

Психосемантический анализ отношения к профессии операторов — поездных диспетчеров

Сокольская М. В.,

*кандидат психологических наук, доцент
кафедры психологии, Дальневосточный
государственный университет путей
сообщения*

В статье приводится психосемантический и ценностный анализ отношения к профессии студентов и действующих специалистов – поездных диспетчеров. Рассматривается динамика психосемантического и ценностного отношения к профессии на разных этапах профессионализации, возможные причины рассогласования ценностей и особенностей отношения к профессиональной деятельности. Приводятся данные корреляционного и факторного анализов о связи ценностей, характеризующих отношение к профессиональной деятельности, – «интересная работа», «общественное признание» и «эффективность в делах» – с показателями качества жизни, самоактуализации, мотивации, тревожности, уровня субъективного контроля.

Ключевые слова: профессия, отношение к профессии, психосемантика, ценности.

Жизнь человека – духовная и физическая – ее ценность, богатство и сохранность в большей мере связана с успешной «жизнью» в профессии. Последняя, как род занятий человека, нормативно регламентированный социальными, юридическими и техническими правилами исполнения, реализуется в трудовой деятельности и существует независимо от желания исполнителя. Этот род занятий появляется в разных сферах жизнедеятельности в связи с закономерностями развития общества и потребностью социума, его духовным, интеллектуальным и потребительским спросом. Профессия как объективная реальность «оживает» только в профессиональной деятельности, исполненной челове-

ком; в то же время, осваивая профессию, человек познает себя, свои возможности и профессиональную реальность как общественную и жизненную необходимость, осознает свою социальную роль и ответственность.

Человек и профессия – это два взаимосвязанных явления, нормальное взаимодействие которых позитивно и для общества, и для самого человека как индивидуума и профессионала. Профессиональная деятельность поглощает большую часть жизни человека и является ее своеобразным источником. Именно в этой деятельности человек начинает познавать себя.

Ценность профессиональной деятельности заключается еще и в том, что она

* marinas@mail.redcom.ru

востребована обществом и человек может осознавать себя в качестве его значимого «организма», и в то же время она может способствовать не только развитию, но и разрушению человека. Путь в профессиональную деятельность – это многоэтапный и сложный путь, сопровождающийся кризисами профессионального становления человека как личности. Позитивное социально-направленное движение по этому пути требует от человека разумной активизации всех его сил (духовных, психических и физических), как данных природой, так и присущих ему как члену социума.

Значимость и актуальность этого исследования объясняется еще и тем, что в современной России в период перехода к рыночным отношениям, в условиях реформирования железной дороги престижность профессии «железнодорожник» резко снизилась, что вызывает серьезную обеспокоенность как руководства ОАО «РЖД», так и самих железнодорожников. Поэтому для того, чтобы психологи могли быть эффективными в сопровождении данной профессиональной деятельности, им необходимо сначала ответить на следующие вопросы:

- каково реальное отношение к профессии у специалистов?
- каково отношение к профессии у будущих специалистов?
- с каким настроением и отношением они приходят в реальную профессиональную деятельность?

Очевидно, что для более дифференцированного изучения представлений о профессии требуется прояснение их неоднородного семантического состава методами психосемантического исследования.

Современная экспериментальная психосемантика дает возможность глубоко и детально исследовать личность в контексте проектирования и осуществления человеком себя в мире. Отличительная особенность психосемантического подхода заключается в том, что личность рассматривается здесь «как носитель определенной картины мира, как некоторый микрокосм индивидуальных значений и смыслов» [3],

а главной задачей выступает «реконструкция системы значений, через призму которой происходит восприятие субъектом мира, других людей, самого себя» [там же]. Как подчеркивает В. Ф. Петренко, в психосемантике реализуется парадигма конструктивизма, где картина мира трактуется «как одна из возможных «пристрастных» культурно-исторических моделей мира, которые создает единичный или коллективный субъект. В этом плане психосемантика стоит на позиции множественности возможных моделей мира, на идее множественности путей развития как отдельного индивида, так и общества, страны, всего человечества» [там же].

Психосемантика позволяет исследовать структуры индивидуального сознания, образованные системами значений языка, которые в своем содержательном наполнении являются «превращенной формой деятельности субъекта, познающего и преобразующего мир».

Целью настоящего исследования является психосемантический анализ отношения к профессии представителей различных этапов профессионализации одного профессионального сообщества.

В исследовании приняли участие 116 человек: студенты первого и пятого курсов специальности «Управление эксплуатационной работой» Дальневосточного государственного университета путей сообщения (г. Хабаровск); запасные диспетчеры (резерв) и поездные диспетчеры Дальневосточного центра управления перевозками Дальневосточного филиала ОАО РЖД.

Для реализации цели данного исследования мы использовали частный семантический дифференциал (СД) [4], который, с нашей точки зрения, полностью соответствует поставленной цели.

Материал: испытуемому предлагается набор из 50 прилагательных, расположенных парами и снабженных цифрами от 3 до 0.

Инструкция. «Подумайте о том, что такое профессия. Перед вами набор шкал, каждая из которых представляет собой пару противоположных по значению прилагательных. Оцените поня-

тие «профессия» исходя из вашего представления о нем. Обведите кружочком ту цифру, которая соответствует вашему мнению. Цифра 3 – максимальная выраженность качества, 2 – умеренная, 1 – легкая, 0 – означает среднее между двумя полюсами».

Этапы обработки данных. 1. Подсчитывается число испытуемых, отнесших оцениваемое понятие к тому или иному полюсу шкалы. Составляется иерархический порядок качеств профессии начиная с качества, получившего наибольшее количество голосов, и так далее в уменьшающемся порядке – семантический код профессии. Выделяются семантические универсалии – это список свойств, одинаково оцененных не менее чем 75 % респондентов;

2. Подсчитываются средние значения для каждой пары прилагательных в каждой группе испытуемых, что дает возможность увидеть динамику изменения отношения к профессии в зависимости от возраста и этапа профессионализации;

3. На основании средних значений проводится факторный анализ качеств профессии, который позволяет выделить группы респондентов в зависимости от их отношения к профессии для каждой выборки.

Анализ результатов

Получены проранжированные списки присутщих профессии качеств. Это семантические коды профессии для респондентов первого и пятого курсов, запасных поездных диспетчеров и действующих специалистов – поездных диспетчеров.

Для удобства анализа семантических кодов мы все данное семантическое пространство условно распределили по Ч. Осгуду – в соответствии с тремя координатами-векторами: «Оценка», «Сила», «Активность».

Для первокурсников выделены группы качеств, одинаково оцененные большинством респондентов: печальная, плохая, маленькая, темная, противная, медленная, грязная (88%); слабая, пассивная, чужая, унылая, ненавистная (86%); грязная (83%); дешевая, злая (80%); гнилая (79%); холодная (77%).

Для студентов 5 курса: слабая, плохая, пассивная, противная, дешевая, ненавистная (100%); маленькая, темная, медленная, унылая, гнилая, грязная (94%); хаотичная, тупая (89%); печальная, холодная, чужая, злая, грязная (83%); простая, расслабленная (78%).

Для запасных диспетчеров: слабая, плохая, темная, пассивная, гнилая, тупая (92%); маленькая, хаотичная, мягкая, дешевая, медленная, глупая (85%); легкая, противная, простая, расслабленная, унылая (77%).

Для поездных диспетчеров: слабая, пассивная, ненавистная (89%); легкая, печальная, расслабленная (84%); плохая, простая, медленная, унылая (79%).

Обращает на себя внимание тот факт, что респонденты во всех группах оценивают профессию в основном негативно, но есть и некоторые особенности – семантические коды профессии в группах студентов распределились на шесть и пять групп, а у запасных диспетчеров и действующих специалистов – на три. Это свидетельствует о некоторой неоднородности студентов, разобщенности, но семантическими универсалиями в этих группах респондентов являются по 17 и 21 качеству из 25 представленных для оценки – это как раз свидетельствует об общности отношения к профессии, но слабому, недифференцированному отношению к ней, о чем еще свидетельствует и процентный разброс выборов (от 88 % до 77 % – у первокурсников и от 100 % до 78 % – у пятикурсников).

Запасные диспетчеры составляют промежуточную группу: с одной стороны, они достаточно однородны и сплочены (3 группы качеств), как и поездные диспетчеры, с другой – 17 универсалий говорят о достаточно общем пока еще представлении о профессии, как и у студентов.

В случае поездных диспетчеров 10 семантических универсалий распределились по трем группам.

У первокурсников среди выделенных семантических универсалий профессии преобладают качества «оценки» профес-

сии, во всех остальных группах респондентов – «активности», что тоже показательно – из всех респондентов первокурсники наиболее «далеки» пока от выбранной профессии, да и в профессию придут далеко не все.

В силу того что отношение личности опосредуется многими факторами: социально-экономической и социально-психологической ситуациями; ближайшим социальным окружением; особенностями профессиональной деятельности и непосредственно индивидуально-типологическими и личностными особенностями человека [1], мы можем предположить, что в первую очередь полученные данные свидетельствуют:

- о влиянии актуальной социальной ситуации первокурсников – адаптации к условиям вуза – исследование проводилось в начале учебного года;

- студентов пятого курса фрустрирует ситуация окончания вуза и некоторая неопределенность, связанная с условиями работы, хотя все выпускники этой специальности востребованы отраслью;

- у резерва – запасных диспетчеров – также существует неопределенность в отношении работы – «возьмут – не возьмут»;

- для действующих специалистов – это, возможно, отражение реальных социально-психологических условий профессиональной деятельности и реформирование отрасли.

Таблица 1

Сравнение понятия «Профессия» – поездные диспетчеры

№ п/п	Характеристики	Средние значения			
		Первый курс	Пятый курс	Запасные диспетчеры	Диспетчеры
1	Легкий-тяжелый	-0,56	-0,50	0,62	-1,84
2	Радостный-печальный	1,85	1,56	1,54	1,68
3	Слабый-сильный	-1,92	-2,17	-1,85	-2,05
4	Плохой-хороший	-2,00	-2,17	-1,62	-1,64
5	Большой-маленький	1,97	2,17	1,23	1,53
6	Темный-светлый	-2,00	-1,83	-1,85	-0,89
7	Активный-пассивный	1,97	2,61	2,00	2,32
8	Противный-приятный	-1,82	-2,17	-1,38	-1,11
9	Горячий-холодный	1,30	1,22	0,69	1,32
10	Хаотичный-упорядоченный	-1,38	-1,61	-1,62	-0,95
11	Гладкий-шершавый	1,06	0,78	1,00	-0,05
12	Простой-сложный	-1,02	-1,00	-0,23	-1,74
13	Расслабленный-напряженный	-1,08	-0,72	-0,08	-1,95
14	Влажный-сухой	-0,48	-0,33	0	-0,58
15	Родной-чужой	1,74	1,44	1,38	1,63
16	Мягкий-твердый	0,14	-0,78	-0,15	-1,53
17	Дорогой-дешевый	1,62	2,28	1,38	1,16
18	Быстрый-медленный	2,11	2,06	0,92	1,37
19	Злой-добрый	-1,58	-1,28	-1,08	0,53
20	Жизнерадостный-унылый	1,74	2,11	1,54	1,42
21	Любимый-ненавистный	1,97	2,33	1,69	2,05
22	Свежий-гнилой	1,80	2,29	1,62	1,21
23	Глупый-умный	-1,95	-2,22	-1,92	-1,32
24	Острый-тупой	1,17	1,94	0,46	1,68
25	Чистый-грязный	1,79	1,50	1,15	0,95

Знаки "-" и "+" обозначают выбор прилагательного в паре, соответственно, левое и правое.

Как видно из табл. 1, отношение к профессии несколько меняется, если сравнивать оценки студентов первого курса и действующих специалистов – поездных диспетчеров, последние более реалистичны и можно говорить об их объективности (исходя из величины средних значений). Диспетчеры знают, что все не настолько мрачно, как это видится на начальном этапе обучения, когда в большинстве своем первокурсников об этой профессии достаточно общее представление, даже у потомственных железнодорожников.

Специалисты оценивают свою профессию как более легкую, менее темную, более упорядоченную, гладкую, простую, расслабленную, мягкую, добрую, менее медленную, менее гнилую, несколько умнее и чище, хотя еще раз заметим, что в отношении к профессии во всех группах респондентов практически не встречается положительных стимулов. Это достаточно тревожный факт, с одной стороны, и удивительный – с другой, так как из всех железнодорожных специальностей профессия поездного диспетчера считается одной из самых перспективных для карьеры в отрасли и, соответственно, самой престижной и достаточно высокооплачиваемой.

Факторный анализ СД новых существенных результатов не дал, поэтому из-за ограниченности объема статьи мы его здесь не приводим.

Для объяснения полученных результатов мы провели дополнительные исследования по методике М. Рокича с целью определения мест ценностей «интересная работа», «общественное признание» и «эффективность в делах» в иерархической структуре ценностных ориентаций респондентов; по тесту-опроснику уровня субъективного контроля (Е. Ф. Бажин, Е. А. Гольнкина, А. М. Эткинд), здесь нас интересовала, в большей степени, шкала интернальности в области производственных отношений (I_{Π}), выявляющая, в какой степени человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении, или склонен припи-

сывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению–невезению.

Также были выявлены корреляционные зависимости обозначенных ценностей и шкалы I_{Π} с факторами многопрофильного опросника личности Кеттелла, шкалами самоактуализационного теста Э. Шострома, шкалами всемирного опросника здравоохранения «Качество жизни» ВОЗЖ-100, шкалами самооценки Спилберга–Ханина и методик «Мотивация к успеху», «Мотивация к избеганию неудачи» (Т. Элерс) и «Готовность к риску» (Шуберт).

В силу того что интересующие нас ценности относятся к разным группам ценностей: «интересная работа» и «общественное признание» – к терминальным, а «эффективность в делах» – к инструментальным, мы приводим иерархические структуры этих ценностей в табл. 2 и 3 для анализа.

Как видно из табл. 2, ценность «интересная работа» для всех групп респондентов является значимой: повышается ранг значимости в зависимости от приближения к реальной деятельности. Некоторое снижение значимости у запасных диспетчеров по сравнению с пятикурсниками, возможно, связано с некоторым волнением, с одной стороны, в связи со столкновением с реальностью, а с другой – с неопределенностью по поводу возможности работы.

Семантический же анализ отношения к профессии показал противоположный результат – налицо разрыв или дистанция между значимостью, важностью ценности и субъективным отношением к ней, возможно, это следствие субъективно воспринимаемой недоступности или особых затруднений в доступности этой ценности.

Такой разрыв (рассогласование), с точки зрения Н. Р. Салиховой, является одним из динамических аспектов в функционировании ценностей, имеющим значение для смыслообразования [5], и высказывается предположение, подтвержденное исследованиями, что показатели доступности и рассогласования ценности являются чувствительными индикаторами, которые способны отражать как возрастную динамику

Таблица 2

Иерархические структуры терминальных ценностей

№ п/п	Ценности	Средние ранговые значения ценностей по группам респондентов			
		Первый курс	Пятый курс	Запасные диспетчеры	Поездные диспетчеры
1	Здоровье	4,73	4,01-1	5,00-1	2,82-1
2	Любовь	6,15	5,39-2	6,08-3	5,68-4
3	Наличие хороших и верных друзей	6,78	6,94-6	9,15	7,14-5
4	Уверенность в себе	7,28	6,45-5	8,85	10,09-9
5	Материально обеспеченная жизнь	7,51	6,29-3	6,23-4	7,73-6
6	Счастливая семейная жизнь	8,01	7,55-7	5,46-2	5,55-2
7	Интересная работа	8,06-7	6,31-4	6,85-5	5,64-3
8	Активная деятельная жизнь	8,09	8,17-8	10,54	8,95-7
9	Жизненная мудрость	9,87	11,75	10,62	9,14-8
10	Развитие	9,93	10,52	11,00	10,68-11
11	Познание	10,13	11,68	11,08	10,55-13
12	Свобода	10,13	9,66-10	10,15	10,36-10
13	Продуктивная жизнь	10,34	9,14-9	10,08	11,05-14
14	Общественное признание	10,66	9,94-11	7,23-6	10,77-12
15	Развлечения	12,42	12,58	12,31	13,59-16
16	Счастье других	13,16	14,57	13,69-18	14,05-18
17	Творчество	13,57	14,88	13,46-17	13,82-17
18	Красота природы и искусства	14,04	16,29	13,23-16	12,73-15

Таблица 3

Иерархические структуры инструментальных ценностей

№ п/п	Ценности	Средние ранговые значения ценностей по группам респондентов			
		Первый курс	Пятый курс	Запасные диспетчеры	Поездные диспетчеры
1	Образованность	6,03	6,47-2	10,83-13	8,86-10
2	Твердая воля	7,10	7,97-6	5,92-2	9,86-12
3	Независимость	7,64	7,97-5	9,23-8	6,86-9
4	Смелость	8,37	9,23-10	9,15-6	9,86-11
5	Аккуратность	8,39	8,43-7	8,54-5	6,00-2
6	Воспитанность	8,39	7,40-3	9,85-11	5,41-1
7	Ответственность	8,90	7,94-4	6,54-4	8,00-4
8	Широта взглядов	8,99	10,53-14	11,15-14	11,41-15
9	Жизнерадостность	9,27	6,36-1	9,77-10	6,23-3
10	Рационализм	9,36	9,01-8	5,46-1	9,50-5
11	Эффективность в делах	9,48	9,13-9	9,15-7	11,90-16
12	Честность	9,78	9,61-11	9,46-9	9,73-8
13	Исполнительность	10,09	11,05-15	6,31-3	8,86-7
14	Самоконтроль	10,31	9,83-13	10,31-12	11,59-14
15	Терпимость	10,34	9,82-12	11,77-15	9,64-6
16	Чуткость	11,61	12,14-16	12,08-16	11,41-13
17	Высокие запросы	12,82	12,60-17	12,77-17	12,95-18
18	Непримиримость к недостаткам	14,25	15,29-18	12,92-18	12,67-17

ценностно-смысловой сферы личности, так и те ее особенности, которые связаны с изменением социальной ситуации развития в рамках одного возрастного периода.

Так как доступность ценности «профессия» нами не изучалась, можем принять эту гипотезу только в качестве предположения, в качестве возможного варианта объяснения полученного нами результата.

Как видно из табл. 3, ценность «эффективность в делах» является значимой, по сравнению с другими группами, только для запасных диспетчеров (7-е место), а специалисты вообще не считают это важным для себя, хотя если обратить внимание, в какой «компании» оказалась эта ценность («непримиримость к недостаткам» – 17 и «высокие запросы» – 18), заметна некая апатия у этих респондентов, безразличие к профессии, а более значимы для них дружелюбные межличностные взаимоотношения. Возможно, это как раз следствие реформирования, которое коснулось всех сфер жизнедеятельности отрасли (неопределенность, неустойчивость, жесткая финансовая централизация).

Корреляционный анализ ценностей «интересная работа», «общественное признание», «эффективность в делах» и шкалы I_n с факторами и шкалами всех выше обозначенных методик был проведен с помощью критерия Пирсона и показал следующие результаты.

1. У **студентов первого курса** не выявлено никаких значимых зависимостей.

2. У **студентов пятого курса** – интернальность в области производственных отношений связана прямой зависимостью с эмоциональной устойчивостью.

3. У **запасных диспетчеров**: Ценность «общественное признание» связана *прямой* зависимостью с мотивацией к избеганию неудач; с возможностью следовать личным убеждениям; с беззаботностью, беспечностью, восторженностью; *обратной* – с мягкосердечностью, чувствительностью, осторожностью. Ценность «интересная работа» связана *обратной* зависимостью с общим физическим состоянием, а «эффективность в делах» также *обратной* зависимостью – с сердечностью, добротой, беспечностью, ес-

тественностью и непринужденностью. Интернальность в области производственных отношений связана *прямой* зависимостью с устойчивой адекватной самооценкой; эмоциональной устойчивостью; самоуверенностью, доминантностью, напористостью, упрямством, чуткостью и заботливостью; *обратной* – с беззаботностью, восторженностью, беспечностью; склонностью к экспериментаторству, свободомыслию, критичностью и мотивацией к избеганию неудач.

4. У **поездных диспетчеров**: Ценность «интересная работа» связана прямой зависимостью со способностью быстро устанавливать глубокие и тесные эмоционально-насыщенные контакты с людьми и общим уровнем ответственности. Ценность «общественное признание» связана прямой зависимостью с общим уровнем ответственности и уровнем ответственности за собственное здоровье и обратную – с мотивацией к успеху, с собранностью, энергичностью, активностью, возбужденностью. Ценность «эффективность в делах» связана *обратной* зависимостью с уровнем ситуативной тревожности. Интернальность в области производственных отношений связана *прямой* зависимостью с возможностью следовать своим личным убеждениям; *обратной* – с ценностями «творчество» и «широта взглядов».

В результате **факторного анализа** в каждой группе респондентов выделились по семь факторов:

У **студентов первого курса**:

- шкала I_n вошла в третий фактор – «пассивные» с весом 0,633 – ответственность за производственные отношения предполагает внешнюю пассивность;

- ценность «общественное признание» вошла в четвертый фактор – «воспитанные» с весом –0,546 – хорошие манеры и уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе – обратно зависимые вещи;

- ценность «эффективность в делах» представляет самый значимый компонент пятого фактора – «эффективные» с весом 0,699;

- ценность «интересная работа» вошла в шестой фактор – «беспечные» с весом –0,493 – склонность к развлечениям, без-

заботному времяпровождению не способствует появлению интереса к работе.

У студентов пятого курса:

- шкала I_n вошла в первый фактор – «ответственные» с весом 0,761 – высокое общее чувство ответственности распространяется и на производственные отношения;

- ценность «общественное признание» вошла в третий фактор – «естественные» с весом 0,522 – умению принимать свое раздражение, гнев как естественное проявление человеческой природы способствует уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе;

- ценность «интересная работа» вошла в шестой фактор – «материально независимые» с весом 0,561 – работа способствует повышению материального благосостояния.

У запасных диспетчеров:

- шкала I_n вошла в первый фактор – «межличностные ответственные» с весом 0,792 – ответственность за межличностные взаимоотношения способствует повышению ответственности и за производственные;

- ценности «интересная работа», «эффективность в делах» и «общественное признание» вошли в седьмой фактор – «эстеты» с весами –0,783, –0,552 и –0,481 соответственно – эти ценности не оставляют времени и места для наслаждения красотой природы и искусства.

У поездных диспетчеров:

- шкала I_n и ценности «общественное признание» и «интересная работа» вошли во второй фактор – «семейные ответственные» с весами 0,780, 0,683 и 0,647 соответственно – ответственность за семейные взаимоотношения способствует и ответственности за производственные отношения и общественному признанию и интересу к работе;

- ценность «эффективность в делах» вошла в седьмой фактор – «воспитанные» с весом 0,754 – хорошие манеры способствуют эффективности в делах.

Проведенный анализ позволяет нам сделать определенные **выводы**. Воспользуемся здесь предложенным Ч. Моррисом различием «действенных» ценностей (проявляющихся в поведении) и «знаемых» ценностей (проявляющихся в выборе символических объектов).

1. Ценность работы повышается с реальным «приближением» к профессиональной деятельности, тогда как значимость общественного признания и эффективности в делах существенна на этапах окончания вуза и вхождения в профессию; для действующих специалистов более важными являются качества, способствующие эффективности жизнедеятельности в целом: воспитанность, аккуратность, жизнерадостность.

2. Корреляционный и факторный анализ показали адекватность понимания профессии поездного диспетчера всеми группами респондентов, поэтому можно говорить, что ценность «интересная работа» является «действенной» для респондентов.

3. В зависимости от этапа вхождения в профессию увеличивается количество корреляционных связей, что говорит о степени ориентации в профессиональной деятельности, понимании ее специфики и адекватной оценке степени соответствия этой специфики собственным способностям и возможностям.

4. Негативные семантические оценки профессии, таким образом, связаны, в первую очередь, со сложностью, напряженностью, ответственностью, жесткой регламентацией и иерархичностью самой профессиональной деятельности поездного диспетчера, которая предъявляет высочайшие требования не только к профессионализму специалистов, но и к их психофизиологическим данным: сменный график работы, эмоциональная и физическая напряженность, интеллектуальные перегрузки.

Мы считаем, что проведенный анализ ценностно-семантического отношения к профессии позволяет нам подтвердить и уточнить гипотезу Н. Р. Салиховой о причинах возможного рассогласования ценностей: показатели доступности и рассогласования ценности являются чувствительными индикаторами, которые способны отражать как возрастную динамику ценностно-смысловой сферы личности и те ее особенности, которые связаны с изменением социальной ситуации развития в рамках одного возрастного периода, так и особенности профессиональной деятельности.

Литература

1. *Мясищев В. Н.* Основы общей и медицинской психологии. Л., 1978.
2. *Иванова Е. М.* Психология профессиональной деятельности. М., 2006.
3. *Петренко В. Ф.* Основы психосемантики. Смоленск, 1997.
4. Практикум по инженерной психологии и эргономике: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений /С. К. Сергиенко, В. А. Бодров, Ю. Э. Писаренко и др. / Под ред. Ю. К. Стрелкова. М., 2003.
5. *Салихова Н. Р.* Типы смыслообразования в контексте личных ценностей. Казань, 2005.

Psychosemantic Analysis of Train Dispatchers' Attitude towards Their Profession

M. V. Sokolskaya,

Ph.D. in Psychology, associate professor at the Chair of Psychology, Far Eastern State University of communications

The article gives a psychosemantic and value analysis of attitude towards the train dispatching profession in students and working specialists. It focuses on the dynamics of their attitudes in various stages of professional development and on the possible causes of dissonance between the values and attitudes. The article also presents the results of correlation and factor analyses of motivation, quality of life indicators, anxiety, self-actualisation, subjective control level and the values that define the attitudes towards professional activity (such as 'interesting work', 'public recognition', 'work effectiveness').

Keywords: profession, attitude towards profession, psychosemantics, values.

References

1. *Myasishev V. N.* Osnovy obshei i medicinskoj psihologii. L., 1978.
2. *Ivanova E. M.* Psihologiya professional'noi deyatel'nosti. M., 2006.
3. *Petrenko V. F.* Osnovy psihosemantiki. Smolensk: SGU, 1997.
4. Практикум по инженерной психологии и эргономике: Учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / С. К. Сергиенко, В. А. Бодров, Ю. Э. Писаренко и др. / Под ред. Ю. К. Стрелкова. М., 2003.
5. *Salihova N. R.* Tipy smysloobrazovaniya v kontekste lichnyh cennostei. Kazan', 2005.