



ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ ОПТИМАЛЬНОСТЬ ЛИЧНОСТНОГО СМЫСЛА ПРОФЕССИИ

КАРПИНСКИЙ К.В.

ГрГУ имени Я. Купалы, г. Гродно, Республика Беларусь,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1820-4007>,
e-mail: karpkosta@tut.by

ГИЖУК Т.В.

ГрГУ имени Я. Купалы, г. Гродно, Республика Беларусь,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8483-2768>,
e-mail: gizhuk_tv@grsu.by

КИСЕЛЬНИКОВА Н.В.

ПИ РАО, г. Москва, Российская Федерация,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0710-4972>,
e-mail: nv_psy@mail.ru

Цель настоящего исследования заключалась в определении функционального потенциала различных видов личностного смысла профессии, в том числе в выделении его оптимальных и пессимальных вариантов. В статье описываются результаты эмпирического исследования, которое охватило выборку численностью 647 испытуемых. В качестве методов математико-статистической обработки использовались: критерий корреляции Пирсона, однофакторный дисперсионный анализ с последующим *post hoc* сравнением средних значений групп по методу Шеффе, критерий GT-Vegeliusa. Проведенный анализ позволил выделить и описать оптимальный, субоптимальный и пессимальный личностный смысл профессиональной деятельности с точки зрения выполнения им регуляторных функций.

Ключевые слова: личностный смысл профессиональной деятельности, профессиональная успешность, удовлетворенность карьерой, профессиональное самоотношение.

Финансирование: Работа выполнена при поддержке гранта БРФФИ №Г15М-139, госзадания Министерства высшего образования и науки РФ ФГБНУ «ПИ РАО» на 2019 г.

Для цитаты: Карпинский К.В., Гижук Т.В., Кисельникова Н.В. Функциональная оптимальность личностного смысла профессии // Экспериментальная психология. 2020. Т. 13. № 1. С. 171—183. DOI: <https://doi.org/10.17759/exppsy.2020130113>

FUNCTIONAL OPTIMALITY OF PERSONAL THE MEANING OF THE PROFESSION

KONSTANTIN V. KARPINSKII

Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1820-4007>,
e-mail: karpkosta@tut.by



TATIANA V. GIZHUK

Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8483-2768>,
e-mail: gizhuk_tv@grsu.by

NATALYA V. KISELNIKOVA

FBSSI «Psychological Institute of Russian Academy of Education», Moscow, Russia,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0710-4972>,
e-mail: nv_psy@mail.ru

The purpose of this study was to determine the functional potential of various types of personal meaning of the profession. The article describes the results of an empirical study that involved a sample of 647 subjects. As methods of mathematical-statistical processing were used: the Pearson correlation criterion, one-way analysis of variance, followed by post hoc comparison of the mean values of groups by the Scheffe method, the criterion GT-Vegelius. The analysis made it possible to identify the optimal, suboptimal and pessimistic personal meaning of the profession from the point of view of its regulatory functions.

Keywords: personal meaning of the profession, professional success, career satisfaction, professional self-esteem.

Funding: This work was supported by grant BRFFR №Г15М-139.

For citation: Karpinskii K.V., Gizhuk T.V., Kiselnikova N.V. Functional optimality of personal the meaning of the profession. *Экспериментальная психология = Experimental psychology (Russia)*, 2020. Vol. 13, no. 1, p. 171–183. DOI: <https://doi.org/10.17759/expsy.2020130113>. (In Russ.)

Введение

В науках, избравших профессиональную деятельность в качестве предмета своего изучения, отмечается, что отношение к собственной профессии со стороны субъекта во многом обуславливает ее успешность. Пристрастное, избирательное отношение личности к разнообразным объектам и явлениям действительности, включая практикуемые ею виды деятельности, принято обозначать общепсихологическим термином «личностный смысл». Производными терминами, применяемыми в психологии профессиональной деятельности, являются «психологический смысл труда» [15], «жизненный смысл профессии» [10; 8] и некоторые другие. Они подчеркивают тот факт, что профессиональная деятельность связывается с чем-то априорно важным для личности и приводит к небезразличным для нее последствиям в тех или иных контекстах индивидуальной жизни. Соотносясь с потребностями, мотивами и ценностями личности, профессиональная деятельность приобретает для нее особое значение, которое регулирует ее деловое общение, производственное поведение, профессиональный труд и карьеру. В отечественной психологии смысловое отношение личности к своей профессии являлось предметом анализа в работах Л.И. Анцыферовой [1], Д.Н. Завалишиной [3], Л.М. Митиной [14], А.Р. Фонарева [16], В.Э. Чудновского [19] и других исследователей. В зарубежной психологии изучались общие убеждения и аттитюды по отношению к работе, профессиональные ценности, личностная значимость профессии, профессиональное призвание и прочие психические феномены, отражающие смысловое отношение личности к профессии [23; 24; 25; 27; 31; 32; 33].

Учитывая полиосмысленность и полимотивированность профессиональной деятельности целесообразным является выделение видов личностного смысла профессии. При этом под *видом личностного смысла* мы понимаем модальностную характеристику, отражающую



объективное отношение деятельности к процессу практической реализации внутрипрофессиональных мотивов личности и (или) смысла всей ее жизни [11]. Профессиональная деятельность может выступать в качестве способа либо препятствия продуктивной реализации конкретной смысловой необходимости, ввиду чего следует различать два базовых вида ее личностного смысла: *позитивный и негативный*.

Очевиден тот факт, что профессиональная деятельность смыслообразуется сразу из нескольких источников, вследствие чего она одновременно наделяется некоторым множеством личностных смыслов, отношения между которыми могут носить гармоничный или конфликтный характер. В ситуации, когда профессиональная деятельность только способствует либо только препятствует практическому осуществлению актуальных для личности потребностей, ценностей и мотивов, можно говорить о гармоничности личностных смыслов. Однако учитывая сложность жизненных отношений личности, в реализации которых задействован профессиональный труд, данное состояние является весьма редким и труднодостижимым. Наиболее частой является ситуация, при которой профессиональная деятельность содействует реализации одних и в то же самое время противодействует реализации других смысловых потребностей личности. В таком случае речь идет о конфликтном личностном смысле профессиональной деятельности.

Отдельного внимания заслуживает феномен отчуждения профессиональной деятельности от значимых потребностей, ценностей и мотивов личности. Испытывая отчуждение, человек начинает воспринимать собственную профессиональную деятельность как чуждую, потерянную часть жизни и бессмысленное занятие, которое он вынужден выполнять не по личному побуждению, а в силу внешней необходимости. При таком условии «... работа может восприниматься лишь как необходимость заработать деньги, т. е. получить необходимые средства для настоящей жизни» [17], и в условиях абсолютной «самоотдачи» в профессии личность тем не менее руководствуется принципом «... как ни выдыхайся на работе, вдохновляться нечем» [20].

Подводя итог, отметим, что диапазон личностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности задан полюсами *бессмысленности* и *осмысленности*. Последующий анализ смысловых аспектов профессиональной деятельности приводит к разграничению двух базовых модальностей личностного смысла: *позитивной* и *негативной*, — противодействие которых приводит к формированию *конфликтного смысла* профессиональной деятельности [11].

Особый научный и практический интерес представляет изучение личностного смысла профессии в функциональном (регуляторном) аспекте. В рамках данного аспекта психические явления анализируются в первую очередь со стороны выполняемой ими регуляторной функции по отношению к конкретным формам поведения, видам деятельности и целостной жизнедеятельности человека [5]. В контексте функционального анализа можно обоснованно предполагать, что различные виды личностного смысла профессии обеспечивают разное качество смысловой регуляции делового общения, организационного поведения, профессионального труда и других форм активности личности как субъекта профессии.

Цель настоящего исследования заключается в определении функционального потенциала различных видов личностного смысла профессии, в том числе в выделении его оптимальных и пессимальных вариантов. Под регуляторным оптимумом/пессимумом понимается диапазон количественной выраженности и качественной определенности лич-



ностного смысла профессии, в пределах которого смысл наилучшим/наилучшим образом выполняет свои регулирующие функции, обуславливая профессиональную успешность/неуспешность личности. При реализации поставленной цели прежде всего встает вопрос о *критериях оптимума* — объективных и субъективных показателях, которые позволят оценить степень функциональной пессимальности/оптимальности различных видов личностного смысла профессиональной деятельности.

В качестве наиболее общего критерия, на основе которого оценивается степень оптимальности/пессимальности психической регуляции, обычно используется показатель *успешности* регулируемого вида произвольной активности человека [5]. В современной психологической науке выделяются два подхода к концептуализации и операционализации профессионального успеха, которые рассматриваются как взаимодополняющие [18; 30; 35]. В первом подходе делается акцент на объективном (экстернальном, экстринсивном) успехе, оценка которого производится сквозь призму социальных стандартов и конвенциональных представлений об успешной карьере и преуспевающем профессионале. В качестве объективных критериев профессионального успеха могут выступать видимые достижения в профессии: занимаемая должность, количество продвижений по службе, уровень оплаты труда и др. [18; 30; 35]. Такой подход длительное время был широко распространен как в социологии и экономике, так и в психологии. По данным ряда авторов [30], более чем 75% психологических исследований в качестве объекта изучения избирали объективный успех, что вызвало справедливую критику. В ряде научных работ доказано, что часто успешные по объективным меркам работники чувствуют себя отчужденными от собственных профессий и воспринимают свой успех как малозначимый и даже склонны воспринимать себя неуспешными [29; 34].

В связи с этим в психологических исследованиях становится популярным другой подход, который изучает воспринимаемый (субъективный, интринсивный) успех или *профессиональную успешность*. Профессиональная успешность понимается как мера соответствия профессиональных притязаний и стремлений самой личности ее реальным карьерным достижениям. Переживание профессиональной успешности является результатом оценки личностью достигнутых результатов, а также различных условий, которые способствовали либо препятствовали процессу достижения [10]. Множественность объектов оценки порождает следующие формы субъективного профессионального успеха: 1) удовлетворенность/неудовлетворенность работой; 2) удовлетворенность/неудовлетворенность собой как субъектом труда (профессиональное самоотношение); 3) удовлетворенность/неудовлетворенность карьерой как результат оценки карьерных достижений в контексте всей профессиональной жизни.

В ряде зарубежных исследований установлена корреляция между удовлетворенностью карьерой и удовлетворенностью работой: в случае если субъект труда достигает профессионального успеха и удовлетворен своим карьерным положением, то он также удовлетворен и работой, условия которой способствуют развитию успешной карьеры [21; 26; 30; 35]. Тем не менее, удовлетворенность работой не может выступать адекватной мерой профессиональной успешности. Удовлетворенность карьерой охватывает более длительный период времени (карьерный путь личности) и более широкий диапазон результатов, к которым относится и такой фактор, как соответствие реальных карьерных достижений ценностям, мотивам и целям личности, в то время как удовлетворенность работой ограничивается лишь конкретным местом труда индивида.



Между тем, оценке подвергаются не только трудовая среда и профессиональная деятельность как таковая, но также индивидуальные свойства самого себя как субъекта деятельности, которые являются значимыми внутренними условиями профессиональных побед. Данная оценка отражается в таком комплексном феномене, как профессиональное самоотношение личности (мера удовлетворенности самим собой как профессионалом), психологическая природа, содержание, структура и функции которого подробно проанализированы в работах К.В. Карпинского [9; 10].

Таким образом, неотъемлемыми компонентами профессиональной успешности выступают *удовлетворенность карьерой и позитивное профессиональное самоотношение личности*, которые могут использоваться в качестве критериев оптимальности психической и, в частности, смысловой регуляции профессиональной деятельности [12]. Функционально оптимальным, с этой точки зрения, должен быть признан такой смысл, который способен обеспечивать приемлемый для личности уровень удовлетворенности карьерой и собой как субъектом профессиональной деятельности.

Выборка и методики эмпирического исследования

Цель настоящего исследования заключалась в определении функционального потенциала различных видов личностного смысла профессии, в том числе в выделении его оптимальных и пессимальных вариантов. Основная **гипотеза** заключалась в предположении об оптимальности с точки зрения качества регуляции профессиональной деятельности позитивного личностного смысла профессии.

Окончательная выборка эмпирического исследования составила 647 испытуемых в возрасте от 21 до 64 лет. Выборка характеризовалась гетерогенностью по половозрастным, социально-демографическим признакам, профессиональной принадлежности и уровню оплаты труда. В выборку вошли испытуемые, отвечающие следующим критериям: а) наличие постоянного места работы на момент проведения исследования; б) трудовой стаж более полугода: выборку составили респонденты с трудовым стажем от шести месяцев до 40 лет ($M = 18$ лет, $SD = 8,8$ лет).

С целью сбора эмпирических данных использовались следующие методики:

1. *Опросник профессионального самоотношения* — многошкальный стандартизированный тест, диагностирующий выраженность отрицательных и положительных компонентов самоотношения личности как субъекта профессиональной деятельности [9]. Дополнительно был выполнен статистический расчет надежности данного опросника (значение показателя α Кронбаха для шкал методики варьирует от 0,70 до 0,88).

2. *Шкала удовлетворенности карьерой* — стандартизированный личностный опросник, диагностирующий субъективную удовлетворенность испытуемого собственной профессиональной карьерой [13]. Дополнительный расчет показал приемлемую надежность измерений (α Кронбаха = 0,75).

3. *Метафоры профессиональной деятельности (МПД)* — стандартизированный личностный опросник, предназначенный для выявления личностного смысла профессии [6; 7]. Данная методика включает в себя 3 шкалы: шкала «Отчуждение профессии» направлена на оценку наличия/отсутствия личностного смысла профессии; шкалы «Увлечение профессией» и «Разочарование в профессии» способствуют выявлению присущего испытуемому вида личностного смысла профессиональной деятельности. Шкалы опросника продемонстрировали высокую надежность измерений (значение показателя α Кронбаха варьирует от 0,71 до 0,90).



Обработка и анализ данных

В качестве первого этапа обработки данных выступила проверка частной гипотезы о наличии взаимосвязи личностного смысла профессии с удовлетворенностью карьерой и профессиональным самоотношением (табл. 1).

Таблица 1

Результаты анализа взаимосвязи личностного смысла профессиональной деятельности с профессиональным самоотношением и удовлетворенностью карьерой

Вид личностного смысла профессии	Профессиональное самоотношение личности									Удовлетворенность карьерой	
	Самоуважение в профессии	Самоуверенность в профессии	Самопривязанность в профессии	Самоэффективность в профессии	Саморуководство в профессии	Самооценка личностного роста в профессии	Самоуничтожение в профессии	Внутренняя конфликтность	Самообвинение в профессии		Общий показатель позитивности профессионального самоотношения
Отчуждение профессии	-0,12 ²	-0,10 ¹	-0,10 ¹	-0,36 ³	-0,25 ³	-0,39 ³	0,48 ³	0,51 ³	0,25 ³	-0,44 ³	-0,41 ³
Увлечение профессией	0,22 ³	0,25 ³	0,15 ³	0,45 ³	0,34 ³	0,44 ³	-0,41 ³	-0,44 ³	-0,20 ³	0,46 ³	0,35 ³
Разочарование в профессии	-0,09 ¹	-0,10 ¹	—	-0,29 ³	-0,18 ³	-0,35 ³	0,42 ³	0,41 ³	0,30 ³	-0,37 ³	-0,34 ³

Примечание. В таблице представлены коэффициенты корреляции Пирсона, значимые на уровне: «¹» — $p \leq 0,05$; «²» — $p \leq 0,01$; «³» — $p \leq 0,001$.

Результаты, представленные в табл. 1, позволяют заключить, что удовлетворенность личности карьерой и собой как субъектом труда выше в ситуации, когда субъект не просто видит смысл в своей профессиональной деятельности, но и увлечен ею, т. е. в случае наличия у него позитивного смыслового отношения к профессии.

Вторым этапом выступила обработка данных посредством однофакторного дисперсионного анализа, с последующим *post hoc* сравнением средних значений групп по методу Шеффе (табл. 2). С целью подготовки к данному виду анализа испытуемые были разделены на четыре группы в зависимости от субъективно воспринимаемого личностного смысла профессиональной деятельности: в первую группу вошли респонденты, переживающие бессмысленность профессиональной деятельности, остальные группы составили респонденты, обладающие позитивным (группа 2), негативным (группа 3) и конфликтным (группа 4) видами личностного смысла профессии.

По средним значениям четко проявляется *общая закономерность* изменчивости удовлетворенности карьерой и профессионального самоотношения в зависимости от вида личностного смысла профессиональной деятельности (рис. 1).

Данные, представленные на графике, отражают следующую закономерность: выраженность удовлетворенности карьерой и позитивного профессионального самоотношения прямолинейно возрастает при переходе в направлении «бессмысленность → негативный смысл → конфликтный смысл → позитивный смысл». Такая тенденция справедлива для



Таблица 2

Результаты однофакторного дисперсионного анализа

Критерии профессиональной успешности	Критерий Фишера F, p	Post hoc сравнения средних значений групп по методу Шеффе, p					
		Б↔Н	Б↔К	Б↔П	Н↔К	Н↔П	К↔П
Общий показатель позитивности профессионального самоотношения	F (3; 562) = 47,97 p=0,00	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Положительные компоненты профессионального самоотношения							
Самоуважение в профессии	F (3; 562) = 6,22 p=0,0003	0,87	0,43	0,07	0,04	0,00	0,74
Самоуверенность в профессии	F (3; 562) = 5,42 p=0,001	0,94	0,36	0,09	0,05	0,00	0,87
Самопривязанность в профессии	F (3; 562) = 4,50 p=0,004	0,87	0,71	0,19	0,15	0,00	0,72
Самозффективность в профессии	F (3; 562) = 28,27 p=0,00	0,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02
Саморуководство в профессии	F (3; 562) = 14,22 p=0,00	0,95	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
Самооценка личностного роста в профессии	F (3; 562) = 56,26 p=0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02
Отрицательные компоненты профессионального самоотношения							
Самоуничжение в профессии	F (3; 562) = 33,18 p=0,00	0,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02
Внутренняя конфликтность	F (3; 562) = 56,69 p=0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Самообвинение в профессии	F (3; 562) = 17,68 p=0,00	0,31	0,00	0,00	0,40	0,00	0,00
Удовлетворенность карьерой							
Удовлетворенность карьерой	F(3; 571) = 38,16 p=0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,02

Примечание: Б – бессмысленность; П – позитивный; Н – негативный; К – конфликтный личностный смысл профессиональной деятельности.

всех положительных компонентов профессионального самоотношения личности, в то время как относительно его отрицательных компонентов наблюдается обратная картина.

На следующем этапе был рассчитан коэффициент GT-Vegeliusa [25]. Данный метод математико-статистической обработки предназначен для попарного сравнения многомерных профилей и позволяет сделать вывод о степени их сходства в диапазоне от -1 (противоположны друг другу) до +1 (идентичны). В качестве подготовки к данному виду анализа были выполнены две операции: во-первых, вся выборка эмпирического исследования была поделена на четыре группы в зависимости от субъективно воспринимаемого респондентами личностного смысла профессии; во-вторых, для каждой группы был построен профиль профессиональной успешности, который включил в себя средние значения по интегральному показателю удовлетворенности карьерой и всем компонентам профессионального самоотношения. Затем каждый из выявленных профилей поочередно сопоставлялся с аналогичными профилями профессионально успешных и профессионально неуспешных специалистов, которые были выявлены в ходе наших предыдущих исследований [2; 12] (табл. 3).

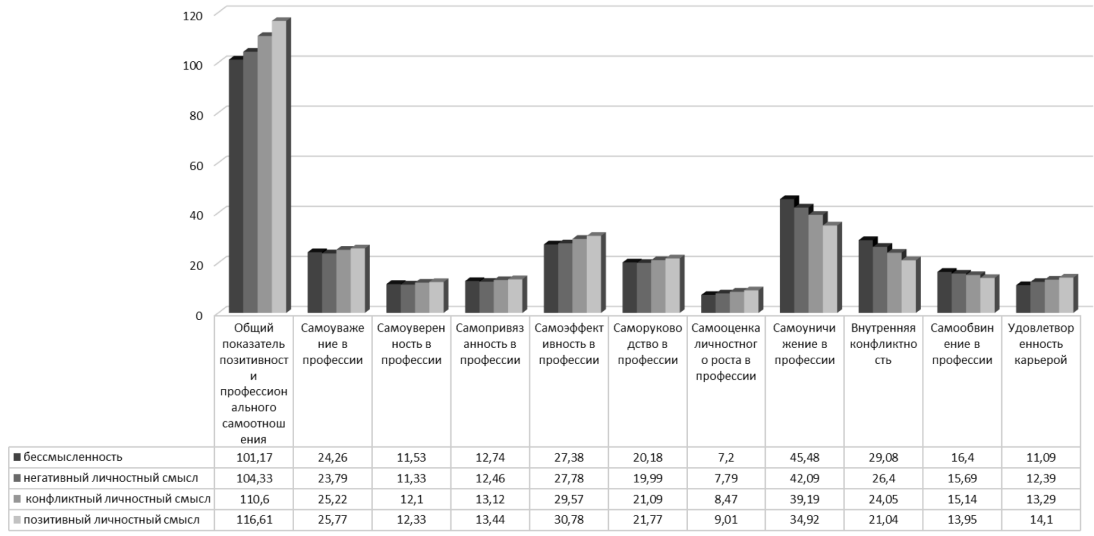


Рис. 1. Средние значения в группах респондентов с разным видом личностного смысла.

Таблица 3

Результат расчета коэффициента G_T Vegeliusa

Профили профессиональной успешности	Профиль удовлетворенности карьерой и позитивного самоотношения у респондентов с разным видом личностного смысла профессии			
	Позитивный личностный смысл профессии	Конфликтный личностный смысл профессии	Негативный личностный смысл профессии	Бессмысленность профессии
Профиль «профессионально успешные специалисты»	1	0,45	-1	-1
Профиль «профессионально неуспешные специалисты»	-1	0,45	1	1

Проведенные расчеты позволили нам построить профили профессионально успешных и профессионально неуспешных специалистов (рис. 2).

Анализ графических данных свидетельствует о том, что при позитивном личностном смысле профессиональной деятельности анализируемый профиль совпадает с профилем профессионально успешных специалистов ($G_T = 1$) и является противоположным профилю профессионально неуспешных специалистов ($G_T = -1$); при негативном смысле и бессмысленности профессии, наоборот, является полностью противоположным первому ($G_T = -1$) и полностью совпадает со вторым ($G_T = 1$), а при конфликтном смысле занимает промежуточную позицию в обоих случаях ($G_T = 0,45$).

Проведенный анализ позволяет заключить, что оптимальную смысловую регуляцию обеспечивает позитивный личностный смысл, в то время как бессмысленность профессиональной деятельности, а также негативный личностный смысл вместо позитивного регуляторного эффекта вызывают дисрегуляцию профессиональной жизни.

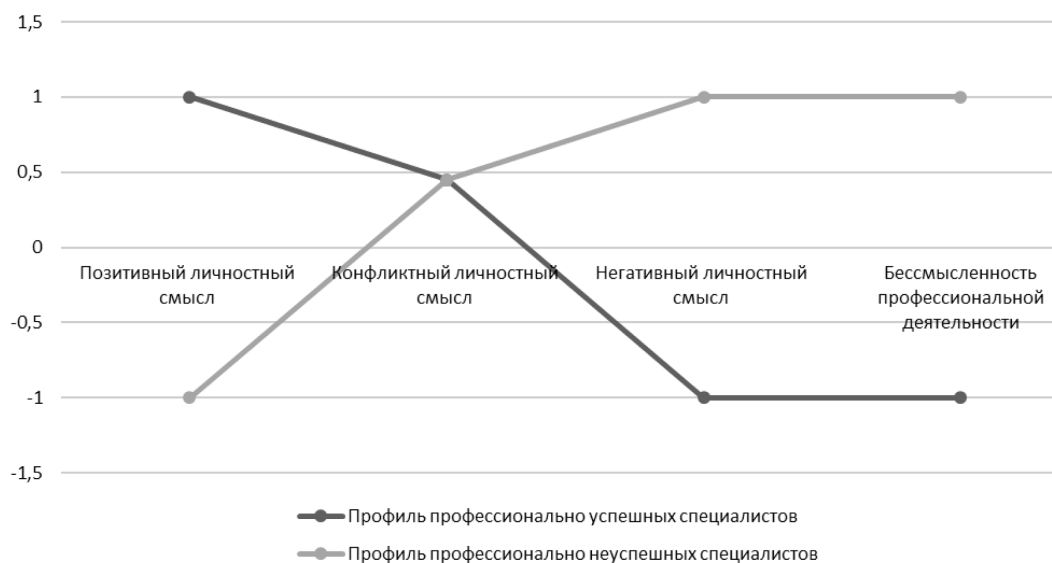


Рис. 2. Профиль удовлетворенности карьерой и позитивного профессионального самоотношения у респондентов с разным видом личностного смысла профессии.

Выводы

Результаты выполненного корреляционного и однофакторного дисперсионного анализа, а также расчета коэффициента GT-Vegeliusa позволяют нам сделать вывод о наличии **оптимального, субоптимального и пессимального личностного смысла профессиональной деятельности** с точки зрения выполнения им регуляторных функций.

Оптимальным с точки зрения качества регуляции профессиональной деятельности является *позитивный личностный смысл*, при котором личность осознает позитивную значимость собственной профессии и испытывает психологическую близость с нею. Оптимальность данного вида личностного смысла обусловлена тем, что его наличие сопряжено с субъективным отношением личности к своей профессиональной деятельности и карьере, которое способствует поступательному целенаправленному движению личности к реализации карьерных целей, мотивов, ценностей, а, следовательно, обеспечивает успешность профессиональной деятельности.

Субоптимальным выступает конфликтный личностный смысл профессии. Промежуточный характер данного смысла профессиональной деятельности можно объяснить наличием у личности одновременно негативного и позитивного личностного смысла профессиональной деятельности.

Пессимальным является такой личностный смысл профессии, который по своим содержательным и формальным свойствам существенно отклоняется от функционального оптимума и не является эффективным регулятором повседневной профессиональной деятельности, обеспечивающим устойчивое прогрессивное развитие личности. *Пессимальным* вариантом, с точки зрения регуляторных функций, является как наличие у личности негативного смысла, так и субъективно воспринимаемая субъектом бессмысленность профессиональной деятельности. Такой личности присуще бессубъектное отношение к собственной профессиональной жизни; в данном случае субъект не желает тратить собственное время и силы на построение и управление своей карьерой, отдаваясь на волю случая.



Бесмысленность и негативный личностный смысл профессии обуславливают неэффективность всего процесса смысловой регуляции профессиональной деятельности, что закономерно приводит личность к профессиональному неуспеху.

Выявленная закономерность взаимосвязи субъективно воспринимаемого личностного смысла профессии и успешности профессиональной деятельности особенно важна для разработки программ личностного роста, направленных на повышение профессиональной успешности специалистов разных сфер. Основной целью эффективной стратегии психологической помощи должно выступать формирование и развитие позитивного личностного смысла профессии через развитие взаимосвязи профессиональной деятельности с мотивами и ценностями личности.

Литература

1. *Анциферова Л.И.* Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. М., 1991. С. 27–42.
2. *Гижук Т.В.* Субъективная картина карьеры и профессиональная успешность педагога // Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. Сер. 3, Філалогія. Педагогіка. Псіхалогія. 2015. № 2 (195). С. 117–127.
3. *Завалишина Д.Н.* Методологический аспект смысложизненной ценности профессионального труда // Смысл жизни и акме: 10 лет поиска: материалы VIII–X симпозиумов: в 2 ч. Ч. 1. М.: Смысл, 2004. С. 168–172.
4. *Завалишина Д.Н.* Профессиональная деятельность как смысл жизни // Психолого-педагогические и философские аспекты проблемы смысла жизни: материалы I–II симпозиумов. М.: ПИ РАО, 1997. С. 72–81.
5. *Карпинский К.В.* Неоптимальный смысл: психологические тупики жизненного пути личности: монография. Гродно: ГрГУ имени Я. Купалы, 2016. 539 с.
6. *Карпинский К.В.* «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Статья 1: Обоснование актуальности проблемы и концептуальные установки / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук // Психологическая диагностика. 2015. № 2. С. 6–24.
7. *Карпинский К.В.* «Метафоры профессиональной карьеры»: новый метод диагностики личностного смысла профессии. Статья 2: Сущность и апробация метода / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук // Психологическая диагностика. 2015. № 2. С. 25–40
8. *Карпинский К.В.* Профессиональная деятельность и развитие личности как субъекта жизни // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2014. С. 25–59.
9. *Карпинский К.В.* Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики / К.В. Карпинский, А.М. Колышко. Гродно: ГрГУ имени Я. Купалы, 2010. 140 с.
10. *Карпинский К.В.* Развитие личности как субъекта жизни в контексте профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии личности: сб. науч. ст. / Под ред. К.В. Карпинского, Н.Р. Салиховой. Гродно: ГрГУ имени Я. Купалы, 2013. С. 48–98.
11. *Карпинский К.В.* Новые методы субъектной психодиагностики: коллективная монография / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук, П.Р. Галузо, С.А. Иванов. Гродно: ГрГУ имени Я. Купалы, 2015. 174 с.
12. *Карпинский К.В.* Психология профессиональной успешности: моногр. / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук. Гродно: ГрГУ имени Я. Купалы, 2017. 169 с.
13. *Карпинский К.В.* Шкала удовлетворенности карьерой: разработка и психометрическая апробация / К.В. Карпинский, Т.В. Гижук // Теоретическая и экспериментальная психология. 2016. № 4. С. 101–116.
14. *Митина Л.М.* Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Издательский центр «Академия», 2004. 320 с.
15. *Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда. Воронеж: МОДЭК, 1997. 352 с.
16. *Фонарев А.Р.* Профессиональная деятельность как смысл жизни и акме профессионала // Мир психологии. 2001. № 2. С. 104–109.
17. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. 368 с.



18. Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии, 2008. № 4. С. 147–153.
19. Чудновский В.Э. Становление личности и проблема смысла жизни: избр. труды. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2006. 768 с.
20. Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. М.: Класс, 1998. 576 с.
21. An empirical investigation of the predictors of executive career success / T.A. Judge [et al.] // Personnel Psychology. 1995. № 48. P. 485–519.
22. Brzeziński J. Metodologia badań psychologicznych. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 1996. 679 с.
23. Calling in work: Secular or sacred? / M.F. Steger [et al.] // Journal of Career Assessment. 2010. № 18 (1). P. 82–96.
24. Hall D. T. Psychological success: When the career is a calling / D.T. Hall, D. E. Chandler // Journal of Organizational Behavior. 2005. № 26. P. 155–176.
25. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work / A. Wrzesniewski [et al.] // Journal of Research in Personality. 1997. № 31. P. 21–33.
26. Kirchmeyer C. Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences // Journal of Management. 1998. № 24. P. 673–692.
27. MOW International Research Team. The meaning of working. N. Y.: Academic Press, 1987. 349 p.
28. Ng T. W. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis / T.W. Ng, L.T. Eby, K.L. Sorensen, D.C. Feldman // Personnel Psychology. 2005. № 58. P. 367–408.
29. Poole M.E. Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study / M.E. Poole, J. Langan-Fox, M. Omodei // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 1993. № 66. P. 39–54.
30. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis / T. W. Ng [et al.] // Personnel Psychology. 2005. № 58. P. 367–408.
31. Roberson L. Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation // Meanings of occupational work / A.P. Brief, W. R. Nord (Eds.). Lexington: Lexington Books, 1990. P. 107–134.
32. Ros B.M. Basic individual values, work values, and the meaning of work / B.M. Ros, S.H. Schwartz, S. Surkiss // Applied Psychology: An International Review. 1999. № 48 (1). P. 49–71.
33. Studying meanings of work: The case of work values / W. R. Nord [et al.] // Meanings of occupational work / A.P. Brief, W.R. Nord (Eds.). Lexington: Lexington Books, 1990. P. 21–64.
34. Sturges J. What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages // British Journal of Management. 1999. № 10. P. 239–252.
35. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span / T.A. Judge [et al.] // Personnel Psychology. 1999. № 52. P. 621–652.

References

1. Antsyferova L.I. Razvitie lichnosti spetsialista kak sub"ekta svoei professional'noi zhizni [The development of professional identity as the subject of his professional life]. *Psikhologicheskie issledovaniya problemy formirovaniya lichnosti professionala. [Psychological research of problems of formation of professional personality]*. Moscow, 1991, pp. 27–42. (In Russ.).
2. Gizhuk T.V. Sub"ektivnaya kartina kar'ery i professional'naya uspešnost' pedagoga [A subjective view of career and professional success of the teacher]. *Vesnik Grodzenskaga dzyarzhaj'naga universiteta imya Yanki Kupaly. Ser. 3, Filologiya. Pedagogika. Psichalogiya [Vesnik of Yanka Kupala State University of Grodno. Series 3. Philology. Pedagogy. Psychology]*, 2015, no. 2 (195), pp. 117–127. (In Russ.).
3. Zavalishina D.N. Metodologicheskii aspekt smyslozhiznennoi tsennosti professional'nogo truda [Methodological aspect of life-purpose values of professional work]. *Smysl zhizni i akme: 10 let poiska: materialy VIII–X simpoziumov [Life Meaning and Acme: 10 years of search: materials of the VIII–X symposiums]*. V 2 t. T. 1 Moscow: Smysl, 2004, pp. 168–172. (In Russ.).
4. Zavalishina D.N. Professional'naya deyatelnost' kak smysl zhizni [Professional activity as a way of life]. *Psikhologo-pedagogicheskie i filosofskie aspekty problemy smysla zhizni: materialy I–II simpoziumov [Psychological-pedagogical and philosophical aspects of the problem of the meaning of life: materials of the I–II symposiums]*. Moscow: PI RAO, 1997, pp. 72–81. (In Russ.).



5. Karpinskii K.V. Neoptimal'nyi smysl: psikhologicheskie tupiki zhiznennogo puti lichnosti [No-optimal meaning: psychological blind alleys of the life path of personality]. Grodno: GrGU im. Ya. Kupaly, 2016. 539 p. (In Russ.).
6. Karpinskii K.V., Gizhuk T.V. «Metafory professional'noi kar'ery»: novyi metod diagnostiki lichnostnogo smysla professii. Stat'ya 1: Obosnovanie aktual'nosti problemy i kontseptual'nye ustanovki [«Metaphors of a professional career»: a new method of diagnostics of the personal meaning of profession. Article 1: relevance of problems and conceptual installation]. *Psikhologicheskaya diagnostika [Psychological diagnosis]*, 2015, no. 2, pp. 6–24. (In Russ.).
7. Karpinskii K.V., Gizhuk T.V. «Metafory professional'noi kar'ery»: novyi metod diagnostiki lichnostnogo smysla professii. Stat'ya 2: Sushchnost' i aprobatsiya metoda. [«Metaphors of a professional career»: a new method of diagnostics of the personal meaning of profession. Article 2: the essence and validation of a method]. *Psikhologicheskaya diagnostika [Psychological diagnosis]*, 2015. No. 2, pp. 25–40. (In Russ.).
8. Karpinskii K.V. Professional'naya deyatel'nost' i razvitie lichnosti kak sub"ekta zhizni [Professional activities and development of personality as the subject of life]. *Lichnost' professionala v sovremennom mire [Personality of a professional in the modern world]*. In: L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev. Moscow: Institut psikhologii RAN, 2014, pp. 25–59. (In Russ.).
9. Karpinskii K.V., Kolyshko A.M. Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psikhologicheskoi diagnostiki [Professional-attitude of the personality and the methods of psychological diagnostics]. Grodno: GrGU im. Ya. Kupaly, 2010, pp. 140. (In Russ.).
10. Karpinskii K.V. Razvitie lichnosti kak sub"ekta zhizni v kontekste professional'noi deyatel'nosti [The development of the personality as the subject of life in the context of professional activities]. *Aktual'nye problemy psikhologii lichnosti. [Actual problems of psychology of personality]*. In: K.V. Karpinskii, N.R. Salikhova. Grodno: GrGU im. Ya. Kupaly, 2013, pp. 48–98. (In Russ.).
11. Karpinskii K.V. Novye metody sub"ektnoi psikhodiagnostiki: kollektivnaya monografiya [New methods of the subject of psycho-diagnostics: the collective monograph]. In: K.V. Karpinskii [ed.]. Grodno: GrGU im. Ya. Kupaly, 2015, 174 p. (In Russ.).
12. Karpinskii K.V., Gizhuk T.V. Psikhologiya professional'noi uspeshnosti [Psychology of professional success]. Grodno: GrGU im. Ya. Kupaly, 2017, pp. 169. (In Russ.).
13. Karpinskii K.V., Gizhuk T.V. Shkala udovletvorennosti kar'eroi: razrabotka i psikhometricheskaya aprobatsiya [Scale of career satisfaction: development and psychometric testing]. *Teoreticheskaya i eksperimental'naya psikhologiya [Theoretical and experimental psychology]*, 2016, no. 4, pp. 101–116. (In Russ.).
14. Mitina L.M. Psikhologiya truda i professional'nogo razvitiya uchitelya [Psychology of work and professional development of teachers]. Moscow: Akademiya, 2004, pp. 320. (In Russ.).
15. Pryazhnikov N.S. Psikhologicheskii smysl truda [The psychological meaning of work]. Voronezh: MODEK, 1997, pp. 352. (In Russ.).
16. Fonarev A.R. Professional'naya deyatel'nost' kak smysl zhizni i akme professionala [Professional activity as the meaning of life and Acme professional]. *Mir psikhologii [The world of psychology]*. 2001, no. 2, pp. 104–109. (In Russ.).
17. Frankl V. Chelovek v poiskakh smysla [Man in search of meaning]. Moscow: Progress, 1990, 368 p. (In Russ.).
18. Khammer Ya.S. Professional'nyi uspekh i ego determinanty [Professional success and its determinants]. *Voprosy psikhologii [Questions of psychology]*, 2008, no. 4, pp. 147–153. (In Russ.).
19. Chudnovskii V.E. Stanovlenie lichnosti i problema smysla zhizni: izbrannye trudy [Formation of personality and the problem of the meaning of life: selected works]. Moscow: MPSI; Voronezh: MODEK, 2006, 768 p. (In Russ.).
20. Yalom I. Ekzistentsial'naya psikhoterapiya [Existential psychotherapy]. Moscow: Klass, 1998, 576 p. (In Russ.).
21. An empirical investigation of the predictors of executive career success. T.A. Judge [et al.] *Personnel Psychology*, 1995, no. 48, pp. 485–519.
22. Brzeziński J. Metodologia badań psychologicznych. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 1996, 679 p.
23. Calling in work: Secular or sacred? M. F. Steger [et al.] *Journal of Career Assessment*, 2010, no. 18 (1), pp. 82–96.



24. Hall D.T., Chandler D.E. Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 2005, no. 26, pp. 155–176.
25. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. A. Wrzesniewski [et al.] *Journal of Research in Personality*, 1997, no. 31, pp. 21–33.
26. Kirchmeyer C. Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 1998, no. 24, pp. 673–692.
27. MOW International Research Team. The meaning of working. New York: Academic Press, 1987, 349 p.
28. Ng T.W. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. T.W. Ng, L.T. Eby, K.L. Sorensen, D.C. Feldman. *Personnel Psychology*, 2005, no. 58, pp. 367–408.
29. Poole M.E. Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study. M.E. Poole, J. Langan-Fox, M. Omodei. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1993, no. 66, pp. 39–54.
30. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. T. W. Ng [et al.] *Personnel Psychology*, 2005, no. 58, pp. 367–408.
31. Roberson L. Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. *Meanings of occupational work*. In A.P. Brief, W.R. Nord (Eds.). Lexington: Lexington Books, 1990, pp. 107–134.
32. Ros V.M. Basic individual values, work values, and the meaning of work. B.M. Ros, S.H. Schwartz, S. Surkiss. *Applied Psychology: An International Review*. 1999, no. 48 (1), pp. 49–71.
33. Studying meanings of work: The case of work values. W.R. Nord [et al.] *Meanings of occupational work*. In A.P. Brief (Eds.). Lexington: Lexington Books, 1990, pp. 21–64.
34. Sturges J. What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*. 1999, no. 10, pp. 239–252.
35. The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. T.A. Judge [et al.] *Personnel Psychology*, 1999, no. 52, pp. 621–652.

Информация об авторах

Карпинский Константин Викторович, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой экспериментальной и прикладной психологии, ГрГУ имени Я. Купалы, г. Гродно, Республика Беларусь, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1820-4007>, e-mail: karpkosta@tut.by

Гижук Татьяна Васильевна, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры экспериментальной и прикладной психологии, ГрГУ имени Я. Купалы, г. Гродно, Республика Беларусь, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8483-2768>, e-mail: gizhuk_tv@grsu.by

Кисельникова Наталья Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, заместитель директора по научно-организационному развитию, заведующая лабораторией консультативной психологии и психотерапии, ФГБНУ «ПИ РАО», г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0710-4972>, e-mail: nv_psy@mail.ru

Information about the authors

Konstantin V. Karpinskii, Dr.Sci (Psychology), Professor, Head of the Department of Experimental and Applied Psychology Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1820-4007>, e-mail: karpkosta@tut.by

Tatiana V. Gizhuk, PhD in Psychology, Associate Professor, Yanka Kupala State University of Grodno, Grodno, Belarus, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8483-2768>, e-mail: gizhuk_tv@grsu.by

Natalya V. Kiselnikova, PhD in Psychology, Deputy director, Head of Laboratory of Counseling Psychology and Psychotherapy, FBSSI «Psychological Institute of Russian Academy of Education», Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0710-4972>, e-mail: nv_psy@mail.ru

Получена 28.12.2017

Принята в печать 23.05.2019

Received 28.12.2017

Accepted 23.05.2019