

**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ,  
КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА**

---

Научная статья  
УДК 159.9:331  
DOI: 10.20323/1813-145X-2024-6-141-240  
EDN: LFQLET

**Валидизация процедуры диагностики ценностного давления субъекта на интраиндивидуальном уровне личности**

**Михаил Ефимович Гумницкий**

Директор, Автономная некоммерческая консультационно-исследовательская организация «ПРОФиС». 454128, Челябинская область, г. Челябинск, Университетская набережная, 64, 126  
gumm@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4538-6504>

**Аннотация.** Принятие сотрудником ценностей и норм организации, отраженной в корпоративной культуре, важно для трудовой адаптации, профессионального развития и результатов. Ценности корпоративной культуры могут проявляться как давление на структуру ценностей личности, препятствующее их реализации, порождая внутриличностный ценностный конфликт. В статье рассматривается понятие «ценностное давление субъекта», акцентируется внимание на интраиндивидуальном уровне личности – внутреннем давлении «образа идеала», возникающем из-за несоответствия реального поведения личности ее субъективному представлению о своем идеальном поведении. Ценностное давление субъекта (на интраиндивидуальном уровне личности) – давление конфликта ценностей субъекта, отражающееся в степени рассогласованности ее идеалов, убеждений и представлений о необходимом поведении в социуме, приводящее к чувствам неопределенности, тревоги, беспомощности при принятии решений о выборе цели или действий по ее достижению, а также после данного выбора.

Цель работы – валидизация процедуры расчета ценностного давления субъекта (на интраиндивидуальном уровне личности). Общая гипотеза: предложенная процедура диагностики ценностного давления субъекта позволяет выявлять как универсальные особенности профессиональной деятельности сотрудников различных сфер.

Выборка включает две группы по 280 человек (молодые педагоги и сотрудники финансовой компании). Выявлены различия в иерархиях типов ценностей на уровнях нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов в каждой группе в отдельности и при сравнении двух. При сравнении показателей ценностного давления субъекта в двух группах, в зависимости от пола и при стаже до 1 года, значимых различий не выявлено.

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что предложенная процедура диагностики ценностного давления (на интраиндивидуальном уровне личности) субъекта имеет универсальный характер и может быть использована для изучения особенностей ценностной адаптации специалистов независимо от профессиональной сферы деятельности и типа организации.

**Ключевые слова:** ценностное давление субъекта; внутриличностный конфликт; валидизация; процедура диагностики; профессиогенез; адаптация; корпоративная культура

**Для цитирования:** Гумницкий М. Е. Валидизация процедуры диагностики ценностного давления субъекта на интраиндивидуальном уровне личности // Ярославский педагогический вестник. 2024. № 6 (141). С. 240–249. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2024-6-141-240>. <https://elibrary.ru/LFQLET>

LABOR PSYCHOLOGY, ENGINEERING PSYCHOLOGY,  
COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

Validation of the procedure of diagnosing the subject's value pressure at intraindividual level of personality

Mikhail E. Gumnitsky

Director, Autonomous non-profit consulting and research organization «PROFiS». 454128, Chelyabinsk, Universitetskaya naberezhnaya, 64, 126  
gumm@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-4538-6504>

**Abstract.** The employee's acceptance of the values and norms of the organization, reflected in the corporate culture, is important for work adaptation, professional development and work results. The values of corporate culture can manifest themselves as pressure on the structure of personal values, preventing their implementation, which generates an intrapersonal value conflict. The article considers the concept of «subject's value pressure» (at intraindividual level of personality), which focuses on the intraindividual level of personality study – on the internal pressure of the «image of the ideal», arising from the discrepancy between the real behavior of the personality to its subjective idea of its ideal behavior (inconsistency of I-real and I-ideal). The subject's value pressure is the pressure of the conflict of the subject's values, reflected in the degree of inconsistency of the ideals and beliefs of the individual and his ideas about the necessary behavior in society, leading to feelings of uncertainty, anxiety, helplessness when making decisions about choosing a goal or actions to achieve it, as well as after this choice.

The purpose of the work is to validate the procedure for calculating the value subject's value pressure at intraindividual level of personality). General hypothesis is the proposed procedure for diagnosing the subject's value pressure makes it possible to identify as universal features of the professional activity of employees in various fields.

The sample includes two groups of 280 people (young teachers and employees of a commercial company). The differences in the hierarchies of value types at the levels of normative ideals and individual priorities in each group independently and when comparing the two groups were revealed. When comparing the indicators of the subject's value pressure in the two groups as a whole, depending on gender and with an experience of up to 1 year, no significant differences were found.

Based on the results of the study, it can be concluded that the proposed procedure for diagnosing the subject's value pressure (at intraindividual level of personality) has a universal character and can be used to study the features of the value adaptation of specialists, regardless of the professional field of activity and type of organization.

**Key words:** subject's value pressure; intrapersonal conflict; validation; diagnostic procedure; professional genesis; adaptation; corporate culture

**For citation:** Gumnitskiy M. E. Validation of the procedure of diagnosing the subject's value pressure at intraindividual level of personality. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2024; (6): 240-249 (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2024-6-141-240>. <https://elibrary.ru/LFQLET>

## Введение

В современной психологии труда вопросам соответствия ценностей сотрудника ценностям компании уделяется все большее внимание как на этапе подбора персонала, так и при адаптации, в последующей профессиональной деятельности и профессиогенезе [Гумницкая, 2023]. Идентификация сотрудника с компанией (принятие ее ценностей, норм) на этапе обучения [Мауэ, 2023] и в процессе трудовой адаптации [Мамиконян, 2019] является важным с точки зрения его результативности и готовности работать в организации. С помощью корпоративной культуры организация ориентирует своих специалистов на выполнение профессиональных задач с учетом

миссии и целей компании. Для штатных сотрудников наличие корпоративных ценностей является важным фактором, влияющим на жизнеспособность организации [Плющева, 2021].

Человек, воспринимая ценности окружения, придает им свой смысл, что может затруднять их реализацию, создавая почву для внутриличностного конфликта [Султан-Заде, 2023]. Внешнее давление может приводить как к ощущению невозможности реализовывать те или иные ценности, так и создавать положительный образ для желаемых ценностей [Сунцова, 2017]. Таким образом, давление ценностей компании на структуру ценностей сотрудников может создавать противоречие между представлением сотрудника о правильном поведении и тем, которое требует

профессиональная среда. A. Matziari, A. J. Montgomery, K. Georganta, K. Doulougeri подчеркивают значимость выстраивания взаимоотношений организации и работника посредством ценностей организационной культуры для воздействия на профессиональное выгорание и вовлеченность в работу [Matziari, 2017]. Изучение особенностей профессиогенеза специалистов-женщин выявило, что лишь 25 % современных женщин воспринимают себя представителями профессиональной группы, имеющей собственные уникальные характеристики. Они также положительно воспринимают себя как профессионала и принимают профессиональные ценности [Маркина, 2017]. Значимость учета ценностей сотрудников для профилактики выгорания отражена и в функциях психологов органов внутренних дел [Костина, 2023]. В целом поведение, мотивированное интериоризированными, а не внешне заданными, ценностями связано с более высоким уровнем удовлетворенности жизнью и субъективным благополучием [Castillo, 2024; Lan, 2024; Mannerström, 2023; Xie, 2023].

Е. Б. Фанталова подходит к исследованию внутреннего конфликта с позиции противоречия «могу» и «хочу» [Фанталова, 2011]. Ценностный конфликт связан с ситуацией выбора между равнозначными, но разнонаправленными вариантами поведения, обусловленными разными, чаще противоречивыми, ценностями [Журавлева, 2013]. А. Ф. Бондарук, В. М. Голянич, В. А. Шаповал выявили, что изменение ценностей курсантов происходит в течение первого года обучения, причем эти изменения могут происходить как в направлении ценностей группы, так и в направлении автономии [Бондарук, 2012].

М. Рокич определил ценности как устойчивые убеждения о предпочитаемых способах поведения. Он выделил терминальные ценности, характеризующие те цели, к которым нужно стремиться, и инструментальные ценности – способы достижения этих целей [Rokeach, 1973]. Для Ш. Шварца ценности – эмоционально окрашенные убеждения, которые являются желаемыми целями и образцом поведения. Они влияют на установки и поведение личности, направляют внимание и восприятие, выполняя роль фильтра. С точки зрения Ш. Шварца, ценности сравнимы по значимости между собой, образуют систему ценностных приоритетов. Ш. Шварц на основе собственной концепции и идей М. Рокича разработал два опросника для изучения структуры ценностей. Schwartz Value Survey (SVS), первый

вариант опросника, предполагает оценку испытуемым по девятибалльной шкале (от -1 до 7) значимых для него абстрактных ценностей [Schwartz, 1992]. Portrait Values Questionnaire (PVQ), второй вариант опросника, исходит из идеи сравнения испытуемым своего поведения с предложенным вариантом поведения другого человека [Schwartz, 2001]. В своих работах Ш. Шварц указывает на значительную корреляцию результатов двух опросников, делая вывод, что они оба характеризуют одну структуру ценностей личности. При русскоязычной адаптации В. Н. Карандашев объединил SVS и PVQ в один опросник. «Первая часть опросника (“Обзор ценностей”) предоставляет возможность изучить нормативные идеалы, ценности личности на уровне убеждений... Вторая часть опросника (“Профиль личности”) изучает ценности на уровне поведения, то есть индивидуальные приоритеты, наиболее часто проявляющиеся в социальном поведении личности. Различие показателей по типам ценностей в этих двух частях опросника, характеризующих два уровня функционирования ценностей, отражает ценностное давление, которое осуществляется, с одной стороны, через социализацию и, с другой стороны, посредством референтной группы и традиций» [Карандашев, 2004, с. 34].

Рассмотрим отечественные работы, связанные с исследованием ценностей с позиции Ш. Шварца и применением адаптации опросника В. Н. Карандашева. Так, И. А. Баева, О. А. Ульянина, О. В. Вихристюк, Л. А. Гаязова, Н. П. Радчикова, К. А. Файзуллина выявили, что данные различия сильнее у школьников, имеющих высокие показатели депрессии, одиночества, безнадежности и агрессии. Исследователи указывают на существование ценностного давления, осуществляемого через социализацию и референтные группы [Баева, 2022]. Поведение заключенных, как отмечает Я. С. Сунцова, связано с различиями их иерархий типов ценностей. Так, при среднем уровне таких различий осужденные более ориентированы на взаимодействие, а при высокой рассогласованности – на независимость, отстраненность [Сунцова, 2017]. В. Б. Салахова при исследовании осужденных, получающих и не получающих высшее образование в период заключения, выявила особенности ценностных структур. Так, для обучающихся-осужденных выявлена склонность к социально-одобряемому поведению, достижению и избеганию деятельности, связанной с нарушении

ем закона. У осужденных, не получающих высшее образование, отмечаются противоположные тенденции [Салахова, 2018]. Таким образом, можно предполагать влияние профессиональной деятельности (в данном случае, обучения) на структуру ценностей. Проявление доверия, как отмечает Т. С. Пухарева, в различных сферах жизнедеятельности человека взаимосвязано с особенностями ценностной структуры личности [Пухарева, 2018].

В наших предыдущих исследованиях продемонстрирована взаимосвязь ценностного давления субъекта с возрастом и стажем. Так «наибольший рост значений наблюдается в первый год работы... При стаже в три, пять и шесть лет работы также наблюдается рост ценностного давления субъекта... “новичков” важно сопровождать не только в течение испытательного срока... есть периоды, когда опытные сотрудники могут рассматривать вопросы о смене своей профессиональной деятельности» [Гумницкий, 2023, с. 357]. Кроме того, можно отметить взаимосвязь типов ценностей личности, поведения человека и возраста [Гумницкий, 2024]. N. Sinha, K. V. L. Srivastava также выявлена динамичность системы ценностей, ее изменчивость на разных карьерных этапах [Sinha, 2014].

Обычно под давлением ценностей (или ценностным давлением) подразумевается внешнее давление на человека социальных/культурных ценностей. Опираясь на идею В. Н. Карандашева, в определении понятия «ценностное давление субъекта» мы делаем акцент на интраиндивидуальном уровне изучения личности – внутреннем давлении «образа идеала», возникающем из-за несоответствия реального поведения личности ее субъективному представлению о своем идеальном поведении (Я-реальное и Я-идеальное рассогласованы между собой). Таким образом, «“ценностное давление субъекта” (на интраиндивидуальном уровне личности) – это давление конфликта ценностей субъекта, отражающееся в степени рассогласованности идеалов и убеждений личности и ее представлений о необходимом поведении в социуме, приводящее к возникновению чувства неопределенности, тревоги, беспомощности при принятии решений о выборе цели или действий по ее достижению, а также после данного выбора» [Гумницкий, 2023, с. 349].

Определение значения ценностного давления субъекта может способствовать выявлению сотрудников, имеющих высокие риски профессионального и эмоционального выгорания из-за

противоречия системы ценностей. Также определение ценностного давления субъекта может быть использовано при подборе сотрудников и контроле процесса их адаптации.

Целью данной работы является валидизация процедуры расчета ценностного давления субъекта. Общая гипотеза: предложенная процедура диагностики ценностного давления субъекта (на интраиндивидуальном уровне личности) позволяет выявлять как универсальные особенности профессиональной деятельности сотрудников различных сфер.

Частные гипотезы исследования:

1. Процедура диагностики независимо от профессиональной деятельности испытуемого выявляет различия иерархий типов ценностей на уровне личности (нормативные идеалы) и поведения (индивидуальные приоритеты).

2. Структура типов ценностей сотрудников зависит от сферы их профессиональной деятельности. При этом значение ценностного давления субъекта (на интраиндивидуальном уровне личности) не связано с особенностями профессиональной деятельности и является универсальным показателем.

3. Ценностное давление субъекта (на интраиндивидуальном уровне личности) не зависит от пола сотрудников коммерческих и образовательных организаций.

4. Процедура диагностики ценностного давления субъекта отражает общие для профессиональной деятельности особенности адаптации сотрудников в организациях.

### Методы исследования

Для исследования структуры ценностей личности был использован опросник Ш. Шварца (русскоязычная адаптация В. Н. Карандашева) [Карандашев, 2004]. Испытуемому требовалось оценить 97 характеристик. Первые 57 характеристик являются абстрактными ценностями, испытуемый по девятибалльной шкале отмечает их значимость для себя. Их итоговый результат характеризует иерархию типов ценностей в аспекте нормативных идеалов. Следующие 40 характеристик описывают поведение другого человека. Задача испытуемого – оценить его сходство со своим поведением, используя шестибалльную шкалу. Данные показатели дают возможность оценить иерархию типов ценностей на уровне индивидуальных приоритетов. Полученные баллы типов ценностей по первой и второй части опросника ранжируются, определяя иерархию

типов ценностей на уровнях личности и поведения. Опросник определяет следующие типы ценностей: конформность (стремление соответствовать социальным ожиданиям), достижение (собственный социальный успех), универсализм (благополучие всех людей), стимуляция (поиск новых ощущений, переживаний, их глубина), самостоятельность (автономность, независимость в выборе деятельности, мышлении), власть (статус, стремление к руководству другими), доброта (благополучие людей, с которыми поддерживается личный контакт), гедонизм (получение удовольствия от деятельности), безопасность (стабильность, порядок, здоровье), традиции (следование традициям и ритуалам).

Расчет значения ценностного давления субъекта (на интраиндивидуальном уровне личности) базируется на рангах типов ценностей, полученных при прохождении испытуемым опросника Ш. Шварца в адаптации В. Н. Карандашева. «Ценностное давление субъекта (ЦДС) равно сумме ( $\Sigma$ ) абсолютных значений (модуля) разностей между рангами одинаковых типов ценностей на двух уровнях – нормативных идеалов (НИ<sub>i</sub>) и индивидуальных приоритетов (ИП<sub>i</sub>);  $i$  – принимает значения от 1 до 10 (Ш. Шварц выделяет по десять одноименных типов ценностей для каждого уровня)» [Гумницкий, 2023, с. 350].

$$\text{Ценностное давление субъекта (ЦДС)} = \sum_{i=1}^{10} |\text{НИ}_i - \text{ИП}_i|$$

Для эмпирической проверки гипотез использованы следующие методы математической статистики. Нормальность распределения показателей шкал проверена по критерию Колмогорова-Смирнова. Сравнительный анализ проведен с использованием U-критерия Манна-Уитни, если распределение показателей не соответствует нормальному, и t-критерия Стьюдента, F-критерия, если распределение шкал соответствует нормальному. Статистические расчеты проведены в StatSoft STATISTICA 12.

### Результаты исследования

Для проверки гипотез проведено исследование на выборке 560-ти человек, включающей две группы по 280 человек (молодые педагоги и сотрудники финансовой компании ГК Eqvanta). Все испытуемые являются женщинами. Возраст респондентов – от 20 до 35 лет, распределение по возрасту в обеих группах одинаковое.

В ходе исследования была проведена предварительная оценка соответствия показателей типов ценностей нормальному распределению на двух уровнях, а также значений ценностного давления участников. Анализ по критерию Колмогорова-Смирнова показал, что распределения не соответствуют нормальному.

Проведен сравнительный анализ с использованием критерия Манна-Уитни для проверки **первой гипотезы** о независимости процедуры диагностики от структуры типов ценностей представителей разных профессий (Таблица 1).

Таблица 1.

### Сравнение распределения иерархии типов ценностей на двух уровнях молодых педагогов и сотрудников ГК Eqvanta по U-критерию Манна-Уитни

Типы ценностей	Молодые педагоги			Сотрудники ГК Eqvanta		
	Средний ранг (медиана)		Коэффициент U	Средний ранг (медиана)		Коэффициент U
	НИ	ИП		НИ	ИП	
Конформность	4,08 (4)	5,43 (6)	27598,5***	4,55 (4)	6,13 (6)	25256,5***
Традиции	7,13 (8)	7,78 (8,5)	32894,5***	8,13 (9)	8,59 (9)	34818,0*
Доброта	<b>3,64 (3)</b>	4,00 (4)	35301,5*	<b>3,86 (3)</b>	<b>4,52 (4)</b>	32865,5***
Универсализм	4,98 (5)	<b>3,90 (4)</b>	28801,5***	5,81 (6)	4,94 (5)	31639,5***
Самостоятельность	<b>3,90 (4)</b>	<b>3,73 (3)</b>	37076,0	<b>3,87 (3)</b>	<b>3,63 (3)</b>	37407,5
Стимуляция	7,64 (9)	6,26 (7)	25745,0***	7,22 (8)	5,12 (5)	22477,5***
Гедонизм	4,78 (5)	4,39 (4)	36826,5	<b>3,96 (3)</b>	<b>3,04 (2)</b>	32092,0***
Достижение	4,65 (5)	5,44 (6)	32257,0***	4,49 (4)	4,67 (5)	37759,0
Власть	7,81 (9)	8,14 (9)	34840,5*	7,34 (8)	7,48 (8)	37088,0
Безопасность	<b>3,09 (2)</b>	<b>3,72 (3)</b>	31789,5***	4,18 (4)	4,91 (5)	32449,5***

Примечание: \*\*\* –  $p < 0,001$ ; \*\* –  $p < 0,01$ ; \* –  $p < 0,05$ .

НИ – типы ценностей на уровне нормативных идеалов; ИП – типы ценностей на уровне индивидуальных приоритетов.

Из Таблицы 1 видно, что у молодых учителей наблюдаются различия в распределении ценностных типов касательно индивидуальных при-

оритетов и нормативных идеалов, за исключением «Самостоятельности». В свою очередь, среди сотрудников ГК Eqvanta различия отмечены

только по таким типам ценностей, как «Самостоятельность», «Достижение» и «Власть». Таким образом, можно сделать вывод о том, что, несмотря на заявление Ш. Шварца о том, что опросники SVS и PVQ предназначены для анализа одной и той же структуры ценностей, все же существуют различия в этих структурах на уровнях нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов. Это подтверждает обоснованность разделения, выполненного В. Н. Карандашевым, двух опросников Ш. Шварца на две отдельные части в русскоязычной версии опросника ценностей. Подобные результаты, касающиеся разли-

чий в иерархии типов ценностей, также были получены в исследованиях Т. С. Пухаревой [Пухарева, 2018] и В. Б. Салаховой [Салахова, 2018].

В рамках **второй гипотезы** о том, что структура типов ценностей сотрудников зависит от сферы их профессиональной деятельности, но значение ценностного давления субъекта является универсальным показателем, не связанным с особенностями профессиональной деятельности, проведен сравнительных анализ иерархий типов ценностей с применением U-критерия Манна-Уитни (Таблица 2).

**Таблица 2.**

**Сравнение распределения иерархии типов ценностей молодых педагогов и сотрудников ГК Eqvanta на уровне личности (нормативных идеалов) и поведения (индивидуальных приоритетов) по U-критерию Манна-Уитни**

Типы ценностей	Нормативные идеалы			Индивидуальные приоритеты		
	Средний ранг (медиана)		Коэффициент U	Средний ранг (медиана)		Коэффициент U
	Молодые педагоги	Сотрудники ГК Eqvanta		Молодые педагоги	Сотрудники ГК Eqvanta	
Конформность	4,08 (4)	4,55 (4)	34657,0*	5,43 (6)	6,13 (6)	33253,0**
Традиции	7,13 (8)	8,13 (9)	29524,0***	7,78 (8,5)	8,59 (9)	31410,0***
Доброта	<b>3,64 (3)</b>	<b>3,86 (3)</b>	37537,0	4,00 (4)	<b>4,52 (4)</b>	34731,5*
Универсализм	4,98 (5)	5,81 (6)	31753,5***	<b>3,90 (4)</b>	4,94 (5)	30031,0***
Самостоятельность	<b>3,90 (4)</b>	<b>3,87 (3)</b>	38124,0	<b>3,73 (3)</b>	<b>3,63 (3)</b>	38302,0
Стимуляция	7,64 (9)	7,22 (8)	34991,5*	6,26 (7)	5,12 (5)	29893,0***
Гедонизм	4,78 (5)	<b>3,96 (3)</b>	33378,5**	4,39 (4)	<b>3,04 (2)</b>	27409,5***
Достижение	4,65 (5)	4,49 (4)	37957,0**	5,44 (6)	4,67 (5)	32647,0***
Власть	7,81 (9)	7,34 (8)	33815,5***	8,14 (9)	7,48 (8)	32758,5***
Безопасность	<b>3,09 (2)</b>	4,18 (4)	28218,0***	<b>3,72 (3)</b>	4,91 (5)	28473,5***

Примечание: \*\*\* –  $p < 0,001$ ; \*\* –  $p < 0,01$ ; \* –  $p < 0,05$ .

Исходя из результатов сравнительного анализа (Таблица 2), можно сделать вывод о наличии различия иерархий типов ценностей.

На уровне личности (нормативных идеалов) различия отсутствуют по двум ведущим типам ценностей – «Доброта» и «Самостоятельность». Можно предположить, что типы ценностей «Доброта» и «Самостоятельность» являются универсальными для общества и в меньшей степени поддаются изменениям под воздействием профессионального сообщества. Отметим, что для молодых педагогов ведущим типом ценности является также «Безопасность»; «Гедонизм» является приоритетным.

На уровне поведения (индивидуальных приоритетов) различия отсутствуют только для типа ценностей «Самостоятельность». Для типа ценностей «Доброта» различия есть, хотя и на минимальном уровне значимости ( $p < 0,05$ ). При этом у молодых учителей ранг типа ценностей «Доброта» выше, чем у сотрудников финансовой

организации. Вероятно, наличие специфики структуры типов ценностей для той или иной профессиональной деятельности, в первую очередь, отражается на уровне индивидуальных приоритетов, а затем уже на уровне нормативных идеалов сотрудников. Либо данные различия в иерархии типов ценностей связаны с личными особенностями людей, выбирающих соответствующую профессию. Этот вопрос требует дальнейших дополнительных исследований. Так, для молодых педагогов на уровне индивидуальных приоритетов ведущими типами ценностей являются «Безопасность», «Самостоятельность» и «Универсализм». Для сотрудников ГК Eqvanta – «Гедонизм», «Самостоятельность» и «Доброта». Интересна относительная близость рангов ведущих типов ценностей у молодых педагогов (3,09; 3,64; 3,90) и большой разброс рангов ведущих типов ценностей у сотрудников ГК Eqvanta (от 3,04; 3,63; 4,52). Это также может указывать на выраженность и значимость опре-

деленного спектра типов ценностей для профессиональной деятельности. Исходя из других исследований, также можно сделать вывод об особенностях структуры типов ценностей в зависимости от типа деятельности. Так, в исследовании В. Б. Салаховой были обнаружены значительные различия в выраженности различных типов ценностей на уровне нормативных идеалов, таких как «Конформность», «Традиции», «Доброта», «Универсализм», «Достижения», «Власть», а также на уровне индивидуальных приоритетов: «Доброта», «Самостоятельность», «Стимуляция», «Гедонизм», «Достижения», «Власть» среди осужденных, имеющих и не имеющих высшее профессиональное образование в условиях исправительного учреждения [Салахова, 2018]. В исследовании, проведенном А. Ф. Бондарук, В. М. Голянич и В. А. Шаповал, показано, что основные типы ценностей на уровне нормативных идеалов остались неизменными при поступлении, через месяц и через год обучения, в то время как индивидуальные приоритеты претерпели изменения [Бондарук, 2012]. Это также подтверждает наш вывод о воздействии профессиональной сферы на ценную структуру личности сотрудника.

Далее было проведено сравнение распределений ценностного давления субъекта двух групп респондентов по U-критерию Манна-Уитни. Значимых различий не выявлено ( $\text{ЦДС}_{\text{педагог}} = 22,37$ ;  $\text{ЦДС}_{\text{Eqvanta}} = 22,35$ ;  $U = 38617,6$ ). Как доказано выше, две группы испытуемых имеют различную структуру иерархий типов ценностей, но распределение ценностного давления субъекта в группах одинаково. Таким образом, предложенная методика оценки ценностного давления субъектов не зависит от профессиональной специфики и обладает универсальным характером.

Для исследования влияния половой принадлежности на ценностное давление субъекта (**третья гипотеза**) проведен опрос 126 мужчин в возрасте от 20 до 35 лет, в число которых вошли 85 сотрудников ГК Eqvanta и 41 молодой педагог. Среди опрошенных женщин выбрано аналогичное количество испытуемых соответствующего возраста.

Распределение показателей ценностного давления субъекта в обеих группах соответствует нормальному по критерию Колмогорова-Смирнова. По t-критерию Стьюдента не выявлено значимых различий в средних значениях ценностного давления двух групп ( $\text{ЦДС}_{\text{муж}} = 20,17$ ;  $\text{ЦДС}_{\text{жен}} = 21,84$ ;  $t = 1,84$ ;  $p = 0,067$ ). Дисперсия

значений ценностного давления субъекта не различается по F-критерию ( $F = 1,29$ ;  $\sigma_{\text{муж}} = 7,63$ ;  $\sigma_{\text{жен}} = 6,70$ ;  $p = 0,15$ ). Следовательно, выводы, полученные при сравнении двух групп женщин при проверке гипотез исследования, можно применить и к мужчинам.

В рамках **четвертой гипотезы**, предполагающей, что диагностика ценностного давления у субъектов отражает общие для процесса профессиогенеза характеристики адаптации работников в организациях, было проведено сопоставление ценностного давления среди сотрудников в возрасте до 35 лет, имеющих трудовой стаж в данной организации до 1 года. В исследовании приняли участие 97 работников финансовой организации (средние показатели: возраст – 24 года; стаж – 6,7 месяца; ЦДС = 22,40) и 78 молодых педагогов (средние показатели: возраст – 25 лет; стаж – 3,7 месяца; ЦДС = 20,97).

Распределения ценностного давления субъекта по критерию Колмогорова-Смирнова в обеих группах соответствует нормальному; t-критерий Стьюдента не выявил значимых различий ( $t = 1,26$ ;  $p = 0,21$ ). По F-критерию дисперсия значений ценностного давления субъекта не различается ( $F = 1,14$ ;  $\sigma_{\text{педагог}} = 7,20$ ;  $\sigma_{\text{Eqvanta}} = 7,68$ ;  $p = 0,57$ ). Следовательно, процедура диагностики ценностного давления субъекта отражает общие особенности адаптации сотрудников в организации в первый год работы. В дальнейшем может быть уточнено наличие особенностей ценностного давления субъекта в другие периоды работы в организации в зависимости от профессиональной сферы деятельности сотрудника.

### Заключение

По итогам проведенного исследования можно сделать следующие выводы.

1. Процедура диагностики независима от сферы профессиональной деятельности испытуемого, отражает рассогласованность уровней типов ценностей.

2. Представители разных профессий характеризуются особенностями структуры типов ценностей. Причем эти особенности наблюдаются и на уровне нормативных идеалов, и на уровне индивидуальных приоритетов. Следовательно, либо профессиональная деятельность «накладывает отпечаток» на структуру ценностей сотрудников, либо люди в зависимости от своей структуры ценностей имеют склонность выбирать ту или иную профессию. Данный вопрос требует дополнительной проверки.

3. При сравнении групп молодых учителей и работников финансовой компании ГК Equvanta не выявлено существенных различий в распределении показателей ценностного давления (на интраиндивидуальном уровне личности), независимо от профессиональной деятельности, пола или стажа. Это отражает то, что предлагаемая процедура диагностики ценностного давления субъекта позволяет выявить универсальные особенности профессиональной деятельности сотрудников разных сфер.

Таким образом, можно сказать, что предложенная процедура диагностики ценностного давления субъекта (на интраиндивидуальном уровне личности) имеет универсальный характер и может быть использована для изучения особенностей ценностной адаптации специалистов независимо от профессиональной сферы деятельности и типа организации.

#### Библиографический список

- Баева И. А. Факторы социально-психологической дезадаптации и ценностные ориентации подростков и молодежи / И. А. Баева, О. А. Ульянина [и др.] // Известия РГПУ им. А. И. Герцена. 2022. № 206. С. 228–242. DOI: 10.33910/1992-6464-2022-206-228-242.
- Бондарук А. Ф. Динамика параметров ценностно-интенционального конфликта у курсантов в процессе социально-психологической адаптации к условиям обучения / А. Ф. Бондарук, В. М. Голянич, В. А. Шаповал // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2012. № 1 (53). С. 247–256.
- Гумницкая А. С. Ценностно-смысловые установки и особенности поведения менеджеров по продажам / А. С. Гумницкая, Н. В. Маркина, М. Е. Гумницкий // Человеческий капитал. 2023. № 2(170). С. 223–232. DOI: 10.25629/НС.2023.02.26.
- Гумницкий М. Е. Особенности ценностного давления личности у сотрудников в зависимости от возраста и стажа работы в организации // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2023. № 4. С. 343–361. DOI: 10.35231/18186653\_2023\_4\_343.
- Гумницкий М. Е. Ценностные предикторы формирования эго-структуры личности / М. Е. Гумницкий, Н. В. Маркина // Психология. Психофизиология. 2024. Т. 17, № 1. С. 5–19. DOI: 10.14529/jpps240101.
- Данилов А. Н. Особенности процесса обновления базовых ценностей в меняющейся реальности (на примере Республики Беларусь) / А. Н. Данилов, Д. Г. Ротман // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2019. Т. 19, № 4. С. 678–691. DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-4-678-691.
- Журавлева Н. А. Психология социальных изменений: ценностный подход. Москва : ИП РАН, 2013. 524 с.
- Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 70 с.
- Костина Л. Н. Модель профилактики профессионального выгорания психологов органов внутренних дел Российской Федерации / Л. Н. Костина, М. С. Сиворонова // Психология и педагогика служебной деятельности. 2023. № 1. С. 42–46. DOI: 10.24412/2658-638X-2023-1-42-46.
- Мамиконян М. С. Проблемы трудовой адаптации российской молодежи (по материалам глубинных интервью) // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии ФНИСЦ РАН. 2019. № 4. С. 39–48. DOI: 10.19181/inab.2019.4.3.
- Маркина Н. В. Взаимосвязь профессиональной востребованности педагогов и особенностей их жизненных сценариев в контексте профессионогенеза / Н. В. Маркина, И. Р. Крамская, Ю. Г. Маковецкая // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2017. № 3. С. 147–155.
- Плющева О. А. Психологические характеристики профессиональной жизнеспособности субъектов труда / О. А. Плющева, А. В. Махнач // Психология. Психофизиология. 2021. Т. 14, № 4. С. 37–50. DOI: 10.14529/jpps210404.
- Пухарева Т. С. Взаимосвязь ценностных установок и доверия к себе у студенческой молодежи // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. 2018. Т. 6, № 3(22). С. 541–552. DOI: 10.23888/humJ20183541-552.
- Салахова В. Б. Особенности нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов личности осужденного // Образование личности. 2018. № 1. С. 19–26.
- Султан-Заде Г. Т. Конфликт в системе ценностных ориентаций личности как фактор поведения геймеров в видеоиграх / Г. Т. Султан-Заде, Т. В. Алексеенко. Санкт-Петербург : Научные технологии, 2023. 100 с.
- Сунцова Я. С. Деструктивные установки межличностного взаимодействия осужденных с разным уровнем рассогласования нормативных и индивидуальных ценностей // Вестник Удмуртского университета. Серия Философия. Психология. Педагогика. 2017. Т. 27, № 3. С. 348–357.
- Фанталова Е. Б. Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах: психометрическое исследование показателей. Методика // Мир психологии. 2011. № 2(66). С. 228–243.
- Castillo I. Can personal values moderate players' affective states? / I. Castillo, I. Tomas, F. Adell, O. Alvarez // Current Psychology. 2024. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-023-05569-y> (дата обращения: 04.08.2024). DOI: 10.1007/s12144-023-05569-y.
- Lan L. Socio-economic status moderates the relationship between values and subjective well-being among Chinese college students / L. Lan, X. Wang // Current Psychology. 2024. Vol. 43. P. 6253-6260. DOI: 10.1007/s12144-023-04818-4.



20. Mannerström R. Value profiles among finnish adolescents and their associations with subjective and social well-being / R. Mannerström, L. Hietajärvi, A. Kuusisto, K. Salmela-Aro, A. Kallioniemi // *Child Indicators Research*. 2023. №16. P. 509–531. DOI: 10.1007/s12187-022-09992-8.

21. Matziari A. The Relationship Between Organizational Practices and Values with Burnout and Engagement / A. Matziari, A. J. Montgomery, K. Georganta, K. Doulougeri // *Current Psychology*. 2017. №36. P. 276–285. DOI: 10.1007/s12144-016-9413-7

22. Maué E. Development, predictors, and effects of trainees' organizational identification during their first year of vocational education and training / E. Maué, S. Findeisen, S. Schumann // *Frontiers in Psychology*. 2023. № 14. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1148251/full> (дата обращения: 04.08.2024). DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1148251.

23. Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press, 1973. 438 p.

24. Schwartz S. H. Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries // *Advances in Experimental Social Psychology*. Orlando, FL: Academic. 1992. Vol. 25. P. 1–65.

25. Schwartz S. H. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement / S. H. Schwartz, G. Melech, A. Lehmann, S. Burgess, M. Harris // *Journal of Cross Cultural Psychology*. 2001. №32. P. 519–542.

26. Sinha N. Examining the relationship between personality and work values across career stages / N. Sinha, K. B. L. Srivastava // *Psychological Studies*. 2014. № 59. P. 44–51. DOI: 10.1007/s12646-013-0227-5.

27. Xie JQ. Latent profile analysis of personal values among Chinese college students: associations with mental health disorders and life satisfaction / JQ. Xie, XQ. Yin, J. Qiu, J. Yang, YY. Huang, M. Li, K. Chen, JR. Xiong // *Current Psychology*. 2023. №42. P. 27232–27244. DOI: 10.1007/s12144-022-03861-x.

#### Reference list

1. Baeva I. A. Faktory social'no-psihologicheskoy dezadaptatsii i cennostnye orientatsii podrostkov i molodezhi = Factors of social and psychological maladjustment and value orientation of adolescents and young people / I. A. Baeva, O. A. Ul'janina [i dr.] // *Izvestija RGPU im. A. I. Gercena*. 2022. № 206. S. 228–242. DOI: 10.33910/1992-6464-2022-206-228-242.

2. Bondaruk A. F. Dinamika parametrov cennostno-intencional'nogo konflikta u kursantov v processe social'no-psihologicheskoy adaptatsii k usloviyam obuchenija = Dynamics of parameters of value-intentional conflict in cadets in the process of socio-psychological adaptation to the training conditions / A. F. Bondaruk, V. M. Goljanich, V. A. Shapoval // *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta MVD Rossii*. 2012. № 1 (53). S. 247–256.

3. Gumnickaja A. S. Cennostno-smyslovye ustanovki i osobennosti povedenija menedzherov po prodazham = Value-based attitudes and behaviors of sales managers /

A. S. Gumnickaja, N. V. Markina, M. E. Gumnickij // *Chelovecheskij kapital*. 2023. № 2(170). S. 223–232. DOI: 10.25629/HC.2023.02.26.

4. Gumnickij M. E. Osobennosti cennostnogo davlenija lichnosti u sotrudnikov v zavisimosti ot vozrasta i stazha raboty v organizatsii = Peculiarities of personal value pressure among employees depending on age and length of service in the organization // *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. S. Pushkina*. 2023. № 4. S. 343–361. DOI: 10.35231/18186653\_2023\_4\_343.

5. Gumnickij M. E. Cennostnye prediktory formirovaniya jego-struktury lichnosti = Value predictors of personality ego structure formation / M. E. Gumnickij, N. V. Markina // *Psihologija. Psihofiziologija*. 2024. T. 17, № 1. S. 5–19. DOI: 10.14529/jpps240101.

6. Danilov A. N. Osobennosti processa obnovlenija bazovyh cennostej v menjajushhejsja real'nosti (na primere Respubliki Belarus') = Features of the process of updating basic values in changing reality (on the example of the Republic of Belarus) / A. N. Danilov, D. G. Rotman // *Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Serija: Sociologija*. 2019. T. 19, № 4. S. 678–691. DOI: 10.22363/2313-2272-2019-19-4-678-691.

7. Zhuravleva N. A. Psihologija social'nyh izmenenij: cennostnyj podhod = Psychology of social change: a value approach. Moskva : IP RAN, 2013. 524 s.

8. Karandashev V. N. Metodika Shvarca dlja izuchenija cennostej lichnosti: koncepcija i metodicheskoe rukovodstvo = Schwartz's methodology for studying personality values: concept and methodological guidance. Sankt-Peterburg : Rech', 2004. 70 s.

9. Kostina L. N. Model' profilaktiki professional'nogo vygoranija psihologov organov vnutrennih del Rossijskoj Federatsii = Model for the prevention of professional burnout of psychologists of the internal affairs bodies of the Russian Federation / L. N. Kostina, M. S. Sivoronova // *Psihologija i pedagogika sluzhebnoj dejatel'nosti*. 2023. № 1. S. 42–46. DOI: 10.24412/2658-638X-2023-1-42-46.

10. Mamikonjan M. S. Problemy trudovoj adaptatsii rossijskoj molodezhi (po materialam glubinyh interv'ju) = Problems of labor adaptation of Russian youth (based on materials from in-depth interviews) // *Informacionno-analiticheskij bjulleten' Instituta sociologii FNISC RAN*. 2019. № 4. S. 39–48. DOI: 10.19181/inab.2019.4.3.

11. Markina N. V. Vzaimosvjaz' professional'noj potrebovannosti pedagogov i osobennostej ih zhiznennyh scenarijev v kontekste professiogeneza = The relationship between the professional demand of teachers and the features of their life scenarios in the context of professionogenesis / N. V. Markina, I. R. Kramskaja, Ju. G. Makoveckaja // *Vestnik Cheljabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. 2017. № 3. S. 147–155.

12. Pljushheva O. A. Psihologicheskie karakteristiki professional'noj zhiznesposobnosti sub#ektov truda = Psychological characteristics of professional viability of labor subjects / O. A. Pljushheva, A. V. Mahnach // *Psi-*

hologija. Psihofiziologija. 2021. T. 14, № 4. S. 37–50. DOI: 10.14529/jpps210404.

13. Puhareva T. S. Vzaimosvjaz' cennostnyh ustanovok i doverija k sebe u studencheskoj molodezhi = Interrelation of values and self-confidence among students // Lichnost' v menjajushhemsja mire: zdorov'e, adaptacija, razvitie. 2018. T. 6, № 3(22). S. 541–552. DOI: 10.23888/humJ20183541-552.

14. Salahova V. B. Osobennosti normativnyh idealov i individual'nyh prioritetov lichnosti osuzhdenogo = Peculiarities of normative ideals and individual priorities of the convict's personality // Obrazovanie lichnosti. 2018. № 1. S. 19–26.

15. Sultan-Zade G. T. Konflikt v sisteme cennostnyh orientacij lichnosti kak faktor povedenija gejmerov v videoigrah = Conflict in the system of value orientations of personality as a factor in the behavior of gamers in video games / G. T. Sultan-Zade, T. V. Alekseenko. Sankt-Peterburg : Naukoemkie tehnologii, 2023. 100 s.

16. Suncova Ja. S. Destruktivnye ustanovki mezhlchnostnogo vzaimodejstvija osuzhdennyh s raznym urovnem rassoglasovanija normativnyh i individual'nyh cennostej = Destructive attitudes of interpersonal interaction of convicts with different levels of discrepancy between normative and individual values // Vestnik Udmurtskogo universiteta. Serija Filosofija. Psihologija. Pedagogika. 2017. T. 27, № 3. S. 348–357.

17. Fantalova E. B. Uroven' sootnoshenija «cennosti» i «dostupnosti» v razlichnyh zhiznennyh sferah: psihometricheskoe issledovanie pokazatelej. Metodika = The level of the ratio of «value» and «availability» in various areas of life: psychometric study of indicators. Technique // Mir psihologii. 2011. № 2(66). S. 228–243.

18. Castillo I. Can personal values moderate players' affective states? / I. Castillo, I. Tomas, F. Adell, O. Alvarez // Current Psychology. 2024. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-023-05569-y> (data obrashhenija: 04.08.2024). DOI: 10.1007/s12144-023-05569-y.

19. Lan L. Socio-economic status moderates the relationship between values and subjective well-being among Chinese college students / L. Lan, X. Wang // Current

Psychology. 2024. Vol. 43. P. 6253-6260. DOI: 10.1007/s12144-023-04818-4.

20. Mannerström R. Value profiles among finnish adolescents and their associations with subjective and social well-being / R. Mannerström, L. Hietajärvi, A. Kuusisto, K. Salmela-Aro, A. Kallioniemi // Child Indicators Research. 2023. №16. P. 509–531. DOI: 10.1007/s12187-022-09992-8.

21. Matziari A. The Relationship Between Organizational Practices and Values with Burnout and Engagement / A. Matziari, A. J. Montgomery, K. Georganta, K. Doulougeri // Current Psychology. 2017. №36. P. 276-285. DOI: 10.1007/s12144-016-9413-7

22. Maué E. Development, predictors, and effects of trainees' organizational identification during their first year of vocational education and training / E. Maué, S. Findeisen, S. Schumann // Frontiers in Psychology. 2023. № 14. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2023.1148251/full> (data obrashhenija: 04.08.2024). DOI: 10.3389/fpsyg.2023.1148251.

23. Rokeach M. The nature of human values. New York: Free Press, 1973. 438 p.

24. Schwartz S. H. Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries // Advances in Experimental Social Psychology. Orlando, FL: Academic. 1992. Vol. 25. P. 1–65.

25. Schwartz S. H. Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement / S. H. Schwartz, G. Melech, A. Lehmann, S. Burgess, M. Harris // Journal of Cross Cultural Psychology. 2001. №32. P. 519-542.

26. Sinha N. Examining the relationship between personality and work values across career stages / N. Sinha, K. B. L. Srivastava // Psychological Studies. 2014. № 59. P. 44–51. DOI: 10.1007/s12646-013-0227-5.

27. Xie JQ. Latent profile analysis of personal values among Chinese college students: associations with mental health disorders and life satisfaction / JQ. Xie, XQ. Yin, J. Qiu, J. Yang, YY. Huang, M. Li, K. Chen, JR. Xiong // Current Psychology. 2023. №42. P. 27232-27244. DOI: 10.1007/s12144-022-03861-x.

Статья поступила в редакцию 16.09.2024; одобрена после рецензирования 25.10.2024; принята к публикации 21.11.2024.

The article was submitted 16.09.2024; approved after reviewing 25.10.2024; accepted for publication 21.11.2024.