

На правах рукописи

КАМАЛОВА Оксана Максимовна

**МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВЫЕ И ЦЕННОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ
ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ**

Специальность: 5.3.1 – Общая психология,
психология личности, история психологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва
2026

Работа выполнена на кафедре социальной педагогики Института иностранных языков федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы».

**Научный
руководитель**

доктор психологических наук (5.3.1), доцент **Караванова Людмила Жалаловна**, профессор кафедры социальной педагогики Института иностранных языков федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы».

**Официальные
оппоненты**

доктор психологических наук (5.3.3), профессор **Пряжникова Елена Юрьевна**, профессор кафедры психологии и развития человеческого капитала факультета социальных наук и массовых коммуникаций ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»;

доктор психологических наук (5.3.3), профессор **Феоктистова Светлана Васильевна**, профессор кафедры общей психологии и психологии труда АНО ВО «Российский новый университет»;

доктор психологических наук (5.3.1), профессор **Фомина Наталья Александровна**, профессор кафедры психологии личности, специальной психологии и коррекционной педагогики ФГБОУ ВО «Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина».

Защита состоится «20» ноября 2026 года в «12.00» часов на заседании постоянно действующего диссертационного совета ПДС 0500.008 при ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6.

С диссертацией можно ознакомиться в Учебно-научном информационном библиотечном центре (Научной библиотеке) при ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы» по адресу: 117198, г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6.

Объявление о защите и автореферат диссертации размещены на сайте <https://www.rudn.ru/science/dissovet/dissertacionnye-sovety/pds-0500008> и <https://vak.gisnauka.ru/>

Автореферат разослан «19» октября 2026 года.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор педагогических наук, доцент

И. И. Просвиркина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современные процессы глобализации, способствующие возникновению неопределенности и социальной нестабильности, приводят к переоценке и новому осмыслению профессиональной деятельности. Социально-психологические условия предъявляют повышенные требования к личности, подчеркивая важность мотивации и высокую приоритетность ценности жизнедеятельности. Для развития личности важнейшим элементом выступает осмысленность как характеристика неоднозначности и противоречивости деятельности субъекта.

Мотивация представляет собой сложный и многогранный процесс, играющий центральную роль в жизни человека, побуждая его к действиям, направленным на удовлетворение собственных потребностей и достижение целей в различных жизненных ситуациях. Она определяется уровнем необходимости, сформированным в сознании личности, оказывающим влияние на принятие решений и личностное развитие.

Основной задачей человека является осознание выбора как способности осуществлять смысловую регуляцию, направленную на достижение благоприятных взаимоотношений в профессиональной сфере. Создание личностью своего жизненного пути и значимость собственных решений в рамках смысловой реальности способствуют пониманию смысла как динамичного процесса. Этот процесс не только отражает человеческий опыт, но и активно формирует взаимодействие индивида с окружающим миром.

Образ жизни личности формируется под воздействием ценностей, включающих многоуровневую направленность человека, проявляющуюся в его жизнедеятельности, в том числе в профессиональной сфере. Ценностные отношения служат основой для принятия решений и оценки окружающей действительности, формируя индивидуальные и коллективные нормы поведения. Динамичная природа ценностных отношений взаимосвязана с культурными и социально-психологическими факторами, влияющими на формирование и изменение этих отношений в различных контекстах жизнедеятельности личности.

По мнению О.С. Виханского и А.И. Наумова, ценности служат ориентирами поведения и действий работников. Отечественные и зарубежные ученые считают, что осознание личностью ценностей и смыслов служит важным инструментом личностного роста и профессионального развития. Целенаправленное развитие личности повышает субъектную значимость мотивационно-смысловых и ценностных отношений, формируя ответственность в профессиональной сфере. В.Э. Чудновский акцентирует внимание на том, что смысложизненные ориентации являются проявлением высокого уровня сформированности направленности личности, в которой ведущее место занимают мотивы поиска человеком смысла своего существования и построения своей судьбы.

Степень научной разработанности проблемы. Несмотря на многочисленные исследования, посвященные проблемам развития личности (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А. Маслоу, К. Роджерс, С.Л. Рубинштейн и др.), мотивационно-смысловых

отношений (А. Адлер, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, В.Н. Мясищев, К. Роджерс, С.Л. Рубинштейн, В. Франкл и др.), а также ценностных аспектов личности (Б.Г. Ананьев, Б.С. Братусь, Л.С. Выготский, Э.В. Галажинский, Д.В. Каширский, Н.А. Кирилова, С.Л. Рубинштейн, Э. Фромм и др.), их взаимосвязь в условиях профессиональной деятельности изучена недостаточно. Проблема изучения мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности является одной из самых сложных и многоаспектных в современной психологической науке и рассматривается на стыке философии, общей психологии, психологии личности, акмеологии и психологии труда.

Философские основы понимания мотивационной, смысловой и ценностной сфер личности заложены в трудах Р. Декарта, И. Канта, А. Шопенгауэра, У. Джеймса, Д. Дьюи и др. и рассматриваются как базовые проявления человеческого существования, определяющие направление жизненного пути и способность человека к саморазвитию.

Современное понимание мотива и мотивации базируется на зарубежных и отечественных исследованиях таких авторов, как В. Врум, Ф. Герцберг, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Д. Макклелланд, А. Маслоу, В.Н. Мясищев, Ф. Херцберг др. По мнению А. Маслоу, мотивация человека зависит от удовлетворения его базовых потребностей. А.Н. Леонтьев обращает внимание на влияние социальных факторов на мотивацию личности и взаимосвязь мотивации с деятельностью и личностным развитием. Л.С. Выготский трактует мотивацию как особую психическую активность, которая побуждает человека к деятельности.

Психологическое понимание смысловой сферы личности заложено такими выдающимися учеными, как А. Адлер, Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.В. Запорожец, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, А. Маслоу, К. Роджерс, С.Л. Рубинштейн, В. Франкл и др. А. Адлер подчеркивает важность целей и смысла жизни в формировании личности. А.Н. Леонтьев фокусируется на деятельности как основной единице анализа, подчеркивая значение смысла для мотивации и целенаправленности действий. Б.Г. Ананьев развивает концепцию многоуровневой структуры личности, выделяя смысл как ключевой аспект поведения. Рассматривая мотивационно-смысловые отношения личности, А.Г. Асмолов отмечает, что принцип деятельностного опосредствования помогает различать глубокие личностные смыслы и эмоции, изменяющиеся под воздействием внешних факторов.

Ценностные аспекты личности рассматриваются в работах Б.Г. Ананьева, Б.С. Братуся, Л.С. Выготского, Э.В. Галажинского, Д.В. Каширского, Н.А. Кириловой, С.Л. Рубинштейна, Э. Фромма и др. По мнению С.Л. Рубинштейна, признанные человеком ценности выступают в качестве ориентиров, определяющих поведение человека. Д.В. Каширский отмечает, что ценности тесно связаны с личностью и могут быть осмыслены только в рамках целостной индивидуальности. Согласно Б.Г. Ананьеву, ценностные ориентации определяются как направленность личности на определенные ценности. Н.А. Кирилова подчеркивает, что ценностные ориентации – это сложный социально-психологический феномен, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам.

С.Ф. Анисимов, Г.П. Выжлецов, А.Г. Здравомыслов, М.С. Каган рассматривают структуру ценностного отношения как многоуровневую и характеризующуюся такими

признаками, как значимость, нормативность, полезность, необходимость и целесообразность. По мнению М.С. Кагана, ценностное отношение характеризуется как бескорыстное стремление к душевному развитию и свободному выбору. С точки зрения Э. Фромма, ценностные отношения отражают предпочтения человека к определенной системе ценностей. Ценностные отношения трактуются Б.Г. Ананьевым, В.В. Давыдовым, И.А. Зимней, Б.Ф. Ломовым, С.Л. Рубинштейном и др., как оценка значимости объекта, основанная на потребностях и интересах субъекта. Однако Р.С. Немовым и Д.Н. Узнадзе ценностные отношения рассматриваются как установка, в то время как В.Н. Мясищев отмечает их как направленность личности.

Проблема профессиональной сферы рассматривается в трудах отечественных и зарубежных психологов (Б.Г. Ананьев, О.В. Бабич, Е.А. Климова, А.Л. Лебедева, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Д. Макгрегор, А.А. Обознов, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова и др.), которые исследуют данную область и подчеркивают ее роль в формировании личности.

В настоящее время все больше внимания уделяется исследованиям мотивации, смысло-жизненным и ценностным ориентациям личности в профессиональной деятельности. Однако комплексное изучение взаимосвязи мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности как единой динамической системы в профессиональной сфере остается недостаточно изученной.

Цель исследования: теоретически обосновать и эмпирически изучить особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Объект исследования: отношения личности в профессиональной сфере.

Предмет исследования: особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, проявляющихся в профессиональной сфере.

Гипотезы исследования:

- Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности как многомерное психологическое образование детерминированы внешними и внутренними факторами.

- Мотивационно-смысловые и ценностные отношения респондентов групп «Администрация» и «Работники» организации различаются по содержанию и по уровню выраженности.

- Существуют психологические особенности взаимосвязи мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников организации со спецификой их профессиональной деятельности.

- Психологическая атмосфера организации опосредует взаимосвязь между мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности.

Для достижения цели исследования и проверки гипотезы необходимо решить следующие **задачи**:

1. Рассмотреть теоретические подходы к пониманию мотивационно-смысловых отношений личности.

2. Изучить взгляды отечественных и зарубежных ученых о ценностных отношениях личности.

3. Исследовать мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной сфере.

4. Рассмотреть психологические особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в сфере лесного хозяйства.

5. Разработать и внедрить программу «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности», а также проверить ее эффективность в развитии личности в профессиональной сфере.

Теоретико-методологической основой диссертационного исследования выступили следующие подходы, концепции и принципы:

- гуманистические принципы (Ш. Бюлер, А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс, В. Франкл и др.), акцентирующие внимание на целостности личности, ее внутреннем потенциале и стремлении к самореализации;
- принцип системности (П.К. Анохин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.С. Мерлин и др.), рассматривающий личность как сложную многоуровневую систему;
- принцип детерминизма (С.Л. Рубинштейн), фиксирующий причинно-следственные связи психических процессов;
- культурно-исторический подход (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, П.Я. Гальперин, Д.Б. Эльконин и др.), подчеркивающий роль влияния культурных и ценностных факторов на личностное смыслообразование в условиях межкультурного взаимодействия;
- субъектно-деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская и др.), раскрывающий сущность профессиональной деятельности и мотивацию сотрудников организации;
- аксиологический и смысловой подходы (К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Д.А. Леонтьев, В.Э. Чудновский и др.), позволяющие рассматривать мотивационно-смысловые и ценностные отношения как взаимосвязанные механизмы развития личности в профессиональной сфере.

Методы и методики исследования. Для достижения поставленной цели и подтверждения гипотезы применен комплекс методов, соответствующих предмету исследования: анализ, обобщение, тестирование, анкетирование, наблюдение, беседа, а также психодиагностические методики. Для исследования особенностей мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности были применены психодиагностические методики: методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в адаптации А.А. Реана); методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич); методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто); методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); тест смысложизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев); авторская анкета, направленная на изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности.

Для обеспечения объективности результатов исследования применялись методы математико-статистического анализа данных (выполнены частотный, сравнительный, корреляционный, факторный и регрессионный анализы, а также анализ описательных статистик). С целью выявления взаимосвязи между показателями мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере использовались пакеты прикладных компьютерных программ Microsoft Excel 2019 и статистического анализа JAMOV 2.6.44.

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые:

- уточнено содержание понятия «мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности», которое рассматривается как интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную и динамическую систему, побуждаемую и направляемую тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение на основе системы ценностей, формирующихся в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание, и определяющее особенности взаимодействия личности с окружающим миром;
- проведено комплексное теоретико-эмпирическое исследование взаимосвязи мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, которое позволило раскрыть специфику проявления данных феноменов в профессиональной сфере;
- обоснован выбор категорий респондентов («Администрация», «Работники»), имеющих особое практическое значение в профессиональной сфере, поскольку результаты исследования могут быть использованы при разработке программ психологической поддержки и сопровождения сотрудников организаций;
- выявлена взаимозависимость между уровнем осмысленности жизни (жизненных целей и общей направленности личности), ценностными ориентациями и профессиональной мотивацией сотрудников организаций;
- подтверждено наличие статистически значимых личностных ценностей как основы смысловых ориентаций и профессиональной мотивации сотрудников организаций;
- установлены статистически значимые взаимосвязи между удовлетворенностью трудом, социально-психологическим климатом и мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности в профессиональной сфере;
- выявлены статистически значимые отличия в мотивационно-смысловых и ценностных отношениях у респондентов «Администрация» и «Работники», а также установлены различия и зависимости уровня внутренней мотивации от степени осмысленности жизнедеятельности и сформированности ценностных ориентаций;
- предложены практические рекомендации (программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности»), направленные на оптимизацию процессов мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в организации.

Теоретическая значимость заключается в следующем:

- конкретизировано и углублено понятие «мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности», рассматриваемое как интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную динамическую систему, которая побуждается и направляется тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение на основе системы ценностей, которые формируются в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание и определяют особенности взаимодействия личности с окружающим миром;
- дополнены и конкретизированы представления о смысловых и ценностных отношениях личности в профессиональной сфере, связанные с формированием внутренней и внешней мотивации субъекта деятельности;
- выделены основные психологические особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности (внутренняя и внешняя мотивация, система

ценностей, личностный смысл, развитие и самосовершенствование, эмоциональный интеллект, личностные характеристики, культурные аспекты, социальная среда), определяющие отношение личности в профессиональной сфере;

- установлена и обоснована взаимосвязь между мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности в профессиональной сфере, формирующимися через взаимодействие внутренних (личностные характеристики, ценности, убеждения, эмоциональное состояние и др.) и внешних факторов (организационная культура, уровень зарплаты, условия труда, социальное окружение и др.);

- расширено и углублено представление о специфике мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, проявляющихся у сотрудников, занимающих административные должности, и работников, выполняющих исполнительные функции в профессиональной деятельности;

- разработана и апробирована программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности», способствующая формированию осознанного отношения к профессиональной деятельности, сплоченности и взаимопониманию между сотрудниками организации;

- разработаны и внедрены рекомендации по совершенствованию развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере, учитывающие потребности работников в полноценном развитии и самореализации;

- обоснована перспективность дальнейших исследований мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности могут быть использованы в системе высшего профессионального образования при преподавании курсов общей психологии, психологии личности и психологии труда, а также в программах повышения квалификации и переподготовки специалистов. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в системе управления персоналом организаций в различных сферах профессиональной деятельности. На основе полученных данных могут быть разработаны научно-методические материалы, направленные на изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Авторская анкета может быть использована как дополнительный инструмент, позволяющий диагностировать отдельные показатели мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников в профессиональной сфере.

Разработанная и внедренная программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере» может быть использована в различных организациях, а также для повышения компетентности психологов. В программу включены элементы психологического тренинга и практические упражнения, создающие возможности для саморазвития, самореализации, повышения мотивации, а также осмысления ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Программа предполагает активизацию рефлексивных процессов при осмыслении вариативности жизненных обстоятельств.

Подготовленные рекомендации по развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в организации могут применяться для повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников.

Результаты исследования и разработанная программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере» могут служить основой для создания программ психологического сопровождения сотрудников, направленных на развитие у них соответствующих мотивационно-смысловых и ценностных ориентаций.

Эмпирическая база исследования. Исследование проведено на базе Республиканского агентства лесного хозяйства Республики Бурятия в период с 2023-го по 2025 год, выборка респондентов составила 306 человек: респондентов «Администрация» – 132, респондентов «Работники» – 174; 235 мужчин и 71 женщина; высшее образование имеют 52,3 % опрошенных; среднее профессиональное образование – 47,7 %; средний стаж работы составляет 10 – 15 лет.

Основные этапы исследования.

На первом этапе (сентябрь 2023 года – февраль 2024 года) проведен теоретический анализ научной литературы, посвященный проблеме мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Определены предмет, гипотеза, структура и методология, разработан план и программа эмпирического исследования, осуществлён подбор диагностических инструментов и сформирована выборка респондентов. Разработана авторская анкета, позволяющая диагностировать отдельные показатели мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников в профессиональной сфере.

На втором этапе (март 2024 года – апрель 2025 года) разработана программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности», проведены констатирующий и формирующий этапы эксперимента, также осуществлен сбор, статистическая обработка и интерпретация полученных результатов.

На третьем этапе (май 2024 года – август 2025 года) проведен контрольный этап эмпирического исследования. Осуществлена обработка полученных результатов, проведен статистический и количественный анализ, а также интерпретация полученных данных.

На четвертом этапе (сентября 2025 года – июнь 2026 года) выполнена интерпретация полученных результатов, разработаны практические рекомендации по совершенствованию развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере, сформулированы выводы, проведено оформление диссертационной работы.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности рассматриваются как интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную динамическую систему, которая побуждается и направляется тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение на основе системы ценностей, формирующейся в ситуации жизнедеятельности через индивидуальное и/или коллективное сознание, и определяет особенности взаимодействия личности с окружающим миром.

2. В группах респондентов «Администрация» и «Работники» доминирует внутренняя мотивация, что является положительным фактором и свидетельствует о заинтересованности в содержании профессиональной деятельности. Однако внешняя отрицательная мотивация занимает более высокую позицию по сравнению с внешней положительной, что указывает на сохраняющееся влияние факторов избегания негативных последствий. Среди сотрудников Агентства лесного хозяйства выявлено влияние факторов внешнего контроля, которые ограничивают развитие внутренней мотивации и негативно сказываются на формировании мотивационно-смысловых и ценностных отношений.

3. Высокие показатели по всем категориям смысложизненных ориентаций демонстрирует группа респондентов «Работники». Различия в оценках указывают на то, что в группе «Работники» ощущается больший контроль над собственной жизнью по сравнению с группой респондентов «Администрация», что свидетельствует о высокой степени автономии и вовлеченности сотрудников в профессиональную деятельность.

4. Ценностные ориентации в группах респондентов «Администрация» и «Работники» имеют как сходства, так и различия. Обе группы высоко ценят активную деятельность, интересную работу, здоровье и материальное обеспечение. Сходство в восприятии основных ценностных ориентаций способствует улучшению социально-психологического климата. Выявленные различия в отношении к таким ценностям, как «независимость» и «самоконтроль», указывают на разные подходы к принятию решений. Респонденты группы «Работники» стремятся к свободе действий и автономии, придавая большее значение продуктивности и трудолюбию, в то время как респонденты группы «Администрация» акцентируют внимание на самоконтроле, координации процессов и готовности отстаивать свои позиции.

5. В группах респондентов «Администрация» и «Работники» имеются различия в восприятии социально-психологического климата в коллективе. Сотрудники группы «Администрация» проявляют более высокий уровень эмоционального удовлетворения, однако демонстрируют менее активное поведение по сравнению с сотрудниками группы «Работники». Это может свидетельствовать о том, что администрация больше сосредоточена на стабильности и управлении процессами, в то время как работники обладают высоким уровнем вовлеченности и сотрудничества.

6. Оптимизация процесса развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности возможна путем реализации программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности», включающей индивидуальное и групповое консультирование, развитие навыков самоанализа, активное включение работников в практическое взаимодействие, использование современных образовательных технологий, направленных на формирование благоприятного психоэмоционального состояния и психологического благополучия участников программы.

Достоверность и обоснованность результатов обеспечены исходными общеметодологическими положениями, планированием исследования, репрезентативностью и однородностью выборок, применением апробированного психодиагностического инструментария, разнообразием исследовательских процедур и приемов, их взаимодополняемостью, использованием адекватных методов качественного и количественного анализа.

Апробация результатов исследования. Результаты теоретического и эмпирического исследования апробированы и получили положительные отзывы от научного сообщества. Основные положения диссертации были представлены и обсуждены на научных мероприятиях различного уровня, а именно: VI Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием «Педагогическое образование: оптимизация, модернизация и прогноз развития» (Москва, 2022); VII Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием «Педагогическое образование: оптимизация, модернизация и прогноз развития» (Москва, 2023); XV Всероссийской студенческой научно-методической конференции с международным участием «Актуальные проблемы современной лингвистики и гуманитарных наук» (Москва, 2023); X Международной научной междисциплинарной конференции «Функциональные аспекты межкультурной коммуникации и проблемы перевода» (Москва, 2023); VIII Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием «Педагогическое образование: оптимизация, модернизация и прогноз развития» (Москва, 2024); V Международной научно-практической конференции «Приверженность вопросам психического здоровья» (Москва, 2024); IX и X Всероссийской студенческой научно-практической конференции с международным участием «Педагогическое образование: оптимизация, модернизация и прогноз развития» (Москва, 2025, 2026).

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Содержание диссертационной работы по своей актуальности, научной новизне, теоретической и практической значимости соответствует Паспорту научной диссертации 5.3.1. «Общая психология, психология личности, история психологии». Полученные соискателем научные результаты соответствуют:

п. 1. Психическая жизнь и поведение человека. Соотношение поведения и деятельности. Детерминанты, определяющие психическую жизнь и поведение человека.

п. 10. Мотивационная и смысловая регуляция восприятия.

п. 16 Мотивация, ее механизмы, формирование и функционирование. Потребности, мотивы, личностные ценности и ценностные ориентации, интересы, стремления. Нравственные ориентации. Классификация и диагностика потребностей и мотивов. Влияние мотивации на деятельность и познавательные процессы. Мотивация достижения. Мотивация служения. Направленность личности и ее системообразующая роль.

п. 18 Мировоззрение и смысложизненное самоопределение. Смыслообразование. Смысловая регуляция поведения. Психология смысла. Ценностно-смысловая сфера личности.

п. 30. Устойчивость и изменчивость личности. Личностные процессы. Личность как субъект саморазвития. Самодетерминация и самоактуализация личности. Личность в условиях транзитивного общества.

п. 33. Жизнестойкость, устойчивость и ситуативная обусловленность поведения личности. Ситуационный, жизненный и бытийный (экзистенциальный) контексты существования человека. Соотношение внешнего и внутреннего в жизненном пространстве человека. Ценностные ориентации и жизненные планы личности.

Основное содержание диссертации соискателя отражено в 11 публикациях: 7 – в журналах, рекомендованных ВАК РФ, и журналах, рекомендованных Ученым советом Российского университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы (Положение о присуждении ученых степеней в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», утв. 22.01.2024, протокол № УС-1), а также 3 работы представлены в материалах всероссийских и международных научных конференций. Опубликовано учебное пособие «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности».

Структура исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, в которых решаются поставленные исследовательские задачи, заключения, списка использованной литературы, а также приложений, необходимо дополняющих основной текст. Работа изложена на 242 странице и содержит 10 рисунков, 27 таблиц, 15 приложений. Список использованной литературы содержит 253 наименования, из них 54 – на иностранном языке. Структура диссертации соответствует изложенным целям и задачам, поставленным в диссертационном исследовании.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновываются актуальность, степень научной разработанности и новизна исследуемой проблемы, раскрываются теоретико-методологические основы исследования, а также теоретическая и практическая значимость результатов исследования, формулируются объект, предмет, цель, задачи и гипотезы исследования, представлены положения, выносимые на защиту, описаны методы и база эмпирического исследования, приведены сведения о степени достоверности, апробации и внедрении результатов исследования, дана краткая характеристика структуры работы.

В первой главе «Теоретико-методологические основы изучения мотивационно-смысловых и ценностных отношений» рассмотрены взгляды отечественных и зарубежных ученых в понимании таких психологических понятий, как мотивация, смысловые образования, смысложизненные ориентации, мотивационно-смысловые и ценностные отношения, а также ценностно-мотивационная и ценностно-смысловая сферы личности и система отношений.

Понимание мотивационной, смысловой и ценностной сфер личности формируется на стыке философии, общей психологии, психологии личности, акмеологии и психологии труда. Философские основы заложены в трудах Р. Декарта, И. Канта, А. Шопенгауэра, У. Джеймса, Д. Дьюи и др., рассматриваемые как базовые проявления человеческого существования, определяющие направление жизненного пути и способность к саморазвитию человека.

Глубоко проанализированные и интерпретированные в трудах отечественных и зарубежных ученых: проблемы мотивации (А. Адлер, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Л.С. Выготский, В.К. Вилюнас, В.А. Иванников, А.Н. Леонтьев, А. Маслоу, Р.С. Немов, М.Б. Ненашев, Р.М. Райан, С.Л. Рубинштейн, Х. Хекхаузен и др.); вопросы, связанные с различными аспектами смысловой сферы личности и ее структуры (А. Адлер, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, К. Левин, Д.А. Леонтьев, В. Франкл, З. Фрейд, В.Э. Чудновский, К.Г. Юнг и др.); взаимосвязь между мотивационной и смысловой сферой личности (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Л.С.

Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, А.Р. Лурия, К. Роджерс, С.Л. Рубинштейн, Б.А. Сосновский, В. Франкл и др.); проблемы влияния ценностной сферы личности (Б.Г. Ананьев, В.В. Давыдов, И.А. Зимняя, Р. Иглхарт, Д.В. Каширский, Н.А. Кирилова, К. Клакхон, В.Е. Клочко, Д.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А. Мейнонг, В.Н. Мясичев, А.В. Петровский, М. Рокич, С.Л. Рубинштейн, Д.Н. Узнадзе, Ш. Шварц и др.).

Изучение взглядов отечественных и зарубежных ученых позволяет отметить, что мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности являются результатом субъективного восприятия объективно существующих познавательных, эмоциональных и практических взаимодействий субъекта с окружающим миром. Связующим звеном между мотивацией, ценностями и смысловой сферой личности выступает осмысленность человека, являющаяся фундаментальным основанием и механизмом регуляции отношений личности. Система мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности представляет собой единство внутренних (потребности, мотивы, личностные смыслы) и внешних (социальное окружение, условия деятельности) факторов, придающих действиям и событиям субъективную значимость в жизнедеятельности человека.

Рассмотрение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности как интегрального личностного образования позволило выделить ее компонентную структуру (Рис. 1).

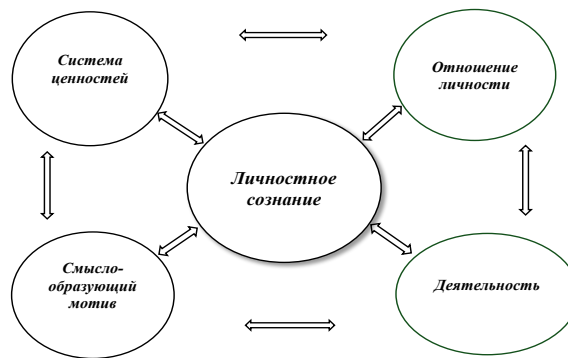


Рис. 1. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности

На основании теоретического анализа следует, что мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности – это интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную динамическую систему, которая побуждается и направляется тем или иным смыслообразующим мотивом, отражает личностное отношение на основе системы ценностей, формирующихся в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание и определяет особенности взаимодействия личности с окружающим миром.

Структура мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности является сложной конструкцией, представляющей собой систему взаимосвязей мотивационной, смысловой и ценностной сферы личности.

Мотивационная сфера личности обеспечивает динамику и выбор поведения, связывая смысловые и ценностные основания с реальными действиями, которые включают:

- потребности (физиологические, социальные, самореализации) и мотивы (осмысленные побуждения к деятельности);
- внешнюю мотивацию (заработная плата, продвижение, социальный престиж, избегание критики и наказаний);
- внутреннюю мотивацию (интерес к работе, удовлетворенность, самореализация и др.), выступающую ключевым фактором осмысленности жизни и ценностного соответствия, тогда как внешние стимулы играют вспомогательную роль.

Механизм взаимодействия мотивационной и смысловой сфер строится на этапе смыслообразования, являющегося динамическим процессом. Смыслообразующие структуры задают направление, а опыт деятельности закрепляет и трансформирует побудительные силы, превращая их в устойчивые мотивы.

Смысловая сфера личности придает деятельности внутреннее субъективное значение, обеспечивая целенаправленность. Смыслы являются связующим звеном между мотивацией и ценностями, придавая действиям личностное значение и направляя поведение в соответствии с ориентирами. Ключевыми компонентами этого уровня выступают личностные смыслы (индивидуальные значения объектов и событий), смысловые установки (готовность действовать определенным образом) и смысложизненные ориентации (обобщенные установки относительно крупных сфер жизни).

К основным механизмам смысловой сферы относятся:

- смыслообразование (процесс наделения объектов и действий личностной значимостью);
- переосмысление (изменение смысловых связей при столкновении с противоречиями или новыми жизненными целями) и согласованность временных локусов смысла (согласование смыслов прошлого, настоящего и будущего (опыт ошибок, текущие цели, жизненные планы).

Механизм взаимодействия смысловой и ценностной сферы личности строится на динамических отношениях, лежащих в основе ценностно-смысловой сферы, регулирующей направленность и поведение личности.

Ценностная сфера личности является фундаментом мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Она включает три взаимосвязанных компонента:

- когнитивный (знания и убеждения о ценностях);
- эмотивный (эмоциональное отношение к ценностям);
- поведенческий (готовность и стремление действовать в соответствии с принятыми ценностями, воплощать их в конкретных поступках).

Основными элементами ценностной сферы являются: ценности – идеалы и принципы, имеющие высокую значимость для личности (семья, свобода, справедливость, профессионализм); ценностные ориентации – предпочтения и приоритеты, выражающие отношение к ценностям в конкретных жизненных контекстах; ценностно-смысловые эталоны – внутренние критерии оценки правильности выбора и действий; иерархия ценностей – ранжирование по степени важности. На основе функций можно выделить следующие типы ценностей: ценности-цели: конечные ориентиры (смысл жизни, идеал и др.); ценности-средства: способы достижения целей (честность, трудолюбие и др.); ценности-отношения: базовые установки (доверие, эмпатия, уважение и др.).

В данном конструкте «отношения личности» выступают объединяющим компонентом мотивационной, смысловой и ценностной сферы личности. Они являются результатом субъективного восприятия объективно существующих познавательных, эмоциональных и практических взаимодействий субъекта с окружающим миром и оказывают влияние на восприятие и социальное поведение человека. Основными функциями отношений личности в данной структуре являются: определение ведущих потребностей; формирование и сопровождение процесса смыслообразования; воздействие на систему ценностей; объединение аффективных, когнитивных и поведенческих компонентов; определение устойчивых критериев оценки деятельности; выполнение эмоционально-оценочной функции.

Представленная структура мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности не отвергает сложившихся в психологии категорий мотивационной, смысловой и ценностной сфер личности (ценностно-смысловая и ценностно-мотивационная сфера личности, мотивационно-смысловые образования и др.), а интегрирует их, причем каждый элемент дополняет и/или уточняет другие, формируя целостный регулятор жизнедеятельности человека. Все элементы тесно связаны между собой и описывают разные грани одного сложного психологического феномена – системы внутренних ориентиров, направляющих поведение, деятельность и жизнедеятельность человека в целом.

Во второй главе «Эмпирическое изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере» представлены критерии выбора респондентов, психодиагностические методики, с помощью которых осуществлялась организация эмпирического исследования, а также статистический анализ и интерпретация полученных результатов.

Эмпирическое исследование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере проведено на базе Республиканского агентства лесного хозяйства Республики Бурятия. В исследовании приняли участие две группы респондентов: «Администрация» – 132 человека и «Работники» – 174 человека (всего 306 человек).

На первоначальном этапе эмпирического исследования осуществлены сбор и интерпретация полученных данных, которые позволяют оценить мотивацию профессиональной деятельности, смысложизненные и ценностные ориентации, социально-психологический климат и удовлетворенность трудом респондентов, а также раскрывают взаимосвязь и психологические особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности.

При изучении мотивации профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А.А. Реана) среднее значение внутренней мотивации (ВМ) составило 3,41 ($SD = 0,90$), внешней положительной мотивации (ВПМ) – 3,02 ($SD = 0,80$), внешней отрицательной (ВОМ) – 3,52 ($SD = 0,85$). Высокий показатель выявлен по шкале стремления избежать возможных наказаний или неприятностей ($M = 3,94$; $SD = 1,16$). Мотивационный комплекс $ВОМ (3,52) > ВМ (3,41) > ВПМ (3,02)$ свидетельствует о том, что сотрудники сферы лесного хозяйства высоко ценят внутреннюю мотивацию (удовлетворение от работы, возможность самореализации и др.).

Результаты исследования по методике Д.А. Леонтьева «Смысложизненные ориентации» показывают, что общий показатель осмысленности жизни составил (M

=109,98 – $SD = 20,83$); «цели в жизни» ($M = 33,49 - SD = 7,09$); «процесс жизни» ($M = 30,59 - SD = 7,46$); «результат жизни» ($M = 26,47 - SD = 5,86$); «локус контроля – Я» ($M = 22,89 - SD = 4,60$); «локус контроля – жизнь» ($M = 31,48 - SD = 7,31$). Таким образом, сотрудники организации имеют выраженные жизненные цели, воспринимают свою жизнь как эмоционально насыщенную, положительно оценивают прожитый опыт, а также считают жизнь продуктивной, осмысленной и поддающейся контролю.

В ходе исследования ценностных ориентаций по методике М. Рокича установлено, что наиболее высокий средний ранг терминальных ценностей получили такие ценности, как «здоровье» ($M = 14,57; SD = 4,51$), «счастливая семейная жизнь» ($M = 12,14; SD = 5,58$), «материально обеспеченная жизнь» ($M = 11,41; SD = 5,09$), «интересная работа» ($M = 11,21; SD = 4,37$) и «активная деятельная жизнь» ($M = 10,82; SD = 4,41$).

Результаты рангового распределения инструментальных ценностей показывают, что наиболее высокий ранг у респондентов получили ценности «воспитанность» ($M = 12,28; SD = 4,96$), «ответственность» ($M = 12,17; SD = 4,66$), «исполнительность» ($M = 11,20; SD = 4,62$), «образованность» ($M = 11,10; SD = 4,95$). Таким образом, в ценностном профиле сотрудников на первый план выходят здоровье, счастливая семейная жизнь, интересная работа, ответственность.

При определении удовлетворенности трудом сотрудников организации по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) получены следующие результаты: наиболее высокий уровень удовлетворенности зафиксирован по шкалам «удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» (87 %, $M = 5,04$ при $M_{max} = 6$), «общая удовлетворенность трудом» (79 %, $M = 18,5$ при $M_{max} = 28$), «интерес к работе» (66 %, $M = 3,7$ при $M_{max} = 6$), «удовлетворенность достижениями в работе» (67 %, $M = 2,93$ при $M_{max} = 4$), «удовлетворенность условиями труда» (64 %, $M = 2,9$ при $M_{max} = 4$), «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» (61 %, $M = 3,92$ при $M_{max} = 6$). Таким образом, сотрудники организации испытывают удовлетворенность профессиональной деятельностью, отношениями с коллегами и достижениями в работе.

При изучении социально-психологического климата по методике оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто) установлено, что наиболее благополучными являются эмоциональный ($M = 0,49$) и когнитивные компоненты ($M = 0,39$), вместе с тем в зону противоречивости попадает поведенческий компонент ($M = 0,25$). Таким образом, сотрудники организации ориентируются в личных и деловых качествах коллег, испытывают желание проводить свободное время с коллегами и положительно оценивают коллектив.

Для выявления мотивационно-смысловой и ценностной значимости профессиональной деятельности сотрудников агентства лесного хозяйства разработана и использована авторская анкета. В результате её анализа выявлено, что наиболее высокий уровень согласия с утверждениями анкеты зафиксирован по следующим позициям: при организации разработки внутренних нормативных документов (86,3 %), при предоставлении работникам доступа к необходимым информационным ресурсам (88,6 %), при проведении инструктажей и семинаров по охране труда (84 %), при сотрудничестве (84 %), создании условий труда (76,8 %), установлении благоприятного

социально-психологического климата (77,1 %) и стабильной заработной платы (76,5 %), а также совпадении ценностей сотрудников с ценностями организации (76,1 %). Таким образом, межличностные отношения и ценностное единство являются сильной стороной организации и потенциальным ресурсом для развития. Сотрудники организации позитивно воспринимают управленческие практики и свое эмоциональное состояние в процессе трудовой деятельности.

На основании анализа мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере с помощью различных методик можно заключить, что основными факторами, оказывающими положительное влияние на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, являются удовлетворенность трудом и социально-психологический климат. Смыслоразнозначные ориентации личности определяют восприятие человеком целей, оказывая влияние на внутреннюю мотивацию и стремление к самореализации. Совпадение личностных ценностей с внутренними убеждениями повышает мотивацию и эмоциональное благополучие.

При проведении эмпирического анализа структуры мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников были использованы корреляционный, факторный и регрессионный методы анализа.

Корреляционный анализ показал, что наиболее тесные взаимосвязи получены между осмысленностью жизни ($r = 0,378$) и внутренними мотивами ($r = 0,378$); ценность «интересная работа» ($r = 0,279$) положительно коррелирует с показателями «цели в жизни» ($r = 0,269$), «процесс жизни» ($r = 0,270$), «результат жизни» ($r = 0,260$), «локус контроля – Я» ($r = 0,268$), «локус контроля – жизнь» ($r = 0,265$); ценность «активная, деятельная жизнь» положительно коррелирует со смыслоразнозначными ориентациями ($r = 0,279$), «процесс жизни» ($r = 0,331$), «цели в жизни» ($r = 0,273$), «результат жизни» ($r = 0,281$), «локус контроля – жизнь» ($r = 0,274$).

Ценность «активная, деятельная жизнь» также положительно коррелирует со смыслоразнозначными ориентациями ($r = 0,279$), «процесс жизни» ($r = 0,331$) и «цели в жизни» ($r = 0,273$), «результат жизни» ($r = 0,281$), «локус контроля – жизнь» ($r = 0,274$). Эти данные подтверждают, что для сотрудников лесного хозяйства содержательные аспекты труда являются ключевым источником осмысленности.

Связи между ценностями и мотивами показывают, что внутренние мотивы «удовлетворение от процесса» и «самореализация» положительно связаны с ценностями «независимость» ($r = 0,324$), «самоконтроль» ($r = 0,241$) и «развитие» ($r = 0,339$). По результатам корреляционного анализа установлено, что мотивационная, смысловая и ценностная сферы личности образуют систему взаимосвязей. Социально-психологический климат в коллективе выступает интегральным показателем системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности.

Для наглядного представления структуры значимых взаимосвязей между мотивами, ценностями и смыслоразнозначными ориентациями построена корреляционная плеяда¹ (рис. 2).

¹ Примечания: _____ прямая значимая связь ($r \geq 0,240$ на уровне значимости $p \leq 0,000015$);
 - - - - - обратная значимая связь ($r \leq -0,240$ на уровне значимости, $p \leq 0,000015$).

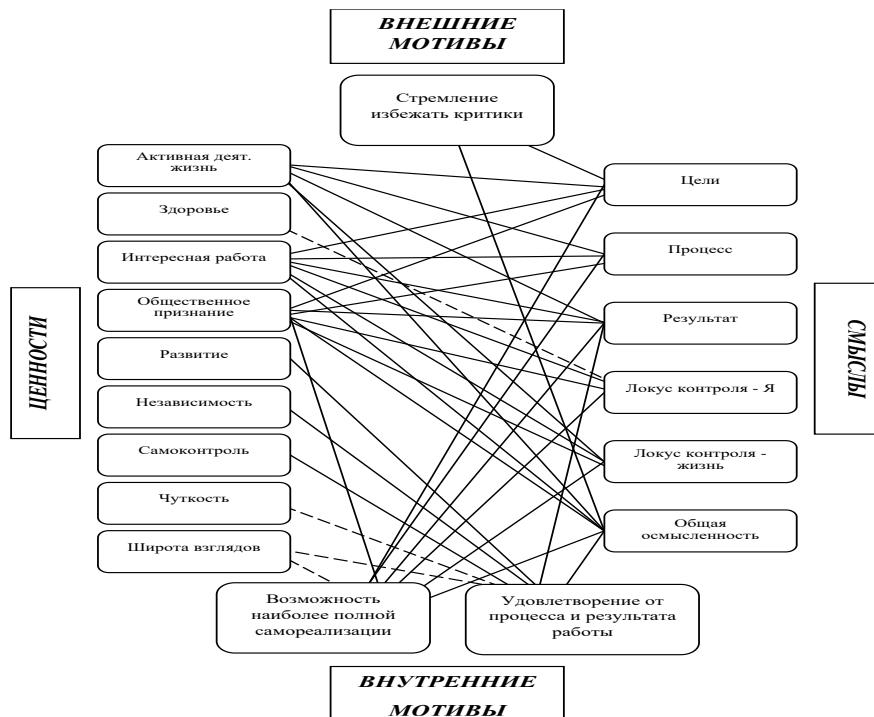


Рис. 2. Корреляционная плеяда взаимосвязи мотивационной, смысловой и ценностной сфер личности

Факторный анализ показал, что, во-первых, «осмысленность жизни и ценностная идентичность» с максимальными нагрузками объединяет смысловые показатели (0,814–0,906) и общий показатель осмысленности жизни (0,906); ценности «общественное признание» (0,356), «активная, деятельная жизнь» (0,312) соотносятся с ценностями «интересная работа» (0,310) и внутренней мотивацией (0,381). Во-вторых, «профессиональная автономия и самодетерминация» объединяют внутренние мотивы (удовлетворение от трудового процесса – 0,605; возможность самореализации – 0,419) и инструментальные ценности такие, как «независимость» (0,601) и «самоконтроль» (0,453), но также выявлены отрицательные связи с ценностями «широта взглядов» (– 0,563) и «чуткость» (–0,511). Таким образом, полученная структура соответствует теоретической модели, согласно которой мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности образуют интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную динамическую систему.

Регрессионный анализ позволил выявить, что в качестве зависимых переменных выступают общая удовлетворенность трудом и отдельными компонентами социально-психологического климата (когнитивного, поведенческого, эмоционального), в качестве независимых – показатели мотивации, ценностных и смысловых ориентаций. Положительными предикторами удовлетворенности трудом выступают утверждения («обратная связь и поддержка со стороны руководства» 1,924; $p = 0,001$), «принадлежность к организации вызывает чувство гордости» (1,637; $p < 0,001$); «локус контроля – Я» (0,179; $p < 0,001$); внутренние мотивы («удовлетворение от самого процесса и результата работы» (0,887; $p < 0,001$) и «возможность самореализации» (0,495; $p = 0,014$), а также ценность «высокие запросы» (0,132; $p < 0,001$).

Положительными предикторами социально-психологического климата выступили: в эмоциональном компоненте – ценности «независимость» (0,021; $p < 0,001$) и «развитие» (0,018; $p = 0,002$), утверждения «личностные ценности работников, совпадают с ценностями организации» и «демократический стиль руководства» (0,122; $p = 0,041$), а также «осмысленность жизни» (0,003; $p = 0,020$); в поведенческом компоненте – ценность «независимость» (0,046; $p < 0,001$), утверждения «благоприятный социально-психологический климат», «демократический стиль руководства» (0,192; $p = 0,0023$); в когнитивном компоненте – ценности «развитие» (0,043; $p < 0,001$), «уверенность в себе» (0,028; $p < 0,001$), «творчество» (–0,028; $p < 0,001$), смысложизненные ориентации «цели в жизни» (0,015; $p = 0,003$), мотив «возможность самореализации» (0,066; $p = 0,027$). Таким образом, удовлетворенность трудом и социально-психологический климат являются индикаторами состояния системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений.

На основании корреляционного, факторного и регрессионного анализа следует, что полученные результаты подтверждают гипотезу о том, что мотивация профессиональной деятельности, ценностные и смысложизненные ориентации образуют взаимосвязанную систему.

С целью установления общих психологических особенностей мотивационно-смысловых и ценностных отношений между группами сотрудников («Администрация» и «Работники»), исполняющих различные функциональные обязанности, проведено эмпирическое исследование.

Сравнительный анализ по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир, А. Реан) показал основные различия по следующим мотивам: «удовлетворение от самого процесса и результата работы» у респондентов «Администрация» ($M = 4,14$) выше, чем у респондентов «Работники» ($M = 3,43$); «возможность самореализации» у группы «Администрация» ($M = 3,32$) выше, чем в группе «Работники» ($M = 2,91$); «стремление к продвижению по работе» выше у респондентов «Администрация» ($M = 2,97$), чем у респондентов «Работники» ($M = 2,72$). Интегральный показатель внутренней мотивации, соответственно, значительно выше у группы «Администрация» ($M = 3,73$ против 3,17 у группы «Работники»; $U = 7550$, $p \leq 0,001$, размер эффекта –0,343). Таким образом, внутренняя мотивация в большей степени характерна для респондентов «Администрация», тогда как респонденты «Работники» ориентированы на внешние стимулы, что соответствует различиям в характере труда.

При сравнении показателей смысложизненных ориентаций по методике «Смысложизненные ориентации» (Д.А. Леонтьев) выявлены статистически значимые различия по субшкалам: респонденты «Работники» демонстрирует более высокие показатели по шкалам «цели в жизни» («Работники» $M = 34,79$; «Администрация» $M = 31,77$), «процесс жизни» («Работники» $M = 31,72$, «Администрация» $M = 29,09$), «локус контроля – Я» («Работники» $M = 23,60$; «Администрация» $M = 21,95$), «локус контроля – жизнь» («Работники» $M = 33,14$; «Администрация» $M = 29,30$). Таким образом, практически по всем субшкалам (кроме субшкалы «результат жизни» – $p > 0,05$) группа «Работники» демонстрирует более высокие показатели осмысленности жизни.

Проведен сравнительный анализ терминальных и инструментальных ценностных ориентаций у респондентов «Администрация» и «Работники» по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича (рис. 3, 4).



Рис. 3. Терминальные ценности



Рис. 4. Инструментальные ценности

Сравнение терминальных ценностных предпочтений у респондентов «Администрация» и «Работники» выявило статистически значимые различия по следующим ценностям: «активная, деятельная жизнь» («Работники»: $M = 11,26$; «Администрация»: $M = 10,24$); «продуктивная жизнь» («Работники»: $M = 7,64$; «Администрация»: $M = 4,45$); «счастливая семейная жизнь» («Администрация»: $M = 13,34$; «Работники»: $M = 11,23$); «материально обеспеченная жизнь» («Работники»: $M = 12,62$; «Администрация»: $M = 9,82$); «наличие хороших друзей» («Работники»: $M = 10,29$; «Администрация»: $M = 9,05$); «общественное признание» («Работники»: $M = 7,56$; «Администрация»: $M = 6,45$). Наиболее выраженные различия между группами зафиксированы по ценностям «развитие» (размер эффекта $-0,549$) и «продуктивная жизнь» (размер эффекта $0,492$). Таким образом, сотрудники группы «Администрация» более ориентированы на управленческие и контролирующие функции, тогда как группа «Работники» — на практическую деятельность, взаимодействие в коллективе и выполнение конкретных задач.

Сравнительный анализ показателей групп «Администрация» и «Работники» по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) показывает, что наиболее выраженное различие между группами связано с удовлетворенностью достижениями в работе: в группе «Работники» ($M = 3,17$) данный показатель выше, чем в группе «Администрация» ($M = 2,61$). Таким образом, удовлетворенность трудом в равной степени формируется у обеих групп под влиянием общих организационных условий.

По результатам анализа авторской анкеты можно отметить, что группа «Администрация» выше оценивает демократический стиль руководства, стабильность заработной платы и социально-психологический климат, тогда как группа «Работники» в большей степени удовлетворена своей работой (рис. 5).

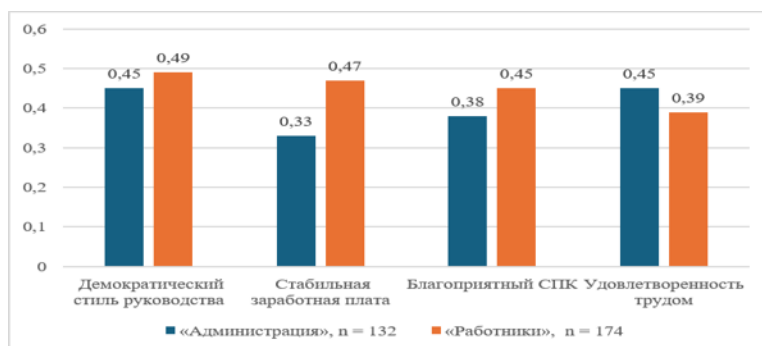


Рис. 5. Сравнение показателей мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности

Наиболее выраженное различие зафиксировано по вопросу о стабильности оплаты труда (размер эффекта $-0,201$). Однако размер эффекта для всех значимых различий находится в диапазоне от малых до близких к средним значений ($0,096-0,201$), что указывает на умеренную практическую значимость этих различий.

На основании полученных результатов можно сделать вывод о том, что основными психологическими особенностями мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в группе «Администрация» являются высокая внутренняя мотивация, ориентированность на развитие, свободу, семейную жизнь и организационные ценности (ответственность, независимость, самоконтроль и др.). При этом группа «Работники» демонстрирует более высокие показатели осмысленности жизни, удовлетворенности достижениями и ориентации на ценности, связанные с исполнительской деятельностью (продуктивная жизнь, материальная обеспеченность, активная и деятельная жизнь, наличие друзей, общественное признание, познание и др.). Выявленные различия отражают не только психологические особенности, но и специфику профессиональных ролей, уровня ответственности и содержания труда.

В третьей главе – «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере» – представлена программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» и результаты её реализации, а также предложены рекомендации по совершенствованию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Программа состоит из мини-лекций, интерактивных лекций, лекций-презентаций, ролевых игр, кейс-стади, бесед и дискуссий, способствующих преодолению трудностей, стимулированию творческого мышления, развитию коммуникативных навыков, стрессоустойчивости, эмоционального интеллекта и нахождению оптимальных решений в процессе профессиональной деятельности.

Внедрение программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» проведено на базе агентства лесного хозяйства Республики Бурятия. Респонденты, принявшие участие в исследовании, были распределены на две группы: экспериментальную («Администрация» – 66 респондентов, «Работники» – 87 респондентов) и контрольную («Администрация» – 66 респондентов, «Работники» – 87 респондентов).

В экспериментальной группе «Администрация» внедрение программы способствовало росту внутренней мотивации (с $3,77$ до $4,23$), смысложизненных ориентаций («локус контроля – Я» – с $22,08$ до $28,35$; «результат жизни» – с $26,32$ до

31,03), «удовлетворенности трудом» (с 25,72 до 33,91), «предпочтение выполняемой работы высокому заработку» (с 1,70 до 2,65), «профессиональная ответственность» (с 1,30 до 1,92), «удовлетворенность достижениями в работе» (с 2,61 до 3,20), «уровень притязаний в профессиональной деятельности» (с 2,09 до 2,59), «удовлетворенность условиями труда» (с 2,77 до 3,26), «общая удовлетворенность трудом» (с 18,59 до 20,39), а также перестройка ценностных ориентаций в сторону ценностей «аккуратность» (с 9,32 до 13,79), «чуткость» (с 5,29 до 8,74), «широта взглядов» (с 2,64 до 5,50), «материально обеспеченная жизнь» (с 10,05 до 12,18), «продуктивная жизнь» (с 4,09 до 7,58), «счастье других» (с 6,82 до 9,02) и укрепление поведенческого (с 0,48 до 0,68), когнитивного (с 0,28 до 0,62) и эмоционального (с 0,33 до 0,59) компонентов социально-психологического климата.

Реализация программы в экспериментальной группе «Работники» привела к наиболее выраженным изменениям в росте *внутренней мотивации* (с 3,24 до 3,60), повышения осмысленности жизни («процесс» (с 30,98 до 35,10) и «локус контроля – жизнь» (с 32,57 до 36,57), *изменении ценностных ориентаций* («красота природы и искусства» (с 9,38 до 11,09), «общественное признание» (с 7,40 до 9,83), «творчество» (с 6,15 до 8,13), «аккуратность» (с 10,05 до 11,71), «ответственность» (с 10,68 до 12,01), «широта взглядов» (с 9,72 до 11,70), а также росту *удовлетворенности трудом* по всем шкалам: «уровень» (с 1,91 до 2,99), «профессиональная ответственность» (с 1,01 до 1,71), «удовлетворенность достижениями в работе» (с 3,07 до 3,77), «интерес к работе» (с 3,72 до 4,13), «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» (с 3,92 до 4,49), «удовлетворенность условиями труда» (с 2,82 до 3,29, $W = 615$, $p = 0,009$) и «общая удовлетворенность трудом» (с 18,17 до 20,74) и укреплению поведенческого (с 0,00 до 0,46), когнитивного (с 0,28 до 0,62) и эмоционального (с 0,33 до 0,59) компонентов социально-психологического климата, повышению уровня мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Таким образом, внедрение программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» в экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» способствовало росту внутренней мотивации, осмысленности жизни и удовлетворенности трудом, повлияло на изменение ценностных ориентаций сотрудников, укрепило поведенческий, когнитивный и эмоциональный компоненты, а также улучшило социально-психологический климат в организации. В контрольных группах статистически значимых изменений не произошло.

На основании результатов эмпирического исследования разработаны рекомендации, направленные на развитие рефлексии, целеполагания, ценностных ориентаций, мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

В Заключении диссертационного исследования обобщены результаты и сформулированы основные выводы работы, подтверждающие гипотезу и состоятельность положений, выносимых на защиту:

1. Анализ научной литературы по теме исследования позволил конкретизировать понятие «мотивационно-смысловые отношения личности», а также расширить понятие «ценностные отношения».

2. Определено авторское понятие «мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности» как интегративное психологическое образование,

представляющее собой взаимосвязанную динамическую систему, которая побуждается и направляется тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение, основанное на системе ценностей, формирующихся в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание и определяющих особенности взаимодействия личности с окружающим миром.

3. В ходе эмпирического исследования, опираясь на комплекс методов математической статистики и диагностических процедур, было определено, что мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной сфере представляют собой сложный комплекс воздействия внутренних (личностные характеристики, мотивация, ценности, цели, эмоциональное состояние и потребности работника) и внешних (организационная культура, условия труда, стиль руководства, управленческий контроль, профессиональное обучение, возможности карьерного роста, материальное обеспечение и уровень социальной поддержки) факторов, способствующих или препятствующих успешному развитию мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной сфере.

4. Установлены статистически значимые различия в мотивационно-смысловых и ценностных отношениях между респондентами, занимающими административные должности, и работниками, выполняющими исполнительские функции в сфере лесного хозяйства.

5. Результаты исследования показывают, что внутренняя мотивация (вовлеченность в процесс работы, стремление к саморазвитию) выступает ключевым дифференцирующим фактором между группами респондентов «Администрация» и «Работники». В показателях внешней мотивации (денежный заработок, потребность в достижении социального престижа, избегание критики) отсутствуют значимые различия, что отражает общие организационные условия труда.

6. В ходе эмпирического исследования выявлены различия в смысложизненных ориентациях между группами респондентов «Администрация» и «Работники». Сотрудники рабочих специальностей в большей степени ориентированы на жизненные цели, воспринимают свою жизнь как интересную и убеждены в том, что контролируют ее. Вместе с тем сотрудники административного аппарата воспринимают свою жизнь как зависимую от внешних обстоятельств (организационных, социальных, экономических и т.д.).

7. Эмпирические данные подтверждают, что удовлетворенность трудом и социально-психологический климат являются индикаторами состояния системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений, а специфика профессиональной деятельности накладывает отпечаток на характер этих взаимосвязей.

8. Применение авторской программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» способствовало позитивным изменениям внутренней мотивации, ценностных ориентаций, осмысленности жизни, удовлетворенности трудом и улучшению социально-психологического климата.

9. На основании полученных результатов были предложены рекомендации по развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Перспективы исследований связаны с расширением базы исследования и репрезентативности выборок, а также целесообразностью дальнейшего развития

мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора:

1. Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Влияние профессиональных стереотипов на профессиональное самоопределение // Психология и психотехника. – 2023. – № 2. – С. 78 – 86. (ВАК K2)

2. Камалова О.М. Стереотипы и стереотипизация межличностных и межгрупповых отношений // Психология и психотехника. 2023. № 1. С. 38–47. (ВАК K2)

3. Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Мотивационно-смысловые отношения личности в профессиональной деятельности // Психология и психотехника. – 2024. – № 2. – С. 29–37. (ВАК K2)

4. Камалова О.М. Мотивационно-смысловые отношения личности: психологические аспекты управленческого контроля в профессиональной деятельности // Психолог. – 2024. – № 3. – С. 18 – 29. (ВАК K2)

5. Камалова О.М. Влияние условий труда на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности // Психология и психотехника. – 2025. – № 1. – С. 97–114. (ВАК K2)

6. Камалова О.М. Факторы мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной деятельности // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2025. – № 2(71). – С. 54–66. (ВАК K2)

7. Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере // Высшее образование сегодня. – 2026. – № 2. – С. 146–151. (ВАК K2)

8. Камалова О.М., Караванова Л.Ж. Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности: учебное пособие. – Тверь: ТвГУ, 2026. – 190 с.

9. Камалова О.М. Современная организация как социально-психологический феномен // Педагогическое образование: оптимизация, модернизация и прогноз развития: сборник материалов VI Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2022. – С. 103–111. (РИНЦ)

10. Камалова О.М. Отечественные и зарубежные ученые о межличностных и межгрупповых отношениях // Педагогическое образование: оптимизация, модернизация и прогноз развития: сборник материалов VI Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2022. – С. 236–244. (РИНЦ)

11. Камалова О.М. Профессиональная деятельность: мотивационно-смысловые отношения личности // Педагогическое образование: оптимизация, модернизация и прогноз развития: сборник материалов VIII Всероссийской студенческой научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2024. – С. 69–81. (РИНЦ)

Камалова Оксана Максимовна (Российская Федерация)
«Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности
в профессиональной сфере»

Диссертационное исследование посвящено изучению взаимосвязи и развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Исследование выполнено в рамках субъектно-деятельностного и культурно-исторического подходов, а в качестве методологической основы использована концепция современного человекознания, освещающая закономерности развития личности, индивидуальности и субъекта деятельности в их целостности и саморазвитии. В ходе исследования введено понятие «мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности», уточнены понятия «мотивационно-смысловые отношения личности», «ценностные отношения личности», а также в эмпирическом исследовании использована авторская анкета. В исследовании установлены и обоснованы взаимосвязи между мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности. Выявлены психологические особенности, факторы (внутренние, внешние), оказывающие влияние на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Установлено, что удовлетворенность трудом и социально-психологический климат являются индикаторами мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. В ходе исследования разработана, апробирована и доказана эффективность авторской программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности». Подготовлены рекомендации по совершенствованию развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Полученные теоретические и эмпирические результаты исследования могут быть применены в профессиональной сфере, а также включены в учебные курсы по общей психологии, психологии личности и психологии труда.

Oksana Kamalova (Russian Federation)
«Motivational-semantic and value relations of the individual in the professional field»

The dissertation research is devoted to the study of the relationship and development of motivational-semantic and value relations of the individual in the professional sphere. The research is carried out within the framework of subject-activity and cultural-historical approaches, and the concept of modern human knowledge is used as a methodological basis, highlighting the patterns of development of personality, individuality and subject of activity in their integrity and self-development. In the course of the study, the concept of "motivational-semantic and value relations of the individual" is introduced, the concepts of "motivational-semantic relations of the personality", "value relations of the individual" are clarified, and the author's questionnaire is used in the empirical study. The study establishes and substantiates the relationship between the motivational-semantic and value relations of the individual. The psychological features, factors (internal, external) that influence the development of motivational-semantic and value relations of the individual in the professional sphere are revealed. It has been established that job satisfaction and socio-psychological climate are indicators of motivational-semantic and value relations of an individual in the professional sphere. In the course of the study, the effectiveness of the author's program "Development of motivational-semantic and value relations of the individual" has been developed, tested and proved. Recommendations have been prepared for improving the development of motivational-semantic and value relations of the individual in the professional sphere. The theoretical and empirical results of the study can be applied in the professional sphere, as well as included in training courses in general psychology, personality psychology and labor psychology.