5.3.1 Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

Научная статья

УДК 159.923.2

МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВАЯ СФЕРА ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ НОРМАТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Турик Елена Викторовна, кандидат психологических наук, доцент, Донской государственный технический университет, кафедра психофизиологии и клинической психологии, Россия, Ростов-на-Дону, elena.v_turik@mail.ru;

Качан Юлия Михайловна, кандидат психологических наук, преподаватель кафедры психологии, Московский финансово-промышленный университет «Синергия», Россия, Москва, kachani@yandex.ru

Аннотация. Трансформация социальных и профессиональных сред инициирует перестройку внутренних регуляторов поведения, обеспечивающих направленность активности и критерии оценки субъективного опыта. Нормативные изменения, сопровождающие смену ролевых позиций, требуют от личности способности к интеграции новых требований в существующую картину мира без утраты структурной целостности. Методологическим основанием изучения данного процесса выступает анализ мотивационно-смысловой сферы как многоуровневой иерархической системы, сочетающей инвариантные ценностные основания с пластичными адаптационными механизмами. Цель исследования заключается в выявлении закономерностей реорганизации смыслообразующих мотивов в периоды постепенной смены нормативных условий, разработке структурно-динамической модели адаптации и верификации её прогностической точности. В ходе работы были получены следующие результаты: выявлена трёхуровневая структура смысловой организации, выделены устойчивые и ситуативные компоненты регуляции, два типа адаптационных траекторий, построена регрессионная модель,

объясняющая значительную долю дисперсии успешности освоения новой роли. Установлено, что долгосрочная адаптация определяется скоростью интеграции новых смысловых образований в базовое ядро и сохранением согласованности между доминирующими мотивами. Предложенный аналитический подход позволяет отличать естественные этапы личностной перестройки от дезадаптивных состояний и переносит акцент диагностики с оценки конечных показателей на анализ процессов внутренних изменений. Перспективы дальнейших изысканий связаны с расширением лонгитюдной базы, включением кросс-культурных переменных и апробацией модели в условиях институциональных реформ различного масштаба.

Ключевые слова: мотивационно-смысловая сфера; нормативные изменения; иерархическая организация мотивов; адаптация личности; прогностическое моделирование; смыслообразующие регуляторы; профессиональная трансформация.

Original article

THE MOTIVATIONAL AND SEMANTIC SPHERE OF PERSONALITY IN THE CONTEXT OF NORMATIVE CHANGES

Turik Elena Viktorovna, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Don State Technical University, Department of Psychophysiology and Clinical Psychology, Rostov-on-Don, Russia, elena.v_turik@mail.ru;

Kachan Yuliya Mikhaylovna, Candidate of Psychological Sciences, Lecturer of the Department of Psychology, Moscow Financial and Industrial University "Synergy", Moscow, Russia, kachani@yandex.ru

Abstract. The transformation of social and professional environments initiates a restructuring of internal behavioral regulators that provide direction for activity and criteria for evaluating subjective experience. Normative changes accompanying role shifts require individuals to integrate new demands into their existing worldview without losing structural integrity. The methodological basis for studying this process

is an analysis of the motivational-semantic sphere as a multi-level hierarchical system combining invariant value foundations with flexible adaptive mechanisms. The goal of the study is to identify patterns in the reorganization of meaning-forming motives during periods of gradual change in normative conditions, develop a structural-dynamic model of adaptation, and verify its predictive accuracy. The following results were obtained: a three-level architecture of semantic organization was established, stable and situational regulatory components were identified, two patterns of adaptation trajectory were identified, and a regression model was constructed explaining a significant proportion of the variance in the success of new role acquisition. It has been established that long-term adaptation is determined by the rate of integration of new semantic structures into the basic core and the maintenance of consistency between dominant motives. The proposed analytical framework differentiates natural stages of personality restructuring from maladaptive states, shifting the diagnostic focus from ascertaining final parameters to tracking processes of internal transformation. Prospects for further research involve expanding the longitudinal base, incorporating cross-cultural variables, and testing the model in the context of institutional reforms of varying scales.

Keywords: motivational-semantic sphere; normative changes; hierarchical organization of motives; personality adaptation; predictive modeling; meaning-forming regulators; professional transformation.

Введение. Функционирование личности определяется устойчивыми внутренними регуляторами, среди которых ключевое положение занимает система мотивов и жизненных значений. Эта структура обеспечивает избирательность поведения, задает направленность активности и формирует критерии оценки субъектом собственного опыта. В психологии указанные компоненты рассматриваются как иерархически организованное образование, способное адаптироваться к внешним запросам и внутренним трансформациям. Динамика данного образования проявляется в постоянном переосмыслении

целей, изменении приоритетов и коррекции стратегий достижения желаемого результата.

Нормативное изменение в рамках настоящего исследования понимается как преобразование требований, сопровождающее переход человека к новой или существенно изменённой профессиональной роли. В отличие от внезапного кризисного события такой переход может быть заранее ожидаемым и социально одобряемым, однако его предсказуемость не устраняет необходимости личностной перестройки. Изменяются критерии профессиональной успешности, круг ответственности, характер взаимодействия с другими людьми и ожидаемые способы принятия решений. Поэтому освоение новой роли предполагает не только приобретение компетенций, но и переоценку того, какие цели, основания выбора и профессиональные притязания сохраняют прежнюю значимость.

Именно временная протяжённость перехода делает мотивационно-смысловую сферу значимым предметом анализа. Современные исследования карьеры предлагают рассматривать профессиональные переходы как процесс саморегуляции, а не как единичный факт смены должности или профессии [13]. При этом накопленный ранее профессиональный опыт не исчезает: он продолжает задавать критерии оценки новой ситуации и способен как облегчать вхождение в роль, так и становиться источником рассогласования с новыми требованиями [14, 19]. Следовательно, адаптацию целесообразно оценивать не только по достигнутому результату, но и по тому, каким образом человек перестраивает внутреннюю систему приоритетов на протяжении переходного периода.

Концептуальное осмысление связи личностных регуляторов с этапами развития опирается на представление о том, что сознание формируется в процессе преодоления противоречий между внутренними установками и внешними обстоятельствами. Исторически сложившиеся подходы подчеркивают необходимость анализа содержания мотивов, способов их согласования с изменяющимися жизненными контекстами. Эмпирические

исследования показывают, что успешное прохождение нормативных кризисов сопряжено с пересмотром ценностных оснований и формированием новых ориентиров, сохраняющих непрерывность самовосприятия [2].

Кроме того, сохраняется недостаточная проработанность вопросов, касающихся механизмов трансформации мотивационно-смысловой системы при постепенном изменении социальных норм. Существующие модели зачастую описывают устойчивые состояния либо острые кризисные фазы, оставляя без внимания промежуточные этапы адаптации. Необходимо расширить методологический инструментарий для фиксации нелинейных сдвигов в ценностных предпочтениях и отслеживания их связи с повседневными практиками [3].

Настоящее исследование ставит целью выявление закономерностей реорганизации внутренних регуляторов личности в периоды постепенной смены нормативных требований. Решение поставленной задачи предполагает теоретический анализ существующих концепций, разработку структурно-динамической модели и обоснование методов диагностики скрытых трансформаций. Полученные результаты должны расширить представления о механизмах поддержания психологической устойчивости и создать основу для разработки профилактических программ, ориентированных на поддержку адаптационного потенциала.

Обзор литературы. Концептуализация смыслообразующих мотивов строится на представлении о мотивации как о многоуровневой регуляторной системе, в которой отдельные побуждения различаются по степени устойчивости, глубине осознанности и функциональной значимости для организации поведения. Смыслообразующие мотивы обеспечивают интеграцию частных целей в единую направленность деятельности. В отличие от ситуативных побуждений, возникающих в ответ на текущие внешние стимулы, смысловые регуляторы формируются в процессе длительной практики взаимодействия с социальной средой и отражают устойчивые ценностные

ориентации индивида. Их иерархическая организация проявляется в подчинении второстепенных задач доминирующим жизненным стратегиям [4].

Теоретические модели, описывающие структуру мотивации, подчеркивают нелинейный характер ее развития. Переход от одних социальных или профессиональных ролей к другим сопровождается пересмотром соотношения между стабильными и изменяемыми элементами смысловой системы. Эмпирические данные указывают на то, что ядро смысловой структуры сохраняет относительную инвариантность на протяжении длительного времени, тогда как периферийные компоненты показывают высокую пластичность [5], [6]. Закономерность объясняется механизмами когнитивной и эмоциональной фильтрации, которые отсеивают противоречащие базовым установкам воздействия и усиливают значимость согласующихся с ними стимулов. Однако в существующих исследованиях недостаточно проработан вопрос о том, как именно происходит изменение относительной значимости отдельных мотивов при постепенной смене нормативных требований. Большинство работ фиксирует лишь конечные состояния адаптации, игнорируя промежуточные этапы реорганизации.

Разделение личностной структуры на относительно устойчивые и изменяемые компоненты не означает абсолютной неизменности первых. Длительные панельные исследования показывают, что базовые ценностные приоритеты взрослых сохраняют заметную относительную устойчивость, однако продолжают изменяться и после завершения юношеского возраста [11, 12]. Особенно существенен для настоящей работы сам факт одновременного существования стабильности и изменения: сохранение рангового положения ведущих ценностей может сочетаться с постепенным изменением их выраженности и соотношения с другими ориентирами. Тем самым устойчивое личностное ядро корректнее понимать как систему, изменения которой происходят медленнее, чем изменения периферийных регуляторов.

Профессиональный переход создаёт условия, в которых различия темпов

изменений становятся психологически наблюдаемыми. Новая роль предъявляет требования, часть которых согласуется с уже существующими основаниями деятельности, а часть требует освоения дополнительных ориентиров. Исследования карьерных переходов показывают, что в формировании новой идентичности одновременно участвуют накопленный профессиональный опыт, представление о новой роли и образ желаемого профессионального будущего [15, 16]. При их согласовании ранее сформированные основания становятся ресурсом перехода; при выраженном расхождении возрастает вероятность переживания внутреннего конфликта [14].

Таким образом, в центре анализа находится не вопрос о том, изменились ли мотивы как таковые, а вопрос о перестройке их относительной значимости и взаимной согласованности. Подобная постановка позволяет рассматривать нормативный переход как период изменения относительной значимости мотивов, при котором часть регуляторов сохраняет системообразующее положение, часть приобретает или утрачивает значение, а часть отражает кратковременную реакцию на конкретные обстоятельства.

Особый интерес представляет проблема выделения устойчивых и ситуативных компонентов смысловой структуры в условиях профессиональной трансформации. Смена роли требует не только освоения новых операциональных навыков, но и перестройки внутренних критериев оценки успешности деятельности. При этом некоторые смысловые образования остаются устойчивыми к изменениям, что может приводить к внутренним конфликтам или снижению эффективности адаптации. Другие компоненты быстро модифицируются, обеспечивая гибкость поведения [7]. Отсутствие единой методики для дифференциации типов компонентов ограничивает возможности прогнозирования траектории личностного развития. Современные подходы предлагают использовать лонгитюдные схемы наблюдения и многомерный статистический анализ, однако эмпирическая база остается фрагментарной [8]. В связи с этим возникает необходимость в систематизации

данных о динамике мотивационно-смысловой сферы и разработке модели, способной отражать закономерности адаптации на разных этапах нормативных изменений.

Материалы и методы исследования. Исследование проводилось в рамках лонгитюдного дизайна с тремя измерительными срезами, разделенными интервалом в 6 месяцев. Выборка включала 96 специалистов в возрасте от 25 до 45 лет, осуществляющих переход в новую профессиональную сферу или принимающих на себя расширенные управленческие функции. К критериям включения относились добровольное согласие на участие, отсутствие клинически выраженных психических расстройств и подтверждённый факт изменения должностных обязанностей в течение 3 месяцев до начала наблюдения. Гендерное распределение выборки было сбалансировано, средний стаж работы в предыдущей роли составил 7 лет.

В исследовательском дизайне нормативное изменение операционализировалось через два варианта профессионального перехода: смену профессиональной сферы и принятие расширенных управленческих функций. Общим признаком для обеих ситуаций выступало появление новых ролевых требований при сохранении включённости участника в профессиональную деятельность. Такое ограничение необходимо учитывать при последующей интерпретации результатов: выявленные закономерности характеризуют прежде всего реорганизацию мотивационно-смысловой сферы в условиях профессионально-ролевого перехода, а их распространение на возрастные, семейные или иные нормативные изменения требует самостоятельной проверки.

Три последовательных измерения использовались для разграничения устойчивых и динамических характеристик. Стабильное положение мотива в нескольких срезах рассматривалось как признак его относительной устойчивости; последовательное изменение его относительной значимости - как признак включённости в процесс адаптационной перестройки; выраженная

зависимость от конкретного среза и текущих обстоятельств - как характеристика ситуативного компонента. Интервью позволяли соотнести количественную динамику с субъективными переживаниями участников и использовались для интерпретации согласованности или конфликтности происходящих изменений.

Для диагностики мотивационно-смысловой структуры применялся комплекс валидизированных опросников, измеряющих направленность личностных ориентаций, степень осознанности жизненных целей и интенсивность смыслообразующих мотивов. Дополнительно использовался полуструктурированный план интервью, позволяющий зафиксировать субъективные описания переживаний, связанных с изменением роли. Процедура сбора данных включала индивидуальное тестирование в контролируемых условиях, аудиофиксацию интервью с последующей транскрипцией и кодированием речевых паттернов. Обработка количественных показателей осуществлялась с помощью факторного и кластерного анализа, а также структурного моделирования. Качественные материалы подвергались тематическому анализу с выделением повторяющихся смысловых категорий.

Для визуализации исследовательского дизайна и последовательности аналитических процедур была разработана схема, отражающая этапы трансформации мотивационно-смысловой структуры (рисунок 1).

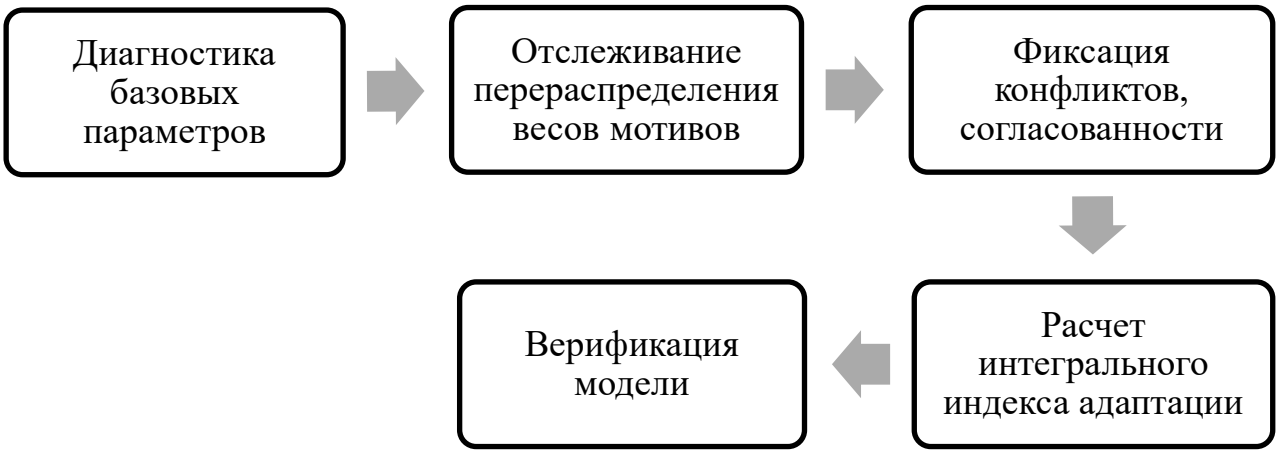

Рисунок 1 - Логика прогностического моделирования адаптации (источник: разработано авторами)

Распределение диагностических инструментов по измеряемым конструктам представлено в таблице 1.

Таблица 1 - Распределение диагностических инструментов по измеряемым конструктам

Измеряемый конструкт	Диагностический инструмент	Тип данных	Период применения
Устойчивость смыслового ядра	Опросник личностных ориентаций	Количественные	1, 2, 3 срезы
Динамика среднего уровня	Шкала смысловых приоритетов		1, 2, 3 срезы
Ситуативная изменчивость	Протокол ситуативной оценки	Качественные	2, 3 срезы
Субъективная адаптация	Интервью-гайд адаптационных переживаний		1, 2, 3 срезы

Источник: разработано авторами.

Сочетание перечисленных блоков было необходимо для различения структурной устойчивости и кратковременной вариативности. Количественная часть характеризовала положение отдельных мотивов и изменение их относительного веса, тогда как интервью позволяли определить субъективное содержание перестройки. В результате одно и то же изменение количественного показателя могло интерпретироваться по-разному в зависимости от того, сопровождалось ли оно переживанием внутреннего конфликта, принятием новой роли или поиском временной стратегии совладания.

Базовый уровень задаёт границы приемлемой перестройки: новая профессиональная роль осваивается без полного отказа от мотивов, обеспечивающих преемственность самовосприятия. Средний уровень является основным уровнем адаптационных изменений, поскольку именно здесь меняется соотношение мотивов профессионального признания, статуса и материального обеспечения. Ситуативный уровень быстрее реагирует на текущую нагрузку, но его состояние менее информативно для прогноза отдалённого результата.

Такое соотношение согласуется с современными продольными исследованиями ценностей, показывающими сочетание относительной

устойчивости и продолжающегося изменения личностных приоритетов во взрослом возрасте [11, 12]. Следовательно, полученная трёхуровневая архитектура не требует предположения о существовании абсолютно неизменного «ядра». В рамках наблюдаемого периода речь идёт о различной скорости реорганизации компонентов системы.

Результаты исследования. Анализ первичных данных выявил трехуровневую архитектуру смысловой организации, в которой базовый уровень характеризовался высокой степенью устойчивости, средний уровень демонстрировал умеренную пластичность, а верхний уровень отличался выраженной ситуативной зависимостью. Результаты факторного анализа подтвердили наличие инвариантного ядра, включающего мотивы самореализации, профессиональной компетентности и социальной принадлежности. Корреляционные связи между этими показателями оставались стабильными на протяжении всего периода наблюдения. Средний уровень объединял мотивы достижения статуса, материального обеспечения и профессионального признания. Их вес изменялся в зависимости от этапа адаптации, что отражало перераспределение внутренних приоритетов в ответ на новые нормативные требования.

Ситуативные компоненты, отнесенные к верхнему уровню, демонстрировали высокую изменчивость и слабую прогностическую ценность относительно долгосрочной адаптации. К ним относились мотивы временного удобства, быстрого результата и ситуативного избегания стресса. Кластерный анализ выделил две группы испытуемых: первая характеризовалась сохранением исходной иерархии с постепенным включением новых регуляторов, вторая показывала резкую перестройку смысловой структуры с временным снижением согласованности между мотивами. Переход ко второй траектории сопровождался увеличением частоты упоминаний внутренних конфликтов в интервью и снижением показателей субъективного благополучия.

Различия между двумя кластерами наиболее отчётливо проявились в

способе перестройки уже существующей мотивационно-смысловой структуры. Первая траектория может быть охарактеризована как поступательная интеграция: новые регуляторы приобретали значение без выраженного нарушения отношений между ведущими мотивами. Вторая представляла собой рассогласованную перестройку, при которой изменение приоритетов временно опережало формирование новой согласованной иерархии.

Полученные данные фиксируют состояние системы в период перехода, а не устойчивую характеристику человека. Современная литература о профессиональных переходах подчёркивает их нелинейность и возможность временного рассогласования старого и нового профессионального самоопределения [13, 16]. Исследования конфликта прежней и актуальной профессиональных идентичностей также показывают, что сохранение элементов предыдущей роли способно сопровождаться напряжением и менее благоприятными рабочими исходами [14].

Применительно к настоящим данным повышение частоты сообщений о внутренних конфликтах и снижение субъективного благополучия во второй группе следует интерпретировать как признаки повышенной психологической нагрузки в период перехода. Такое разграничение делает возможным дальнейшее наблюдение за тем, становится ли временная несогласованность этапом последующей интеграции либо сохраняется как устойчивое препятствие освоению новой роли.

Построение прогностической модели адаптации осуществлялось на основе регрессионного анализа с включением факторов устойчивого ядра, динамики среднего уровня и выраженности ситуативных мотивов. Модель объясняла 64% дисперсии успешности адаптации, определяемой посредством критериев профессиональной эффективности, субъективной удовлетворенности и отсутствия дезадаптивных поведенческих паттернов. Наибольший прогностический вес имели показатели согласованности базовых мотивов и скорость интеграции новых смысловых образований в существующую

структуру. Ситуативные компоненты вносили статистически значимый, но ограниченный вклад, проявляясь на ранних этапах перехода.

Объяснение моделью 64% дисперсии успешности адаптации указывает на существенную информативность выбранных структурно-динамических характеристик в пределах обследованной выборки. При этом наиболее содержательным результатом выступает распределение прогностического значения между уровнями мотивационно-смысловой организации. Долгосрочный результат в большей степени связан с согласованностью устойчивых мотивов и скоростью включения новых смысловых образований, тогда как ситуативные побуждения характеризуют главным образом начальную фазу перехода.

Иными словами, успешность освоения роли связана с возможностью изменяться без разрушения связности системы. Новое требование оказывается психологически интегрированным тогда, когда оно перестаёт существовать только как внешнее предписание и занимает определённое место в системе уже значимых для человека мотивов. Исследования профессиональных переходов сходным образом показывают, что их результат зависит от взаимодействия прежнего профессионального опыта, новых ролевых ожиданий и формирующегося представления о собственном будущем в профессии [15, 18, 19].

Вместе с тем прогностическую модель следует рассматривать как модель для данной выборки. Для внешней проверки необходимы независимые выборки, другие типы профессиональных переходов и более продолжительные интервалы наблюдения. Такое ограничение особенно существенно потому, что современные обзоры указывают на значительную неоднородность карьерных переходов и зависимость их динамики от типа смены роли и контекста [13, 16].

Обсуждение результатов исследования. Полученные результаты позволяют рассматривать мотивационно-смысловую адаптацию как изменение конфигурации внутренних приоритетов, происходящее с неодинаковой

скоростью на разных уровнях системы. Базовые мотивы на протяжении периода наблюдения демонстрировали наибольшую устойчивость, однако наиболее интенсивные адаптационные изменения происходили на среднем уровне, где менялось соотношение мотивов статуса, материального обеспечения и профессионального признания. Ситуативные побуждения быстро реагировали на текущую обстановку, но имели ограниченную ценность для долгосрочного прогноза.

Эта картина уточняет распространённое противопоставление стабильности и пластичности личности. Они не выступают взаимоисключающими свойствами: стабильность одних элементов создаёт условия, на фоне которых возможна перестройка других. Продольные исследования ценностей взрослых также показывают, что личностные приоритеты способны сочетать сравнительно высокую устойчивость с постепенным изменением на протяжении взрослости [11, 12]. В наблюдаемом профессиональном переходе это сочетание проявилось через сохранность базового уровня при изменении относительного веса регуляторов среднего уровня.

Две обнаруженные траектории позволяют уточнить механизм такого изменения. Для постепенной интеграции характерна синхронизация двух процессов: освоения новых требований и сохранения отношений между ведущими мотивами. При резкой перестройке изменение отдельных приоритетов происходило быстрее, чем восстановление их взаимной согласованности. Именно этот временной разрыв сопровождался увеличением субъективно описываемых конфликтов. Современные исследования профессиональной идентичности подтверждают, что переход в новую роль нередко предполагает согласование прежнего профессионального «Я», новых ожиданий и желаемого будущего образа себя [15, 16]. Несовпадение этих компонентов может становиться самостоятельным источником напряжения [14].

Предложенная трактовка позволяет иначе оценивать ситуативные

изменения. Их выраженность сама по себе не свидетельствует о неблагоприятном ходе адаптации: повышение значимости быстрого результата или избегания стресса может выполнять временную защитную функцию в период высокой нагрузки. Более существенным индикатором становится то, закрепляется ли ситуативный приоритет и начинает ли он вытеснять устойчивые основания деятельности. Поэтому диагностически важно направление его изменений и место в общей иерархии.

Практическое применение результатов связано прежде всего с сопровождением профессионально-ролевых переходов. Предметом внимания в таком случае становятся не попытки «сохранить прежнюю мотивацию» любой ценой, а поддержание смысловой связности между прежней и новой ролью. Это может предполагать выявление тех оснований деятельности, которые человек стремится сохранить, обсуждение новых критериев профессиональной успешности и отслеживание возникающих конфликтов между внешними ожиданиями и значимыми личностными ориентирами. Современные исследования профессионального становления также фиксируют связь ценностно-мотивационных противоречий с переходными этапами освоения новой социальной позиции [17].

Ограничения исследования определяются профессиональной спецификой выборки, возрастным диапазоном 25-45 лет и продолжительностью наблюдения. Три среза позволяют обнаружить направление перестройки, но не дают оснований устанавливать её окончательную устойчивость за пределами исследованного периода. Отдельной проверки требует применимость модели к вынужденным карьерным изменениям, переходам после длительных перерывов, смене профессии в поздней взрослости и нормативным изменениям вне профессиональной сферы.

Выводы. Лонгитюдное исследование показало, что изменение профессиональной роли сопровождается неодинаковой динамикой компонентов мотивационно-смысловой сферы. Наиболее устойчивым оказался уровень,

объединяющий мотивы самореализации, профессиональной компетентности и социальной принадлежности. Мотивы статуса, материального обеспечения и профессионального признания продемонстрировали большую пластичность, а ситуативные побуждения, связанные с удобством, быстрым результатом и избеганием актуального напряжения, отличались максимальной изменчивостью.

Полученная структура позволяет описывать адаптацию не как замену прежней мотивации новой, а как перераспределение относительной значимости её компонентов. Сохранение базовых связей обеспечивает личностную непрерывность, тогда как средний уровень выполняет функцию согласования устойчивых оснований деятельности с требованиями новой профессиональной роли. Ситуативные компоненты отражают преимущественно непосредственную реакцию на текущий этап перехода и поэтому имеют ограниченное значение для долгосрочного прогноза.

Кластеризация выявила две формы протекания данного процесса. При поступательной интеграции новые регуляторы включались в существующую иерархию без выраженного нарушения её согласованности. Альтернативная траектория характеризовалась более резким изменением приоритетов и временным рассогласованием между мотивами, сопровождавшимся более частым упоминанием внутренних конфликтов и снижением субъективного благополучия. Эти данные указывают на различие темпа смысловой перестройки и темпа восстановления структурной согласованности.

Регрессионная модель объяснила 64% дисперсии успешности адаптации в обследованной выборке. Наибольшее прогностическое значение имели согласованность базовых мотивов и скорость интеграции новых смысловых образований, тогда как вклад ситуативных компонентов оставался ограниченным и проявлялся преимущественно в начале перехода. Тем самым результат адаптации в большей мере связан со способом включения нового ролевого содержания в существующую систему значимых оснований деятельности, чем с интенсивностью кратковременных мотивационных

колебаний.

Практический вывод состоит в необходимости оценивать профессиональный переход как процесс. Отдельное измерение, выполненное в наиболее напряжённый период, способно переоценивать значение реактивных изменений. Более информативным является сопоставление нескольких временных точек с анализом устойчивости ведущих мотивов, характера перестройки среднего уровня и динамики субъективно переживаемых противоречий.

Предложенная модель нуждается в дальнейшей внешней проверке и не должна рассматриваться как универсальный критерий нормативной или нарушенной адаптации. Перспективными направлениями являются увеличение продолжительности наблюдения, включение иных типов профессиональных переходов и сопоставление добровольных и вынужденных изменений роли. Такая работа позволит установить, какие параметры обнаруженной структуры являются общими для профессиональной адаптации, а какие определяются конкретными условиями перехода.

Список литературы

1. Камалова О. М. Профессиональная деятельность: мотивационно-смысловые отношения личности // Педагогическое образование: оптимизация, модернизация. – 2024. – Т. 18. – С. 69.
2. Камалова О. М., Караванова Л. Ж. Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности // Психология и психотехника. – 2024. – №. 2. – С. 29-37.
3. Лебедева Е. А. Анализ потребностно-смысловых особенностей руководителей разного уровня // Russian Journal of Education and Psychology. – 2025. – Т. 16. – №. 4. – С. 651-674.
4. Камалова О. М. Мотивационно-смысловые отношения личности: психологические аспекты управленческого контроля в профессиональной деятельности // Психолог. – 2024. – №. 3. – С. 18-29.

5. Киртава Г. Т., Кандаурова А. В. Подходы к определению понятия «Профессиональная направленность личности» // Вестник Нижневартовского государственного университета. – 2023. – №. 2. – С. 85-99.

6. Сорокоумова Е. А., Чердымова Е. И., Ферапонтова М. В., Фадеев Д. С. Исследование изменений мотивационно-смысловой сферы у программистов в условиях профессионального выгорания // Познание и переживание. – 2024. – Т. 5. – №. 3. – С. 45.

7. Хаупшев М. Х., Кишева Ф. М. Механизмы обеспечения, оценки и подкрепления мотивационно-смысловой сферы для точной координации действий волейболистов // Актуальные вопросы современного образования: сборник научных трудов. – 2024. – №. 1. – С. 180-184.

8. Стаканова Е. В. Языковая тревожность и барьеры при изучении иностранного языка: мотивационно-смысловая интерпретация // Мир науки. Педагогика и психология. – 2023. – Т. 11. – №. 3. – С. 45.

9. Абакумова И. В., Рядинская Е. Н., Богрова К. Б., Щетинин А. А., Сотников С. В. Ценностно-смысловая сфера населения районов локальных вооруженных конфликтов: психологический анализ // Российский психологический журнал. – 2024. – Т. 21. – №. 2. – С. 169-183.

10. Карпинский К. В. Личностный смысл ребёнка и переживание смысложизненного кризиса в ситуации бесплодия // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. – 2024. – №. 2. – С. 40-55.

11. Smallenbroek O., Stanciu A., Arant R., Boehnke K. Are values stable throughout adulthood? Evidence from two German long-term panel studies // PLOS ONE. – 2023. – Vol. 18. – No. 11. – e0289487. – DOI: 10.1371/journal.pone.0289487.

12. Smallenbroek O., Stanciu A. Age and gender differences in the value development of Dutch adults in 11 years of longitudinal data // Journal of Research in Personality. – 2024. – Vol. 113. – Article 104540. – DOI: 10.1016/j.jrp.2024.104540.

13. Akkermans J., da Motta Veiga S. P., Hirschi A., Marciniak J. Career transitions

across the lifespan: A review and research agenda // Journal of Vocational Behavior. – 2024. – Vol. 148. – Article 103957. – DOI: 10.1016/j.jvb.2023.103957.

14. Nielsen J. D., Gish J. J. When old and new selves collide: Identity conflict and entrepreneurial nostalgia among ex-entrepreneurs // Personnel Psychology. – 2024. – Vol. 77. – No. 1. – P. 165–195. – DOI: 10.1111/peps.12626.

15. Courtois C., Picard C.-F., Gendron Y. Spotlight on identity construction among professionals transitioning to an emerging occupation // Journal of Professions and Organization. – 2025. – Vol. 12. – No. 1. – Article joae016. – DOI: 10.1093/jpo/joae016.

16. Ibarra H., Wittman S., Smith K. Career Transition and Professional Identity: Dynamic Processes, Multiple Selves, and Nonlinear Trajectories // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. – 2026. – Vol. 13. – P. 137–163. – DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-020924-071546.

17. Ясько Б. А., Мадатова Э. Э. Ценности и мотивы личности в начальный период профессионального становления // Южно-российский журнал социальных наук. – 2025. – Т. 26. – № 4. – С. 125–140. – DOI: 10.31429/26190567-26-4-125-140.

18. Mpangeva L., De Braine R. T. The transition from graduate to professional: Developing a work identity // SA Journal of Human Resource Management. – 2024. – Vol. 22. – Article a2785. – DOI: 10.4102/sajhrm.v22i0.2785.

19. Dokko G., Jiang W. Y. From boundaryless to boundary-crossing: Toward a friction-based model of career transitions and job performance // Research in Organizational Behavior. – 2024. – Vol. 44. – Article 100205. – DOI: 10.1016/j.riob.2024.100205.

References

1. Kamalova O. M. Professional'naya deyatel'nost': motivatsionno-smyslovye otnosheniya lichnosti // Pedagogicheskoe obrazovanie: optimizatsiya, modernizatsiya. – 2024. – T. 18. – S. 69.

2. Kamalova O. M., Karavanova L. Zh. Motivatsionno-smyslovye otnosheniya lichnosti v professional'noi deyatel'nosti // Psikhologiya i psikhotekhnika. – 2024. – №.

2. – S. 29-37.

3. Lebedeva E. A. Analiz potrebnostno-smyslovykh osobennostei rukovoditelei raznogo urovnya // Russian Journal of Education and Psychology. – 2025. – T. 16. – №. 4. – S. 651-674.

4. Kamalova O. M. Motivatsionno-smyslovye otnosheniya lichnosti: psikhologicheskie aspekty upravlencheskogo kontrolya v professional'noi deyatel'nosti // Psikholog. – 2024. – №. 3. – S. 18-29.

5. Kirtava G. T., Kandaurova A. V. Podkhody k opredeleniyu ponyatiya «Professional'naya napravlennost' lichnosti» // Vestnik Nizhnevartovskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2023. – №. 2. – S. 85-99.

6. Sorokoumova E. A., Cherdymova E. I., Ferapontova M. V., Fadeev D. S. Issledovanie izmenenii motivatsionno-smyslovoi sfery u programmistov v usloviyakh professional'nogo vygoraniya // Poznanie i perezhivanie. – 2024. – T. 5. – №. 3. – S. 45.

7. Khaupshev M. Kh., Kisheva F. M. Mekhanizmy obespecheniya, otsenki i podkrepleniya motivatsionno-smyslovoi sfery dlya tochnoi koordinatsii deistvii voleibolistov // Aktual'nye voprosy sovremennogo obrazovaniya: sbornik nauchnykh trudov. – 2024. – №. 1. – S. 180-184.

8. Stakanova E. V. Yazykovaya trevozhnost' i bar'ery pri izuchenii inostrannogo yazyka: motivatsionno-smyslovaya interpretatsiya // Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya. – 2023. – T. 11. – №. 3. – S. 45.

9. Abakumova I. V., Ryadinskaya E. N., Bogrova K. B., Shchetinin A. A., Sotnikov S. V. Tsennostno-smyslovaya sfera naseleniya raionov lokal'nykh vooruzhennykh konfliktov: psikhologicheskii analiz // Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal. – 2024. – T. 21. – №. 2. – S. 169-183.

10. Karpinskii K. V. Lichnostnyi smysl rebenka i perezhivanie smyslozhiznennogo krizisa v situatsii besplodiya // Vestnik Gosudarstvennogo universiteta prosveshcheniya. Seriya: Psikhologicheskie nauki. – 2024. – №. 2. – S. 40-55.

11. Smallenbroek O., Stanciu A., Arant R., Boehnke K. Are values stable throughout

adulthood? Evidence from two German long-term panel studies // PLOS ONE. – 2023. – Vol. 18. – No. 11. – e0289487. – DOI: 10.1371/journal.pone.0289487.

12. Smallenbroek O., Stanciu A. Age and gender differences in the value development of Dutch adults in 11 years of longitudinal data // Journal of Research in Personality. – 2024. – Vol. 113. – Article 104540. – DOI: 10.1016/j.jrp.2024.104540.

13. Akkermans J., da Motta Veiga S. P., Hirschi A., Marciniak J. Career transitions across the lifespan: A review and research agenda // Journal of Vocational Behavior. – 2024. – Vol. 148. – Article 103957. – DOI: 10.1016/j.jvb.2023.103957.

14. Nielsen J. D., Gish J. J. When old and new selves collide: Identity conflict and entrepreneurial nostalgia among ex-entrepreneurs // Personnel Psychology. – 2024. – Vol. 77. – No. 1. – P. 165–195. – DOI: 10.1111/peps.12626.

15. Courtois C., Picard C.-F., Gendron Y. Spotlight on identity construction among professionals transitioning to an emerging occupation // Journal of Professions and Organization. – 2025. – Vol. 12. – No. 1. – Article joae016. – DOI: 10.1093/jpo/joae016.

16. Ibarra H., Wittman S., Smith K. Career Transition and Professional Identity: Dynamic Processes, Multiple Selves, and Nonlinear Trajectories // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. – 2026. – Vol. 13. – P. 137–163. – DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-020924-071546.

17. Yas'ko B. A., Madatova E. E. Tsennosti i motivy lichnosti v nachal'nyi period professional'nogo stanovleniya // Yuzhno-rossiiskii zhurnal sotsial'nykh nauk. – 2025. – T. 26. – № 4. – S. 125–140. – DOI: 10.31429/26190567-26-4-125-140.

18. Mpangeva L., De Braine R. T. The transition from graduate to professional: Developing a work identity // SA Journal of Human Resource Management. – 2024. – Vol. 22. – Article a2785. – DOI: 10.4102/sajhrm.v22i0.2785.

19. Dokko G., Jiang W. Y. From boundaryless to boundary-crossing: Toward a friction-based model of career transitions and job performance // Research in Organizational Behavior. – 2024. – Vol. 44. – Article 100205. – DOI: 10.1016/j.riob.2024.100205.

Статья поступила в редакцию 14.04.2026; одобрена после рецензирования 08.06.2026; принята к публикации 05.10.2026.

The article was submitted 14.04.2026; approved after reviewing 08.06.2026; accepted for publication 05.10.2026.