

---

---

**ПСИХОЛОГИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

---

---

**ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ КОНСТРУКТЫ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ  
(НА ПРИМЕРЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ЛОКОМОТИВНЫХ БРИГАД)<sup>1</sup>**

© 2010 г. А. Л. Сыркина

*Кандидат психологических наук, лаборатория инженерной психологии и эргономики,  
Институт психологии РАН, Москва;  
e-mail: a-syrkina@yandex.ru*

Обоснована необходимость использования новых методов изучения структуры профессиональной мотивации. Разработан метод оценки мотивации при психологической экспертизе профессиональной пригодности, основанный на принципах теории персональных конструктов Дж. Келли и концептуальных подходах экспериментальной психосемантики. Проведена оценка профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад ( $n = 134$  чел.): определена специфика ценностно-смысловой сферы, изучены индивидуальные различия. Показаны возможность и целесообразность использования модифицированного метода оценки ценностно-смысловой сферы профессиональной мотивации в целях прогнозирования уровня профессиональной пригодности.

*Ключевые слова:* профпригодность, профессиональная мотивация, ценностно-смысловые конструкции, ценностные и смысловые ориентации, репертуарная решетка, модельные карты.

Теоретические и эмпирические данные, представленные в работах различных отечественных и зарубежных авторов, согласуются в признании существенного влияния мотивации (совокупности факторов, побуждающих, организующих и направляющих поведение человека) на успешность освоения и выполнения конкретной профессиональной деятельности [1, 3, 11, 12, 21, 25–27 и др.]. Особое внимание исследователей в последние годы привлекают экспериментальные методы изучения ценностно-смысловых компонентов мотивации [2, 15, 20, 28, 30].

С позиций решения проблем профессиональной пригодности, эмпирическое изучение ценностно-смыслового аспекта профессиональной мотивации сталкивается со значительными ограничениями методических приемов психодиагностики и прогнозирования в связи с особым статусом этой сферы, анализ которой возможен на интрапсихологическом уровне, позволяющем выявлять глубокие, не лежащие на поверхности индивидуальные личностные характеристики [17], что определяет актуальность совершенствования соответствующего диагностического инструментария.

Несмотря на возрастающий интерес к проблеме личностной обусловленности процесса формирования субъекта деятельности, до настоящего времени существует дефицит исследований в области совершенствования принципов и методов изучения личностных свойств и качеств и, в частности, содержания и динамики мотивов субъекта деятельности на этапах его становления как профессионала.

Актуальность настоящего исследования высока: во-первых, по причине низкой профессиональной пригодности специалистов локомотивных бригад аварийность на транспорте по личностному фактору достигает 70% вследствие возрастающей сложности и ответственности профессиональной деятельности [13, 18]. Во-вторых, отсутствие в системе профотбора и аттестации машинистов локомотивов методов комплексной оценки мотивационной сферы и ее ценностно-смысловых компонентов, в то время как данные исследований ряда авторов показывают, что низкая мотивация является причиной нарушения безопасности труда в 7–12% случаев [4, 9, 19]. В-третьих, в связи с тем, что профессия машиниста на сегодняшний день уже не относится к числу профессий, которым молодое поколение отдает предпочтение, деятельность специалистов локомотивных бригад не является престижной, как это было еще 15–20 лет назад.

---

<sup>1</sup> Автор выражает благодарность своему научному руководителю проф. В.А. Бодрову.

Сложность психодиагностики мотивационной сферы субъекта деятельности связана, с одной стороны, с “глубинным” характером ценностно-смысловых конструктов, лежащих в основе индивидуального своеобразия профессиональных мотивов; с другой – с жестко детерминированным характером вопросов анкет и опросников, которые либо исключают свободную и индивидуально значимую рефлексию в раскрытии содержательных сторон побудительной активности субъекта, либо заставляют его в своих ответах следовать общепринятым, социально одобряемым формулировкам, с наличием наряду с полностью осознаваемыми частично осознаваемых и неосознаваемых мотивов, “заданная” оценка которых не представляется возможной.

В целях психологического отбора специалистов предпринята попытка разработать и экспериментально обосновать методику оценки профессиональной мотивации, основанную на изучении ее ценностно-смысловых конструктов и использовании статистического аппарата анализа индивидуальных особенностей семантического пространства.

Настоящее исследование посвящено изучению структуры профессиональной мотивации и соотношения ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации с успешностью профессиональной деятельности и уровнем профессиональной пригодности специалистов. В соответствие с этим сформулированы задачи исследования:

1. Модифицировать диагностический метод, основанный на положениях репертуарно-матричного подхода Дж. Келли.

2. Разработать и обосновать процедуру анализа графических результатов репертуарных решеток на основе выделения и анализа модельных карт как способа диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.

3. Изучить ценностно-смысловую сферу профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад.

4. Изучить возможность и целесообразность использования модифицированного метода оценки ценностно-смысловой сферы профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад в целях решения задач прогнозирования уровня их профессиональной пригодности.

*Гипотезы исследования:*

1. Качественное своеобразие ценностно-смысловой составляющей профессиональной

мотивации связано с индивидуально-психологическими особенностями личности специалистов локомотивных бригад и их профессиональными характеристиками (должность, стаж, классность), а также различается в зависимости от уровня профессиональной пригодности специалистов.

2. Рефлексивная процедура техники репертуарных решеток позволяет раскрыть индивидуальное своеобразие ценностно-смысловой сферы профессионала на основе качественного анализа конструктов, характеризующих содержательную специфику и субъективную значимость отношений к профессии, а также семантического пространства испытуемого, отражающего направленность профессионального развития личности специалиста.

## МЕТОДИКА

*Участники исследования* – специалисты локомотивных бригад Московской железной дороги ОАО “РЖД”,  $n = 134$  чел. в возрасте от 18 до 52 лет, из них 55% от общей выборки – помощники машиниста и 45% – машинисты.

В качестве методик исследования использовались:

1. “Уровень соотношения “ценности” и “доступности” в различных жизненных сферах (УСЦД)” Е.Б. Фанталовой [30].

2. “Тест смысловых ориентаций (СЖО)” Д.А. Леонтьева [14].

3. Модифицированный вариант метода “репертуарных решеток” Дж. Келли [33] – методика “Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации (ЦСКПМ)”.

В основу модифицируемой методики был положен классический вариант репертуарных решеток Дж. Келли, который известен как “оценочная решетка” [31]. В соответствии с целями исследования была предпринята попытка “настроить” методику на изучение ценностно-смысловых компонентов профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад.

Опираясь на технологии, разработанные Келли и его последователями, а также учитывая специфику исследуемой профессиональной выборки, была осуществлена модификация метода в двух направлениях: 1) определение содержания и количества элементов ролевого списка; 2) определение количества и способа выявления конструктов.

Выбор элементов ролевого списка – один из основных способов “настройки” методики на ин-

тересующую область исследования. В настоящей работе в своем окончательном варианте ролевой список состоял из 18 элементов и включал в себя следующих персонажей: 1) “Я в настоящем”; 2) “Я в прошлом”; 3) “Я в будущем”; 4) “Мой отец”; 5) “Моя мать”; 6) “Друг детства”; 7) “Друг”; 8) “Мой начальник”; 9) “Человек, на которого я не хочу быть похожим”; 10) “Человек, достигший высот в науке, искусстве”; 11) “Человек, который, по моему мнению, не сможет стать профессионалом (машинистом)”; 12) “Человек, достигший успеха в профессии машинист”; 13) “Неудачник”; 14) “Я глазами окружающих”; 15) “Я, каким бы я хотел быть (Я-идеальное)”; 16) “Человек, достигший успеха в спорте”; 17) “Больной человек”; 18) “Человек, которого я люблю”.

Введение в список таких ролей, как “Я в настоящем”, “Я в прошлом” и “Я в будущем”, осуществлялось с целью выявления имплицитной оценки испытуемым своего личностного и профессионального развития на жизненных отрезках “прошлое–настоящее” и “настоящее–будущее”, что позволяло оценить наличие личностного роста, его поступательность, перспективы, направленность развития.

Объекты “Человек, достигший успеха в профессии машинист” и “Человек, который, по моему мнению, не сможет стать профессионалом (машинистом)” были введены в репертуарный список для выявления оценочных шкал (характеристик, личностных и профессиональных качеств), которые являются важными для испытуемого в оценке своей профессиональной сферы, себя в профессии, а также других людей.

Элемент “Мой начальник” вводился в ролевой список с целью определения отношения испытуемого к начальнику, степени конфликтности в роли подчиненного, оценки умения соблюдать субординацию, быть хорошим исполнителем и т.д.

Такое содержание и количество ролей наиболее оптимально для исследования, т.к. содержательно включает все необходимые элементы, способствующие выполнению правила репрезентативной выборки [32, 34] для исследуемой области, в данном случае – для профессиональной сферы специалистов локомотивных бригад, которая рассматривается нами с позиций концепции системы отношений личности [16].

Исходя из того, что существуют осознаваемые и неосознаваемые, вербализованные и невербализованные конструкты, нашей задачей в ходе тестирования с помощью репертуарных решеток

является эксплицировать эту не вполне осознаваемую, так называемую “имплицитную теорию личности” [29].

В ходе модификации репертуарных решеток в качестве способа выявления и “вызывания” конструктов был выбран метод триад как механизм, наиболее отражающий теоретические представления Келли о том, как конструкты возникают впервые [31]. По Келли, конструкт формируется в процессе осознания сходства некоторых объектов по определенному признаку с одновременным отличием их от других объектов по тому же признаку. Так, в процессе жизни человек замечает, что некоторые объекты похожи между собой по какому-либо признаку и при этом отличаются от других (красивые–некрасивые, высокие–низкие, умные–глупые и так далее). Именно этот когнитивный процесс наблюдения сходства и различия объектов и явлений лежит в основе формирования конструктов [33]. Метод триадического сравнения, как модификация метода шкалирования, представляет собой соотнесение не менее, чем трех объектов таким образом, чтобы у двух из них обнаружилось сходство по каким-либо признакам, которое отличает их от третьего. Алгоритм шкалирования для испытуемого отражен в инструкции.

В результате модификации, метод получил название “Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации” (ЦСКПМ), а используемая в исследовании матрица теста включала 18 столбцов, которым соответствует перечень “ролей” (элементов), и 18 строк, в которые испытуемым в ходе заполнения решетки вписывались конструкты (биполярные признаки).

В инструкции испытуемому предлагалось: 1) подобрать на каждую “роль” конкретного человека, максимально соответствующего, по мнению испытуемого, этой “роли”, и вписать в соответствующие столбцы матрицы имена или коды этих людей; 2) сравнить объекты в заранее заданных экспериментатором триадах по биполярным конструктам (“плохой–хороший”, “добрый–злой”, “ответственный–безответственный” и т.п.), объединяя два объекта ролевого списка по наличию этого качества. Эмерджентный полюс конструкта, определяющий сходство оцениваемых объектов (например, “добрые”), испытуемый записывал в графу “Сходство”, имплицитный полюс (например, “злой”) отмечался в графе “Различие”; 3) оценить на основе сформулированного конструкта остальные объекты ролевого списка в строке, указывая “+”, если объект характеризуется качеством эмерджентного полюса, и “–”

при отсутствии данного качества. Более детально содержание инструкции и алгоритм работы изложен в публикациях [6, 7].

Для анализа результатов по репертуарным решеткам необходима *статистическая обработка* каждой матрицы, заполненной конкретным испытуемым. Исследовательская процедура предполагает использование факторного анализа, в ходе которого матрица коэффициентов корреляции преобразуется в матрицу факторных весов (или нагрузок) каждого признака на каждый из факторов. Для удобства представления и интерпретации графических результатов каждого испытуемого было выделено по два главных фактора, описывающие 65–70% объясненной дисперсии, которые на графическом рисунке являются осями координат семантического пространства. Затем анализировались веса конструктов в каждом факторе для определения значимых, так называемых “глубинных”, конструктов ( $\phi$ -коэффициент парной корреляции  $\geq 0.60$ ) [31].

## РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Анализ результатов по методикам УСЦД, СЖО и ЦСКПМ позволил получить общую характеристику ценностно-мотивационной сферы специалистов локомотивных бригад.

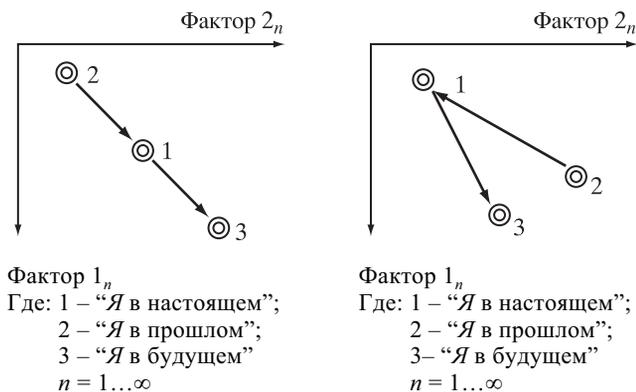
Результаты методики УСЦД Фанталовой свидетельствуют о том, что в среднем машинисты и их помощники внутренне удовлетворены текущей жизненной ситуацией и самореализацией, что в целом для них характерны интегрированность и гармония в мотивационной сфере. С помощью данной методики выявлены особенности содержания ценностно-смысловой сферы, которые заключаются в своеобразной иерархии ценностных ориентаций специалистов: наибольшее значение имеют ценности, связанные с межличностными отношениями и духовной сферой (“Счастливая семейная жизнь”, “Любовь” и “Наличие хороших и верных друзей”). “Интересная работа” занимает только седьмое место в иерархии ценностных предпочтений – это, вероятно, свидетельствует о том, что для данной выборки работа не входит в перечень главных жизненных ценностных приоритетов. “Материально обеспеченная жизнь” занимает иерархически более высокое место в системе ценностей, это дает основание предположить, что работа для представителей данной профессиональной выборки является в значительной степени, средством реализации материальных потребностей, т.е. получения дохода. Установлено, что наиболее конфликтными жизненными

сферами для специалистов локомотивных бригад являются “Материально обеспеченная жизнь”, “Счастливая семейная жизнь” и “Здоровье”.

Уровень осмысленности жизни (т.е. наполненности смыслом) у специалистов локомотивных бригад изучался на основе анализа данных по методике “Смысложизненные ориентации (СЖО)”. Был выявлен средний уровень осмысленности жизни для всей выборки испытуемых. Показатели всех шкал методики сконцентрированы в пределах средних значений, что отражает типичные для специалистов данной профессиональной выборки характеристики: удовлетворенность своей жизнью (самореализацией) в прошлом, средний уровень ощущения наполненности смыслом жизни в настоящем, наличие целей в будущем, ощущение внутренних сил, необходимых для осуществления контроля над своей жизнью.

В результате анализа данных по методике “Ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации” было выявлено 1915 первичных конструктов по всей исследуемой выборке, из них глубинных – 342 конструкта. Содержательный анализ полученных конструктов позволил выявить иерархию, в которой самое высокое место занимают конструкты, наиболее часто встречающиеся по всей выборке (шкала накопленных частот). Так, на первом месте оказался конструкт “Доброта, добрый”, на втором – “Целеустремленность”, на третьем – “Готовность помочь, отзывчивость, заботливость, гуманизм”, на четвертом – “Трудолюбие, трудолюбивый, работяга”, на пятом – “Честность, правдивость, откровенность, искренность” и т.д. Для придания результатам большей структурированности все глубинные конструкты были содержательно объединены в 7 *ценностно-смысловых блоков* (блоки конструктов): I – “Профессия, работа”; II – “Качества, способствующие достижениям”, III – “Духовная сфера, нравственность”, IV – “Маскулинность, здоровье”, V – “Система отношений личности, коммуникативная сфера”, VI – “Направленность личности, интересы, хобби”, VII – “Эмоционально-психическая устойчивость”. Внутри каждого блока была определена иерархия конструктов.

Преимуществом использования методики “Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации”, кроме получения детального отражения содержательной характеристики ценностно-смысловой сферы посредством выявленных конструктов, является возможность представить результаты в графическом виде, что позволяет осуществлять анализ индивидуального семантического пространства и расположения элементов в нем.



**Рис. 1.** Модельная карта (фрагмент скатерграммы), отображающая поступательную динамику личностного роста.

**Рис. 2.** Модельная карта, отображающая нарушение (преломление) динамики личностного роста.

Анализ семантического пространства испытуемых позволил выявить и описать 6 блоков графического представления результатов (блоков графического представления семантического пространства): I – “Динамика развития Я” (динамика личностного роста); II – “Мотивация достижения профессиональных успехов”, III – “Умение быть хорошим исполнителем, подчиненным, не конфликтность”; IV – “Самооценка”; V – “Межличностные взаимоотношения”; VI – “Профессиональное здоровье и долголетие”. В каждом из этих блоков были описаны различные варианты графического расположения элементов. Семантические сходства или различия между элементами на скатерграмме определяются по степени их топографической приближенности или удаленности друг от друга или от различных полюсов координатных осей.

Внутри каждого блока были выделены несколько моделей графических рисунков (схем) – “модельных карт”, например, в блоке I может наблюдаться поступательная динамика личностного роста, которая графически выглядит как вектор от “Я в прошлом” до “Я в настоящем” и от “Я в настоящем” до “Я в будущем”. Данный вектор направлен в “зону оптимума” (рис. 1).

Было установлено, что поступательная динамика личностного роста (рис. 1) характерна для 31.9% испытуемых данной профессиональной выборки. Такой же процент специалистов локомотивных бригад характеризуется преломленной динамикой личностного роста. Графическое выражение преломленной динамики личностного роста представлено на рис. 2.

Были также выявлены специфические для данной профессиональной выборки модельные

карты, не характерные представителям других профессий [5], а именно, отсутствие динамики личностного роста у 7% испытуемых (на схеме элементы “Я в прошлом”, “Я в настоящем” и “Я в будущем” находятся в одной точке), и отсутствие динамики личностного роста на отрезке “настоящее–будущее” (при наличии динамики на отрезке “прошлое–настоящее”) у 26% испытуемых. Предположительно, это связано с особенностями данной профессии, заключающимися в ограниченности возможностей карьерного роста.

Одной из задач нашего исследования являлось изучение и оценка диагностических возможностей индивидуально ориентированного репертуарно-матричного теста “Ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации” по сравнению с традиционными методиками внешнедетерминированной оценки ценностно-смысловой сферы, основанными на принципах сравнения измеряемого параметра со среднестатистической нормой. Для этих целей был применен корреляционный анализ данных, полученных по всем трем используемым в настоящем исследовании методикам: тесту “Смысложизненных ориентаций (СЖО)”, методике “Уровень соотношения “ценности” и “доступности” в различных жизненных сферах (УСЦД)” и методике “Ценностно-смысловые компоненты профессиональной мотивации (ЦСКПМ)”. В анализе использовался коэффициент корреляций Спирмена.

Значимых связей между конструктами и показателями методик СЖО и УСЦД было выявлено незначительное количество. Однако характер этих связей можно оценить как содержательно согласованный. Так, например, конструкт “Профессиональный потенциал” связан с ценностями “Уверенность в себе” и “Познание”, а конструкт “Собранность, организованность” с ценностями “Активная деятельная жизнь” и “Интересная работа”. Конструкты, относящиеся к профессиональной сфере и качествам, способствующим достижениям в работе и в жизни, оказались значимо связанными с общим уровнем осмысленности жизни, наличием целей и планов на будущее, ощущением наполненности жизни смыслом, удовлетворенностью от результативности жизни в прошлом и показателями локусов контроля. Так, конструкт “Любит свою работу” положительно связан со всеми показателями СЖО (кроме “Локуса контроля Я”), конструкт “Профессия машинист” коррелирует с показателем “Цели в жизни”, конструкт “Карьера, продвижение по карьерной лестнице” с показателем “Результативность жизни”.

Графические показатели репертуарных решеток (как многомерные характеристики личности испытуемого) по сравнению с конструктами обнаруживают большее количество значимых корреляций с показателями методик СЖО и УСЦД, в том числе и в диагностических блоках, таких как “Мотивация достижения профессиональных успехов”, “Динамика развития Я” (динамика личностного роста в прошлом, настоящем и будущем), “Профессиональное здоровье и долголетие”. Например, “семантическая близость “Я в настоящем” и “Человека, который не может стать профессионалом” (тракуемая как неуверенность в возможности своих профессиональных достижений в этой профессии) и «семантическая близость “Я в настоящем” и “Неудачник”» (интерпретируемая как неуверенность в себе и в своих возможностях достижения успеха) положительно связана с наличием внутреннего конфликта в сфере “Интересная работа”.

Итак, обнаружены статистически значимые корреляции между результатами по ЦСКПМ и методиками СЖО и УСЦД. Результаты содержательно согласуются и в совокупности своей отражают особенности ценностно-смысловой сферы специалистов локомотивных бригад. В силу более глубокого диагностического уровня срезов модифицированного метода репертуарных решеток (ЦСКПМ), данные, получаемые с его помощью, характеризуются более высокой содержательностью, и, как следует из вышеизложенных результатов, нередко способствуют уточнению интерпретации данных полученных по СЖО и УСЦД. Результаты всех трех используемых в настоящем исследовании методик не дублируют друг друга, а дополняют общую картину ценностно-смысловой сферы исследуемых специалистов. Таким образом, описанные результаты подтверждают обоснованность совместного использования вышеописанных методик.

Для определения возможностей дифференциации и определения профпригодности специалистов был проведен анализ индивидуальных различий в ценностно-смысловой сфере у наиболее успешных (“успешные”) и наименее успешных специалистов (“неуспешные”). Значимых различий между этими группами по шкалам методики “Смыслжизненные ориентации” и методики «Уровень соотношения “ценности” и “доступности” в различных жизненных сферах (УСЦД)» не выявлены.

**Таблица 1.** Различия в представленности конструктов по методике ЦСКПМ в ценностно-смысловом блоке “Профессия, работа” в зависимости от уровня профессиональной эффективности специалистов

| Конструкты                                                        | Частота встречаемости <i>F</i> , % |            |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------|
|                                                                   | успешные                           | неуспешные |
| “Трудолюбие”                                                      | 41.51                              | 18.75      |
| “Принадлежность к профессии”, “Мы коллеги”, “Мы работаем на Ж/Д”  | 26.42                              | 6.25       |
| “Профессионализм”                                                 | 24.53                              | 6.25       |
| “Любовь к своей работе”                                           | 20.75                              | 6.25       |
| “Работоспособность”                                               | 16.98                              | 0          |
| “Профессиональная целеустремленность, профессиональный потенциал” | 13.20                              | 6.25       |
| “Хороший работник”, “Умелец в работе”                             | 11.32                              | 12.50      |
| “Продвижение по службе”, “Карьерный рост”                         | 11.32                              | 0          |

Был проведен качественный и частотный анализ представленности конструктов в наиболее значимом ценностно-смысловом блоке “Профессия, работа” у специалистов локомотивных бригад. Характер распределения конструктов между специалистами из группы успешных и неуспешных, существенно различаются (табл. 1).

В результате анализа ценностно-смысловых и графических показателей у успешных и неуспешных специалистов локомотивных бригад по репертуарным решеткам с применением статистических процедур (*U*-Манна-Уитни) установлено, что для успешных специалистов характерны конструкты, связанные с профессиональной деятельностью, со стремлением к достижениям (например “Целеустремленность”, “Упорство, настойчивость”), а для неуспешных специалистов наиболее типичными являются конструкты, которые либо совсем не связаны с профессиональной деятельностью, относятся к сфере хобби (например, “Занимается рыбалкой”, “Любят отдых на природе, ходить в лес, любят собирать грибы”), либо являются формальными признаками в оценке людей (“Сосед, местный, земляк, одноклассник”). Наибольшее количество значимых различий было обнаружено по графическим показателям (34% от всех графических показателей) между успешными и неуспешными специалистами (табл. 2), т.е. графические

**Таблица 2.** Различия в выраженности графических показателей по методике ЦСКПМ в зависимости от уровня профессиональной эффективности

| Графические показатели                                                                        | Частота встречаемости $F$ , % |            | Уровень значимости $p$ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|------------------------|
|                                                                                               | успешные                      | неуспешные |                        |
| Поступательная динамика личностного роста                                                     | 53.60                         | 0          | $\leq 0.001$           |
| Преломленная динамика личностного роста                                                       | 5.66                          | 81.25      | $\leq 0.001$           |
| Семантическая близость “Я” и “Профессионала”                                                  | 30.19                         | 0          | $\leq 0.001$           |
| Семантическая близость “Я” и “Чел., который, по моему мнению, не сможет стать профессионалом” | 0                             | 47.00      | $\leq 0.05$            |
| “Начальник” в зоне “оптимума”                                                                 | 81.13                         | 6.25       | $\leq 0.001$           |
| “Начальник” в зоне “пессимума” рядом с “Чел., на которого не хочу быть похожим”               | 5.66                          | 75.00      | $\leq 0.001$           |
| Семантическая близость “Я” и “Неудачник”                                                      | 1.89                          | 18.75      | $\leq 0.01$            |
| Семантическая близость “Профессионала” и “Неудачника”                                         | 1.89                          | 50.00      | $\leq 0.001$           |
| “Профессионал” рядом с “Чел., на которого не хочу быть похожим”                               | 1.89                          | 25.00      | $\leq 0.01$            |
| “Профессионал” рядом с “Чел., который, по моему мнению, не сможет стать профессионалом”       | 0                             | 43.75      | $\leq 0.001$           |
| “Начальник” рядом с “Чел., который, по моему мнению, не сможет стать профессионалом”          | 1.89                          | 31.25      | $\leq 0.001$           |

результаты выступают наиболее дифференцирующими диагностическими признаками.

Анализ результатов табл. 2 свидетельствует о том, что графические показатели, по которым обнаружены достоверные различия между успеш-

ными и неуспешными специалистами, практически полностью совпадают с теми графическими показателями, которые имеют значимый уровень согласованности с интегральным показателем экспертных оценок.

Исходя из этих данных, можно сделать вывод, что такие показатели, как поступательная динамика личностного роста, идентификация испытуемым себя с образом профессионала, либо стремление в будущем достичь уровня профессионала, признание авторитетности начальника, могут рассматриваться как диагностические признаки успешного специалиста. И наоборот, характеристики отражающие идентификацию себя с неудачником, идентификация профессионала с человеком, который не сможет стать профессионалом, или начальника с человеком, на которого не хочется быть похожим, могут рассматриваться как индикаторы неуспешности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследовании разработан и экспериментально обоснован методический прием изучения содержательных характеристик ценностно-смысловой сферы профессиональной мотивации специалистов локомотивных бригад на основе метода репертуарных решеток Дж. Келли. Выявлены специфические особенности этих характеристик для данной профессиональной выборки, представленные в семи диагностических блоках конструкторов, оценивающих уровень профессионализма, отношение к профессии, профессионально-важные качества, принадлежность к железнодорожной деятельности и т.п., а так же в шести диагностических блоках графических показателей, отражающих самоидентификацию с образом профессионала, стремление в будущем быть похожим на лидера, поступательную динамику личностного и профессионального роста и т.д.

Анализ полученных результатов показал, что успешные специалисты, в отличие от неуспешных сотрудников, характеризуются определенной спецификой содержания и проявления ценностно-смысловой сферы, а именно – сочетанием определенных конструкторов с графическими показателями, описывающими семантическое пространство личности.

Таким образом, установлено, что метод репертуарных решеток, модифицированный в соответствии с целями настоящего исследования, обладает более выраженной дифференцирующей способностью диагностики ценностно-смысло-

вой сферы у специалистов локомотивных бригад в зависимости от уровня их профессиональной эффективности.

## ВЫВОДЫ

1. Содержательная группировка “первичных” и “глубинных” конструктов (по авторской методике “Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации” (ЦСКПМ)) позволила обобщить полученный их перечень в семь ценностно-смысловых блоков: “Профессия, работа”; “Качества, способствующие достижениям”; “Духовная сфера, нравственность”; “Маскулинность, здоровье”; “Система отношений личности, коммуникативная сфера”; “Направленность личности, интересы”; “Эмоционально-психическая сфера”. Наиболее значимыми для определения профессиональной пригодности специалистов локомотивных бригад является ценностно-смысловой блок “Профессия, работа”.
2. Сравнительный анализ результатов исследования ценностно-смысловой сферы личности с помощью традиционных методик «Уровень соотношения “ценности” и “доступности” в различных жизненных сферах» Е.Б. Фанталовой и “Теста смысло-жизненные ориентаций” Д.А. Леонтьева, а также авторской методики “Ценностно-смысловые конструкты профессиональной мотивации” выявил по ряду показателей их сопоставимую и взаимодополняющую информацию о содержании и проявлении у испытуемых этой сферы. Рефлексивная технология раскрытия ценностно-смысловых конструктов в методе “ЦСКПМ” позволила получить более детальную индивидуально-своеобразную картину субъектных ориентаций способом, исключая социально-востребованные, предпочтительные и детерминированные по содержанию ответы.
3. Основными преимуществами разработанной методики “ЦСКПМ” по сравнению с существующими традиционными приемами изучения мотивации и ее ценностно-смысловой сферы являются: а) рефлексивная технология раскрытия семантических особенностей конструктов; б) детальное описание содержательной характеристики иерархии конструктов, отражающих специфику ценностно-смысловой сферы конкретной профессиональной выборки (специалисты локомотивных бригад); в) графическое представление индивидуальных результатов отражения семантического пространства лич-

ности о динамике личностного и профессионального роста.

4. В результате сопоставления данных использования методики ЦСКПМ и уровня успешности профессиональной деятельности установлены значимые различия между наиболее и наименее успешными специалистами локомотивных бригад по некоторым показателям ценностно-смысловых конструктов профессиональной мотивации. Интегральный показатель уровня успешности деятельности положительно связан с такими конструктами, как “Профессионализм”, “Профессия машинист” (принадлежность к данной профессии), “Любит свою работу”, “Аккуратность” и др., а также графическими показателями, отражающими идентификацию себя (“Я”) и себя в будущем (“Я в будущем”) с образом профессионала (“Специалист достигший успеха в профессии машинист”).

Полученные данные свидетельствуют о возможности использования данной методики оценки профессиональной мотивации в комплексе с другими информативными методиками для диагностики и прогнозирования профессиональной пригодности.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Асеев В.Т.* Мотивация поведения и формирования личности. М.: Мысль, 1976.
2. *Асмолов А.Г., Братусь Б.С., Зейгарник Б.В. и др.* О некоторых перспективах исследований смысловых образований личности // Вопросы психологии. 1979. № 3. С. 35–45.
3. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001.
4. *Бодров В.А., Малкин В.Б., Покровский Б.Л., Шпаченко Д.И.* Психологический отбор летчиков и космонавтов. Проблемы космической биологии. Т. 48. М.: Наука, 1984.
5. *Бодров В.А., Сыркина А.Л.* Использование психосемантических методов в диагностике профессиональной мотивации // Научный поиск. Сборник научных работ студентов, аспирантов и преподавателей. Вып. 5. Ярославль, 2004. С. 131–142.
6. *Бодров В.А., Сыркина А.Л.* Исследование ценностно-смысловых характеристик личности профессионала // ЧФ: Проблемы психологии и эргономики. Вып. 3(36). Тверь: Эргоцентр, 2006. С. 20–24.
7. *Бодров В.А., Сыркина А.Л.* Содержательная характеристика ценностно-смысловой сферы у спе-

- циалистов локомотивных бригад // ЧФ: Проблемы психологии и эргономики. Вып. 1(43). Тверь: Эргоцентр, 2008. С. 40–46.
8. *Бодров В.А., Бессонова Ю.В., Сыркина А.Л.* Исследование содержательных характеристик ценностно-смысловой сферы профессионала методом репертуарных решеток / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2008.
  9. *Ворона А.А., Гандер Д.В., Пономаренко В.А.* Человеческий фактор в летном труде // Проблемы “человеческого фактора” в безопасности движения транспортных средств: Материалы межотраслевой конференции, Москва, Российская Федерация, 3 декабря 2003. Т. 12. М.: Репроцентр М, 2004. С. 49–97.
  10. *Забродин Ю.М., Похилько В.И., Шмелев А.Г.* Статистические и семантические проблемы конструирования и адаптации многофакторных личностных тест-опросников // Психол. журн. 1987. № 6. С. 79–87.
  11. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
  12. *Каверин С.Б.* Мотивация труда. М.: Изд-во Института психологии РАН, 1998.
  13. *Костица В.Г., Русалиев К.Я.* “Частные” вопросы безопасности движения, “человеческого фактора”, восстановительной медицины и психофизиологического сопровождения деятельности работников локомотивных бригад // Научные труды сотрудников ЦКБ МПС РФ. Т. 12. М.: Репроцентр М, 2004. С. 182–192.
  14. *Леонтьев Д.А.* Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. М.: Смысл, 2000.
  15. *Леонтьев Д.А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. М.: Смысл, 2003.
  16. *Мясищев В.Н.* Понятие личности в аспектах нормы и патологии // Психология личности. Т. 2. Хрестоматия. Самара: Бахрах-М, 2004. С. 197–222.
  17. *Насиновская Е.Е.* Вопросы мотивации личности с позиций деятельностного подхода // Журнал практ. психолога. 2003. № 1–2. С. 32–38.
  18. *Нерсисян Л.С.* Психологические аспекты повышения надежности управления движущимися объектами. М.: Промедэк, 1992.
  19. *Опачанов Г.И., Рыбникова М.Н.* Мотивация на профессию, как одна из составляющих “человеческого фактора” лиц операторских профессий. (На примере деятельности локомотивных бригад при городном сообщении) // Научные труды сотрудников ЦКБ МПС РФ. Т. 12. М.: Репроцентр М, 2004. С. 411–418.
  20. *Петренко В.Ф.* Психосемантические исследования мотивации // Вопросы психологии. 1983. № 3. С. 29–39.
  21. *Пономаренко В.А.* Психология духовности профессионала. М.: ГосНИИИА и КМ, 1997.
  22. *Похилько В.И., Федотова Е.О.* Техника репертуарных решеток в экспериментальной психологии личности // Вопросы психологии. 1984. № 3. С. 151–157.
  23. *Соломин И.Л.* Психосемантическая диагностики скрытой мотивации. Методическое руководство. СПб.: ИМАТОН, 2001.
  24. *Сыркина А.Л.* Влияние ценностно-смысловых характеристик личности на профессиональную пригодность специалистов // Психологические исследования. Вып. 2 / Под редакцией А.Л. Журавлева, Е.А. Сергиенко. М.: Институт психологии РАН, 2007. С. 261–273.
  25. *Хойос К.Г.* Психология безопасности взамен традиционной проблемы аварийности // Иностранная психология. 1995. Т. 3. № 5. С. 57–66.
  26. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность. СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003.
  27. *Шадриков В.Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
  28. *Шмелев А.Г.* Традиционная психометрика и экспериментальная психосемантика: объективная и субъективная парадигмы анализа данных // Вопросы психологии. 1982. № 5. С. 36–46.
  29. *Шмелев А.Г.* Психодиагностика личностных черт. СПб.: Речь, 2002.
  30. *Фанталова Е.Б.* Диагностика и психология внутреннего конфликта. Самара: Издательский дом БАХРАХ-М, 2001.
  31. *Франселла Ф., Баннистер Д.* Новый метод исследования личности. Руководство по репертуарным личностным методикам / Общ. ред. Ю.М. Забродина, В.И. Похилько. М.: Прогресс, 1987.
  32. *Bannister D.* Personal construct theory: a summary and experimental paradigm. Acta Psychologica. 1962. V. 20. P. 104–120.
  33. *Kelly G.A.* The Psychology of Personal Constructs. N.Y.: Norton, 1955.
  34. *Fransella F.* The essential practitioner’s handbook of personal construct psychology. England: John Wiley and Sons, 2005.

**VALUE-MEANING CONSTRUCTS  
OF PROFESSIONAL MOTIVATION  
(BY THE EXAMPLE OF TRAIN CREWS' SPECIALISTS)**

**A. L. Syrkina**

*PhD, engineering and ergonomics laboratory, Institute of Psychology RAS, Moscow*

The necessity of usage of new methods for professional motivation structure study is based. Method based on principles of G. Kelly's theory of personal constructs and conceptual approaches of experimental psycho semantics is elaborated for evaluation of motivation in psychological examination of professional suitability. Evaluation of professional motivation of train crews' specialists ( $n = 134$ ) is conducted, specificity of value-meaning sphere is defined, individual differences are studied. Possibility and reasonability of usage of modified method for evaluation of value-meaning sphere of professional motivation for prognosis of the level of professional suitability are shown.

*Key words:* professional suitability, professional motivation, value-meaning constructs, value-meaning and life-meaning orientations, repertory grid, modeling cards.