**Оглавление**

Введение

Глава 1. Формирование мотивационно-потребностной сферы личности

.1 Мотивационная сфера личности

.2 Взаимосвязь удовлетворённости трудом и мотивации

1.3 Исследование мотивационно-потребностностной сферы личности

Глава 2 Экспериментальная часть

.1 Методы исследования

.2 Анализ результатов исследования

Заключение

Список используемой литературы

Приложения

**Введение**

В настоящее время в обществе осуществляются радикальные социальные преобразования, связанные со становлением рыночных отношений. Они обусловили ряд качественных изменений в жизни людей, носящих противоречивый характер. С одной стороны, это расширение возможностей самоопределения, свободы человека в выборе направления самореализации, появление повышенного запроса на индивидуальное творчество, инициативу; с другой стороны - стандартизация образа жизни, обострение проблемы выживания, связанное с утратой социальных гарантий уровня и условий жизни (Г.М.Андреева, И.Ф.Наумова, А.Е.Созонтов).

Актуальность исследования. Ценности и ценностные ориентации являются ядром стратегии жизни. Важным на наш взгляд является изучение структуры ценностей взрослых как системы координат жизненного пространства личности, в которой человек осуществляет свою деятельность, строит свои взаимоотношения с другими людьми, дает оценку самому себе. Важность исследования ценностей личности обусловлена тем фактом, что они входят в структуру личности и являются по существу ядром ее направленности, определяя мировоззренческие позиции человека. В период социально экономической нестабильности, влияющей на динамику общественных идеалов, особый интерес представляет изучение жизненных ценностей отдельных социальных групп и личностей, являющихся носителями общественных ценностей и влияющих на их дальнейшую динамику. Для личности ценности выступают в роли ориентиров, способствующих в обширном потоке внешней информации о жизненных явлениях выделить то, что наиболее важно для жизнедеятельности человека, для его поведения, т.е. ценности определяют избирательность отношений человека к миру, характеризуют его жизненную позицию, направленность устремлений личности, а также соизмеримость потребностей и способов их удовлетворения. Многие ученые (Б.Г. Ананьев, Т.М. Андреева, Алексеев, Л.И. Божович, Б.С. Братусь, Л.С. Выготский, А.Ф. Лазурский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Д.А.Леонтьев, Г. Олпорт, С.Л. Рубинштейн, В.В. Столин, В. Франкл, В.А. Ядов) рассматривали проблему ценностей.

**Объект исследования**: мотивации и удовлетворённость персонала

**Предмет исследования**: особенности мотивационно-потребностной сферы личности.

**Целью** исследования является изучение удовлетворенности трудовой деятельности и мотивации.

**Задачи** исследования:

проанализировать теоретические подходы к изучению мотивационно-потребностной сферы личности;

рассмотреть вопросы, касающиеся удовлетворённости персонала работой в организации;

обобщить полученные результаты исследования.

**Гипотеза:** удовлетворенность трудовой деятельностью взаимосвязана с мотивацией достижения у персонала организации

**Методологическая основа курсовой работы:** исследование стратегий жизни и осмысленности жизни базируется на представлениях о строении смысловой сферы личности, сформулированных в работах А.Н. Леонтьева, А.Г. Асмолова, Б.С. Братуся, положениях о психологической сущности феномена смысла жизни, выдвинутых в работах В. Франкла, понимании осмысленности жизни, предложенном Д.А. Леонтьевым; исследование структуры ценностей базируется на понятиях терминальных и инструментальных ценностей, сформулированных Рокичем, теории универсального содержания и структуры ценностей Ш. Шварца и У. Билски.

**Методы исследования**:для проведения исследования были выбраны методы, отвечающие его целям и задачам. В работе использовался блок методик, направленный на изучение уровня осмысленности жизни, структуры ценностей:

) Анкета: «Удовлетворенность трудовой деятельностью»

)Методика: «Иерархия потребностей, диагностика степени удовлетворения основных потребностей. Метод парных сравнений В.В. Скворцова (модификация И.А. Акиндиновой)»

) Методика изучения мотивации успеха

4) Методика: «Диагностика мотивации избегания неудач (Элерса)».

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложения.

**Глава 1. Формирование мотивационно-потребностной сферы личности**

**.1 Мотивационная сфера личности**

На протяжении многих лет ученые не оставляют надежду объяснить поведение человека. Результатом этого интереса являются многочисленные теории мотивации, количество которых насчитывает не один десяток. В настоящее время данная проблема не утратила своей актуальности, скорее наоборот. Это связано с растущими запросами практики: в сфере производства вопросы активизации и управления поведением человека, проблемы оптимизации использования человеческих ресурсов становятся все более важными и насущными. Тем не менее исследования мотивации далеки от окончательного решения всех вопросов.

Наиболее популярной и широко используемой является теория американского психолога, одного из основателей гуманистической психологии А.Маслоу. Он разграничил не отдельные мотивы, а целые группы. Эти группы упорядочены в ценностной иерархии соответственно их роли в развитии личности. При этом потребности высоких и высших уровней трактуются как не менее инстинктоподобные (врожденные), чем низшие потребности. Пока потребность не удовлетворена, она активирует деятельность и влияет на нее. Деятельность не столько «толкается изнутри», сколько привлекается извне возможностью удовлетворения. Основной идеей классификации А.Маслоу является принцип относительного приоритета актуализации мотивов, гласящий, что, прежде чем активируются и начнут определять поведение потребности более высоких уровней, должны быть удовлетворены потребности низшего уровня.

Иерархическая модель мотивации А.Маслоу состоит из пяти уровней:

. физиологические потребности - голод, жажда, сексуальность и т.п.;

. потребности безопасности;

. потребности в социальных связях;

. потребности самоуважения;

. потребности самоактуализации.

Иерархия потребностей начинается с физиологических потребностей. Далее следуют потребности безопасности и потребности в социальных связях, затем потребности самоуважения и, наконец, самоактуализации. Самоактуализация может стать мотивом поведения, лишь, когда удовлетворены все остальные потребности. В случае конфликта между потребностями различных иерархических уровней побеждает низшая потребность.

Из всех мотивов основной интерес А.Маслоу обращен на потребности самоактуализации. Исследователь пишет: «Даже когда все эти потребности удовлетворяются, мы все же часто можем ожидать, что если индивид не занимается тем, для чего он предназначен, то вскоре возникнут новые неудовлетворенность и беспокойство. Чтобы находиться в согласии с собой, музыкант должен создавать музыку, художник рисовать, поэт писать стихи. Человек должен быть тем, чем он может быть. Эту потребность можно назвать самоактуализацией. Она означает желание человека самоосуществиться, а именно его стремление стать тем, чем он может быть» [3,с.57].

Г.Мюррей, создатель известного тематического апперцептивного теста (ТАТ), попытался систематизировать различные теоретические подходы и понятия в изучении мотивации. С его точки зрения, центральными, соотносящимися друг с другом понятиями следует считать потребность со стороны личности и давление со стороны ситуации. Мюрреем были определены различные основания для классификации потребностей.

 Во-первых, выделяют первичные потребности - в воде, пище, сексуальной разрядке, избегании холода и др. - и вторичные (психогенные) потребности: унижения, достижения, аффилиации. агрессии, независимости, противодействия, уважения, защиты, доминирования, привлечения внимания к себе, избегания вреда, избегания неудач, покровительства, порядка, игры, неприятия, осмысления, сексуальных отношений, поиска помощи (зависимости), понимания. Г.Мюррей добавил к ним также потребности приобретения, избегания обвинения, познания, созидания, обучения, признания, сохранения.

 Во-вторых, потребности подразделяют на позитивные (поиск) и негативные (избегание), на явные и латентные. [6,с.211]

В концепции мотивации Д.Макклелланда рассматриваются три основные группы потребностей: во власти, в успехе, в причастности. Впервые в систему побудителей человеческой активности вводится потребность во власти как таковой. Она рассматривается как синтетическая и производная от потребностей в уважении и самовыражении. Потребность в успехе (или мотивация достижения) - вторая базовая потребность личности. Автор одним из первых показал, что человеку свойственно не просто «хотеть чего-то», но и определять для себя уровень овладения объектом своего желания - вырабатывать собственную «планку» достижений; таким образом, сама по себе потребность в успехе (а через него - в признании со стороны других) является общей для всех, однако мера ее развития различна. Макклелланд полагал, что от степени развития этой потребности зависят достижения человека и в конечном счете - процветание и могущество той или иной страны [4,с.71].

В «теории ожидания» В.Врума важное место в организации поведения человека отводится оценке личностью вероятности определенного события. При раскрытии структуры мотивации и самого процесса поведения в данной теории особое внимание уделяется трем основным взаимосвязям.

 Во-первых, это ожидания в отношении взаимосвязи затрат труда и результатов. Если человек чувствует, что между ними существует прямая связь, то мотивация возрастает, и наоборот.

 Во-вторых - это ожидания в отношении взаимосвязи результатов и вознаграждений, т.е. ожидания определенного вознаграждения или поощрения в ответ на достигнутый уровень результатов. Если между ними существует прямая связь и человек ясно видит это, то его мотивация увеличивается.

 В-третьих - это субъективная валентность ожидаемого вознаграждения или поощрения. Валентность означает предполагаемую ценность удовлетворения или неудовлетворения, возникающего вследствие определенного вознаграждения [3,с.149].

Всякая деятельность человека побуждается не одним мотивом, а несколькими, т.е. деятельность обычно полимотивирована. Совокупность всех мотивов к данной деятельности называется мотивацией деятельности данного индивида. Мотивация определяется как процесс, увязывающий воедино личностные и ситуационные параметры на пути регуляции деятельности, направленной на преобразование предметной ситуации для реализации соответствующего мотива, для осуществления определенного предметного отношения личности к окружающей ситуации. Можно говорить не только о мотивации какой-либо деятельности, но и об общей мотивации, характерной для данного человека, имея в виду совокупность стойких мотивов.

Совокупность устойчивых мотивов, определяющих избирательность отношений и активности человека и относительно независимых от наличных ситуаций, называется направленностью личности. Направленность как подструктура личности включает в себя различные побуждения: ее мотивы, потребности, диспозиции, интересы, стремления, намерения, идеалы, нормы, самооценки, оценки других людей, уровень притязаний, установки и т.п. Одни из ее компонентов являются доминирующими, другие выполняют второстепенную роль.

В качестве побудителей человеческого поведения, представляющих собой мотивационную сферу личности, выступают влечения, установки, желания, интересы, склонности, идеалы и мировоззрение.

Влечение - первичное эмоциональное проявление потребности человека в чем-либо, побуждение, еще не опосредованное сознательным целеполаганием. В отечественной психологии влечение рассматривается как этап формирования мотива поведения, т.е. выступает как преходящее явление: представленная в нем потребность либо угасает, либо осознается как конкретное желание. Таким образом, влечения обусловливаются не только биологическими, но и социальными факторами. Кроме того, в отечественной науке господствует мнение, что у человека с развитым сознанием влечения как мотивы поведения не играют ведущей роли, а выступают в виде «строительного материала» для осознанных побуждений. С другой стороны, влечение является одним из центральных понятий психоанализа, где ему придается ведущая роль в активности и регуляции поведения человека[4, с.17].

Установка - неосознаваемое личностью состояние готовности к определенному поведению или деятельности. Установка чаще всего складывается в результате неоднократного повторения ситуаций, в которых человек реагировал определенным образом. Д.Н.Узнадзе разработал теорию, согласно которой возникающие при встрече потребности и ситуации установки определяют направленность поведения субъекта до тех пор, пока поведение не наталкивается на те или иные препятствия. В этих случаях неосознанное поведение прерывается, и начинают действовать сознательные механизмы объективизации. Возникшие затруднения привлекают внимание и осознаются. После сознательного нахождения нового режима регуляции управление поведением вновь осуществляется подсознательными установками. Эта непрерывная передача управления обеспечивает гармоничное и более экономное взаимодействие сознания и бессознательного.

Желание - одна из форм мотивационного состояния, основанного на осознанной по содержанию потребности, которая еще не выступает в качестве сильного побуждения к действию. Имея побуждающую силу, желание обостряет осознание цели будущего действия и построение его плана. При невозможности удовлетворить желание возникает состояние фрустрации, которое сопровождается разочарованием, тревогой, раздражением, отчаянием и др.

Интерес - форма проявления познавательной потребности, выражающаяся избирательным отношением личности к объекту в силу его жизненного значения и эмоциональной привлекательности. Способствуя ориентировке, ознакомлению с чем-то новым, более полному и глубокому отражению действительности, интересы обеспечивают направленность личности на осознание целей деятельности. По содержанию интересы могут быть материальными (к жилищным удобствам, красивой одежде и др.) и духовными (профессиональные, познавательные, эстетические и др.). По объему их можно разделить на широкие и узкие. Они могут быть также глубокими и поверхностными, устойчивыми и неустойчивыми. Оценка интересов, в конечном счете, определяется их содержательностью и значимостью для личности.

Склонность - избирательная направленность субъекта на определенную деятельность. В ее основе лежит глубокая и устойчивая потребность в этой деятельности, стремление в ней совершенствоваться. Склонности обычно являются предпосылкой развития соответствующих способностей, хотя возможны случаи несовпадения склонностей и способностей.

Идеал - важная цель личных стремлений человека, своеобразный пример, эмоционально окрашенный эталон действия [1,с.89].

Мировоззрение представляет собой систему взглядов человека на мир и его закономерности. Мировоззрение служит высшим регулятором поведения личности, определяя не только общую направленность личности, но и ее целеустремленность. Идеалы и мировоззрение формируются у человека на основе его интересов и склонностей.

**.2 Взаимосвязь удовлетворённости трудом и мотивации**

С точки зрения науки понятие "удовлетворенность работой" трактуется как аффективная или эмоциональная реакция человека (работника) на рабочую ситуацию. Среди ученых высказываются разные мнения относительно того, какие факторы влияют на удовлетворенность работника своей деятельностью, условиями труда и т. д. [14]

В рамках современной психологической науки общепринятой и общепризнанной считается двухфакторная «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Херцбергера. К условно обозначаемым как мотивационные критериям относят собственно содержательные характеристики трудовой деятельности, успехи и достижения личности или группы в труде, перспективы квалификационно-профессионального, в том числе и карьерного роста, признание со стороны социального окружения, в частности, показатели престижного и «имиджевого» характера. К условно обозначаемым как повышения гигиенические критериям относят эргономические условия труда, уровень материального вознаграждения, стиль руководства, характер межличностных отношений в трудовом коллективе. Удовлетворенность трудом повышается при оптимизации «мотивационных» факторов. В случае же «гигиенических» показателей чаще всего снижается неудовлетворенность работой, но далеко не всегда изменяется показатель удовлетворенности трудом. При этом понятно, что жесткое деление факторов, влияющих на степень удовлетворенности трудом, на «мотивационные» и «гигиенические» достаточно условно, так как в ряде случаев именно «гигиенические» факторы выступают в качестве мотивационно определяющих активность как отдельной личности, так и группы в целом. Помимо этого, необходимо специально оговорить тот факт, что в группах разного уровня социально-психологического развития «удельный вес» различных факторов удовлетворенности трудом также различается. В теории Ф. Херцбергера включенные в перечень «гигиенических» факторов, имеют решающее значение для позитивного субъективного видения и оценки своей трудовой деятельности, в то время как для групп низкого уровня развития решающими нередко становятся такие показатели, как заработная плата и эргономические условия труда. Удовлетворенность трудом, как показывают многочисленные исследования, выступает как серьезная составляющая социально-психологического климата в коллективе, будучи и существенной базой формирования и реализации позитивной психологической атмосферы в группе, и одновременно следствием устоявшихся положительных взаимоотношений между работниками. Что касается эффективности деятельности, то для адекватной оценки этого первостепенного параметра социальной активности личности и группы учет такого субъективного фактора, как удовлетворенность трудом, является необходимым условием. В процессе операционализации теории Ф. Херцберга, организационные психологи Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение. К ним относятся: 1. Разнообразие умений. Более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений. 2. Идентичность задания. Работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы. 3. Важность задания. Работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы. 4. Автономия. Работы, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся выполнения работы, более содержательны, чем работы, не дающие таких возможностей. 5. Обратная связь, касающаяся работы. Работы, в которые включена обратная связь, касающаяся того, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи»[1, c.8].

И все же результаты пятнадцатилетних исследований Ф. Херцберга и его коллег не позволяют провести четкую границу между гигиеническими и мотивирующими факторами. Такая частичная верификация характерна для всех так называемых диспозиционных теорий мотивации труда. К этой группе подходов, описывающих структуру трудовой мотивации и условия удовлетворенности трудом, традиционно относят иерархическую модель потребностей А. Маслоу, ERG-теорию С. Алдерфера и теорию потребностей в достижениях Д. Мак-Келланда.

Теория С. Алдерфера, в сущности, представляет собой модификацию иерархической модели А. Маслоу: «Исходным положением этой теории является гипотеза о существовании трех групп потребностей, перечисленных в порядке от наиболее конкретных до наименее конкретных... Эти потребности в существовании (existence - E), отношениях с другими людьми (relatedness - R) и росте (growth - G)... Согласно теории ERG, если усилия, направленные на удовлетворение потребностей какого-либо уровня, постоянно приводят к фрустрации, то человек может регрессировать... к поведению, удовлетворяющему более конкретные потребности. Сотрудник, который не способен в рамках своей трудовой деятельности удовлетворить потребности в личностном росте, может остановиться на том, что будет выполнять свою работу лишь настолько, насколько необходимо, чтобы не потерять место и удовлетворять социальные потребности (потребность в общении), то есть потребности более низкого уровня». Основным отличием данного подхода от иерархической модели А. Маслоу является отказ от жесткого ранжирования потребностей. При этом понятно, что уровень удовлетворенности трудом в рамках теории С. Алдерфера напрямую зависит от широты спектра потребностей, которые могут быть реализованы в рамках трудовой деятельности. Теория общих ожиданий разработана в конце 60-х гг. прошлого века на базе исследований большой группы организационных психологов, в частности, В. Врума, Дж. Кэмпбелла, Л. Портера, И. Лоулера и др. Она исходит из того, что существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а в конечном счете результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею. К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность.

«Ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий... отражает веру в то, что усилия приведут к достижению желаемого уровня выполнения работы.... Эта вероятность сильно зависит от оценки человеком собственных умений и знаний, касающихся работы, от ожиданий других людей, а также от поддержки со стороны коллег и благоприятного влияния условий труда и других средовых переменных.

Ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы. Это вероятностное понятие, сходное с предыдущим, отражает веру в то, что за выполнением работы последуют определенные прямые результаты (или результаты первого уровня) - от повышения зарплаты, продвижения по службе и чувства достижения до признания, увеличения объема работы и увеличения продолжительности рабочего дня. Инструментальностью называется полезность определенного поведения или результата с точки зрения достижения какой-либо другой значимой цели; эта переменная отражает веру в то, что между поведением... и достижением этой цели существует связь... Понятие инструментальности особенно релевантно для трудовых результатов второго уровня - это желательные последствия, которые не вытекают непосредственно из трудовой деятельности, но становятся возможными за счет прямых результатов (первого уровня) трудового поведения... Ценность. Результатам первого и второго уровней приписывается определенная ценность (иногда ее называют валентностью) - это переменная, отражающая степень привлекательности результатов для человека. Повышение заработной платы (результат первого уровня), которое вытекает из повышения в должности, может иметь высокую положительную ценность, потому что оно инструментально для достижения положительно оцениваемых сотрудником результатов второго уровня, например, более высокого жизненного уровня»[2].

Установлено, «...что на протяжении всего периода трудовой деятельности человека его удовлетворенность работой меняется как в большую, так и в меньшую сторону. В возрастной группе от 20 до 30 лет удовлетворенность работой снижается по мере того, как дает знать о себе расхождение между идеалами и реалиями работы на определенной должности (“шок при столкновении с реальностью”). По мере того как человек приспосабливается к этим реалиям и достигает определенных профессиональных целей, его удовлетворенность постепенно увеличивается; пик ее приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует “кризис середины карьеры”, который обычно наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет. После разрешения этого кризиса уровень удовлетворенности опять повышается, но снова начинает падать, когда человек готовится к уходу на пенсию (“предпенсионный возраст”)»[3].

Другой большой блок исследований был направлен на выявление взаимосвязи между удовлетворенностью работой и качеством ее выполнения. Вопреки ожиданиям, результаты целого ряда изысканий не подтвердили напрямую предположение о том, что удовлетворенность приводит к лучшему выполнению работы. Подобные результаты возможно объясняются тем, что удовлетворенность работой во многом является субъективной характеристикой, во многом зависящей от личностных особенностей индивида. В последние годы в психологии сформировалась точка зрения, согласно которой удовлетворенность работой опосредствуется, прежде всего, не объективными средовыми параметрами, а общей склонностью конкретного индивида к «позитивной аффективности» (позитивному восприятию мира - попросту говоря, к оптимизму), либо к «негативной аффективности» (негативному восприятию, или пессимизму). Как сообщает Л. Джуэлл, «в настоящее время имеется много данных, подтверждающих существование положительной корреляции между оценками положительной аффективности и большей удовлетворенностью работой»[1, c.6].

Теория справедливости **(**Дж. Стейси Адамс) основывается на субъективном сравнении полученного вознаграждения с затраченными усилиями и с размером вознаграждения других работников, выполняющих аналогичную работу.

Основной вывод теории справедливости: результат труда должен оцениваться адекватно, с соответствующим уровнем вознаграждения, иначе стимулирующая роль мотивации снижается.

Модель Портера-Лоулеравключает в себя элементы теории ожиданий и теории справедливости. Основной тезис модели:человек удовлетворяет свои потребности посредством адекватного вознаграждения за свой трудовой вклад.

Данные теории расходятся по ряду вопросов, однако они не являются взаимоисключающими. Они эффективно используются в решении задач, связанных с побуждением людей к эффективному труду.

Удовлетворенность трудом - наиболее заметный результат трудовой мотивации. Современные исследования в области психологии труда дают основания заключить, что удовлетворение работой является одним из критериев эффективности профессиональной деятельности.

Термином «удовлетворенность работой»обозначается совокупность позитивных и негативных чувств и установок, связанных с работой. Она зависит от многих обстоятельств, имеющих отношение к работе, начиная от того, где расположено учреждение, в котором мы работаем, заканчивая тем чувством востребованности наших возможностей, которые дает нам исполнение ежедневных обязанностей. Удовлетворенность работой зависит и от личностных факторов, в том числе от возраста, состояния здоровья, стажа, эмоциональной стабильности, социального статуса, предпочтений, связанных с использованием свободного от работы времени, а также от семейных и прочих социальных связей. Наше отношение к должностным обязанностям связано с тем, насколько полно работа оправдывает связанные с нею ожидания и соответствует нашей мотивации труда.

М. Аргайл выделяет следующие факторы удовлетворенности трудом: собственно работа, заработная плата, отношения с сотрудниками, отношения с руководством, возможности продвижения по службе и др.

Таким образом, важно отметить, что степень удовлетворенности трудовой деятельностью влияет на вовлеченность в процесс труда, что в свою очередь ведет к проявлению постоянно обновляющегося цикла: результаты труда - удовлетворение - усилия. Работа этого цикла позволяет работнику вкладывать больше усилий в деятельность при наименьшей затрате психической энергии и тем самым добиваться успехов в профессиональной деятельности.

**.3 Особенности ценностно-потребностной сферы личности**

Относительно природы ценностей, их роли, значимости для различных сторон жизнедеятельности и поведения людей существуют самые разнообразные точки зрения в науках, так или иначе связанных с их изучением. М. Рокич и другие авторы, отмечали, что ценности давно являются центром пересечения исследовательских интересов многих дисциплин - философии, общественных наук, экономики, а также психологии и социологии. Все эти дисциплины характеризуются общим интересом к ценностям, последствиям организации и изменения ценностей. Обычно акцент делается на изучении той стороны понятия «ценность», которая в большей степени соответствует интересу данной науки, хотя интересы эти часто пересекаются. Особенно важными являются вопрос места и роли ценностей в генезе личности, процесс освоения личностью социальных ценностей, роль ценностей в познании человеком социального мира, а также процесс ценностного регулирования социального поведения [19].

Первый, кто дал определение понятию ценностей был польский психолог Флориан Знанецкий. Оллпорт также упоминает категорию “ценностей”, утверждая, что изучение их наиболее плодотворно, если исходить из концепции 6 основных интересов или мотиваций личности: теоретической, экономической, эстетической, социальной, политической и религиозной. В качестве основной Оллпорт выделял когнитивную установку и понятие ценностей прежде всего связывал с ней. Главной жизненной задачей индивида Оллпорт считал необходимость упорядочить и систематизировать наше знание о мире.

Ценность - значимость для людей тех или иных материальных, духовных или природных объектов, явлений. В.А.Петровский и А.В.Петровский отмечают связь ценности и мотива [30, c.178].

Под ценностями понимаются некие идеальные цели общества, социальных групп или личности. Таким образом, ценности задают направление действиям и помыслам людей, служат эталонами для оценки и сравнения желаемого и действительного. По мнению Б. Г. Ананьева, ценности - это переживания, отношения. Ценности, по его мнению, определяют мотивы поведения и формируют склонности и характер [6]. С. Л. Рубинштейн под ценностями понимал значимость для человека чего-то в мире [ 35 ]. С точки зрения Б. С. Братуся, ценность - это осознанный и принятый человеком общий смысл его жизни [9, c.123]. По видению А. Лэнгле, ценности - это результат чувственного восприятия влияния чего-либо или кого-либо на жизнь субъекта. Специфика восприятия ценностей, по мнению автора, заключается в том, что их нельзя «думать», их можно только чувствовать[25]. Итак, обзор определений ценностей свидетельствует о том, что ценности могут быть рассмотрены и как элементы когнитивной сферы личности, и как элементы её аффективной сферы.

В. Н. Карандашев выделяет ценности двух типов:

) ценности общества и социальных групп, так называемые социальные ценности;

) ценности личности, то есть индивидуальные ценности [16, c.230].

Наряду с понятием «ценность» существует ряд схожих понятий, так или иначе выделяющих определенную сторону или функцию, выполняемую ценностью. Прежде всего, это - социальные и личностные ценности, а также ценностные ориентации.

В понятиях «социальные ценности» и «личностные ценности» подчеркивается их принадлежность некоторой общности людей (обществу в целом, социальной группе) или же собственно личности [22, c.178].

Социальные ценности, выступающие как некоторые общественные идеалы, выработанные общественным сознанием, усваиваются индивидом в процессе социализации и образуют ценностные структуры личности, т.е. превращаются в личностные ценности. Д. А. Леонтьев выделяет четыре вида соотношений личностных и социальных ценностей в связи со степенью их совпадения. Каждый из этих видов соотношения личностных и социальных ценностей связан с различными вариантами социализации индивида.

) конформное развитие (максимальное совпадение ценностного ядра и периферии индивидуальной ценностной структуры с ядром и периферией ценностной структуры, распространенной в данном социуме).

) вариативное развитие (явное совпадение ядер индивидуальной и общественной ценностных структур и расхождение их периферий).

) маргинальное развитие (некоторое, незначительное совпадение ядер индивидуальной и общественной ценностных структур и сильное расхождение периферий).

) девиантное развитие (некоторое, незначительное совпадение периферий индивидуальной и общественной ценностных структур и полное несовпадение ценностных ядер) [20, c.15].

Психологическая модель строения и функционирования мотивации человека и ее развития в процессе социогенеза конкретизирует понимание личностных ценностей как источников индивидуальной мотивации, функционально эквивалентных потребностям.

В современных отечественных исследованиях, в частности, в работах Б.С. Братуся, Г.Е. Залесского, Е.И. Головахи, Г.Л. Будинайте и Т.В. Корниловой, Н.И. Непомнящей, С.С. Бубновой и др., личностные ценности рассматриваются как сложная иерархическая система, которая занимает место на пересечении мотивационно-потребностной сферы личности и мировоззренческих структур сознания, выполняя функции регулятора активности человека.

Рассматривая ценностные ориентации, выдающийся советский психолог А.Н. Леонтьев отмечал: «… - это ведущий мотив - цель возвышается до истинно человеческого и не обосабливает человека, а сливает его жизнь с жизнью людей, их благом… такие жизненные мотивы способны создать внутреннюю психологическую оправданность его существования, которая составляет смысл жизни» [19]. Н.Ф. Наумова также выделяет ценностные ориентации как один из механизмов целеполагания, так как они ориентируют человека среди объектов природного и социального мира, создавая упорядоченную и осмысленную, имеющую для человека значение картину мира[27]. Разными авторами называются и такие функции ценностных ориентации, как отображение и защита идеала человека, определение цели жизнедеятельности, ведущих принципов жизни.

С точки зрения В. Г. Алексеевой, ценностные ориентации представляют собой определенную форму включения общественных ценностей в механизм деятельности и поведения личности. По ее словам, система ценностных ориентации - это «основной канал усвоения духовной культуры общества, превращение культурных ценностей в стимулы и мотивы практического поведения людей»[4].

Д.А.Леонтьев определяет ценностные ориентации как осознанные представления субъекта о собственных ценностях, о ценном для него - то, что выявляется с помощью любых вербальных методов, как социологических, так и психологических. В качестве еще одной категории ценностных представлений ЛеонтьевД.А. выделяет ценностные идеалы. Смысл понятия ценностных идеалов состоит в том, что человек является не пассивным объектом собственной ценностной регуляции, а субъектом, который способен оценивать собственные ценности и проектировать в воображении собственное движение к ценностям, отличающимся от сегодняшних [23].

Итак, ценности могут быть рассмотрены и как элементы когнитивной структуры личности, и как элементы ее мотивационно-потребностной сферы, т.е. ценности выполняют двойную функцию.

С точки зрения В. Франкла, автора концепции логотерапии, ценности выполняют роль смысла человеческой жизни. В. Франкл утверждает, что смысл не может быть «придуман» человеком - он должен быть «найден». Но смысл не может быть и дан «извне»[37].

Б.С. Братусь определяет личностные ценности как осознанные и принятые человеком общие смыслы его жизни. Он проводит разделение личных ценностей как осознанных смыслов жизни и декларируемых, «назывных», внешних по отношению к человеку ценностей, «не обеспеченных «золотым запасом» соответствующего смыслового, эмоционально-переживаемого, задевающего личность отношения к жизни, поскольку такого рода ценности не имеют по сути дела прямого касательства к смысловой сфере [9]. Г.Л. Будинайте и Т.В. Корнилова также подчеркивают, что личностными ценностями становятся те смыслы, по отношению к которым субъект определился, акцентируя внимание на необходимости не только осознания смыслов, но и решения об их принятии или непринятии. Внутреннее принятие осознанных личностью смыслов выступает, таким образом, необходимым условием образования личностных ценностей [11].

В. Я. Ядов объединяет все регулятивные образования как диспозиции, т. е. «предрасположенности». В.А. Ядовым разработана теория иерархической системы диспозиций. Низший ее уровень составляют фиксированные установки, которые формируются на основе витальных потребностей в простейших ситуациях. Второй уровень составляют социально фиксированные установки, или аттитюды, формирующиеся на основе потребности человека во включении в конкретную социальную среду. Третий уровень системы диспозиций - базовые социальные установки - отвечает за регуляцию общей направленности интересов личности в тех или иных конкретных сферах социальной активности человека. Высший уровень диспозиций личности представляет собой систему ее ценностных ориентации, соответствующую высшим социальным потребностям и отвечающую за отношение человека к жизненным целям и средствам их удовлетворения. Таким образом, можно сделать вывод, что уровни регуляции поведения в диспозиционной концепции В. Я. Ядова различаются долей биологических и социальных компонентов в их содержании и происхождении. Ценностные ориентации как высший уровень диспозиционной системы, по В. Я. Ядову, тем самым полностью зависят от ценностей социальной общности, с которой себя идентифицирует лично. Именно ценностные ориентации, считает В. А. Ядов, выступают критериями принятия жизненно важных решений в ситуациях морального выбора [40].

Можем сделать вывод, что теоретические концепции второй половины XX века и, прежде всего, отечественная традиция раскрывают психологическую природу ценностей через введение практически тождественных понятий «ценностные ориентации личности» и «личностные ценности», которые различаются, по существу, лишь отнесением ценностей скорее к мотивационной либо смысловой сферам.

Таким образом, можно сделать вывод, что ценности - это приобретённое, усвоенное из опыта, обобщённое и стабильное понятие о том, что является желательным; выработанное отношение к миру и его составляющим. Главный смысл человеческого бытия составляют те или иные ценности.

Структурный характер системы ценностных ориентации личности, ее многоуровневость и многомерность определяют возможность реализации ею целого ряда разноплановых функций. Система ценностных ориентации личности, занимая промежуточное положение между внутренними установками и нормами социальной среды, между мотивационно-потребностной сферой и системой личностных смыслов, обеспечивает взаимодействие этих элементов более общей системы «человек».

**Глава 2. Экспериментальная часть**

**.1 Методы исследования**

труд мотивация потребность социальный

Выборка эмпирического исследования, направленного на проверку выдвинутой гипотезы, комплектовалась методом случайного отбора из взрослых, работающих УП «Вамстройсервис» г.Минска. Всего в исследовании приняло участие 85 человек.

Сбор эмпирического материала производился с помощью следующих методик.

. Анкета: «Удовлетворенность трудовой деятельностью»

. Иерархия потребностей, диагностика степени удовлетворения основных потребностей. Метод парных сравнений В.В. Скворцова (модификация И.А. Акиндиновой)

Методика предназначена для выявления актуальности базовых потребностей: материальных, потребности в безопасности, в самовыражении (самоактуализации). Данная методика позволяет выявить базовые потребности - мотиваторы (А. Маслоу) личности и группы. Ее основой является процедура парных сравнений. Знание таких потребностей позволяет руководителю эффективно строить систему мотивации в рабочей группе. Так, если у одних сотрудников доминируют материальные потребности, то повысить их трудовое усердие можно, прежде всего дав им возможность хорошо заработать (например, посредством предоставления сложного, хорошо оплачиваемого задания, сверхурочных работ и т. п.). Методика допускает индивидуальное и групповое использование. Каждому обследуемому должно быть предоставлено отдельное место для выполнения задания. Длительность заполнения не более 20-25 минут. Если в процессе работы у обследуемого возникнут вопросы, психолог должен дать разъяснения. Тест можно использовать для оценки мотивационного климата организации. Для этого по методике случайной выборки оцениваются отобранные совокупности (0,1 - 0,5% опрашиваемых, если оценивается климат крупной компании, 3 - 5%, если оценивается организация численностью до 1000 человек). Данные оценки должны помочь руководству в деятельности по управлению организацией. Работников, у которых ярко выражены потребности в безопасности (опасения потерять работу, получить выговор, быть скомпрометированным в глазах товарищей и т. п.), следует успокоить, заверить, в стабильности их положения. При доминировании социальных потребностей для человека наиболее важны добрые, дружеские отношения в коллективе, хороший нравственный климат. Если же у работника ведущей является потребность в признании, то для него приоритетными стимуляторами будут перспектива должностного роста, знаки и символы признания и уважения, карьера. Для тех сотрудников, у которых доминирует потребность в самореализации, важнейший стимулятор - творческий труд, автономия, участие в принятии решений. Умело используя различные стимулы на основе индивидуального подхода к сотрудникам, знания их ведущих потребностей, руководитель сможет повысить их мотивированность.

. Для выявления мотивации, использовалась методика изучения мотивации успеха студента. Данная методика направлена:

) на изучение экстериоризации успеха: успех как материальный уровень жизни ; успех - удача; успех - признание; успех - власть.

) на изучение интериоризации успеха: успех как результат собственной деятельности ; личный успех, успех как психическое состояние, успех как преодоление препятствий, успех - призвание.

На основе произведенных испытуемым оценок, подсчитывается количество баллов по каждому параметру (максимальная выраженность каждого параметра составляет 20 баллов) [16 ].

.Следующая методика, которую мы использовали в работе, предназначена для обследования мотива избегание неудач (это опросник). Диагностика мотивации избегания неудач Элерса [17]. Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

 от 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите;

 от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации к избеганию неудач;

 от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации к избеганию неудач;

 свыше 20 баллов: очень высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Люди с высоким уровнем защиты чаще попадают в неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех. Люди, которые боятся неудач (высокий уровень защиты), предпочитают малый или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу.

Установка на защитное поведение в работе зависит от трех факторов:

 степени предполагаемого риска;

 преобладающей мотивации;

 опыта неудач на работе.

Усиливают установку на защитное поведение два обстоятельства: первое - когда без риска удается получить желаемый результат; второе - когда рискованное поведение ведет к несчастному случаю. Достижение же безопасного результата при рискованном поведении, наоборот, ослабляет установку на защиту, т. е. мотивацию к избеганию неудач.

.Статистические методы обработки.

Далее мы высчитывали средние арифметические значения по каждой шкале методики, чтобы доказать их статистическую значимость, рассчитывались дисперсии значений по каждой шкале, а также допустимые границы их колебаний по формулам.

Среднее арифметическое - обобщенная величина, отражающая особенности результатов измерений.



Среднеквадратическое отклонение - показатель, характеризующий вариацию значений в выборке:



Средняя ошибка - Средняя величина расхождения между средними значениями результатов измерений в выборке и генеральной совокупностью.



**2.2 Анализ результатов**

Анализируя степень удовлетворенности персонала своей работой (трудовой деятельностью), испытуемыми были отмечены следующие критерии.

Таблица 2.1 Результаты анкетирования по степени удовлетворенности работой

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| В какой степени вы удовлетворены: | Совершенно не удовлетворен | Скорее нет | Затрудняюсь ответить | Скорее да | Вполне удовлетворен |
| Содержанием работы | 2 | 8 | 17 | 16 | 42 |
| Условиями труда | 0 | 2 | 15 | 14 | 54 |
| Разнообразием работы | 11 | 15 | 20 | 19 | 20 |
| Режимом труда и отдыха | 2 | 10 | 15 | 28 | 30 |
| Организацией и оснащением рабочего места | 1 | 2 | 2 | 21 | 59 |
| Организацией вашего труда со стороны непосредственного руководителя | 0 | 0 | 0 | 12 | 73 |
| Размером Вашего месячного оклада | 0 | 8 | 2 | 53 | 22 |
| Размерами премирования | 0 | 10 | 5 | 28 | 42 |
| Размером персональной надбавки | 11 | 18 | 29 | 15 | 12 |
| Возможность должностного продвижения | 9 | 27 | 14 | 14 | 21 |
| Управлением организацией | 3 | 2 | 47 | 14 | 19 |
| Управлением персоналом организацией | 1 | 1 | 56 | 10 | 17 |
| Вашими взаимоотношениями с непосредственным руководителем, с руководством организации, с коллегами | 0 | 7 | 13 | 27 | 38 |
| Отношениями Вашего коллектива с другими сотрудниками организации, с руководством организации, с непосредственным руководителем | 0 | 5 | 12 | 31 | 37 |
| Организацией питания | 0 | 1 | 1 | 3 | 80 |
| Организацией режима отпусков | 5 | 8 | 2 | 25 | 45 |
| Требованиями дисциплины | 0 | 2 | 8 | 18 | 57 |

Можно сделать вывод о том, что практически все работники полностью удовлетворены содержанием работы, условиями труда, организацией и оснащением рабочего места, организацией труда со стороны руководителя, размерами премирования, взаимоотношениями с руководителями, организацией питания, организацией режима отпусков и требованиями дисциплины. Однако некоторое волнение вызывает недовольство сотрудников размерами персональной надбавки, возможностью должностного продвижения.

Для испытуемых по методике иерархия потребностей, характерны следующие показатели: средний уровень по шкале материальные потребности (х1=7.05), по шкале потребности в безопасности (х2=9.55), по шкале межличностные потребности (х3=10.90), по шкале потребности в признании (х4=12.8), по шкале потребности в самовыражении (х5=10.10). Данные описательной статистики представлены в таблице 2.1.

Таблица 2.2 - Описательная статистика по методике иерархия потребностей

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели: | Материальные потребности | Потребности в безопасности | Межличностные потребности | Потребности в признании | Потребности в самовыражении |
| Среднее | 7,05 | 9,55 | 10,90 | 12,80 | 10,10 |
| Стандартная ошибка | 0,95 | 0,98 | 0,77 | 0,73 | 0,90 |
| Медиана | 6,00 | 12,00 | 11,00 | 14,00 | 12,00 |
| Мода | 4,00 | 12,00 | 11,00 | 14,00 | 12,00 |
| Стандартное отклонение | 4,25 | 4,37 | 3,45 | 3,27 | 4,04 |
| Дисперсия выборки | 18,05 | 19,10 | 11,88 | 10,69 | 16,31 |
| Эксцесс | 0,37 | -0,71 | 0,99 | 4,24 | -0,69 |
| Асимметричность | 1,36 | -1,01 | -0,94 | -2,27 | -0,48 |
| Интервал | 13,00 | 11,00 | 14,00 | 11,00 | 14,00 |
| Минимум | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 1,00 |
| Максимум | 16,00 | 13,00 | 16,00 | 15,00 | 15,00 |
| Сумма | 141,00 | 191,00 | 218,00 | 256,00 | 202,00 |
| Счет | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 |
| Наибольший(1) | 16,00 | 13,00 | 16,00 | 15,00 | 15,00 |
| Наименьший(1) | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 4,00 | 1,00 |
| Уровень надежности(95.0%) | 1,99 | 2,05 | 1,61 | 1,53 | 1,89 |

Иерархия удовлетворенности потребностей выявилась таким образом (в порядке убывания)

потребности в признании - 13

межличностные потребности - 11

потребности в самовыражении - 10

потребности в безопасности - 9;

материальные потребности - 7.

Далее изучали мотивацию успеха :экстериоризация и интерриоризация успеха.

Для испытуемых по методике мотивация успеха (экстериоризация успеха), характерны следующие показатели: средний уровень по шкале успех как материальный уровень жизни (х1=16.0), по шкале успех- удача (х2=13.70), по шкале успех-признание (х3=16.95), по шкале успех - власть (х4=15.0). Данные описательной статистики представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.3. Описательная статистика по методике мотивация успеха (экстериоризация успеха)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели: | Успех как материальный уровень жизни | Успех- удача | Успех-признание | Успех-власть |
| Среднее | 16,00 | 13,70 | 16,95 | 15,00 |
| Стандартная ошибка | 0,55 | 0,68 | 0,49 | 0,86 |
| Медиана | 16,00 | 14,00 | 16,50 | 15,50 |
| Мода | 16,00 | 14,00 | 16,00 | 16,00 |
| Стандартное отклонение | 2,45 | 3,03 | 2,19 | 3,87 |
| Дисперсия выборки | 6,00 | 9,17 | 4,79 | 14,95 |
| Эксцесс | -0,83 | 8,13 | -0,69 | 3,86 |
| Асимметричность | 0,55 | -2,31 | -0,06 | -1,42 |
| Интервал | 7,00 | 14,00 | 7,00 | 17,00 |
| Минимум | 13,00 | 3,00 | 13,00 | 3,00 |
| Максимум | 20,00 | 17,00 | 20,00 | 20,00 |
| Сумма | 320,00 | 274,00 | 339,00 | 300,00 |
| Счет | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 |
| Наибольший(1) | 20,00 | 17,00 | 20,00 | 20,00 |
| Наименьший(1) | 13,00 | 3,00 | 13,00 | 3,00 |
| Уровень надежности(95.0%) | 1,15 | 1,42 | 1,02 | 1,81 |



Рисунок 2.1 выраженность шкал по методике мотивация успеха

Как показывают данные исследования в группе преобладает мотивационный фактор - успех признание.

Далее изучали интериоризацию успеха.

Для испытуемых по методике мотивация успеха (интериоризация успеха), характерны следующие показатели: средний уровень по шкале успех как результат собственной деятельности (х1=6.45), по шкале личный успех (х2=6.80), по шкале успех как психическое состояние (х3=9.15), по шкале успех как преодоление препятствий (х4=10.30), по шкале успех - призвание(х5=10.30). Данные описательной статистики представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.4. Описательная статистика по методике мотивация успеха (интериоризация успеха)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели: | успех как результат собственной деятельности | личный успех | успех как психическое состояние | успех как преодоление препятствий | успех - призвание |
| Среднее | 6,45 | 6,80 | 9,15 | 10,30 | 10,30 |
| Стандартная ошибка | 0,41 | 0,79 | 1,20 | 1,01 | 1,30 |
| Медиана | 6,00 | 6,00 | 12,00 | 12,00 | 8,50 |
| Мода | 8,00 | 6,00 | 3,00 | 12,00 | 8,00 |
| Стандартное отклонение | 1,85 | 3,53 | 5,36 | 4,50 | 5,81 |
| Дисперсия выборки | 3,42 | 12,48 | 28,77 | 20,22 | 33,80 |
| Эксцесс | -0,88 | -0,88 | -1,69 | -0,84 | -1,39 |
| Асимметричность | -0,36 | 0,29 | -0,27 | -0,84 | 0,20 |
| Интервал | 6,00 | 11,00 | 14,00 | 13,00 | 18,00 |
| Минимум | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 |
| Максимум | 9,00 | 13,00 | 16,00 | 16,00 | 20,00 |
| Сумма | 129,00 | 136,00 | 183,00 | 206,00 | 206,00 |
| Счет | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 | 20,00 |
| Наибольший(1) | 9,00 | 13,00 | 16,00 | 16,00 | 20,00 |
| Наименьший(1) | 3,00 | 2,00 | 2,00 | 3,00 | 2,00 |
| Уровень надежности(95.0%) | 0,87 | 1,65 | 2,51 | 2,10 | 2,72 |



Рисунок 2.2 выраженность шкал по методике мотивация успеха

Как показывают данные исследования в группе преобладает мотивационный фактор - успех призвание, успех как преодоление препятствий.

Изучая мотивацию избегания неудач, были выявлены следующие особенности.

Для испытуемых по методике мотивация успеха, характерны следующие показатели: средний уровень по шкале успех как результат собственной деятельности (х1=9.15), Данные описательной статистики представлены в таблице 2.5.

Таблица 2.5. Описательная статистика по методике мотивация успеха (Мотивация избегания неудач)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Мотивация избегания неудач |
| Среднее | 9,15 |
| Стандартная ошибка | 1,20 |
| Медиана | 12,00 |
| Мода | 3,00 |
| Стандартное отклонение | 5,36 |
| Дисперсия выборки | 28,77 |
| Эксцесс | -1,69 |
| Асимметричность | -0,27 |
| Интервал | 14,00 |
| Минимум | 2,00 |
| Максимум | 16,00 |
| Сумма | 183,00 |
| Счет | 20,00 |
| Наибольший(1) | 16,00 |
| Наименьший(1) | 2,00 |
| Уровень надежности(95.0%) | 2,51 |

Данные показатели говорят о низком уровне избегания неудач.

Для определения достоверности взаимосвязи между признакамиприменялсяпараметрический коэффициент корреляции Пирсона . Коэффициент Пирсона ( может быть использован только в случае нормальности распределения признаков Х и Y, рассматриваемые признаки имеют нормальное распределение, то целесообразнее определять наличие корреляционной связи с помощью коэффициента Пирсона .

Величина этого показателя корреляционной связи определяется по следующей формуле:



где: - статистические данные признака х,

- статистические данные признака у.

Таблица 2.6. Корреляционные связи показателей мотивации избегания неудач и иерархии потребностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Показатели:** | **Мотивация избегания неудач** |
| 1 | Материальное положение | -0,18744 |
| 2 | Потребность в безопасности | -0,1923 |
| 3 | Потребность в межличностных связях | 0,197268 |
| 4 | Потребности в уважении со стороны | 0,016804 |
| 5 | Потребность в самореализации | -0,06634 |

Данные таблицы 2.6. показывают, что в данной группе испытуемых не выявлено значимых корреляционных связей.

Таблица 2.7. Корреляционные связи показателей мотивации избегания неудач и экстериоризация успеха

|  |  |
| --- | --- |
| шкалы | мотивации избегания неудач |
| Успех как материальный уровень жизни | -0,02003 |
| Успех - удача | -0,45729 |
| Успех - признание | 0,278756 |
| Успех - власть | -0,29697 |

Данные таблицы 2.7. показывают, что шкала мотивация избегания неудач обратно пропорционально связана с показателем успех- удача (rху= -0.468) - связь средняя (р1%), успех- власть, где (rху=-0,29), связь слабая (р1%), и прямо пропорционально связана со шкалой успех- признание, где (rху=0,27), связь слабая (р1%).

Таблица 2.8. Корреляционные связи показателей мотивации избегания неудач и интериоризация успеха

|  |  |
| --- | --- |
| шкалы | мотивации избегания неудач |
| Успех как результат собственной деятельности | -0,41054 |
| Личный успех | 0,137756 |
| Успех как психическое состояние | 1 |
| Успех как преодоление препятствий | 0,297006 |
| Успех - призвание | -0,13655 |

Данные таблицы 2.8. показывают, что шкала мотивация избегания неудач прямо пропорционально связана с успехом как преодоление препятствий (rху= 0.29) - связь слабая (р1%) и обратно пропорционально связана со шкалой успех как результат собственной деятельности,, где (rху=-0,41), связь средняя (р1%).

Выводы

1. Проведено анкетирование персонала по изучению удовлетворенности работой на предприятии. В процентном соотношении степень удовлетворенности персонала условиями труда, содержанием работы, организацией и оснащением рабочего места, равна чуть более 58%. Оставшиеся 42% удовлетворены своей работой не полностью. Это не означает, что отрицательный результат касается всех параметров одновременно. В данной ситуации речь идёт о каких-то конкретных пунктах. Из этого следует, что большая часть сотрудников работой на предприятии и условиями труда удовлетворена.

2. Изучены степень удовлетворенности потребностей. Иерархия удовлетворенности потребностей выявилась таким образом (в порядке убывания)

потребности в признании - 13

межличностные потребности - 11

потребности в самовыражении - 10

потребности в безопасности - 9;

материальные потребности - 7.

. Изучена экстериоризация и интериоризация успеха. Как показывают данные исследования в группе преобладает мотивационный фактор - успех признание (экстериоризация успеха).

. При изучении мотивации избегания неудач был выявлен следующий уровень: 9,15 - низкая мотивация к защите.

. В ходе проведенного корреляционного анализа в группе наблюдаются следующие корреляционные связи: показатели мотивация избегания неудач обратно пропорционально связана с успех- удача и успех- власть, успех как результат собственной деятельности. Прямо пропорциональная связь наблюдается шкалы мотивация избегания неудач с успехом как преодоление препятствий и с успехом - признание.

. Сравнительный анализ шкал показателей доказал, что большинство параметров статистически взаимосвязаны.

. Рекомендации по совершенствованию управлению мотивацией персонала:

С целью эффективной персональной мотивации сотрудников необходимо знать потребности и создавать условия для их удовлетворения.

Устанавливать фиксированное обеденное время для всей компании или отдельное время для каждого подразделения.

Обсуждать на неформальных мероприятиях принципы здорового образа жизни.

Организовывать спортивные виды отдыха (футбольные соревнования, турниры настольного тенниса и пр.).

Выяснять жизненно важные потребности сотрудников на этапе приема в компанию.

Выражать благодарность за хорошую работу своевременно, сразу же после получения сотрудником хорошего результата.

Вознаграждать сотрудника за стаж работы в компании.

Формулировать для активных и общительных сотрудников задания, связанные с интенсивными контактами (организация контакта с важным клиентом, наработка новой клиентской базы, командировки в другие города и страны).

Направлять общительных сотрудников на урегулирование конфликта в подразделении или компании.

Организовывать регулярный отдых для компании или отдельных подразделений.

Знать неформальную структуру своего подразделения (компании).

Поддерживать хорошие отношения с неформальными лидерами, имеющими позитивные ценности.

Делегировать неформальным лидерам выполнение важных профессиональных задач.

Посылать всю команду на обучение, выставки, конференции в качестве поощрения за успешную работу.

Организовывать хорошую экологию рабочего места (кондиционер, освещение, отсутствие шумов и загазованности).

Включать сотрудника в резерв на управленческую должность, ищите специалиста на замещение свободной вакансии в своей компании.

Создавать условия для реализации организаторских способностей сотрудника.

Поддерживать в компании разработку новых проектов.

Стимулировать у сотрудников потребность в достижениях: на отчетных собраниях показать динамику развития компании, сравнить достижения разных лет.

Поддерживать деловую культуру в компании, формулировать требования к официальному костюму сотрудников, порядку на их рабочих местах.

**Заключение**

Мотивация является одной из фундаментальных проблем, как в отечественной, так и в зарубежной психологии. Ее значимость для разработки современной психологии связана с анализом источников активности человека, побудительных сил его деятельности, и направленности поведения. Исследованием мотивации занимались такие выдающиеся психологи как Х. Хеккаузен, В.Г. Асеев, А.Н. Леонтьев, П.М. Якобсон, А.К. Маркова, Ю.Б. Орлов и другие. Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает множественность понимания ее сущности, природы, структуры, а так же функций мотивов. Многие исследователи проблемы мотивации человеческой деятельности сходятся в том, что мотивация представляет собой сложную систему, в которую включены определенные иерархические структуры (В.Г. Асеев, М.И. Бажович, А. Маслоу, Б.И. Дадонов) и различные виды мотивов (Б.Ф. Ломов, П.М. Якобсон, Обуховский К.).

Нами был проведен анализ научной литературы, как отечественных, так и зарубежных исследователей, по употреблению понятия мотивации. Сложность и многоаспектность проблемы мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры.

Под мотивацией понимается процесс возникновения и образования на основе потребности мотива. «Мотивация происходит в сфере осознания психической деятельности человека. Одновременно с осознанием конкретной потребности осознаются и другие потребности, связанные с данной потребностью и действием ее удовлетворения». Иначе говоря, мотивация у Д.А. Кикнадзе представляет собой этап образования мотива из потребности. Он полностью контролируется сознанием и связан с волевым актом.

Мотивация - это прежде всего система мотивов, их совокупность, структура. Такое понимание мотивации представлено, в частности, в работе Э.Д. Телегиной. Она считает, что при осуществлении любой деятельности, при протекании любого психического процесса всегда имеет место определенная совокупность мотивов. Эта совокупность представляет собой иерархическую структуру движущих сил поведения личности. Она связана, с одной стороны, со структурой личности, с другой - со спецификой конкретной ситуации.

Вполне определенно под мотивацией понимают ту или иную группу мотивов М.В. Матюхина и К.Т. Патрина. В зависимости от того, какие мотивы входят в эти группы, ими выделяются различные типы мотивации.

.Широкие социальные мотивы образуют социальную мотивацию.

.Желание получить одобрение со стороны учителей, родителей, одноклассников - «мотивацию благополучия».

.Желание быть в числе первых учеников, занимать достойное место среди товарищей - «престижную мотивацию» и т. д.

Формирование личностных ценностей и ценностных ориентации позволяет человеку отнестись к той действительности, в которой он живет, т.е. ценности дают возможность построить собственный образ мира вне отрыва от мира социального, поскольку построение собственной структуры, системы ценностей происходит на основе того, что существует и что актуально для общества и культуры, в которой эта личность формируется.

Каждому человеку присуща индивидуальная специфическая система ценностей, которая складывается в течение жизни и служит важным фактором социальных взаимоотношений и поведения.

В данной работе мы рассматривали одну из основных характеристик системы ценностных ориентаций личности - ее структуру. В структуре ценностей рассматривалась вертикальная иерархия, степень связности элементов, наличие между ними отношений противоречия, независимости или дополнения.

Исследование личностных ценностей является одним из важнейших направлений в выявлении сознательного отношения человека к миру, построения картины этого мира, а также выбора направления своей деятельности.

**Список используемой литературы**

1. Абульханова-Славская, К.А., Брушлинский, А.В. Философско-психологическая концепция С.Л.Рубинштейна./ К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский,- М. 1989. -248 с.

2. Абульханова-Славская, К.А. Стратегии жизни./ К.А.- Абульханова-Славская, М.: Мысль, 2001. - 292с.

. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии: Пер. С англ. / Фонд «За экономическую грамотность»./ А. Адлер, - М., 1995. - 296 с

. Алексеева, В.Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психол.журнал 1984. Т.5. №5/ В.Г.Алексеева, - c.15-25.

. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания./ Б. Г. Ананьев, -Л., 1968. - 338 с.

. Ананьев, Б. Г. Психология и проблемы человекознания. Избранные психологические труды. / Б. Г. Ананьев,- М., 2005. - 342 с.

. Андреева, Г.М. Психология социального познания. Учебн. Пособие для студентов высших учебных заведений. Издание второе./ Г.М. Андреева, -М.: Аспект Пресс, 2000. - 288 с.

. Андриенко, Е.В. Социальная психология. Учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Под ред.В.А. Сластенина./ Е.В. Андриенко, -М.: Издательский центр «Академия», 2000. - 39 с.

. Братусь, Б. С. Аномалии личности./ Б. С. Братусь, -- М.: Мысль, 1988. - 124-129 с.

. Бубнова, С. С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система // Психол. журн. -- 1999. -- № 5./ С. С. Бубнова, -- С.38-44.

. Будинайте, Г. Л., Корнилова, Т. В. Личностные ценности и личностные предпосылки субъекта // Вопр. психол. -- 1993.-- № 5. / Г. Л. Будинайте, Т. В. Корнилова, -- С. 99-105.

. Васильева, С. В. К проблеме ценностей в психологии.Материалы научно-практической конференции «Ананьевские чтения-2005»./ С. В. Васильева, - СПб.: Изд-во СПб университета, 2005. - 26-41 с.

. Василюк, Ф. Е. Психотехника выбора. Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии /Под ред. Д. А. Леонтьева, В. Г. Щур./ Ф. Е. Василюк, -- М.: Смысл, 1997. - 147 с.

. Варламова, Е.П., Степанов С.Ю. Психология творческой уникальности человека: Рефлексивно-гуманистический подход./ Е.П. Варламова, С.Ю/ Степанов - М.: Институт психологии РАН, 1998. - 97-101 с.

. Головаха, Г.И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности // Психология личности в трудах отечественных психологов. - СПб.: Питер, 2000./ Г.И. Головаха, - с. 212-267

. Карандашев, В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство./ В. Н. Карандашев,- СПб., 2004. -70 с.

. Карпинский, К.В. Опросник смысложизненного кризиса./ К.В. Карпинский, - Гродно: Изд-во ГрГУ им.Я.Купалы, 2008. 45-47 с.

. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность./ А.H.Леонтьев М.. 1977. - 13 с.

. Леонтьев, Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций./ Д.А.Леонтьев - М., 1992, - 17 с.

. Леонтьев, Д.А. От социальных ценностей к личным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности //Вестник Московского университета. 1996.№4./ Д.А.Леонтьев -с.35-45

. Леонтьев, Д.А. Психология смысла./ Д.А.Леонтьев- М.: Смысл, 1999. - 189 с.

. Леонтьев, Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции /Вопросы философии 1996. № 4,/ Д.А.Леонтьев- с. 5-26.

. Леонтьев, Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени //Психологическое обозрение, №1. 1998./ Д.А.Леонтьев- С. 16-~21

. Леонтьев, Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО)./ Д.А.Леонтьев, - М: Смысл, 1992. - 16 с.

. Лэнгле, А. Введение в экзистенционально-аналитическую теорию эмоций // Вопросы психологии. - 2004. - № 4./ А.Лэнгле, - С. 3-9.

. Маслоу, А. Новые рубежи человеческой природы: Пер с англ./ А.Маслоу, - М.: Смысл, 1999. - 425 с.

. Наумова, И. Ф. Социологические и психологические аспекты целена-правленного поведения./ И. Ф. Наумова, - М., 1988. - 199 с.

. Олпорт Г. Личность в психологии: Пер. С англ. - М.: КСП+; СПб.: Ювента, 1998. - 345 с.

. Парыгин, Б. Д. Основы социально-психологической теории./ Б. Д. Парыгин, - М.: Мысль, 1971. -347 с.

. Петровский, А.В., Петровский, В.А. Категориальная система психологии. Опыт построения теории теорий психологии.// Вопросы психологии. - 2000. - №5./ А.В. Петровский, В.А. Петровский- С.3 - 17.

. Пехунен, Р. Задачи развития и жизненные стратегии. / Психология личности и образ жизни./ Р. Пехунен,- М.: Наука, 1987. - С. 125-129.

. Резник, Т.Е., Резник, Ю.М. Жизненные стратегии личности // Социс. 1995. № 2./ Т.Е., Резник, Ю.М. Резник - с. 98-104.

. Роджерс, К. Клиентоцентрированная терапия: Пер. С англ./ К.Роджерс, - М.: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997. -320 с.

. Рубинштейн, СЛ. Человек и мир./ С.Л.Рубинштейн, М.: Наука, 1997. 191с.

. Рубинштейн, СЛ. Основы общей психологии./ С.Л. Рубинштейн,- СПб.: Питер, 1999. 720

. Созонтов, А.Е. Основные жизненные стратегии российских студентов. // Вестник МГУ, серия 14 «Психология». -2003.-№ 3/ А.Е. Созонтов,- С. 15-23.

. Франкл, В. Человек в поисках смысла./ В.Франкл,-М.,1990. - 147-149 с.

. Фромм, Э. Анатомия человеческой деструктивности: Пер. С англ./ Э /Фромм, - М., 1994. - 447 с.

. Шерковин, Ю. А. Проблема ценностных ориентации и массовые информационные процессы // Психол. журн. -- 1982. -- Т.3. -- № 5./ Ю. А. Шерковин, -- С.235-145.

. Ядов, В. А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социол. журн. - 1994. - № 1. / В. А. Ядов, - С.35-52.

. Янчук, В.А. Введение в социальную психологию: учебн. Пособие для вузов./ В.А. Янчук, -Мн.: АСАР, 2005. - 768 с.

**Приложения**

**Приложение 1**

**ИЕРАРХИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ ДИАГНОСТИКА СТЕПЕНИ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ОСНОВНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ**

**ИНСТРУКЦИЯ**: «Вам даются 15 утверждений. Сравните эти утверждения попарно между собой. Начинайте сравнивать первое утверждение со вторым, потом первое утверждение с третьим и т.д. Результаты вписывайте в колонку 1 столбца. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым предпочтительным для себя Вы сочтете второе, то в начальную клеточку вписывайте цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то вписывайте цифру 1. И так делайте при каждом сравнении. Далее проделывайте аналогичные операции со вторым утверждением: сравнивайте его сначала с третьим, потом с четвертым и т.д. Подобным же образом работайте с остальными утверждениями, постепенно заполняя весь бланк. Каждое сравнение пар делайте после проговаривания «Я хочу…»

**Текст опросника**

**Вариант 1**

"Я хочу..."

.Добиться признания и уважения

.Иметь теплые отношения с людьми

.Обеспечить себе будущее

.Зарабатывать на жизнь

.Иметь хороших собеседников

.Упрочить свое положение

.Развивать свои силы и способности

.Обеспечить себе материальный комфорт

.Повышать уровень мастерства и компетентности

.Избегать неприятностей

.Стремиться к новому и неизведанному

.Обеспечить себе положение влияния

.Покупать хорошие вещи

.Заниматься делом, требующим полной отдачи

.Быть понятым другими.

**ОБРАБОТКА**

Подсчитать, сколько раз в бланке встречается каждое утверждение. Выбрать 5 утверждений, получивших наибольшее количество баллов, и расположить их по иерархии.

Это главные (ведущие) потребности.

Для определения степени удовлетворенности 5-ти главных потребностей, подсчитать сумму баллов по пяти секциям ключа.

**Ключ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| I шкала | Материальное положение | Подсчитывается сумма по позициям 4, 8, 13 |
| II шкала | Потребность в безопасности | Подсчитывается сумма по позициям 3, 6, 10 |
| III шкала | Потребность в межличностных связях | Подсчитывается сумма по позициям 2, 5, 15 |
| IV шкала | Потребности в уважении со стороны | Подсчитывается сумма по позициям 1, 9, 12 |
| V шкала | Потребность в самореализации | Подсчитывается сумма по позициям 7, 11, 14 |

Подсчитайте суммы баллов по каждой из 5-ти секций и отложите их на вертикальной оси графика результата. По точкам-баллам постройте общий график результата, который укажет три зоны удовлетворённости по пяти ведущим потребностям.

**ИНТЕРПРЕТАЦИЯ** Завершающей процедурой будет построение профиля удовлетворенности потребностей по пяти шкалам. Необходимо полученные выше суммы отложить на каждой шкале. На графике указаны три зоны:

Полная удовлетворенность - 0-13 баллов

Частичная удовлетворенность - 13-26 баллов

Полная неудовлетворенность - 26-39 баллов

Доминирующая потребность будет обозначаться высшим баллом.

Если наиболее часто встречающиеся ответы 4, 8 и 13, то приоритет - удовлетворение материальных потребностей. Алгоритм действий испытуемого в таком случае прост: Он исследует рынок вакансий (на бирже труда, по знакомым, по объявлениям в газетах и Интернете) и выбирает тот вариант, где больше платят уже сейчас (или, как он узнает по результатам собеседования, в компании реально существует быстрый рост зарплаты). Не забывайте, что фиксированная заработная плата - это еще не все. Ведь бывают еще неплохие проценты с прибыли, а также премии, бонусы или сказочный соцпакет (телефон, автомобиль, страховка и т.п.). Главное просчитай все варианты - и вперед на заработки.

Если на первом месте оказались ответы 3, 6 и 10, то первая потребность - безопасность, то есть для испытуемого важны уверенность в завтрашнем дне, фиксированная заработная плата, постоянный коллектив. Неплохой вариант в таком случае - работать на крупном государственном предприятии или «устроиться по знакомству». Если испытуемый заботится о стабильности, ему необходимо просчитаь, что произойдет, когда он, например, выйдет замуж и родит. В этом случае ему необходимо узнать, предоставит ли предприятие его ребенку место в детском саду, есть ли у них детский лагерь и т.д. В этом случае, если хорошо подбирать работу сейчас, вполне возможно, она будет устраивать испытуемого всю жизнь.

Если выбор испытуемого пал на пункты 2, 5 и 15, значит, для него самое дорогое - потребность в общении и общность интересов. Такому коллективисту, как он, самое главное работать с близкими по духу, вкусам и потребностям людьми. Имеет смысл посмотреть где работают друзья, однокурсники и т.д.? Можно начинать поиск работы с рассмотрения с этих вариантов. а затем работу в компаниях, где работает много молодежи.

Максимальное количество утверждений 1, 9 и 12 означает, что самая яркая потребность - в признании. Испытуемому желательно искать организацию, в которой самый быстрый карьерный рост: для этого иногда достаточно только окинуть взором карьерные достижения знакомых, близких и т.д. Желательно оценить также способности к жесткой конкуренции.

Потребность в самовыражении - это максимальное количество пунктов 7, 11 и 14. Испытуемому необходимо искать компании, в которых царит дух творчества. Такая работа может быть в любой области, но чаще всего это инновационные проекты. Неважно где: молодежный театр ил рекламное агентство, кафе, пекарня или сетевой маркетинг. Такая работа может обогатить, а может дать минимум средств к существованию - не имеет значения.

Если испытуемый в точности не совпадает ни с одним из перечисленных выше вариантов, то ему необходимо определиться как минимум с тенденциями (их покажут те пункты, которые Вы выбрали большее число раз). Например, если у него чаще всего встречаются цифры 9, 7 и 5 - перед ним стоит сложная задача подобрать сплоченный и подходящий тебе по духу коллектив, выполняющий рискованные задачи, где он бы мог максимально быстро занять лидерские позиции.

Средние значения иерархии потребностей личности начинающих руководителей (частных предпринимателей) отдельно для мужчин и женщин представлены в таблице ниже. Количественные показатели получены как среднее арифметическое по 15-бальной шкале. Соответственно, 15 баллов - наивысший показатель, а 1 балл - самый низкий.

**Приложение 2**

**Методика изучения мотивации успеха**

**Инструкция**: Вам предлагается 36 высказываний, определяющих успех. Прочтите внимательно все утверждения. Рассмотрите их с точки зрения субъективной полезности, социальной значимости, желательности для Вас. Оцените каждое суждение в пределах от 1 до 5 баллов.

. Успех - это переживание удовлетворения радости

. Успех - это устойчивая позиция личности в конкретной ситуации

. Успех - это удачное достижение желаемой цели

. Успех - это материальное благополучие

. Успех - это реализация возможности делать что хочешь

. Успех - это власть, влияние на других

. Успех - это самоутверждение

. Успех - это умение выделиться в обществе

. Успех - это душевное равновесие, эмоциональная стабильность

. Успех - это возможность полнее проявить себя, свои способности

. Успех - это возможность полнее проявить себя, свои способности

. Успех - это положительный результат в учебе и работе

. Успех - это благоприятное стечение обстоятельств

. Успех - это возможность командовать людьми

. Успех - это общественное признание, одобрение

. Успех - это хорошее самочувствие, настроение

. Успех - это возможность поездить по миру

. Успех - это уверенность в безопасности

. Успех - это проявление себя в творчестве

. Успех - это личное благосостояние

. Успех - это источник внутренних сил человека

. Успех - это профессионализм, мастерство

. Успех - это везение в большинстве случаев

. Успех - это признание вашего авторитета окружающими

. Успех - это высокий социальный статус

. Успех - это самореализация

. Успех - это удовлетворенность в любви, здоровье

. Успех - это служение высшей идее

. Успех - это свое дело в предпринимательстве

. Успех - это осуществление ожидаемого результата

. Успех - это возможность попасть в нужное окружение

. Успех - это ощущение положительного эмоционального подъема

. Успех - это популярность, значимость для других

. Успех - это самостоятельность, независимость, свобода действий

**Обработка результатов.**

Экстериоризация успеха

Успех как материальный уровень жизни - 4, 17, 20, 29

Успех - удача - 3, 13, 23, 31

Успех - признание - 8, 15, 25, 33

Успех - власть - 6, 14, 24, 35

Интериоризация успеха

Успех как результат собственной деятельности - 5, 12, 22, 30

Личный успех - 11, 18, 26, 27

Успех как психическое состояние - 1, 9, 16, 32

Успех как преодоление препятствий - 2, 7, 21, 34

Успех - призвание - 10, 19, 28, 36

На основе произведенных испытуемым оценок, подсчитывается количество баллов по каждому параметру (максимальная выраженность каждого параметра составляет 20 баллов)

**Приложение 3**

Диагностика мотивации избегания неудач ( Тест Элерса).

##### Инструкция к тесту

«Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует, и пометьте его».

##### Тестовый материал

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Смелый | бдительный | предприимчивый |
| 2. Кроткий | робкий | упрямый |
| 3. Осторожный | решительный | пессимистичный |
| 4. Непостоянный | бесцеремонный | внимательный |
| 5. Неумный | трусливый | недумающий |
| 6. Ловкий | бойкий | предусмотрительный |
| 7. Хладнокровный | колеблющийся | удалой |
| 8. Стремительный | легкомысленный | боязливый |
| 9. Незадумывающийся | жеманный | непредусмотрительный |
| 10. Оптимистичный | добросовестный | чуткий |
| 11. Меланхоличный | сомневающийся | неустойчивый |
| 12. Трусливый | небрежный | взволнованный |
| 13. Опрометчивый | тихий | боязливый |
| 14. Внимательный | неблагоразумный | смелый |
| 15. Рассудительный | быстрый | мужественный |
| 16. Предприимчивый | осторожный | предусмотрительный |
| 17. Взволнованный | рассеянный | робкий |
| 18. Малодушный | неосторожный | бесцеремонный |
| 19. Пугливый | нерешительный | нервный |
| 20. Исполнительный | преданный | авантюрный |
| 21. Предусмотрительный | бойкий | отчаянный |
| 22. Укрощенный | безразличный | небрежный |
| 23. Осторожный | беззаботный | терпеливый |
| 24. Разумный | заботливый | храбрый |
| 25. Предвидящий | неустрашимый | добросовестный |
| 26. Поспешный | пугливый | беззаботный |
| 27. Рассеянный | опрометчивый | пессимистичный |
| 28. Осмотрительный | рассудительный | предприимчивый |
| 29. Тихий | неорганизованный | боязливый |
| 30. Оптимистичный | бдительный | беззаботный |

##### Ключ к тесту

Вы получаете по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе. Первая цифра перед чертой означает номер строки, вторая цифра после черты - номер столбца, в котором нужное слово. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке находится во втором столбце. Это слово - «бдительный». Другие выборы баллов не получают.

Баллы начисляются за следующие выборы: 1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/ 3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

##### Интерпретация результатов теста

Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

 от 2 до 10 баллов: низкая мотивация к защите;

 от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации к избеганию неудач;

 от 17 до 20 баллов: высокий уровень мотивации к избеганию неудач;

 свыше 20 баллов: очень высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

Люди с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех. Люди, которые боятся неудач (высокий уровень защиты), предпочитают малый или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу.

Установка на защитное поведение в работе зависит от трех факторов:

 степени предполагаемого риска;

 преобладающей мотивации;

 опыта неудач на работе.

Усиливают установку на защитное поведение два обстоятельства: первое - когда без риска удается получить желаемый результат; второе - когда рискованное поведение ведет к несчастному случаю. Достижение же безопасного результата при рискованном поведении, наоборот, ослабляет установку на защиту, т. е. мотивацию к избеганию неудач.

**Приложение 4**

Таблица первичных эмпирических данных по тесту иерархия потребностей диагностика степени удовлетворения основных потребностей

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Материальные потребности** | **Потребности в безопасности** | **Межличностные потребности** | **Потребности в признании** | **Потребности в самовыражении** |
| 1 | 15 | 13 | 11 | 14 | 12 |
|  | 15 | 13 | 12 | 14 | 15 |
|  | 14 | 13 | 9 | 13 | 14 |
|  | 6 | 12 | 15 | 14 | 12 |
|  | 6 | 12 | 13 | 15 | 15 |
|  | 4 | 12 | 11 | 15 | 13 |
|  | 4 | 2 | 15 | 14 | 15 |
|  | 4 | 2 | 13 | 15 | 14 |
|  | 4 | 7 | 11 | 14 | 12 |
|  | 3 | 6 | 8 | 14 | 12 |
|  | 7 | 13 | 11 | 4 | 13 |
|  | 7 | 2 | 2 | 4 | 7 |
|  | 6 | 13 | 9 | 15 | 7 |
|  | 6 | 12 | 6 | 14 | 7 |
|  | 6 | 12 | 13 | 13 | 6 |
|  | 4 | 12 | 11 | 14 | 8 |
|  | 4 | 2 | 6 | 14 | 1 |
|  | 4 | 8 | 13 | 13 | 6 |
|  | 6 | 13 | 16 | 14 | 7 |
|  | 16 | 12 | 13 | 9 | 6 |

**Приложение 5**

Таблица первичных эмпирических данных по тесту Методика изучения мотивации успеха студента

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Успех как материальный уровень жизни | Успех- удача | Успех-признание | Успех-власть | успех как результат собственной деятельности | личный успех | успех как психическое состояние | успех как преодоление препятствий | успех - призвание |
|  | 16 | 14 | 20 | 20 | 8 | 6 | 2 | 3 | 8 |
|  | 20 | 14 | 16 | 20 | 5 | 8 | 13 | 3 | 5 |
|  | 20 | 16 | 15 | 17 | 6 | 5 | 3 | 8 | 20 |
|  | 14 | 17 | 19 | 16 | 8 | 3 | 3 | 16 | 17 |
|  | 14 | 16 | 13 | 17 | 5 | 6 | 8 | 13 | 16 |
|  | 16 | 13 | 17 | 15 | 3 | 8 | 16 | 15 | 17 |
|  | 17 | 14 | 16 | 19 | 6 | 9 | 12 | 12 | 15 |
|  | 16 | 14 | 17 | 13 | 8 | 8 | 15 | 15 | 19 |
|  | 13 | 16 | 16 | 14 | 9 | 6 | 12 | 13 | 15 |
|  | 13 | 17 | 15 | 16 | 8 | 8 | 2 | 4 | 12 |
|  | 14 | 14 | 19 | 19 | 5 | 5 | 13 | 13 | 2 |
|  | 14 | 13 | 13 | 14 | 6 | 6 | 3 | 3 | 13 |
|  | 16 | 17 | 17 | 16 | 8 | 2 | 3 | 12 | 3 |
|  | 17 | 14 | 16 | 18 | 5 | 2 | 8 | 12 | 5 |
|  | 17 | 13 | 16 | 14 | 3 | 2 | 16 | 12 | 3 |
|  | 14 | 13 | 18 | 13 | 6 | 13 | 12 | 13 | 6 |
|  | 13 | 3 | 20 | 3 | 8 | 3 | 15 | 3 | 8 |
|  | 16 | 12 | 20 | 12 | 9 | 12 | 12 | 12 | 9 |
|  | 20 | 12 | 16 | 12 | 8 | 12 | 2 | 12 | 8 |
|  | 20 | 12 | 20 | 12 | 5 | 12 | 13 | 12 | 5 |

**Приложение 6**

Таблица первичных эмпирических данных по тесту Диагностика мотивации избегания неудач.

|  |  |
| --- | --- |
|  | шкала |
|  | 2 |
|  | 13 |
|  | 3 |
|  | 3 |
|  | 8 |
|  | 16 |
|  | 12 |
|  | 15 |
|  | 12 |
|  | 2 |
|  | 13 |
|  | 3 |
|  | 3 |
|  | 8 |
|  | 16 |
|  | 12 |
|  | 15 |
|  | 12 |
|  | 2 |
|  | 13 |