому всякое прямое суждение о них косвенно становится самооценкой.

Во-вторых, пункты опросника должны передавать широкий спектр эмоциональных модальностей и семантических оттенков, характерных для профессионального самоотношения личности, живущей в определенном общественно-историческом и культурном контексте. Профессиональное самоотношение, как и все высшие психические функции, интериоризирует те формы профессионально-деловых отношений, которые сначала другие люди выказывают в адрес личности, а затем и сама личность культивирует в отношении себя. Эти изначально интерперсональные формы профессионально-деловых отношений усваиваются и впоследствии превращаются во внутренние «алфавиты» переживаний и значений, которые используются самоотношением личности для субъективной репрезентации профессионального смысла «Я». Понятно, что профессиональное самоотношение конкретной личности характеризуется неповторимой спецификой эмоционального тона и семантического содержания, и в идеале исследовательский метод должен тонко нюансировать эту специфику и гибко подстраиваться под нее. Но это возможно лишь на основе глубокого знания трех вещей: 1) неповторимого контекста профессиональной жизни, от которого произведен профессиональный смысл «Я» данной личности; 2) уникального «алфавита» переживаний, который определяет способы эмоциональной сигнализации профессионального смысла «Я» и в конечном итоге общий эмоциональный тон профессионального самоотношения; 3) индивидуальной системы значений, которая диктует способы перекодировки эмоциональных переживаний смысла «Я» в профессиональные самооценки и тем самым обуславливает специфику семантического содержания профессионального самоотношения. Среди существующих методических подходов к эмпирическому изучению самоотношения личности нет такого, который дает возможность в полном объеме учесть все эти предпосылки и детерминанты. В некоторые из них можно вникнуть при помощи методических подходов с более или менее явной идеографической направленностью – биографического, нарративного, проективного, психосемантического. Стандартизированные личностные опросники, которые относятся к психометричес-

кому подходу, отличаются ярко выраженной номотетической направленностью и, к сожалению, не оставляют возможности индивидуализировать предпосылки профессионального самоотношения каждой конкретной личности. Поэтому мы заботились о том, чтобы пункты первичной версии опросника, по крайней мере, отражали эмоциональные «инварианты» переживаний профессионального смысла «Я» и семантические «универсалии» самооценочных суждений личности о себе как субъекте профессии.

В-третьих, пункты опросника должны двусторонне соотносить индивидуальные особенности личности с профессиональной деятельностью и карьерой. Дело в том, что в профессиональном самоотношении отображается не только объективное влияние личностных свойств на процесс выполнения трудовой деятельности и построения профессиональной карьеры, но и обратное воздействие профессии на индивидуальные свойства личности. Поэтому часть вопросов формулировалась так, чтобы охарактеризовать вклад профессиональной деятельности в развитие индивидуально-личностных свойств субъекта труда.

Сообразно с выдвинутыми требованиями было сформулировано 140 пунктов, которые в дальнейшем подверглись экспертизе на предмет содержательной валидности. В роли экспертов были приглашены два специалиста в области профессиональной психологии и психологии личности, предварительно ознакомленные с теоретическим конструктом, положенным в основу опросника. С помощью пятиразрядной шкалы они оценивали каждый пункт на соответствие следующим критериям:

а) точность и полнота отражения специфической феноменологии профессионального самоотношения (низкие оценки присуждались тем пунктам, которые смешивают или подменяют профессиональное самоотношение глобальным самоотношением; высокие оценки присваивались тем пунктам, которые акцентируют специфическую феноменологию самоотношения в профессии);

б) лексическая простота и семантическая однозначность формулировки пункта (низкие оценки получали те пункты, которые были сформулированы в слишком абстрактной, труднодоступной для понимания форме либо допускали двусмысленность, многозначное толкование со стороны «наивного испытуемого»; высокие оценки выставлялись пунктам, которые были изложены в простой и доходчивой для «человека с улицы» форме).

Элиминировались неинформативные и малопонятные пункты, которые в результате усреднения экспертных оценок набрали хотя бы по одному критерию менее четырех баллов. Согласованность мнения экспертов определялась путем корреляции их оценок отдельно по каждому критерию: для первого критерия показатель согласованности составил 0,74, для второго критерия – 0,80. По итогам экспертного оценивания пилотажная версия опросника была укорочена до 121 пункта.

Все пункты в данной версии опросника имели вид утвердительных суждений, а от испытуемого по инструкции требовалось выразить степень своего субъективного согласия-несогласия с каждым из них. Для этого предлагалась вербальная шкала ответов с четырьмя альтернативами: «1 – совершенно неверно», «2 – пожалуй, неверно», «3 – пожалуй, верно», «4 – совершенно верно». Разработчики не руководствовались какими-либо априорными представлениями о внутренней структуре опросника, а посему на данном этапе он рассматривался как единая шкала, измеряющая общий уровень негативности-позитивности профессионального самоотношения личности. С учетом этой особенности все пункты первичной версии опросника делились на прямые и обратные. Прямыми считались те пункты, которые описывали психическую и поведенческую феноменологию положительного самоотношения личности как субъекта профессии (например, «Если я допускаю ошибку в работе, то легко себя прощаю», «Профессиональными успехами я обязан собственным деловым качествам», «За свою профессиональную жизнь я совершил немало таких поступков, которые позволяют мне гордиться собой»). Обратными признавались те пункты, которые отсылали к объективным и субъективным проявлениям отрицательного отношения личности к себе как работнику, специалисту, профессионалу (например, «Мне часто бывает стыдно за свою некомпетентность в профессии», «Неприятности на работе лишают меня уверенности в себе», «Когда я оцениваю себя как специалиста, то, прежде всего, замечаю профессиональные недостатки»). Во избежание установочного поведения испытуемых при заполнении опросника прямые и обратные пункты комбинировались в случайном порядке. При подсчете индивидуальных результатов тестирования переход от номера ответа испытуемого к сырому баллу осуществлялся с поправкой на вид утверждения: номер ответа на прямой пункт опросника ставился в

прямое соответствие количеству баллов, а номер ответа на обратный пункт требовал инверсии количества баллов. Ключ для подсчета баллов был подчинен следующему правилу: ответам испытуемого, которые сигнализировали о положительном профессиональном отношении, приписывались высокие баллы, а ответам, которые свидетельствовали об отрицательном профессиональном самоотношении, – низкие баллы. Суммарный показатель, таким образом, отражал индивидуальный уровень негативности-позитивности профессионального самоотношения испытуемого.

Пробной версией опросника была обследована выборка испытуемых общей численностью 2424 человека, насчитывающая 983 мужчины и 1441 женщину в возрасте от 17 лет до 71 года (средний возраст – 34 года). Половозрастную структуру выборки иллюстрирует таблица 1.

Таблица 1 – Половозрастная структура выборочной совокупности для разработки опросника профессионального самоотношения

Возраст, лет	Пол		Количество испытуемых
	мужской	женский	
1	2	3	4
17	0	1	1
18	1	3	4
19	6	9	15
20	10	19	29
21	28	32	60
22	33	45	78
23	50	57	107
24	50	55	105
25	49	76	125
26	42	50	92
27	51	71	122
28	36	67	103
29	32	43	75
30	32	41	73
31	28	44	72
32	35	62	97
33	47	31	78
34	42	53	95
35	43	60	103
36	35	37	72
37	33	47	80

Продолжение таблицы

1	2	3	4
38	36	54	90
39	22	32	54
40	36	52	88
41	24	35	59
42	23	44	67
43	22	30	52
44	16	33	49
45	16	43	59
46	22	38	60
47	12	22	34
48	16	28	44
49	10	29	39
50	9	15	24
51	5	21	26
52	6	13	19
53	4	11	15
54	2	8	10
55	5	9	14
56	1	5	6
57	3	3	6
58	3	2	5
59	1	3	4
60	2	0	2
62	0	1	1
63	0	2	2
64	1	0	1
65	0	3	3
68	2	0	2
70	1	0	1
71	0	1	1
Количество	983	1441	2424

Выборочная совокупность характеризовалась высокой гетерогенностью с точки зрения сфер занятости, форм трудоустройства, видов профессиональной деятельности, должностного статуса и уровня оплаты труда испытуемых. В зависимости от специфики организаций, учреждений и предприятий, на базе которых соби-рался эмпирический материал, практиковались различные спосо-

бы комплектования выборочной совокупности: методом добровольцев к исследованию привлечено 709 человек, методом случайного отбора – 1715 человек. Во всех случаях отбор испытуемых для психометрической разработки опросника производился на основании наличия: а) законченного или неоконченного профессионального образования любой ступени (профессионально-технического, среднего специального или высшего); б) оплачиваемой трудовой занятости на момент привлечения к исследованию; в) непрерывного трудового стажа на последнем рабочем месте не менее трех месяцев. Насколько это было возможным, контролировался и такой параметр семплирования, как отсутствие у испытуемого болезненных психических расстройств (по крайней мере, их явной декомпенсации или эксцесса на момент тестирования). Соблюдение «чистоты» контингента испытуемых по указанным признакам позволило рассматривать его как выборку не только апробации, но также валидизации и стандартизации опросника.

Данные пилотажного диагностического замера использовались для установления дискриминативности пунктов, т.е. способности дифференцировать испытуемых с различным уровнем негативности-позитивности профессионального самоотношения. Показателем дискриминативности отдельно взятого пункта послужил коэффициент корреляции балла, начисленного по данному пункту, с суммарным баллом по опроснику в целом. «Пороговым» уровнем дискриминативности было избрано значение 0,20. Психометрические расчеты показали, что среднее значение дискриминативности для всего массива пунктов первичной версии опросника составило 0,37 при стандартном отклонении 0,13. Показатели дискриминативности для отдельных пунктов укладывались в диапазон от 0,05 до 0,68. В опоре на полученные данные были отбракованы 19 пунктов с неприемлемой «чувствительностью» к индивидуально-психологическим различиям профессионального самоотношения. После сокращения исходного варианта опросника до 102 пунктов его внутренняя консистентность, подсчитанная по формуле α -Кронбаха, равнялась 0,95.

В таком варианте опросник был подвергнут процедуре эксплораторного (разведочного) факторного анализа, преследовавшего цель выявления его латентной шкальной структуры. Факторизация матрицы интеркорреляций пунктов осуществлялась методом главных компонент (Principal components) с последующей ротаци-

ей варимакс (Varimax normalized). Критическое значение факторной нагрузки для пунктов опросника принималось равным 0,40. По результатам статистической обработки данных на основании критерия Кайзера было выделено 17 факторов с собственными значениями $> 1,0$, объясняющих 57,11 % дисперсии. Для отыскания наиболее изящного, экономного, но в то же время емкого, информативного решения применялся критерий Кеттелла, который, тем не менее, в одинаковой мере допускал существование пяти-, четырех- и трехфакторной модели. В подобной ситуации исследователь, как правило, отдает предпочтение той модели, которая проще интерпретируется и лучше вписывается в теоретические представления о строении изучаемого феномена. В нашем случае структура профессионального самоотношения личности априорно не постулировалась, поэтому пришлось прибегнуть не к теоретическому, а к эмпирическому принципу выбора оптимальной модели. В свете данного принципа лучшим оказывается то факторное решение, которое с наибольшей полнотой и точностью приближается к эмпирическим данным и подтверждается ими. С целью идентификации такого решения среди имеющихся альтернатив был проделан конфирматорный (подтверждающий) факторный анализ [87].

Как известно, в структурном моделировании при оценке согласованности факторной модели и эмпирических данных принято ориентироваться на следующие показатели: а) отношение частного χ^2 к числу степеней свободы, которое не должно превышать 3, а в оптимальном случае – 2; б) квадратичную усредненную ошибку аппроксимации (RMSEA), которая может лежать в пределах от 0 до 1, а в случае оптимальной модели не должна превосходить 0,05; в) относительный индекс соответствия (CFI), который должен быть больше 0,90 для хорошо подогнанной модели [86]. Считается, что первый показатель на выборках большого объема дает существенную погрешность, которая ведет к необоснованному отвержению даже удачной модели [69, с. 59]. Ввиду данного обстоятельства перед проведением анализа из общего массива наблюдений (2424) посредством техники простого случайного отбора была сгенерирована искусственная выборка, включающая 728 человек (411 женщин и 317 мужчин). Процедура конфирматорного факторного анализа проводилась по методу обобщенных наименьших квадратов (Generalized Least Squares). Во всех опробуемых структурных моделях предполагалось, что шкалы (факторы) опросника

являются взаимно коррелирующими. В нашем случае внутреннюю шкальную структуру опросника адекватно моделирует четырехфакторное решение, которое по сравнению с конкурентными моделями имеет наилучшие показатели структурного соответствия (таблица 2).

Таблица 2 – Результаты подтверждающего факторного анализа шкальной структуры опросника профессионального самоотношения*

Показатели соответствия	Пяти-факторная модель	Четырех-факторная модель	Трехфакторная модель
χ^2 / df	4,19	1,87	6,06
RMSEA	0,0597	0,0331	0,0864
CFI	0,897	0,946	0,901

* – эксплораторный анализ проводился на данных всей выборки апробации (N = 2424), а подтверждающий – на данных искусственно сгенерированной выборки (N = 728).

Далее отсеивались пункты, которые значимо не нагружали ни одну из четырех шкал либо набрали значимые факторные веса ($\geq 0,40$) по двум и более шкалам. За счет этого тест был «очищен» от 20 малоинформативных пунктов и сжат до 82 вопросов. Его внутренняя надежность (α) на данной стадии разработки составила 0,952. Кроме того, проверялась дискриминативность пунктов и консистентность каждой из четырех шкал опросника. В первой шкале, имевшей внутреннюю надежность 0,944, были сцеплены 33 пункта, коэффициенты дискриминативности которых варьировали от 0,44 до 0,67 (среднее – 0,56, стандартное отклонение – 0,06). Во второй шкале, имевшей внутреннюю надежность 0,79, соединились 12 пунктов с показателями дискриминативности от 0,34 до 0,50 (среднее – 0,43, стандартное отклонение – 0,04). Третья шкала, имевшая внутреннюю надежность 0,865, была скомпонована из 21 вопроса с показателями дискриминативности от 0,34 до 0,54 (среднее – 0,45, стандартное отклонение – 0,04). Четвертая шкала, имевшая внутреннюю надежность 0,83, была образована 16 пунктами с показателями дискриминативности от 0,35 до 0,51 (среднее – 0,44, стандартное отклонение – 0,04).

Дальнейшее сокращение пилотажной версии опросника осуществлялось за счет подъема критического факторного веса до 0,50. В результате в первой шкале осталось 13 пунктов, во второй – 10

пунктов, в третьей – 6 пунктов, в четвертой – 10 пунктов, а общее количество вопросов в методике уменьшилось до 39. Все шкалы были представлены униполярными факторами: в первой и третьей шкалах интегрировались обратные пункты, связанные с негативным профессиональным самоотношением, а во второй и четвертой – прямые пункты, связанные с позитивным отношением к себе как субъекту профессиональной деятельности. Столь жесткая группировка пунктов не стала неожиданностью, потому что ранее уже отмечалась четкая феноменологическая разделенность положительных и отрицательных компонентов самоотношения личности [96; 114]. Вместе с тем, если содержание первой и третьей шкал с теоретических позиций истолковывалось достаточно просто, то с концептуализацией второй и четвертой шкал возникли затруднения. Их причиной была содержательная неоднородность пунктов, которая требовала выяснения скрытой структуры второй и четвертой шкалы. В этих целях использовалась процедура факторного анализа по методу главных компонент (Principal components) с последующим варимакс-вращением (Varimax normalized). В процессе факторизации из каждой шкалы были вычленены по два однополюсных субфактора, гомогенных по своему содержанию. Оба субфактора второй шкалы вобрали в себя по 5 пунктов, первый субфактор четвертой шкалы – 7 пунктов, второй субфактор – 3 пункта (при критическом факторном весе $\geq 0,40$). Адекватность расщепления второй и четвертой шкал опросника на субшкалы подтверждена результатами конфирматорного факторного анализа по методу обобщенных наименьших квадратов (Generalized Least Squares) для модели с интеркоррелирующими субфакторами (таблица 3).

Таблица 3 – Результаты конфирматорного анализа субфакторной структуры второй и четвертой шкал опросника профессионального самоотношения*

Шкалы опросника	Показатели соответствия								
	χ^2	df	p	χ^2 / df	CFI	RMSEA Point Estimate	RMSEA Lower 90 % Bound	RMSEA Upper 90 % Bound	RMS Stand. Residual
Вторая шкала	48,7	34	0,055	1,43	0,986	0,0243	0,0000	0,0393	0,0284
Четвертая шкала	30,26	34	0,65	0,89	0,991	0,0000	0,0000	0,0233	0,0236

* – эксплораторный анализ проводился на данных всей выборки апробации (N = 2424), а конфирматорный – на данных искусственно сгенерированной выборки (N = 728).

По причине того, что в содержании первой и третьей шкал опросника «сгустились» негативные компоненты профессионального самоотношения, сложилась необходимость в преобразовании ключа для подсчета сырых баллов по ним. Те утверждения, которые отражают низкую самооценку субъекта профессии, рассматриваются в составе данных шкал как прямые, и ответы на них конвертируются в баллы на основе прямого соотношения (т.е. номер ответа приравнивается к количеству баллов). Однако при подсчете общего показателя позитивности профессионального самоотношения вопросы первой и третьей шкал продолжают относиться к обратным пунктам. Что касается вопросов второй и четвертой шкал (и их субшкал), окрашенных позитивным отношением к себе как субъекту профессии, то ключ по ним полностью совпадает с ключом для расчета общего показателя опросника.

По внесенным в ключ изменениям на материалах выборки апробации ($N = 2424$) был произведен пересчет сырых баллов для пунктов первой и третьей шкалы, а затем вычислены индивидуальные результаты по всем субшкалам, шкалам и общему показателю опросника. Чтобы удостовериться в устойчивости шкальной структуры опросника, на основании пересчитанной матрицы баллов повторно был проведен факторный анализ по методу главных компонент (Principal components) с последующим варимакс-вращением (Varimax normalized). Его результаты убеждают в том, что внутренняя структура опросника, выявленная на данных всей выборки, инвариантно сохраняется как в мужской, так и в женской подвыборке (таблица 4).

Таблица 4 – Факторная структура опросника профессионального самоотношения*

Пункты опросника	Факторы и значимые факторные веса $>0,40$			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
1. Работа сделала меня уверенным человеком с чувством собственного достоинства.				0,46 ^{0,52} _{0,43}
2. Особенности моего характера плохо совместимы с профессией, в которой я работаю.	0,61 ^{0,61} _{0,60}			

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5
3. Когда у меня на работе происходят неприятности, я теряю уверенность в себе.			0,49 ^{0,43} _{0,50}	
4. Мой характер, как правило, не подводит меня в профессиональной жизни.				0,42 ^{0,42} _{0,41}
5. При выборе профессии и места работы я сильно переоценил собственные возможности.	0,65 ^{0,63} _{0,65}			
6. Чтобы хорошо соответствовать требованиям и условиям моей профессии, мне нужно стать другой личностью.	0,61 ^{0,58} _{0,61}			
7. Сравнивая себя с коллегами по работе, я испытываю чувство гордости за себя.		0,55 ^{0,48} _{0,55}		
8. Я часто бываю зол на самого себя за то, что создаю себе проблемы на работе.			0,60 ^{0,66} _{0,55}	
9. Человек с моими личностными качествами в выбранной профессии способен достичь многого.				0,57 ^{0,60} _{0,57}
10. Несмотря на солидный стаж работы, в некоторых рабочих ситуациях чувствую себя как некомпетентный новичок.			0,46 ^{0,49} _{0,43}	
11. Работа мне помогла открыть по-настоящему сильные стороны своего характера.				0,41 ^{0,51} _{0,41}

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5
12. Я ощущаю внутренний разлад между тем, что от меня требует работа и своими способностями	0,50 ^{0,50} _{0,49}			
13. Думаю, что коллеги по профессиональной деятельности, скорее всего, оценивают меня как добросовестного и ответственного работника.				0,53 ^{0,57} _{0,53}
14. Мой характер выдерживает испытание даже в самых сложных профессиональных ситуациях.				0,57 ^{0,53} _{0,56}
15. Если я не изменяюсь как личность, мне лучше сменить место работы или вообще подыскать другую профессию.	0,68 ^{0,59} _{0,70}			
16. В глубине души я считаю себя одним из лучших сотрудников организации, в которой работаю.		0,59 ^{0,55} _{0,59}		
17. На работе я не могу позволить себе быть самим собой.	0,55 ^{0,49} _{0,57}			
18. Если я чего-то достиг в своей профессии, то, прежде всего, благодаря своим личным качествам.				0,49 ^{0,48} _{0,48}
19. Я чувствую себя лишним и бесполезным в своем трудовом коллективе.	0,71 ^{0,62} _{0,74}			

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5
20. Во мне больше положительных деловых качеств, чем профессиональных недостатков.				0,59 ^{0,53} _{0,60}
21. Если бы я предвидел те трудности, с которыми связана моя работа, то приложил бы гораздо больше стараний при получении образования.			0,50 ^{0,42} _{0,53}	
22. В целом я могу себя оценить как высококлассного специалиста, способного решать самые трудные профессиональные задачи.		0,49 ^{0,46} _{0,54}		
23. Меня преследует чувство, что я выбрал для себя неподходящую профессию.	0,66 ^{0,68} _{0,65}			
24. Я обладаю достаточным внутренним потенциалом, что бы справиться с любыми трудностями в профессиональной деятельности.				0,63 ^{0,50} _{0,67}
25. Если бы мой начальник узнал меня лучше, то перестал бы мне доверять даже ту работу, которую я выполняю сейчас.	0,72 ^{0,72} _{0,72}			
26. Проблемы на работе всегда заставляют меня чувствовать недовольство самим собой.			0,68 ^{0,68} _{0,67}	

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5
27. Я думаю, что большинство коллег с радостью приняли бы меня в качестве своего руководителя.		0,46 ^{0,40} _{0,50}		
28. Я уже окончательно сформировался как специалист и не хочу в себе ничего менять.		0,57 ^{0,56} _{0,59}		
29. Обычно меня расстраивает то, как я реагирую на трудности в работе			0,60 ^{0,56} _{0,58}	
30. При принятии сложных решений на работе я полагаюсь исключительно на собственный профессиональный опыт.		0,46 ^{0,48} _{0,48}		
31. Я могу сказать, что приспособлен к условиям своей профессии лучше, чем большинство коллег.		0,57 ^{0,46} _{0,61}		
32. Профессия изменила меня как личность в худшую сторону.	0,72 ^{0,70} _{0,71}			
33. Чтобы добиться высоких результатов в профессии, я должен был родиться другим человеком.	0,68 ^{0,70} _{0,67}			
34. Те качества, которые ценны для общения в семье и друзьями, чаще всего не приносят пользы в моей профессиональной деятельности.	0,51 ^{0,50} _{0,51}			

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5
35. Кто бы ни критиковал результаты моей работы, я остаюсь убежденным в собственном профессионализме.		0,44 ^{0,52} _{0,40}		
36. Я часто испытываю чувство неловкости за себя как специалиста.	0,53 ^{0,54} _{0,51}			
37. Мне кажется, что профессия положительно воздействует на мой характер.				0,42 ^{0,49} _{0,42}
38. Думаю, что моя профессиональная подготовка во многом превосходит подготовку моих сослуживцев.		0,65 ^{0,59} _{0,64}		
39. В целом меня устраивает уровень моего профессионального мастерства.		0,45 ^{0,56} _{0,42}		
Собственное значение фактора	8,62 ^{9,30} _{7,70}	3,15 ^{2,99} _{3,34}	1,91 ^{1,72} _{2,12}	1,38 ^{1,37} _{1,38}
Доля дисперсии (%)	22,10 ^{23,85} _{19,75}	8,07 ^{7,67} _{8,57}	4,89 ^{4,41} _{5,45}	3,53 ^{3,52} _{3,54}

* – в таблице приведены только значимые факторные нагрузки пунктов опросника (основным текстом указаны нагрузки, полученные при факторном расщеплении опросника на материале всей выборки N=2424; верхний индекс отражает нагрузки, полученные в результате факторизации опросника на материале мужской подвыборки N=983; нижний индекс отражает нагрузки, полученные в результате факторизации опросника на материале женской подвыборки N=1441).

Аналогичным путем было получено свидетельство устойчивости внутренней структуры второй и четвертой шкал опросника, которые единообразно расщепляются на субшкалы для всей выборки, мужской и женской подвыборок (таблицы 5 и 6).

Таблица 5 – Субфакторная структура второй шкалы опросника профессионального самоотношения

Пункты опросника	Субфакторы и значимые факторные веса > 0,40	
	II – 1	II – 2
7. Сравнивая себя с коллегами по работе, я испытываю чувство гордости за себя.	0,67 ^{0,69} _{0,65}	
16. В глубине души я считаю себя одним из лучших сотрудников организации, в которой работаю.	0,62 ^{0,57} _{0,63}	
22. В целом я могу себя оценить как высококлассного специалиста, способного решать самые трудные профессиональные задачи.		0,56 ^{0,60} _{0,50}
27. Я думаю, что большинство коллег с радостью приняли бы меня в качестве своего руководителя.	0,53 ^{0,40} _{0,60}	
28. Я уже окончательно сформировался как специалист и не хочу в себе ничего менять.		0,52 ^{0,53} _{0,48}
30. При принятии сложных решений на работе я полагаюсь исключительно на собственный профессиональный опыт.		0,67 ^{0,65} _{0,68}
31. Я могу сказать, что приспособлен к условиям своей профессии лучше, чем большинство коллег.	0,65 ^{0,67} _{0,64}	
35. Кто бы ни критиковал результаты моей работы, я остаюсь убежденным в собственном профессионализме.		0,62 ^{0,61} _{0,64}
38. Думаю, что моя профессиональная подготовка во многом превосходит подготовку моих сослуживцев.	0,71 ^{0,72} _{0,70}	
39. В целом меня устраивает уровень моего профессионального мастерства.		0,66 ^{0,66} _{0,66}
Собственное значение фактора	3,19 ^{3,04} _{3,29}	1,08 ^{1,15} _{1,05}
Доля дисперсии (%)	31,98 ^{30,40} _{32,95}	10,81 ^{11,49} _{10,51}

* – в таблице приведены только значимые факторные нагрузки пунктов второй шкалы опросника (основным текстом указаны нагрузки, полученные при факторном расщеплении шкалы на материале всей выборки N=2424; верхний индекс отражает нагрузки, полученные в результате факторизации шкалы на материале мужской подвыборки N=983; нижний индекс отражает нагрузки, полученные в результате факторизации опросника на материале женской подвыборки N=1441).

Таблица 6 – Субфакторная структура четвертой шкалы опросника профессионального самоотношения

Пункты опросника	Субфакторы и значимые факторные веса > 0,40	
	IV – 1	IV - 2
1. Работа сделала меня уверенным человеком с чувством собственного достоинства.		0,70 ^{0,73} _{0,70}
4. Мой характер, как правило, не подводит меня в профессиональной жизни.	0,54 ^{0,54} _{0,52}	
9. Человек с моими личностными качествами в выбранной профессии способен достичь многого.	0,55 ^{0,53} _{0,56}	
11. Работа мне помогла открыть по-настоящему сильные стороны своего характера.		0,74 ^{0,78} _{0,69}
13. Думаю, что коллеги по профессиональной деятельности, скорее всего, оценивают меня как добросовестного и ответственного работника.	0,56 ^{0,55} _{0,54}	
14. Мой характер выдерживает испытание даже в самых сложных профессиональных ситуациях.	0,55 ^{0,49} _{0,56}	
18. Если я чего-то достиг в своей профессии, то, прежде всего, благодаря своим личным качествам.	0,58 ^{0,56} _{0,58}	
20. Во мне больше положительных деловых качеств, чем профессиональных недостатков.	0,61 ^{0,71} _{0,55}	
24. Я обладаю достаточным внутренним потенциалом, что бы справиться с любыми трудностями в профессиональной деятельности.	0,68 ^{0,69} _{0,69}	
37. Мне кажется, что профессия положительно воздействует на мой характер.		0,72 ^{0,65} _{0,74}
Собственное значение фактора	3,22 ^{3,46} _{2,99}	1,06 ^{1,02} _{1,11}
Доля дисперсии (%)	32,23 ^{34,68} _{29,94}	10,62 ^{10,25} _{11,16}

* – в таблице приведены только значимые факторные нагрузки пунктов четвертой шкалы опросника (основным текстом указаны нагрузки, полученные при факторном расщеплении шкалы на материале всей выборки N=2424; верхний индекс отражает нагрузки, полученные в результате факторизации шкалы на материале мужской подвыборки N=983; нижний индекс отражает нагрузки, полученные в результате факторизации опросника на материале женской подвыборки N=1441).

Окончательная редакция опросника профессионального самоотношения включила 39 пунктов, разбитых на четыре шкалы первого порядка, из которых две «отрицательные» шкалы монолитны, а каждая из двух «положительных» шкал распадается, в свою очередь, на две шкалы второго порядка (субшкалы). Все пункты, вошедшие в данную версию опросника, характеризуются высокой содержательной валидностью, дискриминативностью (от 0,34 до 0,77, среднее – 0,41, стандартное отклонение – 0,09) и внутренней согласованностью ($\alpha = 0,901$). Шкалы опросника в совокупности исчерпывают более 40 % дисперсии исходных переменных. Конфирматорный факторный анализ и после перекодировки вопросов первой и третьей шкал доказывает адекватность шкальной структуры опросника в целом ($\chi^2 / df = 1,81$, CFI = 0,946, RMSEA = 0,0332) и подструктуры второй ($\chi^2 / df = 1,06$, CFI = 0,990, RMSEA = 0,0335) и четвертой ($\chi^2 / df = 0,92$, CFI = 0,992, RMSEA = 0,0271) шкалы.

С учетом семантики пунктов первая шкала опросника была названа «Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения», вторая шкала – «Самоуважение в профессии» (субшкалы – «Самоуверенность в профессии» и «Самопривязанность в профессии»), третья шкала – «Самообвинение в профессии», четвертая шкала – «Самозффективность в профессии» (субшкалы – «Саморуководство в профессии» и «Самооценка личностного роста в профессии»). Сложение шкал внутренней конфликтности и самообвинения дает обобщенный показатель негативного профессионального самоотношения, который был обозначен «Самоуничжение в профессии». Также предусмотрена возможность расчета интегрального индекса позитивности профессионального самоотношения.

При обозначении шкал опросника мы придерживались той терминологии, которой пользуется современная психология самоотношения, и сопоставляли содержание шкал с русскоязычными методиками диагностики глобального самоотношения личности [95; 114]. От внимания не ускользнул тот факт, что в опроснике профессионального самоотношения не воспроизводятся шкалы, связанные с непосредственным эмоциональным отношением личности к себе (аутосиматией – аутоантипатией). Скорее всего, это обусловлено оценочной природой профессионального самоотношения, которое формируется и функционирует преимущественно

в плоскости соотнесения личностью своего «Я» с разнообразными социальными критериями: квалификационными требованиями, должностными обязанностями, корпоративными предписаниями, нормативами труда, эталонами профессионализма, образцами успешной карьеры и т.д. Суждения и переживания, являющиеся индикаторами профессионального самоотношения, в основном происходят из осмысления личностью собственных качеств с точки зрения их инструментальности, эффективности, полезности. Этой особенностью продиктована особая «сензитивность» профессионального самоотношения к социально желательным трудовым и карьерным достижениям личности. Более того, в отличие от общего самоотношения, которое закладывается в раннем детстве вместе с базальным эмоциональным опытом, профессиональное самоотношение выступает поздним новообразованием, которое начинает активно развиваться в период профессионального обучения, а зрелые формы приобретает только в процессе самостоятельной трудовой деятельности. В этой связи оно достаточно эмансипировано от непосредственных, безоценочных, безусловных чувств в адрес собственного «Я», которые глубокими корнями уходят в детский возраст и составляют «архаичный фундамент» глобального самоотношения личности.

Все шкалы и субшкалы опросника значимо ($p < 0,000000$ при $N = 2424$) коррелируют между собой (таблица 7). Это свидетельствует о том, что они измеряют родственные по своей природе психические явления, которые конституируют единую, но многоплановую реальность. Содержание каждой шкалы и субшкалы опросника скрывает определенный «пучок ассоциаций», «сгусток переживаний» личности по поводу самой себя в профессии. При психометрической разработке опросника на объемной выборке индивидуальные содержания профессионального самоотношения, носителями которых являются отдельные испытуемые, усредняются, «огруппляются» и нивелируются. Поэтому следует согласиться с С.Р.Пантеевым, что шкалы опросника, полученные психометрическим путем, «вряд ли можно рассматривать как задающие психологическую структуру самоотношения любого субъекта. Это, скорее, своеобразный алфавит или код, отражающий общественно выработанные и общеупотребимые расчленения в структуре самоотношения некоторого обобщенного и абстрактного (группового) субъекта» [95, с. 21].

Таблица 7 – Результаты корреляционного анализа взаимосвязей шкал и субшкал опросника профессионального самоотношения

Шкалы опросника	Внутренняя конфликтность	Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Самопривязанность в профессии	Самообвинение в профессии	Самозффективность в профессии	Саморуководство в профессии	Самооценка личностного роста в профессии	Самоуничижение в профессии	Общий показатель позитивности
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения		-0,27	-0,16	-0,29	0,48	-0,51	-0,46	-0,43	0,96	-0,84
Самоуважение в профессии			0,86	0,87	-0,34	0,50	0,48	0,35	-0,32	0,66
Самоуверенность в профессии				0,50	-0,29	0,39	0,37	0,29	-0,23	0,53
Самопривязанность в профессии					-0,29	0,47	0,45	0,32	-0,33	0,62
Самообвинение в профессии						-0,33	-0,33	-0,22	0,71	-0,66
Самозффективность в профессии							0,94	0,75	-0,52	0,78
Саморуководство в профессии								0,47	-0,47	0,72
Самооценка личностного роста в профессии									-0,41	0,59
Самоуничижение в профессии										-0,89
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения										

В целях анализа устойчивой латентной структуры связей шкал и субшкал опросника была проведена их вторичная факторизация. В результате были экстрагированы три биполярных фактора с собственными значениями больше 1,0, в сумме покрывающие 82,96 % дисперсии шкал и субшкал опросника (таблица 8).

Таблица 8 – Результаты вторичной факторизации шкал и субшкал опросника профессионального самоотношения

Шкалы и субшкалы опросника	Вторичные факторы и значимые факторные веса > 0,70		
	I	II	III
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	0,83	-0,02	-0,38
Самоуважение в профессии	-0,14	0,95	0,23
Самоуверенность в профессии	-0,08	0,86	0,24
Самопривязанность в профессии	-0,17	0,79	0,25
Самообвинение в профессии	0,80	-0,36	-0,01
Самозффективность в профессии	-0,23	0,27	0,92
Саморуководство в профессии	-0,22	0,19	0,80
Самооценка личностного роста в профессии	-0,16	0,13	0,79
Самоуничижение в профессии	0,93	-0,10	-0,20
Собственное значение фактора	4,68	1,65	1,13
Доля дисперсии (%)	52,03	18,36	12,57

Первый фактор (52,03 %) интегрирует отрицательные изменения профессионального самоотношения личности: самоуничижение (0,93), внутреннюю конфликтность (0,83) и самообвинение (0,80). Его противоположный, слабо выраженный полюс образуют компоненты профессионального самоотношения с положительным эмоциональным тоном. Обособление негативного отношения к себе как профессионалу в мощный независимый фактор в очередной раз подтверждает правомерность мнения В.В. Столина о том, что в строении самоотношения личности заложены возможности его защиты и поддержания [114]. С.Р. Пантеев при разработке методики исследования самоотношения также столкнулся с фактом «защитного» отщепления негативного отношения к себе в автономную подструктуру [95, с. 24]. Профессиональное самоотношение,

по-видимому, оберегается тем же «предохранительным клапаном» (В.В. Столин), что и глобальное самоотношение личности. За счет структурной изоляции положительных и отрицательных компонентов, подрыв уверенности в себе как профессионале автоматически не ведет к нарастанию самообвинения, а сомнения в профессиональной состоятельности, дееспособности сами по себе не усиливают внутреннюю конфликтность.

Во втором факторе (18,36 %) презентируется ведущее положительное измерение профессионального самоотношения личности – самоуважение (0,95) и его субкомпоненты – самоуверенность (0,86) и самопривязанность (0,79) в профессии. Этот фактор полностью охватывает ту феноменологию, которую принято ассоциировать с профессиональной самооценкой личности в зарубежной психологии. Так, например, С. Кармел в феноменологию «professional self-esteem» вкладывает, во-первых, высокую оценку личностью собственных профессиональных знаний, умений и навыков, чувство гордости за себя как профессионала и за свои свершения в профессии; во-вторых, субъективное переживание удовлетворенности собой и самодостаточности в профессии [141]. В отечественных исследованиях, посвященных структуре профессионального самосознания личности, оперируют термином «профессиональная самооценка», который референтен содержанию фактора «Самоуважение в профессии». Оценочный характер профессионального самоотношения личности проступает в данном факторе самым очевидным образом.

Примечательно и то, что на противоположном, маловесомом полюсе соединились отрицательные компоненты профессионального самоотношения, среди которых по факторной нагрузке преобладает самообвинение в профессии (-0,36). В каком-то смысле самообвинение является функциональным антиподом самоуважения в профессии, поскольку по своей природе оно столь же тесно связано с внешней социальной оценкой и внутренней самооценкой профессиональных достоинств и недостатков личности. Вместе с тем, значение нагрузки на данный фактор относительно низкое, а посему самообвинение и самоуважение не образуют два полюса в едином континууме профессиональных самооценок личности. Они действуют, скорее, как функциональные антиподы, разорванные в феноменологическом пространстве профессионального самосознания личности и не связанные отношениями реципрокности. По этой

причине, изнуряясь самокритикой, личность не обязательно «распотчет» всякие ростки профессионального самоуважения, а дефицит самоуважения не всегда выльется в избыток самообвинения в профессии.

В третьем факторе (12,57 %) сгруппировались показатели профессиональной самооффективности личности: общий показатель (0,92) и элементарные составляющие – саморуководство (0,80) и самооценка личностного роста (0,79) в профессии. Самооффективность, как компонент профессионального самоотношения, предполагает, с одной стороны, восприятие и способность использовать себя в качестве надежного инструмента в собственной профессиональной деятельности, а с другой стороны, видение и умение использовать профессию в качестве средства культивации, возвращения в себе положительных свойств. На противоположном полюсе к содержанию данного фактора примешиваются негативные компоненты профессионального самоотношения, среди которых по весу заметно доминирует внутренняя конфликтность (-0,38). Она проявляется в острых, субъективно болезненных переживаниях человека по поводу несовместимости его личностных качеств с требованиями профессии, должностными обязанностями, условиями рабочего места. Внутреннюю конфликтность можно считать функциональным антагонистом самооффективности в профессии, которая, наоборот, акцентирует гармоничность, синергичность личностных свойств и профессиональной роли, благодаря чему человеку покоряются сложные трудовые задачи, а профессия благотворно сказывается на его личностном потенциале.

Понятие самооффективности восходит к социально-когнитивной концепции А.Бандуры, в которой им обозначаются убеждения и переживания человека по поводу своей способности эффективно выстраивать поведение в определенной ситуации и добиваться высоких результатов при решении определенных задач [134]. Общая самооффективность рассматривается в качестве одной из тех личностных переменных, которые детерминируют успешность профессиональной деятельности [166; 168; 198]. В исследованиях по психологии труда ее обычно измеряют при помощи неспециализированных шкал [197], но некоторые авторы настойчиво заявляют о необходимости в профессионально релевантных опросниках [150]. Следует отметить, что исследования самооффективности и самоотношения длительное время продвигались как две неза-

висимые и непересекающиеся линии психологического анализа личности. Несмотря на очевидное сродство данных феноменов, понятие самоэффективности практически не привлекалось для концептуализации тех измерений самоотношения, которые открывались теоретическим или эмпирическим путем. В исследованиях, которые были проведены и обнародованы в 1960 – 1990 годах, для обозначения аспектов самоотношения, связанных с переживанием личностью собственной эффективности и инструментальности, использовались специфические термины – «чувство компетентности» [96, с. 16] или «уверенность в способности к тому или иному виду деятельности» [12, с. 27]. И только спустя десять лет было убедительно показано, что глобальная самооценка (global self-esteem) и общая самоэффективность (generalized self-efficacy) – близкие по своей психологической природе явления, которые интегрируются в структуре ядерной самооценочной диспозиции личности [164; 166].

Наши данные также свидетельствуют в пользу того, что уважение к себе как специалисту соседствует с чувством самоэффективности в профессии, а в совокупности они задают общую позитивную направленность профессионального самоотношения личности. Вместе с тем, самоуважение и самоэффективность в составе профессионального самоотношения сохраняют структурно-функциональную автономию, которая обусловлена различием их оснований. Если чувство уважения к себе как профессионалу является генерализацией позитивных эмоций удовлетворенности своими производственными и карьерными достижениями, а значит и самим собой, то чувство самоэффективности в профессии обобщает переживания по поводу инструментальной ценности и надежности своих профессиональных знаний, умений, навыков, свойств и способностей. По этой же причине самоуважению противостоит самообвинение, т.е. неудовлетворенность собой в профессии, а самоэффективности – внутренняя конфликтность, т.е. переживание преградного смысла «Я» в профессии. Эту особенность «морфологии» профессионального самоотношения удивительным образом предвосхитил В.А. Бодров, предположивший, что «профессиональная самооценка предусматривает оценку результатов деятельности и собственных ресурсов (потенциала) профессионала, первая из них отражает степень удовлетворенности трудовыми достижениями, а вторая связана с оценкой своих возможностей (самоэф-

фективности) и характеризует степень уверенности человека в своих силах. Низкая самооценка результата не обязательно свидетельствует о профессиональной незрелости или комплексе профессиональной «неполноценности» [14, с. 192].

Таким образом, многомерная структура опросника адекватно отвечает поликомпонентному составу и сложному дифференцированному строению профессионального самоотношения личности. Настоящий опросник не дублирует ранее сконструированные и уже успевшие себя зарекомендовать методики диагностики глобального самоотношения личности; он «настроен» на изучение специфических содержательных и структурных особенностей профессионального самоотношения. В шкалах и субшкалах опросника «кристаллизованы» те профессионально важные и социально значимые критерии, которые являются универсалиями профессионального смысла «Я» и через которые субъект труда преломляет свое «Я» в процессе самооценивания. Хотя эти оценочные критерии выделены чисто эмпирическим, индуктивным путем, они в полной мере согласуются с теоретическими представлениями, упрочившимися в психологических исследованиях глобального и профессионального самоотношения личности.

2.2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ

Психометрическая апробация включала в себя определение синхронной и диахронной надежности опросника профессионального самоотношения. Синхронная надежность анализировалась при помощи методов оценки внутренней согласованности пунктов (метод Кронбаха) и половин (методы дихотомического расщепления Спирмена-Брауна и Гуттмана) опросника, отдельных его шкал и субшкал. Все вычисления проводились на данных выборки апробации ($N = 2424$). Диахронная надежность, или временная устойчивость опросника испытывалась тест-ретестовым методом. С этой целью из работников Управления МЧС по Гродненской области была сформирована выборка объемом 100 человек, которая опрашивалась дважды с интервалом в 4 недели. Показатель ретестовой надежности рассчитывался как коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Результаты психометрического анализа надежности опросника, его шкал и субшкал приведены в таблице 9.

Таблица 9 – Показатели надежности опросника профессионального самоотношения

Шкалы опросника	Синхронная надежность (внутренняя согласованность)			Диахронная надежность (временная устойчивость)
	По методу Кронбаха, α	По методу расщепления Спирмена-Брауна, $R_{\text{ц}}$	По методу расщепления Гуттмана, $R_{\text{ц}}$	По тест-ретестовому методу, $R_{\text{Спирмена}}$
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	0,89	0,88	0,87	$R=0,87$, $p=0,000000$
Самоуважение в профессии	0,76	0,76	0,76	$R=0,85$, $p=0,000000$
Самоуверенность в профессии	0,78	0,67	0,66	$R=0,83$, $p=0,000000$
Самопривязанность в профессии	0,76	0,62	0,60	$R=0,91$, $p=0,000000$
Самообвинение в профессии	0,77	0,68	0,68	$R=0,87$, $p=0,000000$
Самозффективность в профессии	0,86	0,75	0,75	$R=0,86$, $p=0,000000$
Саморуководство в профессии	0,81	0,68	0,67	$R=0,79$, $p=0,000000$
Самооценка личностного роста в профессии	0,80	-	-	$R=0,90$, $p=0,000000$
Самоуничижение в профессии	0,88	0,89	0,88	$R=0,91$, $p=0,000000$
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	0,90	0,89	0,88	$R=0,92$, $p=0,000000$

Как следует из данных таблицы, шкалы и субшкалы опросника характеризуются приемлемой внутренней консистентностью, а получаемые с их помощью результаты обладают достаточно высокой стабильностью и слабо подвержены влиянию ситуационного контекста, в котором проводится опрос испытуемых. Наряду с однородностью и

устойчивостью, важным критерием надежности является точность измерения опросником реальной выраженности тех или иных компонентов профессионального самоотношения испытуемого. Математической мерой точности выступают доверительные интервалы и стандартные ошибки измерения, которые в нашем случае были рассчитаны на основе коэффициентов тест-ретестовой надежности (таблица 10).

Таблица 10 – Стандартные ошибки измерения и доверительные интервалы для опросника профессионального самоотношения

Шкалы опросника	Стандартная ошибка измерения	Доверительные уровни				
		68 %	85 %	90 %	95 %	99 %
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	3,11	± 3,11	± 4,47	± 5,10	± 6,09	± 8,02
Самоуважение в профессии	2,05	± 2,05	± 2,95	± 3,36	± 4,01	± 5,28
Самоуверенность в профессии	1,24	± 1,24	± 1,78	± 2,03	± 2,43	± 3,19
Самопривязанность в профессии	0,93	± 0,93	± 1,33	± 1,52	± 1,82	± 2,39
Самообвинение в профессии	1,31	± 1,31	± 1,88	± 2,14	± 2,56	± 3,37
Самозффективность в профессии	1,89	± 1,89	± 2,72	± 3,09	± 3,70	± 4,87
Саморуководство в профессии	1,74	± 1,74	± 2,50	± 2,85	± 3,41	± 4,48
Самооценка личностного роста в профессии	0,63	± 0,63	± 0,90	± 1,03	± 1,23	± 1,62
Самоуничижение в профессии	3,25	± 3,25	± 4,68	± 5,33	± 6,37	± 8,38
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	4,84	± 4,84	± 6,96	± 7,93	± 9,48	± 12,48

2.3. ПРОВЕРКА КРИТЕРИАЛЬНОЙ ВАЛИДНОСТИ ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ

Оценка текущей критериальной валидности опросника подразумевает сопоставление его диагностических показателей с каким-либо критерием. В нашем случае в качестве субъективного

критерия валидизации фигурировали баллированные самоотчеты испытуемого на прямые вопросы: «В какой степени Вы удовлетворены собой как специалистом?» (от 1 до 10 баллов) и «В какой степени Вы удовлетворены своей профессиональной карьерой?» (от 1 до 10 баллов). Эти вопросы в комплекте с опросником профессионального отношения были адресованы выборке испытуемых в количестве 150 человек, в том числе 103 женщинам и 47 мужчинам в возрасте от 22 до 53 лет, занятым в сферах бытового обслуживания, образования и здравоохранения. Объективным критерием валидизации послужили стандартизированные личностные опросники, предназначенные для исследования глобального самоотношения личности и отвечающие всем психометрическим требованиям: тест-опросник самоотношения В.В. Столина [114] и методика исследования самоотношения С.Р. Пантеева [95]. Опросником профессионального самоотношения совместно с методикой В.В. Столина было протестировано 100 человек в возрасте от 20 до 65 лет, работающих в сфере торговли и промышленного производства, в том числе 64 женщины и 36 мужчин. Опросником профессионального самоотношения и методикой С.Р. Пантеева было опрошено 250 человек в возрастном диапазоне от 19 до 65 лет, трудящихся в сферах образования и культуры, на промышленных предприятиях и в органах внутренних дел, в том числе 116 женщин и 134 мужчины. Результаты проверки критериальной валидности опросника методом ранговой корреляции Спирмена представлены в таблице 11.

В первую очередь, следует отметить, что шкалы и субшкалы опросника достаточно плотно коррелируют с субъективными критериями – непосредственно переживаемой субъективной удовлетворенностью собой как профессионалом и собственной профессиональной карьерой. При этом отрицательные компоненты профессионального самоотношения обнаруживают обратную, а положительные компоненты – прямую взаимосвязь с уровнем удовлетворенности. Эту тенденцию легко было предвосхитить на основе данных позитивной психологии, проливающих свет на соотношение самоуважения личности с субъективной удовлетворенностью жизнью в целом. Известна модель психологического благополучия, которая предусматривает такие образующие, как наличие позитивного аффекта, отсутствие негативного аффекта и субъективную удовлетворенность жизнью.

Таблица 11 – Результаты проверки критериальной валидности опросника профессионального самоотношения

Критериальные методики	Показатели опросника профессионального самоотношения										
	Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Самопривязанность в профессии	Самообвинение в профессии	Саморективность в профессии	Саморукводство в профессии	Самооценка личностного роста в профессии	Самоуничижение в профессии	Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	
Методика исследования самоотношения (МИС), N=250	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Открытость	-0,38				-0,14	0,32		0,27	-0,34	0,29
	Самоуверенность	-0,34				-0,17	0,31	0,22	0,33	-0,31	0,30
	Саморукводство		0,15	0,19				0,27			
	Отраженное самоотношение	-0,45				-0,24	0,41	0,34	0,36	-0,42	0,41
	Самоценность	-0,51	0,22	0,14	0,26	-0,35	0,44	0,41	0,33	-0,51	0,52
	Самопринятие	-0,14									
	Самопривязанность			0,13							
	Внутренняя конфликтность	0,67	-0,33	-0,19	-0,40	0,58	-0,49	-0,41	-0,45	0,71	-0,69
	Самообвинение	0,64	-0,28	-0,15	-0,34	0,60	-0,50	-0,44	-0,41	0,69	-0,67

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тест-опросник самооотношения (В.В. Столина), N=100	Шкала S	-0,23		0,21	-0,19				-0,25	0,24
	Шкала I - самоува- жение								-0,21	0,22
	Шкала II – аутосим- патия									
	Шкала III – ожидаемое отношение от других									
	Шкала IV – самоин- терес	-0,29	0,21	0,24					-0,24	0,26
	Самоуверенность	-0,24		0,22					-0,23	0,26
	Отношение других									
	Самопринятие									
	Саморуководство				0,22	0,20	0,33			
	Самообвинение									
	Самоинтерес	-0,23								
	Самопонимание		0,22	0,20	-0,30					
	В какой степени Вы удовлетворены собой как специалистом?	-0,18	0,34	0,31	0,27	0,43	0,44	0,39	-0,16	0,57
	В какой степени Вы удовлетворены своей профессиональной карьерой?		0,61	0,42	0,26	0,35	0,33	0,19	-0,30	0,72

* - в таблице представлены коэффициенты корреляции, значимые на уровне $p < 0,05$ при соответствующем объеме выборки

В рамках данной модели глобальное самоуважение концептуализируется как субъективная удовлетворенность собой, являющаяся элементом общей удовлетворенности жизнью, а, тем самым, и частицей психологического благополучия личности [165]. Материалы недавних эмпирических исследований узаконивают трактовку самоуважения как элемента общей удовлетворенности жизнью [136; 155]. Корреляции профессионального самоотношения с удовлетворенностью своим профессионализмом и карьерой можно считать частными следствиями, вытекающими из этой общей закономерности и подтверждающими валидность опросника по субъективному критерию.

Сопоставление опросника профессионального самоотношения с объективными критериями выявило целую «паутину» корреляционных связей между ними. Эту сложную картину связей можно обрисовать в общих чертах, указав, что из 90 потенциально возможных связей опросника с методикой С.Р. Пантеева статистически значимая корреляция установлена в 55 случаях, а из 120 мыслимых корреляций с тестом В.В. Столина реально найдено 25 связей. Чтобы распутать все эти связи и дать им рациональное объяснение, необходимо применение методов многомерного статистического анализа, которые уменьшают размерность исходных данных за счет укрупнения переменных. Такой анализ не входит в задачи настоящей работы, поэтому целесообразно остановиться лишь на тех двусторонних связях, которые характеризуют критериальную валидность шкал и субшкал опросника профессионального самоотношения.

Прежде всего, следует заострить внимание на общем показателе позитивности эмоционально-оценочного тона профессионального самоотношения, который положительно коррелирует со шкалами открытости, самоуверенности, отраженного самоотношения и самооценки МИС, а также с интегральной шкалой S, показателями самоуважения, самоуверенности и самоинтереса тест-опросника самоотношения. Самыми сильными оказались отрицательные корреляции общего показателя со шкалами внутренней конфликтности и самообвинения МИС. Отрицательные шкалы опросника профессионального самоотношения – внутренняя конфликтность и самообвинение в профессии – обнаружили сильные прямые корреляционные связи с одноименными шкалами критериальных тестов. В то же время умеренные по силе обратные корреляции свя-

зывают их с положительными показателями общего самооотношения: открытостью, самопринятием, самоуверенностью, самооценностью, самоинтересом и отраженным самооотношением. Аналогичной «сетью» корреляционных связей «окутан» композитный показатель негативного профессионального самооотношения – самоуничижение в профессии. Обе положительные шкалы опросника – самоуважение и самооэффективность в профессии, а также их субшкалы значимо коррелируют с выраженностью позитивных компонентов глобального самооотношения личности. В то же время наблюдается множество отрицательных корреляций между уровнем внутренней конфликтностью и самообвинением, измеренным по МИС, и положительными составляющими профессионального самооотношения.

Таким образом, апробируемый опросник обнаруживает многочисленные корреляционные связи как с субъективным, так и объективным критерием. Это указывает на то, что с его помощью, действительно, можно проникнуть в феноменологию самооотношения личности. Теснота связей колеблется от очень слабой до сильной с преобладанием корреляций умеренной силы. Это обусловлено тем, что опросник является узко специализированным инструментом, «схватывающим» психологическую специфику именно профессионального самооотношения. Он не дублирует уже существующие методики диагностики общего самооотношения и оказывается незаменимым инструментом в исследованиях ряда аспектов профессионального самосознания личности.

Завершающим этапом оценки критериальной валидности стало исследование, проведенное в феврале 2009 г. на обслуживающем персонале крупного торгового предприятия г. Гродно (62 продавца-консультанта в возрасте от 19 до 47 лет, в том числе 59 женщин и 3 мужчины). Использовались два внешних критерия валидации: 1) характеристика каждого испытуемого вышестоящим руководителем, как правило, заведующим торговой секцией («В какой степени, по Вашему мнению, продавец Ф.И.О. уверен в себе как работнике?», от 1 до 10 баллов); 2) объективные данные о наложении на испытуемого дисциплинарных санкций (предупреждение, выговор, увольнение) либо материальных взысканий (депремирование, удержание из заработной платы) в течение шести месяцев после участия в исследовании (сентябрь 2009 г.). Первый критерий понадобился для проверки текущей, а второй – прогностической валидности опросника профессионального самооотноше-

ния. За истекшие полгода к дисциплинарной и материальной ответственности за совершенные трудовые проступки были привлечены 17 работников из числа опрошенных лиц (1 – уволен, 3 – объявлен выговор, 3 – объявлено предупреждение, 1 – санкционировано удержание из заработной платы, 9 – лишены премий на срок от месяца до полугода). Из этих 17 работников была сформирована основная группа, показатели которой контролировались по показателям 45 работников, не привлекавшихся к юридической ответственности. Результаты корреляционного анализа и межгрупповых сравнений отражены в таблице 12.

Таблица 12 – Результаты проверки текущей и прогностической валидности опросника профессионального самоотношения

Шкалы опросника	R, p	U, Z, p
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	R = -0,12, p = 0,35	U = 211,5, Z = 2,7, p = 0,006
Самоуважение в профессии	R = 0,41, p = 0,0009	U = 344, Z = -0,6, p = 0,54
Самоуверенность в профессии	R = 0,57, p = 0,000001	U = 330, Z = -0,82, p = 0,40
Самопривязанность в профессии	R = 0,18, p = 0,16	U = 351,5, Z = -0,48, p = 0,62
Самообвинение в профессии	R = -0,26, p = 0,04	U = 256,5, Z = -1,98, p = 0,046
Самозффективность в профессии	R = 0,21, p = 0,10	U = 236, Z = 2,31, p = 0,02
Саморуководство в профессии	R = 0,54, p = 0,000006	U = 265, Z = 1,85, p = 0,063
Самооценка личностного роста в профессии	R = 0,08, p = 0,53	U = 172,5, Z = 3,31, p = 0,0009
Самоуничижение в профессии	R = -0,16, p = 0,21	U = 200, Z = -2,87, p = 0,003
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	R = 0,39, p = 0,001	U = 257, Z = 1,98, p = 0,047

Резюмируя результаты корреляционного анализа, можно заключить, что наибольшую степень согласованности с внешним

критерием имеет психологический диагноз по таким шкалам и субшкалам опросника, как «Самоуважение в профессии», «Самоуверенность в профессии», «Саморуководство в профессии», «Самообвинение в профессии», а также по общему показателю позитивности профессионального самоотношения. Тестовая оценка позитивных составляющих профессионального самоотношения теснее коррелирует с производственной характеристикой испытуемых, чем диагноз по негативным составляющим. По-видимому, это определяется действием особых механизмов межличностной, или коммуникативной защиты самооценки личности, в частности, «ролевой» и «дискуссионной» защитой, которые выделены и описаны А.У. Харашем [123, с. 39 – 40]. Позитивное содержание самоотношения непринужденнее «транслируется» в профессиональной деятельности и «коммуницируется» в формально-ролевом общении, а как следствие, легче угадывается со стороны – даже невооруженным взглядом несведущего в психологии человека. В то же время негативное содержание самоотношения личность старательно маскирует, прячет от чужого обозрения за непроницаемым «фасадом» санкционированного профессиональной ролью поведения и этикетом делового общения. Не удивительно, что именно научный метод точнее распознает негативные компоненты профессионального самоотношения испытуемых по сравнению с житейским «диагнозом на глазок».

Сопоставление диагностических показателей групп по непараметрическому U-критерию Манна – Уитни показало, что работники, впоследствии привлеченные к дисциплинарной и материальной ответственности, на момент обследования отличались более высоким уровнем внутренней конфликтности профессионального самоотношения (34,31 против 27,88 баллов), самообвинения (18,29 против 15,35 баллов) и самоуничижения в профессии (52,41 против 42,02 баллов), но относительно низкой самооценкой личностного роста (6,64 против 8,82 баллов) и самоэффективности в профессии (24,35 против 28,08 баллов). Эти частные различия «подытоживает» общий показатель позитивности профессионального самоотношения, который оказался значительно ниже в основной группе (89,41 против 104,04 баллов). Также заслуживает внимания то, что работники, совершившие трудовые деликты, на уровне статистической тенденции уступают своим коллегам из контрольной группы по развитию саморуководства в профессии (18,17 против 20,68 баллов).

Таким образом, семь из десяти показателей опросника профессионального самоотношения продемонстрировали хорошую прогностическую валидность по такому объективному критерию, как недисциплинированность работника при выполнении служебных обязанностей. Наибольшую предсказательную силу проявили отрицательные шкалы, что, по-видимому, предопределено выбором негативного критерия для оценки валидности опросника. Возможно, при выборе позитивного критерия, например, производительности или инициативы в труде, более заметную роль в прогнозировании трудового поведения работников сыграли бы положительные шкалы опросника. Ведь отсутствие негативного профессионального самоотношения лишь необходимое, но не решающее условие продуктивного, добросовестного труда. Старание и дисциплина в труде в гораздо большей степени зависят от степени развития позитивного самоотношения работника, которое автоматически не вытекает из отсутствия внутренней конфликтности и самообвинения в профессии.

2.4. ОЦЕНКА КОНСТРУКТИВНОЙ ВАЛИДНОСТИ ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ

Анализ конструктивной валидности является развернутым во времени процессом, который не прекращается до тех пор, пока опросник активно используется в научных эмпирических исследованиях. Каждое из них приносит новые данные, помогающие уточнять, расширять, углублять концептуальные представления об изучаемых переменных. С целью прояснения природы и сущности психологического конструкта, лежащего в основе опросника профессионального самоотношения, на протяжении 2008 – 2009 гг. проводился цикл эмпирических исследований*. Все они носили поисковый характер, строились по плану корреляционного исследования и решали задачу проверки конвергентной валидности опросника. В каждом новом исследовании валидизируемый опросник сопрягался с одним из следующих методов: личностным дифференциалом [100], опросником уровня субъективного контроля [10], методикой диагностики уров-

* Авторы выражают благодарность студентам факультета психологии Гродненского государственного университета имени Янки Купалы за помощь в сборе эмпирических данных

ня эмоционального выгорания В.В. Бойко [17], методикой диагностики социально-психологических установок личности в сфере труда О.Ф. Потемкиной [100], методикой диагностики рефлексивности А.В. Карпова [54], многомерной шкалой перфекционизма П. Хьюитта и Г. Флетта [31], пятифакторным опросником PFQ [124], самоактуализационным тестом [29], шкалой субъективной удовлетворенности жизнью Э. Динера [35], опросником смысловизненного кризиса К.В. Карпинского [53]. Конструктивное содержание вышеперечисленных методик хорошо известно и, как мы предполагали, должно конвергировать с тем психологическим конструктом, который операционализирован в опроснике профессионального самоотношения. В качестве статистического метода оценки конвергентной валидности был избран ранговый корреляционный анализ, результаты которого представлены в таблице 13.

Из табличных данных следует, что внутренняя конфликтность профессионального самоотношения нарастает по мере интенсификации всех симптомов профессионально обусловленного эмоционального выгорания и в связи с усилением субъективных переживаний, характерных для смысловизненного кризиса в развитии личности. Высокий уровень внутренней конфликтности сочетается с некоторыми личностными диспозициями, в том числе с повышенной тревожностью, напряженностью, депрессивностью, эмоциональной лабильностью, тенденцией к самокопанию и самокритике («повышенная эмоциональность»); со склонностью проецировать нереалистичные притязания на других людей и приписывать им столь же невыполнимые требования по отношению к себе («ориентированный на других» и «социально предписанный» перфекционизм); с чувствительностью к противоречиям при восприятии окружающего мира и самого себя («синергия»); со стремлением угодить коллегам и начальству, поступаясь личными интересами; с ориентацией на процесс труда даже в ущерб его результатам («ориентация на альтруизм» и «ориентация на процесс»). Низкая конфликтность профессионального самоотношения связана с осознанием себя как носителя позитивных, социально желательных качеств («фактор оценки»), с представлением о себе как сильной, независимой и волевой личности («фактор силы»), с высокой оценкой собственного субъектного и коммуникативного потенциала («фактор активности»), а также с высоким уровнем интернальности во всех сферах жизни, за исключением семейных отношений, хорошо развитым самоконтролем, аккуратностью, настойчивостью, ответственностью и предусмотрительностью («контролирование»).

Таблица 13 – Результаты анализа конвергентной валидности опросника профессионального самоотношения

Критериальные методики		Показатели опросника профессионального самоотношения									
		Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Самопривязанность в профессии	Самообвинение в профессии	Самоэффективность в профессии	Саморукводство в профессии	Самооценка личностного роста в профессии	Самоуничижение в профессии	Общий показатель позитивности профессионального самоотношения
Личностный дифференциал, N=150	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Оценка	-0,79	0,18				0,16		0,23	-0,70	0,59
	Сила	-0,73	0,21	0,20	0,18		0,17		0,29	-0,66	0,57
	Активность	-0,77		0,17					0,21	-0,70	0,56
	Шкала общей интернальности	-0,20					0,24	0,19	0,19	-0,21	0,22
Опросник уровня субъективного контроля, N=200	Шкала интернальности в области достижений	-0,22					0,24	0,22		-0,23	0,24
	Шкала интернальности в области неудач	-0,22								-0,20	

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Опросник уровня субъективного контроля, N=200	Шкала интернальности в семейных отношениях					-0,14			0,16	-0,15	
	Шкала интернальности в производственных отношениях	-0,25		0,14			0,27	0,21	0,22	-0,22	0,27
	Шкала интернальности в межличностных отношениях	-0,28					0,22		0,31	-0,28	0,28
	Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни	-0,14			-0,17				0,18		
	НАПРЯЖЕНИЕ	0,53				0,44	-0,40	-0,33	-0,33	0,57	-0,53
Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко), N=150	Переживание психотравмирующих обстоятельств	0,37				0,42	-0,28	-0,24	-0,21	0,41	-0,39
	Неудовлетворенность собой	0,43				0,29	-0,35	-0,32	-0,24	0,43	-0,43
	«Загнанность в клетку»	0,46				0,24	-0,36	-0,27	-0,34	0,43	-0,43
	Тревога и депрессия	0,36				0,35	-0,23	-0,18	-0,20	0,41	-0,35
	РЕЗИСТЕНЦИЯ	0,37				0,45	-0,26	-0,20	-0,25	0,45	-0,36
	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	0,21				0,34	-0,17		-0,21	0,21	-0,24
	Эмоционально-нравственная дезориентация	0,23				0,22	-0,20		-0,21	0,26	-0,23
	Расширение сферы экономии эмоций	0,32				0,29	-0,21	-0,18		0,35	-0,31
	Редукция профессиональных обязанностей	0,32				0,46	-0,21	-0,18	-0,17	0,2	-0,32
	ИСТОЩЕНИЕ	0,52				0,42	-0,34	-0,30	-0,24	0,55	-0,46
	Эмоциональный дефицит	0,35	-0,16			0,24	-0,30	-0,25	-0,23	0,35	-0,37
	Эмоциональная отстраненность	0,41				0,23	-0,29	-0,29		0,39	-0,33

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко) N=150	Личностная отстраненность (деперсонализация)	0,45				0,38	-0,25	-0,21	-0,18	0,48	-0,37
	Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,41				0,45	-0,22	-0,19	-0,17	0,48	-0,37
	Общий уровень эмоционального выгорания	0,52				0,48	-0,37	-0,30	-0,30	0,57	-0,49
	Ориентация на процесс	0,24	-0,25	-0,30		0,43	-0,23	-0,27		0,35	-0,37
Методика диагностики социально-психологических установок личности (О.Ф. Лютема)	Ориентация на результат	-0,22	0,30	0,32	0,19	-0,25	0,33	0,33	0,20	-0,26	0,36
	Ориентация на альтруизм	0,24				0,42				0,35	-0,28
	Ориентация на эгоизм		0,23	0,21	0,18	-0,17					0,21
	Ориентация на труд						0,23		0,37		
Методика диагностики ориентации на свободу (О.Ф. Лютема)	Ориентация на свободу										
	Ориентация на власть		0,23	0,35				0,17			
	Ориентация на деньги		0,17			-0,20				-0,19	0,21
	Методика диагностики рефлексивности (А.В. Карпов), N=150						0,20	0,21			
Многомерная шкала перфекционизма (П. Хьюитт, Г. Флетт), N=150	Перфекционизм, ориентированный на себя	-0,16					0,25	0,23	0,24		0,17
	Перфекционизм, ориентированный на других	0,38	-0,17		-0,19		-0,31	-0,35	-0,17	0,36	-0,34
	Социально предписанный перфекционизм	0,17									
	Общий уровень перфекционизма	-0,44	0,30	0,22	0,31		0,38	0,34	0,40	-0,44	0,44

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Пятифакторный опросник (PFQ), N=100	Интроверсия-экстраверсия					-0,27				-0,21	
	Отделенность-привязанность										
	Естественность-контролируе- вание	-0,33				-0,25	0,22	0,20		-0,32	0,33
	Эмоциональная сдержан- ность-повышенная эмоцио- нальность	0,22	-0,36	-0,42	-0,22	0,39	-0,38	-0,38	-0,20	0,32	-0,44
	Практичность-нпривность										
	Ориентация во времени	-0,28				-0,44		0,20		-0,38	0,33
	Поддержка										
	Ценностная ориентация										
	Гибкость поведения					-0,25					
	Сензитивность										
Самоактуализационный тест (CAT), N=100	Спонтанность										
	Самоуважение		0,34	0,27	0,24	-0,33	0,21		0,24	-0,26	0,26
	Самопринятие										
	Представления о природе человека										
	Синергия	0,27								0,27	
	Принятие агрессии										
	Контактность					-0,25					
	Познавательные потребности					-0,26	0,23	0,25		-0,23	0,25
	Креативность										
	Шкала удовлетворенности жизнью (Э. Динер), N=150		0,17	0,30		-0,17	0,27	0,25	0,18		0,23
Опросник смыслового кризиса (К.В. Каринский), N=324		0,63	-0,30	-0,18	-0,34	0,48	-0,46	-0,41	-0,38	0,64	-0,60

* – в таблице приведены коэффициенты корреляции, значимые на уровне $p < 0,05$ при заданной численности выборки

Субъект с низкой конфликтностью профессионального самоотношения тяготеет к предъявлению чрезмерно завышенных требований к самому себе и в целом характеризуется высоким уровнем перфекционизма. Он обладает транспективным видением собственного жизненного пути («ориентация во времени»), а в трудовой деятельности ориентируется на получение результата даже вопреки внешним помехам.

Профессиональное самоуважение и его составляющие (самоуверенность и самопривязанность в профессии) положительно коррелируют с общей удовлетворенностью жизнью. Человек, уважающий себя как профессионала, меньше подвержен переживанию затруднений и противоречий, связанных с поиском и практической реализацией смысла в жизни. В трудовой деятельности он концентрируется на материальной отдаче, завоевании авторитета и карьерных достижениях, с неохотой жертвует индивидуальными интересами ради корпоративных. Несмотря на достаточно высокий общий уровень стремления к совершенству, он не склонен мерить «заоблачными» мерками других людей и, принижая их, возвеличивать себя («перфекционизм, ориентированный на других»). Ему свойственна диспозиционная стабильность, сдержанность в эмоциональных реакциях и склонность полагаться на себя в трудных профессиональных ситуациях («фактор силы»). Примечательно, что самоуважение в профессии прямо соотносится с общим самоуважением, измеряемым самоактуализационным тестом и фактором оценки личностного дифференциала.

Следует обратить внимание на частные корреляции, которые дифференцируют психологическое содержание составляющих профессионального самоуважения. Самоуверенность в отличие от самопривязанности в профессии сопряжена с восприятием себя как открытого, общительного, деятельного, энергичного – в общем экстравертированного человека («фактор активности»). Самоуверенность способствует более высокому уровню субъективного контроля в области производственных отношений, а самопривязанность в профессии подтачивает интернальность в области здоровья и болезни. Это можно объяснить тем, что субъект, преданный профессиональному кредо и выкладывающийся на работе, расценивает болезни как неизбежную плату за сосредоточенность на делах и невнимание к своему здоровью. В противовес профессиональной самоуверенности привязанность к себе как профессиона-

лу не связана с ориентацией на процесс труда, с установкой на доминирование в производственных отношениях и субъективной удовлетворенностью жизнью. Между тем, специфика самопривязанности в профессии заключается в обратной взаимосвязи с перфекционизмом, обращенным на других: чем больше человек довольствуется наличным уровнем развития собственных профессионально важных качеств, тем меньше он предрасположен «насилловать» окружающих завышенными и невыполнимыми требованиями. Иначе говоря, высокий уровень самопривязанности внутренне предполагает не только нетребовательное и в определенных аспектах попустительское отношение к себе, но и мягкое, невзыскательное отношение к другим людям. В конечном итоге эта взаимосвязь указывает на то, что при высоком уровне самопривязанности человек не испытывает потребности в защите профессионального самоотношения за счет «очернения» окружающих.

Самообвинение пагубно сказывается на адаптации специалиста к требованиям профессии, а потому обнаруживает прямую связь со всеми показателями профессионально детерминированного эмоционального выгорания. На общем фоне особо выделяются его корреляции с редукцией профессиональных обязанностей, психосоматическими и психовегетативными нарушениями. Выраженному профессиональному самообвинению сопутствует определенная конфигурация смысловых установок личности в трудовой сфере: процессуальная установка явно преобладает над результативной, альтруистическая одерживает верх над эгоистической. Выявлены значимые взаимосвязи между самообвинением в профессии и характерологическими факторами «Большой пятерки». Обостренное профессиональное самообвинение соотносится с интроверсией, нейротизмом и естественностью, которая, как полагают некоторые исследователи, может манифестировать в недобросовестном отношении к работе, игнорировании социально заданных требований и предписаний [124, с. 20]. Согласно данным самоактуализационного теста, субъект с выраженным профессиональным самообвинением, как правило, зациклен на одном из временных модусов своей жизни, ригиден в выборе способов и средств самореализации, ограничен в способности замечать и ценить свои достоинства, закрыт для глубоких, тесных эмоциональных контактов и нового жизненного опыта. Интересно то, что самообвинение в профессии из всех шкал опросника уровня субъективного контроля отрица-

тельно коррелирует только с интернальностью в семейных отношениях. В этом плане оно существенно отличается от внутренней конфликтности профессионального самоотношения, которая коррелирует со всеми показателями данного опросника за вычетом шкалы субъективного контроля семейной жизни. Вероятно, скрытой причиной совместной изменчивости профессионального самообвинения и интернальности в семейных отношениях является профессиональная неуспешность, несостоятельность. С одной стороны, она может значительно отягощать семейные отношения и лишать человека контроля над их динамикой, а с другой стороны, на ее почве может разрастаться профессиональное самообвинение. Действием той же скрытой причины можно объяснить ассоциацию высокого самообвинения в профессии с субъективной неудовлетворенностью жизнью и смысловым кризисом. Практически полное отсутствие корреляций с показателями интернальности свидетельствует о том, что переживания самообвинения в профессии «могут иметь место независимо от того, приписывает ли индивид собственные неудачи и промахи себе самому или некоторым неподвластным ему обстоятельствам» [95, с. 20]. Эта особенность содержательно сближает самообвинение в профессии с общим самообвинением, измеряемым методикой исследования самоотношения С.Р. Пантилеева.

Профессиональная самооффективность и ее образующие (самоуправление и самооценка личностного роста в профессии) отрицательно коррелирует со всеми психологическими проявлениями синдрома эмоционального выгорания личности. Эта особенность высвечивает содержательную специфику самооффективности по сравнению с другим положительным измерением профессионального самоотношения – самоуважением в профессии. Если самоуважение базируется на оценке личностью реальных или мнимых достижений в профессиональной деятельности, то самооффективность основывается на оценке полезности, востребованности, действенности своих индивидуальных качеств в трудовой сфере. Низкие показатели самооффективности по опроснику профессионального самоотношения свидетельствуют о том, что индивидуальные свойства субъекта труда дисгармонируют со специфическими требованиями профессиональной деятельности и среды. Добиваясь высоких результатов в труде и карабкаясь вверх по «карьерной лестнице», личность подпитывает свое самоуважение, но

ее индивидуальные свойства при этом могут отторгаться объективной логикой профессии, а самоэффективность оставаться низкой. В этом случае за свои трудовые заслуги и карьерное ускорение личность заплатит высокую «энергетическую цену», и конкретно-психологическим воплощением понесенных ею издержек будет синдром эмоционального выгорания. Его можно зафиксировать как на низком, так и на высоком уровне самоуважения личности в профессии, но пониженная профессиональная самоэффективность будет сопутствовать сильному эмоциональному выгоранию в любом случае. Полученные нами результаты в целом перекликаются с данными зарубежных исследований, в которых зарегистрирована отрицательная взаимосвязь уровня самооценки и остроты переживаний личностью синдрома выгорания [192].

Человек с высокой самоэффективностью в профессии мыслит себя привлекательной, сильной и активной личностью. Зачастую источник собственной личностной силы и обаяния он локализует в профессии, которая, как ему кажется, совершенствует и закаливает его характер. Личностные приобретения и улучшения, которые детерминированы профессиональной деятельностью, он рассматривает в качестве ресурсов субъективного контроля не только производственных отношений, но и семейной жизни, межличностного общения, собственного здоровья. Если такой человек верит, что может положиться на себя в профессиональных делах, то он с высокой вероятностью атрибутирует себе ответственность и за все, что происходит в его жизни. Стремясь к совершенству в том, что имеет личностную значимость, он остается требовательным, притязательным к себе, но достаточно снисходительным, толерантным к окружающим. Человека с высокой профессиональной самоэффективностью привлекает скорее конечный результат, чем сам процесс труда, и те побочные выгоды, которые этот результат сулит, например, власть. Этого человека характеризуют такие черты, как добросовестность, ответственность, обязательность, точность и аккуратность в делах (фактор «естественность – контролирование»), самодостаточность, уверенность в своих силах, эмоциональная стабильность (фактор «эмоциональная сдержанность – повышенная эмоциональность»). Ему присущи некоторые особенности самоактуализирующейся личности: высокий уровень познавательной активности и неколебимое чувство собственного достоинства. Высокая самоэффективность в профессии сочетается с психобиографически-

ми показателями субъективного благополучия, в частности, с осмысленностью и удовлетворенностью жизнью.

Результаты корреляционного анализа убедительно демонстрируют, что конструктивное содержание субшкал, образующих общий показатель самоэффективности в профессии, имеет ряд существенных различий. В отличие от саморуководства самооценка личностного роста в профессии положительно коррелирует со всеми шкалами личностного дифференциала. Эта самооценка, вероятно, вытекает из осознания человеком прогресса или регресса в себе тех свойств, которые входят в «прототипическую» модель личности в нашей культуре и концентрированно представлены в личностном дифференциале. Саморуководство в профессии усиливает интернальность в области достижений, что, по-видимому, обусловлено восприятием профессии как основной сферы социального самоутверждения. Высокая самооценка личностного роста в профессии содействует внутреннему локусу контроля здоровья и болезни, семейных и межличностных отношений. Получается, что личностный потенциал, в который «переплавляются» профессиональные успехи, помогает человеку в интернализации внепрофессиональных событий и дел. Выборочный характер носят связи субшкал профессиональной самоэффективности с социально-психологическими установками личности в трудовой сфере. Саморуководство в профессии положительно коррелирует с ориентацией на власть, т.е. субъект, эффективно управляющий собой в профессиональных делах, склонен претендовать и на управление другими. Высокая самооценка личностного роста, обусловленного профессией, сопряжена с ориентацией на труд, т.е. переживанием личностью своей профессии как биографического призвания, жизненного кредо. Далее следует отметить положительные взаимосвязи саморуководства в профессии с общими показателями уровня осознанной произвольной саморегуляции. Такими неспецифическими коррелятами являются, во-первых, рефлексивность, измеряемая методикой А.В. Карпова, и, во-вторых, фактор «естественность – контролирование» пятифакторного личностного опросника. С возрастанием уровня осознанной саморегуляции закономерно повышается произвольность, подконтрольность профессиональной деятельности, что отражается и на чувстве саморуководства в профессии. Компоненты профессиональной самоэффективности дифференциально коррелируют со шкалами самоактуализационного теста. Са-

мооценка личностного роста связана с общим самоуважением личности, в то время как саморуководство в профессии сочетается с интегрированностью, связностью психологического времени в биографическом масштабе и интересом к окружающему миру, холистическим мировоззрением.

Принимая во внимание, что показатели самоуничижения и общей позитивной направленности профессионального самоотношения являются производными от рассмотренных выше шкал и субшкал опросника, интерпретация их связей со шкалами других методик была опущена. В целом из результатов корреляционного анализа напрашивается вывод, что положительные составляющие профессионального самоотношения сочленены с теми переменными, которые в современной психологии рассматриваются как адаптогенные свойства, индикаторы субъективного благополучия, атрибуты субъектности, зрелости и здоровья личности. В то же время отрицательные составляющие профессионального самоотношения тесно связаны с такими переменными, которые считаются маркерами психологического неблагополучия, дезадаптации и деформации личности.

Одним из аспектов конструктивной валидности является валидность по половой и возрастной дифференциации, степень которой зависит от чувствительности опросника к половым и возрастным различиям профессионального самоотношения. Важно подчеркнуть, что анализ данной валидности оправдан только в том случае, если есть основания подозревать наличие межполовой и межвозрастной дифференциации по изучаемому конструкту в действительности.

Опираясь на современную литературу по социальной психологии труда, можно аргументировано предполагать, что профессиональное самоотношение женщин существенным образом отличается от самоотношения мужчин в профессии. Женщина вынуждена выполнять свои профессиональные роли в менее благоприятных социально-психологических условиях, что накладывает негативный отпечаток на ее отношение к себе как к работнику. Сначала внешней, а затем и внутренней преградой для работающей женщины становится социальное предубеждение о том, что ведущей сферой ее жизнедеятельности должна быть семья. Под давлением этого расхожего стереотипа женщины выстраивают свою идентичность преимущественно на супружеских и материнских ролях, в то время как мужчины идентифицируют себя сквозь призму профессионального статуса. Как показывают результаты специальных

исследований, женщины, которые пытаются совмещать семейные роли с преуспеванием в карьере, в своем большинстве обречены на межролевой конфликт (Work-Family Conflict). По мере «врастания» внутрь этот социально-ролевой конфликт превращается в источник личностного неблагополучия работающей женщины и, в частности, результирует в нарушениях ее самооценки [151; 154; 179]. Резонно ожидать, что у женщин будут более весомы отрицательные компоненты, тогда как у мужчин будут перевешивать положительные компоненты профессионального самоотношения.

Валидность по половой дифференциации определялась путем сравнения средних значений мужской ($N = 983$) и женской ($N = 1441$) подвыборок при помощи t -критерия Стьюдента для независимых групп. Как видно из таблицы 14, женщины серьезно уступают мужчинам по уровню выраженности всех положительных компонентов, а также по интегральному показателю позитивности профессионального самоотношения. В то же время в структуре их самоотношения резко акцентированы негативные составляющие – внутренняя конфликтность и самообвинение, а также интегральное негативное отношение к себе как работнику – самоуничижение в профессии. Полученные данные коррелируют с теоретическими представлениями и подтверждают валидность опросника по половой дифференциации.

Таблица 14 – Результаты анализа валидности опросника профессионального самоотношения по половой дифференциации

Шкалы опросника	Среднее значение в женской подвыборке $N=1441$	Среднее значение в мужской подвыборке $(N=983)$	$T_{эмп}$	df	p
1	2	3	4	5	6
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	26,30	22,45	11,04	2422	0,000000
Самоуважение в профессии	25,94	27,10	-5,31	2422	0,000000
Самоуверенность в профессии	12,57	12,88	-2,52	2422	0,011
Самопривязанность в профессии	13,37	14,22	-6,62	2422	0,000000

Продолжение таблицы

1	2	3	4	5	6
Самообвинение в профессии	14,58	12,80	12,10	2422	0,000000
Самозффективность в профессии	29,48	31,15	-8,10	2422	0,000000
Саморуководство в профессии	20,72	21,86	-7,30	2422	0,000000
Самооценка личностного роста в профессии	8,75	9,29	-6,53	2422	0,000000
Самоуничижение в профессии	40,90	35,26	12,95	2422	0,000000
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	109,53	118,06	-12,39	2422	0,000000

Валидность опросника по возрастной дифференциации проанализировать сложнее, поскольку в известной нам отечественной и зарубежной литературе отсутствуют систематизированные сведения о возрастной динамике профессионального самоотношения личности. Доступные сведения обрывочны и противоречивы, а главный их недостаток в том, что все они носят косвенный характер. Так, если рассматривать профессиональное самоотношение как одну из составляющих субъективного карьерного успеха, то по мере взросления можно ожидать усиления его позитивных и ослабления негативных компонентов. Такая тенденция в развитии профессионального самоотношения вписывается в хорошо изученную закономерность накопления карьерного успеха по ходу увеличения стажа трудовой деятельности [122], который в большинстве случаев линейно связан с возрастом работника. Рассуждая далее в этом русле, можно выдвинуть обоснованную предшествующими данными [176; 180; 181] гипотезу о том, что возраст, а значит и суммарный профессиональный стаж, неодинаково (по силе и по направленности) влияет на изменения профессионального самоотношения мужчин и женщин. В целях проверки изложенных гипотез показатели опросника профессионального самоотношения коррелировались с возрастом испытуемых, исчисленным в годах, на материале всей выборки (N = 2424), женской (N = 1441) и мужской

(N = 983) подвыборки. Попарное сравнение коэффициентов корреляции женской и мужской подвыборки осуществлялось на основе Z-критерия Фишера (таблица 15).

Таблица 15 – Результаты анализа валидности опросника профессионального самоотношения по возрастной дифференциации

Шкалы опросника	Выборка в целом	Женская подвыборка	Мужская подвыборка	Различия корреляций
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	R = -0,043245, p = 0,033	R = -0,111299, p = 0,00002	R = 0,014210, p = 0,65	p = 0,0037
Самоуважение в профессии	R = 0,131534, p = 0,000000	R = 0,139076, p = 0,000000	R = 0,144277, p = 0,000006	p = 0,8981
Самоуверенность в профессии	R = 0,022167, p = 0,27	R = -0,008671, p = 0,74	R = 0,081004, p = 0,01	p = 0,0334
Самопривязанность в профессии	R = 0,202674, p = 0,000000	R = 0,247373, p = 0,000000	R = 0,163378, p = 0,000000	p = 0,0342
Самообвинение в профессии	R = 0,038936, p = 0,06	R = 0,008639, p = 0,74	R = 0,039961, p = 0,21	p = 0,4493
Самозффективность в профессии	R = 0,027226, p = 0,18	R = 0,074868, p = 0,0044	R = -0,010418, p = 0,74	p = 0,0393
Саморуководство в профессии	R = 0,025642, p = 0,20	R = 0,068974, p = 0,0088	R = -0,008715, p = 0,78	p = 0,0506
Самооценка личностного роста в профессии	R = 0,027069, p = 0,18	R = 0,063158, p = 0,016	R = 0,000032, p = 0,99	p = 0,1273
Самоуничижение в профессии	R = -0,018352, p = 0,36	R = -0,082069, p = 0,0018	R = 0,026428, p = 0,40	p = 0,0531
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	R = 0,061827, p = 0,0023	R = 0,127417, p = 0,000001	R = 0,020124, p = 0,52	p = 0,0153

Результаты корреляционного анализа позволяют констатировать валидность опросника по возрастной дифференциации. Отдельные компоненты профессионального самоотношения связаны с хронологическим возрастом слабыми избирательными связями. Профессиональное мастерство с возрастом, как правило, прогрессирует, ввиду чего человек начинает больше ценить и уважать себя как специалиста. По мере взросления все четче осознаются не толь-

ко перспективы, но и ограничения в профессии, с которыми он постепенно смиряется. Нарастает удовлетворенность профессиональными достижениями, стабилизирующая образ «Я в профессии» и сообщающая человеку большую самоуспокоенность. Наряду с этими общими тенденциями встречаются гендерно-специфические связи возраста с самоотношением личности в профессии. У женщин с возрастом заметно сглаживается внутренняя амбивалентность профессионального самоотношения, которая, скорее всего, проистекает из поляризующего жизнь конфликта семейных и профессиональных ролей. Их личностные качества все тоньше «притираются» к условиям труда, что притупляет переживания негативного и конфликтного смысла «Я» в контексте карьерных и трудовых мотивов. На этом фоне в структуре профессионального самоотношения женщин заметно «утяжеляются» положительные составляющие, отражающие совместимость индивидуальных свойств с типичными требованиями профессиональной роли (самоэффективность, саморуководство и самооценка личностного роста в профессии). С возрастом женщины учатся гибко находить компромисс между домом и работой, идти на некоторые уступки в профессии в угоду интересам супружества и материнства. Многие из них свыкаются с теми естественными пределами, которые семейная занятость налагает на возможности профессионального развития и темпы карьерного роста. Это, в частности, выражается в повышении самопривязанности, т.е. способности довольствоваться наличным уровнем профессионализма. В целом эмоционально-оценочный тон отношения женщины к себе как работнику с возрастом выравнивается и становится более позитивным. Мужчины же в отличие от женщин по ходу взросления и карьерного продвижения становятся более горделивыми и самоуверенными в профессиональных делах.

Таким образом, анализ разных видов конструктивной валидности показал, что предлагаемый опросник является средством эмпирического изучения многоплановой, весьма динамичной и индивидуализированной психической реальности, которая охватывает совокупность непосредственных эмоциональных переживаний и опосредованных рациональных суждений личности по поводу собственной адекватности, продуктивности, успешности в профессиональной трудовой деятельности. В современной науке все богатство и разнообразие этой психической феноменологии целостно

поглощается теоретическим понятием «профессиональное самоотношение личности». Предлагаемый опросник операционализирует данное понятие и превращает его в особый конструкт для эмпирических исследований и диагностической практики.

2.5. ПРОВЕРКА СОЦИАЛЬНОЙ ЖЕЛАТЕЛЬНОСТИ ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САОМОТНОШЕНИЯ

Тест, как инструмент психологических измерений, должен давать объективную информацию о реальной выраженности измеряемого свойства и по возможности быть свободным от субъективизма не только исследователя, но и исследуемого. Это общее требование объективности метода психологии выдерживается далеко не всегда, особенно, если речь идет о личностных опросниках. Последние представляют собой стандартизированные самоотчеты, которые заполняются мотивированным субъектом исходя из субъективного мнения о самом себе. Как следствие, к истинному значению примешиваются более или менее ощутимые погрешности, обусловленные пристрастностью и заинтересованностью испытуемого. Одним из факторов, вносящих искажения в результаты тестирования, является мотивация социального одобрения, которая побуждает испытуемого давать социально желательные ответы и тем самым осознанно или бессознательно приукрашивать себя. В целях нейтрализации данного фактора разработчики диагностических методик применяют всевозможные ухищрения. В одном случае они направлены на то, чтобы завуалировать от испытуемого истинное назначение метода и «усыпить» его бдительность, в другом – на то, чтобы изначально успокоить и заверить испытуемого в «безопасности» искренних ответов для него, в третьем – на то, что выудить информацию у испытуемого косвенным, обходным путем.

С особыми сложностями сталкиваются создатели и пользователи опросников для диагностики самооценки и самоотношения личности, поскольку эти психические явления изнутри «пронизаны» социальной желательностью. В процессе их формирования социальная желательность выступает в качестве важнейшего критерия, по которому сначала окружающие судят о личности, а затем и личность сверяется с ним для суждения о себе. Другими словами, критерий социальной желательности интериоризируется и «встраивается» во внутренние механизмы самооценивания и са-

моотношения личности. В этой связи встают резонные вопросы: «Возможна ли и необходима ли полная элиминация социальной желательности в опросниках самооотношения личности?», «Будет ли опросник, подавляющий эффект социальной желательности, раскрывать подлинный характер самооотношения личности?». Если проанализировать русскоязычные опросники, то нельзя не заметить, что многие измерения самооотношения личности значимо коварируют с социальной желательностью. То, что социальная желательность выступает неотъемлемым фактором в структуре отдельных компонентов самооотношения личности, признают и разработчики опросников. С.Р. Пантеев, например, пишет: «Самоуважение предполагает процесс оценки себя по сравнению с некоторыми социально значимыми критериями, нормами, эталонами – представлениями о благополучном и эффективном индивиду... В этом отношении характерна тесная связь данного фактора со шкалой «закрытости», большую часть содержания которой составляет тенденция к соответствию субъекта социально-желательному образу» [95, с. 23].

Таким образом, взаимосвязь опросников самооотношения со шкалами социальной желательности свидетельствует скорее об их конструктивной валидности, чем об уязвимости к обману со стороны испытуемого. Скидки или прибавки к «истинному» результату, которые обусловлены фактором социальной желательности, здесь надлежит рассматривать не как досадный артефакт, а как психологический факт, в котором объективируются особенности самооотношения испытуемого. Этот факт выдает не столько намерение «перехитрить» методику и произвести благоприятное, но ложное впечатление на потребителя результатов диагностики, сколько отражает естественное для испытуемого стремление к поддержанию самооотношения на должном уровне. Более того, качественно составленная методика позволяет тонко дифференцировать испытуемых по удельному весу социальной желательности среди других оценочных критериев, на которых базируются процессы формирования и функционирования самооотношения в реальной жизни.

С учетом преимущественно оценочной природы профессионального самооотношения личности, мы предположили, что настоящий опросник будет обнаруживать значимые взаимосвязи с фактором социальной желательности. В целях проверки данного предположения выборка из 200 человек (125 женщин и 75 мужчин в

возрасте от 20 до 65 лет, работающих на должностях педагогического, медицинского и инженерно-технического персонала) была обследована опросником профессионального самоотношения и методикой измерения мотивации одобрения Д. Марлоу и Д. Крауна. Результаты рангового корреляционного анализа по методу Спирмена отражены в таблице 16.

Таблица 16 – Взаимосвязи шкал опросника профессионального самоотношения с методикой измерения мотивации одобрения

Шкалы опросника	R	p
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	-0,16	0,02
Самоуважение в профессии	0,32	0,000004
Самоуверенность в профессии	0,25	0,0003
Самопривязанность в профессии	0,32	0,000004
Самообвинение в профессии	-0,16	0,02
Самозффективность в профессии	0,32	0,000004
Саморуководство в профессии	0,37	0,000000
Самооценка личностного роста в профессии	-	-
Самоуничижение в профессии	-0,18	0,01
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	0,31	0,000008

Как явствует из таблицы, практически все составляющие профессионального самоотношения личности (за исключением самооценки личностного роста в профессии) значимо коррелируют с мотивацией социального одобрения. При этом прослеживается четкая зависимость: чем выше степень соответствия личности оценочному критерию социальной желательности, тем сильнее выражены позитивные и слабее негативные составляющие ее профессионального самоотношения. Корреляционный анализ допускает и обратное толкование: чем выше уровень развития положительных и ниже отрицательных компонентов профессионального самоотношения, тем сильнее личность стремиться к его сохранению путем сообразования собственных поступков и качеств с социально одобряемыми стандартами профессиональной среды. При любом толковании результаты свидетельствуют в пользу конструк-

ной валидности опросника и подкрепляют вывод о том, что в основе профессионального самоотношения лежат социально-оценочные механизмы. Профессиональное самоотношение пронизано мотивацией социального одобрения, личностными притязаниями на уважение и признание в широком социальном и узком профессиональном окружении. Сначала мотивы социального одобрения и поощрения, а вслед за ними мотивы самоодобрения, самопохвалы и самоуважения побуждают личность искать способы поддержания наличного и борьбы за лучшее самоотношение в профессии. Причем эти мотивы срабатывают не только в «лабораторной» ситуации психодиагностического обследования; они действуют в повседневной трудовой деятельности и в деловом общении, движут профессиональным развитием и карьерным ростом личности.

Сформулированный вывод, тем не менее, не снимает вопроса о применимости теста профессионального самоотношения в ситуациях «экспертного типа» (трудовая психологическая экспертиза, аттестация персонала, профессиональный отбор, расстановка кадров и т.п.), в которых результаты диагностики наделяются особой социальной или личностной значимостью. В подобных ситуациях некоторые испытуемые могут проявлять склонность к симуляции, диссимуляции или аггравации при работе с опросником, а ориентация на социально одобряемые ответы может вносить слишком большой вклад в общую дисперсию диагностических результатов. С целью проверки «работоспособности» опросника в ситуациях «экспертного типа» было предпринято специальное исследование.

Оно моделировало ситуацию профессионального отбора на престижную, высокооплачиваемую работу на открывающемся коммерческом предприятии. В качестве испытуемых привлекались студенты заочной формы обучения юридического факультета, изъявившие желание участвовать в конкурсе (31 мужчина и 16 женщин в возрасте от 24 до 36 лет). Неукоснительным условием участия в «конкурсном отборе» было наличие у «претендента» постоянного трудоустройства и непрерывного стажа работы на последнем рабочем месте не менее одного года. Один из разработчиков опросника был представлен испытуемым в качестве профессионального психолога, нанятого предприятием-работодателем для проведения кадрового отбора. Испытуемые были ознакомлены с «легендой», повествующей о профиле хозяйственной деятельности, перспективах развития и условиях труда сотрудников предприятия. Они

также были осведомлены, что шансы трудоустройства на данном предприятии во многом зависят от результатов психологического тестирования. После этого им предъявлялась батарея диагностических методик, включающая тест смысловых ориентаций, опросник профессионального самоотношения и опросник уровня субъективного контроля. В этот же день на академической группе, из которой извлекалась выборка добровольцев, проводилось предварительное сплошное обследование при помощи опросника профессионального самоотношения. Результаты данного замера рассматривались как контрольные по отношению к результатам замера в экспериментальной ситуации. Временной промежуток между контрольным и экспериментальным «срезами» составил 3,5 часа.

Сравнение результатов контрольного и экспериментального «срезов» при помощи Т-критерия Вилкоксона обнаружило значимые различия между ними только по шкале «Самоуважение в профессии» и по субшкале «Самопривязанность в профессии». В обоих случаях средний балл, набранный в «экспертной» ситуации, превосходил средний балл, вычисленный по итогам контрольного обследования. По остальным шкалам и субшкалам опросника статистически значимых ($p \leq 0,05$) различий не наблюдалось, хотя для субшкал «Самоуверенность в профессии», «Саморуководство в профессии», «Самооценка личностного роста в профессии» и для общего показателя позитивности профессионального самоотношения наметилась статистическая тенденция к различиям (таблица 17). Это указывает на относительную непогрешимость измерений профессионального самоотношения испытуемых в экспериментальной ситуации, а также на устойчивость опросника к влиянию фактора социальной желательности.

В описанном исследовании мотивация испытуемых, участвовавших в «конкурсном отборе», осталась латентной переменной. Исходя из того, что выборка комплектовалась методом добровольцев, а испытуемые погружались в ситуацию соперничества, логично было предполагать наличие мотивов, толкающих на сознательное искажение самоотчета. Однако нельзя было с уверенностью исключать и присутствие мотивов, которые сдерживали дачу испытуемыми неискренних ответов (например, боязнь быть уличенным во лжи). В этой связи возник вопрос о том, может ли опросник профессионального самоотношения эффективно противостоять т.н. «злонамеренному испытуемому», который осознанно утаивает

правдивые социально нежелательные сведения и сообщает вымышленные социально одобряемые сведения о себе.

Таблица 17 – Результаты сравнительного анализа данных контрольного и экспериментального обследования по опроснику профессионального самоотношения

Шкалы опросника	$t_{\text{эмп}}$	Z	p
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	413	0,72	0,46
Самоуважение в профессии	257,5	2,6	0,009
Самоуверенность в профессии	295,5	1,74	0,08
Самопривязанность в профессии	202,5	2,95	0,003
Самообвинение в профессии	416	0,18	0,85
Самоэффективность в профессии	252,5	0,76	0,44
Саморуководство в профессии	32	1,86	0,062
Самооценка личностного роста в профессии	234	1,77	0,076
Самоуничижение в профессии	443,5	0,83	0,40
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	347,5	1,72	0,085

В поисках ответа на поставленный вопрос было организовано эмпирическое исследование, в котором «злонамеренное» установочное поведение испытуемых было индуцировано специальной инструкцией к опроснику. В качестве испытуемых выступили 56 военнослужащих в возрасте от 22 до 38 лет, относящихся к младшему командному составу, в том числе 52 мужчины и 4 женщины. Им предъявлялся комплект из 4 диагностических методик, который начинался и заканчивался опросником профессионального самоотношения. Разница заключалась в том, что первоначально опросник предлагался со стандартной инструкцией, а в заключение – с модифицированной инструкцией, нацеленной на индукцию установочного поведения испытуемых. Текст инструкции был видоизменен следующим образом: «Вам предлагается снова ответить на вопросы методики № 1. Однако на этот раз представьте, что от результатов тестирования зависит дальнейшее продвижение по службе. Отвечайте так, чтобы создать самое благоприятное впечатление о себе. Помните, что это задание не связано с проверкой памяти или искренности ответов, данных Вами при первом заполнении опросника».

Прежде всего для каждого из 39 пунктов опросника профессионального самоотношения были посчитаны коэффициенты ранговой корреляции между баллами, набранными по искренним и социально желательным ответам. Для тех пунктов, которые плохо защищены от установочного поведения испытуемых, корреляция оказалась прямой и статистически значимой ($N = 56$, $R > 0,27$, $p \leq 0,05$). В общей сложности обнаружено восемь пунктов (№ 2, 10, 16, 19, 23, 25, 31, 38), которые можно считать особенно уязвимыми и проницаемыми для фактора социальной желательности. Эти пункты нагружают отрицательные шкалы опросника «Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения» и «Самообвинение в профессии», а также положительную субшкалу «Самоуверенность в профессии». В отрицательных пунктах сквозят неприкрытый упрек и откровенное самобичевание, которыми испытуемый неохотно делится с диагностом и другими людьми. В положительных пунктах слышится безапелляционное профессиональное превосходство над коллегами, звучат нотки профессионального высокомерия, которое также не приветствуется окружающими и бывает социально наказуемым. Эти пункты актуализируют у испытуемого нерелевантные мотивы-помехи, а ответы на них тщательно «цензурируются», «фильтруются» с точки зрения конвенциональных представлений о социально желательном образе мышления и поведения. Даже после прочтения стандартной инструкции они настораживают испытуемых и пробуждают у них мотивацию, не вполне совместимую с искренними ответами и самораскрытием в диагностической ситуации. Можно также предполагать, что отрицательные пункты, сформулированные достаточно категорично и бескомпромиссно, активизируют механизмы психологической защиты самоотношения личности.

Мы задались целью определить, насколько хорошо по показателям стандартной версии опросника (39 пунктов) можно предсказывать результаты исправленной версии (31 пункт), из которой отобраны 8 социально нежелательных вопросов. Применялся простой (двумерный) регрессионный анализ, результаты которого приведены в таблице 18.

Приведенные данные говорят о том, что показатели стандартной версии опросника являются точными и высокосignификантными предикторами аналогичных показателей исправленного варианта. Следовательно, стандартная версия опросника может применяться в

диагностической ситуации «экспертного типа» без опасения сделать ложный диагностический вывод.

Таблица 18 – Результаты регрессионного анализа взаимосвязей показателей стандартной и исправленной версии опросника профессионального самоотношения*

Шкалы опросника	β	t	P
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	0,82	10,85	0,000000
Самоуважение в профессии	0,74	8,10	0,000000
Самоуверенность в профессии	0,71	7,48	0,000000
Самообвинение в профессии	0,84	11,51	0,000000
Самоуничижение в профессии	0,76	8,77	0,000000
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	0,63	5,98	0,000000

* – анализу подвергались только общие показатели и те шкалы и субшкалы опросника, из которых были удалены уязвимые для фактора социальной желательности пункты

Совершенно не исключено, что испытуемый будет умышленно исказить свои ответы, однако опросник позволит в целом правильно распознать ведущие тенденции в содержании и строении его профессионального самоотношения. Можно порекомендовать два дополнительных способа повышения надежности психологического диагноза для случаев, когда испытуемый кровно заинтересован в результатах тестирования. Во-первых, его индивидуальные диагностические показатели следует сопоставлять со специальными нормами, которые разработаны для ситуаций с высокой социальной желательностью (вместо норм выборки стандартизации). Во-вторых, те пункты методики, которые обнаружили чрезвычайно высокую зависимость от фактора социальной желательности, целесообразно рассматривать как «буферные» и не учитывать при обработке данных опроса. Этот путь также подразумевает необходимость построения специальных тестовых норм.

Однако не следует забывать и о том, что ориентация на критерии социальной желательности является психологической особенностью, которая тесно связана с оценочным характером профессионального самоотношения личности. Эта особенность заявляет о

себе не только во внутреннем диалоге (аутокоммуникации) и непосредственном межличностном общении, но и в общении испытуемого с диагностом, которое опосредовано диагностическим инструментом. При взаимодействии испытуемого с опросником естественным образом запускаются процессы осмысления и оценивания себя как профессионала, в том числе сквозь призму мотивов социальной желательности. Результаты этих процессов «отливаются» в форму самооценочных суждений, вербализированных смыслов «Я – профессиональное», в содержании которых уже имплицитно присутствует индивидуально-личностная и социальная желательность. Эти самооценочные суждения и осознанные смыслы «Я» в профессии, в свою очередь, объективируются в ответах испытуемого, в которые «просачивается» социальная желательность. Иногда такие ответы целесообразно не отбрасывать как артефакт, а скрупулезно фиксировать и анализировать в качестве ценного факта, свидетельствующего об индивидуально-психологических особенностях профессионального самоотношения. В конечном счете, только профессиональный опыт может подсказать диагносту, в каких случаях, пытаясь «раскусить» обман испытуемого, он может обмануть себя и ошибиться в интерпретации тестовых показателей.

2.6. СТАНДАРТИЗАЦИЯ ОПРОСНИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ

Психометрическую разработку опросника профессионального самоотношения завершала процедура стандартизации шкал и построения тестовых норм. Она производилась на выборке из 2424 испытуемых, которая, как отмечалось ранее, была репрезентативной по половозрастному, социально-демографическому и профессиональному составу. С учетом найденных половых различий тестовые нормы для всех показателей опросника конструировались отдельно для мужчин и женщин. В первую очередь на базе средних значений и стандартных отклонений рассчитывались нормы в первичных («сырых») баллах. За условную норму был принят диапазон средних значений ($M \pm \sigma$). Нормативные значения по шкалам и субшкалам опросника профессионального самоотношения приведены в таблице 19.

Таблица 19 – Нормативные значения опросника профессионального самоотношения в мужской и женской подвыборках

Шкалы опросника	Пол	Низкие значения	Средние значения	Высокие значения
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	мужчины	13-14	15-30	31-52
	женщины	13-17	18-35	36-52
Самоуважение в профессии	мужчины	10-22	23-32	33-40
	женщины	10-20	21-31	32-40
Самоуверенность в профессии	мужчины	5-10	11-16	17-20
	женщины	5-9	10-15	16-20
Самопривязанность в профессии	мужчины	5-11	12-17	18-20
	женщины	5-10	11-16	17-20
Самообвинение в профессии	мужчины	6-9	10-16	17-24
	женщины	6-11	12-18	19-24
Самозффективность в профессии	мужчины	10-26	27-36	37-40
	женщины	10-24	25-34	35-40
Саморуководство в профессии	мужчины	7-18	19-25	26-28
	женщины	7-17	18-24	25-28
Самооценка личностного роста в профессии	мужчины	3-7	9-10	11-12
	женщины	3-7	8-10	11-12
Самоуничижение в профессии	мужчины	19-25	26-46	47-76
	женщины	19-30	31-51	52-76
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	мужчины	39-101	102-135	136-156
	женщины	39-93	94-126	127-156

Нормативных интервалов в «сырых» значениях вполне достаточно для использования опросника в научном эмпирическом исследовании. Однако для постановки психологического диагноза, построения тестологического профиля, интраиндивидуального и межиндивидуального сравнения, сопоставления данных различных опросников и для решения других прикладных задач необходима единая, унифицированная шкала оценки результатов. Ввиду данной необходимости показатели шкал и субшкал опросника профессионального самоотношения были преобразованы в стандартную десятиразрядную шкалу «стен» ($M = 5,5$, $\sigma = 2$). Распределения «сырых» баллов по шкалам опросника, которые значительно отклонялись от нормального распределения, предварительно были подвергнуты искусственной нормализации. Трансформация «сырых» баллов в стены осуществляется в соответствии с таблицей 20.

Таблица 20 – Схема перевода первичных баллов опросника профессионального самоотношения в стены

Шкалы опросника	Пол	Стены									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения	мужчины	13	14	15	16-17	18-21	22-25	26-30	31-35	36-43	44-52
	женщины	13	14	15-17	18-21	22-24	25-29	30-34	35-42	43-47	48-52
Самоуважение в профессии	мужчины	10-16	17-19	20-21	22-24	25-26	27-28	29-31	32-34	35-36	37-40
	женщины	10-15	16-17	18-20	21-22	23-25	26-27	28-31	32-33	34-35	36-40
Самоуверенность в профессии	мужчины	5-6	7	8-9	10-11	12	13	14-15	16-17	18-19	20
	женщины	5-6	7	8-9	10	11	12-13	14-15	16	17-18	19-20
Самопривязанность в профессии	мужчины	5-7	8-9	10	11-12	13	14-15	16	17-18	19	20
	женщины	5-7	8	9	10-11	12	13-14	15-16	17	18	19-20
Самообвинение в профессии	мужчины	6	7	8	9-10	11-12	13-14	15-16	17	18-19	20-24
	женщины	6-7	8	9-10	11-12	13-14	15	16-17	18-19	20-21	22-24
Самоэффективность в профессии	мужчины	10-19	20-22	23-25	26-28	29-30	31-33	34-35	36-38	39	40
	женщины	10-17	18-21	22-24	25-26	27-29	30-31	32-33	34-35	36-38	39-40
Саморукводство в профессии	мужчины	7-13	14-15	16-17	18-19	20	21-22	23-24	25-26	27	28
	женщины	7-12	13-14	15-16	17-18	19-20	21-22	23-24	25	26-27	28
Самооценка личностного роста в профессии	мужчины	3-4	5	6	7	8	9	10	11	12	12
	женщины	3	4-5	6	7	8	9	10	11	12	12
Самоуничижение в профессии	мужчины	19	20-21	22-23	24-27	28-33	34-40	41-45	46-51	52-60	61-76
	женщины	19-22	23-26	27-29	30-33	34-39	40-45	46-50	51-57	58-64	65-76
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	мужчины	39-82	83-92	93-99	100-108	109-118	119-127	128-134	135-141	142-147	148-156
	женщины	39-77	78-86	87-93	94-99	100-108	109-118	119-126	127-134	135-140	141-156

ГЛАВА 3

ПОРЯДОК РАБОТЫ С ОПРОСНИКОМ, ОБРАБОТКИ И ИНТЕРПРЕТАЦИИ ДИАГНОСТИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Опросник профессионального самоотношения является специализированным исследовательским (диагностическим) методом, сконструированным для изучения содержания и структуры самоотношения личности как субъекта профессиональной трудовой деятельности. Он предназначен для обследования испытуемых зрелого возраста, имеющих стабильную занятость и прошедших этап адаптации к профессии или к новому рабочему месту. Опросник может применяться для тестирования лиц, получивших профессионально-техническое, среднее специальное и высшее образование, занятых в различных отраслях экономики. Не рекомендуется использовать опросник в научных исследованиях и прикладной диагностике лиц, впервые получающих профессиональное образование (учащихся профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, студентов высших учебных заведений), а также на контингенте лиц, в течение длительного времени не имеющих постоянного места работы или устойчивой формы трудоустройства (безработные, пенсионеры и т.д.). С осторожностью следует применять опросник в выборках работающих пенсионеров, в особенности, если профиль их трудовой деятельности после выхода на пенсию существенно изменился. Для успешной работы с опросником от испытуемого требуется достаточный уровень развития рефлексии, сохранность абстрактно-логического мышления, что исключает возможность применения опросника в выборках клинических пациентов с психиатрическими диагнозами.

Опросник зарекомендовал себя как надежный и валидный инструмент, который может использоваться для сбора исследовательской и диагностической информации в широком диапазоне ситуаций. Однако, с учетом того, что некоторые шкалы не свободны от влияния фактора социальной желательности, рекомендуется применять его с особой осмотрительностью в диагностических ситуациях экспертного типа (при приеме на работу, в аттестационных целях, в трудовой экспертизе личности и т.п.). В подобных

ситуациях должны предприниматься особые меры по маскировке истинного назначения опросника и «ослеплению» испытуемых. Сопоставление индивидуальных диагностических показателей, полученных в ситуации экспертного типа, с нормативными показателями выборки стандартизации является неоправданным. Желательна корректировка тестовых норм для контингента лиц, имеющих явную заинтересованность в результатах тестирования.

Опросник в равной степени пригоден для индивидуальной и групповой формы сбора эмпирических и диагностических данных. Стандартная процедура выполнения теста предполагает предъявление типовой инструкции, форменного бланка для фиксации ответов испытуемого, стандартного текста опросника. Не предусмотрено расщепление опросника на составляющие шкалы и субшкалы и предъявление их в качестве самостоятельных диагностических методов. Бланк ответа испытуемого подвергается обработке в соответствии со стандартным ключом только в том случае, если он содержит однозначные ответы на все пункты опросника. В случае пропуска испытуемым некоторых пунктов опросника либо дачи на них двойственных ответов индивидуальный бланк обработке не подлежит.

Стандартная инструкция, стимульный материал, бланк ответов и ключ опросника профессионального самоотношения представлены в приложении. Процедура обработки предполагает сопоставление ответов испытуемого с ключом и перекодировку номера каждого ответа в определенное количество сырых баллов. В первую очередь подсчитывается количество сырых баллов по общему показателю позитивности профессионального самоотношения испытуемого. При этом прямыми пунктами опросника считаются те утверждения, содержание которых сигнализирует о наличии у испытуемого позитивного отношения к себе как субъекту профессиональной деятельности. Согласие испытуемого с данными пунктами рассматривается как диагностический признак позитивности, а несогласие – как эмпирическое свидетельство негативности его профессионального самоотношения. Сообразно с этим номер ответа испытуемого на прямой пункт опросника приравнивается к количеству баллов, начисляемому за этот пункт.

Номер ответа	1	2	3	4
	Совершенно неверно	Пожалуй, неверно	Пожалуй, верно	Совершенно верно
Количество баллов	1	2	3	4

Те пункты опросника, которые описывают феноменологию негативного профессионального самоотношения, рассматриваются как обратные. Согласие испытуемого с данными пунктами указывает на наличие негативного, а несогласие – на наличие позитивного профессионального самоотношения. В соответствии с этим перекодировка номера ответа испытуемого в количество сырых баллов осуществляется на основе инвертированного соотношения. Для удобства обнаружения и обработки обратных пунктов опросника в бланке ответов испытуемого они затемнены.

Номер ответа	1	2	3	4
	Совершенно неверно	Пожалуй, неверно	Пожалуй, верно	Совершенно верно
Количество баллов	4	3	2	1

Общий показатель позитивности профессионального самоотношения испытуемого определяется путем суммирования баллов, набранных по всем 39 пунктам опросника.

Далее рассчитываются сырые баллы по шкалам и субшкалам опросника. Для шкал, отражающих позитивное отношение испытуемого к себе, – «Самоуважение в профессии», («Самоуверенность в профессии» и «Самопривязанность в профессии»), «Самозффективность в профессии» («Саморуководство в профессии» и «Самоченка личностного роста в профессии») – сырые баллы подсчитываются на основании ключа и сообразно тому соотношению номера ответа и количества баллов, которое описано выше. Сначала калькулируются сырые баллы отдельно для каждой субшкалы, а показатели по шкалам выводятся путем сложения показателей соответствующих субшкал.

В последнюю очередь производится обработка ответов испытуемого на пункты, входящие в «отрицательные» шкалы опросника – «Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения» и «Самообвинение в профессии». Следует помнить, что эти шкалы включают в себя только те пункты, которые обрисовывают субъективные и объективные проявления негативного самоотношения в профессии. Если при расчете общего показателя позитивности профессионального самоотношения данные пункты расцениваются как обратные, то при определении выраженности нега-

тивных составляющих профессионального самоотношения они рассматриваются как прямые. Это значит, что количество баллов по данным пунктам начисляется на основе прямого соотношения с номерами ответов испытуемого.

Номер ответа	1	2	3	4
	Совершенно неверно	Пожалуй, неверно	Пожалуй, верно	Совершенно верно
Количество баллов	1	2	3	4

Самоуничижение, как общий показатель негативности профессионального самоотношения, определяется путем суммирования баллов, набранных испытуемым по шкалам внутренней конфликтности и самообвинения в профессии.

Психологическая интерпретация результатов осуществляется в соответствии с приведенным ниже конструктивным содержанием общих показателей, шкал и субшкал опросника.

Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения. Данная шкала измеряет индивидуальный уровень внутренней противоречивости, амбивалентности профессионального самоотношения. Источником конфликта в данном случае выступает объективное рассогласование профессиональных требований (квалификационных, должностных, средовых и т.д.) с индивидуальными возможностями, ресурсами субъекта труда. В субъективной форме этот конфликт переживается через такие феномены самоотношения личности, как чувство ненужности, бесполезности, ничемности в трудовом коллективе; чувство недоверия к себе как специалисту и смущения за свою «неуклюжесть», «неловкость» в профессиональных делах; чувство неадекватности выбора профессии, неприспособленности к условиям труда. Конфликтность профессионального самоотношения также обнаруживается в субъективном отчуждении человеком собственных качеств, мотивов и ценностей от процесса и результатов трудовой деятельности. В условиях подобного конфликта человек ощущает неуместность, невос требованность в профессиональной сфере тех личностных качеств, которые осмысливаются им как личные достоинства в других сферах жизни. Более того, влияние профессии на его личность в це-

лом, он оценивает как деструктивное, деформирующее, ослабляющее. Высокий балл по данной шкале следует рассматривать как показатель профессионально-личностной дезадаптации и расщепления самосознания испытуемого на слабо стыкующиеся «профессиональную» и «непрофессиональную» подсистемы. Низкий балл по данной шкале может указывать на отсутствие актуально переживаемых противоречий между профессиональными требованиями и личностными возможностями испытуемого. Между тем, он не должен расцениваться как признак внутренней согласованности «профессиональной» и «непрофессиональной» подсистем самосознания испытуемого.

Самоуверенность в профессии. Данная субшкала предназначена для диагностики степени уверенности субъекта в собственной профессиональной компетентности, умелости, опытности. Основным источником самоуверенности в профессии выступает социальное сравнение себя с ближайшим профессиональным окружением. В содержании пунктов, вошедших в данную субшкалу, прочитывается твердая убежденность субъекта в желательности, привлекательности собственного «Я» для лиц из круга профессионального общения; уверенность в значимости и исключительности своих профессиональных знаний, умений и навыков, а также деловых качеств; притязание на профессиональный успех и социальное признание. Высокий балл по данной субшкале характеризует субъекта с обостренным чувством профессионального превосходства и достоинства, который гордится собой как специалистом и пытается доминировать в производственных отношениях. Такой человек адаптирован к условиям профессии, амбициозен и склонен к карьеризму, в трудовой деятельности его интересует не процесс, а результат, в особенности, если за него причитается достойное материальное вознаграждение и всевозможные нематериальные почести. Он старается завоевать и сохранить профессиональный авторитет, занять руководящий пост или, по меньшей мере, неформально лидировать в трудовом коллективе. В профессиональной деятельности преследует и отстаивает, прежде всего, индивидуальные, а не групповые интересы. Больше предрасположен к соперничеству, чем к сотрудничеству в трудовом коллективе. Низкие баллы по данной шкале свидетельствуют о том, что субъекту не достает веры в свой профессиональный потенциал. Он склонен переоценивать профессиональную подготовку своих коллег и на

этом фоне принижать уровень собственного профессионализма, приуменьшать личный вклад в общий результат труда. Не претендует на лидерство, не стремится брать инициативу в свои руки, комфортно чувствует себя на вторых ролях, в трудовом коллективе скорее станет подчиняться, чем командовать другими. В то же время малое количество баллов по данной шкале не должно рассматриваться как доказательство переживания испытуемым профессиональной неполноценности, ничтожности или беспомощности.

Самопривязанность в профессии. С помощью данной субшкалы определяется сила привязанности к себе как субъекту профессиональной деятельности, степень устойчивости и консервативности профессиональной «Я-концепции». На общем положительном фоне самоотношения преобладает состояние субъективной удовлетворенности наличием уровнем развития профессионально важных знаний, умений и навыков, способностей и свойств личности. Эта удовлетворенность сочетается с чувством самодостаточности, автономии при осуществлении профессиональных обязанностей и принятии профессиональных решений. В меру выраженная самопривязанность порождает у субъекта склонность полагаться в трудных производственных ситуациях на личный профессиональный опыт, искать опору в своих деловых качествах. Высокие баллы по данной субшкале выдают тенденцию к излишнему самодовольству и самолюбованию, некритичному восприятию себя как работника и специалиста. Для такого субъекта может быть характерна рискованная самонадеянность в работе, пониженная мотивация саморазвития, отрицание возможности и необходимости дальнейшего совершенствования профессионального мастерства, нежелание прислушиваться даже к конструктивной критике в свой адрес. Он с относительной легкостью прощает себя за допущенные в работе промахи и, более того, может попустительствовать самому себе при исполнении должностных обязанностей, потворствовать собственным слабостям даже во вред интересам дела. Высокий балл может быть связан также с форсированной защитой неадекватного образа «Я в профессии». Низкие баллы указывают на слабую привязанность субъекта к наличному состоянию своего развития в профессии. Этой особенности самоотношения часто «аккомпанирует» сильная мотивация профессионально-личностного самосовершенствования. Здесь корректно вести речь лишь о желании испытуемого меняться, расти в профессии, которое не

эквивалентно субъективно мучительной неудовлетворенности собой как субъектом труда.

Субшкалы самоуверенности и самопривязанности содержательно объединяет вера субъекта в свои профессиональные силы и возможности, представление о себе как профессионально зрелой и конкурентоспособной личности. Семантику названных субшкал сближает ценностное отношение к себе как работнику, в полной мере соответствующему требованиям профессии и достигнутому определенным высотам профессионализма. Содержательное родство субшкал проявляется и в том, что они окрашены чувством глубокого уважения к себе, субъективной удовлетворенностью результатами становления и реализации в профессии. В этой связи можно заключить, что уверенность в себе и привязанность к себе сливаются в общем переживании **профессионального самоуважения**.

Самообвинение в профессии. Данная шкала диагностирует склонность испытуемого осмысливать себя в качестве преграды, помехи для продуктивной трудовой деятельности и карьерной самореализации. Она интегрирует пункты, описывающие отрицательные эмоциональные состояния, которые адресованы себе как субъекту профессиональной деятельности. Спектр этих эмоциональных реакций достаточно широк и включает не только чувство вины, но и гнев, раздражение, сожаление, разочарование, недовольство, стыд и досаду. Примечательно, что ситуация профессионального неуспеха порождает у испытуемого эти переживания безотносительно к тому, является ли он виновником данной ситуации. Эта особенность характеризует самообвинение как устойчивую смысловую диспозицию, которая предрасполагает испытуемого взваливать вину на себя независимо от того, чем в действительности обусловлены проблемы на работе. Человеку, набравшему высокий балл по данной шкале, свойственна интрапунитивность, тенденция к самобичеванию и самоедству в ситуации профессионального неуспеха. Он сензитивен к критическим замечаниям по поводу своей работы, безропотно их принимает, но потом болезненно «переваривает» в себе и подолгу «застревает» на неудачах. В оценке результатов своего труда он категоричен и придиричив, привержен максимализму, а о себе как специалисте часто судит по принципу «все или ничего». Ответственные поручения провоцируют у него приступы тревоги и неуверенности в себе. В его рабочем поведении присутствует эскапизм, т.е. тенденция к избеганию труд-

ных заданий, которые заставляют работать «на пределе», напрягать все профессиональные силы. Профессиональная деятельность имеет для такого человека большую личностную значимость, а отношение к себе как личности во многом зависит от делового успеха. Даже незначительный успех «окрыляет» и вселяет чувство уверенности в себе, но малейший срыв в работе быстро дестабилизирует профессиональную самооценку, расшатывает чувство самоуважения. Низкий балл по данной шкале указывает на то, что испытуемый не склонен корить себя за допущенные на работе промахи и ошибки, попрекать за недостатки в профессиональной подготовке или изъяны в деловых качествах. Учитывая, что данная шкала не имеет противоположного полюса в виде утверждений, связанных с положительным профессиональным самоотношением, низкий балл не должен толковаться как индикатор самопринятия, снисходительного и бережного отношения к себе как работнику.

В комплексе шкалы самообвинения и внутренней конфликтности отражают индивидуальную выраженность негативной эмоционально-оценочной модальности профессионального самоотношения личности. Общность содержания указанных шкал позволяет объединить их в интегральный показатель – **самоуничтожение в профессии**. В рамках настоящего опросника самоуничтожение конкретизируется как фиксированная установка субъекта на негативное оценивание или обесмысливание своих индивидуальных качеств в контексте трудовой деятельности и профессиональной карьеры.

Саморуководство в профессии. Эта субшкала раскрывает отношение испытуемого к себе как надежному, добросовестному и ответственному работнику, способному к преодолению препятствий и достижению сложных целей в труде. Собственные личностные свойства оцениваются им в качестве внутренних ресурсов или «орудий» профессиональной деятельности. Соглашаясь с утверждениями данной субшкалы, испытуемый исходит из того, что его индивидуальные свойства как нельзя лучше подходят для качественного выполнения выбранной профессии или специальности. Самоотношение испытуемого в целом характеризуется положительной эмоционально-оценочной окраской. Оно основывается на убеждении, что профессиональные достоинства явно перевешивают недостатки, а также на «презумпции» желательности своего «Я» для людей из профессионального окружения. Испытуемый, набрав-

ший высокий балл по субшкале, считает себя творцом собственной профессиональной жизни и приписывает себе причины значимых карьерных событий. Оптимистично взирает на профессиональную перспективу и зачастую чувствует не просто пригодность, но и призвание к профессии. Он хорошо знает особенности своего характера, умеет прогнозировать и контролировать влияние этих особенностей на процесс и результат профессионального труда. При низком балле по субшкале испытуемый сомневается в способности владеть собой в контексте профессиональной деятельности, т.е. купировать неблагоприятное воздействие на эту деятельность собственных недостатков и слабостей, а с целью оптимизации этой деятельности задействовать достоинства и сильные стороны собственной личности. Ему кажется, что его индивидуальные особенности плохо стыкуются с требованиями и условиями профессии, из-за чего он может «сломаться» в трудной производственной ситуации.

Самооценка личностного роста в профессии. Эта субшкала определяет субъективную оценку силы и направленности воздействия профессии на личностные свойства испытуемого, в первую очередь, на его характер. Все ее пункты проникнуты позитивным тоном отношения к себе как субъекту труда и позитивным личностным смыслом самой профессии. Отвечая на пункты субшкалы утвердительно, испытуемый сообщает, что профессиональная деятельность фасилитирует его личностный рост, т.е. улучшает и усиливает его как личность. Следует подчеркнуть, что речь идет не о карьерном продвижении, а о тех конструктивных личностных изменениях и приобретениях, которые испытуемый выводит из профессиональной деятельности. Причем последняя может причиняться к личностному росту двояко: во-первых, она воспитывает, культивирует положительные либо выправляет, корректирует отрицательные черты характера; во-вторых, объективно не меняя характера, она помогает испытуемому открыть и переосмыслить уже имеющиеся свойства, которые недостаточно осознавались либо недооценивались ранее. Человек, набравший высокий балл по данной субшкале, относится к профессии как к способу самореализации и средству самосовершенствования. Трудовые и карьерные достижения являются для него важной подпиткой чувства собственного достоинства, причем не только профессионального, но и человеческого в целом. Он отчетливо ощущает совместимость, конгруэнтность своего индивидуального характера с объективным

характером профессиональной деятельности. Низкий балл по субшкале свидетельствует, что профессия не является для испытуемого тем ведущим видом деятельности, самооценка в котором предопределяет содержание общего самоотношения. Это, впрочем, еще не означает, что профессия воспринимается испытуемым как деятельность, сдерживающая рост или деформирующая его личность.

Легко заметить, что в содержании субшкал саморуководства и самооценки личностного роста в профессии есть много общего. Их содержательно роднит переживание человеком органичного единства своей личности с избранной профессией, которое ведет к их взаимному усилению. Человек сознает свои личностные качества как предпосылки для профессиональных успехов, а профессиональные успехи превращает в импульсы прогрессивного личностного развития. В его самосознании личностные свойства и профессия смыкаются тесным кольцом причинно-следственных зависимостей, что дает повод для устойчивого переживания их совместимости, гармонии, синергизма. На этом основании субшкалы объединяются в более общее измерение профессионального самоотношения личности, которое может быть обозначено **«самоэффективность в профессии»**. В контексте настоящего опросника самоэффективность рассматривается как способность человека к осознанному применению своих индивидуальных свойств для конструктивного разрешения противоречий и достижения высоких результатов в профессиональной деятельности, и столь же осознанному использованию этих противоречий и достижений в качестве стимулов дальнейшего личностного роста. Высокая самоэффективность отличает подлинного субъекта, который постиг и практически овладел закономерностями взаимного опосредования профессиональной деятельности и профессионально важных качеств личности.

Общий показатель позитивности профессионального самоотношения. Общий показатель позитивности профессионального самоотношения определяет выраженность глобального, внутренне недифференцированного чувства личности «за» или «против» себя как субъекта профессиональной деятельности.

ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ (вместо заключения)

Построение психологической концепции личности профессионала остается одной из важнейших задач современной психологии. Такая концепция может быть создана на основе субъектного подхода, который высвечивает личность не столько в качестве носителя или исполнителя профессиональной деятельности, сколько в качестве ее творца, способного к оптимизации самой деятельности и преобразованию себя как ее «внутреннего момента». Субъектный подход позволяет концептуализировать профессионализм как интегральное личностное свойство – субъектность в профессии, или профессиональную субъектность. Посылки к этому содержатся в ряде теоретических и эмпирических исследований, в которых профессионализм ассоциируется со способностью личности к саморегуляции профессиональной деятельности и самодетерминации профессионально важных качеств. Становится все более очевидным, что психологические признаки профессионализма являются частными конкретизациями общих критериев человеческой субъектности, а сам субъект олицетворяет профессионально зрелую и профессионально здоровую личность.

В этой связи все чаще звучит вопрос о системе психических структур, процессов и механизмов, которые конституируют личность профессионала. Центральным звеном этой регуляторной системы является профессиональное самосознание, которое выступает ориентировочной основой для осознанных форм субъектной активности в профессии – саморегуляции деятельности, общения, карьеры и самодетерминации личности. В самом общем виде профессиональное самосознание личности можно представить как систему психических процессов и образований, которые обеспечивают, во-первых, сознательное отражение ее профессионально значимых свойств, во-вторых, осознанное соотнесение с этими свойствами ее профессиональной карьеры, деятельности и обще-

ния. Оно возникает в процессе профессионализации, когда индивидуальные свойства становятся предметом познания и отношения со стороны личности, и характеризуется многоуровневым строением, полипроцессуальным составом и разнородностью форм субъективной репрезентации профессионально важных свойств.

Полипроцессуальность профессионального самосознания выражается в интеграции познавательных и смысловых процессов, благодаря чему эти свойства не просто осознаются, но и осмысливаются; становятся предметом не только познания, но и оценивания. Познавательные процессы позволяют личности открыть в себе такие свойства, которые объективно требуются по роду профессиональной деятельности, выявить степень их развитости, упорядочить и синтезировать их в целостном образе «Я в профессии», или профессиональной «Я-концепции». Смысловые процессы ориентируют личность в тех реальных отношениях, которые связывают ее индивидуальные свойства с практической реализацией профессиональных мотивов и ценностей. Важно отметить, что «узлы» этих отношений «затягиваются» не в профессиональном самосознании, а внутри реального профессионального бытия человека. Объективной характеристикой места и роли индивидуальных свойств личности в системе этих бытийных отношений является профессиональный смысл «Я». Смысловые процессы как бы наводят самосознание на те свойства, которые приобретают предельную значимость, насыщаются особым смыслом в профессиональной жизни, и позволяют личности пережить этот смысл в специфической форме. Вся совокупность форм субъективного выражения и переживания смысла «Я» в профессии обозначается понятием «профессиональное самоотношение личности».

В самом широком значении профессиональное самоотношение – это психическое образование, в котором представлены и структурированы объективные отношения индивидуальных свойств человека к процессу практического осуществления профессиональной деятельности, строительству профессиональной карьеры и деловому общению. Необходимо указать, что это отношение не к знанию о самом себе как работнике, специалисте или профессионале, а отношение к себе как действующему, общающемуся и строящему карьеру субъекту. Поэтому в более узком значении под профессиональным самоотношением понимается смысловое отношение личности к себе как субъекту профессиональной

деятельности, общения и карьеры, феноменологически представленное самооценочными суждениями и эмоциональными переживаниями по поводу собственных индивидуальных свойств и отражающее объективное влияние этих свойств на практическую реализацию трудовых и карьерных мотивов.

Глубокое и всестороннее изучение профессионального самоотношения личности является перспективной задачей психологической науки, решение которой имеет высокую теоретическую и практическую важность. Следует признать, что дальнейшее приращение психологических знаний о самосознании личности как субъекта профессии немыслимо без основательной проработки данной проблемы. Полноценная концепция профессионального самоотношения может существенно расширить и обогатить общепсихологические представления о глобальном самоотношении личности, в исследованиях которого остается еще много неясностей и темных пятен. Сначала должны быть установлены общие закономерности, неизменно повторяющиеся в процессах формирования, функционирования, структурирования как глобального, так и профессионального самоотношения личности. По мере накопления и углубления знаний в данной области будут выделены частные закономерности, отличающие динамику, структуру и функции отношения человека к себе как профессионалу от отношения к себе как целостной личности. Небезынтересным может оказаться исследование особенных генетических, структурных, функциональных закономерностей, присущих профессиональному самоотношению представителей разных групп профессий, конкретного рода или вида трудовой деятельности.

Также необходимо развернутое исследование психических механизмов и закономерностей, ведущих к зарождению и обособлению профессионального самоотношения в структуре глобального самоотношения личности. Профессиональное самоотношение должно быть раскрыто как достаточно позднее психическое новообразование субъекта труда, которым «увенчивается» процесс профессионализации общего самоотношения. Очевидно, что этот процесс стартует вместе с началом профессионального самоопределения, пронизывает период профессиональной образовательной подготовки и не прерывается на всем протяжении профессиональной жизни. Поэтому предстоит отследить динамику содержательных, структурных и функциональных особенностей профессионально-

го самоотношения на различных этапах становления личности в профессии. В этом контексте всплывают многие проблемные вопросы, касающиеся связи профессионального самоотношения с другими феноменами профессионально-личностного развития: нормативными и ненормативными профессиональными кризисами [43; 118], карьерным ростом [113], профессиональной зрелостью [14], профессиональной адаптацией [46; 58; 60], профессиональной переквалификацией, переподготовкой и переориентацией [103; 119], профессиональной деформацией и деструкцией [44; 118], профессионально обусловленным выгоранием личности [17; 94], профессиональной мудростью [99] и т.д. Целесообразно проанализировать психологические трансформации профессионального самоотношения, характерные для различных типологических вариантов развития человека как субъекта труда – «стихийного», «девиантного», «деструктивного», «застойного» и других [60]. В конечном итоге все эти исследования должны обнажить закономерности профессионализации глобального самоотношения, которые вплетаются в общую логику личностного развития взрослого человека, опосредованного его профессиональной деятельностью и профессиональным общением.

Наряду с генетическим аспектом профессиональное самоотношение должно быть подвергнуто функциональному анализу, вскрывающему его место и роль в системе психической регуляции профессиональной деятельности, рабочего поведения, делового общения, профессионального мышления, саморазвития и самосовершенствования личности в профессии. Предложенные в разные годы модели психической регуляции профессиональной деятельности страдают общим недостатком – «объектоцентризмом». В них подробно учитываются закономерности психического отражения предмета, средств и условий труда, но фактически полностью «выпадают» те функциональные блоки или звенья регуляции, в которых отображается субъект деятельности во всей полноте и конкретности своих профессионально важных качеств. Отсюда вытекает важная задача на будущее – определить те механизмы, по которым профессиональное самоотношение корректирует регуляторные процессы целеполагания, прогнозирования, моделирования, планирования, программирования, принятия решений, оценивания и контроля результата в профессиональной деятельности. Знание этих механизмов продвинет психологическую науку в понимании

того, как субъект профессиональной деятельности «примеривает» цели, планы, программы и другие структуры осознанной саморегуляции к своим возможностям и ограничениям, уже субъективно взвешенным и осмысленным в самоотношении. Кроме того, надлежит выяснить характер воздействия содержательных и структурных особенностей профессионального самоотношения на функциональную надежность работника и такие показатели индивидуальной трудовой деятельности, как производительность, эффективность, безопасность и т.п. [92]. Возможно, именно на этом пути будут найдены законы опосредования, модулирования, компенсации профессиональным отношением тех ослабляющих и нарушающих влияний, которые функциональная надежность работника претерпевает со стороны профессионального стресса [15; 73], усталости [82] и прочих функциональных состояний [36]. Естественным образом напрашивается вопрос о детерминации профессиональным самоотношением стилевых проявлений субъекта труда, в том числе стиля профессиональной деятельности [120], стиля управления трудовым коллективом [112], стилей осознанной саморегуляции трудовой деятельности [90], стилей общения и взаимодействия в совместной профессиональной деятельности [41]. И, конечно, без учета профессионального самоотношения невозможно разобраться в механизмах и закономерностях профессионально-личностного самовоспитания, саморазвития и самосовершенствования субъекта труда [33; 81]. Ведь именно отношение к себе как работнику, специалисту, профессионалу выступает тем регуляторным началом, которое инициирует, направляет, насыщает глубоким смыслом систематическую работу личности над собой в профессии.

Особняком стоит вопрос о том, как и под влиянием каких условий профессиональное самоотношение становится стержневой подсистемой в глобальном самоотношении личности. Ответ на него подразумевает выход за пределы профессиональной деятельности в широкий биографический контекст с тем, чтобы локализовать место и роль профессии в целостной жизнедеятельности личности. В этом контексте профессиональная деятельность определенным образом соотносится со смыслом всей жизни и светит его «отраженным светом», т.е. приобретает жизненный смысл средства или способа созидания личностью индивидуального жизненного пути [52]. По-видимому, с того самого момента, как профессио-

нальная деятельность превращается в сферу реализации смысла жизни и область приложения сил субъекта жизненного пути, профессиональное самоотношение становится «ядром» глобального самоотношения личности. Возводя профессиональные мотивы в ранг смысловых ценностей, личность приподнимает профессионально важные свойства и компетенции до уровня общих жизненных способностей и начинает осмысливать их в широкой жизненной перспективе.

Таким образом, в качестве линий продуктивной разработки концепции профессионального самоотношения личности могут быть намечены три аспекта: структурный, генетический, функциональный. Структурный аспект вбирает в себя анализ внутреннего строения профессионального самоотношения, а также поиск психических механизмов его инкорпорации, интеграции в структуру глобального самоотношения личности. Генетический аспект предполагает изучение генезиса профессионального самоотношения личности, отслеживание его специфики и изменений на отдельных стадиях профессионального жизненного пути, раскрытие генетических взаимосвязей с другими феноменами профессионального развития личности. Функциональный аспект требует установления места и роли профессионального самоотношения в системе психической регуляции трудовой деятельности, рабочего поведения, делового общения и служебной карьеры. Авторы сочтут свой труд не напрасным, если созданный опросник поспособствует решению хотя бы малой части перечисленных задач.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абдуллаева, М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход / М.М. Абдуллаева // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 86 – 95.
2. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
3. Агапов, В.С. Я-концепция в структуре управленческой деятельности руководителя: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05, 19.00.13 / В.С. Агапов. – М., 1999. – 495 с.
4. Азбель, А.А. Особенности формирования статусов профессиональной идентичности старшеклассников: автореф. дис....канд. психол. наук: 19.00.07. / А.А. Азбель; Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. – СПб., 2004. – 16 с.
5. Антонова, Н.В. Идентичность педагога и особенности его общения: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.07 / Н.В. Антонова – М., 1996. – 19 с.
6. Анцыферова, Л.И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни / Л.И. Анцыферова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / под ред. В.А. Бодрова. – М.: Институт психологии АН СССР, 1991. – С. 27 – 42.
7. Асмолов, А.Г. Деятельность и установка / А.Г. Асмолов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1979. – 152 с.
8. Асмолов, А.Г. Личность как предмет психологического исследования / А.Г. Асмолов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 104 с.
9. Асмолов, А.Г. О некоторых перспективах исследования смысловых образований личности / А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Б.В. Зейгарник // Вопросы психологии. – 1979. – № 4. – С. 35 – 46.
10. Бажин, Е.Ф. Опросник уровня субъективного контроля / Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд. – М.: Смысл, 1993. – 16 с.
11. Бассин, Ф.В. «Значащие» переживания и проблема собственно-психологической закономерности / Ф.В. Бассин // Вопросы психологии. – 1972. – № 3. – С. 105 – 124.
12. Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 420 с.
13. Боброва, Л.Ю. Акмеологические факторы профессионального самоотношения / Л.Ю. Боброва // Российский психологический журнал. – 2008. – Т. 5. – № 3. – С. 67 – 69.

14. Бодров, В.А. Профессиональная зрелость человека (психологические аспекты) / В.А. Бодров // Феномен и категория зрелости в психологии / под ред. А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. – М.: ИП РАН, 2007. – С. 174 – 197.
15. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
16. Бодров, В.А. Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности / В.А. Бодров // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – С. 13 – 50.
17. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В.Бойко. – М.: Филинь, 1996. – 472 с.
18. Борисова, Е.М. О роли профессиональной деятельности в развитии личности / Е.М. Борисова // Психология формирования и развития личности / под ред. Л.И. Анцыферовой. – М.: Наука, 1981. – С. 159 – 177.
19. Братусь, Б.С. Аномалии личности / Б.С. Братусь. – М.: Мысль, 1988. – 301 с.
20. Брожек, В. Марксистская теория оценки / В. Брожек. – М.: Прогресс, 1982. – 261 с.
21. Брушлинский, А.В. Психология субъекта / А.В. Брушлинский. – М.: Изд-во ИП РАН, СПб: Алетейя, 2003. – 272 с.
22. Бурмакова, Ю.А. Индивидуально-личностные предпосылки профессионального развития специалистов в рекламном деле: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.01, 19.00.03 / Ю.А. Бурмакова; Московский гуманитарный университет. – М., 2007. – 16 с.
23. Бырдина, О.Г. Профессионально-ценностное самоотношение личности будущего учителя: сущность и содержание / О.Г. Бырдина // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 6. – С. 72 – 74.
24. Василюк, Ф. Е. Структура образа / Ф.Е. Василюк // Вопросы психологии. – 1993. – № 5. – С. 5 – 10.
25. Василюк, Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций / Ф.Е. Василюк. – М.: МГУ, 1984. – 200 с.
26. Васьковская, С.В. Психологические условия формирования профессионального самопознания учителя: автореф. дис....канд. психол. наук: 19.00.07 / С.В. Васьковская. – Киев, 1987. – 17 с.
27. Вачков, И.В. Психологические условия развития профессионального самосознания учителя: дис.... канд. психол. наук: 19.00.07 / И.В. Вачков. – М., 1995. – 180 с.
28. Вилюнас, В.К. Психология эмоциональных явлений / В.К. Вилюнас. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 142 с.

29. Гозман, Л.Я. Измерение уровня самоактуализации личности / Л.Я. Гозман, М.В. Кроз // Социально-психологические методы исследования супружеских отношений. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – С. 91 – 114.

30. Головей, Л.А. Психология становления субъекта деятельности в периоды юности и взрослости: дис.... д-ра психол. наук: 19. 00. 01 / Л.А. Головей; СПбГУ. – СПб., 1996. – 526 с.

31. Грачева, И.И. Адаптация методики «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюитта и Г. Флетта / И.И. Грачева // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 6. – С. 73 – 89.

32. Дементий, Л.И. Проблемы профессиональной идентичности и маргинальности в ситуации сознательной смены профессии (на примере получения второго высшего психологического образования) / Л.И. Дементий // Известия Алтайского государственного университета. – 2009. – № 2 (62). – С. 48 – 53.

33. Деркач, А.А. Акмеологические основы развития профессионализма / А.А. Деркач. – М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 752 с.

34. Джанерьян, С.Т. Профессиональная Я-концепция: системный подход: дис.... д-ра психол. наук: 19.00.01 / С.Т. Джанерьян. – Ростов-на-Дону, 2005 – 600 с.

35. Джидарьян, И.А. Представление о счастье в российском менталитете / И.А. Джидарьян. – СПб: Алетейя, 2001. – 249 с.

36. Дикая, Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л.Г. Дикая. – М.: Изд-во ИП РАН, 2003. – 318 с.

37. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М.: Институт психологии РАН, 2008 – 352 с.

38. Ермолаева, Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (Статья первая) / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51 – 59.

39. Ермолаева, Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (Статья вторая) / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 5. – С. 69 – 78.

40. Ефрюшкина, О.В. Я-концепция личности как субъекта труда в контексте организационной культуры: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.03 / О.В. Ефрюшкина; Дальневосточный государственный университет путей сообщения. – Хабаровск, 2009. – 24 с.

41. Журавлев, А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М.: Изд-во ИП РАН, 2005. – 640 с.

42. Завалишина, Д.Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности / Д.Н. Завалишина // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 6. – С. 5 – 15.
43. Зеер, Э.Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 6. – С. 35 – 44.
44. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
45. Зинченко, В.П. А.Н. Леонтьев и развитие современной психологии / В.П. Зинченко // Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения: в 2 т. – М.: Педагогика, 1983. – Т. 1. – С. 8 – 16.
46. Иванова, Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М.Иванова. – М.: ПЕР СЕ, 2006. – 312 с.
47. Иванова, Н.Л. Профессиональная идентичность в социально психологических исследованиях / Н.Л. Иванова // Вопросы психологии. – 2008. – №1. – С. 89 – 100.
48. Иванова, Н.Л. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство / Н.Л.Иванова, Е.В. Конева // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 148 – 167.
49. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
50. Кагальняник, А.И. Формирование самооценки профессионально значимых качеств будущих учителей / А.И. Кагальняник, К.Е. Ящишин // Вопросы психологии. – 1988. – № 3. – С. 45 – 51.
51. Кальвиньо, М. Роль мотивации в актуализации системы значений: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.01 / М. Кальвиньо; МГУ. – М., 1981. – 25 с.
52. Карпинский, К.В. Жизненный смысл профессии как проблема психологии жизненного пути личности / К.В. Карпинский // Актуальные проблемы психологии личности / под ред. К.В. Карпинского. – Гродно: ГрГУ, 2009. – С. 11 – 37.
53. Карпинский, К.В. Опросник смысложизненного кризиса / К.В. Карпинский. – Гродно: ГрГУ, 2008. – 126 с.
54. Карпов, А.В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / А.В. Карпов. – М.: Изд-во ИП РАН, 2004. – 424 с.
55. Климов, Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988. – 199 с.
56. Климов, Е.А. О нелинейности процесса профессионального становления / Е.А. Климов // Вестник Моск. ун-та. – Серия 14. Психология. – 2007. – № 3. – С. 102 – 108.

57. Климов, Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 224 с.
58. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Институт практической психологии; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 400 с.
59. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
60. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд) / Е.А. Климов. – М.: Флинта, 2003. – 320 с.
61. Козиев, В.Н. Психологический анализ профессионального самосознания учителя: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.07 / В.Н. Козиев; ЛГУ им. А.А. Жданова. – Л., 1980. – 16 с.
62. Козиевская, Е.В. Профессиональная самооценка в развитии мотивации достижения государственных служащих: дис.... канд. психол. наук: 19.00.13 / Е.В. Козиевская. – Москва, 1998. – 155 с.
63. Колышко, А.М. Психология самоотношения / А.М. Колышко. – Гродно: ГрГУ, 2004. – 102 с.
64. Кон, И.С. Открытие «Я» / И.С. Кон. – М.: Политиздат, 1978. – 367 с.
65. Конопкин, О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О.А. Конопкин. – М.: Наука, 1980. – 256 с.
66. Корнеева, Л.Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности / Л.Н. Корнеева // Вестник ЛГУ. – 1989. – Вып. 4. – С. 91 – 96.
67. Корнеева, Л.Н. Самооценка как фактор саморегуляции деятельности пилота: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.03 / Л.Н. Корнеева; ЛГУ им. А.А. Жданова. – Л., 1984. – 17 с.
68. Корнеева, Л.Н. Основные закономерности развития личности профессионала / Л.Н. Корнеева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. – С. 74 – 84.
69. Крамер, Д. Математическая обработка данных в социальных науках: современные методы / Д. Крамер. – М.: Академия, 2007. – 288 с.
70. Кузьмина, Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М.: Высшая школа, 1990. – 190 с.
71. Леонова, А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Т. 25. – № 2. – С. 75 – 85.
72. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А.Б. Леонова // Вестн. Моск. ун-та. – Серия 14. Психология. – 2000. – № 3. – С. 4 – 21.

73. Леонова, А.Б. Психическая надежность профессионала и современные технологии управления стрессом / А.Б. Леонова // Вестн. Моск. ун-та. Серия 14. Психология. – 2007. – № 3. – С. 69 – 81.
74. Леонтьев Д. А. Структурная организация смысловой сферы личности: автореф дис.... канд. психол. наук: 19.00.01 / Д.А. Леонтьев; Моск. гос. ун-т. – М., 1988. – 24 с.
75. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
76. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / А.Н. Леонтьев. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971. – 40 с.
77. Леонтьев, А.Н. Философия психологии / А.Н. Леонтьев. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. – 287 с.
78. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1999. – 487 с.
79. Леонтьев, Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д.А. Леонтьев // Вопросы философии. – 1996. – № 4. – С. 15 – 26.
80. Ломов, Б.Ф. Системность в психологии: Избранные психологические труды / Б.Ф. Ломов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «Модэк», 1996. – 384 с.
81. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
82. Медведев, В.И. Усталость как психическое состояние / В.И. Медведев, А.А. Алдашева // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. – М.: Институт психологии РАН, 2008. – С. 85 – 112.
83. Митина, А.М. Психология труда и профессионального развития учителя / А.М. Митина. – М.: Академия, 2004. – 318 с.
84. Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28 – 38.
85. Митина, Л.М. Формирование профессионального самосознания учителя / А.М. Митина // Вопросы психологии. – 1990. – № 3. – С. 58 – 64.
86. Митина, О.В. Структурное моделирование: состояние и перспективы / О.В. Митина // Вестн. Пермского гос. пед. ун-та. – 2005. – Сер. 1. Психология. – № 2. – С. 3 – 15.
87. Митина, О.В. Факторный анализ для психологов / О.В. Митина, И.Б. Михайловская. – М.: УМК «Психология», 2001. – 169 с.

88. Мищенко, Т.В. Определение содержания понятия профессиональной идентичности / Т.В. Мищенко // Кризис идентичности и проблема становления гражданского общества в России / Т.В. Мищенко: сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции / Ярославский государственный педагогический университет. – Ярославль, 2003. – С. 168 – 176.

89. Мищенко, Т.В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: дис.... канд. психол. наук: 19.00.07 / Т.В. Мищенко. – Ярославль, 2005. – 224 с.

90. Моросанова, В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека / В.И. Моросанова. – М.: Наука, 2001. – 192 с.

91. Насиновская, Е.Е. Методы изучения мотивации личности. Опыт исследования личностно-смыслового аспекта мотивации / Е.Е. Насиновская. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988. – 80 с.

92. Никифоров, Г.С. Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – 176 с.

93. Обознов, А.А. На пути построения системной модели психической регуляции операторской деятельности / А.А. Обознов // Идея системности в современной психологии / под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во ИП РАН, 2005. – С. 385 – 404.

94. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел. – М.: Изд-во ИП РАН, 2005. – 330 с.

95. Пантеев, С.Р. Методика исследования самооотношения / С.Р. Пантеев. – М.: Смысл, 1993. – 32 с.

96. Пантеев, С.Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система / С.Р. Пантеев. – М.: МГУ, 1991. – 110 с.

97. Панфилова, М.В. Профессионально-личностная идентификация как фактор становления будущего менеджера по туризму: автореф. дис.... канд. педагог. наук: 13.00.08 / М.В. Панфилова; Кубанский государственный университет. – Краснодар, 2008. – 24 с.

98. Поваренков, Ю.П. Профессиональное становление личности: дис.... д-ра психол. наук: 19.00.03, 19.00.07 / Ю.П. Поваренков. – Ярославль, 1999. – 359 с.

99. Поваренков, Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков // Идея системности в современной психологии / под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во ИП РАН, 2005. – С. 360 – 384.

100. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / ред.-сост. Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах-М, 2005. – 672 с.

101. Просекова, В.М. Динамика профессионального самосознания психолога-практика (психосемантический аспект) / В.М. Просекова // Журнал практического психолога. – 2002. – № 6. – С. 29 – 49.
102. Просекова, В.М. Динамика профессионального самосознания психологов-практиков (Психосемантический аспект): дис.... канд. психол. наук: 19.00.01 / В.М. Просекова. – Тюмень, 2001. – 210 с.
103. Пряхников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряхников. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: МОДЭК, 1996. – 256 с.
104. Пряхников, Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряхников. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «Модэк», 1997. – 352 с.
105. Реан, А.А. Развитие профессионализма: проблемы изучения / А.А. Реан // Психология среднего возраста, старения, смерти / под ред. А.А. Реана. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2003. – С. 126 – 140.
106. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1989. – Т.1. – 488 с.
107. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1973. – 424 с.
108. Рубинштейн, С.Л. Бытие и сознание / С.Л. Рубинштейн. – М.: Изд-во АН СССР, 1957. – 328 с.
109. Рябикина, З.И. Личность. Личностное развитие. Профессиональный рост / З.И. Рябикина. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 1995. – 176 с.
110. Садкова, А.В. Психологические особенности профессиональной самооценки личности и условия ее совершенствования: дис.... канд. психол. наук: 19.00.13 / А.В. Садкова. – Москва, 1998. – 192 с.
111. Сарджвеладзе, Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой / Н.И. Сарджвеладзе. – Тбилиси: Мицниереба, 1989. – 206 с.
112. Свенцицкий, А.Л. Психология управления организациями / А.Л. Свенцицкий. – СПб.: СПбГУ, 1999. – 237 с.
113. Стамбулова, Н.Б. Психология спортивной карьеры / Н.Б. Стамбулова. – СПб.: Центр карьеры, 1999. – 368 с.
114. Столин, В.В. Познание себя и отношение к себе в структуре самосознания личности: дис.... д-ра психол. наук: 19.00.01 / В.В. Столин; Моск. гос. ун-т. – М., 1985. – 342 с.
115. Столин, В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. – М.: МГУ, 1983. – 284 с.
116. Столин, В.В. Личностный смысл: строение и форма существования в сознании / В.В. Столин, М. Кальвиньо // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1982. – № 3. – С. 38 – 47.

117. Столин, В.В. Психосемантические различия личностных смыслов / В.В. Столин, М. Кальвиньо // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1983. – № 3. – С. 13 – 22.
118. Сыманюк, Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э.Э. Сыманюк. – Москва: МПСИ, 2004. – 320 с.
119. Толочек, В.А. Современная психология труда / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
120. Толочек, В.А. Стили профессиональной деятельности / В.А. Толочек. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.
121. Фонарев, А.Р. Психология личностного становления педагога-профессионала: автореф. дис.... д-ра психол. наук: 19.00.07 / А.Р. Фонарев; Московский государственный университет технологий и управления. – Москва, 2007. – 49 с.
122. Хаммер, Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я.С. Хаммер // Вопросы психологии. – 2008. – № 4. – С. 147 – 153.
123. Хараш, А.У. Личность в общении / А.У. Хараш // Общение и оптимизация совместной деятельности / под ред. Г.М. Андреевой, Я. Яноушека. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987. – С. 30 – 41.
124. Хромов, А.Б. Пятифакторный опросник личности / А.Б. Хромов. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2000. – 23 с.
125. Чернышев, Я.А. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика / Я.А. Чернышев // Мир психологии. – 2008. – № 2. – С. 221 – 232.
126. Чеснокова, И.И. Проблемы самосознания в психологии / И.И. Чеснокова. – М.: Наука, 1977. – 144 с.
127. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности / В.Д. Шадриков. – М.: Наука, 1982. – 185 с.
128. Ширапова, Д.Д. Психологические факторы развития профессиональной самооценки студентов: дис.... канд. психол. наук: 19.00.13 / Д.Д. Ширапова; СПбГУ. – СПб., 2005. – 165 с.
129. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность / Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2000. – 256 с.
130. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: МОДЭК, 2005. – 600 с.
131. Ядрышникова, Т.Л. Психологический анализ профессионального становления мастера ПТУ: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.07 / Т.Л. Ядрышникова; АПН СССР НИИ общей и педагогической психологии. – М., 1987. – 22 с.
132. Aricak, T. An investigation of self-esteem and vocational self-esteem of counseling guidance students / T.Aricak, B.Dilmac // Trakya University Journal of Social Science. – 2003. – № 3 (1). – P. 111 – 134.

133. Aricak, T. Developing self-esteem and professional self-esteem via group counseling: Doctoral Dissertation / T.Aricak; Marmara University Educational Sciences Institute. – Marmara, 1999. – 212 p.
134. Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change / A. Bandura // *Psychological Review*. – 1977. – № 84. – P. 191 – 215.
135. Baumeister, R.F. Meanings of life / R.F. Baumeister. – New York: Guilford Press, 1991. – 211 p.
136. Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? / R.F. Baumeister [et al.] // *Psychological Science in the Public Interest*. – 2003. – № 4. – P. 1 – 44.
137. Bernick, M.S. The overlooked relation between self-esteem and work / M.S. Bernick // *Political Psychology*. – 1981. – № 3. – P. 211 – 220.
138. Bernstein, J. The professional self-evaluation of immigrant physicians from the former Soviet Union in Israel / J. Bernstein // *Journal of Immigrant Health*. – 2000. – № 2. – P. 183 – 190.
139. Best, R.G. Core selfevaluations and job burnout: The test of alternative models / R.G. Best, L.M. Stapleton., R.G. Downey // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2005. – № 10. – P. 441 – 451.
140. Betz, N.E. The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men / N.E. Betz, G. Hackett // *Journal of Counselling Psychology*. – 1981. – № 28. – P. 399 – 410.
141. Bhagat, R.S. The role of self-esteem and locus of control in the differential prediction of performance, program satisfaction, and life satisfaction in an educational organization / R.S. Bhagat, M.B. Chassie // *Journal of Vocational Behavior*. – 1978. – № 13. – P. 317 – 326.
142. Bono, J.E. Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance / J.E. Bono, T.A. Judge // *European Journal of Personality*. – 2003. – № 17. – P. 5 – 18.
143. Bono, J.E. Understanding responses to multisource feedback: The role of core self-evaluations / J.E. Bono, A.E. Colbert // *Personnel Psychology*. – 2005. – № 58. – P. 171 – 203.
144. Bozeman, D.P. Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics / D.P. Bozeman, P.L. Perrewe, W.A. Hochwarter, R.A. Brymer // *Journal of Applied Social Psychology*. – 2001. – № 31. – P. 486 – 503.
145. Boyar, S.L. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation / S.L. Boyar, D.C. Mosley // *Journal of Vocational Behavior*. – 2007. – № 71. – P. 265 – 281.

146. Brett, J.M. Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? / J.M. Brett, L.K. Stroh // *Journal of Applied Psychology*. – 2003. – V. 88. – P. 67 – 78.

147. Butcher, J. The challenge of a distance learning professional doctorate in education / J. Butcher, S. Sieminski // *Open Learning*. – 2006. – Vol. 21. – № 1. – P. 59 – 69.

148. Carmel, S. The professional self-esteem of physicians scale, structure, properties and the relationship to work outcomes and life satisfaction / S. Carmel // *Psychological Reports*. – 1997. – № 80. – P. 591 – 602.

149. An examination of the relationship between teacher's professional self-esteem and empathic skills / R. Ceylan [et al.] // *Social Behavior and Personality*. – 2009. – 37(5). – P. 679 – 682.

150. Chen, G. Validation of a new generalized self-efficacy scale / G. Chen, S.M. Gully, D. Eden // *Organizational Research Methods*. – 2001. – № 4. – P. 62 – 83.

151. Coverman, S. Role overload, role conflict, and stress: addressing consequences of multiple role demands / S. Coverman // *Social Forces*. – 1989. – № 67. – P. 965 – 982.

152. Eden, D. Modeling Galatea: Boosting self-efficacy to increase volunteering / D. Eden, J. Kinnar // *Journal of Applied Psychology*. – 1991. – № 76. – P. 770 – 780.

153. Erez, A. Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance / A. Erez, T.A. Judge // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – № 86. – P. 1270 – 1279.

154. Frone, M.R. Antecedents and outcomes of Work-Family Conflict: testing a model of the Work-Family Interface / M.R. Frone, M. Russel, M.L. Cooper // *Journal of Applied Psychology*. – 1992. – № 77. – P. 65 – 78.

155. Furr, M.R. Differentiating Happiness and Self-esteem / M.R. Furr // *Individual Differences Research*. – 2005. – № 3 (2). – P. 105 – 127.

156. Gecas, V. Social class and self-esteem: Psychological centrality, compensation, and the relative effects of work and home / V. Gecas, M.A. Seff // *Social Psychology Quarterly*. – 1990. – № 53. – P. 165 – 173.

157. Grant, A. Introducing undergraduate medical teaching into general practice: an action research study / A. Grant, M. Robling // *Medical Teacher*. – 2006. – Vol. 28. – № 7. – P. 192 – 197.

158. Hall, D.T. Psychological success: When the career is a calling / D.T. Hall, D.E. Chandler // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – P. 155 – 176.

159. Hesketh, B. Attribution theory and unemployment: Kelley's covariation model, self-esteem, and locus of control / B. Hesketh // *Journal of Vocational Behavior*. – 1984. – № 24. – P. 94 – 109.
160. Heslin, P.A. Conceptualizing and evaluating career success / P.A. Heslin // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – P. 113 – 136.
161. Heslin, P.A. Self and other referent criteria of career success / P.A. Heslin // *Journal of Career Assessment*. – 2003. – V. 11. – P. 262 – 286.
162. Expatriate social ties: Personality antecedents and consequences for adjustment / E.C. Johnson [et al.] // *International Journal of Selection and Assessment*. – 2003. – № 11. – P. 277 – 288.
163. Judge, T.A. An empirical investigation of the predictors of executive career success / T.A. Judge // *Personnel Psychology*. – 1995. – V. 48. – P. 485 – 519.
164. Judge, T.A. A rose by any other name: Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? / T.A. Judge, J.E. Bono // *Personality psychology in the workplace* / B.W. Roberts & R. Hogan (eds.). – Washington, DC: American Psychological Association, 2001. – P. 93 – 118.
165. Judge, T.A. The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance / T.A. Judge, A. Erez, J.E. Bono // *Human Performance*. – 1998. – № 11. – P. 167 – 187.
166. Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? / T.A. Judge [et al.] // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 2002. – № 83. – P. 693 – 710.
167. Judge, T.A. Personality and career success / T.A. Judge, J.D. Kammeyer-Mueller // *Handbook of career studies* / H.P. Gunz, M.A. Peiperl (Eds.). – Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. – P. 59 – 78.
168. Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations / T.A. Judge [et al.] // *Journal of Applied Psychology*. – 1998. – № 83. – P. 17 – 34.
169. Judge, T.A. Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations / T.A. Judge, C. Hurst // *Journal of Applied Psychology*. – 2007. – № 92. – P. 1212 – 1227.
170. Judge, T.A. Core Self-Evaluations and Work Success / T.A. Judge // *Current Directions in Psychological Science*. – 2009. – Vol. 18. – № 1. – P. 58 – 62.
171. Judge, T.A. Relationship of core self-evaluation traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability –

with job satisfaction and job performance: A meta-analysis / T.A. Judge, J.E. Bono // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – № 86. – P. 80 – 92.

172. The Core Self-Evaluations Scale: Development of a Measure / T.A. Judge [et al.] // *Personnel Psychology*. – 2003. – № 56. – P. 303 – 331.

173. Judge, T.A. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach / T.A. Judge, E.A. Locke, C.C. Durham // *Research in Organizational Behavior*. – 1997. – № 19. – P. 151 – 188.

174. Kammeyer-Mueller, J.D. Self-Esteem and Extrinsic Career Success: Test of a Dynamic Model / J.D. Kammeyer-Mueller, T.A. Judge, R.F. Piccolo // *Applied Psychology: An International Review*. – 2008. – № 57 (2). – P. 204 – 224.

175. Kaplan, H.B. Self-Attitudes and Deviant Behavior / H.B. Kaplan. – Pacific Palisades: Calif., 1975. – 185 p.

176. Kirchmeyer, C. Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences / C. Kirchmeyer // *Journal of Management*. – 1998. – V. 24. – P. 673 – 692.

177. Kishor, N. The effect of self-esteem and locus of control in career decision making of adolescents in Fiji / N. Kishor // *Journal of Vocational Behavior*. – 1981. – № 19. – P. 227 – 232.

178. Promoting a biopsychosocial orientation in family practice: effect of two teaching programs on the knowledge and attitudes of practicing primary care physicians / A.P. Margalit [et al.] // *Medical Teacher*. – 2005. – Vol. 27. – № 7. – P. 613 – 618.

179. Martins, L.L. Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction / L.L. Martins, K.A. Eddelstone, J.F. Veiga // *Academy Management Journal*. – 2002. – V. 45. – P. 399 – 409.

180. Melamed, T. Career success: An assessment of a gender-specific model / T. Melamed // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1996. – V. 69. – P. 217 – 242.

181. Melamed, T. Career success: The moderating effect of gender / T. Melamed // *Journal of Vocational Behavior*. – 1995. – V. 47. – P. 35 – 60.

182. Mortimer, J.T. Occupational experience and the self-concept: A longitudinal study / J.T. Mortimer, J. Lorence // *Social Psychology Quarterly*. – 1979. – № 42. – P. 307 – 323.

183. Murphy, S.E. The effects of leader and subordinate characteristics in the development of leader-member exchange quality / S.E. Murphy, E.A. Ensher // *Journal of Applied Social Psychology*. – 1999. – № 29. – P. 1371 – 1394.

184. Myers, D.G. Who is happy? / D.G. Myers, E. Diener // *Psychological Science*. – 1995. – № 6. – P. 10 – 19.
185. Nicholson, N. De Waal-Andrews, W. Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success / N. Nicholson, W. De Waal-Andrews // *Journal of Organizational Behavior*. – 2005. – Vol. 26. – P. 137 – 154.
186. Nikolaou, I. Fairness Reactions to Personnel Selection Techniques in Greece: The role of core self-evaluations / I. Nikolaou, T.A. Judge // *International Journal of Selection and Assessment*. – 2007. – Vol. 15. – № 2. – P. 206 – 219.
187. Noonan, A.E. Meaning in caregiving and its contribution to caregiver well-being / A.E. Noonan, S.L. Tennstedt // *The Gerontologist*. – 1997. – № 37. – P. 785 – 795.
188. Pelham, B.W. Self-investment and self-esteem: Evidence for a Jamesian model of self-worth / B.W. Pelham // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1995. – № 69. – P. 1141 – 1150.
189. Rockeach, M. *The Nature of Human Values* / M. Rockeach. – New York: The Free Press, 1973. – 438 p.
190. Rockeach, M. *Understanding Human Values: Individual and Societal* / M. Rockeach. – New York: The Free Press, 1979. – 322 p.
191. Rosenberg, M. *Conceiving the Self* / M. Rosenberg. – N.Y.: Basic Books, 1979. – 319 p.
192. Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process / J.G. Rosse [et al.] // *Group and Organization studies*. – 1991. – Vol. 16. – № 4. – P. 428 – 451.
193. Salvaggio, A.N. Manager personality, manager service quality orientation, and service climate: Test of a model / A.N. Salvaggio [et al.] // *Journal of Applied Psychology*. – 2007. – № 92. – P. 1741 – 1750.
194. Schwartz, S.H. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications / S.H. Schwartz, W. Bilski // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1990. – V. 58. – P. 878 – 891.
195. Schyns, B. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables / B. Schyns, G. Collani // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2002. – № 11 (2). – P. 219 – 241.
196. Seibert, S.E. Proactive personality and career success / S.E. Seibert, J.M. Crant, M.L. Kraimer // *Journal of Applied Psychology*. – 1999. – V. 84. – P. 416 – 427.

197. The self-efficacy scale: Construction and validation. / M. Sherer [et al.] // *Psychological Reports*. – 1982. – № 51. – P. 663 – 671.

198. Smith, R.E. Effects of coping skills training on generalized self-efficacy and locus of control / R.E. Smith // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1989. – № 56. – P. 228 – 233.

199. Solomon, S. A terror management theory of social-behavior: / The psychological functions of self-esteem and cultural worldviews / S. Solomon, J. Greenberg, T. Pyszczynski // *Advances in Experimental Social Psychology*. – 1991. – № 24. – P. 93 – 159.

200. Solomon, S. Why do people need self-esteem? Converging evidence that self-esteem serves an anxiety buffering function / S. Solomon, J. Greenberg, T. Pyszczynski // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1992. – № 63. – P. 913 – 922.

201. Speier, C. Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany / C. Speier, M. Frese // *Human Performance*. – 1997. – № 10. – P. 171 – 192.

202. Taubman, O. Meaning in life and personal growth among pediatric physicians and nurses / O. Taubman, A. Weintraub // *Death Studies*. – 2008. – № 32. – P. 621 – 645.

203. Tiggemann, M. The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive affect of school-leavers / M. Tiggemann, A.H. Winefield // *Journal of Occupational Psychology*. – 1984. – № 57. – P. 33 – 42.

204. The influence on individual characteristics and the work environment on varying levels of training outcomes / J.B. Tracey [et al.] // *Human Resource Development Quarterly*. – 2001. – № 12. – P. 5 – 23.

205. Job search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study / C.R. Wanberg [et al.] // *Journal of Applied Psychology*. – 2005. – № 90. – P. 411 – 430.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Опросник профессионального самоотношения

Инструкция: «Внимательно прочтите каждое утверждение и оцените, в какой степени оно характеризует лично Вас. Для ответов используйте следующую шкалу:

1	2	3	4
Совершенно неверно	Пожалуй, неверно	Пожалуй, верно	Совершенно верно

Номер ответа вписывайте напротив номера соответствующего утверждения в специальном бланке. Не тратьте много времени на обдумывание ответов. Давайте тот ответ, который первым приходит в голову. Не пропускайте ни одного утверждения и помните, что здесь нет правильных и неправильных, хороших и плохих ответов».

1. Работа сделала меня уверенным человеком с чувством собственного достоинства.
2. Особенности моего характера плохо совместимы с профессией, в которой я работаю.
3. Когда у меня на работе происходят неприятности, я теряю уверенность в себе.
4. Мой характер, как правило, не подводит меня в профессиональной жизни.
5. При выборе профессии и места работы я сильно переоценил собственные возможности.
6. Чтобы хорошо соответствовать требованиям и условиям моей профессии, мне нужно стать другой личностью.
7. Сравнивая себя с коллегами по работе, я испытываю чувство гордости за себя.
8. Я часто бываю зол на самого себя за то, что создаю себе проблемы на работе.
9. Человек с моими личностными качествами в выбранной профессии способен достичь многого.
10. Несмотря на солидный стаж работы, в некоторых рабочих ситуациях чувствую себя как некомпетентный новичок.

11. Работа мне помогла открыть по-настоящему сильные стороны своего характера.

12. Я ощущаю внутренний разлад между тем, что от меня требует работа и своими способностями.

13. Думаю, что коллеги по профессиональной деятельности, скорее всего, оценивают меня как добросовестного и ответственного работника.

14. Мой характер выдерживает испытание даже в самых сложных профессиональных ситуациях.

15. Если я не изменюсь как личность, мне лучше сменить место работы или вообще подыскать другую профессию.

16. В глубине души я считаю себя одним из лучших сотрудников организации, в которой работаю.

17. На работе я не могу позволить себе быть самим собой.

18. Если я чего-то достиг в своей профессии, то, прежде всего, благодаря своим личным качествам.

19. Я чувствую себя лишним и бесполезным в своем трудовом коллективе.

20. Во мне больше положительных деловых качеств, чем профессиональных недостатков.

21. Если бы я предвидел те трудности, с которыми связана моя работа, то приложил бы гораздо больше стараний при получении образования.

22. В целом я могу себя оценить как высококлассного специалиста, способного решать самые трудные профессиональные задачи.

23. Меня преследует чувство, что я выбрал для себя неподходящую профессию.

24. Я обладаю достаточным внутренним потенциалом, что бы справиться с любыми трудностями в профессиональной деятельности.

25. Если бы мой начальник узнал меня лучше, то перестал бы мне доверять даже ту работу, которую я выполняю сейчас.

26. Проблемы на работе всегда заставляют меня чувствовать недовольство самим собой.

27. Я думаю, что большинство коллег с радостью приняли бы меня в качестве своего руководителя.

28. Я уже окончательно сформировался как специалист и не хочу в себе ничего менять.

29. Обычно меня расстраивает то, как я реагирую на трудности в работе.

30. При принятии сложных решений на работе я полагаюсь исключительно на собственный профессиональный опыт.

31. Я могу сказать, что приспособлен к условиям своей профессии лучше, чем большинство коллег.

32. Профессия изменила меня как личность в худшую сторону.

33. Чтобы добиться высоких результатов в профессии, я должен был родиться другим человеком.

34. Те качества, которые ценны для общения в семье и друзьями, чаще всего не приносят пользы в моей профессиональной деятельности.

35. Кто бы ни критиковал результаты моей работы, я остаюсь убежденным в собственном профессионализме.

36. Я часто испытываю чувство неловкости за себя как специалиста.

37. Мне кажется, что профессия положительно воздействует на мой характер.

38. Думаю, что моя профессиональная подготовка во многом превосходит подготовку моих сослуживцев.

39. В целом меня устраивает уровень моего профессионального мастерства.

Бланк ответов испытуемого к опроснику профессионального самоотношения

№		№		№		№	
1		11		21		31	
2		12		22		32	
3		13		23		33	
4		14		24		34	
5		15		25		35	
6		16		26		36	
7		17		27		37	
8		18		28		38	
9		19		29		39	
10		20		30		Σ	

Ключ к опроснику профессионального самоотношения

Шкалы опросника	Субшкалы опросника	Пункты опросника
Внутренняя конфликтность профессионального самоотношения		2, 5, 6, 12, 15, 17, 19, 23, 25, 32, 33, 34, 36
Самоуважение в про- фессии	Самоуверенность в профессии	7, 16, 27, 31, 38
	Самопривязанность в профессии	22, 28, 30, 35, 39
Самообвинение в профессии		3, 8, 10, 21, 26, 29
Самозффективность в профессии	Саморуководство в профессии	4, 9, 13, 14, 18, 20, 24
	Самооценка личностного роста в профессии	1, 11, 37
Самоуничижение в профессии		2, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 26, 29, 32, 33, 34, 36
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения		1 – 39

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Профессиональное самоотношение личности как проблема психологической науки.....	6
1.1 Проблема профессионального самоотношения личности в отечественной психологии.....	6
1.2 Проблема профессионального самоотношения личности в зарубежной психологии.....	12
1.3 Смысловая концепция профессионального самоотношения личности.....	21
Глава 2. Психометрическая разработка и апробация опросника профессионального самоотношения личности.....	40
2.1 Разработка пилотажной версии опросника профессионального самоотношения и анализ его факторной структуры.....	40
2.2 Определение надежности опросника профессионального самоотношения.....	67
2.3 Проверка критериальной валидности опросника профессионального самоотношения.....	69
2.4 Оценка конструктивной валидности опросника профессионального самоотношения.....	77
2.5 Проверка социальной желательности опросника профессионального самоотношения.....	93
2.6 Стандартизация опросника профессионального самоотношения.....	101
Глава 3. Порядок работы с опросником, обработки и интерпретации диагностических показателей.....	104
Перспективы исследования профессионального самоотношения личности в психологической науке (вместо заключения).....	114
Библиографический список.....	120
Приложение.....	135

Научное издание

КАРПИНСКИЙ Константин Викторович
КОЛЫШКО Александр Марьянович

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САООТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТИ
И МЕТОДИКА ЕЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
ДИАГНОСТИКИ**

М о н о г р а ф и я

Редактор *Н.Н. Красницкая*
Компьютерная вёрстка: *М.И. Верстак*
Дизайн обложки: *О.В. Канчуга*

Подписано в печать 19.11.2010. Формат 60х84/16.
Бумага офсетная. Ризография. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 8,14. Уч.-изд. л. 8,41. Тираж 100 экз. Заказ .

Издатель и полиграфическое исполнение:
Учреждение образования «Гродненский государственный
университет имени Янки Купалы».
ЛИ № 02330/0549484 от 14.05.2009.
ЛП № 02330/0494172 от 03.04.2009.
Пер. Телеграфный, 15а, 230023, Гродно.

ISBN 978-985-515-363-5

