

Выпускная квалификационная работа на тему:

***Профессиональная идентичность как фактор  
психологического благополучия***

по направлению подготовки 37.04.01 – Психология

основная образовательная программа «организационная психология»

Выполнила:

Студент 2 курса

Очная форма обучения

Лавриненко Анастасия Александровна

Рецензент:

Доктор медицинских наук, профессор,  
Декан факультета психологии АННО ВПО  
Межрегиональный институт экономики  
и права при МПА ЕврАзЭС  
Леонтьев Олег Валентинович

Научный руководитель:

Кандидат психологических наук,  
доцент кафедры эргономики и инженерной  
психологии  
Круглова Марина Анатольевна

# СОДЕРЖАНИЕ

## **Аннотация**

## **Введение**.....6

## **Глава 1.** Теоретический анализ проблемы профессиональной идентичности и психологического благополучия в психологии.....10

### 1. Генезис понятий «профессиональная идентичность» и «психологическое благополучие» в зарубежной и отечественной психологии .....10

### 2. Профессиональная идентичность как психологическая проблема..22

### 3. «Я - образ» в контексте профессиональной идентичности.....27

### 4. Формирование профессиональной идентичности и психологического благополучия.....30

## **Глава 2.** Организация и методы исследования.....37

### 2.1. Основные понятия, цели, задачи и гипотезы исследования.....37

### 2.2. Предмет, объект, описание выборки и процедура исследования.....41

### 2.3. Методы исследования и статистическая обработка.....43

## **Глава 3.** Результаты и обсуждение изучения профессиональной идентичности как фактора психологического благополучия .....46

### 3.1. Изучение степени восприятия личности себя, через содержательные характеристики идентичности личности.....47

### 3.2. Выявление уровня психологического благополучия у медицинских работников.....59

### 3.3. Определение профессиональных склонностей у медицинских работников.....64

## **ВЫВОДЫ**.....69

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**.....71

<b>СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ</b> .....	73
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	80

## АННОТАЦИЯ

Работа посвящена изучению профессиональной идентичности как фактора психологического благополучия, на примере медицинских работников, проживающих на территории Российской Федерации и Республики Узбекистан. Гипотезы заключались в предположениях о том, что благоприятные условия труда влияют на степень выраженности психологического благополучия, а так же, о том, что на процесс формирования профессиональной идентичности могут влиять факторы, не зависящие от субъекта труда. Выборка составила: 200 человек - сотрудники медицинских организаций, проживающие на территории Российской Федерации и Республики Узбекистан, делилась на 2 группы по 100 человек. Методы сбора эмпирических данных: Методика «Кто Я?» М. Куна –Т. Макпартленда (адаптация Т. В. Румянцевой 2005), опросник «Шкала психологического благополучия» К. Рифф, (адаптация Н.Н. Лепешиского 2007) и опросник «Профессиональные склонности» Л.Йовайши (модификация Г. В. Резапкиной 2005). Методы статистической обработки: описательные статистики, факторный анализ, двухфакторный дисперсионный анализ, многомерный дисперсионный анализ,  $\chi^2$  -критерий Пирсона. Мы предположили, что российская мужская группа медицинских работников находится в кризисной ситуации и находятся на стадии диффузной идентичности. Профессиональная идентичность сформирована у женского состава врачей и медицинских сестер и находится в статусе достигнутой идентичности, а узбекские коллеги находятся в статусе преждевременной идентичности. Врачи – мужчины из Республики Узбекистан испытывают личностный и профессиональный кризис, но находятся в стадии моратория. Составляющие компоненты психологического благополучия имеют степень выраженности выше у российских работников здравоохранения.

## ANNOTATION

This study focuses on professional identity as a factor of psychological well-being, for example, medical professionals residing in the territory of the Russian Federation and the Republic of Uzbekistan. Hypothesis: There are several conditions (factors) underlying professional well-being and that professional identity depends on these factors (independent on employees' features). The sample consisted of: 200 people - employees of health care organizations residing on the territory of the Russian Federation and the Republic of Uzbekistan, divided into 2 groups of 100 people. Methods of collecting empirical data: the Method "Who am I?" M. Kuhn –T. Macpartland (adaptation T. V. Rumyantseva 2005), the questionnaire "Scale psychological well-being," K. Riff (adaptation of N. N. Lepeshinskogo 2007) and the questionnaire "Professional inclination" L. Jovaisa (modification of G. V. Resorcinol 2005). Statistical methods: descriptive statistics, factor analysis, ANOVA: two-factor multivariate analysis of variance,  $\chi^2$  -Pearson criterion. We have assumed that the Russian men's group of medical workers is in a crisis situation and are at the stage of diffuse identity. Professional identity is formed at the female part of doctors and nurses and is in the status of achieved identity, and the Uzbek colleagues are in a premature status identity. Male doctors from Uzbekistan experience a personal and professional crisis, but are under a moratorium. Components of psychological well-being have a degree of severity is higher among Russian health care workers, as well as the level of psychological well-being.

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность.** В наше время, когда происходят ситуации с реформированием и преобразованием во многих сферах деятельности и ведение подготовки специалистов разных профессий, необходимо изучение проблемы профессиональной идентичности, по той причине, что каждая профессия обладает спецификой, влияющая на субъект труда. Результаты исследований и проделанный анализ, данных особенностей идентичности, имеет важное значение для определения степени психологического благополучия, как условие успешности профессионального развития, и поэтому, к фактору научного прогресса мы относим профессиональную идентичность. Профессионалы тщательно изучают способы отождествления работника с профессией, скорость освоения профессиональных умений, ценностей, знаний.

За последний период времени, профессиональную идентичность принялись изучать отечественные психологи: Л. Б. Шнейдер, Е. П. Ермолаева, Д. И. Зевалишена, Н. Л. Иванова, Е. В. Конева.

Профессиональную идентичность рассматривают, как самый важный компонент самосознания, который интенсивно изучают для эффективного функционирования в профессиональной деятельности, выбранной индивидом.

Содержательные характеристики профессиональной идентичности показывает нам профессия, которая не имеет природных дифференцирующих качеств и поэтому, возникает высокая значимость исследовательских работ по выявлению данных признаков также, несомненно, возрастает роль окружающих нас людей, которые замечали данные качества. Но кроме этого, профессия, как правило, предусматривает организованную целенаправленную подготовку.

Необходимо заметить, что термин «профессиональная идентичность» дублируется с понятиями: профессиональное самоопределение, профессиональное саморазвитие, профессионализация, профессиональ-

ный статус и роль. Данные понятия успешно выражают суть изменения личности в процессе профессиональной подготовки и деятельности в целом.

**Научная новизна.** Заключается в сборе данных, в обобщении результатов предшествующих исследований по проблеме выявления процессов формирования профессиональной идентичности и по проблеме проявления выраженности уровня психологического благополучия.

**Практическая значимость.** Результаты проведённого исследования можно использовать в разных областях психологии, социологии, в научной деятельности.

**Методологическое обоснование исследования.** Анализируя теоретическую разработку, необходимо отметить, что интерес к проблеме формирования профессиональной идентичности с каждым днем возрастает все больше и больше. Профессиональная идентичность исследовалась Е. П. Ермолаевой, Е. А. Климовым, А.А. Реаном, В.И. Павленко, В. М. Проселовой и Ю. П. Поваренковым. К сожалению, не было обнаружено чёткого сформулированного понятия профессиональной идентичности.

Феномену психологического благополучия были посвящены научные труды как зарубежных исследователей ( Н. М. Брэдбурн, К. Рифф, Э. Динер), так и отечественных ( Б. С. Братусь, И. В. Дубовина), но проблематика развития психологического благополучия также остаётся и по сей день, потому что считается малоизученным феноменом.

#### **Гипотезы исследования:**

1. Благоприятные условия труда влияют на степень выраженности психологического благополучия.
2. На процесс формирования профессиональной идентичности оказывают влияние факторы, не зависящие от субъекта труда.

**Цель:** изучение профессиональной идентичности, как фактора психологического благополучия, на примере медицинских работников,

территориально проживающих в Российской Федерации и в Республике Узбекистан.

**Задачи исследования:**

1. Изучить степень восприятия личности себя, через призму содержательных характеристик идентичности личности.
2. Выявить уровень психологического благополучия у медицинских работников.
3. Определить профессиональные склонности медицинских работников.

**Предмет исследования:** профессиональная идентичность как фактор психологического благополучия.

**Объект исследования:** медицинский персонал Российской Федерации и Республики Узбекистан.

**Выборка исследования:** В исследовании приняли участие 200 человек, в возрасте от 18 до 65 лет. Были разделены на 2 группы. В группе № 1 участвовали респонденты в общем количестве 100 человек, сотрудники здравоохранения, территориально проживающие на территории Российской Федерации. В группе № 2 участвовало 100 человек, медицинского персонала территориально проживающие в Республике Узбекистан. Из них 18 мужчин и 82 женщины работающих на территории Российской Федерации и 25 представителя мужского и 75 женского пола, территориально проживающих в Республике Узбекистан.

**Методы исследования:**

1. Методика «Кто Я?» М. Куна и Т. Макпартленда (адаптация Т. В. Румянцевой 2005г.).
2. Опросник «Шкала психологического благополучия» К. Рифф, (адаптация Н. Н. Лепешинского 2007г.).



3. Опросник «Профессиональные склонности» Л. Йовайши (модификация Г. В. Резапкиной 2005г).

**Методы статистической обработки:**

1. Описательные статистики
2. Факторный анализ
3. Двухфакторный дисперсионный анализ
4. Многомерный дисперсионный анализ
5.  $\chi^2$  – критерий Пирсона

Структура работы: диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы и приложений. Основной текст изложен на 79 страницах, проиллюстрирован 5 таблицами и 9 рисунками, список литературы содержит 74 наименования, из которых 18 на иностранном языке.

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ В ПСИХОЛОГИИ**

### **1. Генезис понятия «профессиональной идентичности» и «психологического благополучия» в зарубежной и отечественной психологии**

Профессиональная идентичность относится к понятию, которое имеет безусловное представление человеком собственного места в профессии или в профессиональной общности, где представление сопровождаются ценностные и мотивационные ориентиры, принимаемые или не принимаемые условия профессиональной принадлежности, где ярко выражены личностные характеристики, а также выражается ориентация в мире профессии, которую можно спрогнозировать, как последствие профессионального выбора.

Профессиональная идентичность, как комплексное, исследовалось немногими учеными (Е. П. Ермолаева, Д. И. Завалишина, Н. С. Пряжников, Е. А. Климов, А. А. Реан, Д. В. Ронзин, В. И. Павленко, Л. Б. Шнейдер, В. М. Проселова, Ю. П. Поваренков). К сожалению, в исследовательских трудах не было обнаружено четко сформулированного понятия профессиональной идентичности. В целом, данное понятие подразумевает набор характеристик, помогающих ориентироваться в мире профессий и реализовывать личный профессиональный потенциал [15].

Происхождение профессиональной идентичности взаимосвязано с внешними факторами, такими, как: социально-контактные, информативные, витальные, предметные и внутренние условия профессиональной деятельности (Е.М. Иванова, Е.А. Климов). Важным внутренним детерминантом становления профессиональной идентичности служат смысловые и временные конструкции профессионального опыта.

В настоящий момент времени в исследованиях профессиональной идентичности за показатель профессионального развития принимают основные характеристики личности. Данный аспект в отечественной психологии прокладывает путь к развитию субъектов труда, логики компонентов профессионального развития от эффективной деятельности работника до характеристики профессионала. Здесь профессионал выступает субъектом труда и, в отличие от работника, самостоятельно занимается целеполаганием в профессиональной деятельности, определяющей пути и структуру их достижения, также профессионал ответственен за результат воплощения своей деятельности [21].

Вместе с тем существует мнение, что термин "профессиональная идентичность" повторяет такие понятия в отечественной психологии, как: профессиональное самоопределение, профессионализм, профессиональное самосознание, профессиональный статус и роль. Данные термины объясняются изменениями личности на определённых этапах ее профессиональной деятельности. Безусловно, между данными понятиями существует этимология происхождения. Профессиональную идентичность относят к понятиям, где выражаются концептуальные представления о субъекте труда, о месте в профессиональном сообществе. Кроме этого, данное мнение следует разделить по ориентирам ценностей и мотиваций, по субъективному отношению принятия или непринятия собственной профессиональной принадлежности [16].

Н. С. Пряжников разъясняет профессиональное самоопределение субъекта труда, как процедуру, имеющую различную задачу, зависящую

от стадии развития и принадлежности работника к определенной профессиональной группе. Н. С. Пряжниковым также отмечается ипостась самоопределения как парагенезис индивида смыслов в выполняемой работе [12].

Термин «профессионализм» отражает степень освоения субъектом труда структуры психологической профессиональной сферы деятельности, соответствующей стандартам и объективным требованиям. Профессионализм также рассматривается через интеграционные характеристики личности, через достижения эффективной деятельности и особенности ее мотивации, через стремления, ценностные ориентации и осмысление труда [15].

С. В. Васьковская предлагает рассматривать профессиональное самосознание через феномен человеческой психики, самостоятельно вызывающий саморегулирование действия в процессе профессиональной деятельности. Основанием для этого постижения служат профессиональные требования, эмоциональное отношение к профессиональной деятельности [30].

Создатель публикаций Е. П. Ермолаева рассказывает про профессиональную идентичность как об объекте профессионального и личностного совершенствования, этот объект развивается до уровня обладания профессиональными навыками, выступая основным элементом профессионального процесса и идеального профессионального образа «Я [7, С. 51—59].

По мнению Е. П. Ермолаевой, профессиональная идентичность является регулятором, выполняющим стабилизирующую и преобразующую функции. Основной стабилизирующей функцией профессиональной идентичности является степень гарантии профессионального центризма, а также стабильная профессионально-когнитивная позиция. Е. П. Ермолаева выделяет функции проф. идентичности, которые зависят от:

- 1) степени изменения профессионально важных качеств и процесса идентификации с профессией;
- 2) отдаленного представления о профессии;
- 3) структурной комплексности идентичности. Она преобразует и помогает развиваться профессионалу.

Д.И. Завалишена говорит о профессиональной идентичности, как о характеристике субъекта труда, которая выбирает и реализует профессиональное взаимодействие с окружающим миром и тем самым обретает смысл самоуважения с помощью выполнения профессиональных задач [10, с. 110].

Профессиональная идентичность включает в себя понимание собственной профессии, отождествление себя с профессионалом в определенной сфере деятельности, также включает в себя умение успешного выполнения своих профессиональных функций [20, С. 20 - 25].

С нашей точки зрения, данное определение может подразумевать факт широкой когнитивной связи между профессиональной идентичностью и пониманием своей профессией.

В.И. Павленко утверждает в своих статьях о связи между социальной и личностной идентичностями, указывает на то, что личностная идентичность является компонентом профессиональной идентичности [22, С. 135 – 142].

Н.С. Пряжников обращает внимание на то, что есть необходимость в введении термина «профессиональная идентичность», интерпретируя тем, что профессиональное личностное развитие является важной формой формирования идентичности [28, С. 37 - 46].

Л.Б. Шнейдер указывает на то, что в содержании профессиональной идентичности, необходим процесс построения самостоятельного и ответственного профессионального будущего, где предполагается наличие грамотного смыслового эталона поведения в ситуациях неопределен-

ного профессионального будущего, который будет осуществляться с помощью субъективного самоопределения, интегрирования с профессиональными группами, а также, с помощью развития представления себя профессионалом [49].

В.А. Бодров предлагает подход к изучению профессиональной идентичности, где рассматривает профессиональную идентичность, как систему свойств профессиональной пригодности [12]. В.А. Бодров объясняет свою точку зрения тем того, что профессиональную идентичность можно определить посредством эффективной деятельности работника и профессиональной пригодности. Профессиональная идентичность выступает в контексте сложного феномена, который выделяет компоненты [5]:

1. Когнитивный – принятие себя как члена профессионального сообщества.
2. Ценностный – оценка степени отождествления себя как члена группы.
3. Эмоциональный – процесс принятия или отвержения группы.

Профессиональная идентичность рассматривается в контексте функционального соответствия личности и профессии, включающей в себя специфику профессии и профессиональных функций, потому что субъект труда должен уметь исполнять прямые профессиональные обязанности [43].

С точки зрения психологии личности, профессиональная идентичность проявляется через эмоциональный и поведенческий уровень. В содержании эмоционального уровня происходит развитие ситуативного самоопределения, которое предпочитает в деятельности эмоционально-оценочные профессиональные знания и убеждения категорий клиентов. Знания и убеждения нужны для рационального способа решения проблем. На поведенческом уровне решаются важные профессиональные проблемы и задачи, где результат рассматривается также на поведенческом уровне.

Л.Б. Шнейдер в соответствии со взглядами Дж. Марсия стала выделять виды или статусы проф. идентичности: позитивная, мораторий,

преждевременная, диффузная. А также выделила пятый тип идентичности – псевдо идентичность, под которым подразумевается отрицание собственной уникальности, нарушение механизмов идентификации, ригидность Я-Концепции. При этом каждое принятое решение по отношению к профессиональной деятельности и отношении с людьми в поведенческом плане будет выражено в форме поступка» [50, 160 с.].

В зарубежной психологии ярко можно проследить две основные проблемы профессиональной идентичности: проблему, направленную на изучение профессионального развития и на социальные факторы становления профессионала [30].

Приведем пример с А. Аргайлом, который в 1970-х гг. написал статью о взаимосвязях профессиональной идентичности с профессионализацией личности. При этом профессионализацию человека А. Аргайл рассматривает, как сложный процесс, включающий в себя профессиональные тренинги, стандарты и требования к выполнению деятельности, усвоение правил профессиональных групп [57].

Собственно говоря, взаимосвязь с участниками профессиональных групп помогает профессионалу усвоить проф. стандарты, оценить степень овладения профессией. Свидетельством знаний профессиональных норм служит поддержка профессиональной идентичности, сохранение на долгий срок статуса профессионала. В данной концепции идентичность показывает степень профессионального статуса и характеризует его долговременное положение [55].

Идентичность выражается в зависимости от контекста коммуникации с собеседником. Данная концепция отражается в компаниях проектного характера, в управленческом взаимодействии с другими компаниями с аналогичной спецификой работы [7].

Исследования профессиональной идентичности направлены на предмет обнаружения навыков взаимодействия испытуемых на уровне доверительных отношений [54].

Таким образом, необходимо отметить, что профессиональная идентичность относится к научно - актуальному в практической деятельности предмету психологических исследований.

Профессиональная идентичность выражает взаимосвязь мотивации с когнитивно - ценностной характеристикой личности, обеспечивающей правильный ориентир в профессиональном мире и сообществе.

В 60-ые годы прошлого столетия психологическое благополучие начало своё развитие. Посвятили научные публикации по данной проблеме Н.М. Брэдбурн, Э. Динер, К. Рифф, Б.С. Братусь, И.В. Дубовина, но проблематика также осталась.

Для осознания понятия психологического благополучия был проведен ряд исследований Н. Брэдбёрном, который заложил теоретические обоснования психологического благополучия. Он заключил, что с помощью оперирования причин, которые отражаются в субъективной счастье, ощущении удовлетворённостью жизнью, возможно описание психологического благополучия[65].

Психологическое благополучие интерпретируется как внутреннее равновесие, ощущение целостности и слаженности психических функций и процессов. Состояние гармоничности личности означает сбалансированное развитие психических процессов и самореализацию целей и возможностей. Ощущение психологического благополучия стабильно, когда человек гармонизирует со всеми внутренними процессами.

Для исследования феномена психологического благополучия в зарубежной психологии разделяют подходы на эвдемонистические и гедонистические. Благополучие описывают в гедонистических теориях терминами удовлетворённость – неудовлетворённость, изучают по концепциям Н. Брэдбёрна и Э. Динэра на основе построения баланса позитивных и негативных эффектов [60].



Н. Бредбёрн считал, что психологическое благополучие является балансом, который достигается с помощью непрерывного взаимодействия позитивных и негативных эффектов. Наша жизнь содержит в себе радостные события и разочарования, отражающиеся подсознательно, накапливаясь в виде окрашенного эффекта. Негативный эффект, складывается в нашем сознании из причин переживания и из объекта разочарования и расстройства. Позитивные эффекты носят в себе радостные события и счастье [64].

Индикаторами психологического благополучия служат нам позитивные и негативные аффекты, отражающие ощущения удовлетворенности или, наоборот, неудовлетворенности жизнью [14].

Эвдемонистический подход строится на взглядах А. Ватермена, который видит самым главным аспектом благополучия личностный рост.

По мнению А. А. Кроника, формирование эвдемонистических установок, а именно гедонистических, аспектических, деятельностных и созерцательных, возможно добиться при помощи всевозможных способов приобретения счастья. Данные установки относятся к определенной области деятельности, где человек хочет самореализоваться [51].

В данном контексте счастье подразумевается как форма переживания полного существования, которое связано с самореализацией. Под психологическим обретением счастья подразумевается саморегуляция отношения человека к миру, как один из способов мотивации, указывая на виды саморегуляции: осознание собственных возможностей, а также осознание значимости мира для личности.

Максимальная полезность мира, как принцип гедонизма, заключается в стремлении полностью удовлетворить личные потребности с помощью полезного объекта для себя. Полезность понимается, как отражение позитивного эмоционального состояния, а это значит, что полезность является устремлением к поиску положительного эмоционального переживания, который окрашен в разной степени насыщенности [58].

Наличие минимальных потребностей у человека, как принцип аскетизма, заключается в стремлении человека уменьшить поток своих потребностей.

Минимизация сложности, как принцип созерцания, заключается в стеснении личности. Это стеснение возможно, когда цель непостижима [58].

Принцип максимизации способностей заключается в устремлении личности разносторонне развиваться.

Исследователи отмечают, что теоретическая не разработанность гедонистического подхода ведёт к затруднению оценивания психологического благополучия. Взаимоотношение данных подходов приводит исследователей к попытке построить модель психологического благополучия [25].

В научной среде зарубежной психологии с предельной популярностью используется многомерная модель психологического благополучия К. Рифф. Теория данной модели ориентирована на исследование позитивного психологического функционирования личности. Данная модель включает в себя компоненты психологического благополучия: автономия, самовосприятие, управление окружающей средой, позитивное отношение к окружающим, присутствие целей в жизни и личностный рост [69].

Самовосприятие отображается, как положительная самооценка себя и жизни, принятие положительных качеств и недостатков.

Противоположностью самовосприятия является ощущение неудовлетворённости собой, которое характеризует качества личности, а также неудовлетворенность своим прошлым.

Под позитивным отношением к окружающим понимается умение сопереживать, умение быть открытым для общения, также данная характеристика относит к себе гибкое взаимодействие с окружающими и умение найти компромисс. В случае отсутствия данного качества личность

чувствует себя одинокой, неспособной установить и поддержать доверительные отношения.

Обладание высокой автономией говорит о способности быть независимой, личность не опасается противоречить мнению большинства, она расценивает себя, отталкиваясь от собственных предпочтений. А вот отсутствие автономии наиболее часто приводит человека к конформизму.

Управление окружающей средой является способностью добиваться желаемого результата, овладевать разнообразными профессиональными сферами, способностью преодолевать трудности, возникающие на пути реализации своих целей, но в случае нехватки данной характеристики, возможно, человек будет ощущать бессилие, некомпетентность, присутствие мысли о том, что желаемая цель непостижима.

Осмысленность существования возникает при наличии жизненных целей, в процессе оценки прошлого и настоящего.

Личностный рост понимается, как ощущение своего прогресса. Если личностный рост приостанавливается, то последует отсутствие веры в способность что-то изменить, уменьшится степень интереса к жизни, произойдет стагнация [69].

Часто компонент психологического благополучия «самопринятие», отождествляется с понятием «самоуважение» (А. Маслоу, К. Роджерсом, Г. Олпортом и М. Яходой) [61].

Благополучие в теории самодетерминации Р. Райана и Э. Диси описывается, как взаимосвязь базовых потребностей личности (потребность, автономия) [8].

Под автономией мы понимаем соответствующее восприятие своего поведения, осмысление ценностей и желаний личности.

Р.М. Райан и Э.Л. Диси сделали предположение о том, что существует крепкая корреляция между физическим здоровьем и психологическим благополучием, объясняя тем, что если личность ограничить в чем-

нибудь функционально, то уменьшается вероятность удовлетворения жизненно-важных потребностей [47].

К. Фредерик и Р.М. Райан отметили, что индивидуальная жизнеспособность относится к компоненту психологического благополучия, а также соотносится со шкалами психологического благополучия – «автономия», «позитивное отношение к окружающим» [8] [14].

Рассматривая теории П.П. Фесенко, Т.Д. Шевеленкова и К. Рифф, мы замечаем, что отражаются актуальные аспекты жизни человека в период переживания сложного удовлетворения жизнью, с помощью сравнения оценки самооотношения[41][46].

Большое внимание компонентам психологического благополучия уделяют Е.Е. Бочарова, Л.В. Куликов, Р.М. Шамионов и рассматривают взаимосвязи компонентов, как зависимые от субъективных и объективных факторов. Следовательно, стали интенсивно исследоваться взаимосвязи смысложизненных ориентаций с ценностными ориентациями, стратегия жизни с осмысленностью жизни, психологическое пространство со стратегией поведения личности [44][45][24].

К критериям психологического благополучия относят[39]: объективную оценку успешности и субъективное переживание благополучия, проявляющееся в ощущении счастья и удовлетворения жизнью [59].

Вышеперечисленные компоненты благополучия имеют тесную связь, которая влияет друг на друга[38].

**Таблица 1.1 (1)**

**Компоненты психологического благополучия и их составляющие**

<b>Компонент</b>	<b>Содержание</b>	<b>Авторы</b>
Аффективный	Баланс положительных и отрицательных аффективных переживаний: субъективное ощущение счастья; общая удовлетворенность жизнью; отсутствие выраженной тревожности, депрессивных симптомов; эмоциональный комфорт.	М. Аргайл, Н. Брэдбурн, Э. Динер; Н.К. Бахарева, А.В. Воронина, А.Е. Созонтов, П.П. Фесенко
Мета - потребностный	Личностный рост (мера самореализации); возможность реализации базовых потребностей в автономии, компетентности, связи с другими.	Д. Ж. Бьюдженталь, Э. Деси, А. Маслоу, А. Меннегети, Р. Мэй, Р. Райан, К. Рифф, В. Франкл, Э. Фромм, К. Хорни, Р.А. Эммонс, М. Яхода; Н.К. Бахарева, А.В. Воронина, П.П. Фесенко
Мировоззренческий	Наличие целей, занятий, убеждений, придающих жизни смысл; чувство осмысленности своего прошлого и настоящего.	К. Рифф; П.П. Фесенко

Интрарефлексивный	С а м о п р и н я т и е , позитивная оценка себя и своей жизни в целом, осознание и принятие не только своих положительных качеств, но и своих н е д о с т а т к о в , внутренний контроль, развитое самопознание.	Д ж . Бьюдженталь, Э. Динер, А. Маслоу, К. Рифф, В. Франкл, М. Яхода; Н.К. Бахарева А.В. Воронина, А.Е. Созонтов, П.П. Фесенко
Интеррефлексивный	Компетентность в отношении с окружающей средой, гармоничные отношения с миром, осознание человеком самого себя в контексте отношений с собой, другими людьми, обществом, природой.	Д ж . Бьюдженталь, А. Маслоу, К. Рифф, В. Франкл; А.В. Воронина, А.Е. Созонтов, П.П. Фесенко

## 1.2. Профессиональная идентичность как психологическая проблема

Профессиональная идентичность, как феномен, в отечественных исследованиях базируется на принципах системности и структурности психических явлений, генетических взаимосвязанностях уровней идентичности, исследовании формирования идентичности в процессах выполнения и освоения профессиональной деятельности. Этот процесс происходит по причинам сформировавшихся методологических традиций и фундаментальных отечественных исследований концепций, таких как, трудовая деятельность, системогенез в профессиональной деятельности, профессиональное становление личности [11].

К проблеме профессиональной идентичности необходимо проявить внимание в литературе профессионального поведения, где рассматриваются обстоятельства, когда человек трансформирует свое вербальное и невербальное поведение под воздействием профессионального окружения. Исследование парадокса поведения личности к требованиям внешнего профессионального окружения и деятельности нашло отображение в ряде теоретических подходов, таких как типологическая теория Дж. Холланда, теория приспособления к работе. В этих подходах изучалось влияние аспектов различной деятельности и социального окружения на удовлетворенность трудом, результаты деятельности и индивидуальное психологическое и физическое здоровье.

Проблематикой идентичности в зарубежной психологии занимались А. Адлер, У. Джеймс, З. Фрейд, А. Фрейд, Ю. Хабермас, М. Хайдеггер, К. Хорни, К. Юнг, Э. Эриксон, в отечественной - В.В. Абраменкова, М.М. Бахтин, И.С. Кон, В.С. Мухина. Так как проблема идентичности находится на стыке интересов таких наук, как социология, история, культурология, когнитивная психология, психология личности и социальная психология, про идентичность говорят и как о чувстве, и как о сумме знаний о себе, и как о поведенческом единстве, то есть она выдвигается, как часть сложного интегративного психологического феномена [68].

Исходя из этого, идентичность является синтезом всевозможных характеристик личности в одной уникальной структуре, которая изменя-

ется и определяется вследствие субъективных прагматических ориентаций в неизменно меняющейся среде.

В психологических современных работах разделяют понятия идентичность и идентификация. Например, если говорят "идентичность", то акцентируют внимание на конечном состоянии самоотождествления. Идентификацией же будет являться процесс социальных и психологических механизмов, которые ведут к данному состоянию [30].

У. Джемс разработал концепцию осмысленности человеком своего самоотождествления, собственной границы и места в мире. Изучение идентичности начинается в Гарвардском университете, где У. Джемс представил, что личность думает о себе в двух ипостасях, где лично создается самоотождественность и где в процессе социализации развивается многообразное социальное представление личности о себе [17].

В 50-е годы XX века появляются работы, повлиявшие на развитие вопроса идентичности в психологии, и на основе анализа работ необходимо выделить теоретические подходы, составляющие историю развития данной проблематики [71].

В психоаналитическом течении работали З. Фрейд, Э. Эриксон, Дж. Марсия, А. Ватерман.

Идентичность рассматривали в символическом интеракционизме Г. Мид, Ч. Кули, И. Гофман, Г. Фогельсон. Выделенные два аспекта идентичности в направлении символического интеракционизма, указывают на ориентацию социального окружения и ориентацию уникальности человека [52].

К. Роджерс, Э. Фромм, А. Маслоу работали в гуманистическом направлении и представляли личность, как принципиально уникальную, неповторимую экзистенциальную сущность.

В начале XX века понятие «идентичность» впервые употребил в своих работах З. Фрейд для того, чтоб обозначить самое раннее проявление эмоциональной связи с другой личностью. Данный термин обладает



более широким значением и рассматривает детально имитацию подражательного поведения, эмоционального слияния с объектом [30].

Э. Эриксон широко распространил термин «идентичность» и ввел в научный обиход, но он не дает однозначного и четкого определения идентичности и выделяет разные смыслы данного понятия:

1. непрерывность жизненного опыта, как стремление бессознательного;
2. уникальность индивида, как сознательное его чувство;
3. солидарность с эталонами группы [49].

В исследованиях Э. Эриксона были обозначены важные аспекты проблемы идентичности, но в дальнейшем они не получили развитие в психоаналитическом направлении в лице его последователей, возможно, из-за того, что исследователи критиковали его работы по причине метафоричности и широты определений [53].

Дж. Марсиа понимает идентичность, как внутреннюю эго структуру, которая создает динамичную организацию индивидуальной истории, способностей, потребностей и убеждений. Несомненно, достоинство теории Дж. Марсиа состоит в представлении о статусных ролях идентичности, развитыми из идей Э. Эриксона. В какой мере примет личность все более разнообразные решения относительно своей жизни и, конечно же, себя, более точно идет осознание своих слабых и сильных сторон, целенаправленность и осмысленность своей жизни и наконец-таки развивается сама структура идентичности. Дж. Марсиа считает, что для формирования идентичности личности существует необходимое условие, где индивид определяет себя в трех сферах, где две последние составляют сферу идеологии, а именно: религиозная и политическая сфера, а основной считается профессиональная сфера [1].

А вот для формирования идентичности указывает на наиболее значимые сферы, а именно: выбор профессионального пути и профессии, принятие моральных и религиозных убеждений и их переоценка, выработка на политические взгляды, принятие комплекта социальных ролей.

А. Ватерман, говорит про две стороны идентичности: процессуальную, с помощью нее, личность отбирает цели, убеждения и ценности, и содержательную, то есть ценностные ориентации как элемент идентичности [2].

Теоретические и эмпирические подходы, изучающие идентичность, не противоречат друг другу, даже, скорее всего, дополняют друг друга, выделяют в качестве своего предмета исследования различные стороны феномена идентичности.

Показателем профессионализма является профессиональная идентичность, формирующаяся в процессе самоопределения.

К сожалению, в зарубежной и отечественной психологии отсутствует единый подход в установлении профессиональной идентичности, потому что авторы различных психологических направлений не вкладывают своего смысла в трактовку этого феномена.

М.В. Заковоротная считает идентичность состоянием, принадлежащим индивиду, как надиндивидуальному единому, это состояние охватывает личностную деятельность, национальную культуру, субъективное время. Данная тема стала одной из главных в общественном размышлении XX столетия [11].

По мнению И.С. Кона, профессиональная идентичность является подвидом социальной идентичности и ввиду изменений в социально-экономическом укладе жизни общества сопровождается сменой социальных ролей, вследствие, возникают новые требования к профессии и организации деятельности. Изменённые социально-экономические условия сказываются в общественных сферах жизни и поэтому появляются новейшие требования в профессиональной сфере [28].

Профессиональная идентичность, как подвид социальной идентичности, относится к личностному качеству человека и оказывает влияние на аспекты мышления личности в процессе личностного и профессионального становления [23].

Также подчеркивают исследователи сложный процесс формирования профессиональной идентичности, который человеком не всегда осознается.

Проведенный нами анализ подходов дает возможность нам рассмотреть профессиональную идентичность, как следствие процесса профессионального самоопределения, самоорганизации и персонализации, который проявляется в процессе осознания себя, как представителя определенной профессии, и отражается в когнитивно - эмоционально - поведенческом самоописании, согласно концепции Л.Б. Шнейдер [49].

### **3. «Я - образ» в контексте профессиональной идентичности**

Проведенный нами анализ работ, изучающий профессиональную идентичность позволяет нам установить, что идентичность отпечатывается на профессиональном «Я образе» личности. Результаты же теоретиче-

ского анализа служат основанием для формулировки признаков профессиональной идентичности, таких как:

1. развитие «Я - образ» идентичен тем или иным представлением о себе самом, как о профессионале;
2. профессиональность стереотипов, уникальность собственного «Я», отражается в профессиональном «Я - образе»;
3. тождественность со своим профессиональным «Я – образом», осознаваемая личностью;
4. динамичность и устойчивость сочетаются в профессиональном «Я - образе», отражающихся в соотношениях «Я» профессионально - реального и «Я» профессионально – идеального [31].

Составляющие "Я - образ" включают в себя элементы, которые описывают профессиональное сознание. Структуру профессионального сознания характеризует очень сокращенно Е.А. Климов следующими тезисами:

1. осознание собственной принадлежности к профессиональной общности;
2. мнение и знание о степени своего соответствия профессиональным стандартам, о собственном месте в системе профессиональных «ролей» на «шкалах» общественного положения;
3. знание о степени своего признания профессиональной группой;
4. знание о своем пути самосовершенствования, о сильной и слабой стороне, знание о своем наиболее успешном действии, о возможных зонах успехов и неудач, о своем наиболее успешном «почерке» и стиле в работе;
5. наличие представлений о своей работе и себе в будущем[16].

Если говорить о самосознании, с одной стороны, мы допускаем некую условность, где представляем ее, как мысленную картину о себе, а с другой стороны, это процесс, который обязательно имеет диалоговую форму, но не всегда осмысливаемого разговора с собой.

Один из блестящих представителей отечественного психологического сообщества Е. А. Климов нас убеждает, что профессионал – это, в первую очередь, сложная система, имеющая внешние функции, например, отдачу, а также и необходимые, как правило, внутренние сложные и многообразные психические функции, такие как, построение образов будущих результатов в деятельности, представление путей, вариантов и способов достижения этих результатов и, конечно же, эмоциональную настройку к работе. Во внешнюю функцию автор относит осознание защищенности в профессиональном обществе, уверенность в завтрашнем дне, удовлетворенность обстановкой в семье и осознанные образы окружающего его мира [18].

Понятие профессионализма Е. А. Климов понимает, как высший уровень знаний, умений, навыков и результатов индивида в данной профессиональной области, как определенная организация сознания, психики человека [18].

Профессиональное самосознание развивается в процессе соотнесения образа профессии со знаниями, имеющимися у человека о самом себе. Целостная оценка самого себя, как деятеля, это и есть самосознание, формирующееся на определенных ступенях личностного развития под воздействием образа жизни, требующее от личности самоконтроля своих поступков и действий, а также принимающее полную ответственность за них. В. Г. Каташев на основе данного определения рассматривал профессиональное самосознание, как часть осознания, которая включает в себя собственную физиологию, психику, умственное и физическое развитие, а также усвоение требования к своей профессии и умение соотносить себя к конкретным профессиональным требованиям [13].

Через «Я-образ» можно представить профессиональную идентичность с помощью трех его составляющих:

1. профессиональное знание и профессиональное убеждение, а также понимание профессионального «Я – образа», это когнитивный компонент;
2. эмоциональное и оценочное отношение к профессиональному убеждению и знанию, а также к самому себе, как к субъекту труда, это эмоциональный компонент;
3. характер индивида, который выражается в процессе взаимодействия в профессиональной сфере, это будет являться поведенческим компонентом [33].

Другими словами, образ «Я» является не только констатацией, описанием черт собственной личности, но и всей совокупностью оценочных и связанных с ними характеристик проявления поведения. Благодаря данной самонаправленности, связанные с образом «Я» эмоции и оценки сильны и устойчивы.

#### **4. Формирование профессиональной идентичности**

Развитие профессиональной идентичности происходит в процессе формирования профессионализации. Профессионализация - это путь к развитию навыков и умений профессионала. Данный процесс состоит из выбора индивидом профессии с учетом собственных потенциалов и способностей, из освоения им правил и стандартов профессии, из формирования и осознания самого себя, как профессионала, из обобщения про-

фессионального опыта, из своего личного вклада, а также из развития собственной личности за счет средств профессии. Профессионализация является одной из сторон социализации. Становлению профессионала - один из аспектов формирования личности [8].

В данной проблеме исследователи четко подчеркивают, что формирование профессиональной идентичности достаточно сложный процесс, не осознаваемый человеком. Например, Е.А. Климов указывает на то, что в современном мире процесс формирования идентичности у профессионала часто носит осозанный, но слабый характер, потому что многие рабочие операции разнообразны в результате использования схожих технических средств деятельности в различных профессиях. Вследствие чего замедляет развитие целостного образа человека о собственной роли в процессе профессионализации, без которого неосуществимо понимание собственного места в профессиональной среде и невозможно постижение уровня профессионального мастерства [19].

В основе формирования профессиональной идентичности содержится две основных концепции: периодизация уровней профессиональной идентичности и этапы формирования профессионала. Необходимо отметить, что процесс развития профессиональной идентичности не ограничивается выбором профессии. Потому что любая идентичность, как уже нами отмечалось, это, в первую очередь, комплексный процесс, который постоянно изменяется. Рассмотрев работы Теджфела, мы замечаем, что он выявил в процессе формирования периоды профессиональной идентичности:

1. категоризацию, как социальный период – это индивидуальный выбор своего социального окружения;
2. идентификацию, тоже является социальным периодом, где индивид отождествляет себя с различными социальными группами, как их член[72] [73].

В работах Р. Финчмана уделяется особое внимание осознанию этических норм, профессиональных требований, ценностей в процессе овладения профессией. По сути, сам процесс формирования профессио-

нальной идентичности представляется нам, как сопоставление индивидуальных особенностей и социальных воздействий в процессе профессионализации, и это позволяет индивиду осуществить процесс профессиональной саморегуляции [23].

Отечественный исследователь Н.С. Пряжников выдвинул следующую иерархию уровней профессиональной идентичности:

1. Осмысление дальних и ближних профессиональных целей, устремление в понимании своего дела, владение ими в полном объеме, усвоение всех трудовых функций, соответствующих человеку и профессии, которые устанавливаются в модальности: «хочу», но также характеристики самого субъекта труда - мечтающий. Здесь профессиональная идентичность - невыраженная.

2. Освоение основных требований и знаний в профессии человеком, осознание собственных возможностей, наличие представления о выполнении этой деятельности, установление профессиональных контактов, выполнение деятельности по эталону, вступление в профессиональное сообщество, здесь соответствие индивида и профессии выступает в модальности: «знаю», характеристики самого субъекта труда – осведомленный. Профессиональная идентичность выражена пассивно.

3. Практическое воплощение выбранных профессиональных целей, самостоятельное и осознанное выполнение деятельности, умение формировать собственный индивидуальный стиль деятельности, здесь профессиональный опыт, как переменная; навыки формирования обусловленного круга профессиональных контактов, интенсификация процессов профессионального общения, как переменная; соответствие индивида и профессии наступает в модальности: «могу»; характеристика самого субъекта труда — умелый. Профессиональная идентичность активная.

4. Беспрепятственное выполнение профессиональной деятельности, поиск сложнейших профессиональных задач, повышение уровня притязаний, совершенствование в профессии, творчество и мастерство, то есть профессиональный опыт всегда стремиться к бесконечности; здесь ощущается значимость профессиональных контактов, наступает осознание



собственной профессиональной неповторимости, наступает желание делиться и передавать собственный опыт другим, так как всегда профессиональное общение старается устремиться к совершенству, соответствие индивида и профессии выступает в модальности: «делаю»: характеристика самого субъекта труда — творческий. Профессиональная идентичность устойчива.

Н. С. Пряжников определяет профессиональную идентичность, как идентичное понятие самоопределения, но состав содержания его все-таки другой. Профессиональная идентичность — это самопознание себя, как субъекта труда, выбирающего и реализующего всевозможные способы приобретения смысла самоуважения и взаимодействия с окружающим миром через призму выполнения данной деятельности [33].

Л. Б. Шнейдер определила стадии формирования профессиональной идентичности :

1. невыраженная стадия, она означает, что отсутствует профессиональный опыт и общение, также отсутствует четкое тактическое и стратегическое целеполагание;
2. пассивная, но выраженная стадия, заключается в приобретении первоначального опыта, в усвоении первоначальных знаний, в определении собственных возможностей;
3. активная стадия указывает нам на воплощение реальных выбранных целей, на выработку своего профессионального стиля и общения;
4. устойчивая стадия говорит нам о профессиональном самосовершенствовании, о свободном овладении профессией, о передаче своего профессионального опыта, об ощущении своей профессиональной значимости [49].

Множество исследователей считают, что профессиональная идентичность является сложнейшим комплексным механизмом человека, который складывается из профессиональных конструктов:

1. профессиональное самоопределение;
2. профессиональная пригодность;
3. выработка профессиональных важных качеств;

4. профессиональная готовность;
5. профессиональное развитие;
6. разработка профессионального жизненного пути.

В процессе становления профессиональной идентичности происходит ряд этапов, которые можно соотнести со стадиями психического развития ребенка и исторического развития профессиональной идентичности в социогенезе. Э. Эриксон утверждает, что в процессе становления профессиональной идентичности индивид проходит те же этапы, какие при социализации: автономию, достижение, доверие, инициативность, интимность, идентичность, интеграцию и творчество. Для окончательного формирования профессиональной идентичности важен сам процесс ритуализации в профессиональном поведении, например, защита диссертаций, процесс выступления на конференции, имеющий важное значение для каждого участника. Окончательно устойчивый вариант профессиональной идентичности устанавливается строго лишь на достаточно высоком уровне обладания профессией и личностной зрелости, выступающий как устойчивое координирование основных составляющих профессионализации. Для взрослой личности возможно и в большинстве случаев достижимо за относительно короткие промежутки времени полнейшее трансформирование профессиональной идентичности, детерминирующим воздействием здесь послужит смена деятельности, профессионального сообщества и образа «Я». Примером таких радикальных перемен может послужить переход индивида из светской службы в религиозное поприще, также переезд в чужую страну, в общем, те ситуации с индивидом, где применяют фразы «сам себя сделал», «выбился в люди». Если изменяется один аспект составляющего, то происходит частичное изменение профессиональной идентичности [54].

Психолог И. Ю. Хамитова считает, что сформировавшаяся профессиональная идентичность является «расширением» Я-концепции. Она считает, что временные отрезки, в течение которых формируется профессиональная идентичность, индивидуальны. Также И. Ю. Хамитова указывает, что на данный процесс необходимо потратить порядка четырех лет, и

есть вероятность, что даже после завершения профессионального обучения индивид, возможно, не достигнет уровня окончательного устойчивого становления профессиональной идентичности [32].

Современный мир рассматривает профессиональное самоопределение, как процесс длительного внутреннего, субъективного плана, поиск индивидом «своей» профессии и «себя в профессии», где определяет для себя профессиональные позиции и перспективы, которые пытается достичь. В данном понимании профессиональное самоопределение это и есть некий этап к социализации, где человек «завоёвывает» готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, то есть индивид становится субъектом труда. Также хочется добавить, что став субъектом труда, индивид в целом завершает общее профессиональное самоопределение, но не прекращает собственного профессионального развития и продолжает иные виды специфического профессионального самоопределения.

## **ВЫВОДЫ ПО ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ:**

Проблемы подготовки профессионалов нашего времени в наиболее общем виде достаточно обозначить словами: «идентичность» и «развитие», «душевный комфорт». Это означает, что для того, чтобы выдержать конкуренцию, выжить в новейших динамически развитых социально-экономических условиях, сохранить баланс внутреннего душевного комфорта, стабильность государства и обеспечить благополучие своим родным,

современный профессионал обязан оказаться способным к частому развитию и анализу места в социальной среде.

В данном контексте «развитие» полагает постоянный ориентир на профессиональный рост, на новое качество труда, на гибкость в целеполагании, открытость информации и принятие решений. Понятие «идентичность» располагает осознанный вопрос к себе "Кто Я?", который сопровождается человеком на протяжении всей жизни, и ответ на него во многом зависит от профессиональной деятельности. Понятие «душевный комфорт» или психологическое благополучие представляет собой многокомпонентное содержание состояния степени функционирования личности, реализация его потенциала с помощью положительных эмоций, субъективных ощущений гармоничности личности и состояния удовлетворённости жизнью посредством личных достижений.

Таким образом, растет интерес к проблематике профессиональной идентичности и к психологическому благополучию, как реакции на измененные социально - экономические условия и появившиеся новые требования в профессионализме.

К тому же данные феномены являются научными, актуальными в практическом плане предметами психологического современного исследования. В данных понятиях выражается связь мотивационных, когнитивных и ценностных личностных характеристик, обеспечивающих ориентир в профессиональном мире, в широких социальных окружениях, профессиональных сообществах, позволяющих наиболее полно осуществлять в профессиональной деятельности личностный потенциал и делать возможные прогнозы, планировать перспективы собственного развития.

Обобщив результаты теоретического анализа, мы можем сделать предположение о том, что:

1. благоприятные условия труда влияют на степень выраженности психологического благополучия.

- на процесс формирования профессиональной идентичности могут влиять факторы, не зависящие от субъектов труда.

Понимая актуальность и практическую значимость выбранной темы и опираясь на теоретический анализ научной литературы, мы можем перейти к эмпирическому исследованию и к проверке наших гипотез на сотрудниках медицинских учреждений, работающих на территории Российской Федерации и Республики Узбекистан .

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

### **2.1. Основные понятия, цели, задачи и гипотезы исследования**

В диссертации используются следующие ключевые понятия, на которые мы опирались, интерпретируя эмпирические результаты.

Идентичность - внутренняя эго - структура, которая создает динамичную организацию индивидуальной истории, способностей, потребностей и убеждений.

Идентификация - это процесс социальных и психологических механизмов, которые ведут к состоянию самоотождествления [36].

Профессиональная идентичность - это функциональное и существующее соответствие человека и профессии, включающее понимание и принятие себя в профессии, а также, профессиональную функцию субъект труда должен уметь выполнять свои профессиональные обязанности хорошо [40].

Профессионал - это сложная система, имеющий внешние функции, внутренние сложные и многообразные психические функции, такие как, построение образов будущих результатов в деятельности, представление о путях и вариантах, и способов достижения этих результатов, и конечно же, эмоциональную настройку к работе.

Профессионализация - это путь к развитию навыков и умений профессионала [35].

Профессиональное самоопределение - процедура, имеющая различные задачи, которые зависят от природы профессионального развития и принадлежности человека к определенной профессиональной группе [26].

Профессионализм человека — это достижение эффективности в профессиональной деятельности и особенность его мотивации, систем стремлений, ценностных ориентаций, а также осмысления труда для человека [4].

Самосознание - это процесс, который обязательно имеет диалоговую форму, но не всегда осмысливаемого разговора с собой.

Профессиональное самосознание – особый феномен человеческой психики, вызывающий саморегуляцию личности в действиях профессиональной сферы, на основании постижения профессиональных требований, возможностей и эмоционального отношения к себе как к субъекту профессиональной деятельности [50].

Психологическое благополучие – внутреннее состояние личности, гармонизация состояния со всеми внутренними процессами личности, связь с базовыми психологическими потребностями, таких как, потребность в автономии, компетентность и связь с другими [69].

Душевный комфорт - это внутреннее равновесие, ощущение целостности, и слаженности функций и психических процессов.

Гармония личности – это согласованность процессов ее развития и самореализацию жизненных целей и возможностей.

Психологическое обретение счастья – это саморегуляция человека к миру, как способ мотивации и указывает на формы саморегуляции, таких как, усиленная значимость своих возможностей и усиленность значимости мира для человека.

Самовосприятие отображает позитивную самооценку себя и в целом свою жизнь, принятие и осознание своих положительных качеств и недостатков [36].

Позитивное отношение к окружающим подразумевает, наличие навыка, сопереживая, наличие способности быть открытым для общения, наличие умения, помогающие в установлении и поддержании контакта с другими людьми, также, данная характеристика относит к себе, гибкость во взаимодействии с окружающими, умение найти компромисс [36].

Автономия - способ быть независимой, не опасается противоречить мнению большинства людей и автономия может разрешить себе нестандартное поведение и мышление, она расценивает себя, отталкиваясь от собственных предпочтений [36].

Управление окружающей средой - способность добиваться желаемого, овладеть разнообразными видами деятельности, преодолевать трудности на пути реализации своих целей [36].

Жизненные цели - чувство осмысленности существования, ценностей прошлого, настоящего и будущего. Ощущение бессмысленности, тоски, скуки появляется во время отсутствие целей в жизни [36].

Личностный рост это ощущение собственного прогресса, стремление развиваться, учиться воспринимать новое. Если по каким-то причинам он не возможен, то последует отсутствие веры в свои способности к пе-

ременам, уменьшится интерес к жизни, стагнация, чувство скуки к овладению новыми умениями и навыками [36].

Склонность – это влечение к какому – либо занятию.

Самооценка – это эмоционально-оценочная составляющая Я-концепции. Самооценка отражает отношение в целом к себе или к иным сторонам своей личности и деятельности [34].

Половая (или гендерная) идентичность – это часть индивидуальной Я-концепции, которая происходит от знания индивидом своей принадлежности к социальной группе мужчин или женщин вместе с оценкой и эмоциональным обозначением этого группового членства.

Физическая идентичность включает в себя описание своих физических данных, в том числе описание внешности, болезненных проявлений, пристрастий в еде, вредных привычек.

Деятельная идентичность также дает важную информацию о человеке и включает в себя обозначение занятий, увлечений, а также самооценку способностей к деятельности, самооценку навыков, умений, знаний, достижений[34].

**Цель:** изучение профессиональной идентичности, как фактора повышения психологического благополучия у медицинских работников в Российской Федерации и Узбекистане.

**Задачи исследования:**

1. Изучить степень восприятия личности себя, через призму содержательных характеристик идентичности личности
2. Выявить уровень психологического благополучия у медицинских работников
3. Определить профессиональные склонности у медицинских работников



4. Выявить субъективные факторы повышения или понижения психологического благополучия в контексте профессиональной идентичности между медицинскими работниками России и Узбекистаном.

**Гипотезы исследования:**

1. Благоприятные условия труда влияют на степень выраженности психологического благополучия.
2. На процесс формирования профессиональной идентичности могут влиять факторы, не зависящие от субъектов труда.

**2.2. Предмет, объект, описание выборки и процедуры исследования.**

**Объект исследования:** работники здравоохранения России и Узбекистана.

**Предмет исследования:** профессиональная идентичность как фактор повышения психологического благополучия.

**Выборка исследования.** В исследовании приняли участие 200 человек, в возрасте от 18 до 65 лет. Общую выборку составили 128 медицинских сестер, из них 3 старших медицинских сестры в возрасте от 53-59 лет и 72 врача, включая 4 заведующих отделений в возрасте от 37 до 48 лет (мужчины РФ) и в возрасте от 60 до 65 лет (мужчины РУз). Меди-

цинских сестер в возрасте от 18-30 лет было 57 человек (44 чел РУз и 13 чел РФ), от 31 -42 года было 43 мед.сестер (31 чел РУз и 12 чел РФ), в возрасте от 43 до 65 лет 28 мед.сестер (19 чел РУз и 9 РФ), врачей в выборке с возрастом от 18-30 лет 14 человек (3 чел РУз и 11 чел РФ), от 31 до 42 лет 18 врачей (7 чел РУз и 11 РФ) и от 43 до 65 лет 40 человек (23 РУз и 17 РФ). Были разделены на 2 группы. В группе № 1 участвовали респонденты в общем объеме 100 человек, сотрудники здравоохранения, территориально проживающие в г. Санкт-Петербург, Россия. В группе № 2 участвовало 100 сотрудников здравоохранения, территориально проживающие в Узбекистане. Из них 19 мужчин 82 женщины работающих на территории Российской Федерации и 24 представителей мужского и 75 женского пола, проживающих в Республике Узбекистан.

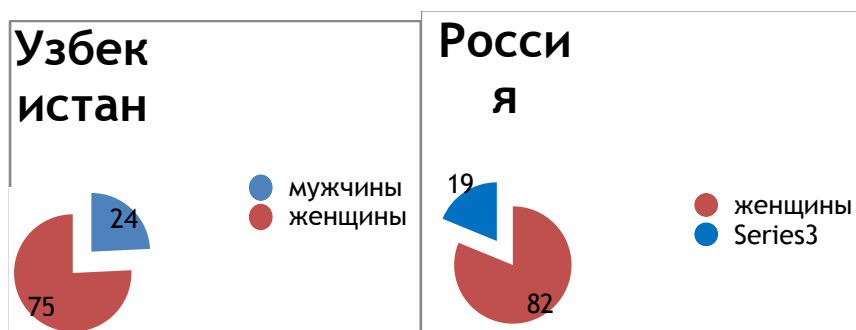


Рисунок 2.2.(1) Распределение респондентов по выборке

**Процедура исследования.** Исследование проводилось в несколько этапов. Первое исследование проводилось в августе 2016 года в Ташкентской Городской пятой клинической больнице в терапевтическом отделении. В исследовании приняли участие врачи общей практики, старшая медсестра, медицинские сестры и заведующий отделением, объем выборки составил 71 респондент. Сотрудникам здравоохранения была представлена батарея психологических методик, таких как: опросник «Шкала психологического благополучия» К. Рифф, (адаптация Н.Н. Лепешиского 2007)[27], проективный тест «Кто Я» М. Куна –Т. Макпартленда (адаптация Т. В. Румянцевой 2005)[26], и опросник «Профессиональные склонности» Л.Йовайши (модификация Г. В. Резапкиной 2005)[34].

Второй этап исследования проводился в ноябре 2016 года, в Детской городской больнице №17 Святителя Николая Чудотворца в отделе-

нии педиатрии. В исследовании принимали участие врач – анестезиолог, педиатры, заведующий отделением, старшая медсестра и медицинские сестры, всего приняло участие 61 человек.

Третий этап исследования проходил в терапевтическом отделении в ноябре и декабре 2016 года в Городской Александровской больнице №17. Участие принимали старшая медсестра, врачи общей практики, медицинские сестры и заведующий отделением. Общее число испытуемых составило 39 человек. Была предложена аналогичная батарея тестов.

Четвертый этап нашего исследования проходил в марте 2017 года в Городской клинической больнице экстренной помощи г. Ташкента, в терапевтическом отделении. В исследовании приняли участие врачи общей практики, заведующий отделением, старшая медицинская сестра и медсестры, общий объем респондентов составил 27 человек, был предложен аналогичный набор методик.

Все этапы нашего исследования прошли успешно, общее число респондентов составило 200 человек.

### **2.3. Методы исследования и статистическая обработка**

В качестве методов сбора эмпирических данных нами был подобран следующий комплекс методик:

1. Опросник «Шкала психологического благополучия». Данная методика была разработана К. Рифф в 1989 году и адаптирована в 2007 году Н.Н. Лепешинским. В опроснике содержится 84 утверждения и 7 шкал: позитивные отношения, автономия, управление средой, цели в жизни, психологическое благополучие, самопринятие, личностный рост. Назначением опросника служит измерение субъективной и объективной стороны психологического благополучия, а также измерение осмысленности жизни, ценностно-смысловой сферы и мотивации. Ответы оцениваются по 6-балльной шкале измерений и варьируются от «полностью не согласен» (1 балл) до «полностью согласен» (6 баллов) [26]. Тест представлен в Приложении 1.

2. Проективная методика «Кто Я?». Проективный тест был разработан М. Куном и Т. Макпартлендом, адаптировала данную методику В. Румянцева в 2005 году. Методика «Кто Я?» представляет собой нестандартизированное самописание с открытой формой. Тест используется для изучения содержательных характеристик идентичности личности. Вопрос «Кто Я?» напрямую связан с характеристиками собственного восприятия человеком самого себя, то есть с его образом «Я» или Я-концепцией.

Шкалы идентификационных характеристик личности, включают в себя 24 показателя, объединенных в 7 шкал - компонентов идентичности:

1. **«Социальное Я»** включающее в себя 7 составляющих индивидуальных характеристик идентичности: прямое обозначение пола, сексуальную роль, профессионально-учебную роль, семейную роль, этническую идентичность, мировоззренческую идентичность (политическую принадлежность), групповую принадлежность;
2. **«Коммуникативное Я»** включающее в себя 2 показателя принадлежности к той или иной группе: восприятие себя в группе друзей, взаимодействие с людьми или общение (люблю общаться с людьми);
3. **«Материальное Я»** включает в себя 3 аспекта: описание своего имущества (у меня есть машина), оценка своего материального блага (я богатый, состоятельный), и отношение к внешней среде (люблю солнце, лес);
4. **«Физическое Я»** состоит из трех аспектов: описание своей внешности, описание болезненных проявлений и физических данных (блондин, толстушка), вредные привычки и гастрономические пристрастия;
5. **«Деятельное Я»** оценивается через увлечения, интересы, занятия и самооценку своих способностей, достижений
6. **«Перспективное Я»** включает в себя 9 показателей: профессиональную перспективу, семейную перспективу, групповую перспективу, коммуникативную перспективу, материальную перспективу, физическую перспективу, деятельностьную перспективу, персональную перспективу и оценку стремлений;

7. «Рефлексивное Я» включает в себя личностные качества, характер, поведение.

Обрабатывается с помощью контент-анализа [1],[4],[35]. Тест представлен в Приложении 2.

3. Методика оценки склонности к различным сферам профессиональной деятельности Л. А. Йовейши. Данный опросник был модифицирован Г.В.Резапкиной в 2005 году [26]. Методика направлена на выявление склонностей к различным сферам профессиональной деятельности.

Методика содержит 24 вопроса и 6 показателей: склонность к работе с людьми, склонность к исследовательской деятельности, склонность к работе на производстве, склонность к эстетическим видам деятельности, склонность к планово-экономическим видам деятельности, склонность к экстремальным видам деятельности. Достоинство методики заключается в применении косвенных вопросов, выявляющих скрытую мотивацию, в отличие от большинства методик, в которых задаются «лобовые», прямолинейные вопросы. Тест представлен в Приложении 3.

Для статистической обработки использовались следующие методы:

Описательные статистики использованы нами для первичной обработки и описания усредненных полученных эмпирических результатов.

Многофакторный дисперсионный анализ использовался для поиска влияний пола и страны проживания на составляющие психологического благополучия .

Двухфакторный дисперсионный анализ мы использовали для поиска значимых влияний на пол и страну проживания в профессиональных склонностях.

Факторный анализ использовался нами для выделения факторов взаимосвязанных с полом и страной проживания.

$\chi^2$ -критерий Пирсона применялся для выявления различий между группами и их склонностями к разным профессиональным сферам.

Обработка статистических данных производилась при помощи программ IBM SPSS Statistics 22 и Excel 2010.

### **ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ КАК ФАКТОРА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ**

Для изучения проблемы профессиональной идентичности, которая является основным фактором психологического благополучия была подобрана серия психологических методик и были выдвинуты подлежащие эмпирической проверки гипотезы:

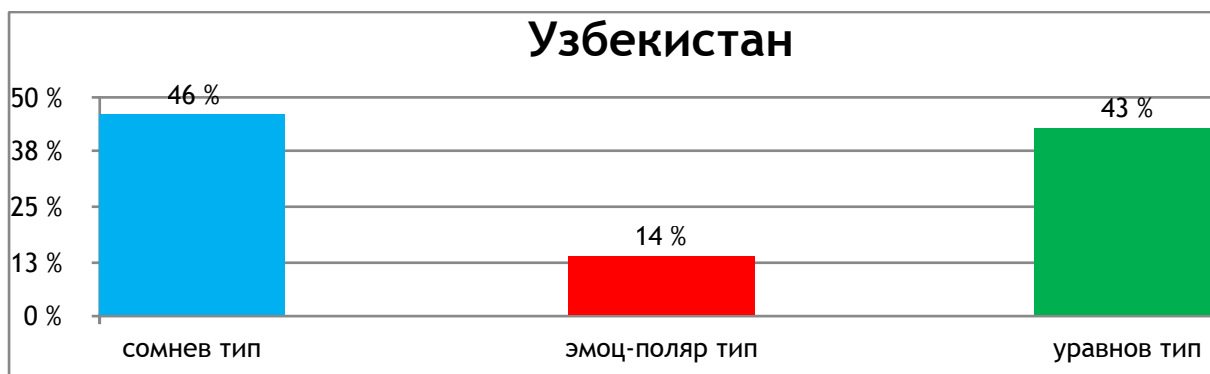
1. Благоприятные условия труда влияют на степень выраженности психологического благополучия.
2. На процесс формирования профессиональной идентичности могут влиять факторы, не зависящие от субъектов труда.

Общий объем выборки составил 200 человек, проживающие на территории Российской Федерации и в Республике Узбекистан. Результаты проверки на имеющиеся различия в степени выраженности психологического благополучия и существующих различий в содержании характеристик собственной «Я - концепции», позволяют нам перейти к анализу полученных результатов.

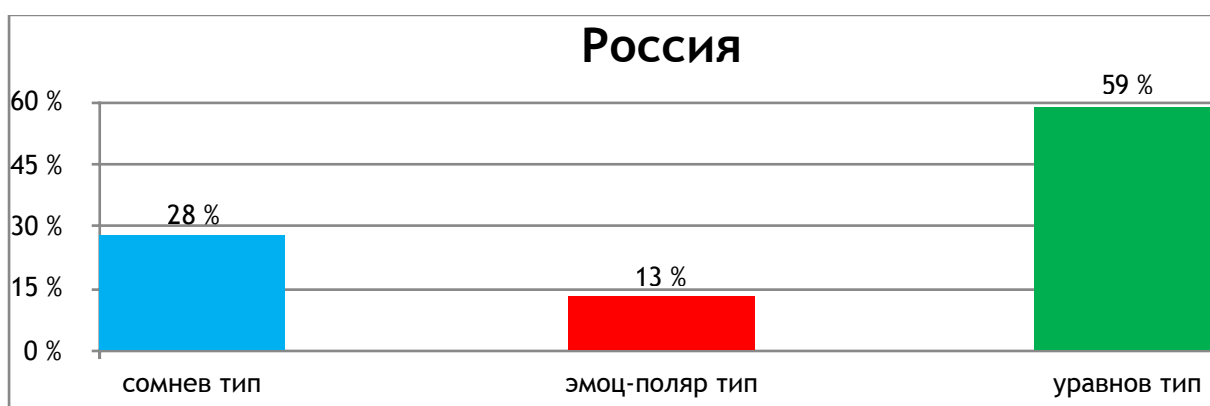
### **3.1. Изучение степени восприятия человеком себя, через призму содержательных характеристик идентичности личности**

Изучение степени восприятия человеком себя, через призму содержательных характеристик идентичности личности осуществлялось при помощи проективного теста «Кто Я?», который обрабатывался с помощью контент – анализа. Было выделено три типа личности, через оценку субъективного восприятия себя. Оценка каждой личностной характеристики проводилась с помощью знаков «-», «+», «±», далее, мы выделили семь шкал (ролей) личностной идентичности. Приступим к описанию результатов.

В ходе проведение данного теста, мы выделили три типа личности с помощью оценки личностных характеристик: уравновешенный тип, сомневающийся тип, эмоционально – полярный тип.



*Рисунок 3.1.(1) Типы личности медработников, проживающих на территории Республики Узбекистан*



*Рисунок 3.1.(2) Типы личности медработников, проживающих на территории Российской Федерации*

В первую группу мы отнесли медицинский персонал с эмоционально – полярным типом личности, к ним относятся врачи общей практики и медицинские медсестры терапевтических отделений в возрасте от 31-42 лет. В Республике Узбекистан оказалось 14% врачей -терапевтов (3муж. и 11женщин) и медицинских сестер (17жен), обладающих, данным типом личности, а в Российской Федерации 13% респондентов: 1 заведующий отделением (м. 37лет) врачи –терапевты (4муж. и 6 женщин), мед-сестер (12 жен).

Такие люди импульсивны, у них происходит частый эмоциональный перепад настроения, но они умеют реалистично осознавать и оценивать собственные достоинства и недостатки, а также, у такого типа людей преобладает позитивное отношение к себе, они уважают и принимают



себя, такими, какие есть. Умеют ставить постижимые цели для себя, несут ответственность за собственные неудачи, уверены в себе, умеют самореализовывать собственные возможности. В незнакомом обществе чувствуют себя уверенно, доброжелательно относятся к окружающим, чувствуют себя комфортно в незнакомом обществе и успешно выстраивают отношения с людьми, обладают уверенным полоролевым поведением.

Медицинские работники терапевтических отделений (терапевты, мед.сестры, зав.отделения) в виду специфики своей работы, склонны к перепадам настроения, это может зависеть от контингента и возраста пациентов, от характера обращения за помощью (от легких заболеваний до хронических), так как данный тип личности склонен к «заражению» эмоциями от других людей.

Ко второй группе, представителей здравоохранения, мы отнесли 43% респондентов (медицинских сестер 19чел, 2 заведующих отделения, 2старших медицинских сестер и врачей 23 чел), проживающих на территории Республики Узбекистан, и 59% испытуемых, территориально проживающих в Российской Федерации в возрасте от 43 – 65лет (1 заведующего педиатрического отделения, 1 старшую мед.сестру, 17врачей, медицинских сестёр 9). Респондентов двух стран, мы отнесли к уравновешенному типу людей. Мы предполагаем, что данный тип личности характеризуется умением разрешать конфликтные ситуации, обладают большой стрессоустойчивостью, умеют гармонично выстраивать межличностные отношения, при этом, избегая конфликтов, уверены в собственных возможностях, толерантно относятся к недостаткам других людей и блестяще справляются с работой на руководящих должностях.

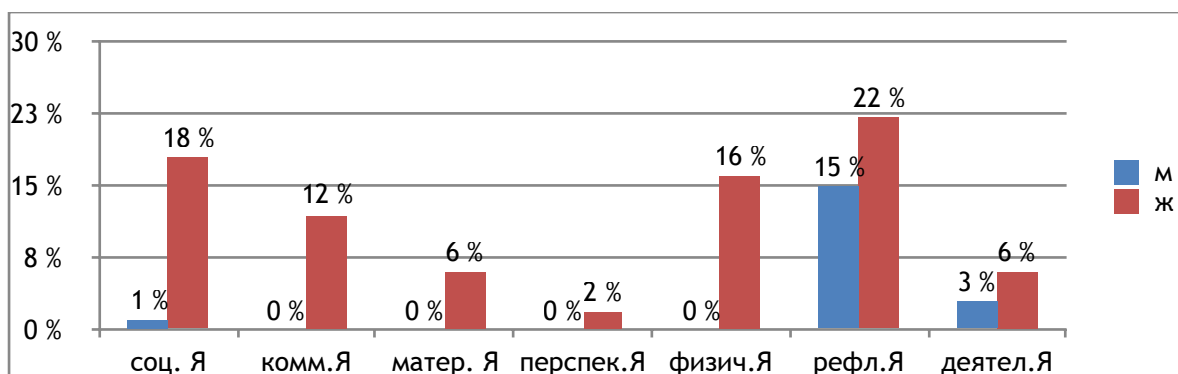
К сомневающемуся типу личности у нас относятся медицинские работники, которых мы отнесли в третью группу, из них 46% работников из Республики Узбекистана (врачи-общей практики 3 чел, мед.сестер 44-человека) и 28% сотрудников здравоохранения (врачи-терапевты 11чел, мед.сестер 13чел) проживающих на территории Российской Федерации в возрасте от 18-30лет. Мы можем охарактеризовать данный тип людей как

колеблющихся в принятии самостоятельного решения, часто бывают агрессивными, в обществе малознакомых людей испытывают дискомфорт. Такой тип личности не способен брать на себя ответственность за собственные неудачи, при этом, они способны винить окружающих в своих неудачах, часто вступают в конфликтные ситуации. Возможно, во время прохождения данной методики, претерпевали личностный кризис профессиональной идентичности. Личностный кризис (РУз) у врачей и мед.-сестер экстренной помощи может быть связан с характером работы, с поиском профессиональной идентичности.

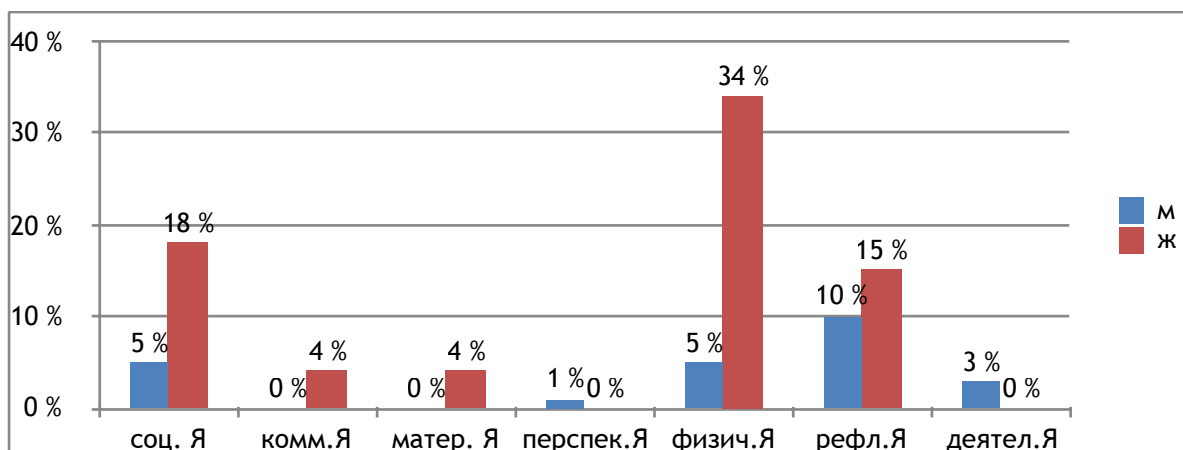
**Таблица 3.1.(1)**

**Общая таблица результатов по типам личности**

тип личности	Современающийся тип		Уравновешенный тип		Эмоционально-полярный тип	
	тип		тип		тип	
возраст	18-30 лет		31-42 года		43-65лет	
страна	РФ	РУз	РФ	РУз	РФ	РУз
результаты в %	28%	46%	59%	43%	13%	14%



*Рисунок 3.1.(3) Распределения ролевой идентичности, среди медработников Российской Федерации*



*Рисунок 3.1.(4) Распределения ролевой идентичности, среди медработников Республики Узбекистан*

Представленные выше результаты (Рисунок 3,4) нам показывают, что по шкале «Социальное Я» наибольшее число ответов мы получили от женщин врачей общей практики, медицинских сестер из обеих стран в возрасте от 32 до 46 лет (по 18%), а вот мужской состав врачей-терапевтов и педиатров из Российской Федерации в возрасте от 23-35 лет набрали 1%, мужской состав врачей-терапевтов из Республики Узбекистан в возрасте от 30-41 года набрали 5%. Мужчины в возрасте от 18 – 65 лет показали одинаковые результаты в шкале «Коммуникативное Я» (РФ 0%, РУз 0%), но женщины, врачи-педиатры и терапевты, а также медицинские сестры в возрасте от 24 до 48 лет (РФ) набрали 12%, а женский персонал медицинских работников в возрасте от 18 до 36 лет (РУз) набрали 4%.

Также, были выявлены низкие результаты по шкале «Материальное Я» по критериям которой, не было выявлено ни одного ответа (0%) по всей мужской выборке, а женский состав медицинских сестер терапевтических отделений и врачей педиатров (29-47 лет) показали результат 6% (РФ) и 4% (РУз) в возрасте от 34 до 56 лет. Низкие результаты нам показала шкала «Перспективное Я» в обеих странах, женщины от 49 до 61 года набрали 2% (РФ), а мужчины от 18 до 65 лет 0%, так же как и женский персонал в возрасте от 54 до 63 лет из Республики Узбекистан, но 1% мужчин от 27 до 36 лет написали о своих перспективах на будущее.

«Деятельностное Я», подчеркнули российские врачи –педиатры и медицинские сестры, а именно 6% мужчин (27- 44лет) и 3% женщин (18 - 32года) рассказали о своих увлечениях и хобби, когда как, узбекские терапевты и медицинские сестры (18-29лет) не рассказал, чем любят заниматься на досуге (0%), но 3% мужчин –терапевтов (26 – 39лет) рассказали нам о своих способностях и увлечениях.

Не описали себя внешне российский мужской состав врачей (18-65лет) 0%, а вот 16% женщин – педиатров и терапевтов (18 - 45лет) отметили свою внешнюю привлекательность в шкале «Физическое Я», но все же узбекский состав врачей и медицинских сестер с большим удовольствием рассказали, о своей внешней привлекательности 34% женщин в возрасте от 18 до 54 лет и 5% мужчин – врачей от 22 – 39лет. Результаты персональной идентичности по шкале «Рефлексивное Я», нам показывают, что личные качества описали 22% женского состава педиатрического отделения и терапевтического (РФ) состава медицинских работников от 31 до 61года, 15% мужского состава этих же отделений в возрасте от 43-65 лет, а вот узбекский женский состав сотрудников здравоохранения (28-49 лет) рассказали о своем характере и личных особенностях 15% и 10% мужчин от 37 до 52 лет.

Таким образом, на основании полученного нами результата, мы можем предположить, что российские врачи общей практики и педиатрии, а также, средний персонал, осознают и принимают свою личную уникальность, ярче выражают индивидуальность в ответах (женщина, личность, человек, врач, медсестра, исследователь) находят общий язык с любой категорией пациентов, открыты всегда для общения, предпочитают расширять круг общения, гордятся собственными достижениями в профессиональной области, присутствуют перспективы на будущее, большое внимание уделяют не внешней красоте, а внутренней, занимаются саморазвитием, самовоспитанием.

Узбекские врачи и медицинские сестры проявляют неуверенность в себе (немного вредная, почти спортсмен(ка), не всегда жадная) показы-

вая в описании, что не удовлетворены жизнью, коммуникативные навыки слабо выражены у мужчин, предпочитают узкий круг общения, избегают новые коммуникативные связи, не отождествляют себя с профессиональной группой, не проявляют профессиональные интересы, мужчины не рассказывают о профессиональных достижениях, направленность и способности отсутствуют, не удовлетворены внешними своими данными, но у них присутствует видение дальнейшего жизненного пути, возможно, это связано, с кризисом профессиональной идентичности, мы предполагаем, что кризис наступил в следствие, изменения специфики трудовой деятельности, но мужчины врачи общей практики, ищут способы разрешения данного кризиса.

Заведующие отделений и врачи (муж)не описывают коммуникативные навыки, не рассказывают о перспективах на будущее, они не умеют взаимодействовать с людьми, социальные роли также слабо выражены, в следствие этого, не имеют четкой социальной идентичности, особенно это ярко выражено у российского медицинского персонала. В описаниях проявляется инфантильность личности.

Заведующие отделений (РФ), не рассказывают о своих внешних особенностях, о гендерной идентичности, описание коммуникативных навыков отсутствует, не описывают свои увлечения, но о рефлексии рассказывают объемно (хороший, добрый, умный, рассудительный, злой, аккуратный, педантичный и т.д.), мы можем предположить, что заведующие отделений находятся в состоянии кризиса профессиональной и личностной идентичности, так как, зав. отделения избегают общения с персоналом, больше уделяют внимание не профессиональной сфере, а личностным особенностям, возможно, это связано с тем, что занимая должность руководителя не интересна, они не обладают качествами лидера, так же, это может быть связано с тем, что не прошел еще адаптационный период в новой должности (зав. отделением 37лет и 48 лет).

Заведующие отделений (РУз) также, как и заведующие отделений (РФ) испытывают кризис личностный и профессиональный. Не применя-

ют к себе социальные роли, профессиональные, отсутствуют планы на будущее, не взаимодействуют с окружающими людьми, не любят рассказывать о своих достижениях в профессиональном и личностном развитии, ведут однообразный образ жизни, не любят говорить о своих особенностях характера, внешности. Возможно, это связано и с возрастным кризисом, с мыслями ухода на пенсию (руководителям 60 и 65 лет), а возможно, это связано с новыми введенными изменениями в профессиональной деятельности. В 2015 году вышел приказ Министерства Здравоохранения РУз, о том, что отменить квалификацию педиатра, и присвоить новую – врач общей практики (терапевт), но для присвоения новой квалификации необходимо было пройти курсы повышения квалификации за «свой» счет. В случае отказа от прохождения обучения, в срочном порядке прекратить трудовые отношения. Может быть, именно с данным фактором у заведующих отделений наступил личностный и профессиональный кризис.

Самосознание «Образа Я» сложился успешнее у узбекских женщин (34%), чем у российских (16%), но здесь необходимо указать, на то, что осознание своей внешности является ведущим фактором в самосознании человека, и, только фактическое описание собственной внешности сделали узбекские женщины (брюнетка, шатенка, карие глаза, стройная, фигуристая), а вот российские коллеги описали себя и фактически и субъективно (брюнетка, симпатичная, с татуировкой, блондинка, стройная, спортивная внешность, привлекательная), то есть можно заметить, что эмоциональное переживание и телесные ощущения проходят сложно как у мужчин, так и у женщин (РУз), более расширены границы осознаваемого внешнего мира, имеют благоприятную эмоциональную самооценку представители Российской Федерации.

Описание личных качеств и характера дали высокие результаты по всей выборке и это свидетельствует о том, что ввиду своей общей профессиональной специфике труда люди общительны, уверены в своих профессиональных компетенциях, но увереннее демонстрируют профессиональные навыки и умения российские врачи и медицинские сестры, в особенности женский состав от 31 до 61 года. Необходимо отметить, что

узбекские медицинские работники привыкли вести однообразную жизнь (читаю, слушаю рок-н-ролл), нежели российские коллеги, которые разносторонне развиты, имеют больше увлечений (спорт, активный отдых, культурный отдых), а также оценивают свои профессиональные ЗУН (руководитель, врач высшей категории, успешно прошел курсы) и добиваются достижений в разных сферах деятельности (имею медаль, есть награды, имею сертификат). Мы предполагаем, что однообразная жизнь, к сожалению, может быть связана с профессиональной сферой и менталитетом узбекского государства. В Республике Узбекистан женщинам ходить в спортивный зал запрещено, это считается, как правило, не приличным занятием, так как, помимо женщин посещают занятия и мужчины, посещать образовательные курсы возможно, но только до замужества, а после него следует заниматься семьей и домашним бытом. На сегодняшний день, большинство пациентов направляются за помощью к русским врачам и медицинскому персоналу, или к врачам другой национальности (узбеки, татары, корейцы), но русскоговорящих зрелого возраста (как правило от 40 лет). Согласно журналу посещений (просматривалась статистика за период с 24 июля по 20 августа 2016г.) пациентов к врачу славянской внешности все равно, идет поток пациентов больше, чем к лицам восточной национальности. По мнению пациентов, русский медицинский персонал оказывает эффективнее медицинскую помощь, потому что, вызывают больше доверия у населения. Данное доверие, возможно объяснить тем, что большинство русских врачей имеют степень высшей категории, среди других врачей за обучением и подтверждением категории обращается меньше человек (русскоговорящих врачей устраивает уровень заработной платы, особенно женщин, у которых основной доход в семью приносят другие члены семьи). Такое доверие среди пациентов вызвано тем, что русский или русскоговорящий врач компетентен, он проходил профессиональное обучение либо за границей (в Российской Федерации, в Казахстане), либо обучался во времена СССР. Отбор медицинского персонала прямым работодателем (в частные клиники, детские сады и школы) в

Республике Узбекистан проходит по критериям: знание русского языка; устная и письменная грамотная русская речь; наличие высшей категории.

**Таблица 3.1(2)**

**Общая таблица результатов компонентов идентичности**

	СТРАНА			
	РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН		РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ	
	ПОЛ			
Образ Я	Ж	М	Ж	М
Соц. Я	18%	5%	18%	1%
Коммуник. Я	4%	0%	12%	0%
Материальн.Я	4%	0%	6%	0%
Перспект. Я	0%	1%	2%	0%
Физич. Я	34%	5%	16%	0%
Рефлекс. Я	15%	10%	22%	15%
Деятельн. Я	0%	3%	6%	3%

С помощью проведенного нами контент – анализа, мы предполагаем, что вышеописанные компоненты идентичности, прошел все стадии развития профессиональной идентичности женский медицинский персонал в возрасте от 18 до 63 лет Российской Федерации, врачи и медицинские сестры общительны, ценят свой круг друзей и отождествляют себя с данной социальной группой. Легко вступают в контакт с пациентами, вероятно, по причине отсутствия языкового барьера, стрессоустойчивы, отождествляют себя с профессией, также, имеются планы по дальнейшему развитию профессионального роста, амбициозны, занимаются личным саморазвитием. Женский медицинский состав персонала из Республики Узбекистан коммуникативен, большое внимание уделяют своему внешнему виду (узбеки любят красить волос в светлые тона), но абсолютно не



занимаются личностным ростом и развитием, возможно, это может быть связано с тем, что большинство восточных женщин считают, появление своей семьи создает помеху для саморазвития. Врачи из Российской Федерации мужского состава не отождествляют себя с гендерной идентичностью, с групповыми ролями, замкнуты в себе, не общительны, отсутствуют перспективы на будущее, мало внимания уделяют своей физической привлекательности, но больше занимаются саморефлексией, посещают спортивные мероприятия и сами занимаются спортом, профессиональные компетенции у них не выражены. Узбекские мужчины – врачи отождествляют себя по гендерной идентичности, но в полоролевом общении испытывают затруднения, присутствуют планы на будущее, но по отношению семьи, а не работы, занимаются саморазвитием своей личности (кулинария), мало уделяют внимание своим внешним данным, больше отдают предпочтение рефлексии.

Таким образом, мы можем предположить, что российские врачи и медицинские сестры присвоили себе достигнутый статус идентичности, поскольку у женщин сформированы цели в жизни, ценности и убеждения, присутствует направленность и осмысленность жизни, позитивное самотношение в оценивании своих личных качеств, часто проявляют симпатию к пациентам и уважение к коллегам, повышенная рефлексия. Мужчины, по причинам профессионального и личного кризиса находятся на стадии диффузной идентичности, потому что, проявляется в средней степени неудовлетворенность своими профессиональными качествами, сомневаются в ценности своей личности, проявляется некая отстраненность к своему «образу Я», прослеживается наличие внутриличностных конфликтов. Узбекские врачи - мужчины находятся в статусе моратория идентичности, так как, тоже находятся в состоянии кризиса идентичности, осуществляют в данный момент поиск решения проблем, пробуя различные варианты, находятся в поисках информации (беседа с друзьями, чтение специальной литературы) и испытывает личностный кризис. Врачи и медицинские сестры находятся на стадии преждевременной идентичности, поскольку обладают ценностями и убеждениями (восточное воспитание и

менталитет), уделяют большое внимание своей фактической внешности (светлый цвет волос, выбор одежды, копируя славянскую внешность), отсутствуют перспективы в профессиональной деятельности (основной доход приносит мужчина в семью), отдают больше предпочтение семье, нежели работе или увлечениям. Элементы идентичности, возможно, сформировались рано в жизни, в результате процесса идентификации себя с родителями или с другими значимыми окружающими людьми и принятые данным образом цели и убеждения, возможно, схожи с родительскими или с другими значимыми для них людьми.

### 3.2. Изучение степени психологического благополучия у медицинских работников

Изучение степени психологического благополучия у медицинских работников проводилось с помощью опросник К. Рифф, (в адаптации Н.Н. Лепешиского 2007г) «Шкала психологического благополучия». Опросник предназначен для оценки субъективной картины мира, для оценки мотивации и ценностно – смысловой сферы. Поначалу, мы использовали описательные статистики для описания средних значений психологического благополучия и всех его составляющих, провели факторный анализ, для выделения факторов, влияющих на данный феномен, затем применили многомерный дисперсионный анализ, для изучения влияния выделенных факторов на пол и страну проживания. Приступим к интерпретации результатов.

**Таблица 3.2.(1).**

#### Усредненные показатели по полу

	СТРАНА							
	РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН				РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ			
	ПОЛ							
	Ж		М		Ж		М	
	Сред.з	Ст.отк	Сред.з	Ст.отк	Сред.з	Ст.отк	Сред.з	Ст.отк
Позитивные отношения	49,40	14,958	51,28	8,673	67,34	9,574	75,33	7,456
Автономия	55,99	17,700	49,53	9,621	73,35	11,654	69,385	10,454
Управление средой	49,82	16,841	54,18	3,568	65,74	11,474	73,57	13,586
Личностный рост	57,485	16,562	63,67	4,674	69,40	7,345	77,38	12,475
Цели в жизни	52,57	19,030	62,47	7,483	78,99	13,583	70,389	5,394

Самопринятие	54,78	18,499	69,73	8,458	80,43	14,595	71,49	4.596
Психологическое благополучие	301,45	78,999	328 7,57	645, 749	434 1,85	556, 478	434 3,99	872, 574

Таблица нам показывает установленный средний уровень проявления психологического благополучия и его составляющих: отношения, автономия, самопринятие, цели в жизни, личностный рост, управление средой. Персонал врачей и медицинских сестер Республики Узбекистан, как женщины, так и мужчина, показали низкие уровни психологического благополучия, а их коллеги показали нам высокой результат по всем шкалам. Таким образом, мы можем сказать, что сотрудникам (РУЗ) сложно быть открытыми людьми, они не идут на компромиссы с окружающими, возможно, это связано с профессиональным статусом (пациенты обращаются за помощью только к грамотным врачам, в РУЗ все врачи считают себя компетентными) поддерживают «хорошую» связь только с вышестоящим руководством, когда их коллеги (РФ) умеют поддерживать доверительные отношения, не смотря на должностную позицию коллег, умеют соперничать и идти на компромисс с пациентами. К сожалению, узбекские врачи и медицинские работники все же зависят от мнения значимых для них людей и принимают важные решения не самостоятельно, конформны, медицинский персонал (РФ) умеет контролировать свое поведение и принимать самостоятельно решения, умеют распоряжаться предоставленными ресурсами для самореализации в профессиональной деятельности, достигают целей, имеют направленность и удовлетворяют свои профессиональные потребности. Узбекские медицинские работники умеют осознавать отсутствия профессионального развития, им становится скучно работать, так как, основной поток пациентов предпочитает пользоваться услугами русских врачей, а вот российские коллеги, готовы к новому опыту, обучению, они способны реализовать в полной мере свой потенциал. Шкала «Цель в жизни» показала нам только один высокий результат у врачей и медицинских сестер (26 – 50 лет) РФ, они имеют смысл и направленность в жизни, осмысливают свое прошлое и настоящее, а вот женский и мужской состав медицинских работников из РУЗ набрали

очень низкие показатели и можно предположить то, что у них мало намерений, они не способны в данный момент что-то поменять в жизни, отсутствует перспективы на будущее, сейчас не довольны собой, они разочарованы в себе, хотят быть лучше, и выше статусом, но у них это не получается, многие думают сменить трудовой профиль, возможно, это связано с новыми требованиями, законами (приказами), с условиями труда, со сменой руководства. Исходя из полученных результатов, мы можем предположить, что степень психологического благополучия у врачей и медицинских сестер Российской Федерации выше, чем у медицинского персонала Республики Узбекистан.

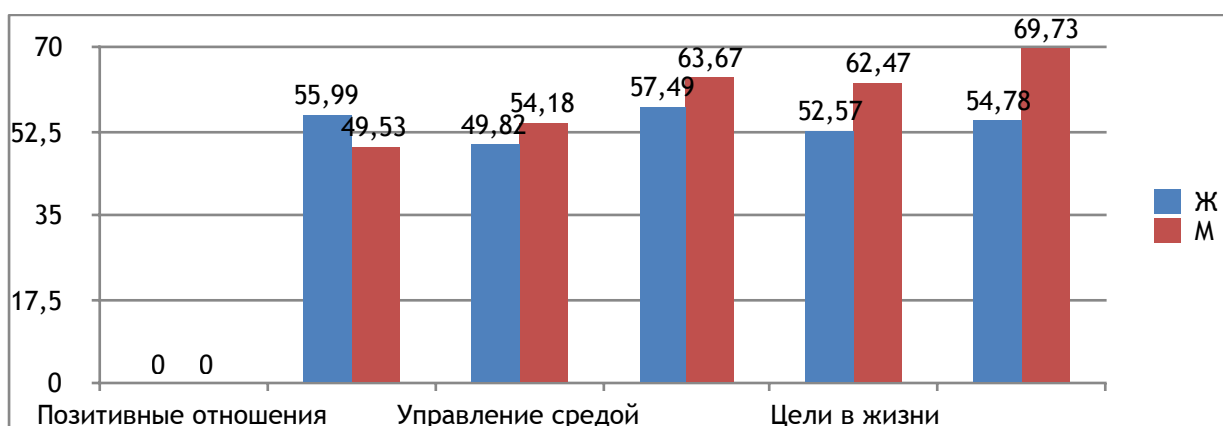


Рисунок 3.2.(1) Усредненный балл. Республика Узбекистан (ШПБ)

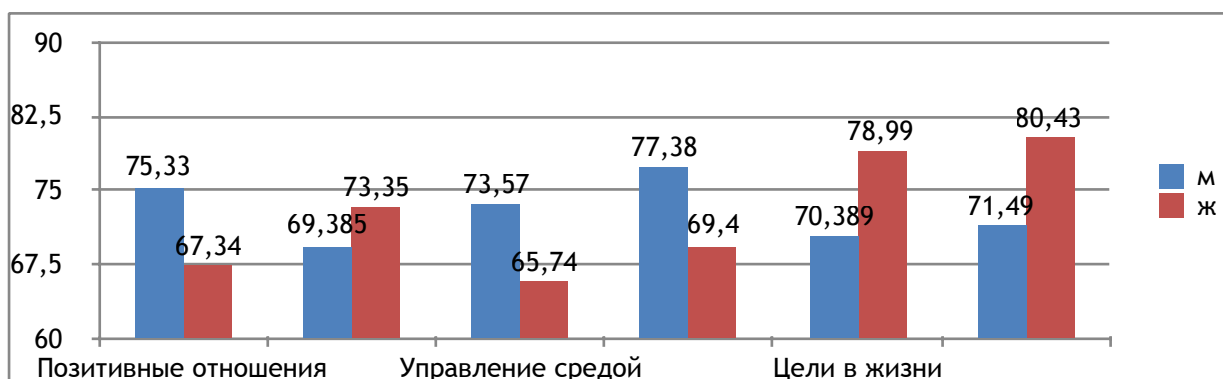


Рисунок 3.2.(2). Усредненный балл. Российская Федерация (ШПБ)

Многомерный дисперсионный анализ нам показал, что существует влияние наших показателей на пол и страну проживания. Значимое влияние на пол оказали все составляющие психологического благополучия  $p=0,039$ , и на страну проживания  $p=0,043$ , причем влияние критериев психологического благополучия на страну оказалось больше

(6,036 Пилая), чем на пол (3,067 Пилая). При обнаружении влияний, мы провели дисперсионный анализ с повторным измерением, который показал нам значительные различия по соотношению пола и страны к нашим шкалам. «Позитивное отношение» имеет значимое влияние на пол наших респондентов  $p=0,037$ , по всей выборке, шкала «Цель в жизни»  $p=0,004$  тоже влияет на пол, а так же, «Самопринятие»  $p=0,059$  «Психологическое благополучие»  $p=0,061$ .

На компоненты психологического благополучия сильное влияние имеет именно страна проживания, а следовательно и условия труда, менталитет, заработная плата, пациенты, окружающая среда, это было выявлено в шкалах со значимостью  $p=0,000$  таких как: «Психологическое благополучие», «Автономия», «Личностный рост», «Самопринятие», «Позитивное отношение». В связи с этим, мы провели факторный анализ, где изучили взаимосвязи между значениями наших переменных и выявили 4 фактора, коррелирующие между собой по полу у медицинского персонала Российской Федерации: «Психологическое благополучие»(0,952), «Самопринятие»(0,885), «Цель в жизни» (0,873) и «Личностный рост» (0,875). У медицинских работников Республики Узбекистан, сильных корреляций выявлен не было.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что у российских врачей и медицинских сестер степень выраженности психологического благополучия намного превышает уровень, чем у узбекских медицинских работников. Такая разница может объясняться тем, что уровень жизни в России намного выше, заработная оплата отличается в несколько раз от узбекской (в РУз заработная оплата ниже в несколько раз), уровень и качество специального образования лучше в Российской Федерации (в РУз бюджетные места дают только сиротам и военнослужащим или «покупают», а контрактная основа очень дорогостоящая). Кардинально отличается менталитет, условия труда тоже намного благоприятны (в РУз в обязательном порядке абсолютно все граждане, достигшие 18 лет выезжают на хлопковые работы сроком 2.5-3 месяца и живут в неблагоприятных условиях, расселяясь в школах, детских садах деревень).

Мы имеем предположение, что самыми главными факторами, влияющие на уровень психологического благополучия считается, языковой барьер, заработная оплата и профессиональное образование. Языковой барьер препятствует, в оказании услуг пациентам (приходилось видеть ситуации, когда с русским врачом сидел коллега и переводил с узбекского на русский язык и наоборот), в посещении собраний, занятий, лекций, в чтении приказов. Уровень заработной платы труда низкий в Республике Узбекистан (врач – терапевт с опытом работы более 28 лет получает оклад+ премия+ категория =12.000 р). Наибольшим спросом среди пациентов и прямых работодателей пользуются врачи и медицинские работники славянской внешности или русскоговорящие (от 49 лет), они считаются грамотнее и компетентнее в профессиональных вопросах, имеют степень высшей категории, профессиональные ЗУН получали за рубежом или во времена СССР.

### 3.3. Изучение профессиональных склонностей у медицинских работников

Изучение профессиональных склонностей у медицинского персонала проводилось при помощи опросника «Опросник профессиональных склонностей» Л. Йовайши в модификации Г.В.Резапкиной (2005 г). Для описания результатов мы применяли описательные статистики для выявления средних значений склонностей и интересов к различным сферам профессиональной деятельности по всей выборке, также применяли двухфакторный дисперсионный анализ, для изучения влияния пола и страны на склонность к профессии, а также Хи-квадрат Пирсона для оценки статистической значимости различий между нашими шкалами. Приступим к интерпретации результатов.

Таблица 3.3.(1)

#### Усредненные показатели

	СТРАНА							
	РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН				РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ			
	ПОЛ							
	Ж		М		Ж		М	
	Сред. з	Ст.отк	Сред. з	Ст.отк	Сред. з	Ст.отк	Сред. з	Ст.отк
Склонность к работе с людьми	4,56	2,831	7,89	3,343	6,44	1,201	4,56	3,255
Склонность к исследовательской деятельности	3,31	2,703	5,78	2,346	6,29	0,193	4,33	2,169
Склонность к работе на производстве	6,76	2,846	3,22	3,343	6,90	0,202	2,78	3,151
Склонность к эстетическим видам деятельности	8,56	3,160	1,09	3,343	7,18	0,224	3,45	1,154
Склонность к экстремальным видам деятельности	3,77	2,947	3,65	2,342	6,15	0,208	8,56	2,176
Склонность к планово-экономическим видам деятельности	4,92	2,736	2,76	4,344	7,34	0,194	3,55	2,316



Проведенный анализ Хи-квадрата Пирсона, показал нам достоверно значимые результаты на уровне  $p=0,035$ . Результаты нам показывают, усредненные показатели по всей выборке и мы видим, что ни у кого ярко не выявлены склонности к какой-либо деятельности. Результаты варьируются от «не выражено», до «средне выражено».

У узбекских врачей – мужчин (57 – 65 лет) выявлена средняя степень склонности к исследовательской деятельности и к работе с людьми, зато у мужчин (43-65лет) медицинского персонала (РФ) слабо выражена данная склонность.

У мужской выборки (18-65лет) не выражены склонности к работе на производстве, к эстетической и плано-экономической деятельности, но к экстремальной деятельности средняя склонность проявляется у врачей – мужчин (23-38 лет), а у узбекских мужчин не выражена.

Слабая выраженность склонностей к работе с людьми, к экстремальной деятельности выявлены у врачей и медицинских сестер по всей выборке, но на производстве и к эстетической деятельности показали среднюю выраженность склонности.

К исследовательской деятельности степень склонности у узбекских врачей – женщин и медицинских сестер не выражена, а вот у российских проявлен средний интерес (48 – 63лет).

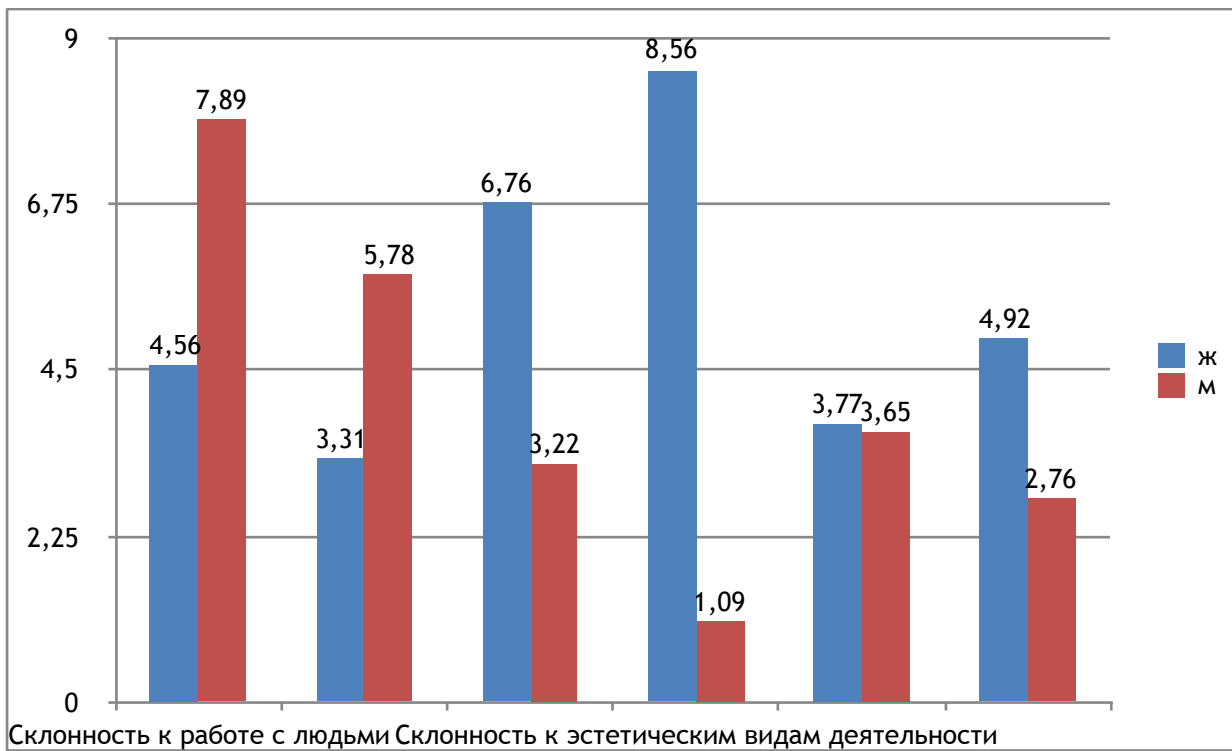


Рисунок 3.3.(1) Усредненный балл. Республика Узбекистан

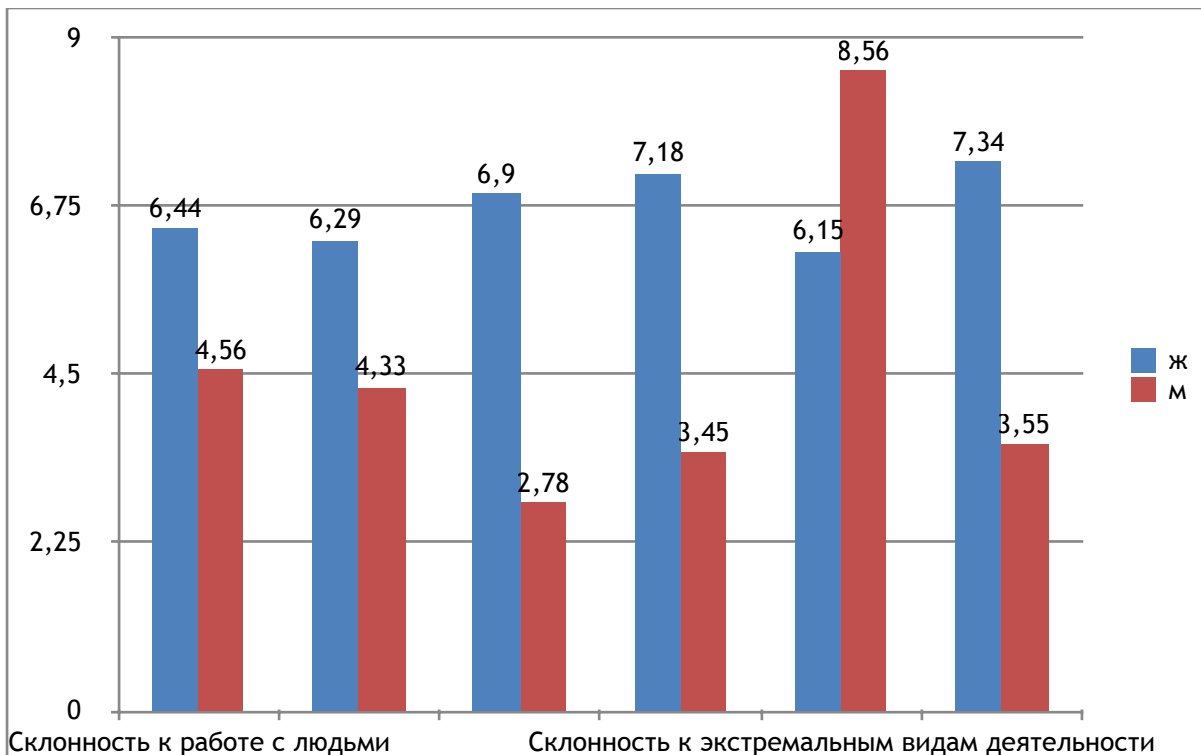


Рисунок 3.3.(2) Усредненный балл. Российская Федерация

Средняя выраженность интересов к различным профессиональным областям говорит о наличии в слабой степени или вообще об отсутствии личного набора характеристик и качеств. Склонность к работе

с людьми присуща медицинскому персоналу, которые любят общение, быстро умеют находить общий язык с пациентами и умеют чувствовать их настроение. Для научно – исследовательской деятельности должна быть хорошая теоретическая подготовка в той области, к которой проявляется интерес, должен быть аналитический склад ума, рациональность и умение оригинально мыслить, проявленный средний интерес к данной сфере показали нам медицинские работники в возрасте от 48-65 лет по всей выборке, возможно, это связано со скорым уходом на пенсию. Средний интерес проявил женский медицинский персонал к творческой деятельности (эстетическая медицина, хирургия, музыкальные профессии) возможно, это связано с нестандартным типом мышления, с наличием способностей.

К экстремальному виду деятельности проявили интерес мужчины–врачи (РФ), которые испытывают личностный и профессиональный кризис на данный момент времени. Возможно, им стоит попробовать свои способности в экстремальной сфере, потому что, мужчины - врачи испытывают интерес к данной сфере (военная служба, путешествия, спортивный тренер).

Проведенный дисперсионный анализ показывает нам, что значимость влияния на склонности к той или иной сфере деятельности выявлена в таких показателях, как «склонность работы с людьми» ( $p=0,002$ ), «склонность работы на производстве» ( $p=0,003$ ), «склонность к экстремальным видам деятельности» ( $p=0,017$ ) и имеет значимость только по критерию места проживания, по полу ничего не удалось выявить.

Таким образом, мы можем предположить, что российские врачи и медицинские сестры более самостоятельны в выборе профессии, разносторонне развиты, имеют широкий кругозор, они более расположены к смене места работы или к смене профессиональной деятельности. Это можно объяснить сравнительным анализом рынков труда обеих стран. Российский рынок труда всегда «кишит» переизбытком рабочих мест, не требующих специального образования, поскольку, большинство крупных

компания бесплатно открывают свои учебные центры, проводят тренинги, мастер-классы, семинары, о чем нельзя сказать, об условиях труда в Республике Узбекистан, и поэтому каждый год покидают свою Родину сотни тысяч узбекских трудовых мигрантов.

Устройство на работу в Республике Узбекистан всегда было долгим и сложным процессом, особенно, при отсутствии высшего специального образования, которое тяжело (очень большой конкурсный отбор) и дорого (контрактная основа) получить или отсутствие опыта работы, так как работодатели не тратят и не готовы тратить время на обучение нужного персонала и поэтому, смена сферы деятельности и вновь прохождение специальной подготовки большинство медицинского персонала отказываются (связано с убеждением среди медицинских сестер, что учиться тяжело и долго), а может это быть связано со страхом неудачного профессионального опыта.

#### Резюме:

Проведенное нами исследование подтверждает наши гипотезы о том, что условия труда, заработная оплата, инструментарий для профессиональной деятельности влияют на психологическое благополучие и его компоненты, а также, на формирование профессиональной идентичности влияют объективные факторы.

## **ВЫВОДЫ ПО ЭМПИРИЧЕСКОЙ ЧАСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ**

По итогам результатов проведенного нами эмпирического исследования в двух разных странах с выборкой по 100 человек в каждой мы можем сформулировать следующие выводы:

1. Было выявлено, что мужчины-врачи из Республики Узбекистан могут испытывать личностный либо профессиональный кризис. Это может быть связано с поиском еще своей личностной идентичности, с сомнением правильности выбора профессии, началось карьеры, с адаптацией на новом месте или должности. Наступивший кризис в 60 лет связан по всей вероятности с возрастным кризисом или с моральной подготовкой к прекращению трудовой деятельности.
2. У большинства респондентов из Республики Узбекистан слабо расписаны роли идентичности, присутствует прямое и скудное описание идентификационных характеристик, чем у работников здравоохранения Российской Федерации.
3. Представители здравоохранения Российской Федерации более активны и открыты в самоописании, не было замечено скованности в ответах, значит, они более осознают и принимают свою уникальность, общительны, имеют перспективы на будущее и увлечения(женский персонал).
4. Исходя из результатов по всей выборке, мы можем сказать, что российские врачи и медицинские сестры прошли все кризисы идентичности, и сейчас находятся на достигнутой стадии, а узбекский женский состав находится на стадии преждевременной идентичности, то есть у них не осуществлялся внутренний поиск себя в профессии и возможно, решение было принято под внешним давлением. Мужской состав российских врачей находятся на диффузной стадии идентичности, испытывая личный и профессиональный кризис, так же, как и мужчины-врачи из Республики Узбекистан, но они пытаются решить данную проблему, находясь в поисках своей идентичности (проявляют интерес к другим профессиям, читают специальную литературу) и находятся на стадии моратория.

5. По узбекской выборке были выявлены низкие показатели психологического благополучия, так как, медицинский персонал не умеет поддерживать долгосрочные отношения с окружающими (только, с теми людьми, которые на должностную позицию выше) также, не реализовывают свои базовые потребности в полной мере.
6. Российские медицинские работники умеют придавать смысл личной жизни, заключающийся не только в семье, но и в любимых занятиях, увлечениях, убеждениях, стремятся изменить собственные негативные качества.
7. Гендерные различия и страна проживания, все – таки влияют на составляющие компоненты психологического благополучия.
8. Наши результаты разделились на «средне выражены» и «слабо выражены» по всей выборке в профориентационном опроснике склонностей к профессиям.
9. С помощью результатов нашего эмпирического исследования, наши гипотезы мы подтверждаем.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Диссертационная работа была посвящена эмпирическому исследованию профессиональной идентичности, психологического благополучия, и факторов на них влияющих.

На сегодняшний день, стремительно растет интерес к проблематике профессиональной идентичности и к психологическому благополучию, как реакция на измененные социально - экономические условия и появившиеся новые требования в профессионализме. К тому же, данные феномены являются научными, актуальными в практическом плане предметами, психологического современного исследования. В данных понятиях выражается связь мотивационных, когнитивных и ценностных личностных характеристик, обеспечивающих ориентир в профессиональном мире, в широких социальных окружениях, профессиональных сообществах, позволяющих наиболее полно осуществлять в профессиональной деятельности личностный потенциал и делать возможные прогнозы, впоследствии, профессионального выбора и планировать перспективы собственного развития.

Поставленные в нашей работе задачи решены.

Подобраны методы исследования профессиональной идентичности и факторов психологического благополучия. Был проведен факторный анализ, двухфакторный дисперсионный анализ и многомерный дисперсионный анализ.

Выдвинутые нами гипотезы о том, что: 1) благоприятные условия труда влияют на степень выраженности психологического благополучия и 2) на процесс формирования профессиональной идентичности могут влиять факторы, не зависящие от субъектов труда - подтвердились.

Полученные нами результаты могут быть использованы для дальнейшего исследования с более объемной выборкой и с проективными ме-

тодиками, например, дом-дерево-человек, несуществующее животное или незаконченные предложения.



## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ :

1. Андреева Г. М. Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 1997. 239 с.
2. Антонова Н.В. Проблема личностной идентификации в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии. // Вопросы психологии. 1996. М: Наука. - 487 с.
3. Аринушкина, Н.С. Об определении и типах идентичности // Мир психологии. - 2004. - № 2. - 86 с.
4. Берне Р. Развитие Я-концепции и воспитание /Пер. с англ. М.: Прогресс, 1986. 422 с.
5. Бонивелл И. Ключи к благополучию / И. Бонивелл. М.: Изд-во «Время», 2009. — С. 192.
6. Бучацкая, М.В. Психологическое благополучие работающих женщин. Автореф... канд. психол. наук. – М., 2006. – 25 с
7. Викстрем К., Карлсон Р. Проблема идентичности. Управление взаимодействием между Проектно-ориентированными компаниями // Персонал МИКС. 2000. № 8—9. С. 46—52.
8. Гузь А.В. Педагогические условия профессиональной идентификации будущего учителя. Автореф. Дисс. На соиск. Уч. Степ. К. пед. наук М., 1997.- 20 с.
9. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психологический журнал. — 2001. — Т. 22, № 4. — С. 51—59.
10. Завалишена Д.Н. Способы идентификации человека с профессией.// Психология субъекта профессиональной деятельности. – М.; Ярославль, 2001. – С. 104 – 128.

11. Заковоротная М.В. Идентичность человека: Социально-философские аспекты / Сев.-Кавк. научн. центр высш. шк., Рост. н/ Д. гос. ун-т. Ростов н/Д : Изд-во Сев.-Кавк. научн. центра высш. шк., 1999.
12. Зыбина Л. Н. Профессиональное самоопределение личности как проявление субъектности // Актуальные проблемы психологии личности: сб. ст. по матер. V междунар. науч.-практ. конф. № 5. – Новосибирск: СибАК, 2011.
13. Каташев В.Г. Профессиональное самосознание учащихся. - Казань, 1994. - 324 с.
14. Катлер, Г.К. Искусство быть счастливым / Г.К. Катлер. - София, 2006. - 531с.
15. Кашпурова, Е.Н. Характеристика основных подходов к понятию психологического благополучия//Психология сегодня: сборник научных статей 13 Всероссийская научно-практическая конференция /отв. за вып. А.М. Павлова. – Екатеринбург: ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т», 2011. – 268с. – С. 50-55 URL:
16. Киселев И.Ю., Смирнова А.Г. Формирование идентичности в российской провинции. - М., 2001. - 297 с.
17. Киршева Л. М. Психология личности: тесты, опросники, методики. – М., 1995.
18. Климов Е. А. Человек как субъект труда и проблемы психологии // Вопр. психол. 1984. № 4. С. 5—14.
19. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону, 2010.
20. Климов Е. А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд). — М.: МПСИ; Флинта, 2003. — 320 с.
21. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. - Обнинск, 1993. – 342 с.

22. Кон, И. С. В поисках себя. Личность и ее самосознание [Текст] / И. С. Кон. – М.: Политиздат, 1984.
23. Красникова Ю. В. Профессиональная идентичность как основной элемент профессионального воспитания [Текст] // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Уфа, ноябрь 2013 г.). — Уфа: Лето, 2013. — С. 167-169.
24. Куликов, Л.В. Субъективное благополучие личности / Л.В. Куликов // Ананьевские чтения. - СПб., 2007. - С.162-164.
25. Куликов, Л.В. Факторы психологического благополучия личности / Л.В. Куликов, М.С. Дмитриева, М.Ю. Долина, О.В. Иванов, М.А. Розанова, Т.Г. Тимошенко // Теоретические и прикладные вопросы психологии: Матер. Юбилейной конф. “Ананьевские чтения - 97”. Вып.3. Ч. 1. Изд-во СПбГУ - СПб., 2007. - С.342-350.
26. Кун М., Макпартленд Т. Эмпирические исследования установок личности па себя // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. М., 1984. С. 180-188
27. Лепешинский Н.Н. Адаптация опросника «Шкала психологического благополучия» К. Рифф. Психологический журнал, 2007 г., №3, стр. 24-37
28. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М., 1996. - 298 с.
29. Овсянникова В.В. Динамика «образа своей профессии» в зависимости от степени приобщения к ней// Вопросы психологии, 1981.- №5.- С. 20 - 25.
30. Павленко В.И. Представление о соотношении социальной и личностной идентичности в современной западной психологии // Вопросы психологии. – 2000. - № 1. – С. 135 – 142.
31. Павлоцкая Я.И. Социально-психологический анализ уровней и типов благополучия личности // Журнал "Современные проблемы науки и образования". - 2015. - № 1.

32. Позднякова Е. Понятие феномена "психологическое благополучие" в современной психологии личности // Психологический журнал, 2007, № 3
33. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. - М., Воронеж, 1997. – 287 с.
34. Резапкина Г.В. Отбор в профильные классы. М.: Генезис, 2005 г.
35. Румянцева Т.В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре – СПб., 2006. С.82-103.
36. Румянцева Т. В. Трансформация идентичности студентов медицинского вуза в меняющихся социальных условиях. Дисс. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2005. 185 с.
37. Савельева, О.С. Субъективное благополучие как проблема социальной психологии личности [Текст] / О.С. Савельева. –Москва, 2008.
38. Силина О.В. Границы Я и психологическое благополучие детей 2–10 лет [Электронный ресурс] // Клиническая и специальная психология. 2016. Том 5. № 3. С. 116–129.
39. Созонтов, А.Е. Гедонистический и эвдемонистический подходы к проблеме психологического благополучия [Текст] / А.Е. Созонтов // Вопросы психологии.– 2006. –№ 4. – С .105-114
40. Фесенко, П.П. Что такое психологическое благополучие?: краткий обзор основных концепций[Текст] / П. П. Фесенко // Семейная психология и семейная терапия. – 2005. –N 2. –С. 116-131.
41. Фесенко, П.П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности. Дис... канд. психол. наук. – М., 2005. – 206 с.
42. Фромм Э. Бегство от свободы. - М.: Просвещение, 2011. - 269 с.
43. Чемата П. Р. К вопросу о генезисе самосознания личности. // Проблемы самосознания. М., 1966.
44. Шамионов Р.М. Психология субъективного благополучия личности [Текст] /Р.М. Шамионов. –Саратов: Изд-во Саратов.ун-та, 2004. – 180с.

45. Шамионов, Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы / Р.М. Шамионов. - Саратов, 2008. - С.41.
46. Шевеленкова Т.Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) / Т.Д. Шевеленкова, П.П. Фесенко // Психологическая диагностика — 2005. — № 3. — С. 95—123.
47. Ширяева, О.С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности / О.С. Ширяева. - Хабаровск, 2008
48. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг[Текст] / Л.Б. Шнейдер. Учебное пособие. – М.: МПСИ, 2005. – 600 с.
49. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: Монография. М.: МОСУ, 2001 г. [Источник: <http://psychlib.ru/mgppu/sh1/SH1-003-.htm>]
50. Шнейдер Л.Б. Личностная, тендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики: учеб. - метод. пособие. 2007.128 с.
51. Шустова, Н.Е. Удовлетворенность жизнью как показатель социально-психологической адаптации: некоторые результаты исследования / Н.Е. Шустова. - СПб, 2009. - 367с.
52. Эннс Е. А. Понятие профессионального самосознания в психологической науке [Текст] // Психологические науки: теория и практика: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.). — М.: Буки-Веди, 2012. — С. 127-129.
53. Эриксон Э. Молодой Лютер. - М., 1996. - 328 с.
54. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.
55. Эткинд А. М. Психология практическая и академическая: расхождение когнитивных структур внутри профессионального сознания // Вопросы психологии, № 6, 1987. [Источник: <http://psychlib.ru/mgppu/sh1/SH1-003-.htm>]

56. Ядов В.А. Социальные и социально-психологические механизмы формирования социальной идентичности личности. // Мир России, 1995.
57. Argyle M. The social psychology of work. L.: Allen Lane, 1972.
58. Baumeister R. F., Leary M. R. The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation // Psychol. Bull. 1995. № 117. P. 497–529
59. Berne E. Classification of Positions // Transactional Analysis Bulletin. 1962. Vol. 62. № 3. P. 23.
60. Diener E., Diener M., Diener C. Factors predicting the subjective well-being of nations // J. of Personality and Social Psychology. 1995. V.69. - P. 851-864.
61. Diener E., Suh E., Lucas R. E., Smith H. Subjective well-being: Three decades of Progress // Psychological Bulletin / <http://obshina.info/index.php>
62. Holland J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work Environments. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1985.
63. Fincham R., Rhodes P. The individual, work, and organization: Behavioural studies for business And management. Oxford; N. Y.: Oxford University Press, 1994
64. Karpman St. Fairy Tales and Script Drama Analysis // Transactional Analysis Bulletin. 1968. Vol. 7. № 26. P. 39–44.
65. Kopinak J. The use of triangulation in a study of refugee well-being // Quality Quantity. 1999. V o l . 33 (2). P. 169—183.
66. Lloyd T. C., Mullen P. B. Lake Erie fishermen: Work, identity, and tradition. Urbana, IL: University of Illinois Press, 1990.
67. Milne P. Motivation, incentives and organizational Culture // Journal of knowledge management. 2007. Vol. 11. P. 28–38.

68. Peiro J. M. (ed.). *Work and organizational psychology: European contributions of the nineties* Proceedings of the Sixth European Congress of Work and Organizational Psychology. Hove: Erlbaum, 1995
69. Ryff C. et al. The structure of psychological well-being revisited // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. P. 719–727.
70. Savickas M.L. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century / M.L. Savickas, L. Nota, J. Rossier, J.-P. Dauwalder, M.E. Duarte, J. Guicharde, S. Soresib, R. van Esbroeck, A.E.M. van Vianeng // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. Vol. 75. Iss. 3. Dec. 2009. P. 239–250.
71. Sonnenfeld J. A. *Managing career systems: Channeling the flow of executive careers*. Homewood, Ill.: Irwin, 1984
72. Tajfel H. Experiments in vacuum // Israel J., Tajfel H. (eds). *The context of social psychology: A Critical assessment*. L.: Academic Press, 1972.
73. Tajfel H. Social psychology of intergroup relations // *Ann. Rev. of Psychol.* 1982. N 33. P. 1—39.
74. Tajfel H., Turner J. C. The social identity theory of intergroup relations // Worchel S., Austin W. G. (eds). *Psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1986. P. 7—24. 50.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### *Опросник «Шкала психологического благополучия»*

**Инструкция.** Следующие утверждения о том, что Вы чувствуете относительно себя и Вашей жизни. Пожалуйста, помните, что здесь нет правильных или неправильных ответов.

Полностью не согласен	Скорее не согласен	Кое в чём не согласен	Кое в чём согласен	Скорее согласен	Полностью согласен
1	2	3	4	5	6

Утверждение	1	2	3	4	5	6
1. Многие люди считают меня любящим(ей) и заботливым (ой).						
2. Иногда я изменяю свое поведение или образ мыслей, чтобы больше соответствовать окружающим.						
3. Вообще, я, считаю, что сам(а) несу ответственность за то, как я живу.						
4. Я не заинтересован(а) в деятельности, которая расширит мой кругозор.						
5. Я испытываю приятные эмоции, когда думаю о том, что я сделал(а) в прошлом и что надеюсь сделать в будущем.						
6. Когда я просматриваю историю своей жизни, я испытываю удовольствие от того, как все сложилось.						
7. Считаю поддержание близких отношений сложным и бесполезным.						
8. Я не боюсь высказывать вслух то, что я думаю, даже если это не соответствует мнению окружающих.						
9. Потребности повседневной жизни часто нервируют меня.						
10. Вообще, я считаю, что продолжаю узнавать больше о себе с течением времени						
11. Я живу одним днем и не задумываюсь всерьез о будущем.						
12. В общем, я чувствую уверенность и положительное отношение к себе.						
13. Я часто чувствую себя одиноким(ой) из-за того, что у меня мало близких друзей, с которыми можно поделиться своими переживаниями.						
14. Обычно на мои решения не влияет то, что делают окружающие.						



15. Я не очень хорошо соответствую людям и обществу, окружающим меня.									
16. Я отношусь к числу людей, которые открыты для всего нового.									
17. Я стараюсь сосредоточиться на настоящем, так как будущее почти постоянно приносит мне проблемы.									
18. Мне кажется, что многие из людей, которых я знаю, получили от жизни больше, чем я.									
19. Я испытываю удовольствие от личного и взаимного общения с членами семьи или друзьями									
20. Я склонен(на) беспокоиться о том, что окружающие думают обо мне.									
21. Я довольно хорошо справляюсь с большей частью ежедневных обязанностей									
22. Я не хочу делать что-либо по-новому, в моей жизни меня все устраивает таким, как оно есть.									
23. У меня есть чувство направленности и цель в жизни.									
24. Была бы возможность, я бы многое в себе изменил(а).									
25. Для меня важно быть хорошим слушателем, когда мои друзья рассказывают мне о своих проблемах.									
26. Быть довольным самим собой важнее, чем получать одобрение окружающих.									
27. Я часто чувствую себя заваленным(ой) своими обязанностями.									
28. Я думаю, что важно переживать новый опыт, который бросает вызов моему мнению о себе и о мире.									
29. Моя ежедневная деятельность кажется мне банальной и несущественной.									
30. Мне нравится большая часть моих качеств.									
31. Я знаю немногих людей, желающих выслушать, когда мне нужно с кем-то поговорить.									
32. Я склонен(на) поддаваться влиянию людей с твердыми убеждениями									
33. Если бы я был(а) недоволен(на) своей жизненной ситуацией, я бы предпринял(а) эффективные шаги, чтобы ее изменить.									
34. Если подумать, я не достиг(ла) большего как личность за последние несколько лет.									
35. Я не имею четкого осознания того, чего я пытаюсь достичь в жизни.									
36. В прошлом я совершил несколько ошибок, но я считаю, что в целом все вышло благополучно.									
37. Я думаю, что получаю много от своих друзей.									
38. Люди редко убеждают меня делать то, что я не хочу делать.									
39. Обычно я хорошо забочусь о своих личных финансах и делах.									
40. С моей точки зрения люди любого возраста способны продолжать дальнейший личностный рост и развитие.									
41. Я привык(ла) ставить перед собой цели, но сейчас это кажется пустой тратой времени.									
42. Во многих отношениях я чувствую разочарование относительно моих достижений в жизни.									
43. Мне кажется, что у большинства окружающих людей больше друзей, чем у меня.									
44. Для меня важнее приспособиться к другим, чем остаться одному(одной) со своими принципами									

45. Я испытываю стресс из-за того, что не могу управиться со всеми делами, которые я вынуждена) делать каждый день.									
46. Со временем я обрел(а) большее понимание жизни, что сделало меня более сильным и способным человеком.									
47. Мне доставляет удовольствие строить планы на будущее и работать над их воплощением в жизнь.									
48. По большей части я горжусь тем, кто я есть, и жизнью, которой я живу.									
49. Люди назвали бы меня человеком, готовым уделить время другим.									
50. Я уверен(а) в своем мнении, даже если оно противоречит общему мнению.									
51. Мне хорошо удается распределить свое время так, чтобы я мофта) справляться со всем, что должно быть сделано.									
52. Мне кажется, что я стал(а) значительно более развитый(ой) как личность с течением времени.									
53. Я - человек, активно выполняющий намеченные мною планы.									
54. Я завидую тому, как живут многие люди.									
55. У меня никогда не было достаточно теплых и доверительных отношений с другими.									
56. Мне сложно высказывать свое мнение по спорным вопросам.									
57. Каждый мой день расписан, но я получаю чувство удовлетворения от того, что со всем справляюсь.									
58. Мне не нравится оказываться в новых ситуациях, которые требуют от меня изменения старого доброго способа действий.									
59. Некоторые люди бесцельно блуждают по жизни, но я не отношусь к таким людям									
60. Мое отношение, к себе, вероятно, не такое положительное, какое испытывают к себе большинство людей.									
61. Я часто чувствую, что остаюсь в стороне, когда дело касается дружбы									
62. Я часто меняю свои решения, если мои друзья или члены семьи не согласны с ними.									
63. Я испытываю напряжение, когда пытаюсь распланировать свои действия,									
64. Для меня жизнь - это непрерывный процесс обучения, перемен и роста.									
65. Иногда мне кажется, что,я сделал(а) все, что нужно было в моей жизни									
66. Много дней я просыпаюсь удрученным(ая) мыслями о том, как я прожил(а) свою жизнь.									
67. Я знаю, что могу доверять своим друзьям, а они знают, что могут доверять мне.									
68. Я не отношусь к людям, которые поддаются социальному давлению думать или поступать определенным образом.									
69. Мои попытки найти вид деятельности и взаимоотношения, подходящие для меня, были весьма успешными.									
70. Мне доставляет удовольствие видеть, как мои взгляды меняются и «взрослеют» с годами.									
71. Мои цели в жизни являются для меня скорее источником удовлетворения, чем разочарования.									
72. В прошлом были взлеты и падения, но в целом я бы не стал(а) ничего менять.									
73. Мне сложно по-настоящему открыться, когда я общаюсь с окружающими.									

74. Меня заботит то, как люди оценивают выборы, сделанные мною в жизни.						
75. Мне сложно распланировать свою жизнь таким образом, чтобы меня это устраивало.						
76. Я давным-давно перестал(а) пытаться улучшить или изменить что-нибудь в своей жизни.						
77. Мне приятно думать о том, чего я достиг(ла) в жизни.						
78. Когда я сравниваю себя с друзьями и знакомыми, я испытываю приятные чувства от того, кем я являюсь.						
79. Мои друзья и я соперничаем проблемам друг друга.						
80. Я сужу о себе по тому, что я считаю важным, а не по ценностям, которые считают важными окружающие.						
81. Я сумел(а) создать свой собственный дом и образ жизни, которые наиболее соответствуют моим предпочтениям.						
82. Правильно говорят, что старого пса новым трюкам не научишь.						
83. В конечном итоге я могу с уверенностью сказать, что моя жизнь не много стоит.						
84. У всех есть свои недостатки, но, кажется, у меня их более, чем достаточно.						

### Ключ опросника ШПБ

Утверждениям приписывается значение в баллах, равное числовому значению ответа в бланке ответов. Часть пунктов интерпретируются в обратных значениях:

Вариант ответа	В прямых значениях	В обратных значениях
Полностью не согласен	1 балл	6 баллов
Не согласен	2 балла	5 баллов
Скорее не согласен	3 балла	4 балла
Скорее согласен	4 балла	3 балла
Согласен	5 баллов	2 балла
Полностью не согласен	6 баллов	1 балл

### Подсчёт сырых баллов по основным шкалам

<b>Шкала</b>	<b>Прямые утверждения</b>	<b>Обратные утверждения</b>
<b>Позитивные отношения</b>	1, 19, 25, 37, 49, 67, 79	7, 13, 31, 43, 55, 61, 73
<b>Автономия</b>	8, 14, 26, 38, 50, 68, 80	2, 20, 32, 44, 56, 62, 74
<b>Управление средой</b>	3, 21, 33, 39, 51, 57, 69, 81	9, 15, 27, 45, 63, 75
<b>Личностный рост</b>	10, 16, 28, 40, 46, 52, 64, 70	4, 22, 34, 58, 76, 82
<b>Цели в жизни</b>	5, 23, 47, 53, 59, 71, 77	11, 17, 29, 35, 41, 65, 83
<b>Самопринятие</b>	6, 12, 30, 36, 48, 72, 78	18, 24, 42, 54, 60, 66, 84
<b>Психологическое благополучие</b>	1, 3, 5, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 19, 21, 23, 25, 26, 28, 30, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 57, 59, 64, 67, 68, 69, 70, 72, 71, 77, 78, 79, 80, 81	2, 4, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 27, 29, 31, 32, 34, 35, 18, 24, 41, 42, 43, 44, 45, 54, 55, 56, 58, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 73, 74, 75, 76, 82, 83, 84

*Нормативные значения*

<b>Шкала</b>	<b>М</b>	<b>σ</b>
<b>Позитивные отношения</b>	65,07	8,587
<b>Автономия</b>	55,24	7,539
<b>Управление средой</b>	62,31	8,472
<b>Личностный рост</b>	63,03	7,682
<b>Цели в жизни</b>	66,10	8,782
<b>Самопринятие</b>	61,48	9,067
<b>Психологическое благополучие</b>	373,23	39,692

*Перевод баллов в стелы*

Уровень	Стэны	Положительные отношения	Автономия	Управление средой	Личностный рост	Цель в жизни	Самопринятие	Общий балл
<b>низкий</b>	1	44 и менее	42 и менее	41 и менее	44 и менее	44 и менее	39 и менее	274 и менее
	2	45-48	43-44	42-45	45-48	45-49	40-43	275-294
	3	49-52	45-47	46-50	49-52	50-53	44-48	295-314
<b>средний</b>	4	53-56	48-51	51-54	53-55	54-57	49-52	315-334
	5	57-61	52-54	55-58	56-59	58-62	53-57	335-353
	6	62-69	55-58	59-67	60-67	63-70	58-66	354-393
	7	70-74	59-62	68-71	68-71	71-75	67-71	394-413
<b>высокий</b>	8	75-78	63-67	72-75	72-75	76-79	72-75	414-433
	9	79-82	68-74	76-79	76-78	80 и более	76-80	434-453
	10	83-84	75 и более	80 и более	79 и более		81 и более	454 и более

### Содержательная интерпретация шкал

- **Шкала «Положительные отношения с другими».**

Респондент, набравший наименьший балл, имеет лишь ограниченное количество доверительных отношений с окружающими: ему сложно быть открытым, проявлять теплоту и заботиться о других; в межличностных взаимоотношениях, как правило, он изолирован и фрустрирован; не желает идти на компромиссы для поддержания важных связей с окружающими.

Респондент, набравший наибольший балл, имеет удовлетворительные, доверительные отношения с окружающими; заботится о благополучии других; способен сопереживать, допускает привязанности и близкие отношения; понимает, что человеческие отношения строятся на взаимных уступках.

- **Шкала «Автономия».**

Высокий балл по данной шкале характеризует респондента как самостоятельного и независимого, способного противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определенным образом; самостоятельно регулирует собственное поведение; оценивает себя в соответствии с личными критериями.

Респондент с наименьшим баллом - зависит от мнения и оценки окружающих; в принятии важных решений полагается на мнение других; поддается попыткам общества заставить думать и действовать определенным образом.

- **Шкала «Управление окружением».**

Высокий балл — респондент обладает властью и компетенцией в управлении окружением, контролирует всю внешнюю деятельность, эффективно использует предоставляющиеся возможности, способен улавливать или создавать условия и обстоятельства, подходящие для удовлетворения личных потребностей и достижения целей.

Низкий балл характеризует респондента как человека, который испытывает сложности в организации повседневной деятельности, чувствует себя неспособным изменить или улучшить складывающиеся обстоятельства, безрассудно относится к предоставляющимся возможностям, лишен чувства контроля над происходящим вокруг.

- **Шкала «Личностный рост».**

Респондент с наибольшим баллом - обладает чувством непрекращающегося развития, воспринимает себя «растущим» и самореализовывающимся

ся, открыт новому опыту, испытывает чувство реализации своего потенциала, наблюдает улучшения в себе и своих действиях с течением времени; изменяется в соответствии с собственными познаниями и достижениями.

Респондент с наименьшим баллом - осознает отсутствие собственного развития, не испытывает чувства улучшения или самореализации, испытывает скуку и не имеет интереса к жизни, ощущает неспособность устанавливать новые отношения или изменить свое поведение.

- **Шкала «Цель в жизни».**

Испытуемый с высоким баллом по данной шкале имеет цель в жизни и чувство направленности; считает, что прошлая и настоящая жизнь имеет смысл; придерживается убеждений, которые являются источниками цели в жизни; имеет намерения и цели на всю жизнь.

Испытуемый с низким баллом - лишен смысла в жизни; имеет мало целей или намерений; отсутствует чувство направленности, не находит цели в своей прошлой жизни; не имеет перспектив или убеждений, определяющих смысл жизни.

- **Шкала «Самопринятие».**

Наибольший балл характеризует респондента как человека, который позитивно относится к себе, знает и принимает различные свои стороны, включая хорошие и плохие качества, положительно оценивает свое прошлое.

Респондент с наименьшим баллом - не доволен собой, разочарован событиями своего прошлого, испытывает беспокойство по поводу некоторых личных качеств, желает быть не тем, кем он или она является.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**Тест «кто я?»**



## Инструкция:

В расположенных ниже 20 графах напишите, пожалуйста, 20 различных ответов на простой вопрос «кто Я?». Отвечайте так, как если бы Вы отвечали самому себе, а не кому-то другому. Пишите свои ответы в том порядке, в каком они приходят Вам в голову. Не заботьтесь о логике и важности ответов. Записывайте их достаточно быстро.

1. Я \_\_\_\_\_

2. Я \_\_\_\_\_

3. Я \_\_\_\_\_

4. Я \_\_\_\_\_

5. Я \_\_\_\_\_

6. Я \_\_\_\_\_

7. Я \_\_\_\_\_

8. Я \_\_\_\_\_

9. Я \_\_\_\_\_

10. Я \_\_\_\_\_

11. Я \_\_\_\_\_

12. Я \_\_\_\_\_

13. Я \_\_\_\_\_

14. Я \_\_\_\_\_

15. Я \_\_\_\_\_

16. Я \_\_\_\_\_

17. Я \_\_\_\_\_

18. Я \_\_\_\_\_

19. Я \_\_\_\_\_

20. Я \_\_\_\_\_

А теперь, пожалуйста, укажите свой пол \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_

Ф.И.О. (инициалы) \_\_\_\_\_

## **Обработка и интерпретация результатов теста**

### **Интерпретация количества ответов**

По количеству ответов, данных за отведённый промежуток времени, можно косвенно судить о уровне рефлексии личности. Чем больше ответов дано за отведённое время, тем уровень рефлексии выше.

- К людям **эмоционально-полярного** типа относятся те, у кого отсутствуют (или почти отсутствуют) знаки «±». Склонность представлять всё в полярном свете говорит о примитивности, дихотомичности мышления, является одним из симптомов алекситимии.
- Если количество знаков «±» достигает (от общего числа знаков), то такого человека можно отнести к **уравновешенному** типу. Данное количество знаков «±» можно считать условной нормой.
- Если количество знаков «±» превышает (от общего числа знаков), то такого человека можно отнести к **сомневающемуся** типу. Такое количество знаков «±» может быть у человека, переживающего кризис в своей жизни, а также свидетельствовать о нерешительности как черте характера (когда человеку тяжело принимать решения, он долго сомневается, рассматривая различные варианты).

### **Шкала анализа идентификационных характеристик**

Включает в себя 24 показателя, которые, объединяясь, образуют семь обобщенных показателей-компонентов идентичности:

#### **1. «Социальное Я» включает 7 показателей:**

1. прямое обозначение пола (юноша, девушка; женщина);
2. сексуальная роль (любовник, любовница; Дон Жуан, Амазонка);
3. учебно-профессиональная ролевая позиция (студент, учусь в институте, врач, специалист);
4. семейная принадлежность, проявляющаяся через обозначение семейной роли (дочь, сын, брат, жена и т. д.) или через указание на

родственные отношения (люблю своих родственников, у меня много родных);

5. этническо-региональная идентичность включает в себя этническую идентичность, гражданство (русский, татарин, гражданин, россиянин и др.) и локальную, местную идентичность (из Ярославля, Костромы, сибирячка и т. д.);
6. мировоззренческая идентичность: конфессиональная, политическая принадлежность (христианин, мусульманин, верующий);
7. групповая принадлежность: восприятие себя членом какой-либо группы людей (коллекционер, член общества).

**2. «Коммуникативное Я» включает 2 показателя:**

1. дружба или круг друзей, восприятие себя членом группы друзей (друг, у меня много друзей);
2. общение или субъект общения, особенности и оценка взаимодействия с людьми (хожу в гости, люблю общаться с людьми; умею выслушать людей);

**3. «Материальное Я» подразумевает под собой различные аспекты:**

1. описание своей собственности (имею квартиру, одежду, велосипед);
2. оценку своей обеспеченности, отношение к материальным благам (бедный, богатый, состоятельный, люблю деньги);
3. отношение к внешней среде (люблю море, не люблю плохую погоду).

**4. «Физическое Я» включает в себя такие аспекты:**

1. субъективное описание своих физических данных, внешности (сильный, приятный, привлекательный);
2. фактическое описание своих физических данных, включая описание внешности, болезненных проявлений и местоположения (блондин, рост, вес, возраст, живу в общежитии);

3. пристрастия в еде, вредные привычки.

**5. «Деятельное Я» оценивается через 2 показателя:**

1. занятия, деятельность, интересы, увлечения (люблю решать задачи); опыт (был в Болгарии);

2. самооценка способности к деятельности, самооценка навыков, умений, знаний, компетенции, достижений, (хорошо плаваю, умный; работоспособный, знаю английский).

**6. «Перспективное Я» включает в себя 9 показателей:**

1. профессиональная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с учебно-профессиональной сферой (будущий водитель, буду хорошим учителем);

2. семейная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с семейным статусом (буду иметь детей, будущая мать и т. п.);

3. групповая перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с групповой принадлежностью (планирую вступить в партию, хочу стать спортсменом);

4. коммуникативная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с друзьями, общением.

5. материальная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с материальной сферой (получу наследство, заработаю на квартиру);

6. физическая перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с психофизическими данными (буду заботиться о своем здоровье, хочу быть накачанным);

7. деятельностьная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с интересами, увлечениями, конкретными занятиями (буду больше читать) и достижением определенных результатов (в совершенстве выучу язык);

8. персональная перспектива: пожелания, намерения, мечты, связанные с персональными особенностями: личностными качествами, поведением и т. п. (хочу быть более веселым, спокойным);
9. оценка стремлений (многого желаю, стремящийся человек).
7. **«Рефлексивное Я» включает 2 показателя:**
  1. персональная идентичность: личностные качества, особенности характера, описание индивидуального стиля поведения (добрый, искренний, общительная, настойчивый, иногда вредный, иногда нетерпеливый и т. д.), персональные характеристики (кличка, гороскоп, имя и т. д.); эмоциональное отношение к себе (я супер, «клевый»);
  2. глобальное, экзистенциальное «Я»: утверждения, которые глобальны и которые недостаточно проявляют различия одного человека от другого (человек разумный, моя сущность).

**Опросник профессиональных склонностей Л.Йовайши**

**Инструкция**

Закончите высказывание, выбрав один из вариантов «а», «б» или «в» - и обведя соответствующую букву в бланке напротив номера вопроса.

**Бланк ответов.**

№ ответа	1	2	3	4	5	6
1	а			в		б
2		в		а	б	
3	б	а		в		
4			б		в	а
5	в	а	б			
6	б	в				А
7		б	в	а		
8	б				а	в
9		б		а	в	
10				в	а	б
11	в	б	а			
12			а	б	в	
13	а				б	в
14		б		б	в	
15	в		а		б	
16	б		в			а
17				б	а	в
18	а	в	б			
19			в		а	б
20	в		б			а
21		а	в	б		
22		б	а	в		
23		в		а		б
24	а				б	в
Всего						

1. Мне хотелось бы в своей профессиональной деятельности:

- А) общаться с самыми разными людьми;
- Б) что-нибудь делать своими руками – мебель, одежду, машины и т.д.;
- В) снимать фильмы, рисовать, писать книги, выступать на сцене и т.д.

2. В книге или кинофильме меня больше всего привлекает:

- А) художественная форма, мастерство писателя или режиссера;
- Б) сюжет, действие героев;
- В) информация, которая может пригодиться в жизни.

3. Меня обрадует Нобелевская премия:

- А) в области науки;
- Б) за общественную деятельность;
- В) в области искусства.

4. Я скорее соглашусь стать:

- А) управляющим банка;
- Б) главным инженером на производстве;
- В) начальником экспедиции.

5. Будущее людей определяет:

- А) достижение науки;
- Б) развитие производства;
- В) взаимопонимание среди людей.

6. На месте директора школы я прежде всего займусь:

- А) благоустройством школы (столовая, спортзал, компьютеры);
- Б) созданием дружного, сплоченного коллектива;

В) разработкой новых технологий обучения.

7. На технической выставке меня больше всего привлечет:

А) внешний вид экспонатов (цвет, форма);

Б) внутреннее устройство экспонатов (механизм);

В) практическое применение экспонатов.

8. В людях я ценю прежде всего:

А) мужество, смелость, выносливость;

Б) дружелюбие, чуткость, отзывчивость;

В) ответственность, аккуратность.

9. В свободное от работы время я буду:

А) писать стихи или музыку или рисовать;

Б) ставить различные опыты;

В) тренироваться.

10. В заграничных поездках меня больше всего привлечет:

А) экстремальный туризм (альпинизм, виндсерфинг, горные лыжи);

Б) деловое общение;

В) возможность знакомства с историей и культурой другой страны.

11. Мне интереснее беседовать:

А) о машине нового типа;

Б) о новой научной теории;

В) о человеческих взаимоотношениях.

12. Если бы в моей школе было всего три кружка, я бы выбрал:

А) технический;

Б) музыкальный;



В) спортивный.

13. В школе больше внимания следует уделять:

А) улучшению взаимопонимания между учителями и учениками;

Б) поддержанию здоровья учащихся, занятиям спортом;

В) укреплению дисциплины.

14. Я с большим интересом смотрю:

А) научно-популярные фильмы;

Б) программы о культуре и спорте;

В) спортивные программы.

15. Мне было бы интереснее работать:

А) с машинами, механизмами;

Б) с объектами природы;

В) с детьми или сверстниками.

16. Школа в первую очередь должна:

А) давать знания и умения;

Б) учить общению с другими людьми;

В) обучать навыкам работы.

17. Каждый человек должен:

А) вести здоровый образ жизни;

Б) иметь возможность заниматься творчеством;

В) иметь удобные бытовые условия.

18. Для благополучия общества в первую очередь необходима:

А) защита интересов и прав граждан;

Б) забота о материальном благополучии людей;

В) наука и технический прогресс.

19. Мне больше всего нравятся уроки:

А) физкультуры;

Б) математики;

В) труда.

20. Мне интереснее было бы:

А) планировать производство продукции;

Б) изготавливать изделия;

В) заниматься сбытом продукции.

21. Я предпочитаю читать статьи:

А) о выдающихся ученых и их открытиях;

Б) о творчестве ученых и музыкантов;

В) об интересных изобретениях.

22. Свободное время я охотнее провожу:

А) делая что-то по хозяйству;

Б) с книгой;

В) на выставках, концертах и пр.

23. Большой интерес у меня вызовет сообщение:

А) о художественной выставке;

Б) о ситуации на фондовой бирже;

В) о научном открытии.

24. Я предпочитаю работать:

А) в помещении, где много людей;

Б) в необычных условиях;

В) в обычном кабинете.

### **Обработка и анализ результатов:**

После заполнения бланка испытуемый должен подсчитать число обведенных букв в каждой из шести колонок бланка и записать эти шесть чисел в пустых клетках нижней строчки.

10-12 баллов – ярко выраженная профессиональная склонность;

7-9 баллов – средне выраженная профессиональная склонность;

4-6 баллов – слабо выраженная профессиональная склонность;

0-3 баллов – профессиональная склонность не выражена.

В каждой из шести колонок представлена сумма баллов. Она отражает склонность к определенному виду деятельности:

**1 Склонность к работе с людьми.** Профессии, связанные с обслуживанием (бытовым, медицинским, информационным), управлением, воспитанием и обучением. Люди, успешные в профессиях этой группы, должны уметь и любить общаться, находить общий язык с разными людьми, понимать их настроение, намерения и особенности.

**2 Склонность к исследовательской деятельности.** Профессии, связанные с научной работой. Кроме хорошей теоретической подготовки в определенных областях науки, людям, занимающимся исследовательской деятельностью, необходимы такие качества, как рациональность, независимость и оригинальность суждений, аналитический склад ума. Как правило, им больше нравится размышлять о проблеме, чем заниматься ее реализацией.

**3 - Склонность к работе на производстве.** Круг этих профессий очень широк: производство и обработка металла; сборка, монтаж приборов и механизмов; ремонт, наладка, обслуживание электронного и механического оборудования; монтаж, ремонт зданий, конструкций; обработка и использование различных материалов; управление транспортом. Профессии этой группы предъявляют повышенные требования к здоровью человека, координации движений, вниманию.

**4 Склонность к эстетическим видам деятельности.** Профессии творческого характера, связанные с изобразительной, музыкальной, литературно-художественной, актерско-сценической деятельностью. Людей творческих профессий, кроме наличия специальных способностей (музыкальных, литературных, актерских), отличает оригинальность мышления и независимость характера, стремление к совершенству.

**5 Склонность к экстремальным видам деятельности.** Профессии, связанные с занятиями спортом, путешествиями, экспедиционной работой, охранной и оперативно-розыскной деятельностью, службой в армии. Все они предъявляют особые требования к физической подготовке, здоровью и морально-волевым качествам.

**6 Склонность к плано-экономическим видам деятельности.** Профессии, связанные с расчетами и планированием (бухгалтер, экономист); делопроизводством, анализом и преобразованием текстов (редактор, переводчик, лингвист); схематическим изображением объектов (чертежник, топограф). Эти профессии требуют от человека собранности и аккуратности.

