



СТАНДАРТИЗАЦИЯ МЕТОДИКИ «ДИФФЕРЕНЦИАЛЬНАЯ ШКАЛА АКТУАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ»

САМОЙЛИК Н.А.

*Кузбасский институт ФСИН России (ФКОУ ВО «Кузбасский институт ФСИН России»),
г. Новокузнецк, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5862-8197>, e-mail: nat-samojlik@yandex.ru*

Работа направлена на анализ процесса стандартизации методики «Дифференциальная шкала актуальных ценностей». Представлены материалы поэтапного эмпирического исследования, проведенного на выборке респондентов Сибирского федерального округа. На разных этапах в исследовании приняли участие 6439 человек (51% женщин; 49% мужчин) в возрасте от 20 до 54 лет ($M=38,12$; $\sigma=0,15$). Проверка эмпирического конструкта включала в себя дисперсионный, эксплораторный, корреляционный и факторный анализ, а также оценку показателей распределения, эксцесса и асимметрии дескрипторов личностных и профессиональных ценностных категорий. Подтверждается надежность, конструктивная и критериальная валидность методики. Полученные результаты позволяют говорить о диагностическом потенциале разработанной методики, позволяющей не только исследовать совокупность значимых ценностей, но и определить тип актуальной ценностной системы индивида. Методика может быть использована для решения научных и прикладных задач, как в психологии, так и других научных сферах.

Ключевые слова: ценности, актуальные ценности, ценностная система, стандартизация, валидность, корреляционный анализ, факторный анализ.

Для цитаты: *Самойлик Н.А.* Стандартизация методики «Дифференциальная шкала актуальных ценностей» // Экспериментальная психология. 2022. Том 15. № 1. С. 187—203. DOI: <https://doi.org/10.17759/exppsy.2022150112>

THE STANDARDIZATION OF THE «ACTUAL VALUES DIFFERENTIAL SCALE» METHOD

NATALYA A. SAMOYLIK

*Kuzbass Institute of the FPS of Russia, Novokuznetsk, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5862-8197>, e-mail: nat-samojlik@yandex.ru*

The article is aimed at analyzing the standardization process of the «Actual values differential scale» method. The article presents the materials of a step-by-step empirical study based on a sample of respondents from the Siberian Federal district. At different stages, the study involved 6439 people (51% females; 49% males) aged 20 to 54 years ($M=38.12$; $\sigma = 0.15$). Verification of the empirical construct included dispersion, exploratory, correlation, and factor analyses, as well as the assessment of distribution, excess, and asymmetry of personal and professional value categories descriptors. Evidence of reliability and constructional and criterial validity is provided. The results obtained allow us to speak about the diagnostic potential of the



developed methodology, which allows us not only to study the set of the significant values, but also to determine the type of the relevant value system of an individual. The method can be used for solving scientific and practical problems, both in psychology and other scientific fields.

Keywords: values, actual values, value system, standardization, validity, correlation analysis, factor analysis.

For citation: Samoylik N.A. The Standardization of the «Actual Values Differential Scale» Method. *Ekspierimental'naya psikhologiya = Experimental Psychology (Russia)*, 2022. Vol. 15, no. 1, pp. 187–203. DOI: <https://doi.org/10.17759/exppsy.2022150112> (In Russ.).

Введение

В отечественной (К.А. Абульханова-Славская, 1991; С.Ф. Анисимов, 2001; Б.С. Братусь, 1988; Н.А. Журавлева, 2013; А.Г. Здравомыслов, 1986; С.О. Елишев, 2011; Д.А. Леонтьев, 2007; А.В. Серый, 2004; М.С. Яницкий, 2012) и зарубежной (R.Boudon, 1999; J.S. Eccles, A. Wigfield, 2002; В.Н. Hodges, 2004; R.F. Inglehart, 2008; М. Rokeach, 1975; S. H. Schwartz, 2006) психологии можно встретить большое количество теоретических и эмпирических исследований, посвященных изучению ценностей личности. Активный интерес к ним со стороны ученых обусловлен тем, что они опосредуют процесс жизнедеятельности и детерминируют содержание личностного, социального и профессионального развития.

В настоящее время можно выделить несколько подходов, характеризующих содержательные аспекты ценностных категорий личности, в связи с чем возникают проблемы диагностики данного психологического феномена. По справедливому замечанию С.Л. Рубинштейна, при изучении ценностей «... мы имеем дело с многомерным объектом, очень сложным по своей структуре» [13, с. 85].

Существующие в данный момент методики диагностики ценностей в большей степени ориентированы на определение значимой сферы или отдельных ценностей конкретной личности и имеют свои недочеты или ограничения в практическом использовании. В то же время, по мнению А.Э. Гегер и С.А. Гегер, важность изучения ценностей современного человека «... ставит вопрос о выборе более адекватного метода, который смог бы обеспечить определенный доступ к личностным конструктам индивида» [4, с. 13].

Наиболее распространенной и часто встречающейся в психолого-педагогических и социологических исследованиях является методика М. Рокича «Ценностные ориентации», представляющая собой формализованный опросник терминальных и инструментальных ценностей конкретного индивида [19].

Однако заметим, что данная методика не лишена недостатков. Во-первых, она позволяет подвергнуть анализу и интерпретации только когнитивный компонент ценностной сферы личности, не учитывая эмотивный и поведенческий. В связи с данным обстоятельством опросник носит узконаправленный характер. Во-вторых, ранжирование предлагаемых ценностей вызывает некоторые затруднения у респондентов, что не позволяет более точно дифференцировать значимые ориентиры личности. В-третьих, список предлагаемых ценностей состоит из категорий общего характера без учета индивидуальных смысловых ориентаций, а возможность оценки уровня значимости ценностных категорий согласно инструкции не предусмотрена.

Анализ методики М. Рокича позволил М.В. Смирновой выделить еще один спорный момент, заключающийся в том, что «в практике использования методики результаты диа-



гностики не соответствуют реальным целям личности в данный момент времени (низкая прогностическая валидность), т. е. получаемый ранжированный ряд ценностей-целей носит скорее декларативный характер» [14, с. 137].

При этом достаточно активное применение методики М. Рокича в практической деятельности психологов позволяет отметить ее диагностическую надежность и репрезентативность. Одним из явных достоинств опросника выступает универсальность, позволяющая использовать его на разных выборках и возрастных группах. Весомым аргументом в пользу применения методики в психологической практике является легкость проведения, обработки и дальнейшего анализа полученных результатов. Мобильность методики также определяет ее востребованность среди ученых. В ходе проведения диагностики исследователь может варьировать перечень ценностей и изменять инструкцию в зависимости от цели исследования и задач психологической диагностики.

Учитывая достоинства и недостатки опросника М. Рокича, мы разработали методику «Дифференциальная шкала актуальных ценностей» (далее – «ДиШАЦ»). Под актуальными ценностями в рамках данной работы будем понимать интегративное образование, выраженное в устойчивых значимых для личности ценностных категориях в настоящее время и обуславливающие стратегию ее жизнедеятельности и саморазвития в будущем.

Теоретической базой методики послужили следующие методологические положения: главная функция ценностей как компонентов личностного сознания заключается в регуляции поведения [1]. Ценности носят относительно устойчивый характер в отношении выработанных индивидом личностных, социальных и профессиональных категорий, однако обладают определенной динамичностью, которая зависит от перемены условий среды и жизни индивида [3]. Значимость ценностных категорий для личности может быть выражена дифференцированно и варьироваться от абсолютной важности (например, семья) до временной представленности в сознании [12]. Допустим, самостоятельность принятия решений снижается в случае выполнения служебных задач, предписанных жесткими инструкциями [8]. Ценности конкретной личности носят системный характер, позволяющий рассматривать их как совокупность наиболее устойчивых значимых категорий [18]. На этапе профессионального самоопределения и в период зрелости ценности определяют специфику профессионального развития [7].

Цель настоящего исследования состояла в стандартизации методики диагностики актуальных ценностей с учетом следующих требований:

- методика должна включать наиболее характерные для современной личности ценностные категории;
- результаты методики должны отражать степени выраженности ценностей за счет дифференцирования, а не ранжирования.

Организация и методы исследования

Исследование проводилось в 2019–2020 гг. в Сибирском федеральном округе (Новокузнецк, Кемерово, Томск, Иркутск). Выборку составили 6439 человек (51% женщин; 49% мужчин) в возрасте от 20 до 54 лет ($M=38,12$; $\sigma = 0,15$). Респонденты принимали участие в диагностике добровольно; у них было получено письменное согласие.

Реализация стратегии исследования осуществлялась поэтапно. Для обработки полученных количественных результатов применялись следующие способы математической статистики: корреляционный, дисперсионный, эксплораторный и факторный анализы. Расчеты проводились с помощью программного обеспечения SPSS 22.0.



Результаты и их обсуждение

Процесс стандартизации методики «ДиШАЦ» проходил несколько этапов [5]. Первый этап (2016–2018 гг.) предполагал проведение пилотажного исследования, целью которого стало выделение с помощью контент-анализа значимых ценностных категорий у 774 респондентов [13]. В результате работы было отобрано 58 ценностей, поделенных экспертами на две группы: личностные и профессиональные.

Для определения структуры разрабатываемой методики был использован факторный анализ [11]. Объем выборочной совокупности на данном этапе составил 1648 человек, из которых 54% мужчин и 46% женщин в возрасте от 34 до 48 лет ($M=40,36$; $\sigma = 0,23$).

Применение метода главных компонент показало, что факторные нагрузки, соответствующие интервалу от 60 до 70% общей дисперсии, имеют 20 личностных и 20 профессиональных ценностей (табл. 1). При этом мера адекватности выборки Кайзера–Майера–Олкина по категориям личностных ценностей продемонстрировала существенную корреляционную связь между переменными ($KMO = 0,79$), а критерий сферичности Бартлетта был статистически значимым ($\chi^2 = 952,79$ при $p \leq 0,001$). По категориям профессиональных ценностей были получены следующие результаты: $KMO = 0,76$; $\chi^2 = 727,74$ при $p \leq 0,001$.

Таблица 1

Семантические универсалии ценностей респондентов (N=1648)

| № п/п | Личностные ценности | Вес | № п/п | Профессиональные ценности | Вес |
|-------|---------------------|------|-------|-----------------------------|------|
| 1 | Саморазвитие | ,679 | 21 | Добросовестность | ,734 |
| 2 | Решительность | ,662 | 22 | Тактичность | ,632 |
| 3 | Уверенность в себе | ,702 | 23 | Авторитет среди коллег | ,791 |
| 4 | Воспитанность | ,605 | 24 | Условия труда | ,669 |
| 5 | Семья | ,626 | 25 | Стрессоустойчивость | ,642 |
| 6 | Отзывчивость | ,631 | 26 | Престижность труда | ,671 |
| 7 | Патриотизм | ,721 | 27 | Принципиальность | ,642 |
| 8 | Оптимизм | ,698 | 28 | Уровень заработной платы | ,698 |
| 9 | Гуманность | ,636 | 29 | Адаптивность | ,679 |
| 10 | Справедливость | ,742 | 30 | Организованность | ,684 |
| 11 | Ответственность | ,705 | 31 | Опыт работы | ,612 |
| 12 | Общительность | ,696 | 32 | Требовательность | ,671 |
| 13 | Доброта | ,668 | 33 | Независимость | ,629 |
| 14 | Здоровье | ,652 | 34 | Уровень образования | ,737 |
| 15 | Комфорт | ,669 | 35 | Разнообразие труда | ,692 |
| 16 | Самоконтроль | ,602 | 36 | Безопасность труда | ,732 |
| 17 | Самостоятельность | ,681 | 37 | Дисциплинированность | ,603 |
| 18 | Любовь | ,639 | 38 | Профессиональные достижения | ,615 |
| 19 | Интеллект | ,681 | 39 | Карьерный рост | ,667 |
| 20 | Честность | ,686 | 40 | Результат труда | ,655 |

Для проверки результатов методики «ДиШАЦ» был проведен факторный анализ, в ходе которого были выделены факторы, характеризующие систему личностных и профессиональных ценностей (табл. 2, 3).



Таблица 2

Результаты факторного анализа личностных ценностей (N=1648)

| № п/п | Личностные ценности | Факторы | | |
|--|---------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Фактор 1 | Фактор 2 | Фактор 3 |
| 1 | Саморазвитие | 0,421 | -0,148 | 0,675 |
| 2 | Решительность | 0,694 | -0,380 | 0,398 |
| 3 | Уверенность в себе | 0,773 | -0,301 | 0,493 |
| 4 | Воспитанность | 0,620 | 0,224 | 0,637 |
| 5 | Семья | 0,495 | 0,717 | -0,180 |
| 6 | Отзывчивость | 0,370 | 0,638 | 0,012 |
| 7 | Патриотизм | 0,254 | 0,425 | 0,736 |
| 8 | Оптимизм | 0,459 | 0,659 | 0,311 |
| 9 | Гуманность | 0,336 | 0,650 | -0,114 |
| 10 | Справедливость | 0,687 | 0,262 | -0,035 |
| 11 | Ответственность | 0,722 | 0,326 | 0,053 |
| 12 | Общительность | 0,391 | 0,681 | 0,079 |
| 13 | Доброта | 0,417 | 0,270 | 0,754 |
| 14 | Здоровье | 0,610 | -0,058 | 0,424 |
| 15 | Комфорт | 0,609 | 0,592 | 0,028 |
| 16 | Самоконтроль | 0,823 | -0,084 | -0,369 |
| 17 | Самостоятельность | 0,708 | -0,368 | -0,410 |
| 18 | Любовь | -0,188 | 0,628 | -0,012 |
| 19 | Интеллект | -0,334 | 0,033 | 0,679 |
| 20 | Честность | 0,450 | 0,076 | 0,739 |
| Накопленная общая объяснимая дисперсия (%) | | 38,65 | 21,5 | 15,41 |

Примечание: жирным шрифтом и курсивом в каждом факторе выделены признаки, для которых в исходной матрице корреляционных коэффициентов уровень значимости взаимной корреляции составил <0,05.

Первый фактор условно был обозначен как «значимые личностно-волевые показатели» и представлен семью переменными, которые вошли в него с положительными нагрузками выше 0,6: решительностью, уверенностью в себе, ответственностью, справедливостью, самоконтролем, самостоятельностью и здоровьем. Данное сочетание факторов, вероятно, зависит от особенностей внутреннего мира личности и аккумулирует субъективные ценности. Причем максимальную факторную нагрузку несет самоконтроль, выступающий и как личностное, и как волевое образование, обуславливающее устойчивость ценностных категорий во времени и их иерархичность.

Во второй фактор с нагрузками также выше 0,6 вошли семья, отзывчивость, гуманность, общительность, доброта, оптимизм, комфорт и любовь, образующие группу социальных ценностей. Полученный результат можно интерпретировать следующим образом: общественные ценности, интериоризируемые в течение жизни, становятся устойчивыми личностными образованиями. Максимальный факторный вес в данной группе имеет семья, являющаяся, по мнению В.М. Целуйко, малой социальной группой, представители которой связаны «... брачными и родственными отношениями, общностью быта, взаимной помощью и моральной ответственностью» [17, с. 8].



Третий фактор, который можно назвать «когнитивно-нравственные ценности», состоит из таких переменных, как саморазвитие, воспитанность, патриотизм, интеллект, честность, что в целом позволяет полностью раскрыть личностный аспект данного фактора. Значимость выявленных дескрипторов (выше 0,6) указывает на их принадлежность к одному фактору и подтверждает тесную взаимосвязь ценностных личностных категорий.

Таблица 3

Результаты факторного анализа профессиональных ценностей (N=1648)

| № п/п | Профессиональные ценности | Факторы | | |
|--|-----------------------------|----------|--------------|--------------|
| | | Фактор 1 | Фактор 2 | Фактор 3 |
| 1 | Добросовестность | 0,665 | -0,092 | 0,126 |
| 2 | Тактичность | 0,792 | 0,207 | 0,334 |
| 3 | Авторитет среди коллег | -0,082 | 0,684 | -0,140 |
| 4 | Условия труда | -0,012 | 0,020 | 0,627 |
| 5 | Стрессоустойчивость | 0,159 | 0,851 | 0,030 |
| 6 | Престижность труда | 0,046 | 0,202 | 0,675 |
| 7 | Принципиальность | 0,081 | 0,014 | 0,086 |
| 8 | Уровень заработной платы | -0,017 | 0,638 | -0,294 |
| 9 | Адаптивность | 0,784 | 0,110 | 0,482 |
| 10 | Организованность | 0,287 | 0,029 | 0,697 |
| 11 | Опыт работы | 0,108 | 0,015 | 0,755 |
| 12 | Требовательность | 0,694 | 0,088 | 0,398 |
| 13 | Независимость | -0,018 | 0,083 | 0,609 |
| 14 | Уровень образования | 0,716 | 0,052 | 0,095 |
| 15 | Разнообразие труда | 0,697 | 0,065 | -0,071 |
| 16 | Безопасность труда | 0,178 | 0,183 | 0,795 |
| 17 | Дисциплинированность | 0,683 | 0,070 | 0,087 |
| 18 | Профессиональные достижения | 0,231 | 0,677 | 0,136 |
| 19 | Карьерный рост | 0,187 | 0,784 | 0,077 |
| 20 | Результат труда | 0,25 | 0,661 | 0,131 |
| Накопленная общая объяснимая дисперсия (%) | | 35,82 | 23,45 | 18,57 |

Примечание: жирным шрифтом и курсивом в каждом факторе выделены признаки, для которых в исходной матрице корреляционных коэффициентов уровень значимости взаимной корреляции составил <0,05.

Первый фактор, условно названный «лично-значимые профессиональные качества», состоит из следующих переменных: добросовестность, тактичность, адаптивность, требовательность и дисциплинированность. Не вызывает сомнений, что данные психологические образования имеют немаловажное значение для профессиональной деятельности и определяют успешность выполнения поставленных трудовых задач. Заслуживает внимания тот факт, что в первый фактор также вошли такие ценности, как уровень образования и разнообразие труда, во многом зависящие от когнитивных интенций и личностных проявлений непосредственно на рабочем месте.

Второй фактор с факторными нагрузками выше 0,6 образовали ценностные показатели профессиональных достижений (авторитет среди коллег, стрессоустойчивость,



уровень заработной платы, профессиональные достижения, карьерный рост, результат труда). Данные ценностные категории отражают социально-профессиональные ценности, значимые для становления личности специалиста и его последующего профессионального развития.

В третьем факторе отражены внешние ценности профессиональной деятельности: условия труда, престижность труда, опыт работы, безопасность труда. Специфика осознания их важности для специалистов конкретной трудовой сферы заключается, прежде всего, в условиях труда и необходимых для поддержания адекватного рабочего состояния личностных характеристик (организованность, независимость).

Таким образом, результаты факторного анализа позволяют констатировать, что суммарный вклад показателей личностных ценностей в общую дисперсию составил более 75%, профессиональных ценностей – более 77%.

Следующим этапом стандартизации разрабатываемой методики стало изучение диагностической пригодности выделенных ценностных категорий, входящих в «ДиШАЦ» [16]. Была выдвинута гипотеза о том, что ценностные категории имеют умеренное распределение, а эксцесс и асимметрия находятся в пределах ± 1 (табл. 4, 5).

Таблица 4

Анализ распределений результатов по категории личностных ценностей

| № п/п | Личностные ценности | Стандартное отклонение (σ) | Асимметрия | Эксцесс |
|-------|---------------------|-------------------------------------|------------|---------|
| 1 | Саморазвитие | 0,56 | -0,47 | -0,81 |
| 2 | Решительность | 0,62 | -0,56 | -0,60 |
| 3 | Уверенность в себе | 0,56 | -0,67 | 0,01 |
| 4 | Воспитанность | 0,59 | 0,75 | 0,43 |
| 5 | Семья | 0,63 | -0,36 | 0,71 |
| 6 | Отзывчивость | 0,65 | -0,73 | 0,81 |
| 7 | Патриотизм | 0,65 | 0,24 | -0,23 |
| 8 | Оптимизм | 0,63 | 0,49 | 0,63 |
| 9 | Гуманность | 0,61 | -0,36 | 0,47 |
| 10 | Справедливость | 0,56 | 0,39 | -0,17 |
| 11 | Ответственность | 0,59 | 0,88 | 0,29 |
| 12 | Общительность | 0,56 | 0,47 | 0,78 |
| 13 | Доброта | 0,62 | -0,47 | 0,63 |
| 14 | Здоровье | 0,69 | 0,72 | 0,02 |
| 15 | Комфорт | 0,65 | -0,39 | 0,69 |
| 16 | Самоконтроль | 0,59 | 0,58 | 0,59 |
| 17 | Самостоятельность | 0,62 | 0,29 | 0,63 |
| 18 | Любовь | 0,62 | 0,76 | 0,69 |
| 19 | Интеллект | 0,65 | -0,23 | -0,71 |
| 20 | Честность | 0,62 | -0,75 | -0,11 |

На основании полученных результатов следует отметить, что показатели каждой из ценностей, входящих в методику «ДиШАЦ», характеризуется значениями, близкими к нормальному распределению, что позволяет говорить о высокой надежности диагностического потенциала разрабатываемой методики.



Таблица 5

Анализ распределений результатов по категориям ценностей профессии

| № п/п | Ценности профессии | Стандартное отклонение (σ) | Асимметрия | Экцесс |
|-------|-----------------------------|-------------------------------------|------------|--------|
| 1 | Добросовестность | 0,53 | -0,75 | -0,37 |
| 2 | Тактичность | 0,63 | -0,17 | 0,14 |
| 3 | Авторитет среди коллег | 0,67 | 0,45 | 0,16 |
| 4 | Условия труда | 0,62 | -0,51 | 0,63 |
| 5 | Стрессоустойчивость | 0,61 | -0,86 | 0,61 |
| 6 | Престижность труда | 0,68 | 0,03 | -0,78 |
| 7 | Принципиальность | 0,71 | -0,17 | 0,63 |
| 8 | Уровень заработной платы | 0,68 | 0,86 | 0,19 |
| 9 | Адаптивность | 0,66 | 0,43 | 0,04 |
| 10 | Организованность | 0,62 | -0,23 | 0,59 |
| 11 | Опыт работы | 0,64 | 0,79 | 0,44 |
| 12 | Требовательность | 0,62 | 0,34 | 0,68 |
| 13 | Независимость | 0,69 | -0,29 | 0,55 |
| 14 | Уровень образования | 0,66 | -0,71 | 0,50 |
| 15 | Разнообразие труда | 0,75 | -0,29 | 0,61 |
| 16 | Безопасность труда | 0,77 | 0,62 | 0,38 |
| 17 | Дисциплинированность | 0,69 | 0,40 | -0,52 |
| 18 | Профессиональные достижения | 0,68 | 0,57 | 0,69 |
| 19 | Карьерный рост | 0,62 | -0,78 | 0,28 |
| 20 | Результат труда | 0,61 | 0,66 | -0,55 |

Следующим этапом разработки методики «ДИШАЦ» стало изучение устойчивости показателей во времени, позволяющее судить о ретестовой надежности диагностического инструмента [10]. В связи с тем, что разрабатываемая методика предполагает изучение актуальной системы ценностей, анализ ретестовой надежности проводился через три недели. Выборку составили обучающиеся в возрасте от 20 до 25 лет ($M=22,4$; $\sigma = 1,09$) в количестве 1367 человек, из которых 37% девушек и 63% юношей. Результаты первого и второго тестирования по методике «ДиШАЦ» подвергались математическому анализу с помощью коэффициента корреляции r Спирмена. Результаты корреляционного анализа демонстрируют высокую ретестовую надежность всех ценностных категорий разрабатываемой методики (табл. 6).

Коэффициент корреляции по ценностям методики «ДиШАЦ» варьируется от 0,83 до 1, что отражает тесную взаимосвязь между изучаемыми категориями и свидетельствует о высоком уровне прогностической валидности и как следствие демонстрирует устойчивость во времени личностных и профессиональных ценностей респондентов.

Анализ полученных данных для подтверждения внутренней гомогенности методики «ДиШАЦ» с применением коэффициента r Спирмена указывает на умеренно выраженную взаимосвязь шкал между собой.

Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод о высокой степени однородности создаваемой методики. Коэффициент корреляции по личностным ценностям составляет $0,51 \div 0,91$ при $r=0,01$, по значимым профессиональным категориям — $0,53 \div 0,88$ при $r=0,01$.



Таблица 6

**Коэффициенты корреляции между первым и вторым тестированием
методики «ДиШАЦ» (r Спирмена) (N=1367)**

| Личностные ценности | r Спирмена | p-level | Ценности профессии | r | r Спирмена |
|---------------------|------------|---------|-----------------------------|------|------------|
| Саморазвитие | 0,98 | 0,001 | Добросовестность | 0,97 | 0,002 |
| Решительность | 1,00 | 0,001 | Тактичность | 0,87 | 0,001 |
| Уверенность в себе | 0,95 | 0,002 | Авторитет среди коллег | 0,88 | 0,001 |
| Воспитанность | 0,93 | 0,001 | Условия труда | 1,00 | 0,001 |
| Семья | 0,91 | 0,001 | Стрессоустойчивость | 0,93 | 0,003 |
| Отзывчивость | 0,95 | 0,001 | Престижность труда | 0,91 | 0,001 |
| Патриотизм | 1,00 | 0,002 | Принципиальность | 0,86 | 0,001 |
| Оптимизм | 0,92 | 0,001 | Уровень заработной платы | 1,00 | 0,001 |
| Гуманность | 1,00 | 0,001 | Адаптивность | 0,95 | 0,001 |
| Справедливость | 0,99 | 0,001 | Организованность | 0,83 | 0,002 |
| Ответственность | 0,95 | 0,001 | Опыт работы | 1,00 | 0,001 |
| Общительность | 1,00 | 0,001 | Требовательность | 1,00 | 0,001 |
| Доброта | 0,91 | 0,001 | Независимость | 0,96 | 0,005 |
| Здоровье | 0,95 | 0,001 | Уровень образования | 0,94 | 0,001 |
| Комфорт | 0,88 | 0,003 | Разнообразие труда | 1,00 | 0,004 |
| Самоконтроль | 0,86 | 0,001 | Безопасность труда | 0,85 | 0,001 |
| Самостоятельность | 0,93 | 0,001 | Дисциплинированность | 0,94 | 0,001 |
| Любовь | 0,87 | 0,001 | Профессиональные достижения | 1,00 | 0,002 |
| Интеллект | 0,88 | 0,001 | Карьерный рост | 1,00 | 0,001 |
| Честность | 1,00 | 0,002 | Результат труда | 0,92 | 0,001 |

Однако наибольший исследовательский интерес представляют взаимосвязи между дескрипторами личностных и профессиональных ценностей. В рамках данной статьи перечисление всех полученных взаимосвязей не представляется возможным в силу ограниченности объема публикации, но на некоторые результаты следует обратить внимание. Так, была выявлена сильная положительная взаимосвязь между саморазвитием и тактичностью ($r=0,79$ при $p=0,001$), авторитетом среди коллег ($r=0,84$ при $p=0,01$), опытом работы ($r=0,78$ при $p=0,001$) и профессиональными достижениями ($r=0,89$ при $p=0,01$). Показатель «профессиональных достижений» положительно коррелирует с такими личностными ценностями, как ответственность ($r=0,65$ при $p=0,001$), самоконтроль ($r=0,75$ при $p=0,01$), интеллект ($r=0,68$ при $p=0,01$), а также общительность ($r=0,66$ при $p=0,001$). При этом были обнаружены и отрицательные корреляционные взаимосвязи. Например, понимание престижности труда снижается в случае уменьшения уровня ответственности ($r= -0,59$ при $p=0,01$), решительности ($r= -0,62$ при $p=0,01$) и гуманности ($r= -0,73$ при $p=0,001$).

Присутствие корреляционных взаимосвязей, как внутри групп ценностных категорий, так и между ними, демонстрирует высокий уровень конвергентной валидности создаваемой методики.

Для изучения практической пригодности опросника «ДиШАЦ» осуществлялась проверка критериальной валидности и ее разновидностей (консенсусная и эмпирическая).



Первый этап доказательства консенсусной валидности разрабатываемой методики заключался в проверке предположения об отсутствии значимых различий между личностными и профессиональными ценностными категориями среди групп мужчин и женщин. Для осуществления данного вида анализа все респонденты были разделены на две группы по половому признаку. Первую группу составили мужчины ($N=376$). Во вторую группу вошли женщины ($N=381$).

В результате сравнения личностных ценностей по U-критерию Манна–Уитни между представителями мужской и женской выборки были обнаружены статистически значимые различия по значимости восприятия оптимизма ($p=0,002$), справедливости ($p=0,049$), общительности ($p=0,009$), самоконтролю ($p=0,020$) и честности ($p=0,025$). Направленность на позитивное отражение окружающего мира более свойственна мужчинам ($M=2,46$), нежели женщинам ($M=2,15$). Осознание важности проявления справедливости в процессе жизнедеятельности более выражено у мужчин ($M=2,61$). Также мужчины отличаются общительностью ($M=2,43$), самоконтролем ($M=2,49$) и направленностью на реализацию способности открыто выражать свою истинную позицию ($M=2,59$). Среди других ценностей личности статистически достоверных различий не выявлено, что может свидетельствовать об однородности оценок значимых критериев представителями выборки.

В то же время заметим, что система профессиональных ценностей у мужчин и женщин по некоторым ценностным категориям различается. Тактичность как значимое профессиональное качество у женщин выражена более, чем у мужчин ($M=2,32$ и $M=1,95$ соответственно). Для женщин значимыми показателями труда выступают престижность профессии ($M=2,07$) и уровень заработной платы ($M=2,61$). Также женщины в ходе реализации профессиональной деятельности ориентируются на такие ценности, как адаптивность ($M=2,34$), организованность ($M=2,39$), исполнительность ($M=2,32$). Немалую роль в процессе выполнения поставленных профессиональных задач в данной группе играют безопасность труда ($M=2,54$) и осмысление результатов работы ($M=2,63$).

На основании полученных результатов можно констатировать, что важными аспектами профессиональной деятельности у мужчин выступают авторитет среди коллег ($M=2,32$), пунктуальность ($M=2,53$), принципиальность ($M=2,10$) и разнообразие труда ($M=2,11$).

Таким образом, выдвинутое ранее предположение об отсутствии статистически значимых различий между ценностными категориями подтвердилось частично. В группе личностных ценностей достоверных расхождений по многим показателям не обнаружено, что дает возможность утверждать идентичность персональных значимых установок у мужчин и женщин. В то же время достаточное количество рассогласований между представителями мужской и женской выборок обнаружено в группе профессиональных ценностей. Данное обстоятельство можно объяснить неоднородностью трудовой занятости респондентов и половыми различиями. Так, например, при формировании выборки нами не учитывался тип профессиональной деятельности.

Дальнейший этап стандартизации методики «ДиШАЦ» заключался в определении валидности по возрастной дифференциации. Для проведения сравнительного анализа респонденты были разделены на три группы, соответствующие трем возрастным периодам: юность (19–22 года) ($N=458$), молодость (23–30 лет) ($N=444$) и зрелость (более 31 года) ($N=475$).

При выполнении исследования было выдвинуто предположение о том, что личностные ценности не будут существенно различаться в зависимости от возрастного этапа, но в период зрелости будут более выражены профессиональные ценности.

На основании полученных результатов можно сделать следующие выводы. В большинстве личностных ценностей статистически достоверных различий не было выявлено. Исключение составили оптимизм ($p=0,028$), дисциплинированность ($p=0,018$) и честность ($p=0,022$).



В группе профессиональных ценностей респондентов по возрастной дифференциации достоверно значимые различия были получены по пониманию необходимости приобретения авторитета среди коллег ($p=0,007$), который формируется в течение длительного периода профессиональной деятельности и выступает интегральным показателем профессионально-деловых характеристик личности. Осмысленность важности реализации в процессе профессиональной деятельности пунктуальности обусловлена возрастными особенностями. При этом пунктуальность как профессиональная ценностная характеристика формируется с возрастом и более характерна для группы респондентов зрелого возраста ($M=2,65$).

Различия в значимости для респондентов опыта работы определяется возрастными особенностями ($p=0,001$) и стажем профессиональной деятельности ($p=0,004$). Опыт в процессе труда играет лидирующую роль у представителей зрелого периода ($M=2,60$). Полученные результаты демонстрируют достижение профессионального «акме» и полную личностную самореализацию во время выполнения поставленных трудовых задач.

Статистически значимые различия в трех группах были получены по роли требовательности в профессиональной деятельности ($p=0,021$). В большей степени требовательность как значимая профессиональная категория присуща респондентам на этапе зрелости ($M=2,48$). На основании полученных результатов можно утверждать, что предъявление к себе профессиональных требований и осознание ответственности при их выполнении естественно формируется с увеличением трудового стажа.

Достоверные различия были получены по показателю осознания важности приобретения авторитета среди коллег ($p=0,025$). Наибольшее значение данная профессиональная ценность приобретает у сотрудников со стажем работы более 10 лет ($M=2,60$). В меньшей степени роль влиятельного положения в коллективе сотрудников признается специалистами со стажем работы до 3 лет ($M=2,18$).

Таким образом, результаты согласуются с выдвинутым ранее предположением об отсутствии статистических различий в личностных ценностях, но большей выраженности профессиональных ценностей респондентов в период зрелости. При этом следует отметить, что многие профессиональные ценности осмысливаются уже на этапе юности и развиваются на начальном этапе профессиональной деятельности. Данный факт позволяет утверждать общую тенденцию становления системы профессиональных ценностей, основанных на личностных значимых категориях.

Следующим шагом доказательства консенсусной валидности стала гипотеза о том, что респонденты, трудоустроенные на период проведения диагностики, отличаются более выраженной системой профессиональных ценностей. Для осуществления данного вида анализа все респонденты были разделены на две группы. Первую группу составили респонденты, занятые трудовой деятельностью ($N=208$). Вторая группа была образована испытуемыми, не занятыми трудовой деятельностью ($N=203$).

Полученные в ходе сравнительного анализа эмпирических данных респондентов, занятых трудовой деятельностью, результаты позволяют констатировать наличие статистически значимых различий по некоторым ценностям профессии, среди которых: тактичность ($p=0,012$), пунктуальность ($p=0,003$), престижность профессии ($p=0,001$), принципиальность ($p=0,012$), уровень заработной платы ($p=0,003$), адаптивность ($p=0,001$), организованность ($p=0,001$), опыт работы ($p=0,011$), требовательность ($p=0,020$), разнообразие труда ($p=0,016$), безопасность труда ($p=0,005$), исполнительность ($p=0,027$).



Стандартизация методики «ДиШАЦ» включала анализ соответствия результатов диагностики по данной методике и другим методикам, эффективность которых уже доказана. В качестве респондентов выступили мужчины и женщины в возрасте от 24 до 52 лет ($N=862$).

В рамках проверки эмпирической валидности были выбраны методики диагностики ценностной сферы и значимых ориентиров профессиональной деятельности: «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций» (С.С. Бубнова); опросник терминальных ценностей («ОТеЦ») (И.Г. Сенин); индивидуально-типологический опросник («ИТО») (Л.Н. Собчик); «Диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности» («ДиПЦОЛ») (Н.А. Самойлик).

На основе полученных корреляционных связей между показателями по шкалам опросника «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций» (С.С. Бубнова) и по методике «ДиШАЦ» можно констатировать наличие средних и сильных взаимосвязей между изучаемыми параметрами. Осознание приятного времяпрепровождения и необходимости отдыха респондентов связано с увеличением потребности в позитивных эмоциях и положительных переживаниях ($r=0,67$ при $p=0,01$), а также с авторитетом среди коллег ($r=0,59$ при $p=0,01$). Высокое материальное положение обусловлено повышением заработной платы ($r=0,61$ при $p=0,001$), достижением профессиональных успехов ($r=0,55$ при $p=0,01$), карьерным ростом ($r=0,76$ при $p=0,001$), ростом уровня ожиданий от себя и других ($r=0,63$ при $p=0,01$) и опытом практической работы в выбранной области труда ($r=0,61$ при $p=0,001$).

Результаты анализа, свидетельствующие о взаимосвязи показателей по шкале «поиск и наслаждение прекрасным» и показателей проявления доброты ($r=0,65$ при $p=0,001$) и оптимизма ($r=0,77$ при $p=0,01$), позволяют констатировать эмпирическое обоснование данных ценностных категорий как личностно значимых.

Показатели фактора «помощь и милосердие к другим людям» находятся в положительной взаимосвязи с такими ценностными проявлениями, как гуманность ($r=0,58$ при $p=0,01$), отзывчивость ($r=0,56$ при $p=0,001$), справедливость ($r=0,57$ при $p=0,001$) и воспитанность ($r=0,62$ при $p=0,001$). Любовь как общечеловеческая ценность положительно коррелирует с добротой ($r=0,57$ при $p=0,001$) и честностью ($r=0,60$ при $p=0,01$).

Развитие познавательной потребности респондентов обусловлено возрастающей значимостью мотивации саморазвития ($r=0,61$ при $p=0,01$), повышением уровня эрудированности ($r=0,71$ при $p=0,01$) и принципиальностью ($r=0,64$ при $p=0,001$). Данные личностные характеристики отражают направленность ценностной сферы на восприятие мира, природы и другого человека как важных основ мировоззрения.

Высокий социальный статус и управление людьми отождествляются с решительностью ($r=0,52$ при $p=0,01$), уверенностью в себе ($r=0,62$ при $p=0,01$), самостоятельностью ($r=0,58$ при $p=0,01$). При этом признание и уважение других людей зависят от таких ценностей личности, как самоконтроль ($r=0,69$ при $p=0,001$), честность ($r=0,59$ при $p=0,001$), ответственность ($r=0,60$ при $p=0,001$), пунктуальность ($r=0,76$ при $p=0,001$). Обнаруженные положительные взаимосвязи между изучаемыми ценностями и положительным отношением со стороны других людей свидетельствуют о понимании и возрастающей потребности в реализации данных категорий в процессе жизнедеятельности личности.

Увеличение социальной активности связано с углублением осознания личностной организованности ($r=0,67$ при $p=0,001$), повышением уровня адаптивности ($r=0,55$ при $p=0,01$), являющихся показателями и работоспособности ($r=0,84$ при $p=0,01$). Однако достижение позитивных изменений в социуме отрицательно коррелирует с независимостью



($r = -0,61$ при $p = 0,01$), что позволяет считать соблюдение норм, правил и требований общества основанием для интериоризации личностных ценностей в социальной среде.

Установление и развитие контактов между людьми связано с такими личностными ценностями, как дисциплинированность ($r = 0,72$ при $p = 0,01$), стрессоустойчивость ($r = 0,57$ при $p = 0,001$), уверенность в себе ($r = 0,81$ при $p = 0,01$), вежливость ($r = 0,57$ при $p = 0,01$), тактичность ($r = 0,63$ при $p = 0,001$) и общительность ($r = 0,77$ при $p = 0,001$) и тактичность как ценность профессии ($r = 0,63$ при $p = 0,001$).

Ценностная ориентация на здоровье имеет тесную положительную взаимосвязь с показателем здоровья по опроснику «ДиШАЦ» ($r = 0,95$ при $p = 0,001$).

Следующий этап стандартизации опросника заключался в проверке наличия статистически значимых корреляционных взаимосвязей между ценностными категориями методики «ДиШАЦ» и терминальными ценностями опросника «ОТеЦ» И.Г. Сенина. Специфика терминальных ценностей определяется их функцией, которая состоит в стремлении к ним как предпочитаемым конечным жизненным целям. Терминальные ценности личности более устойчивы во времени и не подвержены межличностной вариативности. Следует отметить, что большинство ценностных категорий опросника «ДиШАЦ» имеют умеренные и сильные связи со шкалами методики «ОТеЦ».

Анализ взаимосвязей между шкалами методик «ОТеЦ» и «ДиШАЦ» дает основание утверждать, что ценностные показатели сферы профессиональной области имеют умеренные положительные взаимосвязи с добросовестностью ($r = 0,54$ при $p = 0,001$), условиями труда ($r = 0,59$ при $p = 0,001$), безопасностью труда ($r = 0,51$ при $p = 0,01$), разнообразием труда ($r = 0,59$ при $p = 0,01$), опытом работы ($r = 0,63$ при $p = 0,001$) и принципиальностью ($r = 0,57$ при $p = 0,001$). Значимые параметры сферы обучения и образования демонстрируют стремление к саморазвитию с помощью повышения уровня образования ($r = 0,89$ при $p = 0,01$), требовательности ($r = 0,47$ при $p = 0,01$), достижениям в профессиональной деятельности ($r = 0,65$ при $p = 0,001$) и общей осведомленности ($r = 0,77$ при $p = 0,001$).

Высокая значимость проблем жизни общества в исследуемой группе положительно коррелирует с проявлением коммуникативности ($r = 0,66$ при $p = 0,001$), развитой способностью самоконтроля ($r = 0,53$ при $p = 0,001$), тактичностью ($r = 0,72$ при $p = 0,001$). Реализация направленности личности через увлечения связана с аккуратностью ($r = 0,48$ при $p = 0,01$), самостоятельностью ($r = 0,59$ при $p = 0,001$) и дисциплинированностью ($r = 0,44$ при $p = 0,01$). В сферу семейной жизни входят такие ценностные категории, как доброта ($r = 0,54$ при $p = 0,001$), отзывчивость ($r = 0,72$ при $p = 0,01$), справедливость ($r = 0,49$ при $p = 0,01$), честность ($r = 0,62$ при $p = 0,001$) и ответственность ($r = 0,67$ при $p = 0,01$).

Далее нами была проверена эмпирическая валидность методики «ДиШАЦ» отдельно по группам личностных и профессиональных ценностей. Проверка наличия взаимосвязей между личностными ценностями осуществлялась с помощью индивидуально-типологического опросника Л.Н. Собчик. Было высказано предположение, что между анализируемыми категориями существуют корреляции на уровне не менее 0,4.

Полученные в ходе диагностики результаты демонстрируют наличие умеренных и значительных отрицательных корреляций между стремлением подчеркнуть имеющиеся проблемы и уверенностью в себе ($r = -0,49$ при $p = 0,01$), аккуратностью ($r = -0,57$ при $p = 0,001$) и честностью ($r = -0,79$ при $p = 0,01$). Открытость и обращенность во внешний мир имеет положительные взаимосвязи с общительностью ($r = 0,64$ при $p = 0,001$), гуманностью ($r = 0,81$ при $p = 0,01$), добротой ($r = 0,75$ при $p = 0,01$), а также с оптимизмом ($r = 0,78$ при $p = 0,001$). Непродуманность высказыва-



ний и поступков снижает уровень самоконтроля респондентов ($r=-0,88$ при $p=0,01$). Активная самореализация, направленная на своеволие и упрямство в отстаивании собственных интересов, отрицательно влияет на реализацию в процессе жизнедеятельности таких личностных ценностей, как справедливость ($r=-0,51$ при $p=0,01$) и отзывчивость ($r=-0,63$ при $p=0,01$). Инертность индивидуальных установок уменьшает значимость решительности ($r=-0,55$ при $p=0,001$) и дисциплинированности ($r=-0,69$ при $p=0,01$). Ориентация на свой внутренний субъективный мир не позволяет формироваться стрессоустойчивости ($r=-0,59$ при $p=0,01$) и, кроме того, значительно снижает уровень значения такой ценности, как общительность ($r=-0,72$ при $p=0,001$).

Склонность к рефлексии имеет положительные взаимосвязи с ценностными категориями доброты и здоровья ($r=0,67$ при $p=0,01$ и $r=0,74$ при $p=0,001$). Эмоциональная восприимчивость и незащищенность снижает уровень решительности ($r=-0,52$ при $p=0,01$) и позитивного мироощущения ($r=-0,81$ при $p=0,001$). Таким образом, следует отметить, что личностные ценностные категории (результаты методики «ДиШАЦ») характеризуются от умеренной до существенной положительной взаимосвязью с показателями по шкалам индивидуально-типологического опросника Л.Н. Собчик.

Далее проводился корреляционный анализ шкал опросника «ДиШАЦ» и шкал методики «Диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности» Н.А. Самойлик. Результаты данного анализа наглядно продемонстрировали, что шкалы методики «ДиШАЦ» статистически значимо взаимосвязаны с типами и структурными элементами методики «Диагностика профессионально-ценностных ориентаций личности». Так, например, ценности-отношения имеют умеренные и тесные положительные корреляционные взаимосвязи с ценностными категориями воспитанности, уверенности в себе, вежливости, отзывчивости, общительности, гуманности и доброты ($r=0,47 \div 0,71$ при $p=0,01 \div 0,001$). Полученные результаты позволяют оценить разрабатываемый диагностический инструментарий как пригодный для изучения профессиональных ценностей личности методом. Значимость профессиональных знаний в исследуемой группе положительно коррелирует с саморазвитием, эрудированностью, самостоятельностью, дисциплинированностью и уровнем образования ($r=0,59 \div 0,84$ при $p=0,01 \div 0,001$).

Важность постановки и достижения целей в ходе профессиональной деятельности взаимосвязана со уровнем стрессоустойчивости, самоконтроля, аккуратности, адаптивности, исполнительности и безопасности труда ($r=0,58 \div 0,82$ при $p=0,01 \div 0,001$). В то же время понимание значимости результата труда возрастает по мере повышения уровня организованности индивида ($r=0,59$ при $p=0,001$) и его принципиальности ($r=0,69$ при $p=0,01$). Немаловажными ценностными ориентирами результативности профессиональной деятельности выступают авторитет среди коллег, опыт работы, профессиональные достижения, карьерный рост, престижность профессии ($r=0,57 \div 0,85$ при $p=0,01 \div 0,001$).

В качестве наиболее важных личностно-профессиональных особенностей специалистов обозначены требовательность, тактичность, пунктуальность, дисциплинированность ($r=0,64 \div 0,84$ при $p=0,01 \div 0,001$). Развитие профессиональных умений осуществляется за счет преобладания в ходе трудовой деятельности таких значимых качеств, как исполнительность, организованность, независимость и требовательность ($r=0,59 \div 0,71$ при $p=0,01 \div 0,001$).

Следует подчеркнуть, что выявленные корреляционные связи подтверждают валидность разработанной и апробированной методики диагностики профессионально-ценностных ориентаций личности, а результаты проведенной проверки психометрических показателей позволяют сделать вывод о большом диагностическом потенциале методики изучения актуальных ценностных категорий личности.



Работа с методикой осуществляется следующим образом. Респонденту предлагается 20 карточек с обозначением личностных ценностей и 20 карточек с названиями профессиональных ценностей. Дается время для ознакомления с ними. Далее испытуемый раскладывает их на ценностном поле с обозначением субъективной значимости каждой ценностной категории («имеет малое для меня значение», «достаточно значимо для меня», «очень значимо для меня») (табл. 7). Ценности располагаются в порядке убывания по уровню значимости для респондента. Каждой выбранной ценности присваивается один балл. Выбирать следует не более десяти ценностей по каждому критерию важности. В случае необходимости предлагается изменить порядок определения ценностных категорий и предложить окончательный вариант. В протоколе обследования фиксируется количество выбранных ценностей и порядок их расположения. Позиция ценностей на ценностном поле свидетельствует о содержательной структуре типа актуальной ценностной системы.

Таблица 7

Ценностное поле

| Уровень значимости | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Очень значимо для меня | | | | | | | | | | |
| Достаточно значимо для меня | | | | | | | | | | |
| Мало для меня значимо | | | | | | | | | | |

Далее по формуле $K_{ц} = (\sum Ц_3) / 20 * 100$ (где $K_{ц}$ – коэффициент ценностей, $\sum Ц_3$ – общее количество ценностей каждой по значимости) определяют актуальную ценностную систему. При определении коэффициента ценностей принимается во внимание общее количество категорий, находящихся на каждом уровне значимости. Результаты обследования заносят в протокол. Затем сравнивают с таблицей (табл. 8) и определяют тип актуальной ценностной системы.

Таблица 8

Эмпирическое выделение типов актуальной ценностной системы

| Показатель | Тип актуальной ценностной системы | Интерпретация |
|---|-----------------------------------|---|
| Более 50% ценностных категорий с показателем «имеет малое для меня значение» | Ситуативный | Ценностная система не осмыслена и зависит от конкретной (текущей) ситуации |
| Более 30% ценностных категорий из каждой группы | Противоречивый | Система ценностей отличается нестабильностью и находится на стадии формирования |
| Более 50% ценностных категорий с показателем «достаточно значимо для меня» и «очень значимо для меня» | Динамичный | Ценностная система определяется многозначностью и ориентирована на тенденцию к стабильности |
| Отсутствуют ценностные категории с показателем «имеет малое для меня значение» | Вариативный | Система ценностей играет решающую роль на текущем этапе жизни человека |
| Более 50% ценностных категорий с показателем «очень значимо для меня» | Устойчивый | Ценности обладают особой значимостью для респондента и мотивируют его на самореализацию |



Выводы и заключение

В результате стандартизации методики «Дифференциальная шкала актуальных ценностей» была доказана психометрическая обоснованность разработанного психодиагностического инструментария. Созданная методика имеет ряд преимуществ перед другими аналогичными методами, эти преимущества заключаются в возможности математической обработки и стандартизации результатов, в возможности применения при изучении ценностей на различных профессиональных группах, в охвате широкого перечня личностных и профессиональных ценностей, в возможности дифференцирования ценностных категорий по уровню значимости. Предлагаемый опросник имеет широкую сферу применения и позволяет подвергнуть анализу не только набор ценностей субъекта, но и их совокупность, выраженную в актуальной ценностной системе. Кроме того, использование методики в практической деятельности психологов может быть реализовано в виде разработок программ психологической коррекции ценностно-смысловой сферы личности в процессе как индивидуальной, так и групповой работы.

Литература

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности). М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1999. 216 с.
2. Бубнова С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психологический журнал. 1999. № 5. Том 20. С. 38–44.
3. Выготский Л.С. Психология. М.: Изд-во ЭКСМО Пресс, 2000. 1008 с.
4. Гегер А.Э., Гегер С.А. Изучение ценностных ориентаций: специфика разных подходов // Вестник Томского государственного университета. 2015. № 399. С. 1–17.
5. Глушко А.Н. Основы психометрии. М.: Минобороны. 1994. 100 с.
6. Горькая Ж.В. Психология ценностей. Самара: Самарский университет, 2014. 92 с.
7. Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. 454 с.
8. Кулагина И.Ю., Апасова Е.В., Метелина А.А. Феномен взрослости. Развитие личности и жизненный путь. М.: Академический проект, 2018. 329 с.
9. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. М.: Смысл, 1992. 17 с.
10. Новиков А.И., Новикова Н.В. Математические методы в психологии. М.: ИНФРА-М, 2020. 288 с.
11. Митина О.В. Разработка и адаптация психологических опросников. М.: Смысл, 2013. 235 с.
12. Райс Ф., Долджин К. Психология подросткового и юношеского возраста. СПб.: Питер, 2010. 812 с.
13. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. СПб.: Питер, 2012. 224 с.
14. Самойлик Н.А. Контент-аналитическое изучение ценностных ориентаций личности [Электронный ресурс] // Концепт. Научно-методический электронный журнал. 2018. № 11. URL: <http://e-koncept.ru/2018/182033.htm> (DOI: 10.24411/2304-120X-2018-12033) (дата обращения: 20.09.2020).
15. Смирнова М.В. Методика диагностики терминальных ценностей личности // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2011. 2(10). С. 135–145.
16. Фер М.Р., Бакарак В.Р. Психометрика: Введение. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ. 2010. 445 с.
17. Целуйко В.М. Психология современной семьи. М.: Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2004. 288 с.
18. Шаров А.А. Структура профессиональных ценностей // Личность в профессионально-образовательном пространстве: материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции (21 ноября 2014 г.). Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2014. С. 120–125.
19. Comrey A.L., Lee, H.B. A First Course in Factor Analysis. Hillsdale, N.J.: Psychology Press, 1992. 442 p.
20. Rokeach M. The nature of human values. N.Y.: Free Press, 1973. 438 p.



References

1. Abul'hanova K.A. Psihologiya i soznanie lichnosti (Problemy metodologii, teorii i issledovaniya real'noj lichnosti). Moscow: Moskovskij psihologo-social'nyj institut; Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODEK», 1999. 216 p. (in Russ.).
2. Bubnova S.S. Cennostnye orientacii lichnosti kak mnogomernaya nelinejnaya sistema. *Psihologicheskij zhurnal*, 1999. No 5. T. 20, pp. 38-44 (in Russ.).
3. Vygotskij L.S. Psihologiya. Moscow: Izd-vo EKSMOPress, 2000. 1008 p. (in Russ.).
4. Geger A.E., Geger S.A. Izuchenie cennostnyh orientacij: specifika raznyh podhodov. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2015. No 399, pp. 1-17. (in Russ.).
5. Glushko A.N. Osnovy psihometrii. Moscow: Minoborona, 1994. 100 p. (in Russ.).
6. Gor'kaya Zh.V. Psihologiya cennostej. Samara: Izd-vo «Samarskij universitet», 2014. 92 p. (in Russ.).
7. Klimov E.A. Psihologiya professionala: Izbrannye psihologicheskie trudy. Moscow: Izdatel'stvo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODEK», 2003. 454 p. (in Russ.).
8. Kulagina I.Yu., Apasova E.V., Metelina A.A. Fenomen vzroslosti. Razvitie lichnosti i zhiznennyj put'. Moscow: Akademicheskij proekt, 2018. 329 p. (in Russ.).
9. Leont'ev D.A. Metodika izucheniya cennostnyh orientacij. Moscow: «SMYSL», 1992. 17 p.
10. Novikov A.I., Novikova N.V. Matematicheskie metody v psihologii. Moscow: INFRA-M, 2015. 288 p. (in Russ.).
11. Mitina O.V. Razrabotka i adaptaciya psihologicheskikh oprosnikov. Moscow: Smysl, 2013. 235 p. (in Russ.).
12. Rajs F., Doldzhin K. Psihologiya podrostkovogo i yunosheskogo vozrasta. St. Petersburg: Piter, 2010. 812 p. (in Russ.).
13. Rubinshtejn S.L. Chelovek i mir. Sankt-Peterburg.: Piter, 2012. 224 ps. (in Russ.).
14. Samojlik N.A. Kontent-analiticheskoe izuchenie cennostnyh orientacij lichnosti. *Koncept*, 2018. No. 11. pp. 103–108. <https://doi.org/10.24411/2304-120X-2018-12033> (in Russ.).
15. Smirnova M.V. Metodika diagnostiki terminal'nyh cennostej lichnosti *Vestnik Samarskoj gumanitarnoj akademii. Seriya «Psihologiya»*, 2011. No. 2(10). pp. 135-145. (in Russ.).
16. Fer M.R., Bakarak, V.R. Psihometrika: Vvedenie. Chelyabinsk: Izdatel'skij centr YuUrGU, 2010. 445 p. (in Russ.).
17. Celujko V.M. Psihologiya sovremennoj sem'i. Moscow: Gumanit. izdat. centr VLADOS, 2004. 288 p. (in Russ.).
18. Sharov A.A. Struktura professional'nyh cennostej // Lichnost' v professional'no-obrazovatel'nom prostranstve: materialy XIII Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii (21 noyabrya 2014 g.). Ekaterinburg: Ros. gos. prof.-ped. un-t, 2014. Pp. 120-125. (in Russ.).
19. Comrey A.L., Lee, H.B. A First Course in Factor Analysis. Hillsdale, N.J.: Psychology Press, 1992. 442 p.
20. Rokeach M. The nature of human values. N.Y., Free Press, 1973. 438 p.

Информация об авторах

Самойлик Наталья Анатольевна, кандидат психологических наук, начальник кафедры пенитенциарной психологии и пенитенциарной педагогики, Кузбасский институт ФСИН России (ФКОУ ВО «Кузбасский институт ФСИН России»), г. Новокузнецк, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5862-8197>, e-mail: nat-samojlik@yandex.ru

Information about the authors

Natalya A. Samoylik, Candidate of Psychological Sciences, Head of the Chair of the Penal Psychology and Penal Pedagogics, Kuzbass Institute of the FPS of Russia, Novokuznetsk, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5862-8197>, e-mail: nat-samojlik@yandex.ru

Получена 15.10.2020

Received 15.10.2020

Принята в печать 01.03.2022

Accepted 01.03.2022