

На правах рукописи

ПЕТРАШ Екатерина Анатольевна

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В
СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ НА РАЗНЫХ
ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ**

19.00.05- социальная психология

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Курск – 2009

Работа выполнена в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Курский государственный медицинский университет»

Научный руководитель доктор психологических наук, профессор
Никишина Вера Борисовна

Официальные оппоненты доктор философских наук, профессор
Поддубный Николай Васильевич

кандидат психологических наук, доцент
Елизаров Сергей Геннадьевич

Ведущая организация Российский государственный
гуманитарный университет

Защита состоится «22» сентября 2009г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.104.03 при Курском государственном университете по адресу: 305000, г. Курск, ул., Радищева д.33.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Курского государственного университета по адресу: 305000, г. Курск, ул., Радищева д.33.

Текст автореферата размещен на сайте Курского государственного университета: www.kursk-uni.ru «___» августа 2009 г.

Автореферат разослан «___» августа 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного Совета

Н.А. Сухих

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования проблемы социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности, в целом, отражает трансформацию научных представлений на базовые социально-психологические категории. В значении обозначенной проблемы следует выделить следующие взаимосвязанные аспекты. Во-первых, категория идентичности характеризуется метапсихологическим содержанием, что предполагает ее изучение в логике междисциплинарного подхода. Метапсихологический смысл категории идентичности проявляется и в ее дифференциации по родовому признаку. Существующие подходы к исследованию феномена и структуры идентичности поляризуются в континуальном пространстве личной и социальной идентичности. Традиционно большинство исследований идентичности связано с изучением отдельных ее видов: профессиональная идентичность (К.А. Абульханова-Славская, Л.Б. Шнейдер, Ю.А. Кумырина, А.А. Азбель, А.Г. Грецов), гендерная идентичность (Н.Л. Белопольская), социальная идентичность (Г.М. Андреева, Н.М. Лебедева, Н.Л. Иванова, Н. Tagfel, J. Turner), личностная идентичность (Н.В. Антонова,), этническая идентичность (Т.Г. Стефаненко, Л.И. Науменко). Тем не менее, проблема структуры идентичности остается недостаточно разработанной (Г.М. Андреева, Т.Г. Стефаненко, Л.Б. Шнейдер, В.А. Ядов, L. Chante, W. Doise). Во-вторых, существуют серьезные противоречия в рассмотрении отдельных компонентов целостной модели идентичности, а также в эффективном изучении динамики идентификационных структур и прогнозировании направления их трансформации под влиянием различных социальных процессов. В-третьих, не менее методологически сложным аспектом изучения является аспект соотнесенности категорий идентичности и социально-психологической адаптации личности. В системе целостной структуры идентичности социально-психологическая адаптация обеспечивает функционально-приспособительный и функционально-организующий характер, а также социально-психологическая адаптация рассматривается в качестве механизма формирования идентичности и реализует свое специфическое содержание, генерирует и трансформирует идентификационную структуру.

Цель исследования состоит в изучении социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.

Объектом исследования является социально-психологическая адаптация личности на разных этапах профессионализации.

В качестве **предмета** выступает социально-психологическая адаптация личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.

Гипотезы исследования:

– социально-психологическая адаптация личности выступает в качестве механизма формирования структуры профессиональной идентичности и имеет свою специфику на разных этапах профессионализации, которая реализуется в особенностях системы взаимосвязей параметров социально-психологической

адаптации личности в соответствии с содержанием этапов профессионального развития личности.

– социально-психологическая адаптация личности выступает в качестве функции структуры профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации, которая реализуется через поддержание ее целостности путем изменения интеграции связей структурных компонентов профидентичности на разных этапах профессионализации.

Основные задачи исследования:

1. Теоретико-методологическое обоснование проблемы социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.
2. Изучение структуры профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.
3. Изучение социально-психологической адаптации как функции профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.
4. Изучение социально-психологической адаптации личности как критерия профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.
5. Изучение социально-психологической адаптации как механизма формирования профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.

Теоретико-методологические основания исследования составляют положения субъектно - деятельностного подхода (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков, В.В.Новиков, В.А.Мазиллов); положения системного подхода (Б.Ф. Ломов, А.В. Карпов, В.А. Барабанщиков); теории социализации (А.С. Чернышов, Е.В. Шорохова, В.А.Ядов, В.А.Петровский) и профессионализации личности (Е.А. Климов, Д. Завалишина, О.Г. Носкова, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, Н.В. Ключева); теории социально-психологической адаптации личности (Б.Д. Парыгин, А.А. Налчаджян, А.А. Реан); концепции социальной и профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер, Г.М. Андреева, Т.Г. Стефаненко, А.В. Казанская, Ю.А. Кумырина, Н.Л. Иванова, Х. Тэджфел, Дж. Тэрнер); основные принципы социально-психологической диагностики личности (А.С.Чернышов, Н.П.Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов).

В качестве **методов** использовались: теоретический анализ научных исследований относительно исследуемой проблематики; организационные методы - метод поперечных срезов; эмпирические методы - наблюдение, архивный метод, беседа, анкетирование, психодиагностические методы. Психодиагностические методики: опросник СПА К.Роджерса, Р.Даймонда; методика «Оценка эмоционально-деятельностной адаптивности»; методика «Структура мотивации трудовой деятельности» К.Замфир; опросник «МАС» М. Кубышкиной; Тест «Потребности»; опросник мотивации. В.К. Гербачевского; методика «Мотивация аффилиации», методика А. Меграбяна в модификации М.Ш. Магомед-Эминова; методика «Мотивация успеха и боязни неудач», предложена А.А. Реаном; методика «Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной; методика «Диагностика мотивационной структуры

личности» В.Э. Мильмана; методика исследования самоактуализации личности; методика исследования самооценки Т.В. Дембо и С.Я. Рубинштейн; тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева; опросник ценностей Шварца; методика исследования стиля саморегуляции поведения Моросановой В.И.

Группу методов оценки количественных и качественных данных составили методы общей и сравнительной статистики. Математическая обработка полученного материала осуществлялась по стандартным методикам вариационной статистики (В.Ю.Урбах, Е.В.Сидоренко, О.Ю.Ермолаев) и с помощью пакетов прикладных программ «Statistica 6,0». Для проверки статистических гипотез использовались непараметрические критерии Манна-Уитни (U), Крускала-Уоллиса (H). Сравнение эмпирических совокупностей осуществлялось с помощью дисперсионного анализа. Для проверки гипотез о связях использовались коэффициент ранговой корреляции Спирмена R).

Организация и эмпирическая база исследования.

Эмпирическое исследование проводилось в течение 2004-2008 гг. на базе высших учебных заведений и коммерческих организаций г.Курска и г. Костромы, а также Центров занятости населения г. Курска.

Общий объем выборки испытуемых составил 200 человек в возрасте от 19 до 55 лет. Формирование выборок осуществлялась по периодизации профессионального развития в соответствии с выделенными этапами: этап формирования профессиональных намерений (первый этап); этап профессионального обучения (второй этап); этап профессиональной адаптации (третий этап); этап реализации личности в профессиональной деятельности (четвертый этап). Были сформированы четыре подгруппы (по 40 человек в каждой) в соответствии с этапами профессионализации, а также группа безработных 40 человек.

При формировании выборок контролировались профессиональная дифференциация (формирование выборки осуществлялось по идентичному профессиональному образованию – экономика и менеджмент), социальный статус – 80 испытуемых являются сотрудниками организаций, работающими по специальности (что соответствует третьему и четвертому этапам профессионализации), 80 испытуемых являются студентами ВУЗов по специальностям «экономика» и «менеджмент» (что соответствует первому и второму этапам профессионализации), 70 испытуемых являются безработными с профильным образованием «экономика» и «менеджмент». Возраст испытуемых синхронизировался с этапами профессионального развития личности (группы эквивалентны по возрасту).

Научная новизна исследования:

- теоретически обоснована и эмпирически исследована структура профессиональной идентичности в виде трех взаимосвязанных и иерархически организованных блоков: образа Я, мотивационно–ценностного блока и блока ролевых представлений;
- теоретически обосновано и эмпирически доказано, что структура профессиональной идентичности является динамическим образованием, изменяющимся на разных этапах профессионализации;

– выявлена и исследована роль социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации в трех взаимосвязанных аспектах: как функции профессиональной идентичности, в качестве механизма ее формирования и в качестве критерия профессиональной идентичности при переходе с одного на другой этап профессионализации.

Теоретическая значимость исследования:

Результаты исследования вносят вклад в развитие социально-психологической теории личности с позиции изучения феноменологических и динамических характеристик профессиональной идентичности, трансформации ее базовых элементов.

Рассмотрены и обоснованы такие аспекты социально-психологической адаптации как критериальный и функциональный в контексте изменения структуры профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.

Практическая значимость исследования определяется тем, что его результаты могут иметь прикладное значение в различных областях социальной практики: в организационном управлении, образовании, бизнесе. Результаты исследования могут быть использованы для повышения эффективности и продуктивности социально-психологической адаптации субъектов к требованиям новой социально-экономической действительности, особенно в кризисные периоды ее развития.

Материалы исследования могут быть использованы при разработке критериальных оценок профессиональной идентичности в рамках оргконсалтинговой деятельности.

Данные проведенного исследования могут быть использованы в учебном процессе, так как дополняют и детализируют разделы социальной и организационной психологии, психологии труда.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональная идентичность представляет собой осознание своей принадлежности к определенной профессии и профессиональному сообществу, является сложным системным психологическим феноменом. Структура профессиональной идентичности представляет собой целостное, иерархически организованное, динамическое образование и включает в себя три взаимосвязанных блока - блок образа Я, ценностно-смысловой и мотивационно-потребностный блок и блок ролевых представлений.
2. Уровень социально-психологической адаптации следует рассматривать в качестве индикатора или критерия, свидетельствующего о прохождении очередного этапа профессионализации. Качественные характеристики социально-психологической адаптации являются показателем успешности прохождения этапов профессионализации и формирования профессиональной идентичности.
3. Социально-психологическая адаптация реализуя приспособительно-функциональный смысл в структуре профессиональной идентичности проявляется в обеспечении целостности и интегративности

профессионального опыта и осуществляется через поддержание целостности структуры профессиональной идентичности путем изменения соотношения структурных компонентов профидентичности на разных этапах профессионализации.

4. Организующая функция социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности обеспечивает организацию жизненного опыта в индивидуальное Я через процессы идентификации – отчуждения. При этом исходным является самосознание, представленное в структуре профессиональной идентичности через образ Я.
5. Социально-психологическая адаптация в качестве механизма профессиональной идентичности проявляется в том, что изменения профессионального пространства, смена социальной ситуации приводит к перестройке системы поведения личности, то есть запускается процесс социально-психологической адаптации. Это изменяет систему взаимосвязей компонентов профессиональной идентичности, их направленность и приводит к формированию качественно новой модели целостной структуры профессиональной идентичности.

Достоверность и надежность результатов и обоснованность выводов обеспечивается стабильным характером выявленных взаимосвязей и их соответствием поставленным задачам, использованием стандартизированного диагностического инструментария, достаточным объемом выборки, сочетанием методов общей и сравнительной статистики, непротиворечивостью промежуточных и основных результатов, а также сопоставлением с данными, полученными другими исследователями.

Личное участие автора в полученных научных результатах, изложенных в диссертационном исследовании и опубликованных работах, выражается в теоретической разработке основных идей и положений социально-психологической концепции профессиональной идентичности, в непосредственном руководстве и участии в проведении исследований в образовательных структурах и коммерческих организаций, анализе и интерпретации полученных результатов исследования, обсуждении и подведении итогов теоретического и эмпирического исследований.

Апробация и внедрение результатов

Материалы исследования докладывались на заседаниях кафедры психологии и педагогики Курского государственного медицинского университета, проблемной комиссии «Клинико – психологические и социальные аспекты здоровья» Курского государственного медицинского университета(2005г.), Всероссийской научно-практической конференции «О развитии и совершенствовании учреждений органов по делам молодежи» (Курск, Курский институт социального образования (Филиал) Российского государственного социального университета, 2007г.). Результаты диссертационного исследования были представлены на ежегодных (72-73-й) научных сессиях КГМУ и отделения медико-биологических наук центрально-черноземного научного центра РАМН (Курск, Курский государственный медицинский университет, 2007-2008гг.), Всероссийской научно-практической

конференции «Клинико-психологические проблемы современного общества» (2009г.). Внедрения результатов исследования проходило в следующих направлениях: автор является внештатным психологом Центров занятости населения г. Курска, где проводилось исследование и полученные результаты внедрялись в практику; результаты исследования используются в практической работе психологов в коммерческих организациях города Курска, где проводилось исследование.

Структура диссертации. Диссертационная работа представлена на 146 страницах машинописного текста, содержит введение, три главы, заключение, список литературы, выводы, приложения. Список цитируемой литературы включает 250 источников. Работа иллюстрирована схемами, таблицами и рисунками.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, определяются, цель, объект, предмет и задачи исследования, представлены ее теоретические и методологические основания, сформулирована гипотеза и основные вытекающие из нее следствия, оценивается научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации. Описаны методы, диагностический инструментарий, сообщается об апробации и внедрении результатов исследования, излагаются основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретико-методологический анализ социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности» представлен перспективный феноменологический анализ социально-психологической адаптации, осуществлен структурно – процессуальный анализ профессиональной идентичности личности, сформулированы основные положения концептуальной модели.

Теоретический анализ показал, что возникнув в рамках естественно-научной парадигмы, категория адаптации за последние десятилетия существенно расширила границы своего смыслового содержания, включив в него социологические, психологические, культурологические контексты и тем самым приобрела статус междисциплинарной категории. Вместе с тем адаптация является сложной системной категорией, включающей в себя процессуальные, результативные, структурные, функциональные аспекты. Однако существующие концепции социально-психологической адаптации личности в недостаточной мере описывают специфику данного феномена. Противоречия феноменологического подхода приводят к необходимости более детального изучения социально-психологической адаптации в контексте профессиональной идентичности. В связи с этим в поле данного методологического анализа попадает категория социально-психологической адаптации личности в контексте профессиональной деятельности.

Приступая к методологическому анализу социально-психологической адаптации личности в контексте профессиональной деятельности, необходимо определить понятийно – категориальное пространство методологического анализа. Адаптация представляет собой процесс внешнего активного

приспособления индивида к новым условиям существования, приводящей к внутренним изменениям (Б.Д. Парыгин). Адаптированность рассматривается как результат процесса адаптации, то есть как состояние адаптации (А.А. Налчаджян). Успешность адаптации во многом зависит от ряда личностных особенностей, в совокупности составляющих личностный адаптационный потенциал. К свойствам личности, обеспечивающим процесс адаптации, относятся также адаптивность. Адаптивность рассматривается как свойство, способность личности приспосабливаться к изменяющимся условиям окружающей среды (А.Г. Маклаков).

В качестве основных направлений исследования содержания адаптации в рамках психологических школ выделяют следующие: бихевиоральное направление (Дж. Уотсон и др.), психоаналитическое направление (З. Фрейд, Э. Эриксон, Г. Гартман и др.), когнитивное направление (Ж. Пиаже), интеракционистское направление (Л. Филипс), гуманистическое направление (К. Роджерс, А. Маслоу и др.), субъектно-деятельностный подход (Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, А.А. Налчаджян, А.А. Реан и др.), системный подход (Б.Ф. Ломов, Л.Г. Дикая и др.).

Представители бихевиорального направления рассматривают адаптацию в широком понимании как процесс удовлетворения потребностей индивида в соответствии с требованиями среды, приводящий к изменениям в поведении индивида, тем самым подчеркивая процессуальный (адаптация как процесс) и результативный (адаптация как состояние) аспекты категории адаптации. В данном случае происходит отождествление понятий адаптации и приспособления.

Концепция адаптации личности в рамках психоаналитического направления рассматривает адаптацию как состояние гомеостаза между личностью и средой. Так же, как и представители бихевиорального направления, представители психоанализа отождествляют содержание категорий «адаптации» и «приспособления».

Представитель когнитивного направления для описания процесса адаптации личности предложил специальные термины: ассимиляция и аккомодация. Эти два процесса происходят одновременно и составляют содержание процесса адаптации.

Согласно интеракционистского подхода анализ категории адаптации позволяет выделить следующие аспекты. Во-первых, рассматривая адаптацию как состояние, при достижении которого личность удовлетворяет минимальным требованиям и ожиданиям общества, подчеркивается социальная направленность. Во-вторых, характеризуя адаптивное поведение успешным принятием решений, проявлением инициативы и ясным определением собственного будущего, отражается идея активности личности, а также преобразующий характер ее социальной активности. В-третьих, происходит разграничение понятий «адаптация» и «приспособление»: адаптация рассматривается как организованный способ справиться с типичными проблемными ситуациями, который формируется путем последовательного ряда приспособлений. То есть, приспособление

рассматривается лишь как компонент адаптации, проявляющийся при столкновении с конкретной проблемной ситуацией.

В рамках гуманистического направления адаптация рассматривается динамическое состояние оптимальности, что подчеркивает процессуально-результатирующие аспекты данной категории.

В рамках отечественной психологии, стоящей на позициях субъектно-деятельностного подхода, представители отечественной психологии (Б.Д. Парыгин, К.К. Платонов, А.А. Налчаджян, А.А. Реан) определяют адаптацию как процесс приспособления индивида к изменяющимся условиям окружающей среды, а также как результат данного процесса. В качестве специфических особенностей адаптации отмечаются: активное участие сознания; влияние трудовой деятельности человека на среду; активное изменение человеком результатов своей адаптации в соответствии с социальными условиями бытия (А.А. Налчаджян). Б.Д. Парыгин (1985) разграничивает понятия «адаптации» и «адаптированности», рассматривая адаптацию как процесс, а адаптированность как состояние, формирующееся как результат этого процесса. В сложных проблемных ситуациях адаптивные процессы личности протекают с участием адаптивных комплексов, которые А.А. Налчаджян (1988) определяет как подструктуры характера личности, которые формируются и закрепляются в структуре личности при их актуализации и использовании в сходных социальных ситуациях. А.А. Реан (2006) рассматривает феномен адаптации личности с точки зрения трех основных аспектов: адаптация как результат характеризуется степенью итоговой адаптированности; как процесс – своими пространственно-временными механизмами; как источник новообразований – комплексом активно формируемых качеств. Адаптация включает в себя спектр самоизменений и выработку новых личностных качеств.

В рамках системного подхода процесс адаптации рассматривается в следующих направлениях: в системе «профессиональная среда – деятельность – личность»; в системе «социальная среда – профессиональная среда – внутренняя среда» человека. Содержательной стороной процесса адаптации является активное формирование (осознанное или неосознаваемое) субъектом стратегий и способов овладения ситуацией на разных уровнях регуляции поведения, деятельности, состояния (Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев).

Историко-перспективные контексты анализа позволяют заключить следующее: во-первых, адаптация рассматривается как процесс, характеризующий пассивно-приспособительные и активно-преобразующие взаимосвязи личности и среды; во-вторых, в процессе адаптации происходят процессы как взаимного приспособления организма и среды, так и развития личности в измененных условиях; в-третьих, процесс адаптации запускается при изменении внешних условий, которые нарушают состояние внутреннего равновесия; целью которого является восстановление состояния равновесия, т.е. достижение состояния адаптированности.

Осуществляя анализ смысловых аспектов категории адаптация принимаем во внимание, что она основывается не только на пассивно-приспособительных, но и на активно преобразующих связях человека с окружающей средой, представляя собой неразрывные единства тех и других

форм связи. При этом адаптация понимается как соответствующий процесс, так и его конечный результат, выраженный в состоянии адаптированности человека к факторам среды (А.А.Свенцицкий).

Классификационный этап методологического анализа позволил определить видовую специфику социально-психологической адаптации и ее соотнесенность с другими видами. Одним из аспектов общей проблемы социально-психологической адаптации личности является проблема профессиональной адаптации (профадaptации) личности (социально-психологическая адаптация личности в профессиональной деятельности).

Социально-психологическая адаптация в профессиональной деятельности протекает при взаимодействии двух факторов (А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов). Во-первых, это овладение новым пространством целей, которые становятся более разнообразными и качественно более сложными в процессе профессионального развития личности. Во-вторых, социально-психологическая адаптация личности в профессиональной деятельности основывается на существенном увеличении ролевой выраженности поведения в процессе профессионального развития личности. При этом первый аспект социально-психологической адаптации личности в профессиональной деятельности отражает преимущественно внутренний компонент социально-психологической адаптации (когнитивное структурирование новых целей и их операционализация), второй аспект описывает внешние, контактно-взаимодействующие стороны социально-психологической адаптации личности в профессиональной деятельности (овладение новыми социальными ролями) (А.А. Реан).

При рассмотрении процессуальности профессиональной адаптации, рассматриваемой как взаимовлияние разных компонентов регуляции деятельности, были выделены три основных этапа адаптации: нестабильности параметров, стабилизации, прогрессирующего снижения работоспособности. Выделенные стадии адаптации сходны с фазами работоспособности, которые были определены и подробно описаны К.К. Платоновым (1986).

Таким образом, наша авторская методологическая позиция строится на понимании социально-психологической адаптации в рамках субъектно-деятельностного подхода (М. П. Будякина, А. А. Русалинова, 1973) как процесса активного приспособления к специфике профессиональной деятельности; процесс усвоения и приобретения определенных знаний, умений и навыков; процесс формирования устойчивого положительного отношения к профессии, - что способствует успешной идентификации личности с профессией и удовлетворению от выполняемой деятельности, проявляющейся в состоянии эмоционального комфорта. В данном процессе важная роль отводится не только внешним факторам, задающим условия адаптации и контролирующим данный процесс, но также и личностным аспектам, индивидуально-типологическим особенностям, способностям и навыкам адаптации, которые, в свою очередь, определяют уровень эффективности и темпы протекания адаптационного процесса. Эффективность социально-психологической адаптации личности в профессиональной деятельности следует рассматривать в качестве индикатора успешного прохождения

очередного этапа профессионализации и одновременно в качестве содержательного компонента. В процессе профессионализации происходит формирование профессиональной идентичности личности, рассматриваемой как осознание своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу.

В исследовании показано, что трудности концептуализации понятий профессиональная идентичность и социально-психологическая адаптация связаны с тем, что для большинства исследователей этот вопрос ограничен рамками достаточно противоречивых методологических позиций.

Идентичность в общем смысле представляет собой системный феномен, сложную психическую реальность, включающую различные уровни сознания, индивидуальные и коллективные, онтогенетические и социогенетические основания (Л.Б. Шнейдер). Идентичность рассматривается как соответствие образа Я его жизненному воплощению, состояние принадлежности индивида некоторому наиндивидуальному целому, охватывающему субъективное восприятие и личностную деятельность (Л.Б. Шнейдер).

Психологические аспекты категории идентичности рассматривались представителями различных психологических школ и направлений: в рамках психоанализа (Э. Эриксон, Дж. Марсиа, А. Ватерман); в рамках когнитивной психологии (Х. Тэджфел, Дж. Тэрнер); в рамках символического интеракционизма (Дж. Мид); представители отечественной психологии (Т.Г. Стефаненко, А.В. Казанская, Л.Б. Шнейдер, Н.Л. Иванова, Ю.А. Кумырина).

Анализ основных подходов генезиса идентичности позволяет выделить следующие тенденции: идентичность является динамической структурой, которая формируется на протяжении онтогенеза; процесс развития идентичности не является линейным и имеет как прямое, так и обратное направление; процесс формирования идентичности характеризуется непрерывностью, континуальностью; процесс формирования идентичности обусловлен и детерминируется изменениями, происходящими как во внешней, преимущественно социальной среде, так и в самом человеке.

Вопрос о структуре идентичности является недостаточно разработанным. Структура идентичности образуется не единичным конструктом, а целостной системой, объединяющей определенное количество взаимосвязанных конструктов.

Исходя из предложенных авторских подходов к типологии идентичности, профессиональную идентичность можем определить как один из видов идентичности, отражающий взаимодействие личности и профессии, подчеркивая социальное происхождение и отражающей взаимоотношения Я-концепции и профессиональной деятельности личности. Профессиональная идентичность – психологическая категория, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу (Л.Б. Шнейдер). Профессиональная идентичность детерминирована профессиональным общением и профессиональным опытом, репрезентируется посредством речевых средств через образ Я. Профессиональная идентичность является аспектом

специфической интеграции личностной и социальной идентичности в профессиональной реальности (Л.Б. Шнейдер).

Профессиональная идентичность личности, являясь одним из типов идентичности, также имеет структурное строение, характеризующееся многокомпонентностью.

Немецкие социальные психологи Б.Шефер и Б. Шледер выделяют в структуре профессиональной идентичности эпистемологический признак объективности – субъективности, относящийся к области самосознания и группового сознания в рамках профессионального сообщества. Субъективный компонент находится в отношении напряженного противопоставления объективному компоненту.

Хамнаева А.Ю. (2007) выделяет в структуре профессиональной идентичности 3 компонента: личная идентичность, социальная идентичность и Я–идентичность. Личная идентичность рассматривается как самоопределение в рамках физических, интеллектуальных и моральных черт конкретного человека как профессионала. Социальная идентичность является динамическим, конструируемым при жизни в ходе взаимодействия когнитивно-мотивационным образованием, социокультурно обусловленным компонентом личности. Социальная идентичность связана с типами ролей, статусов, совокупностью образов и положением человека в профессиональном сообществе. Я – идентичность, или чувство тождественности, подразумевает субъективное ощущение своей жизненной ситуации, непрерывности и своеобразия в профессиональной деятельности. Чувство тождественности появляется в балансе между личностным и социальным аспектами идентичности.

И.Ю. Хамитова (2000) в структуре профессиональной идентичности рассматривает два аспекта. Внешний аспект связан с тем, как человека воспринимают и насколько принимают как специалиста в профессиональном сообществе. Внутренний аспект включает процессы самовосприятия и профессионального самосознания.

Согласно представлениям Л.Б. Шнейдер (2004), содержание идентичности, отражающее ее структуру, связывает множество функциональных и смысловых образований: внутреннюю организацию потребностей, способностей, убеждений и индивидуальной истории, Я-представления, личностные унификацию и фрагментацию, устойчивость и неопределенность, индивидуальный и социальный опыт, выбор целей, ценностей и убеждений, роли, групповое членство, ценности, мотивы, установки, эмоции, персональные конструкты, ценностное измерение, субъективное время личности, образы, концепты и суждения. В единстве и взаимосвязи эти функциональные и смысловые компоненты образуют структуру идентичности.

Таким образом, можем отметить, что во всех рассмотренных моделях системообразующим компонентом в структуре профессиональной идентичности выступает образ Я, характеризующийся восприятием себя в профессиональной деятельности, самоопределением, самосознанием. Поскольку профессиональная идентичность формируется в процессе совместной профессиональной деятельности, в рамках рассмотренных

подходов также можем выделить «социальный» компонент в структуре профессиональной идентичности, характеризующемся типами ролей, статусов, совокупностью образов и положением человека в профессиональном сообществе. Содержательный, ценностный и оценочный параметры, а также мотивационные компоненты, находящиеся во взаимодействии и взаимосвязи, являются основными показателями измерения связи между компонентами образа Я и «социальными» компонентами профессиональной идентичности.

В процессе развития личности происходят изменения в профессиональном пространстве, в смене социальной ситуации, что проявляется в перестройке системы отношений личности и отражается в процессе ее социально-психологической адаптации. Социально-психологическая адаптация реализует свое критериально-функциональное содержание и роль механизма в процессе формирования профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность является сложной многокомпонентной структурой (Э.Эриксон, 1996; Г. Брейкуэлл, 1996; Л.Б. Шнейдер, 2003; Н.Л. Иванова, 2003). Авторская модель структуры профессиональной идентичности интегрирует существующие подходы с точки зрения системного подхода.

В соответствии с основным принципом системного подхода: профессиональная идентичность представляет собой комплексную многокомпонентную систему, имеющую специфические закономерности функционирования, основными подсистемами являются когнитивная (реализуется функция познания), регулятивная (обеспечивает регуляцию деятельности и поведения) и коммуникативная (формирующаяся и реализующаяся в процессе общения с другими людьми) системы; в то же время она включена в более общую структуру, являясь одним из видов социальной идентичности, которая представляет собой целостное динамичное образование, выступающее как система ключевых социальных конструкторов личности; профессиональная идентичность определяет специфику внешних взаимодействий личности в соответствии с ее внутренними закономерностями; профессиональная идентичность, как и любая другая система психических явлений, является многоуровневой, включающей личностный уровень, уровень мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы, а также поведенческий уровень, и строится иерархически.

В результате теоретического моделирования авторских подходов к структуре профессиональной идентичности следует выделить следующие компоненты: образ Я, ценностно-смысловая и мотивационно-потребностная сфера, ролевые представления. Когнитивная подсистема представлена образом Я, а также ценностно-смысловой сферой личности, содержанием регулятивной системы является мотивационно-потребностная сфера, коммуникативная подсистема представлена системой ролевых представлений личности.

Профессиональная идентичность – явление, формируемое. Рассматривая социально-психологическую адаптацию в структуре профессиональной идентичности в процессе профессионализации, были выделены три основных направления анализа: социально-психологическая адаптация как критерий профессиональной идентичности, социально-психологическая адаптация как

функция профессиональной идентичности и социально-психологическая адаптация как механизм формирования профессиональной идентичности. При этом согласно логике наших рассуждений акцент ставится на функциональном аспекте социально-психологической адаптации личности. В соответствии с этим схематично концептуальная модель данной работы будет выглядеть следующим образом (Рис.1).

Процесс социально-психологической адаптации личности рассматривается с точки зрения двух основных групп характеристик: качественных и уровневых. В процессе адаптации происходят изменения в эмоционально-личностной сфере (изменяется отношение к себе), происходит переструктурирование в ценностно-смысловой сфере, повышается уровень самоконтроля и саморегуляции. В мотивационно-потребностной сфере также происходит переструктурирование мотивов в соответствии с новыми целями, характеризующими новый этап профессионализации. На поведенческом уровне происходит изменение системы ролевых представлений в соответствии с новой ситуацией. Что, в целом, составляет содержание качественных характеристик социально-психологической адаптации личности.

Уровневые характеристики социально-психологической адаптации реализуются через переходы от одного этапа профессионализации к другому. Достижение высокого уровня адаптации свидетельствует об успешном решении поставленных целей в рамках конкретного этапа профессионализации.

Профессиональная идентичность



Рис. 1. Социально-психологическая адаптация в структуре профессиональной идентичности

Социально-психологическую адаптацию следует рассматривать в качестве критерия, свидетельствующего о прохождении этапа профессионализации, а по ее качественным характеристикам оценивать успешность данного прохождения. Понимая критерий как уровень достижений, который определяется целью, по степени приближения к которой оценивается прогресс (по Б.Ф. Ломову, 1971), признанным критерием формирования идентичности является уровень самоактуализации (А.А. Налчаджян, 1988; Б.Д. Парыгин, 1965; А.А. Реан, 2006). Взаимосвязь параметров социально-психологической адаптации личности и самоактуализации обеспечивает подтверждение критериального содержания социально-психологической адаптации.

Социально-психологическую адаптацию как функцию профессиональной идентичности целесообразно рассматривать с точки зрения реализации приспособления личности к изменяющимся условиям в процессе профессиональной деятельности. В данном случае при изменении социальной ситуации, характеризующей четыре этапа профессионализации, возникает необходимость переструктурирования компонентов профессиональной идентичности в соответствии с новыми требованиями, осознания своей новой роли в профессиональной деятельности и профессиональном сообществе. Это приводит к изменению системы поведенческих конструктов и, соответственно, системы поведения личности в целом. Перестройка системы поведения личности под влиянием требований, предъявляемых к ней условиями среды, отражает содержание социально-психологической адаптации личности. С другой стороны, социально-психологическую адаптацию также следует рассматривать в качестве механизма формирования профессиональной идентичности. Понимая механизм как систему действий, состояний, определяющих процесс или явление (Б.Ф. Ломов, 1971), мы исходили из того, что социально-психологическая адаптация, реализуясь в процессуальном и результативном аспектах, обеспечивает динамику профессиональной идентичности в процессе профессионального развития личности. Каждый этап профессионализации, отражающий генезис профессиональной идентичности, характеризуется изменением профессионального пространства, сменой социальной ситуации. Изменение социальной ситуации приводит к перестройке системы поведения личности, то есть запускается процесс социально-психологической адаптации. В результате происходят изменения не только на внешнем, поведенческом уровне, но и во внутреннем пространстве. Изменяется система взаимосвязей компонентов профессиональной идентичности, их соподчиненность, что приводит к формированию качественно новой целостной структуры профессиональной идентичности.

Во второй главе «Эмпирическое исследование структуры профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации» представлены результаты изучения структурных компонентов профессиональной идентичности и особенностей их взаимосвязи на разных этапах профессионализации.

В соответствии описанной нами ранее структурой профессиональной идентичности образ Я представлен самопознанием, эмоционально-ценностным отношением к себе и саморегуляцией.

Изучение самопознания в данном исследовании осуществлялось через измерение показателей рефлексивности. На первом, втором и третьем этапах профессионализации, характеризующих профессиональное самоопределение, профессиональное обучение и профессиональную адаптацию, средние значения показателей развития уровня рефлексивности находятся в диапазоне среднего уровня выраженности, что в соответствии с «законом оптимума» характеризует наибольшую эффективность профессиональной деятельности. Наиболее высокие показатели рефлексивности выявлены на этапе реализации личности в профессиональной деятельности.

При исследовании самооценки личности (характеризующей эмоционально-ценностное отношение к себе в структуре образа Я) показатели средних значений по всем шкалам соответствуют уровню адекватности с тенденцией к завышению на всех этапах профессионального развития, что соответствует общестатистической устойчивости данного проявления профессиональной идентичности в длительной перспективе. Тем не менее, отмечаются внутриуровневые колебания показателей самооценки на разных этапах профессионализации.

Саморегуляция личности как структурный элемент образа Я представляет собой целостную систему психических средств, при помощи которых человек способен управлять своей целенаправленной активностью (В.И. Моросанова).

При исследовании системы саморегуляции личности выявлены следующие тенденции: система саморегуляции личности характеризуется гармоничностью, а также средними показателями общего уровня саморегуляции на всех этапах профессионализации. Содержательная сторона системы саморегуляции отражает специфику саморегуляции каждого из этапов профессионализации. Первые три этапа профессионализации, отражающие профессиональное самоопределение, профессиональное обучение и профессиональную адаптацию, характеризуются более низкими показателями по всем параметрам системы саморегуляции (планирование, моделирование, программирование, оценивание результатов, гибкость, самостоятельность), что связано с двумя факторами: во-первых, с онтогенетическими особенностями формирования системы саморегуляции личности; во-вторых, с особенностями самого процесса профессионального развития личности. Первые три этапа профессионализации отражают процесс становления профессионала, в то время как четвертый этап характеризуется реализацией личности в профессиональной деятельности, реализацией творческого потенциала.

Ценностно-смысловая сфера отражает содержательную сторону направленности личности и выражает внутреннюю основу ее отношений к

действительности. В структуре профессиональной идентичности наиболее важное значение имеют система ценностей и смысложизненные ориентации. В системе мотивационно-потребностной сферы с точки зрения профессиональной идентичности особое значение имеют следующие мотивационные образования: мотивационный профиль (общежитийский или рабочий), социальные мотивы (стремление к социальному престижу, стремление к соперничеству, стремление к достижению цели, стремление к принятию, страх отвержения, мотивация на неудачу/на успех), потребности, мотивационные установки («альтруизм-эгоизм», установка на процесс деятельности, установка на результат деятельности), поведенческих паттернов. Именно данные мотивационные образования инициируют процесс формирования и трансформации структуры профессиональной идентичности в соответствии с содержанием этапов профессионализации личности. Особенности мотивационно-потребностной сферы отражаются в мотивационной готовности к вхождению в профессиональное сообщество, к реализации себя в профессии, к постоянному развитию личности и образа Я.

При исследовании системы смысложизненных ориентаций личности выявлены следующие тенденции: во-первых, в процессе профессионализации личности повышается общий уровень осмысленности жизни; во-вторых, система смысложизненных ориентаций личности в процессе профессионального развития личности характеризуется специфическими особенностями, отражающими содержание этапов профессионализации; в-третьих, высокие показатели по всем параметрам системы смысложизненных ориентаций на четвертом этапе профессионализации характеризуют процесс реализации личности в профессиональной деятельности, которая отражает содержание данного этапа профессионализации.

В целом для мотивационно-потребностного и ценностно-смыслового блока структуры профессиональной идентичности на первом этапе профессионализации характерно средний уровень осмысленности жизни, рассогласование системы ценностей на уровне представлений и на уровне поведения, общежитийский мотивационный профиль, стремление к принятию и к социальному престижу, тенденция мотивации на успех, преобладание эгоистических установок и направленность на результат деятельности.

Для мотивационно-потребностного и ценностно-смыслового блока структуры профессиональной идентичности на втором этапе профессионализации характерно средний уровень осмысленности жизни, рассогласование системы ценностей на уровне представлений и на уровне поведения, общежитийский мотивационный профиль, страх отвержения, альтруистическая установка, социальному престижу, тенденция мотивации на успех, направленность на результат деятельности.

Мотивационно-потребностный и ценностно-смысловой блок структуры профессиональной идентичности на третьем этапе характеризуется высоким уровнем осмысленности жизни, общежитийским мотивационным профилем, альтруистической установкой, выраженной тенденцией мотивации на успех и направленностью на результат деятельности.

Для мотивационно-потребностного и ценностно-смыслового блока структуры профессиональной идентичности на четвертом этапе характерен высокий уровень осмысленности жизни, общежитийский мотивационный профиль, стремление к достижению цели, страх отвержения, альтруистическая установка и направленность на результат деятельности.

В исследовании ролевых представлений как структурного элемента профессиональной идентичности мы исходили из того, что они характеризуют соответствующий принятым нормам способ поведения людей в зависимости от их статуса или позиции в профессиональном сообществе, в системе профессиональных отношений.

В соответствии с логикой нашего исследования, ролевые представления необходимо соотнести с категорией личностных конструктов Дж. Келли. Согласно данной теории, личностный конструкт представляет собой устойчивый способ, которым человек осмысляет какие-то аспекты действительности в терминах схожести и контраста.

Первоначально исследование было направлено на выявление типов когнитивных решеток испытуемых. Под когнитивной решеткой понимается модельное представление категориальных структур индивидуального сознания. На этапах профессионального самоопределения и профессионального обучения у 76,4 % испытуемых преобладает простая конструктивная система ролевых представлений. Критерии, по которым сравниваются элементы, носят обобщенный характер, который определяется разными, но близкими по смыслу категориями, характеризующие оттенки этого признака. Простая конструктивная система характеризуется нечеткостью различий между конструктами, затруднением в отличие себя от других, неспособностью к прогнозированию поведения других на основании имеющихся конструктов, а также рассмотрением других через призму небольшого числа категорий. На данную особенность простых когнитивных систем также указывает Н.Л. Иванова (2003). Испытуемые, характеризующиеся простотой системы когнитивных конструктов, склонны игнорировать информацию, которая противоречит сложившемуся впечатлению о других.

Этапы профессиональной адаптации и реализации личности в профессиональной деятельности характеризуются преобладанием сложной конструктивной системой, причем степень сложности возрастает в процессе профессионального развития личности при переходе с третьего этапа профессионализации к четвертому. Система конструктов включает в себя разнообразные признаки, касающиеся деловых, формальных, содержательных и других сторон социальных ролей. Данный факт также подтвержден результатами диссертационного исследования Н.Л. Ивановой (2003). Она указывает также на то, социальные роли при этом группируются в индивидуальные комплексы, например, студент, свободный человек, врач, коллега.

При преобладании сложной дифференцированной системы когнитивных конструктов испытуемые замечают и разграничивают личностные особенности других, включая противоречия. Также характерна высокая способность к прогнозированию поведения других, что также подтверждено высокими

показателями по шкале прогнозирования в системе саморегуляции личности на третьем и четвертом этапах профессионального развития личности.

Таким образом, в процессе профессионального развития личности при исследовании системы ролевых представлений, характеризующихся системой когнитивных конструкторов, выявлена тенденция к возрастанию сложности и дифференцированности системы когнитивных конструкторов при переходе с первого на второй, со второго на третий и с третьего на четвертый этапы профессионализации, что может рассматриваться в качестве критерия уровня сформированности профессиональной идентичности.

Структура профессиональной идентичности определяется свойствами составляющих ее структурных компонентов, а также системой их взаимосвязей.

Система взаимосвязей структурных компонентов профессиональной идентичности на первом этапе профессионализации характеризуется средним уровнем интегрированности, а также общим положительным вектором направленности взаимосвязей компонентов профессиональной идентичности. Наибольшим количеством связей характеризуются компоненты образа Я (самооценка, саморегуляция, рефлексивность), что позволяет сделать вывод о его системообразующей роли.

На этапе профессионального обучения степень интегрированности структурных компонентов профессиональной идентичности значительно возрастает, что свидетельствует о формировании более жесткой структуры профессиональной идентичности. Так же, как и на предшествующем этапе профессионального самоопределения, системообразующим фактором является образ Я, характеризующийся наибольшей включенностью в структуру взаимосвязей параметров профессиональной идентичности.

Этап профессиональной адаптации характеризуется незначительным ослаблением системы взаимосвязей между компонентами профессиональной идентичности, однако системообразующая роль остается за параметрами образа Я. Поскольку процесс профессиональной адаптации предполагает перестройку системы поведения в соответствии с изменениями требований среды, незначительное снижение степени интегрированности взаимосвязей структурных компонентов профессиональной идентичности является закономерным, поскольку позволяет повысить лабильность профессиональной идентичности как системы.

На этапе реализации личности в профессиональной деятельности степень интегрированности взаимосвязей структурных компонентов профессиональной идентичности продолжает ослабевать по сравнению с предшествующим этапом профессионализации. Снижение степени интегрированности взаимосвязей компонентов профессиональной идентичности еще в большей степени повышает подвижность данной системы, что является необходимым условием успешной реализации личности в профессиональной деятельности. При этом сохраняется системообразующая роль образа Я в структуре профессиональной идентичности.

Третья глава «Эмпирическое исследование социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации» содержит результаты и их интерпретационное

содержание в изучении социально-психологической адаптации личности как функции, механизма и критерия профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации.

Последовательность реализации целевого содержания исследования особенностей социально-психологической адаптации личности на разных этапах профессионализации представлена в таблице 1.

Задачи и организация исследования социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации

Таблица 1

Задачи	Характеристики выборки	
	Количественные	Качественные
1. Исследование социально-психологической адаптации личности на разных этапах профессионализации.	Общий объем выборки – 200 человек	– профессиональное образование (экономика и менеджмент)
2. Исследование социально-психологической адаптации личности как механизма формирования профессиональной идентичности.	(четыре подгруппы по 40 человек в каждой в соответствии с этапами профессионализации;	– социальный статус 80 человек сотрудники организаций, работающие по специальности;
3. Исследование социально-психологической адаптации личности как функции профессиональной идентичности.	40 человек группа безработных)	40 человек студенты 1-2 курсов ВУЗов, обучающиеся по специальности экономика и менеджмент
4. Исследование социально-психологической адаптации как критерия профессиональной идентичности.		40 человек студенты 4-5 курсов ВУЗов, обучающиеся по специальности экономика и менеджмент

По теории К.Роджерса и Р.Даймонда (1954), социально-психологическая адаптация личности характеризуется следующими параметрами: адаптация, принятие себя (самопринятие), принятие других, эмоциональная комфортность, интернальность, а также стремление к доминированию. Адаптированность отражает уровневые характеристики социально-психологической адаптации; другие параметры отражают качественные характеристики.

Согласно полученным результатам исследования социально-психологической адаптации, для всех этапов профессионального развития личности характерны: средний уровень сформированности с тенденцией к высокому показателю адаптации, принятия других, эмоционального комфорта, а также стремления к доминированию. Высокими показателями характеризуются самопринятие и интернальность на протяжении всего процесса профессионализации. Таким образом, в процессе профессионального

развития личности в содержательном аспекте социально-психологическая адаптация характеризуется одобрением себя, доверием к себе и позитивной самооценкой. Высокий уровень интернальности как параметра социально-психологической адаптации в процессе профессионализации характеризуется высоким уровнем активности субъекта собственной деятельности, при этом ответственность за происходящее с ним личность берет на себя, а все происходящее является результатом деятельности личности. Отсутствие значимости различий параметров социально-психологической адаптации личности в профессиональной деятельности на разных этапах профессионализации указывает на стабильность параметров социально-психологической адаптации личности в процессе профессионализации

Исследование социально-психологической адаптации безработных указывает на высокий уровень выраженности ее обобщенного показателя, в связи с чем проявляется противоречие: ситуация потери работы не воспринимается безработными как стрессовая, о чем свидетельствуют высокие показатели по таким параметрам как уровень эмоциональной комфортности и адаптивность и отсутствие необходимости занимать активную позицию при трудоустройстве.

Структура связей параметров социально-психологической адаптации личности как у специалистов, включенных в профессиональную деятельность, так и у безработных характеризуется высокой степенью интегрированности и общим положительным вектором направленности связей. При этом максимально близка структура связей параметров социально-психологической адаптации личности безработных и специалистов, включенных в деятельность на первом этапе профессионализации, что связано с ситуацией выбора и необходимостью приспособления к ней. Однако, при среднем уровне выраженности социально-психологической адаптации личности специалистов, включенных в профессиональную деятельность, максимально высокая степень интегрированности связей выявлена на этапе профессиональной адаптации (третий этап профессионализации). У безработных при высоком уровне выраженности социально-психологической адаптации степень интегрированности связей параметров социально-психологической адаптации личности несколько ниже.

Изучение социально-психологической адаптации личности как механизма формирования профессиональной идентичности, строилось на методологическом положении, что социально-психологическая адаптация, реализуясь в процессуальном и результативном аспектах, обеспечивает своими качественными характеристиками динамику профессиональной идентичности в процессе профессионализации. Механизм в этом случае понимается как система действий, состояний, определяющих процесс или явление (Б.Ф. Ломов).

В эмпирическом исследовании данное предположение подтверждалось через анализ соотнесенности структур социально-психологической адаптации и профессиональной идентичности по четырем этапам профессионализации. Вторым аспектом эмпирического исследования был анализ уровня выраженности параметров социально-психологической адаптации и

структурных элементов профессиональной идентичности. Третьим аспектом является анализ взаимосвязи структурных элементов профессиональной идентичности с параметрами социально-психологической адаптации личности на разных этапах профессионализации.

Полученные в ходе эмпирического исследования результаты позволяют выделить следующие тенденции: во-первых, при анализе соотношенности структур социально-психологической адаптации личности и профессиональной идентичности на четырех этапах профессионализации структурная дезинтеграция профессиональной идентичности и социально-психологической адаптации на одном из этапов (третьем этапе профессионализации) свидетельствует об их асинхронности; во-вторых, анализ уровня выраженности параметров социально-психологической адаптации и структурных элементов профессиональной идентичности выявил максимальную динамичность параметров мотивационно-потребностной сферы и ценностно-смысловой сферы как структурного элемента профессиональной идентичности; в-третьих, анализ взаимосвязи структурных элементов профессиональной идентичности с параметрами социально-психологической адаптации личности на разных этапах профессионализации выявил максимальную включенность в систему взаимосвязей параметров социально-психологической адаптации личности и профессиональной идентичности компонентов мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы.

Смена социальной ситуации, характеризующая переход на следующий этап профессионализации, инициирует процесс социально-психологической адаптации личности, характеризующий перестройку системы поведения личности в соответствии с новой ситуацией. Компоненты мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы в процессе социально-психологической адаптации наиболее динамичны и характеризуются максимальной включенностью в процесс социально-психологической адаптации. В свою очередь, мотивационно-потребностная и ценностно-смысловая сферы являются структурным компонентом профессиональной идентичности. В соответствии с принципом системности, изменение на уровне мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы обеспечивает перестройку структуры профессиональной идентичности в целом.

Полученные результаты указывают на то, что через мотивационно-потребностный блок структуры профессиональной идентичности социально-психологическая адаптация обеспечивает динамику структуры профидентичности по этапам профессионализации, выступая в качестве механизма формирования профессиональной идентичности.

Понимая функцию как соответствующее действие или поведение человека или социально определенной роли, являющееся производным от структурно-типологических особенностей личности (Б.Ф. Ломов), социально-психологическая адаптация в структуре профессиональной идентичности обеспечивает организацию жизненного опыта в индивидуальное Я. То есть, функция социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности поддерживает системообразующую роль образа Я, что проявляется в стабильно выраженных взаимосвязях параметров

образа Я и структурных компонентов профессиональной идентичности в генезе профессионализации.

В соответствии с принципом системности, рассматривая феномен профессиональной идентичности в системе более широких, внешних взаимодействий, мы приходим к пониманию социально-психологической адаптации личности как функции профессиональной идентичности, обеспечивающей приспособление к новой роли в профессиональной деятельности, новой системе взаимоотношений, новым социально-психологическим особенностям профессиональной деятельности в целом.

Эмпирически гипотеза проверялась процедурой факторизации и корреляционного анализа. В числе первых трех факторов были выявлены компоненты образа Я и каждому из них соответствуют параметры социально-психологической адаптации личности. В результате проведенного факторного анализа на каждом этапе профессионализации, а также у безработных нами были выявлены по четыре основных фактора.

На этапе профессионального самоопределения первый фактор характеризуется компонентами образа Я (самооценка (0,517) и рефлексивность (-0,487)), а также параметрами самоактуализации (гибкость поведения (0,584), представление о природе человека (0,553)). Второй по значимости фактор определяется познавательными потребностями, характеризующими самоактуализацию личности (0,723), а также общим уровнем саморегуляции (-0,676). Третий по значимости фактор также определяется регулирующей функцией. Максимальная нагрузка данного фактора выявлена по параметру поддержки, характеризующему самоактуализацию личности (-0,615). Таким образом, результаты факторного анализа структуры профессиональной идентичности на этапе профессионального самоопределения показывают, что структура профессиональной идентичности является гармоничной, целостной, в качестве центрального системообразующего фактора выступают параметры образа Я в структуре профессиональной идентичности.

На этапе профессионального обучения основная факторная нагрузка приходится на параметры самоактуализации (познавательные потребности 0,797, самопринятие 0,763), а также параметры образа Я (рефлексивность 0,766). Обозначенные факторы указывают на усиление их влияния на структуру профессиональной идентичности на втором этапе профессионализации.

Факторный анализ структуры профессиональной идентичности на этапе профессиональной адаптации также выявил три основных фактора, включающих в себя параметры саморегуляции (самостоятельность 0,621), а также системы ценностей (традиции 0,628; власть 0,598).

На этапе реализации личности в профессиональной деятельности структура профессиональной идентичности группируется в три основных фактора. Первый фактор включает такие компоненты самоактуализации личности, как самопринятие (0,950), познавательные потребности (0,949), креативность (0,422) и характеризует позитивное отношение к себе в профессиональной деятельности. второй по значимости фактор представлен компонентами ценностно-смысловой сферы личности, а именно: безопасностью (-0,914), традициями (-0,895), а также самостоятельностью (-

0,907). Показатели второго фактора выполняют регулирующую функцию. Третий по значимости фактор представлен поддержкой, рассматриваемой как параметр самоактуализации личности (0,599), а также целями в жизни (0,530).

Факторный анализ структуры профессиональной идентичности безработных так же, как и у специалистов, включенных в деятельность, выявил три основных фактора. По первому фактору основная нагрузка распределена на параметры гибкости поведения (0,717) и самопринятия (0,616), характеризующих самоактуализацию личности, а также власти (-0,658), характеризующей систему ценностей. Второй по значимости фактор определяется содержанием Я образа (шкала самооценки ума -0,571), а также содержанием системы ценностей (власть -0,643). Третий по значимости фактор определяется регулирующей функцией через компоненты самопознания, а также систему ценностей личности. Максимальная нагрузка данного фактора выявлена по шкале ценностных ориентаций (0,636), отражающей содержание самоактуализации личности.

Таким образом, в результате процесса факторизации выявлена системообразующая роль компонентов образа Я в структуре профессиональной идентичности как специалистов, включенных в профессиональную деятельность на всех этапах профессионализации, так и безработных. В процессе профессионализации основная факторная нагрузка указывает на усиление регулирующего воздействия через систему ценностных ориентаций. На всех этапах профессионального развития личности наибольшее количество значимых связей выявлено между параметрами социально-психологической адаптации и структурой профессиональной идентичности на уровне мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы. Приспособительная функция профессиональной идентичности предполагает перестройку системы поведения личности в соответствии с изменившейся ситуацией. При переходе на следующий этап профессионализации происходит смена социальной ситуации, которая инициирует процесс приспособления к новым условиям, в связи с чем возникает необходимость изменения системы поведения через изменение параметров мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы личности. В данном случае мотивационно-потребностная и ценностно-смысловая сфера, являясь структурным компонентом профессиональной идентичности, определяют направление изменения системы поведения личности в целом в соответствии с изменением ситуации, что позволяет верифицировать гипотезу о функциональном аспекте социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности.

Понимая критерий как уровень достижений, который определяется целью, по степени приближения к которой оценивается прогресс (по Б.Ф. Ломову), мы исходили из того, что социально-психологическая адаптация имеет количественные и качественные характеристики. Уровень социально-психологической адаптации выступает в качестве индикатора или критерия, свидетельствующего о прохождении очередного этапа профессионализации. Качественные характеристики социально-психологической адаптации являются

показателем успешности прохождения этапов профессионализации и формирования профессиональной идентичности.

В отечественных исследованиях (А.А. Налчаджян, 1988; Б.Д. Парыгин, 1971; А.А. Реан, 2006) признанным критерием формирования идентичности является самоактуализация. Связь параметров социально-психологической адаптации личности и самоактуализации обеспечивает эмпирическое подтверждение критериального содержания социально-психологической адаптации. Таким образом, в соответствии с правилом транзитивности, самоактуализация, являясь критерием формирования профессиональной идентичности, характеризуется взаимосвязью с параметрами социально-психологической адаптации личности, следовательно, критериальное содержание социально-психологической адаптации личности отражается через самоактуализацию.

Эмпирическое подтверждение данной гипотезы осуществлялось через сравнение показателей самоактуализации безработных и специалистов, включенных в деятельность на разных этапах профессионализации. А также через оценку взаимосвязи показателей самоактуализации и параметров социально-психологической адаптации.

При исследовании самоактуализации личности как критерия профессиональной идентичности выявлены следующие тенденции: во-первых, самопознание в процессе профессионального развития личности характеризуется низкими показателями общего проявления самоактуализации на протяжении четырех этапов. Однако при этом в процессе профессионального развития личности происходит повышение по большинству шкал, что отражает повышение общего уровня самоактуализации в процессе реализации личности в профессиональной деятельности; во-вторых, самоактуализация личности специалистов, включенных в профессиональную деятельность, в отличие от безработных, характеризуется проявлением творческой направленности личности в процессе профессионального развития личности; в-третьих, параметры самовосприятия как специалистов, включенных в деятельность, так и безработных, характеризуются позитивностью, что свидетельствует об адекватности самооценки и формировании позитивного Я-образа.

С целью эмпирического подтверждения критериального содержания социально-психологической адаптации был осуществлен анализ структуры связей параметров самоактуализации и социально-психологической адаптации личности специалистов, включенных в профессиональную деятельность, и безработных. Полученные результаты подтверждают содержательную соотнесенность параметров социально-психологической адаптации личности и компонентов самоактуализации на протяжении четырех этапов профессионализации. В соответствии с правилом транзитивности, рассматривая самоактуализацию личности в качестве критерия формирования идентичности, представленные эмпирические данные о взаимосвязи параметров социально-психологической адаптации и самоактуализации позволяют верифицировать гипотезу о критериальном содержании социально-психологической адаптации в структуре профессиональной идентичности.

В заключении диссертации подводятся итоги исследования, содержатся обобщения отдельных теоретических положений. Рассматриваются перспективы дальнейших исследований поставленной проблемы и формулируются основные выводы, которые вытекают из результатов проведенного исследования.

Выводы

1. Целостность профессиональной идентичности как феномена осознания своей роли в профессиональной деятельности обеспечивается высокой степенью интегрированности взаимосвязей структурных компонентов профессиональной идентичности; динамичность профессиональной идентичности проявляется в изменении степени выраженности структурных компонентов профессиональной идентичности в процессе профессионализации; иерархичность проявляется через системообразующую роль образа Я в структуре профессиональной идентичности в процессе профессионализации.
2. Функционально-приспособительное содержание социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности обеспечивается иницирующей ролью параметров мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы в ролевом поведении, характеризующем процесс приспособления. Организационно-функциональное содержание социально-психологической адаптации личности в структуре профессиональной идентичности проявляется в структурной организации жизненного опыта, характеризующегося системой ролевых представлений, через интеграцию параметров мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы со структурой образа Я.
3. Социально-психологическая адаптация личности как критерий профессиональной идентичности реализуется через систему взаимосвязей параметров социально-психологической адаптации и самоактуализации, а также их содержательной соотнесенности и обеспечивает переход с одного этапа профессионализации на другой.
4. Социально-психологическая адаптация личности, выступая в качестве механизма формирования профессиональной идентичности, реализуется за счет высокой степени интегрированности параметров социально-психологической адаптации личности и параметров мотивационно-потребностной сферы, проявляется в максимальной включенности параметров мотивационно-потребностной и ценностно-смысловой сферы в процесс адаптации, обеспечивающий динамику структуры профессиональной идентичности по этапам профессионализации.

Основное содержание и результаты диссертационного исследования отражены в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК РФ:

1. Петраш Е.А., Никишина В.Б. Внутренняя и внешняя мотивация в детерминации социально-психологической адаптации личности безработных [Текст] / Е.А. Петраш, В.Б. Никишина // **Сибирский**

педагогический журнал. – Новосибирск, 2008. – № 15. – С. 369-378 (0,44 п.л.).

2. Никишина В.Б., Петраш Е.А. Изменение структуры профессиональной идентичности на разных этапах профессионализации [Текст] / В.Б. Никишина, Е.А. Петраш // **Ученые записки РГСУ.** – Москва, 2009. – № 1. – С. 42-47 (0,39 п.л.).

а также в следующих публикациях автора:

3. Никишина В.Б., Петраш Е.А. Мотивационно-регулятивный потенциал личности как детерминанта социально-психологической адаптации [Текст] / В.Б. Никишина, Е.А. Петраш // Университетская наука: Взгляд в будущее. Сборник трудов 72 – й научной конференции КГМУ и сессии Центрального – Черноземного научного центра РАМН. Российский симпозиум «Закономерности интеграции физиологических функций в норме и их дезинтеграция в патологии. В 3 – х томах. – Курск: КГМУ, 2007. – Т.1. С. 131 – 132 (0,13 п.л.).
4. Петраш Е.А., Савченко А.П. Социально-психологическая адаптация как функция профессиональной идентичности [Текст] / Е.А. Петраш, В.Б. Никишина // О развитии и совершенствовании учреждений органов по делам молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Курск: Курский институт социального образования (Филиал) РГСУ, 2007. – С. 343-347 (0,25 п.л.).
5. Никишина В.Б., Петраш Е.А. Социально-психологическая адаптация как критерий развития карьеры [Текст] / В.Б. Никишина, Е.А. Петраш // О развитии и совершенствовании учреждений органов по делам молодежи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции – Курск: Курский институт социального образования (Филиал) РГСУ, 2007. – С. 83-88 (0,36 п.л.).
6. Петраш Е.А., Никишина В.Б. Содержательно-мотивационная регуляция социально-психологической адаптации безработных [Текст] / Е.А. Петраш, В.Б. Никишина // Университетская наука: теория, практика, инновации. Сборник трудов 73–й научной конференции КГМУ и сессии Центрально – Черноземного научного центра РАМН. В 3-х томах. – Курск: КГМУ, 2008. – Т.3. С.415-418 (0,15 п.л.).
7. Петраш Е.А., Никишина В.Б. Структура трудовой мотивации в детерминации социально-психологической адаптации безработных [Текст] / Е.А. Петраш, В.Б. Никишина // Университетская наука: Теория, практика, инновации. Сборник трудов 73–й научной конференции КГМУ и сессии Центрально – Черноземного научного центра РАМН. В 3-х томах. – Курск: КГМУ, 2008. – Т.3. С. 413-415 (0,17 п.л.).
8. Никишина В.Б. Метафора личной карьеры: практикум [Текст] / В.Б. Никишина, В.Л. Баркова, Е.А. Петраш // Курск. Ин-т социального образования (филиал) РГСУ. – Курск: МУП «Курская городская типография», 2008. – 80 с. (5,00 п.л.)