

15
E84

На правах рукописи

ЕСЛИКОВА Елена Владимировна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
КОНФЛИКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ,
(в период взрослости)**

19.00.13 – психология развития, акмеология

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Санкт-Петербург 2000

Работа выполнена на кафедре практической психологии Тобольского государственного педагогического института им. Д.И. Менделеева

Научный руководитель:
доктор психологических наук, профессор
Э.Ф. Зеер

Официальные оппоненты:

доктор психол. наук, профессор
Л.А. Головей

кандидат психол. наук, доцент
В.А. Прокофьева

Ведущая организация:

Нижегородский государственный педагогический институт

02.189936

Защита состоится 27 июня 2000 г. в 10.00 часов на заседании диссертационного совета К. 113.80.01 по присуждению ученой степени кандидата психологических наук по специальности 19.00.13. – «Психология развития, акмеология» при Ленинградском государственном областном университете: 189620, Санкт-Петербург, Пушкин, Петербургское шоссе, д. 10.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Ленинградского государственного областного университета.

Автореферат выдан *04 мая* 2000 г.

Ученый секретарь
Кандидат псих.

Диссертационного совета
член

Г.П. Чепурен

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

15
E-84

Актуальность исследования. Социально-экономические процессы последних лет в нашей стране существенно отразились на поведении личности в профессиональной сфере. Оно характеризуется не просто вхождением человека в профессию, а одновременно и формированием им самим своей профессиональной деятельности.

Применительно к любому человеку профессиональное самоопределение рассматривается как динамический и непрерывный процесс, детерминируемый внутренней активностью личности. В качестве движущих сил выступают внутриличностные противоречия, создающие раздвоение единого в сознании человека, проблемную напряженность профессионального самоопределения. Это дезадаптация, кризисы, конфликты и стагнация (А.Г. Амбрумова, Л.И. Анцыферова, С.Н. Безносков, С.Г. Вершловский, Э.Ф. Зеер, Л.А. Коростелева, О.В. Кузьменкова, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.А. Сластенин, А.И. Щербаков и др.)

Профессиональное самоопределение личности нередко означает конфликт. Но так как речь идет о самоопределении, то этот конфликт носит внутриличностный характер.

Конфликты профессионального самоопределения личности выражаются в нарушении психологического равновесия, осложнении, затруднении основных видов деятельности, невозможности реализации планов и программ до тех пор, пока не разрешится противоречие.

Конфликты профессионального самоопределения личности сопровождаются рефлексией, ревизией учебно-профессиональной ситуации, анализом своих возможностей и способностей, коррекцией социально-психологической позиции (Л.А. Анцыферова, Н.В. Гришина, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Л.М. Митина, В.Б. Ольшанский и др.). Знание механизмов, которые управляют ходом внутренних конфликтов личности, особенностей и закономерностей их протекания позволит построить некоторую рабочую схему их разрешения. Затягивание конфликта грозит перерасти в кризис, который, в свою очередь, может завершиться крушением профессиональных надежд, несостоятельностью профессиональной биографии (Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк).

В этой связи нам представляется весьма актуальной необходимость определения психологических особенностей конфликтов профессионального самоопределения личности в период взрослости, факторов, детерминирующих их развитие, психологических изменений самосознания, происходящих в процессе переживания конфликтов, а также способов поведения в ситуации конфликта. Актуальность работы определяется и практическими задачами, связанными с разработкой психотехнологий разрешения конфликтов профессионального самоопределения личности, которые могут стать одним из рычагов интенсификации личностного и профессионального развития.

Тема исследования была определена на основе анализа противоречия между потребностью сохранения полноценной профессиональной деятельности путем успешного разрешения конфликтов профессионального самоопределения личности и неразработанностью данной проблемы в педагогической психологии.

Объект исследования - конфликты профессионального самоопределения в период взрослости как психологический феномен.

Предмет исследования - психологические особенности конфликтов профессионального самоопределения в период взрослости.

Цель исследования - определить психологические особенности конфликтов профессионального самоопределения в период взрослости и психотехнологии их разрешения.

Гипотезой исследования послужили следующие предположения:

- конфликты профессионального самоопределения возникают в процессе нахождения личностного смысла в профессиональной деятельности на разных этапах возрастного развития;
- конфликты профессионального самоопределения порождаются рассогласованием между содержанием мотивационно-потребностной сферы и уровнем достижений в профессиональной деятельности;
- типы и виды конфликтов профессионального самоопределения обуславливают изменение самосознания и затрагивают мотивационную, операциональную, либо смысловую стороны его жизнедеятельности;
- способы поведения в ситуации конфликта зависят от уровня интернальности, готовности личности к саморазвитию, половозрастных особенностей личности.

Задачи исследования определялись и формулировались так, чтобы их решение могло служить критерием для проверки гипотезы и подтверждения основных положений исследования. Ход исследования мы связали с реализацией следующих задач:

1. Дать психологическую характеристику конфликтов профессионального самоопределения личности в период взрослости на основе анализа психолого-педагогических исследований.

2. Определить признаки конфликтов профессионального самоопределения личности в период взрослости и разработать процедуру диагностики внутренних конфликтов.

3. Составить типологию конфликтов профессионального самоопределения личности в период взрослости.

4. Выявить факторы, детерминирующие конфликты профессионального самоопределения.

5. Изучить межвозрастные и половые аспекты конфликтов профессионального самоопределения личности.

6. Установить способы поведения в ситуации внутреннего конфликта и разработать психотехнологии их разрешения.

База исследования. Исследование проводилось в период с 1996 по 2000 год в ТюмГНГУ филиале г. Новый Уренгой. Было обследовано 358 студентов заочного отделения в возрасте от 21 до 47 лет. Специфика экспериментальной выборки состояла в том, что все испытуемые имеют завершенное среднее специальное образование и работают в различных профессиональных сферах.

Методологической и теоретической основой исследования послужили системный, личностный и культурно-исторический подходы, а также принципы системности, развития, единства внешнего и внутреннего; исследования личности и деятельности К.С. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, А.Г. Асмолова, Б.Ф. Ломова, Г.В. Суходольского, В.Д. Шадрикова; психологические теории профессионального становления Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, И.С. Кона, А.К. Марковой, П.Г. Щедровицкого; работы по проблемам внутренних противоречий Л.И. Анцыферовой, Е.А. Донченко, Л.М. Митиной, В.Б. Ольшанского и др.; исследования кризисов профессионального становления Э.Ф. Зеера, Т.В. Кудрявцева, Н.С. Пряжникова, В.А. Сластенина и др.; теории профессионального развития А. Маслоу, Дж. Сьюпера, Дж. Холланда.

Достоверность и надежность данных, полученных в исследовании, обеспечивалась опорой на фундаментальные теоретические и методологические положения профессионального становления личности, разработанные в отечественной психологии, применением научно-обоснованных методов исследования, а также сочетанием количественного и качественного анализа (коэффициент ранговой корреляции Спирмена, критерий Пирсона, контент-анализ и др.).

Научная новизна и теоретическая значимость работы. Определены психологические особенности конфликтов профессионального самоопределения личности в период взрослости. Предложена типология конфликтов профессионального самоопределения личности. Выявлены признаки конфликта профессионального самоопределения личности и разработана процедура диагностики внутренних конфликтов. В процессе исследования факторов, детерминирующих конфликты профессионального самоопределения личности, выявлено преобладание субъективной детерминации над объективной.

Возраст и пол, как показало исследование, обуславливают характер протекания конфликта профессионального самоопределения личности. Описаны способы поведения в ситуации конфликта и разработаны психотехнологии разрешения конфликтов профессионального самоопределения.

Полученные в исследовании данные, дополняют имеющееся в отечественной психологии понимание особенностей конфликтов профессионального самоопределения личности, углубляют знания об изменениях, происходящих в самосознании личности в процессе переживания конфликта профессионального самоопределения и психотехнологиях их разрешения.

Практическая значимость. Данные исследования могут быть использованы в профессионально-образовательном процессе гуманитарных и технических вузов. Знание психологических особенностей конфликтов профессионального самоопределения личности в период взрослости будет полезно профессиональным консультантам, так как человеку бывает сложно самостоятельно продуктивно отразиться возникшие у него проблемы.

Психотехнологии разрешения конфликтов могут быть использованы в работе практических психологов при организации психологической помощи. Результаты диссертационного исследования включены самостоятельным разделом в программу спецкурса «Профессиональное самоопределение» факультета «Социальный менеджмент» ТюмГНГУ филиала в г. Новый Уренгой.

Апробация результатов исследования. Основные положения по теме исследования были обсуждены на областной научно-практической конференции работников средних специальных учебных заведений «Современные образовательные технологии» (Тюмень 1995г.), на межвузовской научно-практической конференции «Проблемы педагогической инноватики» (Тобольск 1998г.), на Всероссийской научно-методической конференции «Проблемы профессионального образования» (Тобольск 1998г.) на 4-ой межвузовской научно-практической конференции «Проблемы педагогической инноватики» (Тобольск 1999г.), на 1-й межрегиональной межотраслевой научно-практической конференции «Проблемы педагогической инноватики в профессиональной школе» (С-Петербург 2000г.), в журнал «Специалист», 1999, № 2.

Результаты исследования обсуждались на заседании кафедры общей и практической психологии ТГПИ им. Д.И. Менделеева, на заседании кафедры социальной и прикладной психологии Уральского государственного профессионально-педагогического университета, на заседании учебного методического Совета ТюмГНГУ филиала в г. Новый Уренгой.

По теме исследования в печати опубликовано 10 работ.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Конфликты профессионального самоопределения являются атрибутом нормального развития личности и возникают на разных возрастных этапах в процессе нахождения личностного смысла в профессиональной деятельности. Выделение определенного типа конфликта зависит от его субъективной значимости для личности.
2. Детерминация конфликта профессионального самоопределения обусловлена взаимодействием личности и профессии и изменяется в процессе профессионального самоопределения. Субъективные факторы детерминации конфликтов профессионального самоопределения доминируют над объективными.
3. Во время переживания конфликтов профессионального самоопределения происходят изменения самосознания, затрагивающие мотивационную операциональную, либо смысловую стороны его жизнедеятельности.

При этом наибольшие изменения происходят в системе мотивации и потребностей.

4. Конструктивное разрешение конфликтов профессионального самоопределения зависит от профессиональной зрелости личности.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Диссертационная работа изложена на 167 страницах машинописного текста. Содержит 7 таблиц, 13 рисунков, 1 схему, 13 приложений. Список литературы насчитывает 193 наименования, в том числе 17 на иностранных языках.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обоснована актуальность темы исследования, определены объект и предмет, сформулированы цель, гипотеза и задачи исследования, показаны научная новизна, теоретическое и практическое значение диссертационного исследования, даны сведения об апробации и внедрении результатов.

В *первой главе* «Психологическая характеристика конфликтов профессионального самоопределения личности» анализируются существующие научные представления, характеризующие конфликт как столкновение противоположно направленных целей, трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями. Акцент делается на том, что конфликт является частью нормального процесса развития.

В параграфе 1.1. отмечается, что конфликт по-разному трактуется представителями научных школ и направлений.

С социально-психологической точки зрения конфликт понимается как ситуация социального взаимодействия людей или групп, которая несет в себе деструктивный или конструктивный потенциал (А.М. Бандурка, В.В. Бойко, Н.В. Гришина, А.И. Донцов, А.Л. Егидес, Х. Корнелиус, Г.Н. Малюченко, В.С. Мерлин, Л.А. Петровская, Б.И. Хасан и др.). В рамках социально-психологического подхода формируются различные теории конфликта, которые выделяют позитивную роль конфликта в жизни общества (Г. Зиммель, Р. Дарендорф). В рамках культурно-исторического подхода конфликт рассматривается как механизм развития человеческой деятельности и мышления (Н.Г. Алексеев, К. Дункер, В.К. Зарецкий, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурья, И.В. Пономарев, И.Н. Семенов, С.Ю. Степанов, Ж. Пиаже и др.). В психоанализе и психодинамических подходах утверждается, что конфликт является энергетической основой личности, а онтогенез построен на разрешении внутренних конфликтов (А. Адлер, С. Зонненберг, С. Лазар, К. Левин, Н. Миллер, Р. Урсано, А. Фрейд, З. Фрейд, К. Хорни, Э. Эриксон, К. Юнг и др.).

Представленное в работе понимание внутреннего конфликта сформулировано на основе анализа взглядов Б.Г. Ананьева, Л.И. Анцыферовой,

А.Г. Асмолова, Л.И. Божович, Ф.Е. Василюк, А.И. Захарова, А.Р. Лурин, В.С. Мерлина, Л.М. Митиной, В.Н. Мясничева, С.Л. Рубинштейна, В.В. Столина и др.

Параграф 1.2. посвящен описанию конфликтов профессионального самоопределения личности.

Конфликт профессионального самоопределения личности в период взрослости представляется нам как определенное состояние человека, характеризующееся противоречивыми тенденциями в его внутреннем мире, связанными с нахождением личностного смысла в профессии и детерминированными взаимодействием личности и профессии.

Анализ конфликтных ситуаций в кризисных явлениях, обусловленных взаимодействием личности и профессии, позволил нам выделить следующие типы и виды конфликтов профессионального самоопределения: мотивационно-потребностные конфликты: конфликт выбора профессии, конфликт профессионального роста, конфликт профессиональной карьеры; когнитивно-деятельностные конфликты: конфликт профессиональных ожиданий, конфликт неудовлетворенности содержанием и способами деятельности, статусно-ролевой конфликт; поведенческие конфликты: адаптационный конфликт, социально-ролевой конфликт, конфликт неудовлетворенности трудовыми взаимоотношениями; смысловые конфликты: конфликт нереализованных возможностей, конфликт самонеприятия и безысходности. Наибольшей активностью в плане профессиональной деятельности характеризуется период взрослости, чем обусловлен анализ взглядов отечественных и зарубежных психологов на проблему профессионального самоопределения в период взрослости (Б.Г. Ананьев, Н.В. Андреев, Л.И. Анцыферова, Ш. Бюлер, Р. Гаулд, Д. Вайлант, А.К. Маркова и др.). Отмечается, что наступление того или иного конфликта профессионального самоопределения связано с его субъективной значимостью для личности.

Далее характеризуются особенности конфликтов профессионального самоопределения, обусловленные полом.

В параграфе 1.3. рассматриваются факторы, детерминирующие конфликты профессионального самоопределения. Представленное в работах Л.И. Анцыферовой, Н.С. Глуханюк, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.С. Пряжникова, В.Н. Сластенина, Э.Э.Сыманюк обоснование детерминации кризисов может быть условно разделено на влияние субъективных и объективных факторов. Конфликты являются ядром кризисных явлений и возникают на стадии обострения внутренних противоречий. Развитие противоречий инициируется субъективными и объективными факторами, причем субъективная детерминация преобладает над объективной. Субъективные факторы обусловлены изменением профессиональных установок, уровнем притязаний и самооценки, потребностью в самоутверждении и самореализации, социально-профессиональной активностью, изменением отношения к себе, как к профессионалу и т.д.

Анализ оснований субъективного подхода к изучению активности человека: разработка категории субъекта, подчеркивание деятельности-преобразующего способа существования человека – представлен в работах К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, А.В. Брушлинского, Б.Ф. Ломова, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна и других.

В процессе переживания конфликтов профессионального самоопределения происходят изменения в самосознании человека, которые затрагивают мотивационно-потребностную, операциональную, либо смысловую стороны его жизнедеятельности. В исследовании показано, что основные изменения происходят в системе мотивов и потребностей.

Далее в параграфе 1.4. анализируются способы поведения в ситуации конфликта. Основываясь на теории жизненной стратегии (Р.М. Акрин, К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, К.Р. Андерсон, А.Х. Баумгарднер, А.В. Брушлинский, Б.Е. Компас, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.), мы выделили три варианта разрешения конфликтов профессионального самоопределения: конструктивный, профессионально-нейтральный, деструктивный, которые могут быть соотнесены с инициативным, защитным, пассивным, депрессивным, аффективно-агрессивным способами поведения в ситуации конфликта.

Защитный и пассивный способы свойственны адаптивным личностям, которые подчиняются внешним обстоятельствам в виде выполнения социальных требований ожиданий, норм. Для многих людей, прибегающих к данному способу поведения в ситуации конфликта, характерны заниженная самооценка, повышенная вспыльчивость, склонность к фатализму, профессиональная стагнация и равнодушие. Уход или бегство из трудной ситуации могут осуществляться не только в практической, но и чисто в психологической форме – путем внутреннего отчуждения от ситуации или подавления мыслей о ней.

Депрессивный способ поведения в ситуации конфликта профессионального самоопределения характерен для людей, которые уже пережили неудачи в профессиональной деятельности. Неадекватное осознание ситуации способствует формированию мрачных, пессимистичных прогнозов на будущее.

Аффективно-агрессивный способ поведения в ситуации конфликта профессионального самоопределения свойственен невротизированному типу личности. Низкий уровень профессионального самосознания не позволяет им выйти за пределы непрерывного потока повседневной профессиональной деятельности, освободиться от собственных эгоцентрических установок.

Инициативный способ поведения в ситуации конфликта обусловлен наличием в структуре личности таких характеристик как интернальность, готовность к саморазвитию и др.

Для личности, стремящейся к конструктивному разрешению внутрличностных противоречий, характерны стремление к относительной независимости от воздействий извне, принятие ценностей

самоактуализирующейся личности, рефлексивные навыки, потребность в самоуважении и низкая агрессивность в поведении.

Выбор способов поведения в ситуации конфликта обусловлен развитием таких параметров, как уровень субъективного контроля (К.А. Абульханова-Славская, С.Н. Щербаков); уровень саморегуляции (А.Г. Амбрумова, С.Е. Пиняева и др.).

Во второй главе «Организация и методики исследования» описываются этапы, условия опытно-поискового исследования, обосновываются и характеризуются примененные методики и процедуры исследования.

Опытно-поисковое исследование конфликтов профессионального самоопределения личности в период взрослости осуществлялось в течение 1996 - 2000 гг. на базе ТюмГНГУ филиала в г. Новый Уренгой.

В эксперименте приняли участие 358 человек в возрасте от 21 до 47 лет, имеющие завершенное среднее специальное образование, определенный профессиональный опыт и являющиеся на момент исследования студентами ТюмГНГУ филиала в г. Новый Уренгой.

С целью проверки выдвинутой гипотезы использовался блок психодиагностических методик, который включал: психобиографическую анкету, разработанную В.Г. Норакидзе и адаптированную нами применительно к задачам исследования; методику диагностики уровня «эмоционального выгорания», разработанную В.В. Бойко (1984); шкалу интернальности-экстернальности, разработанную Е.Ф. Бажиным (1983) на основе методики Дж. Роттера; методику «Готовность к саморазвитию».

На первом этапе эмпирического исследования использовалась психобиографическая анкета, разработанная В.Г. Норакидзе и адаптированная нами применительно к задачам исследования. Обработка результатов, полученных в ходе применения психобиографического метода, проводилась с использованием контент-анализа. При интерпретации данных учитывалась способность личности к осознанию и вербализации своих внутренних противоречий. Высказываниям, характеризующим эмоциональное переживание конфликтов, приписывалась категория А, благодаря чему выборочная совокупность была разделена на 3 подгруппы по степени представленности в них конфликтов профессионального самоопределения: 1 – актуальный конфликт (42,5 %), 2 – потенциальный конфликт (38,6 %), 3 – конфликт не выражен (18,9 %). На втором этапе процедуры контент-анализа исследуемых текстов была составлена кодировочная инструкция, позволяющая соотнести высказывание с определенным типом конфликта.

В третьей главе приводятся результаты исследования и их обсуждение.

Одна из задач нашего исследования заключалась в изучении типов и видов конфликтов, характерных для первой и второй подгрупп и выявлении частоты их встречаемости. Конфликты профессионального самоопределения личности были обозначены категорией В, типы конфликтов составили подкатегорию первого порядка В1, виды – подкатегорию второго порядка В2. Частота встречаемости конфликтов, относящихся к той или иной подкатегории,

фиксирувалась в матрицах, что позволило определить уровень распространенности того или иного конфликта среди испытуемых в процентном соотношении к их общему количеству. Для определения надежности результатов и обоснования полноты объема выделяемых смысловых единиц была проведена повторная кодировка текстов.

Нами было выделено 1013 высказываний, характеризующих четыре типа конфликтов профессионального самоопределения личности: мотивационно-потребностный, когнитивно-деятельностный, поведенческий, смысловой. Типы конфликтов профессионального самоопределения могут быть представлены видами конфликтов профессионального самоопределения (рис. 1).

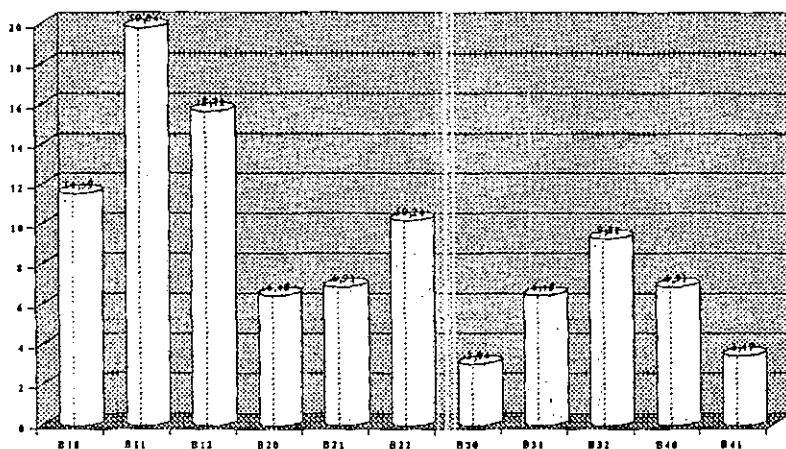


Рис. 1. Распределение показателей частоты встречаемости конфликтов профессионального самоопределения личности, %

B10 – конфликт выбора профессии;
 B11 – конфликт профессионального роста;
 B12 – конфликт профессиональной карьеры;

B30 – адаптационный конфликт;
 B31 – социально-ролевой конфликт;
 B32 – конфликт неудовлетворенности трудовыми взаимоотношениями;

B20 – конфликт профессиональных ожиданий;
 B21 – конфликт неудовлетворенности содержанием и способами деятельности;
 B22 – статусно-ролевой конфликт.

B40 – конфликт нерешаемых возможностей;
 B41 – конфликт самонеприятия и безсодержательности.

При анализе динамики конфликтов за три года мы пришли к выводу, что типы и виды конфликтов имеют близкие ранговые показатели на протяжении всего исследования.

Мотивационно-потребностные конфликты оказались актуальными для большинства испытуемых – 47,15 %. Конфликт профессионального роста переживают 19,84 % студентов. В целях более содержательной характеристики конфликтов профессионального самоопределения личности в период

взрослости, мы сочли необходимым изучение их косвенных признаков. Для решения данной задачи мы применяли методику диагностики уровня "эмоционального выгорания", разработанную В.В. Бойко.

Из участвующих в исследовании 358 человек у 63,67 % испытуемых синдром «эмоционального выгорания» находится в стадии формирования, т.е. все 12 симптомов складывающиеся или наблюдается сочетание складывающихся симптомов с отдельными, уже сформировавшимися в какой-либо фазе. У 23,13% испытуемых синдром «эмоционального выгорания» сформировался на данный момент, т.е. все симптомы являются сложившимися. Синдром «эмоционального выгорания» не сформировался у 13,2 % испытуемых. Распределение уровня «эмоционального выгорания» в каждой из подгрупп отличается от равномерного распределения, что подтверждает нашу гипотезу ($\chi^2 = 9,59$ для $p < 0,01$). Таким образом, «синдром эмоционального выгорания» может служить косвенным признаком конфликта профессионального самоопределения. Для изучения факторов, детерминирующих конфликты профессионального самоопределения (категория С) использовался алгоритм контент-анализа психобиографий. Объективным факторам была присвоена подкатегория первого порядка C_1 , субъективным – подкатегория второго порядка C_2 . Субъективные факторы, как показало исследование, доминируют над объективными. Удельный вес субъективной детерминанты составляет 80,28 %. Анализ факторов, детерминирующих конфликты профессионального самоопределения личности, проводился в зависимости от вида исследуемого конфликта.

Конфликт выбора профессии в большей степени обусловлен изменением профессиональных установок - 24,7 %, потерей интереса к работе, учебе - 10,5%, изменением уровня притязаний и самооценки - 9,5 %, неудовлетворенностью содержанием профессиональной деятельности - 7,65%. Субъективные факторы в возникновении конфликтов профессионального самоопределения играют решающую роль. Объективные факторы, действие которых не зависит от воли человека, сознательно личностью перерабатываются, интериоризируются и принимают характер внутрличностных противоречий. Конфликт профессионального роста чаще обусловлен изменением уровня притязаний и самооценки - 17,37 %, потребностью в самоутверждении и самореализации - 13,92 %, изменением профессиональных установок - 8,97 %, социально-психологической активностью - 6,9 %. Конфликт профессиональной карьеры детерминируется потребностью в самоутверждении и самореализации - 21,2%, изменением уровня притязания и самооценки - 12,42 %, неудовлетворенностью уровнем заработной платы - 8,7%. Социально-профессиональная активность - 6,76% и изменение профессиональных установок - 6,76% побуждают личность к перестройке социально-профессиональной направленности и мотивов деятельности.

В процессе профессионализации изменяется отношение к себе как к профессионалу - 5,12 %. меняется оценка своей компетентности - 5,12 %,

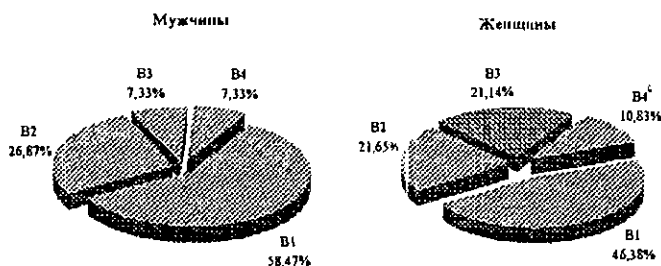
появляется неудовлетворенность профессиональным статусом - 4,38 %. Данные факторы относятся к субъективным и выступают в качестве движущих сил развития личности.

Когнитивно-деятельностные конфликты профессионального самоопределения личности, как показывает исследование, так же инициируется субъективными факторами (С2) - 87,53%. Доля объективных факторов сравнительно невелика (С1) - 12,47%.

Поведенческие конфликты, к которым мы отнесли адаптационные конфликты, социально-ролевые конфликты и конфликты неудовлетворенности трудовыми взаимоотношениями, возникают на всех стадиях профессионального развития.

Адаптационный конфликт возникает у того, кто не сумел наладить нормальные взаимоотношения с коллективом (45,46%), или не воспринимает требования руководства (18,18%).

Социально-ролевой конфликт возникает из-за рассогласования социальных (семейных) и профессиональных ролей (15,04 %), изменения профессиональных установок - 11,32 %, потребности в самоутверждении и самореализации - 11,32 %. Смысловые конфликты, к которым относятся конфликты нереализованных возможностей и конфликты самонеприятия и безысходности, могут быть обусловлены случайными событиями и неблагоприятными обстоятельствами - 22,9 %, 14,8 % соответственно, потребностью в самоутверждении и самореализации - 14,58 % (рис.2).



В1 - мотивационно-потребностный конфликт,
В2 - когнитивно-деятельностный конфликт,

В3 - поведенческий конфликт,
В4 - смысловой конфликт.

Рис.2. Распределение показателей частоты встречаемости типов конфликтов профессионального самоопределения личности в мужской и женской выборках, (%)

Одна из задач нашего исследования заключалась в проведении интрагруппового анализа мужской и женской выборок на предмет переживания конфликтов профессионального самоопределения.

Профессиональное развитие инициируется внутренней активностью личности. Способность осознавать свои внутренние проблемы влияет на динамику профессионального развития.

Удельный вес мотивационно-потребностных конфликтов преобладает в обеих выборках (58,47 % и 46,38 % соответственно), хотя для мужчин данный тип конфликта оказался наиболее значимым. Женщины чаще, чем мужчины переживают поведенческие конфликты (21,14 % - женщины, 7,33 % - мужчины). Когнитивно-деятельностные (26,87 % и 21,65 % соответственно) и смысловые конфликты (7,33 % и 10,83 % соответственно) равномерно представлены в мужской и женской выборках.

Корреляция между видами конфликтов профессионального самоопределения в мужской и женской выборках ($r = 0,68$) статистически значима ($p < 0,05$) и является положительной. Основные расхождения приходятся на конфликт неудовлетворенности трудовыми взаимоотношениями (0 %, 11,34 % у мужчин и женщин соответственно) так, данный вид конфликта у мужчин во время исследования не выявлен. Конфликты самонеприятия и безысходности также чаще переживают женщины (4,13 % к 0 % соответственно).

Для мужчин, как показало исследование, наиболее значимыми являются конфликт профессионального роста (24,35 %) и конфликт выбора профессии (19,48 %).

Интересен, на наш взгляд, и тот факт, что статусно-ролевые конфликты, которые традиционно переживали мужчины (14,64 %), в настоящее время возникают у женщин (8,25 %). Более того, женщины переживают конфликт карьеры (16,49 %), чаще чем мужчины (14,64 %). Несохожесть жизненных планов программ, разность эмоциональной направленности позволяет предположить, что причины, вызывающие внутриличностные противоречия, у мужчин и женщин во многом различны.

Фактор пола, как показало исследование, влияет на движущие силы конфликтов профессионального самоопределения. Субъективные факторы сохраняют свою значимость и для мужчин, и для женщин. Однако у мужчин потребность в самоутверждении и самореализации (14,9 %) чаще, чем у женщин (9,6%) инициирует конфликт профессионального самоопределения. Изменение уровня притязаний и самооценки приводит к внутриличностным противоречиям у представителей обоего пола (11,17 % - мужчины, 12,0 % - женщины). Согласно результатам нашего исследования неудовлетворенность уровнем заработной платы чаще испытывают мужчины - 9,25 %, (женщины - 4,8 %).

У женщин конфликты профессионального самоопределения могут инициироваться психофизиологическими изменениями и ухудшением

состояния здоровья (1,2 %), неадекватной оценкой своей компетентности (3,6 %), утратой перспектив профессионального роста (1,6 %). У мужчин данные детерминанты конфликта не выявлены.

Следующей задачей нашего исследования было проведение сравнительного анализа конфликтов профессионального самоопределения личности в разных возрастных группах.

Для установления статистической значимости различий применялся χ^2 – критерий Пирсона. Анализ результатов исследования позволяет утверждать, что распределение по одиннадцати видам конфликтов в разных возрастных группах различается между собой ($\chi^2 = 33,03$). Статистическая значимость различий установлена при ($p < 0,05$). Основные расхождения приходятся на конфликт выбора профессии, конфликт профессионального роста и конфликт профессиональных ожиданий.

Опираясь на теоретические положения С.Е. Пиняевой, Н.В. Андреева, вся выборочная совокупность была разделена на три возрастные группы.

Группу А составили испытуемые, возраст которых относится к первой фазе периода зрелости (20-30 лет); группу В - испытуемые в возрасте от 30 до 40 лет (вторая фаза периода зрелости); в группу С вошли участники исследования в возрасте от 40/45 до 50/55 лет (третья фаза периода зрелости).

Конфликт выбора профессии наиболее актуален для первой возрастной подгруппы А (16,3 %) (20-30 лет).

Во второй подгруппе В (30-40 лет) особую значимость приобретает конфликт профессиональной карьеры (18,8 %). В этот период усиливается мотивация профессиональной деятельности, происходит творческое развитие себя как личности средствами профессии.

Конфликт профессионального роста наиболее значим для возрастной подгруппы С (31,24 %) (40-50 лет).

Анализ конфликтов профессионального самоопределения, возникающих на разных этапах возрастного развития, был бы неполным без рассмотрения факторов, детерминирующих данные конфликты. Для подгруппы А актуальными оказываются изменение профессиональных установок (12,63 %) и изменение уровня притязаний и самооценки (12,02 %). Конфликты в подгруппе В инициируются потребностью в самоутверждении и самореализации (12,88 %). В подгруппе С существенных различий в выраженности каких-либо детерминант не выявлено. В целом, можно сделать вывод о преобладании субъективных факторов над объективными.

Типы и виды конфликтов профессионального самоопределения меняются в зависимости от возраста и пола. Детерминанты, инициирующие конфликты профессионального самоопределения у мужчин и женщин на разных этапах возрастного развития различаются содержанием и условиями возникновения.

Одна из задач нашего исследования заключалась в исследовании способов поведения в ситуации конфликта.

Выявленные способы представлены на рис. 3.

Нами было выделено пять способов поведения в ситуации конфликтов профессионального самоопределения. Основной способ поведения характерен для большинства респондентов (57 %) – зона V. Это группа испытуемых, для которых характерно стремление к самостоятельному разрешению противоречий, качественному изменению своей профессиональной деятельности. Данный способ поведения ведет к конструктивному разрешению конфликтов профессионального самоопределения.

В первую (I) зону попадают индивиды, которые могут выполнять определенную деятельность и достигать положительного результата путем включения защитных механизмов при столкновении с определенными трудностями (16,1%).

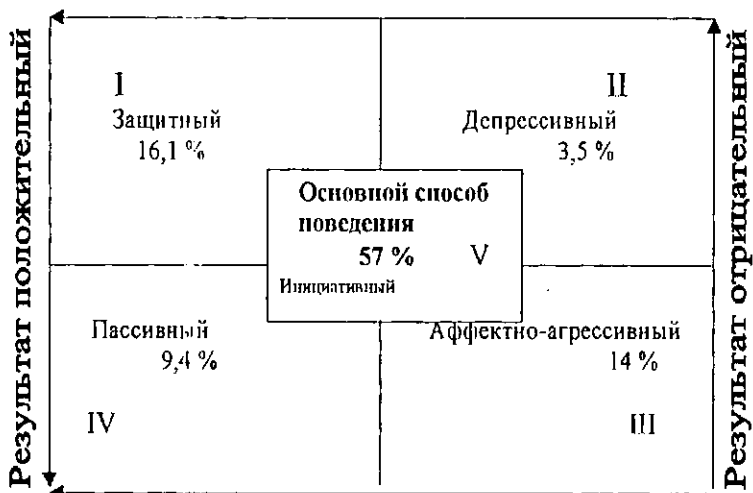


Рис. 3. Способы поведения в ситуации конфликтов профессионального самоопределения.

Ко второй зоне (II) относятся лица, которые неспособны самостоятельно преодолеть собственные психологические проблемы (3,5 %). Последовательное накопление отрицательного результата вызывает огорчение, неуверенность, отказ от работы. Данный способ поведения был обозначен нами как депрессивный. Конструктивное разрешение конфликта, на наш взгляд, затруднено из-за низких рефлексивных способностей и особых личностных черт, характерных для лиц данной группы.

В третью зону (III) были отнесены люди, чье поведение характеризуется ярко выраженной агрессивной направленностью (14 %).

В четвертую зону (IV) были включены люди, чьи действия основаны на отсутствии стремления личности к независимости, подчинении внешним

правилам и нормам, неспособности принимать ответственность (9,4 %). Это пассивный способ поведения в ситуации конфликта.

Диагностика уровня субъективного контроля Дж. Роттера применялась нами для проверки гипотезы о том, что реализация в трудных ситуациях конструктивного или деструктивного способа поведения обуславливаются интернальным и экстернальным способами локализации контроля над значимыми для себя событиями.

По всей выборке испытуемых выявлено расхождение в степени ответственности за различные сферы жизнедеятельности. Высокий показатель по шкале общей интернальности (ИО) выявлен у 73,1 % испытуемых. Умеренная интернальность отмечена у 23,4 % испытуемых. Низкая интернальность наблюдается у 3,5 % респондентов.

В качестве дополнительного метода исследования способов поведения личности в ситуациях конфликта применялась методика «Готовность к саморазвитию»

Анализ результатов проводился путем сопоставления средних показателей в каждой подгруппе.

Первая группа – самая благоприятная в отношении профессионального развития. Существенными особенностями этой части выборки являются высокие показатели интернальности, желание познать себя с актуализацией потенциальных ресурсов саморазвития. Инициативный способ поведения в ситуациях конфликтов профессионального самоопределения обусловлен, на наш взгляд, уровнем профессиональной зрелости.

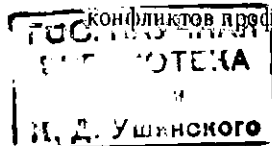
Для людей, использующих защитный способ поведения в ситуации конфликта также характерен высокий уровень интернальности, желание знать себя, но низкие навыки самосовершенствования.

Пассивный способ поведения используют люди, которые уверены в своей неадекватности и считают, что стрессовые события – это неподконтрольные явления, а результат деятельности других людей. Умеренные показатели интернальности указывают на то, что отказ от ответственности за свое профессиональное развитие связан с плохо развитым самосознанием.

Депрессивный способ поведения наблюдается у людей, чья интернальность низкая, а также сочетание нежелания знать себя и нежелание изменяться (тип В по методике «Готовность к саморазвитию»).

Исследование взаимосвязи между способом поведения в ситуации конфликта и полом проводилось при помощи t-критерия Стьюдента. Мужчины и женщины ведут себя в конфликте по-разному. Мужчины более операциональны, инициативны. Женщины чаще прибегают к защитному способу поведения. Хотя статистически различия установить не удалось ($t = 1,72, p < 0,05$), мы полагаем, что различия существуют.

Анализ работ Исмагиловой Ф.С., Рудестам К., Большакова В.Ю., Хращевой Н.Ю., Смита М., Харина С.С., Деркача А.А., Горяниной В.А., Зеер Э.Ф., Шахматовой О.Н. позволил нам описать психотехнологии разрешения конфликтов профессионального самоопределения.



Выбор приемов и техник зависит от индивидуальных особенностей личности, ее потребностей, запросов, готовности к разрешению конфликта. Критерием эффективности используемых психотехнологий выступает результат – то, насколько успешно человек осознает свои проблемы, мобилизует свои внутренние ресурсы, обретает внутреннее согласие, овладевает продуктивными способами разрешения конфликтов профессионального самоопределения. Действенными средствами разрешения конфликтов профессионального самоопределения являются анализ психобиографий и составление профессиональных сценариев, тренинги по развитию рефлексивной культуры в конфликте, тренинги уверенности в себе, тренинги-семинары «Конфликт и профессиональная деятельность», регулятивные тренинги.

В заключении отмечается, что в ходе реализации поставленных задач, мы получили достаточный объем теоретической и эмпирической информации, подтверждающей правоту выдвинутой гипотезы. По результатам опытно-поискового исследования сформулированы *выводы*, подтверждающие положения, выносимые на защиту.

1. Конфликты профессионального самоопределения возникают в процессе нахождения личностного смысла в профессиональной деятельности на разных этапах возрастного развития, что указывает на нормальный ход развития личности.
2. В основу классификации типов и видов конфликтов профессионального самоопределения личности в период взрослости положен критерий деятельности. Выделяют мотивационно-потребностные, когнитивно-деятельностные, поведенческие, смысловые конфликты. Возникновение определенного типа конфликта обусловлено его субъективной значимостью для личности. Конфликт профессионального роста является наиболее актуальным для большинства (80,28 %) испытуемых.
3. Уровень «эмоционального выгорания» может служить косвенным признаком конфликта профессионального самоопределения. Процедура диагностики заключается в комплексном использовании блока методик, отвечающих задачам выявления и описания конфликтов профессионального самоопределения.
4. Внутренний конфликт профессионального самоопределения является кульминационной стадией назревшего противоречия и детерминирован рассогласованием между содержанием мотивационно-потребностной сферы и уровнем достижений в профессиональной деятельности. Субъективные факторы в детерминации конфликтов доминируют над объективными.
5. Переживание различных типов и видов конфликтов профессионального самоопределения обуславливает изменения сознания и затрагивает мотивационно-потребностную, операциональную, либо смысловую стороны его жизнедеятельности.

6. Способы поведения в ситуации конфликта характеризуются разной направленностью: конструктивной, профессионально-нейтральной, деструктивной и связаны с уровнем интернальности, готовностью к саморазвитию половозрастными характеристиками личности.
7. Психотехнологии направленные на развитие рефлексивной культуры, осознание имеющихся личностных ресурсов, развитие стратегий и навыков поведения, ведущего к конструктивному преодолению конфликтов, представляют собой различные формы психодиагностики, психокоррекции, психопросвещения и психоконсультирования.

Основное содержание работы отражено в следующих работах автора:

1. Формирование педагогического общения – путь гармонизации взаимоотношений преподавателей и студентов // Современные образовательные технологии: материалы областной научно-практической конференции. - Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 1995. - С. 12-17
2. Психолого-педагогические аспекты общения преподавателей и студентов // Проблемы педагогической инноватики: Тез. научно-практической конференции. - Тобольск: Изд-во ТГПИ, 1998. - С.69-71 (в соавт.)
3. Социально-психологический анализ выбора профессии выпускниками школ г. Новый Уренгой // Проблемы профессионального образования: Тез. мат. Всероссийской научно-методической конференции. - Тобольск: Изд-во ТГПИ, 1998. - С. 36-37 (в соавт.)
4. Методические указания к лекционным и практическим занятиям по дисциплине «Социология конфликта» для студентов очной и заочной форм обучения. - Тобольск: Изд-во ТГПИ, 1998. - 30с. (в соавт.)
5. О проблеме профессионального самоопределения // Проблемы педагогической инноватики: Мат. IV межвузовской научно-практической конференции. - Тобольск: Изд-во ТГПИ, 1999. - С. 8-9
6. Конфликт как объект междисциплинарного отражения // Межвузовский сборник работ молодых ученых. - Тобольск Изд-во ТГПИ, 1999. - С. 29-30
7. Ценности учащейся молодежи и людей среднего возраста // Специалист. - Москва, 1999. - № 2. - С. 30-32(в соавт.)
8. Социология конфликта в таблицах и схемах: Учебное пособие.- Тюмень: Изд-во ТМИЭНП, 1999. - 87с. (в соавт.)
9. Особенности преподавания предметов гуманитарного цикла в технических вузах // Совершенствование подготовки кадров в филиалах вузов Западной Сибири: мат. регион. научно-метод. конференции. - Тобольск: Изд-во ТИИ, 1999. - С. 24-30 (в соавт.)
10. Изучение конфликтов профессионального самоопределения личности // Проблемы педагогической инноватики в профессиональной школе: Материалы 1-й межрегиональной межотраслевой научно-практической конференции. - С-Пб, 2000. С. - 84-86

Самкова

Подписано в печать 19.05.2000. Формат 60x84/16
Бумага для множ. аппаратов. Усл. печ. л. 1,4. Уч. изд. л. 1,2.

Тираж 100 экз. Заказ № _____

Ксерокопия 100 экз. ОАО "СФ, АЛМАЗ"

28096 4/521