

## Профессиональная идентичность персонала организаций в период кризиса середины жизни

Научный руководитель – Ульянова Наталья Юрьевна

*Воробьева Анастасия Владимировна*

*Студент (специалист)*

Южный федеральный университет, Академия психологии и педагогики, Кафедра психологии управления и юридической психологии, Ростов-на-Дону, Россия

*E-mail: anastasiavorob21@mail.ru*

Период средней зрелости (35-45 лет) составляет наиболее активную фазу трудовой жизни [4]. По данным Росстата за 2023 год, 94% людей в возрасте 35-45 лет имеют трудовую занятость [2]. Доля трудоустроенных людей этой возрастной группы составляет 44% от общего количества работников России.

Период средней зрелости характеризуется наличием кризиса [3]. Исследователи В.А. Серов, Т.А. Филь отмечают неоднозначную роль профессиональной идентичности в переживании кризиса середины жизни [1]. В частности, когда усталость становится доминирующим чувством, снижается уровень профессионализма. Так как идентичность выступает источником мотивации и энергии для преодоления трудностей и напрямую влияет на самочувствие, мы можем предполагать, что кризис середины жизни связан со сменой идентичности. Противоречие между необходимостью изучения этой проблемы и недостатком исследований области определило цель представленного исследования: изучить профессиональную идентичность персонала организаций в период кризиса середины жизни.

Предмет исследования: профессиональная идентичность.

Объект исследования: 91 сотрудник организаций в возрасте от 35 до 45 лет (27% мужчин и 73% женщин), из них 61 сотрудник производственной направленности (мебельное производство) и 30 сотрудников психолого-педагогической направленности.

Гипотезы исследования:

1. Существуют значимые связи между типами профессиональной идентичности и особенностями переживания кризиса середины жизни.
2. Персонал производственных и непроизводственных организаций значимо отличается по показателям профессиональной идентичности и особенностей переживания кризиса середины жизни.
3. Переживания кризиса середины жизни значимо различаются у женщин и мужчин, занятых в организациях разного типа.

Для проверки гипотез использовались психодиагностические методики: «Методика диагностики симптомов нормативного кризиса» (И.А. Шляпкинова), «Анкета кризисных событий» (В.Р. Манукян), «Шкала изучения профессиональной идентичности» (В.Р. Манукян), «Методика изучения профессиональной идентичности» (Л.Б. Шнейдер).

Анализ результатов с помощью критерия Спирмена показал:

1. Наиболее значимые обратные корреляционные связи ( $p < 0,00$ ) обнаружены между показателем «Идентичность» и такими показателями кризиса, как «Опустошенность» ( $R = -0,34$ ), «Внутренний конфликт» ( $R = -0,32$ ) и «Вхождение во взрослость» ( $R = -0,47$ ). Это может свидетельствовать о том, что наибольшим деструктивным изменениям профессиональная идентичность подвергается у работников, которые проживают кризис середины жизни как истощение внутренних ресурсов в связи с повышением требований к профессиональной деятельности, повышением ответственности за собственную жизнь и жизни зависящих от них близких. Это негативно сказывается на скорости и качестве

адаптации к изменяющимся условиям среды, в связи с чем задачи самореализации для них перестают быть приоритетными.

2. Менее значимые корреляционные связи ( $p < 0,05$ ) обнаружены между показателем «Идентичность» и такими показателями кризиса, как «Нереализованность» ( $R = -0,21$ ), «Бесперспективность» ( $R = -0,24$ ), «Самоопределение» ( $R = -0,21$ ) и «Раздражительность» ( $R = -0,26$ ). Полученные результаты свидетельствуют о наличии тенденции людей в связи с повышенной ранимостью и эмоциональной нестабильностью, присущими периоду переживания кризиса, более остро и критично реагировать на свои неудачи, в первую очередь, профессиональные, что приводит к потере жизненного ориентира, деформации Я-концепции, повышению конфликтности, ведь труд и реализация себя как профессионала – ведущий вид деятельности в период средней зрелости.

Результаты эмпирического исследования с использованием U-критерия Манна-Уитни показали:

1. Шкала кризиса середины жизни «Внутренний конфликт» в большей степени выражена у сотрудников производственного предприятия ( $U_{\text{эмп}} = 533,5$ ;  $p = 0,001$ ). Это может быть связано с тем, что производственным сотрудникам приходится работать в физически более тяжелых условиях труда, в том числе ситуациях монотонности, погоне за перевыполнением поставленного плана. Это вынуждает людей жертвовать своим свободным временем и нарушает баланс между работой и отдыхом, что обуславливает формирование внутрличностного конфликта выполняемых социальных ролей.

2. Шкала кризиса середины жизни «Вхождение во взрослость» в большей мере выражена у сотрудников производственного предприятия ( $U_{\text{эмп}} = 486,0$ ;  $p = 0,000$ ). Это можно связать с тем, что работа на производстве регламентирована намного более жёстко, чем работа специалистов психолого-педагогической сферы. Необходимость строго придерживаться распорядка дня, техники безопасности, низкий уровень сплоченности коллектива, минимизация общения на рабочем месте могут формировать у работников отношение к конструкту «взрослости» как к тяжёлому грузу обязанностей, затрудняющих творческую и личностную самореализацию.

Показатели шкал «Идентичность» у сотрудников производственных и непромышленных организаций не имеют значимых различий.

Результаты эмпирического исследования с использованием H-критерия Краскела-Уоллиса показали, что показатели кризиса середины жизни «Опустошенность» и «Вхождение во взрослость» в наибольшей степени выражены у женщин из производственной организации и в наименьшей – у мужчин из непромышленной организации ( $H = 8,01$ ;  $p = 0,040$  и  $H = 15,5$ ,  $p = 0,003$  соответственно). Исторически сложилось, что женщины в большей мере вовлечены в воспитание детей и уход за домом, чем мужчины. Вероятно, это вынуждает женщин, работающих в производственной сфере, совмещать в себе две сложные роли: матери и работницы – в малоприспособленных для этого условиях (отсутствия гибкого графика, социальной поддержки работающих матерей и т.д.), что может приводить к переутомлению и потере ощущения осмысленности жизни, переживаемой как неспособность справляться с обязанностями взрослого человека. В то же время, мужчины, реализующие свою профессиональную идентичность в сфере психологии и педагогики, значительно реже сталкиваются с подобным ролевым конфликтом.

Результаты эмпирического исследования показали правомерность всех трёх выдвинутых гипотез. Перспективой представленного исследования является дальнейший углубленный анализ факторов и психологических переменных, которые могут быть связаны с профессиональной идентичностью сотрудников разных организаций, и расширение выборки, а также разработка программы психологической поддержки, позволяющей сохранить и развить трудовой потенциал людей, находящихся на этапе переживания кризиса сере-

дины жизни.

### Источники и литература

- 1) Серов, В. А. Идентичность личности как психологический фактор преодоления кризиса середины жизни / В. А. Серов, Т. А. Филь // Мир науки, культуры, образования. – 2017. – №2 (63). – С. 299-302.
- 2) Федеральная служба государственной статистики России : офиц. сайт. – URL : <http://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 26.0.2025).
- 3) Чарина, Е. В. Проблема изучения профессиональной идентичности в современных условиях / Е. В. Чарина // Научные исследования и инновации. – 2021. – №4. – С. 421-428.
- 4) National Research Council Aging and the Macroeconomy. Long-Term Implications of an Older Population / Committee on the Long-Run Macroeconomic Effects of the Aging U.S. Population, Board on Mathematical Sciences and their Applications, Division on Engineering and Physical Sciences, Committee on Population, Division of Behavioral and Social Sciences and Education // Washington, D.C.: The National Academies Press. – 2012. – 240 p.