

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ЛИЧНОСТИ: ПСИХОСЕМАНТИЧЕСКИЙ ПОДХОД¹

© 2004 г. М. М. Абдуллаева

Старший научный сотрудник факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва

Рассматривается профессиональная идентичность как возможная характеристика субъективного мира профессионалов на основе изучения оппозиции, связанной с функционированием самосознания: “реальное Я–идеальное Я”. Профессиональная идентичность операционализировалась в нашем исследовании как семантическая близость конструкторов “Я сам” (представление о том, какой я профессионал на самом деле), “Я идеал” (каким я хотел бы стать), “Я возможное” (каким я могу стать) у юристов, врачей-терапевтов и бухгалтеров.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессиональная идентичность, субъективная модель мира, Я-концепция профессионалов.

Деформация личности профессионала – одна из психологических проблем профессионализации в современных социально-экономических условиях, требующих большой мобильности, устойчивости к стрессовым воздействиям, к которым можно отнести и ситуацию жесткой конкуренции. Возникает вопрос: где же заканчивается профессионализация, выражающаяся, в частности, в специфическом восприятии окружающего мира и себя в нем? Когда у специалистов обнаруживается «то общее, что приводит к неодинаковому видению мира, создает в своих крайних проявлениях “смысловые барьеры” во взаимопонимании профессионалов, где необходимо их взаимодействие, например, между учителями и психологами» [15, с. 43], и когда начинается собственно “деформация”, ведущая к утрате ими положительного отношения к объекту своей деятельности и как следствие – потери соответствующей квалификации? Следует учесть, что на самом деле мы имеем достаточно сложную соотношенность естественного стремления человека к высотам профессионализма, накоплению опыта, трудовым успехам и ограниченности его внутренних ресурсов и реальных возможностей. Известно, что одним из важных условий “благополучного” вхождения в профессию, обеспечивающего гармоничное развитие личности профессионала, является активное построение адекватного эмпирической реальности образа мира, расставляющего акценты значимости в мире предметов и отношений. Большинство исследователей, занимающихся проблемами профессионального становления, допускают выделение в обобщенном образе мира “мира своей профессии” как особой устойчивой

категориальной сетки типизации и интерпретации профессиональных задач, как комплекса глубинных структур, отражающих пристрастное отношение человека к миру и определяющих стиль и способ его поведения в жизненных и профессиональных ситуациях [2]. Становление специалиста, заключающееся в конечном счете в полном овладении профессией, кроме усвоения определенных когнитивных схем, способов манипулирования предметом своего труда, принятия профессиональных норм и ценностей, особенностей коммуникации и стиля общения социального окружения, закономерно сопровождается изменением представлений человека о себе, своих способностях и слабостях, интенсивным самоопределением и поиском собственного места в профессиональном мире.

Обращение к проблеме профессиональной идентичности обусловлено несколькими причинами. Во-первых, “профессиональное самосознание является важнейшим регулятором труда и построения профессиональных жизненных путей” [8, с. 20]; во-вторых, одна из задач организационной психологии – это “осмысление значимости индивидуально-психологических и личностных факторов, определяющих отношение трудящегося к своей работе и особенности групповых взаимодействий” [13, с. 5]; в-третьих, “многовариантность отношения к профессиональной деятельности, постоянное технологическое развитие самих профессий определяет постоянную актуальность профессионального самоопределения на всем протяжении профессионального пути” [12, с. 3].

В психологии под идентичностью понимается сформированный и личностно принимаемый образ себя во всем многообразии отношений чело-

¹Работа поддержана грантом РФФИ № 02-06-00074а.

века к окружающему миру. Основные “планы” рассмотрения идентичности (“познающее–познаваемое” у У. Джемса [5], “Я–как–есть”–“Я–глазми–других” у Дж. Мида [30], “социальное–персональное” [3, 9–11, 22, 25], “социальное–духовное” или “социальное–индивидуальное” [19 и др.]) принципиально бесконечны, т.е. сколько ситуаций для проявления активности субъекта, столько может быть образов Я. “Идентичность” и смежные, но не тождественные с ней понятия обсуждаются в ряде работ отечественных и зарубежных авторов [3, 9, 17, 27, 30]. Проблема осложняется многозначностью, понятийной нечеткостью, отсутствием согласованности в различных подходах к трактовке идентичности. Современные исследователи идентичности выделяют психоаналитический, когнитивно ориентированный, интеракционистский, экзистенциально-гуманистический подходы как наиболее разработанные с точки зрения структурно-содержательных и динамических аспектов [18].

Изучение данной проблематики в отечественной психологии связано с исследованием самосознания, самоотношения и с разработкой понятия “самоопределение” [4, 16, 22 и др.]. Не обсуждая особенностей отдельных подходов, различающихся содержанием и шириной охвата психологических феноменов, относимых авторами к идентичности личности, отметим, что в структуре последней выделяются когнитивный (Я-концепция или образ Я, самокатегоризация), аффективный (эмоционально-ценностный аспект отношения к себе), поведенческий (принятие и процесс решения жизненно важных задач) компоненты. Так же как и А. Е. Жичкина [7], мы будем рассматривать понятия “Я” и “идентичность” как взаимозаменяемые, обозначающие целостность и непрерывность личности, а “Я-концепцию” как осознаваемую часть идентичности.

Введение понятия “профессиональная идентичность” акцентирует внимание на проблемах специалиста, обусловленных профессиональной средой: необходимостью принимать самостоятельные решения при большей свободе выбора, полноценно решать профессиональные задачи, отвечать требованиям самоопределения в системе социальных ролей, осознавать свои особенности и способности с точки зрения соответствия своему профессиональному статусу, приобретать определенную независимость от влияния оценок внешнего окружения [1, 26 и др.]. Так, И.Ю. Хамитова [23], обсуждая проблемы профессиональной идентичности консультанта, выделяет в ней внешние и внутренние компоненты. Первые связаны с тем, как коллеги и клиенты воспринимают и оценивают специалиста, ко вторым относятся процессы самовосприятия и профессионального самосознания. Е.П. Ермолаева описывает феномен профессионального маргинализма как по-

лярный по отношению к профессиональной идентичности и психологически проявляющийся “в ее утрате, равнодушии к профессиональным обязанностям и нормам, замещении профессиональных ценностей и морали ценностями и целями другой среды” [6, с. 69]. Таким образом, профессиональная идентичность как объект психологического анализа – это многомерное образование, различающееся по степени сложности и организованности, и подходы к ее изучению различны.

Диагностика степени сформированности “профессиональной идентичности” позволит подойти к решению проблем профессионального отбора и грамотной расстановки кадров с учетом индивидуальных особенностей. Отбор только по уровню знаний, формальным характеристикам профессионала (образование, стаж, предыдущие места работы и т.п.) не гарантирует “результативности” человека на новом рабочем месте, но, если бы мы могли диагностировать, например, структуру сформировавшейся идентичности, соответствующую требованиям профессии, то проблема отбора и подбора персонала, возможно, решалась бы более продуктивно.

В нашей работе исследуются самокатегоризации как “упрощенный” вариант, “практический конструкт” идентичности разных профессионалов в целях выявления в этих описаниях специфического, того, что мы можем ожидать от каждого отдельного профессионала в профилях “Я”. При наличии в арсенале психологов описания образов Я профессионалов на каждом этапе, от ученичества до наставничества, от уровня профессиональной зависимости до уверенности и интеграции, индивидуальные профили могли бы стать косвенными показателями особенностей профессионального развития.

В нашей работе, которая носит поисковый и гипотезопорождающий характер, мы остановились на рассмотрении только одного аспекта идентичности – Я-концепции как когнитивной системы, функция которой заключается в построении позитивного самоотношения, обеспечивающего принятие себя как представителя своей профессиональной общности. Мы исходили из предположения, что специалисты, работающие в различных областях, будут иметь разные групповые инварианты Я-концепций, или самокатегоризаций по Дж. Тернеру, отражающие характерные особенности, которые возникают на основе сходного профессионального опыта. В нашей работе мы опирались на данное положение при изучении оппозиции, связанной с функционированием самосознания с точки зрения морали, – это “реальное Я–идеальное Я”. В работах клинически ориентированных психологов [20, 24] эта оппозиция представлена как форма внутриличностного конфликта, когда желание соответствовать собст-

венному идеальному образу приобретает масштабы, разрушающие личность.

Близкой, но принципиально отличающейся от рассмотренной оппозиции “идеальное Я–реальное Я” является дихотомия “наличное Я–возможное Я”, означающее лишь возможность развития по тому или иному пути в будущем при некоторых условиях, но не предполагающее обязательности и долженствования того или иного варианта развития. Включенность в Я-концепцию конструкта “возможное Я” как представления о том, каким человек мог бы стать, отличающегося от представления о том, каким человек хотел бы стать, была постулирована еще М. Розенбергом [33]. Детально “возможное Я” рассматривается в концепции Х. Маркуса [29] в контексте решения проблемы изменчивости–стабильности “Я” при введении понятия “рабочая Я-концепция”, определяемая как “Я-концепция в данное время и в заданном социальном контексте взаимодействия”.

Опираясь на теорию социальной идентичности Г. Тэджфела [34], мы можем сопоставить такие аспекты идентичности, как “идеальное Я” и профессиональная идентичность. Представление об “идеальном Я”, которое в онтогенезе является исходно внешним и социальным, а уже потом становится внутренним [3, 20, 24], дает основание признать сходство “идеального Я” с профессиональной идентичностью по своему происхождению и по роли детерминации адаптивной или, точнее, нормативной активности. Однако идеал Я отражает не столько существующие социальные идентификации, сколько прошлые, а они, в отличие от актуальной идентификации с той или иной социальной группой, часто не осознаются (см. [7]). Концепция “возможных Я” представляется удачным решением проблемы анализа ситуативного изменения идентичности. В связи с тем что Х. Маркус [29] рассматривал “возможные Я” как “посредники между мотивацией и Я-концепцией”, в контексте нашей работы можно предположить, что возможные Я, ситуативные и немотивированные по характеру проявления в зависимости от особенностей “профессионального взросления” и требований к человеку со стороны его общественно регламентированной деятельности, а также от степени его успешности, в дальнейшем могут детерминировать активность субъекта труда.

Таким образом, профессиональная идентичность операционализировалось в нашем исследовании как семантическая близость конструктов “Я сам” (представление о том, какой я профессионал на самом деле), “Я идеал” (каким я хотел бы стать), “возможное Я” (каким я могу стать) у трех групп профессионалов – юристов, врачей-терапевтов и бухгалтеров.

Основная гипотеза исследования: когнитивные представления профессионалов, включаю-

щие в себя экзистенциальные, ролевые и персональные самокатегоризации, как компонент профессиональной идентичности у разных групп профессионалов будут различны.

Проверка гипотезы осуществлялась решением *следующих задач*:

- исследовать когнитивный компонент профессиональной идентичности через шкалирование выделенных самокатегоризаций по списку антонимичных прилагательных разными профессионалами;
- сопоставить полученные семантические профили в оцениваемых триадах “образов Я” в каждой группе;
- сравнить семантические структуры оценивания “образов Я” разных профессиональных групп.

МЕТОДИКА

Испытуемые. В каждую профессиональную группу, условно уравниваемую по полу (в случае бухгалтеров сделать это было достаточно сложно), – юристов (9 мужчин, 6 женщин), врачей (7 мужчин, 8 женщин), бухгалтеров (10 женщин, 5 мужчин) – включено по 15 специалистов. Выбор этих специалистов обусловлен их развитостью как общественных институтов, имеющих широкий спектр учебных заведений по подготовке кадров, обеспечиваемых рабочими местами. Кроме того, для нас было важно, что каждая из этих специальностей предполагает: определенные познавательные схемы; усвоение значений, приписываемых явлениям, событиям, предметам; специфические профессиональные установки; особое восприятие профессионально значимых объектов и профессионального поведения по отношению к ним; систему мотивов и ценностных ориентаций, нормативно заданных в этой профессии, ведущей к глубинной перестройке личностных структур.

Таким образом, выборку составили 45 человек разного пола, от 29 до 52 лет, имеющих среднеспециальное и высшее образование и стаж работы по своей специальности не менее 5 лет. Ограничение испытуемых по стажу работы было случайным. Понятно, что время обретения профессиональной идентичности как обязательного условия принятия своей профессии – индивидуально, но, как показывает опыт и данные литературы, на это требуется не менее четырех лет, а “синдром выгорания” как один из признаков потери идентичности может “проявиться” уже после пяти лет работы.

Объекты оценки. Испытуемым предлагалось оценить следующие объекты: “Я сам” (представление о том, какой я профессионал на самом деле), “Я идеал” (каким я хотел бы стать), “возможное Я” (каким я могу стать).

Используемый метод тестирования. Объекты оценивались по 25-шкальному стандартному семантическому дифференциалу (СД) Ч. Осгуда [31] (русскоязычная версия Е.Ю. Артемьевой [2]) с 3-балльной градацией выраженности каждого качества, представляющего собой список пар антонимичных прилагательных, которые включают и эмоционально-оценочное (хороший–плохой), и метафорическое (дорогой–дешевый), и физическое (легкий–тяжелый) описания. Этот список благодаря семантической “разноплановости” прилагательных универсален как действующий механизм синестезии и подходит к описанию любого класса объектов.

Обработка результатов. Для обработки данных, представляющих массив оценок трех объектов по 25 шкалам, в каждой группе испытуемых была использована статистическая программа “SPSS 10.0” для Windows. Обработка прово-

дидась с последовательным использованием следующих статистических процедур:

1. Факторный анализ (метод главных компонент с varimax-вращением), ставший классической формой подачи материала, полученного с помощью СД. Цель этой процедуры – выявление основных структурных компонентов полученных описаний, сопоставление факторных структур по каждому оцениваемому объекту между разными группами. Важными для нас показателями данного анализа были: 1) величина факторной нагрузки каждой шкалы, вошедшей в фактор, и 2) процент описываемой дисперсии, полученной факторной структурой.

2. Расчет показателей описательной статистики, которые включали среднее значение и стандартное отклонение, значение дисперсии, минимальное и максимальное значение.

3. Дисперсионный анализ (однофакторная модель ANOVA) проводился в целях выявления значимых различий в оценках по шкалам в зависимости от объекта описания. Это предполагало попарное сравнение полученных описаний между профессиональными группами, что позволило судить о различиях в оценках.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

1. В результате факторного анализа оценок **“Я сам”** в каждой группе получено устойчивое четырехфакторное решение. Величина факторных нагрузок свидетельствует об относительной устойчивости вхождения шкалы в каждый из выделенных факторов.

Рассмотрим полученные результаты в группе **юристов**.

Первый фактор – условное название “эмоциональная оценка объекта”, объясняет 19.2% общей дисперсии. Оппозитом “приятного (0.797)², доброго (0.797), хорошего (0.632), жизнерадостного (0.588), активного (0.584)” в описаниях “Я сам” юристов стал “упорядоченный (–0.689)”. Возможно, профессиональная необходимость следовать требованиям порядка самого разного уровня условно исключает “приятную доброту и хорошую, активную жизнерадостность” этих специалистов. *Второй фактор*, составивший 16.5% общей дисперсии, назван “напряженность” по шкале, получившей максимальную нагрузку (–0.958) в паре с “умный” (–0.958). Интересно, что если “Я сам” напряженный и умный, то уже недорогой, и небыстрый, и нелюбимый. *Третий фактор* “сила”, объясняющий 12.9% дисперсии, включает в описаниях “Я сам”, с одной стороны, “холодный (0.64), сильный (0.623), хороший (0.544), большой (0.536)”, с другой – “острый” (–0.744), “радостный” (–0.64), “сложный” (–0.482). “Сила” юристов в исключении “сложности” и “остроты”. *Четвертый фактор*, описывающий 11.2% общей дисперсии, сложно объяснить однозначно; самый “весомый” оппозит, составивший этот фактор, “твердый (–0.79) – чистый (0.79)”.

На массиве данных оценивания “Я сам” в группе **врачей** мы также ограничились четырехфак-

торным решением. Следует сразу отметить, что во всех выделенных факторах у врачей присутствуют эмоционально-оценочные шкалы.

Первый фактор (21.3% общей дисперсии) назван “эмоциональное принятие объекта”, потому что “Я сам” “любимый (–0.87), свежий (–0.84), светлый (–0.617)” противостоит “родному (0.622), горячему (0.617), злому (0.569), острому (0.506)”. *Второй фактор* (17.98% общей дисперсии) условно обозначен как “физические характеристики объекта” из-за оппозита с самой большой нагрузкой “гнилой (–0.855) – чистый (0.885)”, хотя шкалы “Активность” (–0.561) и “Сила” (0.802), по Осгуду, здесь имеют большой вес. *Третий фактор* “напряженность” (14.1% общей дисперсии). “Дешевый (0.969), маленький (0.961), напряженный (0.961)” “Я сам” врачей является антиподом “жизнерадостному” (–0.586). *Четвертый фактор* “порядок” (10.1% описываемой дисперсии) получил название по шкале “Упорядоченный” с наибольшим весом (0.831) и содержательно не противоречащими ей характеристиками “твердый (0.769), жизнерадостный (0.656)” в отличие от сгруппированных на противоположном конце “гладкий (0.595), чужой (0.577), противный (0.571), добрый (0.534)”

“Я сам” бухгалтеров (в соответствии с *первым* выделенным фактором, объясняющим 25.8% общей дисперсии) – “слабый” (0.837), но эмоционально абсолютно принимаемый: он и “радостный (0.757), родной (0.72), добрый (0.684), приятный (0.589)”, и “чистый (0.503), горячий (0.757)”. *Второй фактор* “активность” (16.58% дисперсии) составлен, с одной стороны, “активным (0.854) и легким (0.851), хаотичным (0.494)” “Я сам”, с другой – “Я сам” “маленький (–0.752), медленный (–0.752), дорогой (–0.654)”. Возможно, в этом факторе отразилось особое отношение этой группы профессионалов ко времени. *Третий фактор* (13.2% дисперсии) в описаниях “Я сам” бухгалтеров как будто противопоставляет “человеческие” (“умный (–0.719), приятный (–0.707)”) качества “деловым” (“острый (0.859), гладкий (0.73), мягкий (0.681)”). *Четвертый фактор* (11.6% общей дисперсии) составили шкалы, оценка по которым колебалась вокруг “нулевой” отметки. Другими словами, эти шкалы не давали никаких описаний предлагаемого объекта – “темный–светлый”, “влажный–сухой”, “свежий–гнилой”.

Сравнивая описания “Я сам” по всем группам, можно сказать, что сначала все профессионалы оценивают себя “эмоционально”, и только затем юристы выделяют “напряженность”, врачи – описание “чистый–гнилой”, а бухгалтеры – “медленный–активный”.

Рассмотрим результаты факторного анализа оценок **“Я идеал”** группами профессионалов. Об-

² В скобках указаны нагрузки, полученные по шкалам.

работка матриц привела к четырехфакторному решению, как и в описании “Я сам”.

Первый фактор (21.2% дисперсии) у **юристов** – это сочетание эмоционально-оценочных шкал, описывающих “Я идеал”, с одной стороны, как “приятный (–0.755)”, “упорядоченный (–0.592)”, с другой, наряду с “радостным (0.755)” – как “медленный (0.744)”, “твердый (0.723)”, “сложный (0.686)”. По сравнению с “Я сам”, “упорядоченность” идеала юристов становится приятной, а противостоящие им “сложность”, “медленность” – радостной. *Второй фактор* (17.3% дисперсии) получил название “активность” по шкале, имеющей, как и “холодный” (0.944), самую большую нагрузку. В этом факторе сталкиваются антиподы “активный–холодный”. То есть идеальный юрист если “активный”, то скорее “горячий”, если он “пассивный”, то “холодный”. *Третий фактор* “эмоциональная оценка” (11.76% общей дисперсии); с одной стороны, идеальный юрист “жизнерадостный” (–0.847), с другой – “добрый” (0.715) и “умный” (0.668). *Четвертый фактор* “сила” (0.631) (9.78% дисперсии) сочетается с характеристиками “хороший” (0.728), “сухой” (0.719) и противостоит “родному” (–0.587), “числоту” (0.584), “напряженному” (0.532).

Таким образом, “Я идеал” юристами эмоционально принимается, все описательные характеристики “напряженности”, “сложности”, “упорядоченности” сопровождаются положительной оценкой.

Как и в описаниях “Я сам”, каждый фактор описания “Я идеал” у **врачей** содержит эмоционально-оценочные шкалы.

Первый фактор, названный “сила”, описывает 25.2% общей дисперсии; в него вошли, с одной стороны, “твердый (–0.819), расслабленный (–0.659)”, с другой – “сильный (0.805), приятный” (0.805). Ведущим оппозитом *второго фактора* (13.6% дисперсии) в описаниях “Я идеал” врачей является “острый (–0.847), сухой (–0.796) – светлый (0.847)”. Нужно отметить, что, описывая “Я сам”, юристы тоже “работают” в этой категории (третий фактор, см. выше). *Третий фактор* “эмоциональное принятие” идеального врача (13.1% общей дисперсии); он принципиально отличается от принятия врачами “Я сам”. Идеальный врач либо может быть “родной (–0.627), свежий (–0.624)”, либо “холодный (0.724), одинаково любимый и ненавистный (0.687)”; “Я сам” – если “свежий, то любимый”, а если “родной, то горячий”. *Четвертый фактор* можно условно обозначить “идеал профессионала как человек” (10.7% дисперсии); он составлен из следующих характеристик: “хороший (0.746), добрый (0.746), медленный (0.69), шершавый (0.639)”.

В описаниях “Я идеал” **бухгалтеров** было также решено ограничиться четырехфакторным решением.

Первый фактор “профессиональная оценка” идеального бухгалтера (21.56% дисперсии) составлен, с одной стороны, шкалами “Большой (0.791), твердый (0.758), быстрый (0.745), дорогой (0.673)”, с другой – “Приятный (–0.655), сильный (–0.549), умный (–0.484)”. *Второй фактор* “активность” (16.15% дисперсии) складывается из оппозитов “Гладкий (0.834), активный (0.825), сложный (0.825) – хороший (–0.693)”; видимо, активный профессионал бухгалтерами скорее эмоционально отторгается. *Третий фактор* “эмоциональное принятие” (14.7% дисперсии) включает, с одной стороны, шкалы “Любимый (–0.765), хороший (–0.531)”, с другой – “Острый (0.832), упорядоченный (0.653), умный (0.593)”, т.е. встречаются идеальные бухгалтеры, которые, помимо признания их профессиональных качеств, вызывают любовь. *Четвертый фактор* в описаниях идеального бухгалтера (9.95% дисперсии) составлен оппозитом “Родной (–0.636), либо радостный, либо печальный (–0.787)” – “Дорогой (0.587), чистый (0.508)”.

Основное отличие описания “Я идеал” бухгалтеров от аналогичных у врачей и юристов заключается в том, что идеальный профессионал ими эмоционально не всегда принимается. Условно говоря, положительная эмоциональная оценка иногда противостоит “деловым” качествам.

Рассмотрим факторные структуры, выделенные в описаниях “Я возможное” разными профессионалами.

Первый фактор “Я возможное” **юристов** (16.9% дисперсии) назван фактором эмоциональной оценки. Здесь самые высокие нагрузки получили, с одной стороны, шкалы “Умный (0.905), ненавистный (0.894)”, с другой – “Хороший” (–0.72). *Второй фактор* “напряженность” (15.66% дисперсии) составлен оппозитом шкал “Острый–тупой (0.916), при этом родной (0.839)” – “Напряженный” (–0.789). *Третий фактор* “твердость” (12.7% дисперсии) включает шкалы “Твердый (0.877), тяжелый (0.758)” – “Сильный (–0.526), медленный (–0.518)”.

Первые три фактора описывают “Я возможное”, по сравнению с оценками “Я идеал”, вероятно, как “неудачный” путь развития профессионального юриста, если он “умный, то вряд ли хороший”, если “напряженный, то скорее неродной”, если “твердый, то несильный”.

Четвертый фактор “активность–сила” (10.1% дисперсии) характеризует “Я возможное” юристов как “большого (0.645), сильного (0.617), сложного (0.573) и злого (0.569)” и противопоставляет “Я возможное” как “жизнерадостного (–0.668) и активного (–0.617)”. В *пятый фактор*

(9.4% дисперсии) вошли шкалы “Дорогой (0.806), темный (0.679), влажный (0.652)”, получившие здесь максимальные нагрузки.

“Я возможное” **врачей** в любых описаниях, как и “Я идеал”, “Я сам”, эмоционально оценивается.

Первый фактор (16.3% дисперсии) включает, с одной стороны, шкалы “Легкий (–0.761), любимый (–0.681)”, с другой – “Быстрый (0.75), сложный (0.716), гладкий (0.709), жизнерадостный (0.508)”.

Согласно содержанию *второго фактора* “сила-напряженность” (13.87% дисперсии). “Я возможное” врачей либо “сильное (–0.533), свежее (–0.468)”, либо “напряженное (0.848), умное (0.775), но при этом жизнерадостное (0.692)”. *Третий фактор* (11.68% дисперсии) составлен оппозитом “Хороший (–0.618), дорогой (–0.545)” – “Упорядоченный (0.664), твердый (0.63), любимый (0.549)”. *Четвертый фактор* “активность” (10.3% дисперсии) описывает “Я возможное” врачей как “активное (–0.668), хорошее (–0.648)” и противопоставляет ему “Я возможное” как “родное (0.843), чистое (0.59)”. В *пятый фактор* (9.19% дисперсии) вошли шкалы “Маленький (0.894), приятный (0.684), сухой (0.652)”.

Нужно отметить, что описания “Я возможное” врачей более эмоционально близки, чем “Я возможное” юристов.

В описаниях “Я возможное” **бухгалтеров** мы ограничились четырехфакторным решением.

Первый фактор (18.48% дисперсии) описывает “Я возможное” бухгалтеров как “хорошее (–0.72) и активное (–0.689)”, оппозитом ему является “Я возможное” как “упорядоченное (0.792), острое (0.707), унылое (0.673), но приятное (0.507)”. Во *второй фактор* (17.76% дисперсии) вошли получившие максимальные оценки шкалы “Чистый (0.921), приятный (0.823), любимый (0.657)” и “не работающие” шкалы “Свежий-гнилой (0.823), влажный-сухой (0.657), темный-светлый (0.586)”. *Третий фактор* (14.52% дисперсии) описывает “Я возможное” бухгалтеров как “быстрый (0.847), родной (0.836), большой (0.697), любимый (0.694)” и как антипод – “холодный” (–0.487). *Четвертый фактор* (12.9% дисперсии) составлен оппозитом “умный (–0.63), злой (–0.591), сложный (–0.516)” и “дорогой (0.825), радостный-печальный (0.638)”.

2. В связи с тем что факторные структуры, составленные разным набором шкал, несмотря на выявленные различия в описаниях оцениваемых самокатегоризаций, трудно интерпретируемы и исследователи часто приносят в их обсуждение долю разумного субъективизма, чего не избежали и мы, нами был предпринят следующий анализ данных по результатам описательной статистики. Ввиду того что усреднение оценок по группам скрывает различия в ответах каждого отдельного

Стандартное отклонение

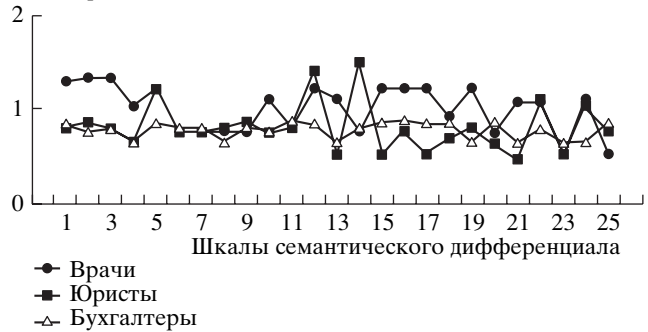


Рис. 1. Стандартное отклонение (σ) оценок “Я сам” разных групп профессионалов.

испытуемого, мы рассмотрели разброс оценок по отдельной шкале в описаниях каждого объекта. Предполагалось, что профессиональные группы, участвующие в нашем эксперименте, будут различаться мерой стандартного отклонения по разным шкалам в описании одного объекта. То есть мы можем различать описания одного и того же объекта разными специалистами по их склонности оценивать эти объекты по некоторым шкалам.

Результаты представлены на рис. 1–3: по оси значений – величина стандартного отклонения, по оси категорий – 25 шкал семантического дифференциала.

Описания “Я сам” (рис. 1) **бухгалтеров** оказались самыми согласованными – разброс в оценках не превышает одного деления по шкале ($\sigma \leq 0.88$).

Вся группа **врачей** оценивает “Я сам” единодушно по шкалам “Чистый-грязный, глупый-умный, темный-светлый, активный-пассивный, противный-приятный, горячий-холодный” и др. ($\sigma \leq 0.52$) Но они по-разному оценивают себя по шкалам “Легкий-тяжелый”, “Радостный-печальный”, “Слабый-сильный”, “Большой-маленький”, “Хаотичный-упорядоченный”, “Расслабленный-напряженный”, “Мягкий-твердый”, “Дорогой-дешевый”, “Злой-добрый” ($\sigma \leq 1.33$).

Юристы оказались более согласованными, чем врачи. В описаниях “Я сам” их мнения расходятся по шкалам “Большой-маленький”, “Простой-сложный”, “Влажный-сухой”, “Свежий-гнилой” ($\sigma \leq 1.5$) и совсем не совпадают с врачами по шкалам “Влажный-сухой”, “Родной-чужой”, “Мягкий-твердый”, “Расслабленный-напряженный”, “Дорогой-дешевый”.

В целом, в описаниях “Я идеал” (рис. 2) все профессионалы, участвующие в нашем эксперименте, более единодушны, чем в описаниях “Я сам”. И если в описаниях “Я сам” мы получили самые согласованные оценки у бухгалтеров, то здесь единодушие показала группа врачей.

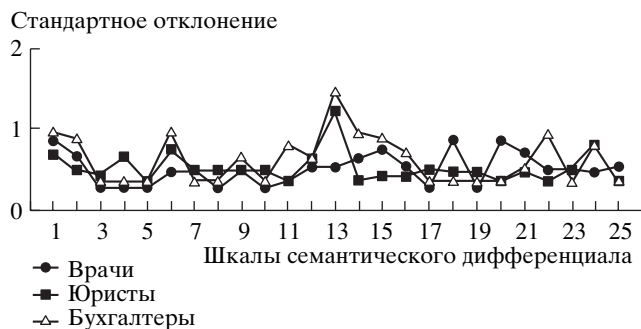


Рис. 2. Стандартное отклонение (σ) оценок «Я идеал» разных групп профессионалов.

Оценки «Я идеал» **врачей** практически совпадают по шкалам «Сильный, хороший, маленький, приятный, упорядоченный, шершавый, дорогой, добрый» ($\sigma \leq 0.35$), но имеют разброс в оценках степени выраженности следующих качеств по шкалам «Легкий–тяжелый», «Радостный–печальный», «Влажный–сухой», «Быстрый–медленный», «Жизнерадостный–унылый» ($\sigma \leq 0.85$). Возможно, что такой разброс оценок отражает факт субъективности образа идеального врача у каждого человека и непринципиальность этих характеристик для его описания в целом. Важно, чтобы врач был сильным, хорошим, приятным и т.д., но не важно, радостный он или печальный, быстрый или медленный.

Юристы дают самый большой разброс (5 делений по шкале) в описаниях идеального профессионала по шкале «Расслабленный–напряженный» ($\sigma = 1.22$); наблюдается несколько меньшее стандартное отклонение по шкалам «Легкий–тяжелый», «Темный–светлый», «Острый–тупой». Они единодушно описывают «Я идеал» как «сильного, большого, шершавого, сухого, родного, твердого, жизнерадостного, чистого» ($\sigma \leq 0.46$).

Интересно, что идеал профессионалов у **врачей** описан как «маленький», а у юристов – «большой». Возможно, различия объясняются отношением данного качества к разным семантическим полям этих специалистов.

Мнения **бухгалтеров** совпадают по неоднозначности шкалы «Расслабленный–напряженный» ($\sigma = 1.45$) в описаниях «Я идеал» с юристами, и, по сравнению с ними и врачами, они по большому количеству шкал по-разному оценивают идеального профессионала: «легкий–тяжелый», «радостный–печальный», «темный–светлый», «влажный–сухой», «родной–чужой», «мягкий–твердый», «свежий–гнилой», «острый–тупой». Идеальный профессионал у бухгалтеров – «сильный, хороший, большой, активный, приятный, упорядоченный, дорогой, быстрый, добрый, жизнерадостный, умный, чистый» ($\sigma \leq 0.35$).



Рис. 3. Стандартное отклонение (σ) оценок «Я возможное» разных групп профессионалов.

Описания «Я возможное» бухгалтеров (рис. 3) более согласованны, чем оценки юристов и врачей. Самое большое стандартное отклонение получено по шкале «Легкий–тяжелый» ($\sigma = 1.06$). Юристы оказались более индивидуальны в оценках, чем врачи и бухгалтеры. Рассмотрим эти результаты подробнее.

Юристы абсолютно расходятся в описаниях «Я возможное» по шкале «Мягкий–твердый» ($\sigma = 2.09$), чуть меньше – по шкалам «Большой–маленький» ($\sigma = 1.51$). Ощутимый разброс в оценках они дали по шкалам «Легкий–тяжелый», «Радостный–печальный», «Слабый–сильный», «Активный–пассивный», «Противный–приятный», «Хаотичный–упорядоченный», «Быстрый–медленный», «Жизнерадостный–унылый», «Свежий–гнилой» ($\sigma \leq 1.22$). Но при всех различиях «Я возможное» юристов – «хорошее, сложное, дорогое, злое, чистое» ($\sigma \leq 0.52$).

Врачи расходятся по меньшему количеству шкал в описаниях «Я возможное», чем юристы. Это шкалы: «Слабый–сильный», «Плохой–хороший», «Горячий–холодный», «Влажный–сухой», «Дорогой–дешевый», «Любимый–ненавистный», «Глупый–умный» ($\sigma \leq 1.22$). По большому количеству шкал они единодушны. «Я возможное» врачей – «светлое, активное, родное, твердое, свежее, чистое» ($\sigma \leq 0.46$).

3. Самые интересные результаты, на наш взгляд, дал однофакторный дисперсионный анализ попарных сравнений оцениваемых объектов (см. таблицу). Если у врачей описания «Я сам», «Я идеал», «Я возможное» статистически различны, то юристы их не различают по шкалам «Дорогой–дешевый», «Глупый–умный», бухгалтеры – не видят различий по трем шкалам: «Темный–светлый», «Влажный–сухой», «Свежий–гнилой».

Для врачей «Я сам» и «Я идеал» только «родные», а юристы и бухгалтеры принимают идеального профессионала гораздо ближе к описанию себя самого, хотя шкалы, по которым они их различают, разные.

Результаты попарного сравнения «Я сам», «Я идеал», «Я возможное» по группам профессионалов (данные однофакторного дисперсионного анализа – ANOVA)

№	Группы	Сравнение по трем объектам оценивания	“Я сам” – “Я идеал”	“Я идеал” – “Я возможное”	“Я сам” – “Я возможное”
1.	Юристы	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 17. Дорогой–дешевый, 25. Глупый–умный	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 6. Темный–светлый, 15. Родной–чужой, 17. Дорогой–дешевый, 25. Глупый–умный, 24. Острый–тупой	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 12. Простой–сложный, 25. Глупый–умный, 24. Острый–тупой	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 1. Легкий–тяжелый, 3. Слабый–сильный, 5. Большой–маленький, 10. Хаотичный–упорядоченный, 14. Влажный–сухой, 15. Родной–чужой, 17. Дорогой–дешевый, 25. Глупый–умный
2.	Врачи	<i>Все три профиля оценивания статистически различны на уровне</i> $p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001$) по шкале: 15. Родной–чужой	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 7. Активный–пассивный, 12. Простой–сложный	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 1. Легкий–тяжелый, 4. Плохой–хороший, 6. Темный–светлый, 7. Активный–пассивный, 11. Гладкий–шершавый, 12. Простой–сложный, 15. Родной–чужой, 16. Мягкий–твердый, 20. Жизнерадостный–унылый, 21. Любимый–ненавистный, 22. Свежий–гнилой, 25. Глупый–умный
3.	Бухгалтеры	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 6. Темный–светлый, 14. Влажный–сухой, 22. Свежий–гнилой	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 6. Темный–светлый, 14. Влажный–сухой, 21. Любимый–ненавистный, 22. Свежий–гнилой	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 1. Легкий–тяжелый, 2. Радостный–печальный, 6. Темный–светлый, 8. Противный–приятный, 9. Горячий–холодный, 11. Гладкий–шершавый, 12. Простой–сложный, 13. Расслабленный–напряженный, 14. Влажный–сухой, 16. Мягкий–твердый, 22. Свежий–гнилой, 24. Острый–тупой	<i>Нет различий</i> ($p \leq 0.001 \sim p \leq 0.05$) по шкалам: 4. Плохой–хороший, 6. Темный–светлый, 14. Влажный–сухой, 15. Родной–чужой, 22. Свежий–гнилой

Для всех трех групп “Я идеал” и “Я возможное” не различаются по шкале “Простой–сложный”, для бухгалтеров “Я возможное” очень близко в идеальному Я (нет различий по 12 шкалам), в отличие от врачей (2 шкалы – “Активный – пассивный”, “Простой–сложный”) и юристов (3 шкалы – “Простой–сложный”, “Глупый–умный”, “Острый–тупой”).

Сравнение данных “Я сам” и “Я возможное” говорит о том, что врачи, описывая, какими они могут стать, уверены в “стабильности” своих характеристик, тогда как для бухгалтеров “Я возможное” отклоняется от идеального, с которым они сами так похожи. Для юристов достичь “Я возможное” более реально, чем “Я идеал”.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Юристы все три объекта описывают как умные, дорогие, сильные, холодные, родные, шершавые (а не гладкие), при этом профили оценивания “Я сам” и “Я идеал” практически совпадают, но большая степень выраженности оценок “Я идеал”. Различаются эти сходные по оценкам объекты по шкалам “Влажный–сухой”, “Быстрый–медленный”. Интересно, что “Я возможное” у юристов более негативное, хотя совпадает с “Я сам” по шкалам “Хороший, активный, холодный, хаотичный”. Так, “Я возможное” жизнерадостнее, свежее, но грязнее, ненавистнее, медленнее, сложнее. Возможно, что именно так этой группой профессионалов оцениваются “перспективы” личностных изменений. Непохожие профили у

юристов получили “Я идеал” и “Я возможное”, они различаются по шкалам “Быстрый–медленный”, “Свежий–гнилой”, “Влажный–сухой”. Видимо, с приближением к идеалу напряженность труда юриста субъективно уменьшается. “Я сам” отделяется от двух других объектов по шкале “Простой–сложный”.

Кардинально другая картина получена в группе **врачей**. Здесь совпадают профили “Я сам” и “Я возможное”, хотя “Я возможное” более злое и менее жизнерадостное, чем “Я сам”. Все три объекта оцениваются врачами как светлые, активные, сложные, родные, умные. Интересно, что большинство врачей (7 мужчин, 5 женщин) описывают “Я идеал” как сильный, холодный, сухой, дорогой; по многим шкалам он получает либо максимальные оценки, либо занимает нейтральную позицию. “Я идеал” и “Я возможное” разводятся по шкале “Расслабленный–напряженный”. Сравнение профилей оценок по всем объектам позволяет обнаружить промежуточное положение “Я возможное” между “Я сам” и “Я идеал”. Любопытно, что все объекты оцениваются как “родные” в разной степени выраженности, но “Я идеал” расходится по шкале “Любимый–ненавистный” с “Я сам” и “Я возможное”. Принято считать, что высокое рассогласование между “реальным” и “идеальным Я” – причина низкого самоотношения [5], эмоционального дискомфорта [28, 32]. Возможно, здесь кроются причины профессиональных деформаций личности врачей и синдрома выгорания, хотя незначительное рассогласование между “Я-реальное” и “Я-идеальное” является стимулом к развитию [10].

У **бухгалтеров** профили оценок всех объектов в целом совпадают; они эмоционально принимаются и описываются как любимые, умные, чистые. “Я идеал” более сильный, упорядоченный, дорогой, “Я сам” слабее, меньше, напряженнее, медленнее, чем “Я идеал” и “Я возможное”. Интересно, что “Я сам” совпадает с “Я идеал” по шкалам “Жизнерадостный – унылый”, “Злой–добрый”, но разводится по этим шкалам с “Я возможное”, которое более злое и унылое.

ВЫВОДЫ

1. Основная гипотеза исследования о том, что когнитивные представления специалистов, включающих экзистенциальные, ролевые и персональные самокатегоризации как компонент профессиональной идентичности у разных групп профессионалов, будут различны, подтвердилась.

2. Результаты проведенного исследования показали плодотворность принятого определения “профессиональная идентичность” и ее операционализации как системы самокатегоризаций профессионалов.

3. Адекватным для изучения профессиональной идентичности как конструкта “мира профессии” является методический инструментарий психологии субъективной семантики, позволяющий полно и содержательно описать различные аспекты профессионального видения мира человеком.

4. Профессионалы обладают различными структурами семантических комплексов, составленных из вкладов семантических свойств, характеризующих различные “Я концепции” как осознаваемую часть профессиональной идентичности.

Полученные результаты, на наш взгляд, хорошо согласуются с данными о том, что в гуманитарных профессиях существуют повышенные, полностью недостижимые требования к идеальному профессионалу. В нашем случае у врачей это ярко проявилось в результатах дисперсионного анализа. Юристы изначально склонны оценивать себя как высококлассных профессионалов. Идеал у представителей технического типа, например бухгалтеров, достаточно реалистичен, что согласуется с данными литературы [12]. Таким образом, нашу попытку “диагностики” профессиональной идентичности через анализ ее когнитивной составляющей можно считать состоявшейся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Антонова Н.В. Идентичность педагога и особенности его общения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1996.
2. Артемьева Е.Ю. Основы психологии субъективной семантики. М., 1999.
3. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. М., 1986.
4. Бондаренко А.Ф. Личностное и профессиональное самоопределение отечественного психолога-практика // Журнал практического психолога. 1998. № 7. С. 54–58.
5. Джемс У. Психология. М., 1991.
6. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) // Психол. журн. 2001. Т. 22. № 4. С. 51–59.
7. Жичкина А.Е. Взаимосвязь идентичности и поведения в Интернете пользователей юношеского возраста: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.
8. Климов Е.А. Введение в психологию профессий. М., 1998.
9. Кон И. С. Категория Я в психологии // Психол. журн. 1981. Т. 2. № 3. С. 25–39.
10. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М.: Политиздат, 1984.
11. Кон И. С. Открытие Я. М., 1978.
12. Кузнецов И.Ю. Психологические особенности профессионального самоопределения личности в разнотипных профессиях: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.

13. *Леонова А.Б., Чернышева О.Н.* Психология труда и организационная психология. Хрестоматия. М., 1995.
14. *Муравьева К.В., Штильштейн Е.С.* О ролевом компоненте Я-концепции // Вестн. МГУ. Сер. 14. Психология. 2000. № 1. С. 29–35.
15. *Оборина Д.В.* Об особенностях ментальности будущих педагогов и психологов // Вестн. МГУ. Сер. 14. Психология. 1994. № 2. С. 41–49.
16. *Просекова В.М.* Динамика профессионального самосознания психолога-практика (психосемантический аспект) // Журнал практического психолога. 2002. № 6. С. 29–49.
17. *Реминидт Х.* Подростковый и юношеский возраст. Проблемы становления личности. М., 1994.
18. *Савина О.О.* Психологический анализ становления идентичности в подростковом и юношеском возрасте (условия, структура, динамика, типология): Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2003.
19. *Соколова Е. Т.* Самосознание и самооценка при аномалиях личности. М.: МГУ, 1989.
20. *Соколова Е.Т., Николаева В.В.* Особенности личности при пограничных расстройствах и соматических заболеваниях. М., 1991.
21. *Соколова Е.Т.* Мотивация и восприятие в норме и патологии. М., 1976.
22. *Столин В.В.* Самосознание личности. М., 1983.
23. *Хамитова И.Ю.* Развитие профессиональной идентичности консультанта // Семейная психология и семейная терапия. 1999. № 3. С. 84–98.
24. *Хорни К.* Невроз и развитие личности. М., 1998.
25. *Чеснокова И.И.* Проблема самосознания в психологии. М., 1977.
26. *Шнейдер Л.Б.* Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления. Автореф. дисс. д-ра психол. наук. М., 2001.
27. *Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис. М., 1996.
28. *Flett G.L., Hewitt P.L., Blankstein K.R., O'Brien S.* Perfectionism and learned resourcefulness in depression and self-esteem // Personality and individual differences. 1991. № 12. P. 61–68.
29. *Markus H.R., Kitayama Sh.* Culture and the self: implications for cognition, emotion and motivation // Psychological review. 1991. V. 98. № 2. P. 224–253.
30. *Mead G.H.* Mind, self and society / Ed. by C. W. Morris. Chicago: University of Chicago press, 1975.
31. *Osgood Ch. et al.* The measurement of meaning. Urbana, 1957.
32. *Philipchalk R.P.* Invitation to social psychology. Harcourt Brace College Publishers, 1995. Chapter 2. P. 39–80.
33. *Rosenberg M., Kaplan H.* (eds.). Social psychology of the self-concept. Arlington Heights, 1982.
34. *Tajfel H.* Social identity and intergroup behavior // Social science information. 1974. № 13 (2). P. 65–93.

PROFESSIONAL IDENTITY OF PERSONALITY: PSYCHOSEMANTIC APPROACH

M. M. Abdoullaeva

Senior res. ass., department of psychology, Moscow State University named after Lomonosov

Professional identity is considered as a potential characteristic of professionals' subjective reality. It is studied on the basis of opposition research related to self-consciousness functioning – “real I” and “ideal I”. Professional identity was operationally defined as semantic contiguity of constructs “by myself” (presentation of my real professional qualities), “real I” (whom I want to be) and “potential I” (whom I can be). As were lawyers, therapists and accountants.

Key words: professional activity, professional identity, subjective model of reality, concept of “self” in professionals.