

Джанерьян С.Т.

Структура типов профессиональных Я-концепций

В статье с позиций аналитических и синтетических задач системного подхода рассматривается профессиональная Я-концепция как система сопряженных с оценкой представлений человека о себе как субъекте профессиональной деятельности и как личности, предназначенная для реализации тех или иных по целесредственным ценностно-смысловым отношениям человека к профессии и через это для обеспечения его собственного функционирования и/или развития и самореализации в профессии. Анализируются системообразующий фактор (целесредственные смысловые отношения человека к его профессии), выделяются типы профессиональной Я-концепции, характеризующиеся специфической структурами.

Ключевые слова: профессиональная Я-концепция; целесредственные ценностно-смысловые отношения к профессии; системообразующий фактор; типы профессиональной Я-концепции, структуры этих типов.

Логика развития научно-психологических исследований закономерно привела к необходимости реализации системного подхода к изучению профессиональной Я-концепции. Понятия: структура, система, подсистема, уровень, аддитивность, иерархия, целостное образование, компонент и т.п. используются при описании самосознания [36], самоотношения личности [29, 36], целостной Я-концепции и ее отдельных компонентов [17, 24, 28, 42, 44]. Несмотря на наличие в дефинициях профессиональной Я-концепции системных понятий [15, 23, 25], отсутствуют описания системообразующего фактора, целевого назначения, целостной структуры, интегральных характеристик профессиональной Я-концепции, обозначаемой как система. В ряде теоретических и эмпирических работ явно или неявно доказывается определяющее значение психологических отношений человека к его профессиональной деятельности для содержания, структуры, динамики, функций профессиональной Я-концепции. Подавляющее большинство исследований, содержащих данные о влиянии отношений человека к профессиональной деятельности на его Я-концепцию, носят теоретико-констатирующий характер, прямо указанное влияние не изучают, в них понятие "отношение" принимается как данное, содержание отношений человека к профессии трактуется полярно, анализируются прежде и более всего

характеристики профессиональных самооценок. Все это делает формальным понимание профессиональной Я-концепции как системы.

Указанные положения, осмысленные на основе аналитических и синтетических задач системного подхода, позволяют по-иному взглянуть на сущность профессиональной Я-концепции человека как системного образования. Аналитические задачи системного исследования сводятся к установлению системообразующего фактора, целевого назначения, состава, структуры, функций и интегральных характеристик системы. К синтетическим задачам системного исследования относят построение модели системы, повышение уровня абстрактности ее описания, определения полноты состава, структуры, базиса описания, закономерностей динамики и поведения системы [11, 43]. В психологии сложились представления о развитии профессионального самосознания в общем процессе развития личности, ее самосознания, реальных отношений человека с миром, в том числе и отношений человека с социально-профессиональной средой. Профессиональная Я-концепция имеет место уже на стадии оптации [21] или на стадии профессиональной подготовки [14, 23]. Опираясь на указанные задачи и сложившиеся представления о профессиональной Я-концепции, опишем последнюю как систему.

Под системообразующим фактором системы понимают [38, 40] интегрирующий фактор, который является ее активным центром, совпадает с ее сущностью, обеспечивает целостность, устойчивость, формирование системой собственных внутренних условий существования и предпосылок нового, выступая категорическим императивом для компоновки, создания благоприятной формы взаимодействия между компонентами системы, отбора нужных степеней свободы деятельности, темпов реализации отдельных механизмов, реорганизации и остановки дальнейшей мобилизации системы. В конкретном случае для выделения системообразующего фактора требуется специальный анализ не отдельного изолированного явления, а обращение к другому уровню и к другому масштабу рассмотрения жизнедеятельности человека, т.е. анализ макросистемы [20, с. 125].

Результаты проведенного нами теоретического анализа различных аспектов изучения профессионального самосознания и ценностно-смысловых отношений к профессии (ее отдельным сторонам) позволили установить, что именно содержание этих отношений влияет на уровень, адекватность, устойчивость, индивидуализированность самооценок и профессиональных самооценок, на содержание осознаваемых человеком в профессиональной Я-концепции его свойств. В структурном аспекте

изучения Я-концепции выявлено влияние содержания ценностно-смысловых отношений к деятельности на величину дистанции между отдельными измерениями Я-концепции, на доминирование или на сближение в ней личностных или субъектно-деятельностных свойств. Прослеживается ведущая роль смыслообразующих мотивов в установлении соотношений отражаемых в Я-концепции свойств человека и в иерархии компонентов эмоционально-оценочной системы. В рамках динамического аспекта изучения Я-концепции ее возникновение связывается с осознанием человеком мотивов и целей профессиональной деятельности, с формированием профессиональной позиции и с нахождением глубинных смыслов своей деятельности. Изменяющееся в ходе профессионального становления содержание смыслообразующих мотивов прямо связывается с выявлением человеком своих возможностей, раскрытием новых граней своего "Я". На различных этапах профессионального становления то или иное по содержанию ценностно-смысловое отношение к профессиональной деятельности сочетается с тем или иным содержанием осознаваемого человеком в себе. В рамках функционального аспекта изучения профессиональной Я-концепции ее функции (регуляции, восприятия, интерпретации, антиципации информации) связываются исследователями со значимостью конкретной профессиональной деятельности для человека. Иными словами, содержание ценностно-смысловых отношений человека к его профессиональной деятельности (или к ее отдельным сторонам) выступает системообразующим фактором, который определяет состав, структуру, динамику осознаваемого в профессиональной Я-концепции.

Исходя из положений концепций отношений [27] и смыслов [18], мы определяем ценностно-смысловое отношение к профессиональной деятельности как устойчивое психологическое отношение субъекта к профессии, в которых она (или ее отдельные стороны) презентуется в сознании субъекта как желательная, должная, совершенная (ценность) либо как занимающая место цели или средства в жизнедеятельности субъекта, в реализации тех или иных его потребностей и ценностей.

На основе обобщения результатов теоретических и эмпирических исследований, прямо или косвенно посвященных изучению отношений человека к его профессиональной деятельности, а также на основе философского понимания смысловых отношений как целесредственных [37] нами выделены типы ценностно-смысловых отношений, обозначенных как средственные, потребностно-технологические, ценностные, амбивалентные. В средственных отношениях деятельность (содержание, цели и

результаты) рассматривается субъектом как средство достижения его собственных целей, удовлетворения потребностей и стоящих за ними внешних смыслообразующих мотивов, не связанных непосредственно с содержанием, целью и результатами деятельности. В потребностно-технологическом отношении деятельность (содержание, цели, результаты) воспринимается субъектом как его актуальная цель по удовлетворению собственной привычно актуализирующейся потребности (и стоящих за ней внутренних процессуально ориентированных мотивов) в этой деятельности. Субъект выполняет служебную функцию средства в достижении цели деятельности. При потребностно-технологическом отношении субъект заинтересован в стабилизации содержания, условий, целей, результатов деятельности, ибо в противном случае невозможно удовлетворение его привычной потребности в деятельности привычными же способами. В ценностном отношении деятельность (содержание, цели, результаты) воплощает личностную ценность самого субъекта, не только реализующуюся в этой деятельности, но и выводящую его за пределы последней. Здесь человек служит целям профессии настолько, насколько они воплощают его собственные ценности, тогда сам он и его профессиональное дело рассматриваются им как единое целое, как ценности-цели самого человека. В любом из трех указанных отношений выделены потенциально конфликтные отношения, при наличии которых общее содержание отношения к профессии характерно для субъекта в целом, а его отдельные (субъектно-деятельностные или личностные) проявления тяготеют к реализации иного по содержанию отношения к профессии. В четвертом амбивалентном отношении имеет место актуальная конфликтность, вследствие которой общее устойчивое отношение человека к профессии не устанавливается.

Системообразующим фактором профессиональной Я-концепции выступает целесредственное по содержанию ценностно-смысловое отношение к профессии, презентующее в образе предметно-профессиональную деятельность как занимающую место цели (или средства, или ценности) в отношении потребностей субъекта. В зависимости от содержания системообразующего фактора профессионал осмысливает себя в целом и свои отдельные свойства (субъектно-деятельностные или личностные) в качестве цели или средства по отношению к предметно-профессиональной деятельности, что и обуславливает специфическое содержание, структуру и характеристики профессиональной Я-концепции.

Критерием выделения системы из среды выступает ее целевое назначение или отличающаяся постоянством цель системы [7, 10; 13; 43]. Функционально-целевое назначение профессиональной

Я-концепции состоит в осознании (осмыслении) человеком - субъектом конкретной профессиональной деятельности и личности - себя, своего места, назначения в профессиональной деятельности в соответствии с определенным целесредственным ценностно-смысловым отношением к ней, что и обеспечивает его функционирование, развитие, самореализацию в профессии.

Содержательный анализ предполагает раскрытие состава, составляющих элементов, компонентов системы [20, 43]. Компонент системы - объединяющее обозначение для элемента, подсистемы и подструктуры [10, 43], а возможность отнесения к системе того или иного ее компонента, обладающего определенным функциональным качеством, основывается на мере его участия в достижении цели [20, 43]. В качестве элемента системы выделяется единица, свойства и функции которой зависят от ее места в рамках системы и взаимоопределимы со свойствами и функциями целого, т.е. "минимальная единица, способная к относительно самостоятельному осуществлению определенной функции" [10, с. 185].

На базе предложенной Рубинштейном С.Л. [31] теоретической модели единства общего психического облика человека нами рассматривалось содержание профессиональной Я-концепции, отражающей качественно и функционально различающиеся интенциональные, инструментальные, экспрессивные свойства черты. Указанные черты, отнесенные в самоописании самим человеком к обеспечению конкретной профессиональной деятельности (процессу и результатам, предмету, условиям и средствам) или к более широкому непрофессиональному контексту жизнедеятельности (регулированию человеком объема и меры активности социальных контактов, образованию собственной среды развития и проектированию им собственного поведения), представлены в содержании его профессиональной Я-концепции как, соответственно, субъектно-деятельностные и личностные свойства. Будучи взаимосвязанными, но различными по происхождению, содержанию, функциям, возможности их реализации в дифференцированных по широте и специфике реальных отношениях человека, они индивидуализировано им используются в ходе его профессионального становления. Это находит отражение в различных вариантах их соотношения в содержании профессиональной Я-концепции. Положение системного анализа о том, что в рамках одной системы могут существовать некоторые из подсистем, одни из которых, возникшая ранее и независимо от общей системы, включаются в нее как подчиненные осуществлению определенной функции; а другие подсистемы формируются одновременно и в связи с саморазвивающейся общей системой как ее специфический элемент

[38], приводит к выводу, что подсистемами профессиональной Я-концепции выступают отраженные в ее содержании личностные и субъектно-деятельностные свойства человека. Они конкретизируются в самоописаниях в разной степени осознанности, значимости, временной представленности интенциональных, инструментальных и экспрессивных чертах. Целостность, единство выделенных компонентов (подсистем) базируется на общем функционально-целевом единстве всех представленных в профессиональной Я-концепции черт - обеспечивать реализацию того или иного ценностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности, а через это - адаптацию и развитие человека в его профессии. Единицей анализа профессиональной Я-концепции выступает смысл (цели или средства) той или иной, входящей в соответствующий компонент черты, которым она наделяется в рамках единого целесредственного отношения, в единстве субъектной и объектной сторон последнего.

Структурный анализ системы предполагает раскрытие взаимосвязей отдельных компонентов системы, ее структуры [11, 43]. Связанность между элементами, придавая системе устойчивость и определенность, рассматривается как одна из определяющих характеристик системы и как средство ее исследования. Фиксируемые в конкретных психологических исследованиях связи между различными переменными обозначаются как корреляционные, каузальные, условие, фактор, предпосылка, опосредствование [20]; суперординатные и субординатные отношения [13], иерархические, структурные координационные (внутри и между подсистемами) и каузальные субординационные (между подсистемами) [30], субординационные [32], иерархические [18]; попарного взаимобратимого соответствия [31, 39]; индивидуально подвижные отношения взаимопереходов [8].

Обобщив результаты исследований в рамках структурного аспекта изучения Я-концепции, выделим связи: 1) согласованности, совмещения, соответствия между Я-концепцией в целом и реальными проявлениями личности; 2) сбалансированности, наличия определенной дистанции между различными измерениями Я-концепции; 3) причинно-следственные в феноменальном плане связи между когнитивной и эмоционально-оценочной составляющими Я-концепции или связи определяющего, реорганизующего влияния одной составляющей на другую; 4) меняющиеся местами причинно-следственные связи между самооценками; 5) подвижной взаимосогласованности, доминирования тех или иных содержательно и функционально различающихся свойств в Я-концепции.

Можно обозначить различные варианты соотношения реальных личностных и субъектно-деятельностных свойств человека в его профессии: 1) их совмещение, сближение; 2) доминирующее влияние субъектно-деятельностных свойств на личностные; 3) доминирующее влияние личностных свойств на субъектно-деятельностные; 4) не пересекающееся в профессии человека существование личностных и субъектно-деятельностных свойств. В соответствии с положением о неособимости содержания Я-концепции человека от реальных, присущих ему свойств [28] полагаем наличие указанных вариантов соотношений входящих в Я-концепцию компонентов. Объясняя возможность установления той или иной связи, мы исходим из принципа смысловой интеграции [16, 29], раскрывающей не только роль деятельности, но, в основном, решающую роль содержания смыслообразующих мотивов в преимущественном осознании той или иной черты в профессиональной Я-концепции. В конкретных психологических исследованиях связи между составляющими Я-концепции традиционно фиксируются для отдельных ее измерений (например, между Я-реальным и Я-идеальным и т.п.); определение характера связи осуществляется либо теоретически, путем умозаключений, либо эмпирически, путем выявления корреляционных связей. Акцентирование внимания исследователей [2] на индивидуальной выраженности этих связей относится к содержанию Я-концепции. Вопрос об устанавливаемых в структуре профессиональной Я-концепции, как системного образования, координационных и субординационных связях нуждается в специальном изучении.

В психологических исследованиях представлены различные типологии, так или иначе связанные с феноменами самосознания: специфических профессиональных [19] и невротических личностей [41]; идентификаций человека с профессией [2]; биографических кризисов [9]; поведения профессионалов [26]; типов Я [17], активности самосознания и внутренних действий в свой адрес [36], самоотношения [4], саморегуляции как поведенческой составляющей самосознания [42], профессиональных самооценок [33]. При разработке типологии профессиональных Я-концепций мы опирались на признаки общепсихологических типологий любых явлений [1, 27], которые предполагают учет: 1) системы существенных признаков, свойственной определенной группе людей; 2) многих (а не одного) оснований; 3) принципа анализа личности через ее жизнедеятельность, через способ ее жизни и возможные противоречия; 4) использования типологии не столько для диагноза, сколько для прогноза.

Критериями построения типологии профессиональных Я-концепций выступили: единое целесредственное ценностно-смысловое отношение человека к профессиональной деятельности (ведущий); (не)совпадение смысла объектной стороны указанного отношения в отдельности для субъектно-деятельностных и личностных свойств человека; (не)совпадение смысла субъектной стороны указанного отношения в отдельности для субъектно-деятельностных и личностных свойств человека. В итоге [12] были выделены 9 типов профессиональных Я-концепций. Для 1-го типа - "ценностная профессиональная Я-концепция" - системообразующим фактором выступает единое ценностное отношение к профессии. Смыслы объектной и субъектной сторон указанного отношения для человека в целом и для каждого из его субъектно-деятельностных и личностных свойств совпадают по содержанию как "цель-цель".

Во 2-м типе - "ценностная потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция" - системообразующим фактором выступает также ценностное отношение, однако смысл объектной стороны этого отношения не совпадает со смыслами объектных сторон отношений, фиксируемых в отдельности для субъектно-деятельностных или личностных свойств человека. Профессия с точки зрения субъектно-деятельностных или личностных свойств человека может выполнять служебную функцию по отношению к его целям.

В 3-м типе - "технологическая профессиональная Я-концепция" - системообразующим фактором выступает единое потребностно-технологическое отношение. Смыслы объектной и субъектной сторон указанного отношения для человека в целом и для каждого из его субъектно-деятельностных и личностных свойств совпадают по содержанию как "цель – средство".

В 4-м типе - "технологическая потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция" - системообразующим фактором выступает потребностно-технологическое отношение. Смыслы каждой из его объектной или субъектной сторон могут не совпадать со смыслами соответствующих сторон отношений, фиксируемых для субъектно-деятельностных или личностных свойств человека. Профессия может выступать в качестве средства для субъектно-деятельностных и для личностных свойств, а сами эти свойства - в качестве цели, средством достижения которой является профессия, и в качестве ценности-цели, реализуемой в ценностной для человека профессии.

5-й тип - "ориентированная на конкуренцию профессиональная Я-концепция" - имеет своим системообразующим фактором единое средственное отношение. Смыслы объектной и субъектной сторон этого отношения для человека, его субъектно-деятельностных и

личностных свойств содержательно совпадают и относятся как средство-цель.

В 6-м типе - "конкурентно-прагматическая потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция" - системообразующим фактором выступает также средственное отношение. Смысл объектной стороны этого отношения не совпадает со смыслами объектных сторон отношений, фиксируемых в отдельности для субъектно-деятельностных или личностных свойств человека, а смысл субъектной стороны отношения - со смыслом субъектной стороны отношения, фиксируемого для субъектно-деятельностных свойств.

7-й тип - "прагматическая потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция" - имеет своим системообразующим фактором средственное отношение. Смысл субъектной стороны этого отношения не совпадает со смыслом субъектной стороны отношения, фиксируемого для личностных свойств.

8-й тип - "социально ориентированная потенциально-конфликтная Я-концепция" - имеет своим системообразующим фактором средственное отношение. Смысл объектной стороны этого отношения не совпадает со смыслом объектной стороны отношения, фиксируемого для субъектно-деятельностных свойств.

В 9-м типе - "амбивалентная профессиональная Я-концепция" - единого отношения к профессии не выявлено, профессия приобретает тот или иной смысл в зависимости от содержания отношений, реализуемых к ней каждым в отдельности субъектно - деятельностными или личностными свойствами человека.

На основе предложенного Ганзеном В.А. метода базиса для описания большого числа характеристик системного объекта [11] выделены интегральные характеристики профессиональной Я-концепции - пространственные, временные, интенсивностные и информационные. Особого внимания заслуживают интенсивностные характеристики, показывающие, при каких условиях возможно эффективное функционирование системы, т.е. достижение цели при минимальных затратах усилий, вещества, энергии [22]. Интенсивностной характеристикой профессиональной Я-концепции выступает субъективно значимая в ее содержании черта из разряда субъектно-деятельностных или личностных свойств. Для структурного исследования Я-концепции субъективно значимая черта представляет определенный интерес, т.к. она не только избирательно оценивается, лучше осознается и труднее изменяется, но и наиболее важна, устойчива и существенна для общей согласованности Я-концепции [16].

Опираясь на положения Ананьева Б.Г. [6, с. 255] о том, что в каждый данный момент жизни человека синтез различных структур

его различных свойств и есть наиболее общая структура его личности, профессиональная Я-концепция рассматривалась нами как установившаяся на данный момент карьеры система, целостность и устойчивость которой обеспечиваются тем или иным целесредственным ценностно-смысловым отношением человека к профессии. Ее строение и структура на определенном этапе профессионального становления могут быть рассмотрены в соответствии с выделенными в философской литературе признаками становления и развитости системы. Одним из этих признаков является подчинение ее любого элемента целому [3, 22, 35], степень интеграции частей в целое и подчинение их целому на основе внутри- и межсистемных связей и взаимодействий, что и обеспечивает целостность, устойчивость системы. Каким же образом можно установить подчинение отдельных компонентов (и входящих в них черт) профессиональной Я-концепции в целом? Ответ на этот вопрос надо искать в подчинении функций каждого в отдельности или одновременно субъектно-деятельностного или личностного компонентов функционально-целевому назначению Я-концепции. В зависимости от того или иного отношения, выступающего системообразующим фактором Я-концепции, а также от содержания отношений, реализуемых каждым в отдельности из субъектно-деятельностных или личностных проявлений человека, будут устанавливаться специфические связи между отраженными в Я-концепции чертами работающего человека. Иначе говоря, каждый из типов профессиональных Я-концепций будет характеризоваться своеобразием его структуры.

Для подтверждения данной гипотезы изучались структуры разных типов профессиональных Я-концепций субъектов, реализующих карьеры в разнотипных профессиях. В выделенных по самоописаниям с помощью факторного и регрессионного анализов типах профессиональных Я-концепций определялись на основе множественного линейного регрессионного анализа направление, содержание, виды связей между подкатегориями самоописаний, отражающими интенциональные, экспрессивные или инструментальные черты, составляющие субъектно-деятельностные или личностные свойства.

Под направленностью связи понималась ее векторная протяженность от какой-либо черты того или иного компонента к той или иной черте того же или другого компонента; а под содержанием - различные по величине и по знаку связи между отдельными чертами. В соответствии с признаками координационных и субординационных связей наибольшие по величине связи с положительными знаками рассматривались нами как координационные, а с отрицательными

знаками – как субординационные. Отметим, что координационные связи характеризуются взаимодополнением, гармонией, взаимосогласованностью в функционировании и изменении между элементами в случае выполнения ими общей цели [3, 10, 35]; осуществляемым на паритетных началах взаимодействием между свойствами [5]. Напротив, субординационные связи обусловлены происхождением одних элементов из других, возникновением новых связей [10]; управлением [30] и подчинением более элементарных и частных свойств более сложным [5]. Они закрепляют и усиливают дифференциацию, противоречия между элементами системы [3]; создают возможности развития одной части элементов за счет остальных элементов [35]; характеризуют доминирующую роль каких либо свойств [27].

Вид связи обозначался как межкомпонентный в случаях установления ее наибольшей величины между отдельными чертами, принадлежащими разным компонентам, и как внутрикомпонентный (внутриличностный или внутрисубъектно-деятельностный) - между отдельными чертами, входящими в соответствующий компонент. Межкомпонентные связи с тем или иным содержанием близки по своим признакам к координационным или субординационным связям в том плане, что в первом случае они интегрируют, согласовывают взаимодействие между компонентами (субъектно-деятельностными и личностными свойствами), а в другом – закрепляют и усиливают дифференциацию отдельных компонентов в целостной Я-концепции. Аналогично и для внутрикомпонентных связей с той лишь разницей, что посредством них согласовывается взаимодействие или закрепляется дифференциация для отдельных черт, составляющих тот или иной компонент Я-концепции.

Наличие ведущих межкомпонентных (или внутрикомпонентных) координационных связей может служить признаком высокой (или частичной) интеграции, согласованности целостной профессиональной Я-концепции (отдельного ее компонента). Наличие ведущих межкомпонентных (или внутрикомпонентных) субординационных связей может служить признаком высокой (или частичной) дифференциации внутри целостной профессиональной Я-концепции (или внутри ее отдельного компонента). Отсутствие межкомпонентных или внутрикомпонентных связей - признак дезинтеграции целостной профессиональной Я-концепции.

Результаты проведенного исследования выявили наличие характерных для каждого из типов профессиональных Я-концепций направленностей, содержания и видов связей между подкатегориями, отражающими интенциональные, экспрессивные или

инструментальные черты, составляющие субъектно-деятельностные или личностные свойства.

Предварительно выявленные нами для каждого из типов профессиональных Я-концепций субъективно значимые свойства действительно являются ведущими в установлении различных по направленности, содержанию и видам связей. Именно от этих свойств исходят наибольшие по величине и с разным знаком связи, что и подтверждает их важность для общей согласованности Я-концепции.

С учетом направленности, содержания и видов связей опишем характерные для типов Я-концепций структуры. Высоко интегрированными являются профессиональные Я-концепции 1-го, 5-го и 3-го типов: в их структурах выявлены ведущие координационные межкомпонентные связи, исходящие от субъективно значимых черт - личностных интенциональных или экспрессивных либо от субъектно-деятельностных интенциональных черт. Вместе с тем, интегрированность Я-концепций как 5-го, так и 3-го типов не достигает степени, характерной для Я-концепций 1-го типа: для Я-концепций 5-го и 3-го типов зафиксировано наличие меньшего числа связей между входящими в них чертами, чем для Я-концепции 1-го типа.

Частично интегрированными являются профессиональные Я-концепции 2-го, 6-го типов и некоторые Я-концепции 9-го типа: для них выявлены ведущие координационные внутриличностные связи, исходящие от личностных интенциональных или экспрессивных свойств.

Высоко дифференцированными являются профессиональные Я-концепции 4-го типа, принадлежащие субъектам стабильных карьер, Я-концепции 7-го типа, а также некоторые Я-концепции 9-го типа: в их структурах выявлены ведущие субординационные межкомпонентные связи, исходящие от различных субъектно-деятельностных черт.

Частично дифференцированными являются профессиональные Я-концепции 4-го типа субъектов нестабильной карьеры: в их структурах выявлены ведущие субординационные внутрисубъектно-деятельностные связи, исходящие от субъектно-деятельностных инструментальных черт.

Профессиональные Я-концепции 8-го и некоторые Я-концепции 9-го типа дезинтегрированы: в них не выявлены связи между отраженными в Я-концепции чертами.

Наиболее интегрированными оказались те типы (1-й, 3-й и 5-й) профессиональных Я-концепций, строение, содержание и структура каждого из которых обусловлены целостными ценностным или потребностно-технологическим, или средственным отношениями

человека к его профессиональной деятельности. Остальные типы Я-концепции, будучи потенциально или актуально конфликтными, частично интегрированы, дифференцированы или дезинтегрированы. В литературных источниках прослеживается тенденция связывать только ценностные отношения к профессии с целостным видением человека себя в профессии, из чего косвенно следует и наличие хорошо структурированной Я-концепции. Полученные нами данные свидетельствуют о том, что и при потребностно-технологическом, и средственном отношениях к профессии Я-концепция может представлять хорошо интегрированную структуру, впрочем не достигающую структурированности Я-концепции человека при его ценностном отношении к профессии.

Таким образом, в структурах различных типов Я-концепции устанавливаются различные по направлению, содержанию и видам связи, позволяющие выделять высоко или частично интегрированные или дифференцированные, а также дезинтегрированные Я-концепции. Тот или иной тип профессиональных Я-концепций, выделенный на основе определенного целесредственного ценностно-смыслового отношения человека к его профессии, характеризуется в разной степени интегрированности структурой.

Литература

1. Абульханова-Славская К.А. О путях построения типологии личности // Психол. журн. 1983. Т.4. №1. - С. 14-29.
2. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. - 229с.
3. Аверьянов В.Н. Система: философская категория и реальность. М.: Мысль, 1976. – 188с.
4. Александрова Ю.В. Динамика самоотношения и отношения к Другому у взрослого человека. Дис. канд. псих. наук. М., 1999. – 165с.
5. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. В 2-х т. Т.1. М.: "Педагогика", 1980. - 232 с.
6. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977. –380с.
7. Анохин П.К. Узловые вопросы теории функциональной системы. М.: Наука, 1980. – 196с.
8. Асмолов А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. М.: Смысл, ИЦ "Академия", 2002. – 416с.
9. Ахмеров Р.А. Биографические кризисы личности: Автореф. канд. дис. М., 1994. – 24с.
10. Блауберг И.В., Юдин Э.Г. Становление и сущность системного подхода. М.: Наука, 1973. - 270с.

11. Ганзен В.А. Системные описания в психологии. Л.: ЛГУ, 1984. –176с.
12. Джанерьян С.Т. Типы профессиональных Я-концепций // Известия Высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. №12. 2004. С. 79-85.
13. Келли Дж. Теория личности. Психология личностных конструкторов. СПб.: Речь, 2000. – 249с.
14. Климов Е.А Введение в психологию труда. М.: МГУ, 1988. – 199с.
15. Козиев В.Н. Структура и содержание профессионального самосознания учителя // Психологические проблемы развития профессионального сознания педагога-практика. М.: АПН РСФСР, 1992.- С. 30-45.
16. Кон И.С. Открытие "Я" М.: Политиздат, 1978. – 367с.
17. Кон И.С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. М.: Изд-во полит. литературы, 1984. – 335с.
18. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 1999. – 487с.
19. Ливехуд Б. Кризисы жизни-шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью. Калуга: Духовное познание, 1994. – 224с.
20. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. – 444с.
21. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 1996. – 308с.
22. Миклин А.М., Подольский В.А. Категории развития в марксистской диалектике. М.: Мысль, 1980. – 166с.
23. Миронова Т.Л. Структура и развитие профессионального самосознания: Автореф. докт. дис. М.: МГУ, 1999. - 40с.
24. Миславский Ю.А. Саморегуляция и активность личности в юношеском возрасте. М.: Педагогика, 1991. – 152с.
25. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. Докт. дис. М., 1995. –408с.
26. Митина Л.М., Кузьменкова О.В. Психология и особенности внутриличностных противоречий учителя // Вопр. психол. 1998. №3. - С. 3-16.
27. Мясищев В.Н. Психология отношений. Избранные психологические труды. Москва-Воронеж, 1995. – 356с.
28. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности. Ереван, АН Армянской ССР, 1988. – 263с.
29. Пантилеев С.Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система. М.: МГУ, 1991. –110с.
30. Платонов К.К. Структура и развитие личности. М.: Наука,

1986. –255с.

31. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. В двух томах. Т.2. М.: Педагогика, 1989. – 328с.

32. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1976. - 416с.

33. Садкова А.В. Психологические особенности профессиональной самооценки личности и условия ее совершенствования: Автореф. канд. дис. М., 1998. – 30с.

34. Сарджвеладзе Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой. Тбилиси: Мецниереба, 1989. –204с.

35. Свидерский В.И. Некоторые особенности развития в объективном мире. Л.: ЛГУ, 1964. – 140с.

36. Столин В.В. Самосознание личности. М.: МГУ, 1983. – 284с.

37. Трубников Н.Н. О категориях "цель", "средство", "результат". М.: Высшая школа, 1968. – 148с.

38. Фурман А.Е, Ливанова Г.С. Круговороты и прогресс в развитии материальных систем. М.: МГУ, 1978. – 206с.

39. Фонарев А.Р. Психология личностного становления профессионала. М.: ИПАН, 1998. – 347с.

40. Хайдаров И.М., Калачинова Б.Д. Диалектика развития системности качества. Ташкент: ФАН, 1990. – 110с.

41. Хорни К. Невроз и развитие личности. М.: Смысл, 1998. - 375с.

42. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии. М.: Наука, 1977. – 144с.

43. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. –181с.

44. Шибутани Т. Социальная психология. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 544с.