

ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ПРОЦЕССА ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

Т.М. Лавринович

На основании представлений о детерминированности профессионального выбора будущих специалистов не только влиянием социальных факторов, но и собственными ценностями и системой мотивации показано, что ценностно-мотивационная сфера личности определяет стратегию поведения в процессе профессионализации и претерпевает трансформацию по мере освоения профессии. В статье описаны особенности ценностно-мотивационной сферы личности будущих психологов, обследованных на трех этапах их профессионализации – этапе выбора профессии (этап «оптация»), этапе профессионального обучения в университете (этап «профессиональная подготовка»), этапе повышения квалификации (этап «профессиональная адаптация»). Исследованы компоненты ценностно-мотивационной сферы личности, рассматриваемые в контексте изучения профессиональной деятельности в соответствии с описанной в статье оригинальной авторской моделью (включающей в себя потребности, ценности, личностные факторы, мотивы), и системные взаимосвязи между ними. В эмпирическом исследовании были установлены значимые различия характеристики структурных компонентов ценностно-мотивационной сферы у будущих и профессиональных психологов, обследованных на различных этапах их профессионализации.

Ключевые понятия: потребности, ценности, мотивы, мотивация, личностные факторы, ценностно-мотивационная сфера, процесс профессионализации, стадии профессионализации.

В современной России повышается социальная значимость многих так называемых «помогающих» профессий, в число которых входит профессия психолога. В связи с возросшей востребованностью таких специалистов, актуальным является повышение качества додипломной профессиональной подготовки и повышения квалификации будущих психологов. Вместе с тем далеко не все получившие психологическое образование специалисты остаются в профессии. При этом профессиональное будущее молодых специалистов сопряжено с неопределенностью перспектив их самореализации в профессии, а также с существенным разрывом между содержанием подготовки психолога в вузе и реальными требованиями и ожиданиями социума. Становление психолога как профессионала сопряжено с принятием значимых решений: от начала выбора профессии до способов обретения мастерства в профессии.

Выбор профессии определяется влиянием социальных факторов, а также может быть детерминирован личностными ценностями и системой мотивации личности. Ценностно-мотивационная сфера личности, с одной стороны, определяет стратегию поведения в про-

цессе профессионализации, и, с другой стороны, сама претерпевает трансформацию по мере освоения профессии. Кроме того, сама специфика профессиональной деятельности оказывает влияние на развитие личности в контексте ключевых аспектов личностного функционирования (Казанцева, 2002). Наиболее значимыми для формирования ценностно-мотивационной сферы личности профессионала являются три первых этапа профессионального развития личности: оптация, профессиональная подготовка, профессиональная адаптация (Зеер, 2003). В связи с этим изучение особенностей ценностно-мотивационной сферы личности профессионального психолога на разных стадиях освоения им профессии представляется актуальным.

Научные основания исследования

1. Концепция ценностно-смысловой сферы Д.А. Леонтьева описывает индивидуальные ценности как компонент ценностно-мотивационной сферы личности, как результат процесса интериоризации социальных ценностей. Система ценностных ориентаций находится в центре содержательного отношения личности со средой и определяет потреб-

ностно-мотивационный вектор социального поведения человека (Леонтьев, 2003).

2. Теория личности А. Маслоу, содержащая положения об иерархически организованной системе потребностей личности, обеспечивающих ее существование и развитие, оказывающих «мотивообразующее» воздействие на конкретную деятельность (Маслоу, 2011).

3. Теория мотивации Е.В. Ильина, рассматривающая мотивы как обусловленные потребностями осознаваемые или неосознаваемые процессы, побуждающие к деятельности, направленной на их удовлетворение. При этом мотивация является вторичным по отношению к мотиву психологическим образованием и представляет собой систему мотивов различных видов деятельности (Ильин, 2002).

4. Диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности В.А. Ядова, согласно которой диспозиции личности (аттитюды, социальные установки, ценности) образуют иерархически организованную систему детерминации поведения различного уровня – от двигательного акта до выбора жизненного пути (Ядов, 1975).

5. Концепции профессионализации Э.Ф. Зеера и профессионального самоопределения Е.А. Климова, описывающие этапность процесса профессионализации, детерминацию профессиональных выборов социальными потребностями и устойчивыми личностными диспозициями - социальными установками и ценностными ориентациями (Зеер, 2003; Климов, 2003).

Теоретическая модель объекта исследования

Ценностно-мотивационная сфера (ЦМС) в качестве объекта исследования определяется нами как устойчивое многокомпонентное личностное образование, выполняющее функции отражения личностных смыслов,

значимых аспектов внешнего и внутреннего мира; обеспечения устойчивости, специфики и направленности восприятия, отношения и поведения личности в различных сферах жизнедеятельности. Теоретическое осмысление проблемы позволило представить структуру и функционирование ЦМС в виде следующей модели (рис. 1).

В рамках этой модели компонентами ЦМС являются потребности, ценности и мотивация, а также взаимосвязи между ними. Мотивация как система мотивов личности в контексте профессионального развития определяется актуальными потребностями и ценностями. Потребности представляют собой форму непосредственных отношений индивида с миром, отражая их текущее состояние. Личностные ценности представляют собой концептуализированные отношения с миром, обобщенные и переработанные в опыте личностного развития. По мере личностного роста детерминирующее действие ценностных ориентаций становится преобладающим по сравнению с непосредственным влиянием актуальных потребностей. В модели представлены черты личности как диспозиции, определяющие мотивацию поведения в процессе профессионального развития. Влияние личностных черт на мотивацию сопоставимо с непосредственным влиянием потребностей на формирование мотива.

Организация и методы исследования

Целью исследования являлось определение особенностей ценностно-мотивационной сферы личности будущих и профессиональных психологов, обследованных на разных этапах их профессионализации.

Достижение цели осуществлялось путем решения ряда задач:

1. Разработка структурной модели ЦМС как теоретической основы исследования.

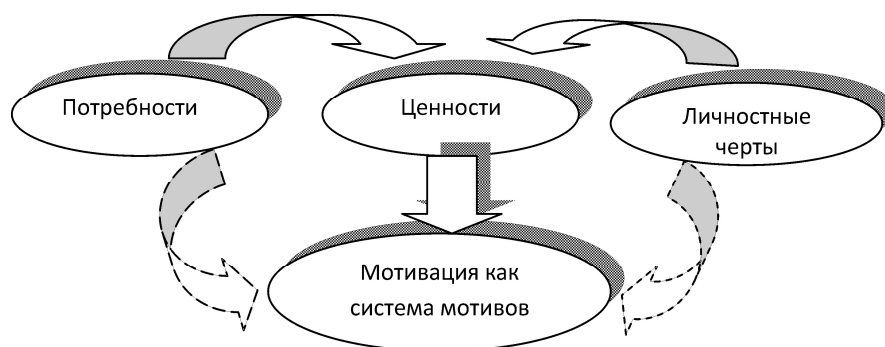


Рис. 1. Структурная модель ценностно-мотивационной сферы личности

2. Изучение отдельных компонентов ЦМС (потребностей, ценностей, личностных факторов, мотивов) на выборке будущих и профессиональных психологов, обследованных на различных этапах процесса их профессионализации.

3. Исследование различий в выраженности компонентов ЦМС и особенностей их взаимосвязи у испытуемых выборочной совокупности.

В соответствии с теоретической базой исследования и разработанной структурной моделью ЦМС для достижения поставленной цели использовались следующие методики:

1. Тест личностных ценностей А.В. Капцова, Л.В. Карпушиной. В качестве основного диагностического концепта в тесте выступают личностные ценности как составляющие аксиосферы, выражающие отношения значимости определенных социальных сфер. Группа шкал личностных ценностей (саморазвития, креативности, духовного удовлетворения, взаимоотношений, престижа, достижений; материального благополучия; сохранения индивидуальности) изучалась в отношении профессиональной жизни (Капцов, 2010).

2. Опросник изучения потребностей в межличностных отношениях В. Шутца, предназначенный для оценки поведения человека в трех основных областях межличностных потребностей: «включения» (I), контроля» (C) и «аффекта» (A). Принимают во внимание два направления межличностного поведения: выраженное поведение индивида (индекс e), т.е. мнение индивида об интенсивности собственного поведения в той или иной области; и требуемое индивидом от окружающих поведение (индекс w), интенсивность которого является для субъекта оптимальной (Балин, 2003).

3. Пятифакторный опросник личности: вариант 5PFQ (составитель Хийджиро Теуйн, в адаптации А.Б. Хромова). Теоретической основой методики является модель личности, основанная на оценке пяти универсальных черт – нейротизма, экстраверсии, открытости опыту, согласию и сознательности, описываемых в системе биполярных шкал (Хромов, 2000).

4. Опросник Л.А. Верещагиной для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности, среди которых выделяются четыре основные группы мотивов: собственного труда; социальной значимости труда; самоутверждения в труде; профессионального мастерства (Балин и др., 2003).

Дизайн исследования и анализ его результатов проводился в соответствии с разработанной моделью ЦМС: изучались потребности в межличностном взаимодействии; личностные ценности, которые определяют черты личности; мотивы профессиональной деятельности. Эти характеристики ЦМС изучались у специалистов, обследованных на различных стадиях их профессионализации.

С целью проверки взаимосвязанности компонентов ценностно-мотивационной сферы использовался ранговый корреляционный анализ с расчетом коэффициента r_s Спирмена; оценка значимости различий полученных экспериментальных данных проводилась с помощью U -критерия Манна-Уитни.

Характеристика выборки. Выборку исследования составили три группы психологов (каждая численностью по 30 человек), обследованных на трех разных этапах их профессионализации:

- группа «оптации» – студенты 1-го курса факультета психологии Южно-Уральского государственного университета (ЮУрГУ, г. Челябинск);

- группа «профессиональной подготовки» – студенты 4-го курса факультета психологии ЮУрГУ;

- группа «профессиональной адаптации» – специалисты-психологи, имевшие опыт практической деятельности и проходившие на момент обследования профессиональную переподготовку в Институте организационного и личностного развития «Эго-ресурс» (г. Челябинск).

Анализ полученных результатов

Абсолютные шкальные значения характеристик потребностей в межличностном общении, установленные с помощью методики «Опросник потребностей в межличностных отношениях» В. Шутца, представлены на рис. 2.

В группе обследованных на этапе оптации преобладающими являются показатели по шкалам I_e , I_w , C_e . При этом показатели по шкалам выраженного и требуемого поведения в области включения ($x_{cp}=5,5$ и $x_{cp}=5,3$) свидетельствуют об активном стремлении испытуемых принадлежать к различным группам, а показатели по шкале «Выраженное поведение в области контроля» ($x_{cp}=5,7$) отражают их стремление контролировать и влиять на окружающих на фоне сниженной потребности в контроле со стороны других людей.

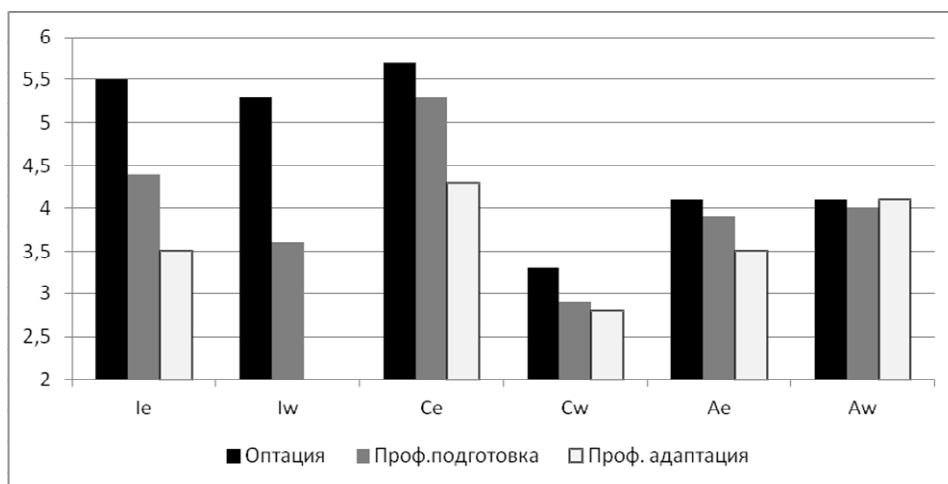


Рис. 2. Распределение средних значений шкальных показателей выраженности потребностей в межличностном общении у обследованных трех групп выборки.
 (Здесь и далее приводятся следующие наименования шкал методики В. Шутца и их сокращения: Ie – выраженное поведение в области включения, Iw – требуемое поведение в области включения; Ce – выраженное поведение в области контроля, Cw – требуемое поведение в области контроля; Ae – выраженное поведение в области аффекта, Aw – требуемое поведение в области аффекта)

Высокие показатели по шкалам Ie, Ce, Aw у испытуемых, находящихся на этапе профессиональной подготовки, свидетельствуют о готовности контролировать окружающих ($x_{cp}=5,3$ по шкале Ce «Выраженное поведение в области контроля»). В меньшей мере выражены показатели по шкалам «Выраженное поведение в области включения» ($x_{cp}=4,4$) и «Требуемое поведение в области аффекта» ($x_{cp}=4,0$). Дискордантность показателей по шкалам «Выраженное поведение в области „контроля“» ($x_{cp}=5,3$) и «Требуемое поведение в области „контроля“» ($x_{cp}=2,9$) свидетельствует, что у них проявляется желание контролировать и влиять на окружающих, с одной стороны, и неприемлемость контроля над собой, с другой. Умеренно выраженные показатели по шкалам Ae и Aw свидетельствуют о наличии потребности в аффекте, как в выраженном ($x_{cp}=3,9$), так и в требуемом поведении ($x_{cp}=4,0$) и отражают стремление испытуемых к эмоциональной близости.

В группе профессиональных психологов более выражены показатели по шкалам Ce и Aw, отражающие потребности в выраженном поведении в области контроля и требуемом – в области аффекта ($x_{cp}=4,3$ и $x_{cp}=4,1$ соответственно). Средние (по отношению к норме методики) значения по шкале Ie ($x_{cp}=3,5$) отражают неопределенность в готовности установления новых контактов. По сравнению с испытуемыми других групп более низкие значения по шкале «Требуемое поведение в области «включения»» ($x_{cp}=2$) свидетельствуют

об их меньшей потребности в присоединении к другим людям. Средние показатели по шкалам, отражающим особенности выраженного и требуемого поведения в области контроля» ($x_{cp}=4,3$ и $x_{cp}=2,8$ соответственно), выражают стремление профессиональных специалистов-психологов брать на себя руководство и принятие решений не только за себя, но и за других. Средние значения потребности в аффекте, проявляющемся как в выраженном ($x_{cp}=3,5$), так и в требуемом поведении ($x_{cp}=4,1$) отражают тенденцию испытывать эмоциональную близость в отношениях.

С помощью U-критерия Манна-Уитни были установлены значимые различия в выраженном собственном поведении между всеми тремя группами испытуемых. Так, при максимальной выраженности этой потребности у представителей «группы оптации» и минимальной выраженности этой потребности у профессиональных психологов (группа «профессиональной адаптации») значимость различий отмечается на уровне $p \leq 0,01$. Различия в статистических показателях в группах «оптации» и «профессиональной подготовки», а также «профессиональной подготовки» и «профессиональной адаптации» установлены на уровне достоверности $p \leq 0,05$.

Исследование личностных ценностей с помощью методики «Тест личностных ценностей» А.В. Капцова и Л.В. Карпушиной показало, что шкальные характеристики личностных ценностей по большинству шкал существенно не различаются (рис. 3), за исключени-

ем показателей по ценности «Материальное благополучие». По этой шкале отмечаются различия между показателями в группе профессиональных психологов, с одной стороны, и в группах только обучающихся психологии студентов ($U_{\text{эмп}} = 273,5$ при уровне достоверности $p \leq 0,01$). Кроме того, следует отметить достоверно более высокие, чем у представителей других групп, значения по шкале «Престиж» у студентов группы «оптации», отражающие, по всей видимости, естественное следствие реализации личностной ценности выбора престижной, по их представлению, профессии психолога.

У испытуемых всех трех обследованных групп в тройку наиболее выраженных личностных ценностей входят «Сохранение индивидуальности» и «Саморазвитие». Кроме то-

го, в группах «оптации» и «профессиональной подготовки» эти ценности дополняются «Духовным удовлетворением». Наименьшие значения среди всех тестовых данных отмечаются по шкалам ценностей «Престиж» и «Материальное благополучие» (кроме группы «профессиональная адаптация»), а у начинающих обучение студентов зарегистрированы еще и низкие показатели по шкале ценности «Взаимоотношения».

Исследование мотивов профессиональной деятельности психологов на разных стадиях профессионализации с помощью опросника «Мотивы профессиональной деятельности» Л.А. Верещагиной показало, что во всех трех группах испытуемых преобладающими являются мотивы социальной значимости труда (усредненные значения $x_{\text{ср}}=15,2$, рис. 4).

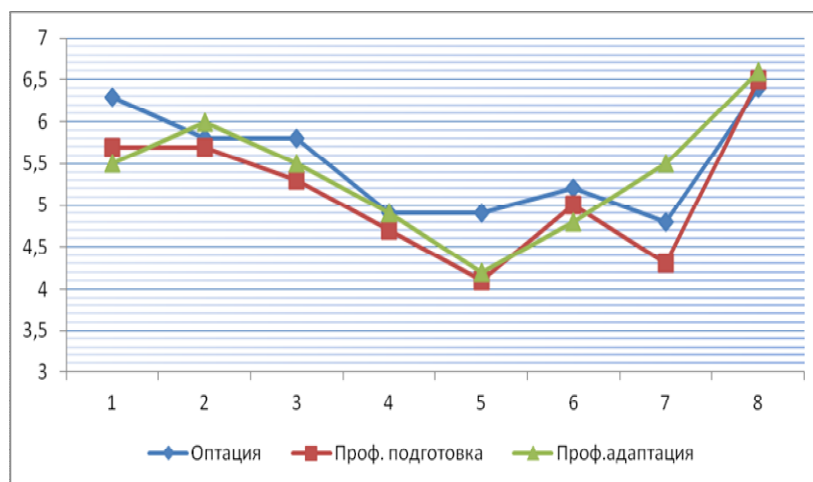


Рис. 3. Распределение средних значений личностных ценностей в профессиональной жизни психологов трех групп выборки (1 – саморазвитие, 2 – духовное удовлетворение, 3 – креативность, 4 – взаимоотношения, 5 – престиж, 6 – достижения, 7 – материальное благополучие, 8 – сохранение индивидуальности)

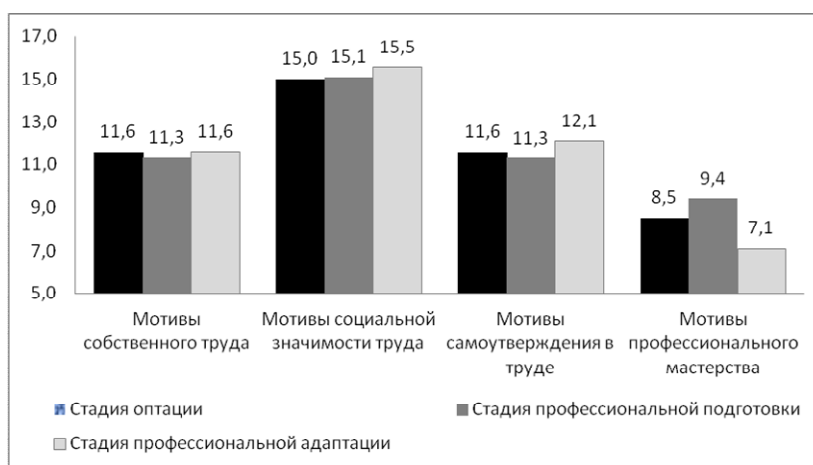


Рис. 4. График среднеарифметических значений по шкалам мотивов профессиональной деятельности

Статистически близкими являются шкальные показатели мотивов собственного труда (усредненные значения показателя в трех группах $x_{cp}=11,5$) и мотивов самоутверждения в труде ($x_{cp}=11,7$), занимающие промежуточное положение между наиболее выраженными мотивами социальной значимости труда и относительно низкими значениями мотивов получения удовольствия от занятости работой и от самого труда как такового. Следует также отметить, что по мере роста уровня профессионального образования и профессионализма (при переходе от стадии «оптации» к стадии «профессиональной адаптации») очевидно увеличиваются значения показателей по шкалам мотивов социальной значимости труда и самоутверждения в профессиональной деятельности. Наиболее выраженным оказалось различие в выраженности мотива самоутверждения в труде, особенно в группах психологов, обследованных на этапе оптации и на этапе профессиональной адаптации ($U_{эмп} = 250,5$ при уровне достоверности $p \leq 0,01$).

Определение выраженности профессионально значимых личностных факторов с помощью методики «Пятифакторный опросник личности» (5 PFQ в модификации Хийджио Теуйна) показало, что наиболее выраженными в целом по выборке являются показатели по фактору «Экспрессивность», причем наиболее высокие значения по этому фактору достигаются в группе «оптации» ($x_{cp}=60,3$). Умеренно выраженными являются черты, связанные с факторами «Привязанность» и «Самоконтроль» (рис. 5).

Представляется важным, что по мере продвижения в поле повышения профессиональной квалификации (от этапа «оптации» до этапа «профессиональной адаптации») наблюдается очевидный тренд снижения значений по факторным показателям четырех факторов из пяти (кроме показателей по фактору «Привязанности», имеющим также очевидный противоположно направленный тренд увеличения показателей). При этом наиболее резко снижаются показатели по фактору «Экстраверсия».

Усредненная иерархия ранговых мест факторной структуры личности психологов, обследованных на разных этапах их профессионализации, представлена следующей последовательностью факторов: «Экспрессивность» – «Привязанность» – «Самоконтроль» – «Экстраверсия» – «Эмоциональная устойчивость».

Наиболее выраженные межгрупповые различия были установлены в выраженности личностных факторов «Экстраверсия-Интроверсия» (прежде всего – между группами «оптации» и «профессиональной адаптации»; $U_{эмп} = 308$ при $p \leq 0,05$) и «Импульсивность-Самоконтроль» ($U_{эмп} = 314$, $p \leq 0,01$).

Достаточно большое число изученных шкальных показателей, описывающих некоторые компоненты ценностно-мотивационной сферы личности профессиональных психологов, потребовало проведения анализа их взаимосвязанности. С этой целью проводился ранговый корреляционный анализ с расчетом коэффициентов ранговой корреляции r_s Спирмена. Статистически значимые результаты представлены в таблице (в силу большого

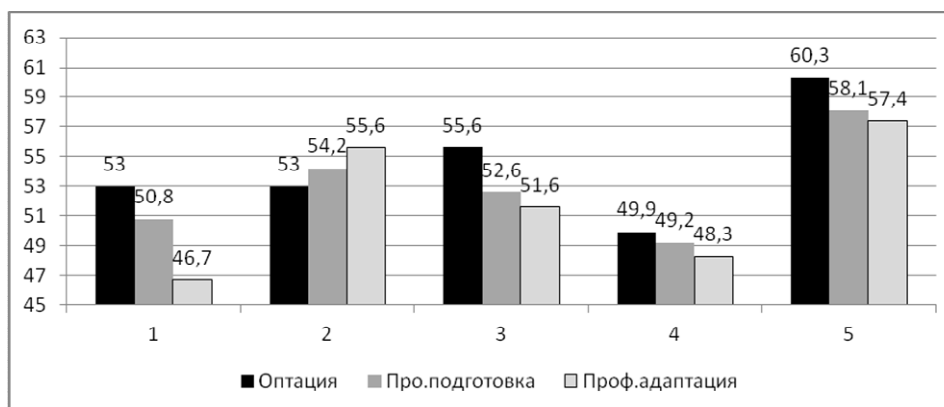


Рис. 5. График среднееарифметических значений по шкалам личностных факторов методики 5PFQ в трех группах выборки психологов:

- 1 – фактор «Экстраверсия-Интроверсия»; 2 – фактор «Привязанность-Обособленность»; 3 – фактор «Самоконтроль-Импульсивность»; 4 – фактор «Эмоциональная устойчивость-Неустойчивость», 5 – фактор «Экспрессивность-Практичность»

Статистические характеристики взаимосвязей между показателями ценностно-мотивационной сферы личности в группах психологов, обследованных на разных этапах их профессионализации

Группа	Психодиагностические методики							
	Шкалы «Теста личностных ценностей»	Шкалы методики «Опросник потребностей»						
		Ie	Iw	Се	Cw	Ae	Aw	
Оптации	Саморазвитие	0,56**	0,40*			0,36*		
	Духовное удовлетворение	0,51**	0,38*					
	Креативность	0,51**						
	Взаимоотношения	0,65**	0,38*			0,56**	0,47**	
	Престиж			0,43*				
ПП	Достижения	0,50**						
	Креативность					0,36*		
	Взаимоотношения		0,39*					
	Престиж	0,38*						
ПП	Материальное благополучие			0,45*				
	Шкалы «Опросника мотивов профессиональной деятельности»	Шкалы методики «Опросник потребностей»						
		Ie	Iw	Се	Cw	Ae	Aw	
ПП	Мотивы собственного труда	0,38*						
	Мотивы профессионального мастерства			0,45*				
Оптация	Методика «Пятифакторный опросник личности»	Шкалы методики «Опросник потребностей»						
		Ie	Ie	Ie	Ie	Ie	Ie	
	Экстраверсия	0,65**	0,50**	0,36*		0,52**	0,40*	
	Привязанность	0,43*				0,56**	0,46*	
	Самоконтроль		-0,38*		-0,36*		-0,40*	
ПА	Экспрессивность		0,46*					
	Привязанность			0,46*		-0,47**		
ПА	Самоконтроль				-0,36*			
	Шкалы «Теста личностных ценностей»	«Опросник мотивов профессиональной деятельности» (шкалы мотивов труда)						
Оптации		МСТ	МСЗТ	МСвТ		МПМ		
	Взаимоотношения	-0,38*				0,42*		
	Материальное благополучие					-0,36*		
ПП	Духовное удовлетворение				-0,37*			
	Креативность				-0,47**	0,45*		
	Взаимоотношения				-0,37*			
ПА	Индивидуальность					0,40*		
Оптации	Шкалы «Теста личностных ценностей»	Методика «Пятифакторный опросник личности»						
		Э – И	П – О	С – И	Эу – Ну	Э – П		
	Саморазвитие	0,49**						
	Духовное удовлетворение	0,42*						
	Взаимоотношения		0,51**					
	Достижения				-0,45*			
	Индивидуальность			0,38*				
ПП	Саморазвитие	0,37*		0,60**		0,39*		
	Взаимоотношения		0,39*			0,61**		
	Престиж				-0,75**			
	Достижения			0,47**				

Примечание. 1. Сокращения наименования групп испытуемых: «ПП» – группа «Профессиональная подготовка»; «ПА» – группа «Профессиональная адаптация».

2. Сокращения наименования шкал методик.

А. Методика «Опросник мотивов профессиональной деятельности»: МСТ – «Мотивы собственного труда»; МСЗТ – «Мотивы социальной значимости труда»; МСвТ – «Мотивы самоуважения в труде»; МПМ – «Мотивы профессионального мастерства».

Б. Методика «Пятифакторный опросник личности»: Э – И – фактор «Экстраверсия–Интроверсия»; П – О – фактор «Привязанность–Обособленность»; С – И – фактор «Самоконтроль–Импульсивность»; Эу – Ну – фактор «Эмоциональная устойчивость–Неустойчивость»; Э – П – фактор «Экспрессивность–Практичность».

числа показателей в сводной таблице приведены только значимые данные об их взаимосвязях).

Обсуждение полученных результатов и выводы

1. В отношении содержания и выраженности потребностей у психологов, обследованных на всех трех этапах профессионализации, наиболее важными для удовлетворения являются потребности включения и контроля, которые отражают актуальную потребность создавать и сохранять удовлетворительные отношения с людьми, применяя контроль над другими. Студенты, начавшие изучение психологии, хотя и принадлежат к различным группам, стремятся как можно чаще находиться среди людей. У старшекурсников и работающих психологов появляется тенденция общаться с меньшим количеством людей, что, вероятно, связано с наличием у них устоявшегося круга общения и идентифицируемой ими принадлежностью к профессиональной среде. Характерно, что и студенты, и практикующие специалисты не приемлют контроля над собой.

2. У всех участвовавших в исследовании психологов преобладают ценности «Сохранения индивидуальности», «Саморазвития» и «Духовного удовлетворения». Выбирающие профессию психолога люди стремятся к самосовершенствованию, независимости и отстаиванию своей позиции и убеждений и к получению морального удовлетворения во всех сферах жизни. При этом ценности «Престиж» и «Материальное благополучие» не столь выражены, однако значимость последней из них заметно повышается на этапе профессиональной адаптации специалиста. Очевидно, что стремление к высокому уровню материального благосостояния может служить основанием для дальнейшего профессионального продвижения в психологии и карьерного роста специалиста.

3. Ведущим мотивом профессиональной деятельности у студентов является мотив социальной полезности труда. При этом мотив профессионального мастерства выражен менее всего. Очевидно, что на начальных этапах профессионализации личности этот мотив еще не сформирован и не является актуальным, но высоковероятно может быть актуальным на этапе профессионального мастерства. Мотив самоутверждения в труде и ориентация на карьеру очевидно выше у работающих психологов, чем у студентов. При этом начинающие обучение студенты меньше стремятся

к реализации себя в карьере психолога, чем повышающие свою квалификацию профессионалы. Работающие психологи видят больше возможностей самореализации в профессии, что, возможно, объясняется лучшим пониманием реальных перспектив и трудностей в работе психолога.

4. Обучающиеся психологии студенты более экстравертированы. Практикующие специалисты (психологи) ориентируются как на внутренний круг общения, так и на внешнее окружение, что характеризует их как стремящихся опираться на собственные мнения, силы и желания, способных к волевой регуляции поведения, поддерживать теплые отношения с близкими людьми. Умеренная выраженность свойственных фактору «Эмоциональная устойчивость» личностных характеристик у всех обследованных в выборке свидетельствует об их способности сохранять самообладание в стрессовых ситуациях при том, что для них также характерна тенденция к спонтанному реагированию, большая опора на ситуативные факторы и отсутствие прагматичности. Соотнесенность результатов обследования по пятифакторному опроснику с полученными по «Опроснику потребностей в межличностных отношениях» данными позволяет сделать вывод о том, что продолжающие профессиональное обучение психологи более интровертированы, больше погружены в мир собственных переживаний, чем во внешний мир, опираются в своих решениях скорее на собственные силы и желания, чем на взгляды других людей.

5. Получает свое эмпирическое подтверждение взаимосвязанность выделенных в модели ценностно-мотивационной сферы профессионала психологических образований и личностных черт. У студентов, завершающих додипломную подготовку в области психологии, оказались взаимосвязанными система ценностей и личностные факторы в той же мере, как и у работающих в практике психологов.

6. В целом в выполненном исследовании были выявлены содержательно-информативные и значимые корреляционные связи между компонентами ценностно-мотивационной сферы, осуществлена статистическая проверка наполнения и взаимосвязей структурной теоретической модели ценностно-мотивационной сферы личности профессионала. Установленные корреляционные связи подтверждают гипотезу о том,

что потребности личности (напрямую) и личностные факторы (косвенно) выступают источником мотивации, и, преломляясь через систему ценностей, являются важными факторами совершенствования профессиональной деятельности.

Литература

1. Балин, В.Д. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Гербачевский и др.; под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

2. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

3. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

4. Казанцева, Т.А. Взаимосвязь личностного развития и профессионального становления студентов-психологов / Т.А. Казанцева, Ю.Н. Олейник

// Психологический журнал. – 2002. – № 6. – Т. 23. – С. 51–59.

5. Капцов, А.В. Тест личностных ценностей: руководство по применению / А.В. Капцов, Л.В. Карпушина. – Самара: ИПК «Содружество», 2010. – 40 с.

6. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): учебное пособие / Е.А. Климов. – М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. – 320 с.

7. Леонтьев, Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.

8. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2011. – 352 с.

9. Хромов, А.Б. Пятифакторный опросник личности: учебно-методическое пособие / А.Б. Хромов. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2000. – 23 с.

10. Ядов, В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности / В.А. Ядов // Методологические проблемы социальной психологии. – М.: Наука, 1975. – С. 89–105.

Лавринович Татьяна Михайловна, доцент кафедры «Психологическая диагностика и консультирование», Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), lavrinta@mail.ru

Поступила в редакцию 28 июня 2014 г.

**Bulletin of the South Ural State University
Series "Psychology"
2014, vol. 7, no. 4, pp. 27–36**

FEATURES OF VALUES AND MOTIVATIONS SPHERE OF THE FUTURE PSYCHOLOGISTS' PERSONALITY AT DIFFERENT STAGES OF THE PROCESS OF PROFESSIONALIZATION

T.M. Lavrinovich, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation, lavrinta@mail.ru

Professional elections of future specialists are determined by the influence of social factors and their own system of values and motivation. Value-motivational sphere of the individual determines the strategy of behavior in the process of professionalization and undergoing a transformation as the development of the profession. The article discusses the results of a study to determine the characteristics of value-motivational sphere of personality future psychologists at three stages of their professionalization – option, training, professional adaptation. In line with the structural model of the value-motivational sphere of personality were examined its components (the needs, values, personality factors, motives in the context of professional life) and the relationship between them. The study revealed significant differences in the structural components of the value-motivational sphere of future psychologists at various stages of professionalization.

Keywords: needs, values, motivation, motivation, personality factors, value-motivational sphere, the process of professionalization stage professionalization.

References

1. Balin V.D., Gaida V.K., Gerbachevsky V.K. *Praktikum po obschei, experimentalnoi i prikladnoi psichologii* [Workshop on General, Experimental and Applied Psychology]. St. Petersburg., Peter Publ., 2003, 560 p.
2. Zeer E. *Psychologiya professii: uchebnoe posobie dlia studentov VUZ* [Psychology Professions: Textbooks for students, 2nd ed., Rev., Ext]. Moscow, Academic Project; Yekaterinburg, Business Book Publ., 2003, 336 p.
3. Ilyin E. *Motivatsiya i motivi* [Motivation and Motifs]. St. Petersburg, Peter Publ., 2002, 512 p.
4. Kazantsev T., Oleinik N. [The Relationship of Personal Development and Professional Development of Psychology Students]. *Psychological Journal*. 2002, no. 6, pp. 51–59. (in Russ.).
5. Kaptsov A., Karpushina L. *Test lichnostnich tsennostei: rukovodstvo po primeneniyu* [Review of Personal Values: Application Guide]. Samara, IPK "Commonwealth" Publ., 2010, 40 p.
6. Klimov E. *Puty v professionalism (Psychologicheskii vzgliad) uchebnoe posobie* [Professionalism in the Way (Psychological Opinion): Textbook]. Moscow: Moscow psycho-social institution Flint Publ., 2003, 320 p.
7. Leontiev D. *Psychologiya smisla: priroda, stroenie I dinamika smislovoi realnosti* [Psychology Sense: the Nature, Structure and Dynamics of Semantic Reality]. Moscow, Meaning Publ., 2003, 487 p.
8. Maslow A. *Motivatsiya i lichnost* [Motivation and Personality]. St. Petersburg. Peter Publ., 2011, 352.
9. Khromov A. *Piatifactoronii oprosnik lichnosti: uchebno-metodicheskoe posobie* [The five-factor personality questionnaire: Textbook]. Kurgan. Publishing House of Kurgan State. University Press, 2000, 23 p.
10. Yadov V. [On the Regulation of Social Behavior Dispositional Personality]. *Metodologicheskie problemi sotsialnoi psichologii* [Methodological problems of social psychology]. Moscow, Science Publ., 1975, pp. 89–105. (in Russ.).

Received 28 June 2014