

УДК 159.922.6

DOI: 10.34670/AR.2026.23.15.018

**Профессиональная самореализация
и мотивация у женщин среднего возраста в период
переоценки жизненных смыслов и ценностей**

Дорофеева Елена Эдуардовна

Магистр,
Московский институт психоанализа,
127051, Российская Федерация, Москва, 1-й Колобовский переулок, 5/2;
e-mail: dorofeevae@gmail.com

Киселева Елена Николаевна

Кандидат психологических наук, доцент,
Московский институт психоанализа,
127051, Российская Федерация, Москва, 1-й Колобовский переулок, 5/2;
e-mail: kisselova@list.ru

Аннотация

Актуальность статьи обусловлена необходимостью развития творческой мотивации, мотивации общей активности, социальной полезности и мотива самореализации у женщин среднего возраста для повышения уровня профессиональной самореализации. Представлены результаты корреляционного анализа показателей профессиональной самореализации и мотивации женщин среднего возраста. Раскрыты особенности внутренней мотивации в период кризиса среднего возраста. Предложены рекомендации для руководителей организации, HR-специалистов, коучей, психологов.

Для цитирования в научных исследованиях

Дорофеева Е.Э., Киселева Е.Н. Профессиональная самореализация и мотивация у женщин среднего возраста в период переоценки жизненных смыслов и ценностей // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 6А. С. 191-206. DOI: 10.34670/AR.2026.23.15.018

Ключевые слова

Профессиональная самореализация, мотивация, внутренняя мотивация, кризис среднего возраста, профессиональная идентичность, женщины среднего возраста, коучинг, самореализация, психологическая поддержка.

Введение

Феномен самореализации был впервые упомянут швейцарским психологом К. Г. Юнгом, который считал, что данная возможность доступна только высокообразованным людям [Хьелл, Зиглер, 2022]. Понятие «самореализация» в психологии подразумевает под собой реализацию собственных способностей, возможностей и потенциала, стремление к позитивному и конструктивному росту, как к одному из важнейших мотивов жизни человека. В своей пирамиде потребностей Абрахам Маслоу отнес самоактуализацию, самореализацию к самой верхней ступени модели. Он полагал, что менее 1% человечества способна реализовать данную потребность [Хьелл, Зиглер, 2022].

Вопросы профессиональной самореализации изучали такие отечественные авторы как: Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, Б.М. Теплов, а также в современных концепциях и моделях: полисистемный подход самореализации С.И. Кудинова, трактовка профессиональной самореализации как сознательно осуществляемой деятельности у Э.Ф. Зеера, модель компонентов самореализации в профессии В.Л. Куницы, Е.Н. Киселевой и психодиагностический подход Е.А. Гавриловой. Теоретико-методологическая база зарубежных исследований, касающихся вопросов профессиональной самореализации, включают труды выдающихся психологов таких, как А. Адлер, А. Маслоу, Э. Эриксон, К. Роджерс, В. Франкл, чьи концепции заложили фундамент понимания механизмов личностного роста и стремления индивида к раскрытию собственного потенциала в профессиональной сфере.

Основная часть

Развитие мотивации является важным фактором профессиональной самореализации. За рубежом и в России многие выдающиеся психологи внесли значительный вклад. Вопросами мотивации занимались такие отечественные психологи, как: Б. Г. Ананьев, В. М. Бехтерев, А. Г. Леонтьев, А.А. Реан, Л. С. Рубинштейн, а также зарубежные психологи: А. Адлер, К. Левин, Д. Макклелланд, А. Маслоу, В. Франкл, З. Фрейд, К. Г. Юнг.

На женщин накладывается дополнительная нагрузка. Это биологическая и социальная функция рождения и воспитания детей, временно ограничивающая вовлеченность в профессиональную самореализацию, прерывающая на разный срок трудовую деятельность, требующая время и силы на восстановление профессиональных компетенций. Однако женщины все более интересуются раскрытием своих талантов и внутриличностного потенциала, собственной реализацией в профессии, в то время как феномен мотивации в профессиональной деятельности у женщин среднего возраста мало изучен, как и присутствует недостаток эмпирических исследований.

Целью нашего исследования являлось изучение взаимосвязи профессиональной самореализации и мотивации женщин среднего возраста в период так называемого «кризиса среднего возраста», когда происходит переоценка ценностей и смыслов, дети становятся автономными, и женщина испытывает потребность быть полезной социуму через профессиональную реализацию своих талантов, способностей, своей идентичности и их трансляцию в общество.

Нашу выборку составили работающие 51 женщина в возрасте 35 - 45 лет, обладающих высшим образованием и воспитывающих детей. Данная категория респондентов выделяется

особыми условиями жизнедеятельности и выраженными карьерными устремлениями, что определяет специфику возникающих трудностей и мотивационных барьеров. Что касается семейных статусов: 84% женщин состояли в отношениях или в браке, 16% - вне отношений. Исследование проводилось на базе студентов и выпускников НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», а также сотрудников различных организаций Москвы, Московской области и других регионов страны. Сбор данных осуществлялся в период с июля по август 2025 года. Такой состав выборки обеспечивает релевантность исследования по теме профессиональной самореализации женщин среднего возраста, находящихся в активной фазе карьерного и семейного развития.

В своем работе мы ставим вопрос выявления преобладающей формы и вида мотивации у представительниц данной возрастной категории: должны ли усилия быть направлены на внутреннюю мотивацию или все же женщинам среднего возраста важнее внешние стимулы в профессиональной деятельности.

Задачи, которые мы перед собой ставили помимо теоретического исследования:

- Провести психодиагностическое исследование по сформированной выборке.
- Выявить характер взаимосвязи между показателями мотивации и уровнем профессиональной самореализации у женщин среднего возраста.
- Дать рекомендации для руководителей организаций, HR-специалистов и разработать программу психологической поддержки с использованием коучинговых технологий, направленную на повышение мотивации и профессиональной самореализации у женщин среднего возраста.

Были использованы следующие методики:

- Психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой (2015)
- Методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана (1990)
- Методика «Диагностика мотивов профессиональной деятельности» Т.Н. Францевой (2010).

Для обработки эмпирических данных применялись методы математической статистики: проверка на нормальность распределения выборки с помощью критерия Колмогорова-Смирнова, далее метод ранговой корреляции Спирмена с использованием пакета IBM SPSS Statistics 26.

Применяя психодиагностическую методику «Тип и уровень профессиональной самореализации» Е.А. Гавриловой мы выявили, что средний уровень профессиональной самореализации в выборке составил $66,47 \pm 9,79$ баллов (рис. 1), что соответствует уровню реализации ролей и норм в организации (52–77 баллов).

Данный уровень характеризуется ориентацией на внешние требования: исполнение должностных обязанностей, соответствие ожиданиям коллектива и руководства, идентификация с профессиональной группой, при этом у большинства женщин (84,3%) наблюдается недостаточная выраженность внутренних, личностных смыслов профессиональной деятельности. Их работа воспринимается скорее, как «долженствование», нежели как способ самовыражения или реализации внутреннего потенциала.

Высший уровень - смысложизненная и ценностная реализация (78–102 балла) - выявлен у 11,8% респондентов. Эти женщины показали осознанное соответствие профессии своим жизненным ценностям, высокую удовлетворенность трудом и внутреннюю мотивацию.

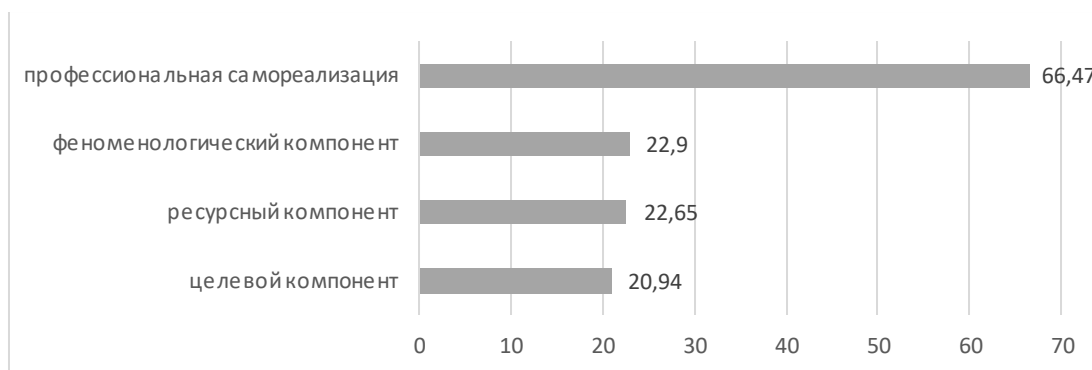


Рисунок 1 – Результаты диагностики по методике Е.А. Гавриловой (средние значения по выборке), в баллах

В процентном соотношении распределение отображено на рис.2.

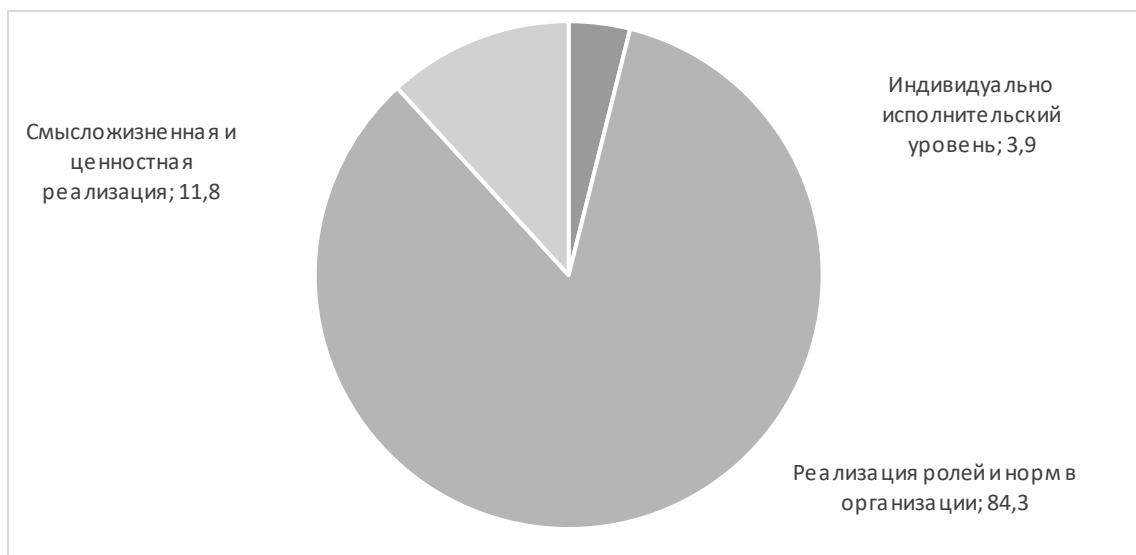


Рисунок 2 – Распределение респондентов по уровню профессиональной самореализации, в %

Индивидуально-исполнительский уровень (26–51 баллов) отмечен у 3,9% участниц, что может указывать на трудности в профессиональной адаптации или неуверенности в своих компетенциях. Прimitивно-исполнительский уровень (0–25 баллов) в выборке не выявлен.

Перейдем к анализу компонентов профессиональной самореализации (далее ПС). Наиболее выраженным оказался феноменологический компонент - $22,90 \pm 4,92$ балла, что говорит о наличии у большинства респонденток внешних проявлений профессиональной самореализации: определенного уровня карьерного успеха, профессионализма и субъективной удовлетворенности трудом. Целевой компонент составил $20,94 \pm 4,32$ балла, находясь на границе между невыраженным (до 22 баллов) и выраженным (23–34 балла) уровнем. Таким образом, у части женщин имеется четкое представление о профессиональных целях и ценностях, однако у значительной доли выборки осмысление остается недостаточно глубоким или нестабильным.

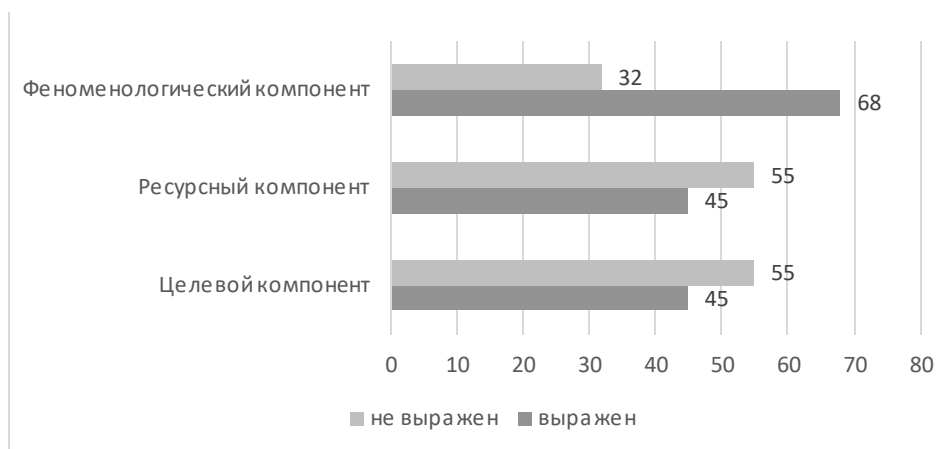


Рисунок 3 – Распределение по степени выраженности компонентов профессиональной самореализации, в %

Феноменологический компонент выражен у 68% респонденток, в то время как целевой и ресурсный - лишь у 45% каждой, что подтверждает тенденцию к приоритету внешних проявлений над внутренней осмысленностью и ресурсной устойчивостью.

Тип профессиональной самореализации определялся на основе комбинации выраженности трех компонентов.

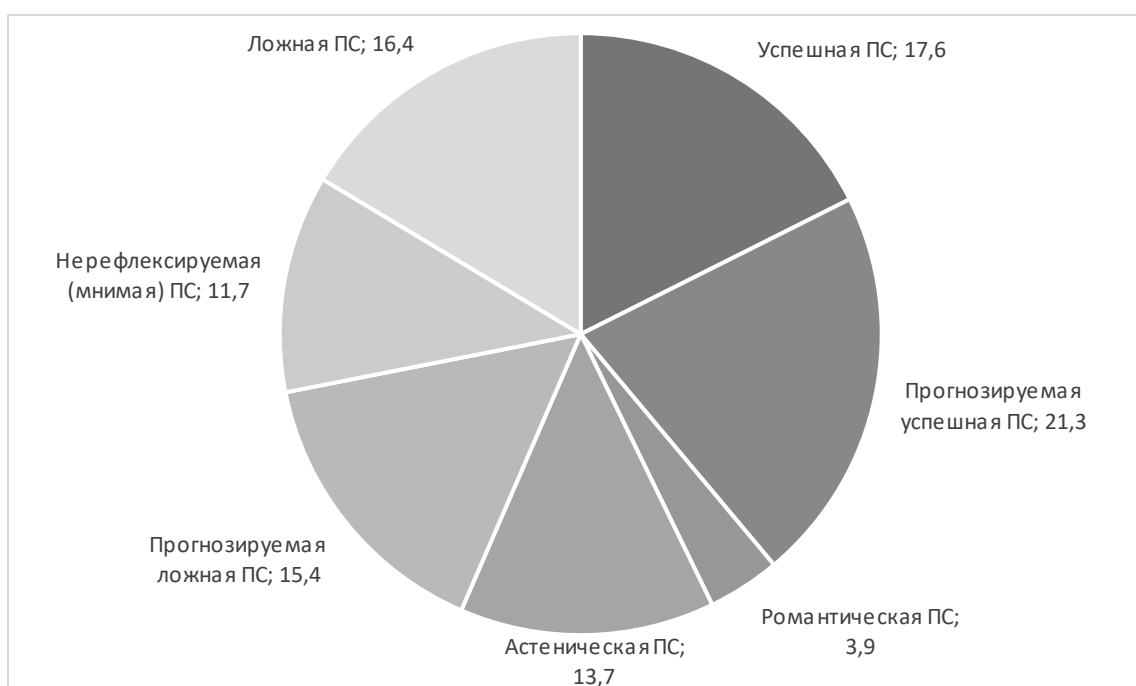


Рисунок 4 – Распределение по типу профессиональной самореализации, в %

Только у 17,6% женщин наблюдается успешная профессиональная самореализация (выражены все три компонента), в то время как у значительной части выборки выявлены типы, связанные с отсутствием смысла (ложная, мнимая, формальная ПС) или дефицитом ресурсов (астеническая ПС – 13,7%), что указывает на риск профессионального выгорания.

Ложная ПС (выражен только феноменологический компонент) -16,4%, прогнозируемая

ложная ПС (ресурсный и феноменологический выражены, целевой - нет) - 15,4%, нерелексируемая (мнимая) ПС (выражен только ресурсный компонент) - 11,7%. Прогнозируемая успешная ПС (целевой и ресурсный выражены, феноменологический – нет) - 21,3%. Романтическая ПС (выражен только целевой компонент) - 3,9%.

Наиболее выраженным компонентом является феноменологический ($M = 22,90$), что говорит о наличии внешних признаков профессиональной самореализации (карьера, удовлетворенность, признание), тогда как целевой компонент ($M = 20,94$) находится на границе выраженности, указывая на недостаточную осмысленность профессиональной деятельности.

В рамках изучения мотивационной сферы женщин среднего возраста была использована методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана. Данная методика представляет особую ценность для настоящего исследования, поскольку позволяет диагностировать не только мотивационный профиль (МП), но и эмоциональный профиль (ЭП) личности, что дает комплексное представление о движущих силах профессиональной деятельности женщин в период среднего возраста.

Таблица 1 – Описательная статистика мотивационного профиля по методике В.Э. Мильмана, $n = 51$

Показатель	Min	Max	M	SD
жизнеобеспечение (П)	12,00	41,00	26,16	5,45
комфорт (К)	14,00	43,00	26,00	5,71
социальный статус (С)	6,00	40,00	24,08	6,82
общение (О)	13,00	40,00	26,20	5,63
общая активность (Д)	12,00	36,00	23,39	6,03
творческая активность (ДР)	16,00	45,00	31,20	6,78
общественная полезность (ОД)	12,00	38,00	24,78	6,55
Эмоциональные предпочтения	0,00	11,00	4,86	2,63
Фрустрационное поведение	3,00	12,00	8,27	2,82

Как видно из представленных данных в табл.1, средние значения по шкалам мотивационного профиля находятся в диапазоне от 23,39 до 31,20 баллов, что говорит о достаточно выраженной и дифференцированной структуре мотивации у обследованных женщин (рис. 5):

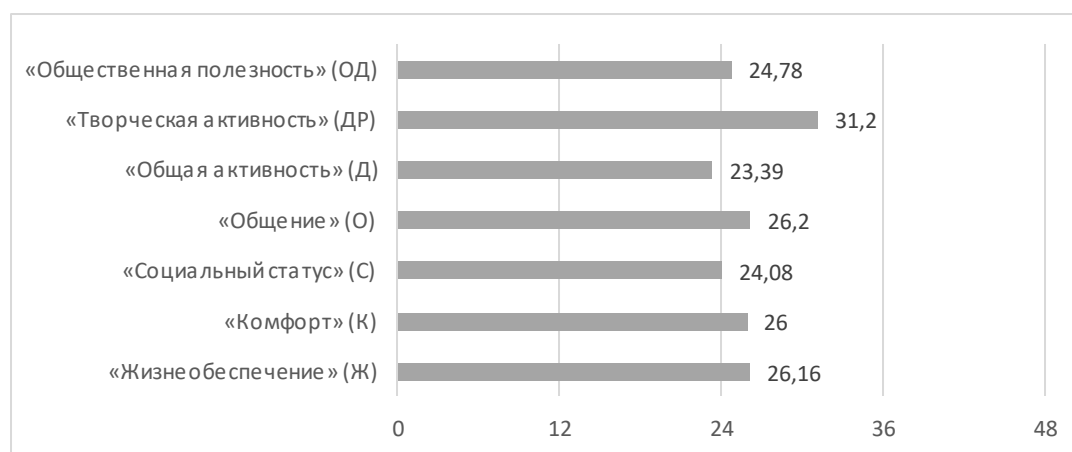


Рисунок 5 – Средние значения показателей мотивационной структуры личности женщин среднего возраста по методике В.Э. Мильмана, в баллах

Наиболее высокие средние показатели зафиксированы по шкале «творческая активность» (ДР): $M = 31,20$ ($\min = 16,00$; $\max = 45,00$; $SD = 6,78$). Данный результат говорит о доминировании у респонденток стремления к самовыражению, новаторству, поиску нетривиальных решений и реализации творческого потенциала. Высокий уровень мотивации является маркером зрелой, автономной мотивационной структуры, ориентированной на внутренние источники удовлетворения и личностный рост. При этом значительное стандартное отклонение ($SD > 6$) указывает на наличие в выборке как лиц с чрезвычайно выраженной творческой направленностью, так и тех, кто предпочитает стабильность и рутину.

Шкалы «общение» (О) и «поддержание жизнеобеспечения» (П) демонстрируют близкие по величине средние значения: $M = 26,20$ ($SD = 5,63$) и $M = 26,16$ ($SD = 5,45$) соответственно. Мотивация к установлению и поддержанию межличностных контактов и мотивация обеспечения материальной стабильности являются равнозначными по своей значимости для большинства участниц исследования. Подобное соотношение может интерпретироваться как баланс между экстерналом (потребность в социальном взаимодействии) и экзистенциальным контекстом (экономическая безопасность), что типично для женщин среднего возраста, находящихся в периоде профессиональной зрелости и активной семейной жизни.

Мотив «комфорт» (К) также занимает важное место в мотивационной иерархии ($M = 26,00$; $SD = 5,71$), что отражает стремление к созданию благоприятных условий труда, минимизации стрессовых факторов и поддержанию психологического равновесия. Учитывая возрастную специфику выборки, данный мотив может рассматриваться как адаптивный механизм, способствующий сохранению психоэмоционального здоровья в условиях многозадачности и ролевых нагрузок.

Сравнительно более низкие, хотя и значимые, показатели наблюдаются по шкалам «общая активность» (Д) ($M = 23,39$; $SD = 6,03$) и «общественная полезность» (ОД) ($M = 24,78$; $SD = 6,55$), что говорит о некоторой утрате энергетического потенциала или снижении вовлеченности в социально значимые проекты. Однако сохраняющаяся умеренная выраженность этих мотивов указывает на наличие у респонденток внутренних резервов для активной гражданской и профессиональной позиции.

Наиболее низкий уровень зафиксирован по шкале «социальный статус» (С): $M = 24,08$ ($SD = 6,82$), что интерпретируется как снижение зависимости от внешних статусных атрибутов, таких как должность, звание или общественное признание. Факт согласуется с концепцией развития личности в середине жизни, когда акцент смещается с внешних достижений на внутреннюю гармонию и смысловую наполненность деятельности.

Среднее значение по шкале «Фрустрация стеническая» (Фст) составляет $M = 8,24$ балла. Сотрудники в целом демонстрируют конструктивное, активное поведение в трудных ситуациях. Они склонны мобилизовать усилия, действовать и находить способы преодоления препятствий, а не пассивно отступать.

Среднее значение по шкале «Фрустрация астеническая» (Фаст) значительно ниже: $M = 4,12$ балла. У сотрудников слабо выражены реакции на фрустрацию, связанные с пассивностью, растерянностью, унынием или раздражением. Они реже «сдаются» перед трудностями.

В отличие от фрустрационного поведения, при анализе эмоциональных предпочтений наблюдается обратная картина: астенические предпочтения (Эаст) имеют более высокое среднее значение $M = 8,27$, что говорит о склонности к переживаниям гедонистического типа, стремлению к комфорту и стабильности. Эстенические предпочтения (Эст) выражены слабее ($M = 4,86$), что указывает на меньшую тягу к ярким, интенсивным, но кратковременным

эмоциональным переживаниям.

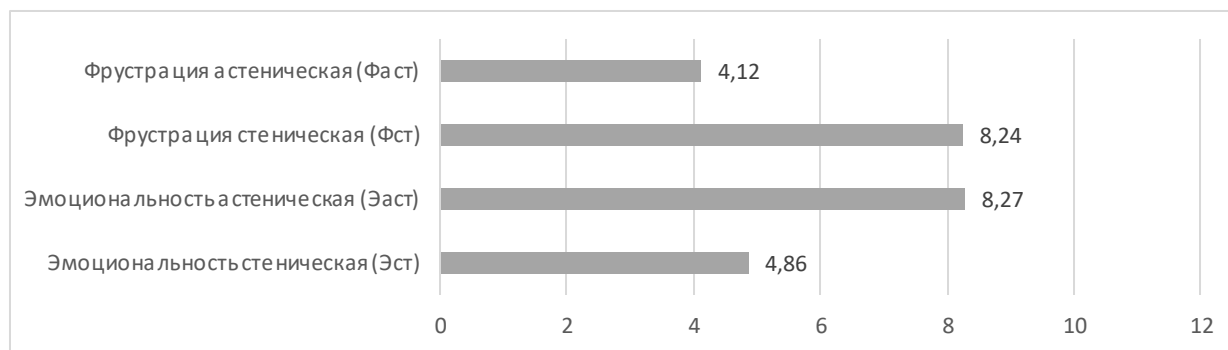


Рисунок 6 – Средние значения показателей эмоционального профиля женщин среднего возраста, в баллах

Проведенный анализ мотивационной структуры личности женщин среднего возраста позволяет сделать следующие выводы:

- В мотивационной структуре женщин среднего возраста доминирует внутренняя, саморазвивающаяся мотивация, в особенности творческая активность, что говорит о зрелой и автономной направленности личности.
- Наиболее значимыми мотивами являются творческая активность, общение и жизнеобеспечение, что отражает баланс между внутренними стремлениями к самореализации и внешними условиями профессиональной и семейной жизни.
- Наблюдается снижение роли внешних статусных мотивов (социальный статус), что соответствует теоретическим моделям мотивационного развития в среднем возрасте.
- Эмоциональный профиль характеризуется преобладанием астенических эмоциональных предпочтений, что указывает на устойчивость, ответственность и глубину переживаний, а не на импульсивность или поверхностность эмоциональных реакций.

Для углубления интерпретации мотивационной структуры и выявления специфических профессиональных мотивов у женщин среднего возраста была использована методика «Диагностика мотивов профессиональной деятельности» Т.Н. Францевой. Данная методика представляет собой надежный психодиагностический инструмент, направленный на выявление доминирующих мотивов трудовой деятельности и особенностей их регуляции. Особую ценность методики составляет ее способность дифференцировать внутренние и внешние мотивы, а также оценивать пять способов регуляции профессиональной деятельности, что позволяет создать целостную картину мотивационной сферы личности.

Таблица 2 – Описательные статистики мотивационного профиля респондентов по методике Т.Н. Францевой «Мотивационный профиль личности» (n = 51)

Показатель	Min	Max	M	SD
Мотив жизнеобеспечения	25,0	44,0	35,92	4,64
Мотив взаимодействия	23,0	42,0	34,37	3,54
Мотив познавательный	16,0	48,0	37,43	5,82
Мотив активности	21,0	43,0	36,06	4,86
Мотив признания	16,0	44,0	31,43	5,40
Мотив самореализации	21,0	47,0	38,59	5,28

Анализ полученных данных показал следующую картину распределения мотивов профессиональной деятельности в исследуемой группе (Рис. 7).

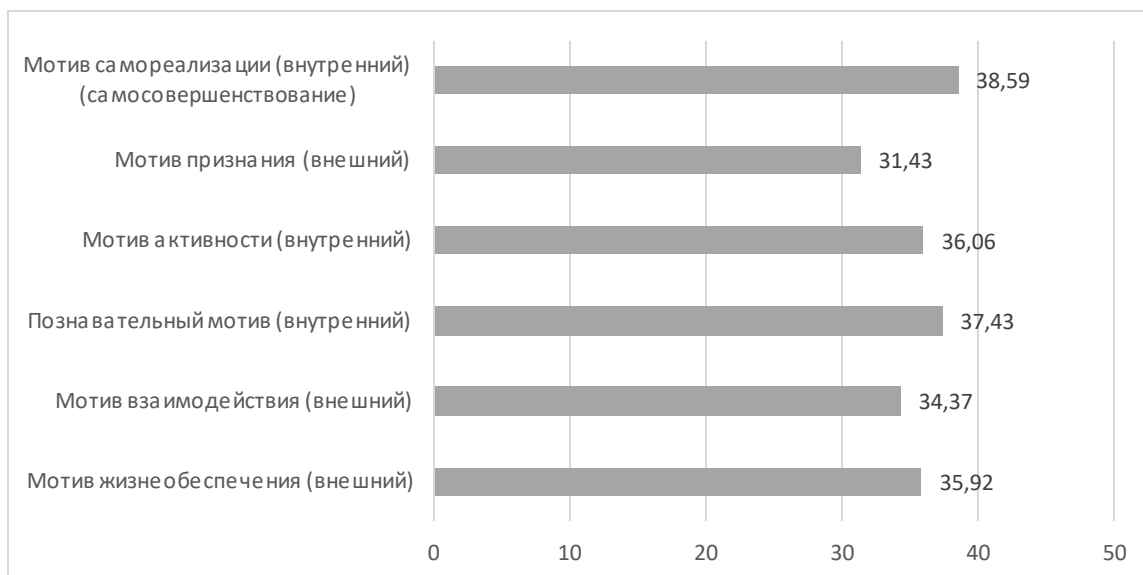


Рисунок 7 – Средние значения мотивов профессиональной деятельности женщин среднего возраста по Францевой, в баллах (n = 51)

Наиболее выраженным мотивом в исследуемой группе оказался мотив самореализации ($M = 38,59$; $SD = 5,28$), относящийся к категории внутренних мотивов. Следовательно, для женщин среднего возраста особенно значимы такие аспекты профессиональной деятельности, как личностный рост, развитие профессиональных компетенций, реализация творческого потенциала и ощущение собственной компетентности. Высокая выраженность данного мотива указывает на зрелую, автономную мотивационную структуру, ориентированную на внутренние источники удовлетворения.

На втором месте по выраженности находится познавательный мотив ($M = 37,43$; $SD = 5,82$), также относящийся к внутренним мотивам. Это говорит о стремлении респонденток к постоянному расширению профессиональных знаний, освоению новых навыков и глубокому пониманию содержания своей работы. Такая направленность способствует профессиональному развитию и адаптации к изменяющимся требованиям.

Третьим по значимости является мотив активности ($M = 36,06$; $SD = 4,86$), отражающий внутреннюю готовность к инициативному и энергичному взаимодействию со средой, стремление проявлять инициативу и быть вовлеченной в профессиональные процессы.

Среди внешних мотивов наиболее выражен мотив взаимодействия ($M = 34,37$; $SD = 3,54$), что подчеркивает важность для женщин среднего возраста установления конструктивных отношений с коллегами, взаимопонимания и поддержки в профессиональной среде, и соответствует возрастной специфике, когда социальные связи и эмоциональная поддержка играют ключевую роль в поддержании психологического благополучия.

Мотив жизнеобеспечения занимает промежуточное положение ($M = 35,92$; $SD = 4,64$), что говорит об умеренной значимости материального вознаграждения, но не как доминирующего фактора, а как необходимого условия стабильности.

Наименее выраженным оказался мотив признания ($M = 31,43$; $SD = 5,40$), что может

свидетельствовать о том, что внешняя оценка и одобрение со стороны окружающих не являются для респонденток первостепенной потребностью, что согласуется с переходом в среднем возрасте от внешней к внутренней мотивации и снижением зависимости от социального статуса.

Таким образом, в исследуемой группе наблюдается четкое преобладание внутренних мотивов (самореализация, познание, активность) над внешними (жизнеобеспечение, взаимодействие, признание). Следовательно, профессиональная деятельность женщин среднего возраста в большей степени мотивирована внутренним интересом к содержанию работы и стремлением к личностному и профессиональному росту, чем внешними стимулами. Такое соотношение мотивов можно рассматривать как благоприятный фактор для профессиональной устойчивости, поскольку преобладание внутренней мотивации обычно связано с более высоким уровнем удовлетворенности работой, профессиональной эффективностью и устойчивостью к выгоранию.

Отметим способы регуляции профессиональной деятельности, выявленные у респонденток (Рис. 8):

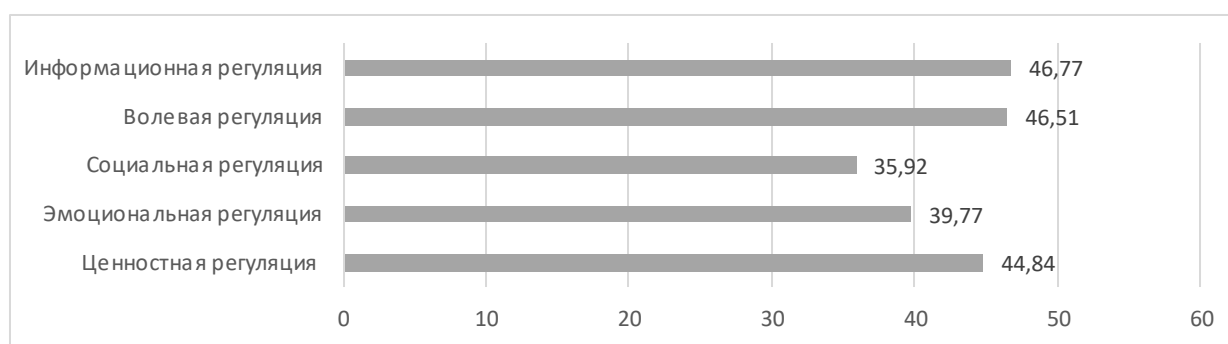


Рисунок 8 – Средние значения способов регуляции профессиональной деятельности женщин среднего возраста, в баллах (n = 51)

Наиболее выраженным способом регуляции в исследуемой группе является информационная регуляция ($M = 46,77$; $SD = 8,04$). Показатель характеризует способность использовать профессиональную информацию для актуализации мотивов и принятия решений. Высокое среднее значение при значительном разбросе индивидуальных показателей (от 17 до 59 баллов) указывает на то, что большинство женщин активно опираются на знания и аналитические навыки в работе, однако у части респонденток этот ресурс выражен слабее.

На втором месте находится волевая регуляция ($M = 46,51$; $SD = 6,16$), отражающая управление поведением за счет сознательных усилий, самостоятельность в принятии решений, инициативность и самоконтроль. Такой высокий уровень свидетельствует о зрелости мотивационной сферы и способности к целенаправленной профессиональной деятельности даже в условиях многозадачности и ролевых нагрузок, характерных для среднего возраста.

Третьим по значимости является ценностная регуляция ($M = 44,84$; $SD = 5,45$), представляющая собой высший уровень мотивации, основанный на личностных ценностях и смысловых ориентациях. Профессиональная деятельность для большинства респонденток не сводится к выполнению формальных обязанностей, а воспринимается как способ выражения внутренних убеждений и вклада в общее дело.

Эмоциональная регуляция занимает четвертое место ($M = 39,77$; $SD = 4,20$). Данный показатель отражает эмоциональную поддержку мотивов и реальные переживания, связанные с

профессиональной деятельностью. Его умеренная выраженность может свидетельствовать о стремлении женщин среднего возраста к эмоциональной стабильности и сдержанности в рабочей среде.

Наименее выражена социальная регуляция ($M = 35,92$; $SD = 5,04$), что характеризует влияние социального окружения (мнения коллег, стремление к одобрению) на профессиональную мотивацию. Преобладание внутренних регуляторов (информационного, волевого, ценностного) над социальным подтверждает зрелый, автономный тип профессиональной мотивации, ориентированный на внутренние стандарты, а не на внешнее давление или оценку.

Таким образом, система регуляции профессиональной деятельности у женщин среднего возраста базируется преимущественно на внутренних, зрелых механизмах - волевых, ценностных и когнитивных, что соответствует возрастной динамике и требованиям профессиональной самореализации в период среднего возраста. Для изучения взаимосвязи между мотивацией и профессиональной самореализацией был проведен корреляционный анализ по Спирмену.

Таблица 3 – Взаимосвязь мотивации и профессиональной самореализации у женщин среднего возраста (коэффициент Спирмена, $n = 51$)

Показатель мотивации	Уровень профессиональной самореализации
Общая активность (Д)	$r_s = 0,406^{**}$
Творческая активность (ДР)	$r_s = 0,508^{**}$
Общественная полезность (ОД)	$r_s = 0,600^{**}$
Мотив самореализации	$r_s = 0,504^{**}$
Познавательный мотив	$r_s = 0,392^*$
Волевая регуляция	$r_s = 0,487^{**}$
Информационная регуляция	$r_s = 0,513^{**}$

* достоверная корреляция (уровень значимости $p < 0,05$), ** достоверная корреляция (уровень значимости $p < 0,01$)

Анализ показал наличие статистически значимых положительных корреляций между ключевыми показателями мотивации и уровнем профессиональной самореализации, что полностью подтверждает гипотезу исследования.

По шкале общей активности (Д) наблюдается достоверная положительная корреляция с уровнем профессиональной самореализации ($r = 0,406$; $p = 0,003$), что соответствует гипотезе о положительной взаимосвязи между внутренней мотивацией и самореализацией.

Особенно значимой является корреляция по шкале творческой активности (ДР): $r = 0,508$ ($p < 0,01$). Результат подтверждает, что творческая вовлеченность в деятельность является одним из ключевых показателей внутренней мотивации.

По шкале общественной полезности (ОД) также обнаружена сильная положительная корреляция ($r = 0,600$; $p < 0,01$), что говорит о важности восприятия работы как социально значимой для достижения высокого уровня самореализации.

По шкале мотива самореализации обнаружена положительная корреляция с уровнем профессиональной самореализации ($r = 0,504$; $p < 0,01$), что непосредственно подтверждает гипотезу исследования.

Познавательный мотив также значимо коррелирует с уровнем профессиональной самореализации ($r = 0,392$; $p = 0,05$), что указывает на важность познавательной составляющей в профессиональной деятельности.

Женщины с высоким уровнем профессиональной самореализации демонстрируют более высокие показатели по шкалам регуляции: волевая регуляция ($r = 0,487$; $p < 0,01$), информационная регуляция ($r = 0,513$; $p < 0,01$), что подтверждает гипотезу о более развитых способностях к саморегуляции у данной группы.

Обнаружена тенденция к отрицательной связи между мотивом жизнеобеспечения и целевым компонентом профессиональной самореализации ($r = -0,204$; $p = 0,15$), что может указывать на переход от внешней к внутренней мотивации по мере роста самореализации.

Женщины с высоким уровнем ПС демонстрируют более высокие показатели по шкалам регуляции: волевая регуляция ($r_s = 0,487$; $p < 0,01$) и информационная регуляция ($r_s = 0,513$; $p < 0,01$). Кроме того, у женщин с высоким уровнем самореализации достоверно выше выражены внутренние мотивы и способы регуляции, что говорит о более зрелой и устойчивой мотивационной структуре.

Подводя итоги, анализ исследования показал, что у исследуемой нами категории женщин преобладает средний уровень профессиональной самореализации, часто связанный с выполнением ролей и норм организации. При этом отмечается тенденция к доминированию внутренней мотивации над внешней, что говорит о росте значимости личностных смыслов в профессиональной деятельности.

Эмпирически установлено, что общий показатель профессиональной самореализации у женщин 35–45 лет находится в среднем диапазоне. Наиболее выражены ресурсный и феноменологический компоненты, тогда как целевой компонент имеет относительно более низкие средние значения. В части мотивации отмечается преобладание внутренне ориентированных мотивов: самореализации, познавательного мотива и активности при умеренной выраженности мотива жизнеобеспечения.

В результате корреляционного анализа установлены статистически значимые положительные взаимосвязи между профессиональной самореализацией и внутренними мотивами: творческой активности, общественной полезности и мотивом самореализации. Кроме того, у женщин с высоким показателем самореализации достоверно выше развиты такие регулятивные механизмы, как волевая и информационная регуляция. А также отмечается взаимосвязь с общей активностью и познавательным мотивом.

На основе полученных результатов исследования, приведем ряд рекомендаций, которые могут быть полезны как для самой женщины, стремящейся к профессиональному росту, так и для психологов, коучей, HR-специалистов и руководителей, работающих с данной категорией специалистов.

1. Для развития профессиональной самореализации рекомендуется прояснение ценностей и формирование осмысленной профессиональной идентичности. Практически это может реализовываться через регулярную рефлексию граница между «надо» и «хочу», а также того, как профессиональные задачи соотносятся с жизненными целями и личной миссией сотрудника. Такая работа помогает выйти из режима механического выполнения требований и поддерживает целевой компонент самореализации, когда профессия переживается как значимая часть собственной жизненной истории.

2. Поскольку творческая активность оказалась одним из наиболее значимых мотивационных предикторов самореализации, важно создавать пространство для инициативы и креативности. На индивидуальном уровне это может быть поиск «зон эксперимента» в текущих задачах (новые форматы, улучшение процессов в самореализации, освоение новых инструментов), на организационном – участие в проектных задачах и возможность предлагать и тестировать идеи

без страха ошибиться. Опыт творчества в работе усиливает чувство автономии и компетентности, поддерживает интерес и делает профессиональное развитие более устойчивым.

3. Мотив самореализации и познавательный мотив поддерживаются через ясные профессиональные цели и план развития. Эффективны техники постановки целей (в том числе SCORE), проектирование карьерного трека на 1–3 года, выбор приоритетных компетенций и регулярная оценка прогресса. Дополнительно мы рекомендуем работать с установками, связанными с самооценностью и правом на профессиональный рост, чтобы стремление к развитию не блокировалось внутренней критикой и страхом «не соответствовать чужим ожиданиям».

4. Развитие волевой регуляции способствует устойчивости в профессиональной деятельности. Умение управлять своим эмоциональным состоянием, сохранять фокус на целях, преодолевать трудности и откладывать немедленное удовольствие в пользу долгосрочных результатов является важным ресурсом для женщин среднего возраста. Включение в повседневную практику техник саморегуляции, навыков тайм-менеджмента и стратегий преодоления стресса позволяет повысить эффективность и снизить риск выгорания.

5. Изменение поведения с помощью рефлексии играет значительную роль в профессиональной самореализации. Рекомендуется развивать навыки рефлексивного мышления, анализа профессионального опыта, а также умение запрашивать и конструктивно воспринимать обратную связь (в том числе и критику) от коллег и руководства. Осознанный подход к обработке информации способствует более гибкому и адаптивному профессиональному поведению.

6. Профессиональная самореализация может быть устойчивее, когда женщина умеет выстраивать границы между работой и личной жизнью, реалистично распределять приоритеты и не «растворяться» в обязанностях. Поддержка в этом направлении включает формирование договоренностей о времени для восстановления с близкими, пересмотр перегружающих обязательств, развитие навыков делегирования и распределение ответственности в семье, что снижает эмоциональное напряжение и сохраняет ресурс для профессионального развития.

7. Переход к внутренним источникам мотивации способствуют более зрелой и устойчивой системе мотивов в жизни. Такой переход может быть реализован через работу с профессиональной идентичностью, осознание собственных достижений и формирование внутреннего чувства ценности своей деятельности. Кроме того, рефлексия на тему «А что еще мне ценно в моей самореализации?» может сместить фокус с материальных ценностей и расширить варианты выбора новых мотивов в самореализации. Регулярное осмысление полученного опыта, достижений и преодоленных трудностей способствует выстраиванию целостного представления о собственном профессиональном пути, выявлению закономерностей и своевременной корректировке целей. Практика ведения профессионального дневника, в котором женщины среднего возраста фиксировали бы значимые события, мысли и эмоции с ними связанные, может стать эффективным инструментом для роста понимания себя и укрепления собственной внутренней мотивации.

8. Создание условий для признания и поддержки профессиональных достижений со стороны окружающих играет значимую роль в поддержании мотивации. Внешнее признание со стороны коллег, руководства и профессионального сообщества, даже в форме простой конструктивной обратной связи, укрепляет чувство компетентности и принадлежности. Работодателям и руководителям рекомендуется внедрять практики поощрения, открытого выражения

признательности и систематической обратной связи, что способствует повышению вовлеченности и удовлетворенности трудом.

Заключение

Рекомендации, представленные в результате проведенного исследования, охватывают как индивидуальные стратегии (работа с ценностями, развитие творческой активности, рефлексия профессионального пути), так и организационные меры (поддержка инициативы, признание достижений, создание условий для профессионального роста). Особое внимание уделено формированию внутренней мотивации, развитию навыков саморегуляции и балансировке между профессиональной и личной сферами. Предложенные меры могут быть реализованы как в рамках психологической практики, так и в системе корпоративного развития персонала.

Библиография

1. Хьелл Л., Зиглер Д. Теория личности. СПб.: Питер, 2022. 608 с.
2. Кулагина, И. В. Особенности смысловых ориентаций личности в среднем возрасте / И. В. Кулагина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2022. – № 6. – С. 154–160. – URL: <http://e-koncept.ru/2022/222006.htm> (дата обращения: 23.08.2026). – DOI 10.24412/2304-120X-2022-12006.
3. Лунина, О. А. Особенности кризиса среднего возраста у работающих женщин : выпускная квалификационная работа / О. А. Лунина ; научный руководитель О. В. Шапатина ; Самарский национальный исследовательский университет имени С. П. Королева. – Самара, 2023. – URL: <http://repo.ssau.ru/handle/Vypusknye-kvalifikacionnye-raboty/Osobennosti-krizisa-srednego-vozrasta-u-rabotaushih-zhenshin-104688> (дата обращения: 23.08.2026).
4. Возрастная динамика мотивации труда работников на различных этапах организационного развития // Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества : монография / под ред. А. В. Карпова. – Тверь : Тверской государственный университет, 2021. – С. 170–192. – URL: <https://psychology.tversu.ru/> (дата обращения: 23.08.2026).
5. Прохорова, М. В. Возрастные особенности мотивации труда работников эпох юности и среднего возраста / М. В. Прохорова, А. В. Кравченко // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2023. – Т. 8, № 2. – С. 375–393. – URL: <https://ipran.ru/> (дата обращения: 23.08.2026).
6. Особенности кризиса середины жизни у женщин // Гуманитарный вестник. – 2020. – № 3. – С. 45–52. – URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/> (дата обращения: 23.08.2026).
7. Карьера в точке пересборки: почему женщины проходят кризис иначе, чем мужчины / Коммерсантъ. – 2026. – 10 июня. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8735913> (дата обращения: 23.08.2026).
8. Ермолаева, М. В. Психология зрелого возраста : учебное пособие / М. В. Ермолаева. – Москва : Институт практической психологии, 2020. – 240 с.
9. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального развития : учебник для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Москва : Юрайт, 2022. – 395 с.
10. Левинсон, Д. Д. Сезоны жизни человека : монография / Д. Д. Левинсон ; пер. с англ. – Санкт-Петербург : Питер, 2019. – 480 с.

Professional Self-Realization and Motivation in Middle-Aged Women During the Period of Reassessment of Life Meanings and Values

Elena E. Dorofeeva

Master's Degree Student,
Moscow Institute of Psychoanalysis,
127051, 5/2, 1-y Kolobovskiy lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: dorofeevae@gmail.com

Dorofeeva E.E., Kiseleva E.N.

Elena N. Kiseleva

PhD in Psychology, Associate Professor,
Moscow Institute of Psychoanalysis,
127051, 5/2, 1-y Kolobovskiy lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: kisselova@list.ru

Abstract

The relevance of the article is determined by the need to develop creative motivation, motivation for general activity, social utility, and the motive of self-realization in middle-aged women to increase the level of professional self-realization. The results of a correlation analysis of indicators of professional self-realization and motivation in middle-aged women are presented. The features of internal motivation during the midlife crisis are revealed. Recommendations for organizational leaders, HR specialists, coaches, and psychologists are proposed.

For citation

Dorofeeva E.E., Kiseleva E.N. (2026) Professional'naya samorealizatsiya i motivatsiya u zhenshchin srednego vozrasta v period pereotsenki zhiznennykh smyslov i tsennostey [Professional Self-Realization and Motivation in Middle-Aged Women During the Period of Reassessment of Life Meanings and Values]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (6A), pp. 191-206. DOI: 10.34670/AR.2026.23.15.018

Keywords

Professional self-realization, motivation, internal motivation, midlife crisis, professional identity, middle-aged women, coaching, self-realization, psychological support.

References

1. Hjelle L., Ziegler D. (2022). *Teoriya lichnosti* [Personality Theory]. Piter.
2. Kulagina I.V. (2022). Osobennosti smyslozhiznennykh oriyentatsiy lichnosti v srednem vozraste [Peculiarities of Meaning-of-Life Orientations of Personality in Middle Adulthood]. *Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal "Konsept"*, 6, 154-160. Available at: <http://e-koncept.ru/2022/222006.htm> (accessed: 23.08.2026). DOI: 10.24412/2304-120X-2022-12006.
3. Lunina O.A. (2023). *Osobennosti krizisa srednego vozrasta u rabotayushchikh zhenshchin* [Peculiarities of the Midlife Crisis in Working Women] (Graduate qualification work, supervised by O.V. Shapatina; Samara National Research University named after S.P. Korolev). Available at: <http://repo.ssau.ru/handle/Vypusknye-kvalifikacionnye-raboty/Osobennosti-krizisa-srednego-vozrasta-u-rabotaushih-zhenshin-104688> (accessed: 23.08.2026).
4. Vozrastnaya dinamika motivatsii truda rabotnikov na razlichnykh etapakh organizatsionnogo razvitiya [Age Dynamics of Employee Work Motivation at Various Stages of Organisational Development]. (2021). In A.V. Karpov (ed.), *Psikhologiya truda, organizatsii i upravleniya v usloviyakh tsifrovoy transformatsii obshchestva* [Psychology of Labour, Organisation and Management in the Context of Digital Transformation of Society] (pp. 170-192). Tverskoy gosudarstvennyy universitet. Available at: <https://psychology.tversu.ru/> (accessed: 23.08.2026).
5. Prokhorova M.V., Kravchenko A.V. (2023). Vozrastnyye osobennosti motivatsii truda rabotnikov epokh yunosti i srednego vozrasta [Age-Related Features of Work Motivation in Employees of Youth and Middle Adulthood Eras]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 8(2), 375-393. Available at: <https://ipran.ru/> (accessed: 23.08.2026).
6. Osobennostikrizisa serediny zhizni u zhenshchin [Peculiarities of the Midlife Crisis in Women]. (2020). *Gumanitarnyy vestnik*, 3, 45-52. Available at: <https://enpuir.npu.edu.ua/> (accessed: 23.08.2026).
7. Kar'era v tochke peresborki: pochemu zhenshchiny prokhodyat krizis inache, chem muzhchiny [Career at the Reassembly Point: Why Women Experience Crisis Differently from Men]. (2026, June 10). *Kommersant*. Available

at: <https://www.kommersant.ru/doc/8735913> (accessed: 23.08.2026).

8. Ermolaeva M.V. (2020). *Psikhologiyazrelogo vozrasta* [Psychology of Mature Age]. Institut prakticheskoy psikhologii.
 9. Zeer E.F., Symanyuk E.E. (2022). *Psikhologiya professional'nogo razvitiya* [Psychology of Professional Development]. Yurayt.
 10. Levinson D.D. (2019). *Sezony zhizni cheloveka* [The Seasons of a Man's Life] (Trans. from English). Piter.
- .