

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой
_____ Е.А. Иванова
« ____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Взаимосвязь самоотношения и мотивационно-потребностной сферы
сотрудников телекоммуникационной компании

Исполнитель
студент группы 364об

Е.В. Степанова

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

Ю.В. Бадалян

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
_____ Е.А. Иванова
« ____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента СТЕПАНОВОЙ ЕЛЕНЫ
ВАДИМОВНЫ

1. Тема выпускной квалификационной работы: ВЗАИМОСВЯЗЬ
САМООТНОШЕНИЯ И МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНОЙ СФЕРЫ
СОТРУДНИКОВ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПАНИИ

(утверждена приказом от __№ _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 19.06.2017.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе:

Необходимым элементом любой деятельности является мотивационно-потребностная сфера. Все действия людей – это реализация тех или иных потребностей. Изучение эмоционально-ценностного отношения личности к себе является традиционной психологической проблемой. Тем не менее, она сохраняет свою актуальность в связи с широким кругом проблем, в том числе, связанных с мотивацией и деятельностью личности. Ведущую роль самоотношения в нормальном функционировании личности отмечают многие отечественные и зарубежные психологи: И.И. Чеснокова, И.С. Кон, С.Р. Пантелеев, Е.Т. Соколова, К. Роджерс, К. Хорни и другие.

Связь процессов самоотношения и мотивационно-потребностной сферы привлекала внимание многих исследователей: О.В. Николаеву, В.В. Столина, Б.С. Братуся и других. Вследствие чего представляется актуальным исследование параметров структуры самоотношения во взаимосвязи с мотивационно-потребностной сферой. В России самая известная теория потребностей принадлежит американскому психологу А. Маслоу. Также изучением мотивационно-потребностной сферы занимались А.Н. Леонтьев, Л.И. Божович, Б.Г. Ананьев и другие.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

1) Проанализировать литературу по проблеме исследования самоотношения и мотивационно-потребностной сферы личности.

2) Выявить структуру самоотношения и выраженность его отдельных компонентов, а также ведущие социально-психологические установки в мотивационно-потребностной сфере сотрудников компании.

3) Определить тип взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников организации.

5. Перечень материалов вложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.)

Бакалаврская работа содержит 68 страниц печатного текста, 56 библиографических источников, 1 таблицу, 3 рисунка, 4 приложения.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) отсутствуют

7. Дата выдачи задания 12.09.2016.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Бадалян Юлия Валерьевна, доцент, канд.псих.наук.

Задание принял к исполнению (дата) _____
(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 68 страниц, 3 рисунка, 1 таблицу, 4 приложения, 56 библиографических источников.

ПОТРЕБНОСТЬ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, МОТИВ, ПИРАМИДА ПОТРЕБНОСТЕЙ, САМООТНОШЕНИЕ

Цель исследования: выявление взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников телекоммуникационной компании.

Объект исследования: самоотношение личности.

Предмет исследования: взаимосвязь самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников организации.

В первой главе рассматриваются теоретические основы изучения взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников телекоммуникационной компании: изучается понятие самоотношения в психологии, дается психологическая характеристика мотивационно-потребностной сферы личности, рассматривается роль самоотношения в мотивационно-потребностной сфере сотрудников телекоммуникационной компании.

Во второй главе описывается организации и методы исследования взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников телекоммуникационной компании, производится анализ и интерпретация результатов исследования, делаются выводы по работе.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические основы изучения взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников телекоммуникационной компании	8
1.1 Понятие самоотношения в психологии	8
1.2 Психологическая характеристика мотивационно-потребностной сферы личности	18
1.3 Роль самоотношения в мотивационно-потребностной сфере сотрудников телекоммуникационной компании	28
2 Исследование взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников телекоммуникационной компании	39
2.1 Организация и методы исследования	39
2.2 Анализ и интерпретация результатов	45
Заключение	62
Библиографический список	64
Приложение А «Методика исследования самоотношения» (Пантелеев С.Р.)	69
Приложение Б «Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (Потемкина О.Ф.)	73
Приложение В «Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.)	77
Приложение Г Сводные таблицы данных	84

ВВЕДЕНИЕ

Отношение человека к самому себе и его самооценка – это показатель того, насколько он сам, его образ жизни и поведения соответствуют внутренней системе убеждений, сформированной в процессе всей его жизни. То как человек относится к себе напрямую влияет на его жизнь и в какие-то моменты становится ключевым фактором, определяющим полноту жизни. Необходимым элементом любой деятельности является мотивационно-потребностная сфера. Все действия людей – это реализация тех или иных потребностей.

Изучение эмоционально-ценностного отношения личности к себе является традиционной психологической проблемой. Тем не менее, она сохраняет свою актуальность в связи с широким кругом проблем, в том числе, связанных с мотивацией и деятельностью личности. Ведущую роль самоотношения в нормальном функционировании личности отмечают многие отечественные и зарубежные психологи: И.И. Чеснокова, И.С. Кон, С.Р. Пантелеев, Е.Т. Соколова, К. Роджерс, К. Хорни и другие.

Связь процессов самоотношения и мотивационно-потребностной сферы привлекала внимание многих исследователей: О.В. Николаеву, В.В. Столина, Б.С. Братуся и других. Вследствие чего представляется актуальным исследование параметров структуры самоотношения во взаимосвязи с мотивационно-потребностной сферой.

В России самая известная теория потребностей принадлежит американскому психологу А. Маслоу. Также изучением мотивационно-потребностной сферы занимались А.Н. Леонтьев, Л.И. Божович, Б.Г. Ананьев и другие.

В современных условиях, когда человеческий ресурс становится основным источником компании, деятельность каждого члена коллектива приобретает большую значимость. Значительное внимание психологов уделяется проблеме влияния самоотношения на поведение человека. Положительное самоотношение работника обеспечит эффективность труда на предприятии.

Какими бы не были решения руководителей, эффект от них может быть

получен только тогда, когда они воплощены в дела сотрудниками компании. Здесь появляется важный аспект управления – мотивация. Только зная то, что движет человеком можно разработать эффективную систему управления им.

Цель исследования: выявление взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников телекоммуникационной компании.

Объект исследования: самоотношение личности.

Предмет исследования: взаимосвязь самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников организации.

Задачи исследования:

1) Проанализировать литературу по проблеме исследования самоотношения и мотивационно-потребностной сферы личности.

2) Выявить структуру самоотношения и выраженность его отдельных компонентов, а также ведущие социально-психологические установки в мотивационно-потребностной сфере сотрудников компании.

3) Определить тип взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников организации.

Гипотеза: существует взаимосвязь между самоотношением и мотивационно-потребностной сферой сотрудников телекоммуникационной компании.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, статистическая обработка.

База исследования: публичное акционерное общество «Ростелеком», г. Благовещенск, ул. Пионерская, д. 40.

Выборка составила 50 человек.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ САМООТНОШЕНИЯ И МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНОЙ СФЕРЫ СОТРУДНИКОВ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПАНИИ

1.1 Понятие самоотношения в психологии

В современной психологии отсутствует единый подход к определению такого феномена как отношение человека к себе, несмотря на то, что он активно изучается как отечественными, так и зарубежными исследователями. Такими как, Р. Бернс, С. Куперсмит, С.Р. Пантелеев, М. Розенберг, Н.И. Сарджвеладзе, Е.Т. Соколова, В.В. Столин и так далее. Сравнительно недавно возникший термин использовался учеными для описания широкого спектра феноменов внутренней жизни личности. В психологии о самоотношении как таковом впервые заговорил Д.А. Леонтьев в 1974 году, до этого термин не встречался в научной литературе. Автор определил анализ сущности и структуры образа «Я» как стержневого компонента самоотношения [21, с. 171]. Термин «самоотношение» был введен грузинским психологом Н.И. Сарджвеладзе [24, с. 173].

Анализ работ, посвященных изучению отношения человека к себе, позволяет говорить о большом разнообразии используемых для описания его содержания психологических категорий. Можно назвать такие понятия как обобщенная самооценка, самоуважение, самопринятие, эмоционально-ценностное отношение к себе, собственно самоотношение, самоуверенность, чувство собственного достоинства, самоудовлетворение, аутосимпатия, самоценность и другие. Их содержание раскрывается с помощью таких психологических категорий как «установка» (Узнадзе Д.Н.), «личностный смысл» (Леонтьев А.Н.), «отношение» (Мясищев В.Н.), «социальная установка» (Кон И.С., Сарджвеладзе Н.И.), «чувство» (Рубинштейн С.Л.).

Отсутствие четкой терминологии привело к тому, что значения используемых терминов большинством авторов не разводятся, они чаще всего употребляются как синонимы. Вместе с тем, анализ той психологической реальности, которая «скрывается» за данными понятиями позволяет более досконально разо-

браться в феноменологии отношения человека к себе.

К наиболее употребляемым категориям, раскрывающим сущность отношения человека к себе, можно отнести четыре: «общая» или «глобальная самооценка», «самоуважение», «самоотношение» и «эмоционально-ценностное отношение к себе». Первый термин являлся наиболее используемым в западной психологии с конца XIX до 60-х годов XX века, а затем был вытеснен термином «самоуважение». В отечественной психологии начало фундаментальных исследований феномена отношения человека к себе было положено благодаря трудам А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, А.Г. Спиркина, работам И.С. Кона и И.И. Чесноковой.

Устоявшимся в психологии является термин «глобальная самооценка». Глобальная самооценка в ряде источников принципиально разводится с термином «самопознание» [8, с. 58]. Так, западные психологи в самопознании традиционно обнаруживают причину и смысл собственного поведения человека, его отношения к другим людям, в то время как самооценка подчеркивает позитивный или негативный модус восприятия себя, своих возможностей, качеств, места среди других людей.

В отечественной психологии И.И. Чеснокова и В.В. Столин под глобальной самооценкой преимущественно понимают особое аффективное образование личности, которое является результатом интеграции самопознания и эмоционально-ценностного самоотношения или общее чувство «за» или «против» себя как совокупность позитивных и негативных моментов самоотношения [36, с. 137].

В процессе формирования глобальной самооценки психологи обнаруживают такие механизмы как проекция осознаваемых качеств на внутренний эталон [34, с. 167]; суждение индивида о самом себе, относящееся к степени, в которой он или аспекты его «Я» соответствуют желаемым свойствам; сравнение реального «Я» с идеальным «Я» [31, с. 91]; отражение субъектом информации о себе, определенной системы ценностей [28, с. 170]; личностное суждение о собственной ценности, отражающее субъективную значимость «Я»; оценка своих характеристик как способствующих или препятствующих самореализации [36, с. 139];

оценка личностью реализации своего «Я»; своей успешности.

Итак, глобальная самооценка является тем психологическим понятием, в котором наиболее детально отображена такая сторона отношения человека к себе как его чувство в адрес «Я». Это чувство является устойчивым психическим образованием и обнаруживает себя как личностная черта.

Проведенный анализ позволяет говорить о существовании трех категорий самоотношения. Понимание глобальной самооценки как простой суммы частных самооценок подвергается критике. Наиболее популярным среди исследователей является подход, когда влияние частной самооценки на глобальную самооценку варьирует в зависимости от уровня ее значимости: высокий уровень значимой парциальной самооценки выражено повышает общую самооценку, в то время как низкий уровень существенно снижает. Вклад менее значимых самооценок в общую самооценку соответственно оказывается меньшим.

Вне зависимости от того, рассматривается ли самоуважение как установка или как ее эмоциональный компонент, исследователей интересует представленность отношения человека к себе в состоянии его готовности к тому или иному поведению. Способность оказывать регуляторное влияние на актуальное поведение человека выступает сущностной характеристикой самоуважения.

Формирование отношения человека к себе как аффективного компонента самосознания осуществляется на двух уровнях самопознания. На первом уровне эмоционально-ценностное самоотношение возникает как результат соотнесения человеком себя с другими людьми. В этом случае при познании себя человек преимущественно опирается на внешние моменты. Итогом такого самопознания являются единичные образы самого себя и своего поведения, которые как бы привязаны к конкретной ситуации. Здесь еще нет целостного, истинного понимания себя, связанного с осмыслением своей сущности. Ведущими формами самопознания в рамках сравнения «Я-другой» являются самовосприятие и самонаблюдение. На втором, более зрелом уровне самопознания, формирование самоотношения осуществляется в рамках сравнения «Я-Я» посредством внутреннего диалога. Ведущими формами такого самопознания являются самоанализ и само-

осмысление [33, с. 39].

Самоотношение в исследованиях Д. Дембо, С. Куперсмита, М. Розенберга рассматривается как своеобразная личностная черта, мало изменяющаяся от ситуации к ситуации и даже от возраста к возрасту. В основе устойчивости самоотношения лежат два основных внутренних мотива: мотив самоуважения и потребность в постоянстве, устойчивости образа «Я».

Самоотношение как черта личности понимается как формируемое в процессе соотнесения личностью собственных качеств с мотивами ее самореализации [10, с. 194]. В сознании субъекта самоотношение семантически оформляется (когнитивная составляющая) и переживается (эмоциональная составляющая). Когнитивная составляющая самоотношения в сознании выражается в субъективном наделении себя чертами, то есть в самовосприятии, эмоциональная – в возникновении эмоций, чувств, направленных на самого себя.

Третьим важнейшим аспектом рассмотрения самоотношения является его изучение как компонента самосознания. Наиболее часто при этом для обозначения самоотношения как структурной составляющей самосознания используется понятие «эмоционально-ценностное самоотношение».

«Самоуважение» в западной психологии чаще всего рассматривается в связи с изучением представлений личности о себе как системе социальных установок. При этом под установкой понимается гипотетический конструкт, который обозначает основанное на прошлом опыте состояние готовности человека, направляющее, искажающее или иным образом воздействующее на его поведение [25, с. 150].

Можно выделить два подхода к определению содержания самоуважения как установочного по своей природе образования:

А) Самоуважение как общая установка личности в отношении своей ценности [24, с. 174]. Под самоуважением при этом понимается позитивная или негативная установка, обращенная на специфический объект, называемый «Я», включающая в себя позвательный (знание о себе, представление о своих качествах, свойствах), эмоциональный (оценка этих качеств и связанные с ней чув-

ства в отношении себя) и практический компоненты;

Б) Самоуважение как эмоциональный компонент установки [8, с. 58].

При этом вне зависимости от того, рассматривается ли самоуважение как установка или как ее эмоциональный компонент, исследователей интересует представленность отношения человека к себе в состоянии его готовности к тому или иному поведению. Способность оказывать регуляторное влияние на актуальное поведение человека выступает сущностной характеристикой самоуважения.

Н.И. Сарджвеладзе впервые ввел категорию «самоотношение» в научный обиход как специальное понятие, классифицируя его как подкласс социальной установки. Н.И. Сарджвеладзе представлял самоотношение как особое образование личности: «Личность – системообразование, не только имеющее определенный статус в системе социальных отношений и установочное отношение к социальному окружению, но и особым образованием – подструктурой самоотношения» [24, с. 174]. Рассматривая феномен самоотношения, ученый включает в качестве его отдельных сторон самопознание, самооценку, эмоциональное к себе отношение, самоконтроль, саморегуляцию, а понятие «самоотношение» определяет родовым относительно понятий самопознания, самооценки и других подобных понятий, имеющих приставку «само» и отражающих широкий спектр феноменов внутренней жизни личности.

Самоотношение определяется исследователем как отношение субъекта потребности к ситуации ее удовлетворения, которое направлено на самого себя. По мнению исследователя, отношение к себе наряду с социальным статусом и установкой личности к внешнему миру, составляет содержание системы «личность – социальный мир» и является одной из структурных единиц диспозиционного ядра личности. Под диспозицией автор понимает «предрасположение к определенному взаимодействию личности с социумом и самим собой, как некоторая готовность или фиксированная установка субъекта жизнедеятельности» [1, с. 8].

В общепсихологической концепции Н. И. Сарджвеладзе трехкомпонентный механизм реализации самоотношения представлен в особых актах самопо-

знания, эмоциональных состояниях и действиях относительно самого себя, то есть самоотношение включает в себя когнитивный, эмоциональный и конативный компоненты [8, с. 57]. Следовательно, самоотношение никак не сводится к одному из его проявлений, но это особое состояние единства внутреннего и внешнего факторов. Внутренний фактор включает в себя потребности субъекта, внешний же – ситуации удовлетворения данных потребностей.

Описательную составляющую, связанную с отношением к себе или отдельным своим качествам исследователи называют самооценкой. Совокупность частных самооценок определяется как принятие себя. Поведенческие реакции, образуют поведенческую составляющую самоотношения.

Таким образом, самоотношение, рассматриваемое со стороны всей структуры, представляет собой устойчивое образование, состоящее из трех компонентов – когнитивного, аффективного и конативного, которые имеют относительно независимую логику развития, однако в своем реальном функционировании обнаруживают взаимосвязь.

Основой самоотношения, как утверждает В.В. Столин, является потребность в самоактуализации, когда собственное «Я» становится определяющим условием самореализации [36, с. 138].

Итак, исследователи, которые определяют самоотношение личности как установочное образование, акцентируют свое внимание на его месте в системе саморегуляции. При этом И.И. Чеснокова саморегуляцию понимает как процесс организации личностью своего поведения, «в который включены результаты самопознания и эмоционально-ценностного отношения к себе» [17, с. 125].

По мнению А.П. Корнилова, позитивное устойчивое самоотношение лежит в основании веры человека в свои возможности, самостоятельности, энергичности, связано с его готовностью к риску, обуславливает оптимизм в отношении ожидания успешности своих действий в ситуации неопределенности [34, с. 168].

В то же время негативное самоотношение является источником различных трудностей в общении, поскольку человек с таким отношением к себе заранее уверен в том, что окружающие плохо к нему относятся.

По мнению Г.К. Вилицкаса, И.С. Кона и других, отрицательное, конфликтное отношение личности к себе обуславливает ее отклоняющееся поведение: совершение правонарушений, наркоманию, алкоголизм, агрессивное и суицидальное поведение, связано с неадаптивными, асоциальными формами поведения, является одной из причин девиации [17, с. 127], положительно коррелирует с депрессией.

Теоретические основы понимания самоотношения как компонента самосознания были заложены И.И. Чесноковой, которая ввела в научный обиход понятие «эмоционально-ценностное самоотношение». Она определила эмоционально-ценностное самоотношение как специфический вид эмоционального переживания», в котором отражается собственное отношение личности к тому, что она узнает, понимает, «открывает» относительно самой себя [24, с. 175]. Переживание при этом понимается как внутренняя динамическая основа, способ существования самоотношения, через который человек осознает ценностный смысл собственных отношений, к себе. Оно может протекать как в форме непосредственной эмоциональной реакции, так и в «инактуальной форме», «когда живая эмоциональная реакция отсутствует и заменяется оценочным суждением, за которым стоит в данный момент не актуализированное устойчивое чувство, а свернутая, в определенное время непосредственно пережитая эмоциональная реакция» [1, с. 9].

В психологии существуют два противоположных подхода к объяснению строения самоотношения. В первом его рассматривают как одномерное, во-вторых, как сложноструктурированное психическое образование. Вопрос о строении самоотношения в первом случае не ставится, а его содержание понимается как универсальное для всех субъектов неделимое чувство «за» или «против» своего «Я».

Одна из наиболее успешных попыток построить модель строения самоотношения, исходя из иных теоретических оснований, была предпринята В.В. Столиным. На основе разработанных им представлений о личностном смысле «Я», как основной единицы анализа самосознания, было показано, что самоотноше-

ние не является ни следствием знания о себе, ни реакцией на определенные аспекты «образа Я». Наоборот, и знание о себе, и самоотношение – есть следствие одних и тех же общих причин, лежащих вне субъекта, в его деятельности. И, лишь вторично, в феноменологически превращенных формах, отдельные самооценки могут восприниматься самим субъектом, как способные породить его истинное отношение к себе.

Согласно положениям В.В. Столина, в самоотношении отражаются организмические, социально-индивидуальные и личностно-особенные состояния и признаки. Эту точку зрения автор убедительно обосновывает в рамках своих теоретических построений и экспериментальных разработок. Однако нам представляется, что в них пропущены, вернее, недостаточно чётко отмечены, существенные содержательные слои системы самоотношения, например, отношения к своим интеллектуальным, эмоционально-волевым качествам.

Также В.В. Столин выделяет три эмоциональные оси самоотношения: симпатия – антипатия; уважение – неуважение; близость – отдаленность. Интересно, что эти оси, как показал автор, определяют также строение эмоционально-ценностного отношения человека к другому человеку, а их представленность в самоотношении объясняется указанным Л.С. Выготским механизмом перехода интерпсихических отношений в интрапсихическую сферу [36, с. 139].

Содержательный анализ структурных компонентов самоотношения позволяет выделить две различные по семантическому содержанию совместно функционирующие подсистемы: «оценочную» и «эмоциональноценностную» (Пантелеев С.Р.). В случае оценки самоотношения определяется как «самоуважение», «чувство компетентности», «чувство эффективности». В качестве эмоции самоотношения обозначается как «аутосимпатия», «чувство собственного достоинства», «самоценность», «самопринятие». Обе подсистемы находятся в отношении взаимного превращения.

Качественное различие между составляющими самоотношения отмечает целый ряд зарубежных и отечественных психологов. Е.Т. Соколова пишет о социально-корпоративной оценке качеств (СК-оценка) и оценке второго вида –

удовлетворенностью этими качествами [20, с. 66]. А.В. Захарова, И.С. Коновальчук и Н.И. Сарджвеладзе, – о когнитивном и аффективном компонентах самоотношения. Б.С. Братусь – о его ценностной и операционально-технической структурах [20, с. 68]. С.Р. Пантелеев – об оценочной и эмоционально-ценностной подсистемах самоотношения [17, с. 127]. К. Роджерс подразделяет отношение к себе на самооценку (оценку себя как носителя определенных свойств и достоинств) и самопринятие (принятие себя как уникальной индивидуальности, обладающей не только достоинством, но и слабостями и недостатками).

Оценочная (оценочное самоотношение) и эмоционально-ценностная (эмоциональное самоотношение) подсистемы отношения к себе принципиально различны по своему содержанию. В основании формирования подсистем самоотношения лежат различные психологические механизмы. Их модальности организуются в единую систему на основании разных принципов. Для сохранения позитивного тона используются различные по своему содержанию механизмы психологической защиты.

Оценочное самоотношения строится на оценке собственной эффективности в достижении поставленных целей, на сравнении собственных достижений с социальными стандартами, успехами и оценками других людей. Она отражает субъект – субъектные отношения превосходства и предпочтения, а также тесно связана с характеристиками личности как устойчивость к стрессу, уровень принятия социальных норм, высокий самоконтроль, акцентуация характера [17, с. 129].

В основании эмоционально-ценностной подсистемы самоотношения лежит жизненный опыт эмоциональных отношений со значимыми людьми, прежде всего с родителями. По мнению К. Роджерса она является не столько оценкой, сколько стилем отношения к себе, общей жизненной установкой, формирующейся в процессе становления личности.

В психологии традиционно выделяются две принципиально разные потребности человека: потребность в самоуважении и потребность в эмоциональном принятии. Потребности личности в самоуважении и эмоциональном само-

принятии принципиально по-разному обнаруживают свое выражение в самовосприятии, восприятии других людей, в ее межличностных установках.

Обращаясь к строению самоотношения можно утверждать, что его структура чаще всего описывается как состоящая из трех измерений: позитивного оценочного самоотношения (самоуважение), позитивного эмоционального самоотношения (аутосимпатия) и негативного самоотношения (самоуничижение). Вместе с тем как самоуважение, так аутосимпатия и самоуничижение являются сложными по своему строению образованиями, включают в себя целый ряд различных по своему содержанию модальностей [12, с. 96]. Например, по результатам исследования С. Р. Пантелеева, самоуважение состоит из «открытости», «самоуверенности», «саморуководства» и «отраженного самоотношения». Аутосимпатия – из «самоценности», «самопринятия» и «самопривязанности», а самоуничижение – из «самообвинения» и «внутренней конфликтности» [3, с. 274].

Самоотношение – это термин, используемый для обозначения специфики отношения личности к собственному «Я», выражение смысла «Я» для субъекта, переживание собственной ценности, выражающееся в чувстве самоуважения [30, с. 457]. Строение самоотношения может включать: самоуважение, симпатии, самопринятие, любовь к себе, чувство расположения, самооценку, самоуверенность, самоуничижение, самообвинение, недовольство собой.

Человек может защищать свое «Я» от отрицательных эмоций и поддерживать самоуважение на относительно постоянном уровне. Одним из средств такой защиты является отрицательная самооценка, рассчитанная на возникновение положительных реакций сочувствия. То или иное содержание самоотношения к себе может занимать ведущее и наиболее значимое место в его общем строении. Предполагается, что общий уровень итогового самоотношения, в первую очередь, определяется уровнем самоотношения по его наиболее значимому содержанию. Самоотношение не является ни следствием знания о себе, ни реакцией на определенные аспекты образа «Я». Наоборот, и знание о себе, и самоотношение – есть следствие одних и тех же общих причин, лежащих вне субъекта, в его деятельности. И, лишь вторично, в феноменологически превращенных формах,

отдельные самооценки могут восприниматься самим субъектом, как способные породить его истинное отношение к себе.

Таким образом, самоотношение личности является сложноструктурированным психическим образованием. Сложность строения самоотношения вытекает из многоплановости и глубины жизненных отношений личности. На наиболее общем уровне анализа в самоотношении можно выделить две подсистемы: оценочную и эмоционально-ценностную. Эти подсистемы принципиально различны по своему содержанию. Смысл «Я» личности как субъекта тех или иных жизненных отношений обнаруживает свое выражение в подсистемах самоотношения в различных «языках».

В основании формирования подсистем самоотношения лежат различные психологические механизмы. Их модальности организуются в единую систему на основании разных принципов. Оценочное и эмоциональное самоотношение занимают специфичное место в системе саморегуляции личности. Для сохранения их позитивного тона используются различные по своему содержанию механизмы психологической защиты. Им присуща своя, относительно независимая друг от друга, логика формирования. При более детальном анализе в структуре самоотношения можно выделить три фактора: самоуважение, аутосимпатия и самоуничижение, которые в свою очередь включают в себя целый ряд специфических по своему содержанию модальностей.

1.2 Психологическая характеристика мотивационно-потребностной сферы

В современной психологической науке в качестве одной из ключевых составляющих личности выделяют мотивационно-потребностную сферу. Теория деятельности, разработанная А.Н. Леонтьевым, включая в себя учение о мотивационно-потребностной сфере человека, выстраивает триаду «потребность – мотив – деятельность». Леонтьев доказывает, что источником побудительной силы мотива и соответствующего побуждения к деятельности выступают актуальные потребности. Мотив определяется им как предмет, отвечающий потребности, а потому побуждающий и направляющий деятельность [27, с. 108].

Деятельность всегда имеет мотив, который либо наблюдается и осознается индивидом, либо скрыт от самого субъекта и внешнего наблюдателя. Однако между мотивом и потребностью, между мотивом и деятельностью, потребностью и деятельностью нет отношений строгой однозначности. Иначе говоря, один и тот же предмет может служить удовлетворению разных потребностей, побуждать и направлять разные деятельности [27, с. 108].

Термины «мотивация» и «потребность» достаточно давно используются учеными для объяснения причин поведения человека. Значение мотивационно-потребностной сферы изучали многие психологи (Леонтьев А.Н., Ильин Е.П., Маслоу А., Левин К. и другие). Рассматривая данный предмет изучения с разных методологических оснований, исследователи сходятся во мнении, что мотивация связана с активностью человека, что она регулирует его поведение.

К. Левин показал, что каждый человек характерным для него образом воспринимает и оценивает одну и ту же ситуацию и у разных людей эти оценки не совпадают. Кроме того, один и тот же человек в зависимости от того, в каком состоянии он находится, ту же самую ситуацию может воспринимать по-разному. Это особенно характерно для интеллектуально развитых людей, в особенности представителей педагогических профессий, способных из любой ситуации извлечь для себя много полезного, видеть ее под разными углами зрения и действовать в ней различными способами [27, с. 109]. То есть характер конкретной деятельности определяется состоянием мотивационно-потребностной сферы.

Анализируя структурные компоненты мотивационно-потребностной сферы, В.Д. Шадриков выделяет мотивы, потребности, уровень притязаний и ценности. Причём, мотивация, по его словам, обусловлена потребностями.

А.Н. Леонтьев, напротив, разделяя проблему потребностей и проблему мотивов, замечает, что необходимо исследовать именно феномен мотивации, так как, по его словам, «судьба мотива определяет судьбу потребностей, а не судьба потребностей определяет судьбу, развитие мотивов» [27, с. 113].

Наиболее полным является определение мотива, предложенное одним из

ведущих исследователей этой проблемы – Л.И. Божович. Согласно Л.И. Божович, в качестве мотивов могут выступать предметы внешнего мира, представления, идеи, чувства и переживания, словом, все то, в чем нашла воплощение потребность [7, с. 141].

А. Маслоу представляет соотношения компонентов мотивационно-потребностной сферы личности несколько иначе. Он фактически не разделяет эти понятия, выделяя иерархию потребностей, детерминирующую поведение человека, то есть оказывающих на него мотивирующее (побуждающее) воздействие [27, с. 115].

Иерархия потребностей А. Маслоу – одна из наиболее известных теорий содержания мотивации – основана на результатах многочисленных психологических исследований. Потребности рассматриваются как осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Потребности подразделяются на первичные (основные), характеризующие человека как биологический организм, и культурные или высшие, характеризующие человека как социальное существо и личность.

Согласно теории А. Маслоу, потребности первого уровня – физиологические (потребность в пище, отдыхе, тепле и так далее) – являются врожденными и присущи всем людям. А потребности более высоких уровней «пирамиды» могут появиться только в том случае, если достигнут определенный уровень удовлетворения потребностей предыдущего уровня.

Рассматривая проблему мотивационно-потребностной сферы личности, многие исследователи разделяют базовые и высшие потребности, имеющие прочную взаимосвязь. В качестве высших потребностей выступают ценностные ориентации личности (Узнадзе Д.Н., Леонтьев А.Н., Маслоу А. и другие).

Человек не рождается с готовыми ценностными представлениями, а вырабатывает их в процессе своего социального опыта. В детском и юношеском возрасте у человека формируется определенная система ценностных ориентации, которая имеет более или менее развитую структуру. Будучи итогом социального развития личности, ценностные ориентации не сразу становятся

системой с развитой структурой. При неблагоприятных условиях система ценностных ориентации личности может не развиваться в должной мере [9, с. 394].

Многие исследователи связывают понятие ценностных ориентаций с понятием «установки». Так, в первых исследованиях В.А. Ядова понятие ценностных ориентации определялось как система установок личности на те или другие ценности общества [29, с. 351]. Со временем он конкретизировал понятие ценностных ориентации, стал рассматривать их как особый вид социальных базовых установок, формирующихся на основе высших социальных потребностей и проявляющихся в деятельности человека. В своей концепции регуляции социального поведения личности В.А. Ядов выделил четыре уровня. К первому уровню он относит элементарные фиксированные установки (по Узнадзе Д.Н.), их формирование происходит на основе витальных потребностей в простейших ситуациях [29, с. 352].

Второй уровень – это уже сложные социальные диспозиции, формирующиеся на основе потребности человека в общении в малой группе, и ситуации деятельности в этой группе. Диспозиции этого уровня соответствуют фиксированным социальным установкам или отношению. Данные социальные установки содержат когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты, они подразделяются на «объектные» и «ситуационные». Третий уровень диспозиций – общая направленность интересов личности в ту или иную сферу социальной активности. Они направляют личности на какую-то определенную сферу деятельности: по специальности, в быту, досуге. Высший четвертый уровень в системе диспозиций занимают ценностные ориентации. Они регулируют деятельность личности в наиболее значимых для нее ситуациях.

Рассматривают ценностные ориентации в рамках теории установки и представители школы Д.Н. Узнадзе [35, с. 476]. Категории установки и ценностных ориентаций находятся в сложной взаимосвязи. Ценностные ориентации имеют не только индивидуальный, но и общесоциальный уровень, а категория установки используется только при анализе личностного и микрогруппового поведения.

В.Г. Алексеева понимает под ценностными ориентациями избирательность сознания и поведения, их детерминированность представлениями личности о ценностях жизни и культуры [35, с. 481]. Таким образом, ценностные ориентации напрямую относятся к мотивационно-потребностной сфере личности, играя в ней значимую роль.

Проблема регулятивной роли высших человеческих ценностей ставится и представителями гуманистической психологии. Центральным звеном теории личности А. Маслоу является самоактуализация – стремление человека к более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей, которое является высшей ступенью в иерархии потребностей [2, с. 187]. По А. Маслоу, все самоактуализирующиеся люди стремятся к реализации «бытийных» ценностей, для них эти ценности выступают как жизненно важные потребности. А. Маслоу полагает, что есть определенные ценности, присущие каждому человеку, а так называемые «высшие ценности» существуют в самой человеческой природе. Он выделяет две группы ценностей:

А) Б-ценности (ценности бытия) – высшие ценности, присущие самоактуализирующимся людям (истина, добро, красота, целостность, преодоление дихотомии, жизненность, уникальность, совершенство, необходимость, полнота, справедливость, порядок, простота, богатство, легкость без усилия, игра, самодостаточность);

Б) Д-ценности (дефицентные ценности) – низшие ценности, поскольку, они ориентированы на удовлетворение какой-то потребности, которая неудовлетворена или фрустрирована [56, с. 82].

Ценности, по А. Маслоу, являются частью мотивационно-потребностной сферы, однако они рассматриваются без учета определяющей роли социальных и исторических факторов развития личности [2, с. 189]. Таким образом, ценности как предмет психологического исследования занимают место на пересечении двух больших предметных областей: мотивации и мировоззренческих структур сознания [9, с. 396].

Знание логики процесса мотивации не дает существенных преимуществ в

управлении этим процессом. Можно указать на несколько факторов, которые усложняют и делают неясным процесс практического развертывания мотивации.

Важным фактором является неочевидность мотивов. Можно предполагать, догадываться о том, какие мотивы действуют, но в чистом виде их «вычленишь» невозможно.

Следующим важным фактором является изменчивость мотивационного процесса. Характер мотивационного процесса зависит от того, какие потребности инициируют его. Однако сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противореча друг другу либо же, наоборот, усиливая действие отдельных потребностей. Поэтому даже при самом глубоком знании мотивационной структуры человека, мотивов его действия могут возникать непредвиденные изменения в поведении человека и непредвиденная реакция с его стороны на мотивирующие воздействия.

Важными факторами, делающими мотивационный процесс непредсказуемым, является различие инновационных структур отдельных людей, разная степень влияния одинаковых мотивов на различных людей и различная степень зависимости действия одних мотивов от других. У одних людей стремление к достижению результата может быть очень сильным, у других же оно может быть относительно слабым. В этом случае данный мотив будет по-разному действовать на поведение людей. Возможна и другая ситуация: два человека имеют одинаково сильный мотив на достижение результата. Но у одного этот мотив доминирует над всеми другими, и он будет добиваться результата любыми способами. У другого же этот мотив соизмерим по силе действия с мотивом на соучастие в совместных действиях. В этом случае данный человек будет вести себя по-другому [26, с. 172].

Процесс мотивации очень сложен и неоднозначен. Такое рассмотрение процесса носит достаточно условный характер, так как в реальной жизни нет столь четкого разграничения стадий и нет обособленных процессов мотивации.

Любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае речь идет о психологических

свойствах субъекта поведения (о его мотивах, потребностях, целях, намерениях, желаниях, интересах), а во втором – о внешних условиях и обстоятельствах его деятельности (о стимулах, исходящих из сложившейся ситуации [55, с. 251]).

Внутренняя и внешняя мотивации взаимосвязаны. Потребности и желания человека могут стать актуальными под влиянием определенной ситуации, а активизация потребностей приводит, в свою очередь, к изменению восприятия человеком данной ситуации. Его внимание в таком случае становится избирательным, и субъект предвзято воспринимает и оценивает ситуацию, исходя из актуальных интересов и потребностей [28, с. 543]. Таким образом, мотивация человека может быть представлена как циклический процесс, в котором человек и ситуация взаимно влияют друг на друга, и результатом этого взаимного влияния является реально наблюдаемое поведение.

Основные факторы, определяющие развитие мотивационно-потребностной сферы личности, могут быть сгруппированы следующим образом:

А) Объективные факторы: социокультурные приоритеты (социокультурная мотивационная атмосфера); ценностные ориентации референтной группы; наличие внешних условий, способных обеспечить актуализацию определенной потребности; наличие возможностей для удовлетворения потребностей; особенности организации деятельности.

Б) Субъективные факторы: особенности интеллектуального развития (прежде всего, познавательная активность субъекта); особенности развития эмоционально-волевой сферы личности; отдаленные жизненные цели человека.

В) Активность субъекта и мотивационное самоопределение личности [11, с. 22].

Все три группы обозначенных факторов являются тесно взаимосвязанными и взаимно дополняют друг друга. Ведущая роль в развитии мотивационно-потребностной сферы принадлежит собственной активности и мотивационному самоопределению личности.

Сила мотивов как показатель непреодолимого стремления личности

оценивается по степени и глубине осознания (понимания, присвоения, принятия) потребности и мотива, по его интенсивности. Их множественность есть следствие увеличения не только количества потребностей современного человека, но также средств и предметов их удовлетворения [45, с. 143]. Данное свойство мотивов проявляется также в том, что реализация одной и той же потребности связана обычно с совокупностью не только однородных, но и разнородных мотивов. Устойчивость мотивов проявляется в длительном сохранении их действенности. Кроме того, устойчивые мотивы не исчезают по мере их реализации в деятельности. Как правило, мотивы претерпевают лишь некоторые изменения – усиливаются или ослабевают, что в значительной степени зависит от особенностей деятельности, ее организации [18, с. 405].

Помимо мотивов существуют еще и цели, которые также являются особыми побуждающими к деятельности факторами. Цель представляет собой осознаваемый индивидом промежуточный или конечный результат, на достижение которого в конкретный момент времени направлено действие, имеющее отношение к деятельности, направленной на удовлетворение актуализированной потребности [30, с. 271]. Психологически цель представляет собой мотивационно-побудительное содержание сознания, которое воспринимается индивидом как сиюминутный ожидаемый результат его деятельности или действия. Другими словами, это как бы часть какой-либо деятельности, которая актуализирована в данный момент, и на котором в текущий момент сосредоточен субъект деятельности.

Помимо основных составляющих мотивационно-потребностной сферы человека – мотивов, потребностей и целей в качестве факторов, определяющих его поведение, рассматриваются также задачи, интересы, желания и намерения, которые хоть и входят в систему мотивационных факторов, тем не менее выполняют в ней больше инструментальную роль. Они в большей мере определяют стиль, а не направленность поведения.

Задача как частный ситуационно-мотивационный фактор возникает если в

процессе осуществления действия, устремленного на достижение определенной цели, индивид встречает препятствие, которое нужно преодолеть для дальнейшего движения.

Интерес представляет собой особое мотивационное состояние познавательного характера, которое, обыкновенно, прямо не связано с той или иной, актуальной в текущий момент времени потребностью [51, с. 204]. Интерес к себе может вызвать любое неожиданное событие, непроизвольно привлечшее к себе внимание, любой новый появившийся в поле зрения предмет, любой частный, случайно возникший слуховой или иной раздражитель.

Интересом обуславливается особый вид деятельности, называемой ориентировочно-исследовательской. Самым высоким уровнем развития ориентировочно-исследовательской деятельности обладает только человек. Сюда относятся различные его научные исследования и художественно-творческие изыскания. Один и тот же интерес может иметь место в процессе выполнения самых различных действий, поэтому он так же неспецифичен для потребностей, как и задача.

Желания и намерения представляют собой сиюминутно появляющиеся и достаточно часто сменяющие друг друга мотивационные субъективные состояния, отвечающие изменяющимся условиям осуществления действия [54, с. 130]. Движущие факторы человеческого поведения могут быть сознательными и бессознательными.

Все составляющие мотивационной сферы личности представлены не хаотично, а целостно: они упорядочены и взаимосвязаны. Структуру мотивации составляют различные мотивирующие факторы, которые по своим функциям и проявлениям в регуляции поведения подразделяются на три сравнительно самостоятельных класса.

Первый класс составляют – инстинкты и потребности, играющие роль источников активности и являющиеся основной причиной того, почему организм приходит в состояние активности. Второй класс мотивирующих факторов представлен факторами, обуславливающими направленность

активности организма. Другими словами, то, почему избираются одни, а не другие способы поведения. Мотивирующие факторы третьего класса отвечают на вопрос о том, как осуществляется регуляция динамики поведения. К ним относятся эмоции, желания, субъективные переживания и установки [51, с 208].

Для устойчивой, высокоэффективной деятельности человека необходимы такие факторы:

- А) Достаточная сила мотивов;
- Б) Развитость мотивов определенной деятельности;
- В) Устойчивость мотивов;
- Г) Определенная структура мотивации;
- Д) Определенная иерархия мотивов [45, с. 154].

Существуют различные факторы мотивации, которые определяют, что является наиболее ценным, важным для человека. Как правило, это не один фактор, а несколько. Все факторы можно разделить на внешние и внутренние.

К внутренним факторам можно отнести следующие: мечта, самореализация; идеи, творчество; самоутверждение; убежденность; любопытство; здоровье; нужность кому-то; личный рост; потребность в общении. К внешним факторам мотивации относятся: деньги, карьера, статус, признание, престижные вещи, эстетика быта, возможность путешествовать.

Внутренние факторы обусловлены стремлением человека получить удовлетворение от уже имеющегося у него объекта, который он, поэтому желает сохранить, или избавиться от объекта, приносящего ему неудовлетворение. Внешние факторы нацелены на приобретение отсутствующего объекта или, наоборот, избежание этого. Таким образом, факторы различаются ещё и по характеру: они могут быть позитивными (приобрести, сохранить) или негативными (избавиться, избежать) [42, с. 288].

Таким образом, мотивационная сфера или мотивация в широком смысле понимается как стержень личности, к которому «стягиваются» такие ее свойства, как направленность, ценные ориентации, установки, социальные ожидания, притязания, эмоции, волевые качества и другие социально-психологические

характеристики. «Понятие мотивации у человека включает в себя все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки или диспозиции, идеалы и так далее» [4, с. 103].

Можно утверждать, что, несмотря на разнообразие подходов мотивация понимается большинством авторов как совокупность, система психологически разнородных факторов, детерминирующих поведение и деятельность человека. Как видно из вышесказанного, мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил и деятельности субъекта. Итак, мотивация не только детерминирует поведение субъекта, но и пронизывает все сферы психической деятельности.

1.3 Роль самоотношения в мотивационно-потребностной сфере сотрудников телекоммуникационной компании

Первичная потребность мотивации человека – стремление к эффективному взаимодействию с окружающей действительностью, стремление изменять ее в желаемом направлении. Другими словами, первичное стремление человека заключается в том, чтобы быть эффективной причиной происходящего. Развитие мотивации рассматривается при этом как развитие ощущения личностной причинности или ощущение того, что сам человек является причиной и источником своего поведения и всех его последствий [14, с. 208]. Авторами концепции личной причинности является группа американских психологов во главе с Р. ДеЧармсом.

Он предложил определение личностной причинности: «инициация индивидом поведения с намерением вызвать изменение в своем окружении» – когда человек ведет себя целенаправленно, он воспринимает и ощущает самого себя в качестве субъекта своего намерения и своего поведения. Такие ощущения и самого человека, который их испытывает, Р. ДеЧармс обозначил термином «источник» [16, с. 93]. С другой стороны, когда что-либо внешнее по отношению к человеку вынуждает его к совершению тех или иных действий, человек начинает ощущать себя инструментом внешней силы, которая в данном случае

выступает как причина поведения. Таким образом, человек побуждается к своему поведению извне, оказывается не столько субъектом действия, сколько объектом манипулирования, он обозначается термином «пешка».

Эти термины «источник» и «пешка» были введены не для того, чтобы распределить всех людей на две противоположные категории. Каждый человек в любой ситуации объективно является отчасти «источником», отчасти «пешкой». Однако, с точки зрения американских исследователей, в своей субъективной самооценке, самовосприятии, самоотношении, в собственных ощущениях человек всегда ощущает себя преимущественно «источником». Именно это внутреннее самовосприятие является решающим фактором, определяющим и мотивацию поведения, и само поведение человека. Одно дело, когда он (будучи «источником»), ощущает поведение как «мое поведение», и совсем другое дело, когда он (будучи «пешкой») ощущает это поведение как «не мое поведение».

Авторы этого направления начали с предположения, что в том случае, если к человеку относиться как к «источнику», он постепенно сам начинает смотреть на себя как на причину своих действий, становится в большей степени «источником»; такое изменение самовосприятия неизбежно отражается на мотивации и на самом поведении, которое становится более конструктивным, компетентным, стабильным и так далее [50, с. 87].

Для того чтобы человек был «источником», а не «пешкой», авторы советуют:

А) Ставить перед собой реалистические (не слишком трудные, но и не слишком легкие) цели, правильно соотносить цели со своими возможностями;

Б) Выяснять свои сильные и слабые стороны, заняться самоанализом;

В) Определять конкретные действия, которые можно сделать в настоящее время, чтобы затем добиться поставленных целей, то есть наметить для себя ближайшую перспективу действий;

Г) Научиться понимать, действительно ли поведение приближает его к цели, обладают ли его действия желаемыми последствиями.

Связь процессов самоотношения, самопознания и мотивационно-потребностной сферы привлекала внимание многих исследователей: Е.Т. Соколову, О.В. Николаеву, В.В. Столина, Б.С. Братуся, В.Н. Павленко, Б.В. Зейгарник. Прежде всего, изучались факторы, ведущие к нарушению формирования позитивного самоотношения: степень удовлетворения ведущих потребностей и мотивов, конфликты мотивационных ориентаций, неустойчивость иерархии мотивов и так далее.

Авторы особо подчеркивают значимость зрелой, осознанной мотивации для формирования и поддержания позитивного самоотношения личности. Между тем, самоотношение связано с образом жизни субъекта так, что своеобразии мотивационно-потребностной сферы будет влиять на процесс его формирования. Самоотношение является особым образованием личности. Личность представлена системообразованием, имеющим определённый статус в системе социальных отношений, установочное отношение к социальному окружению и особое отношение к себе [43, с. 98]. Косвенным подтверждением этому служат результаты исследований С.Р. Пантелеева, В.В. Столина, О.В. Николаевой, Е.Т. Соколовой, выявивших особенности самоотношения, обусловленные образом жизни субъекта. Теоретический фундамент, позволяющий вести научные исследования в русле этой проблемы, заложен в трудах С.Л. Рубинштейна, В.Н. Мясищева, Ф.В. Басина, А.Г. Асмолова, А.Н. Леонтьева.

Одно из ведущих направлений в исследовании самоотношения появилось в связи с тем, что ряд авторов, в частности, В.В. Столин, С.Р. Пантелеев, Е.Т. Соколова преодолевают традиционные представления о самоотношении личности, как одномерном образовании и рассматривают его макроструктуру, представленную различными «измерениями», отличающимися друг от друга, как психологическим содержанием, так и источниками формирования.

Основой самоотношения, как утверждает В.В. Столин, является потребность в самоактуализации, когда собственное «Я» становится определяющим условием самореализации [36, с. 139].

При анализе когнитивного компонента самооотношения, в первую очередь, возникает вопрос о том, посредством каких психических функций, относящихся к разряду познавательных (ощущение, восприятие, представление, мышление, воображение) реализуется гностическое отношение человека к самому себе.

Представление о самом себе выступает необходимым звеном в саморегуляции и самоконтроле поведения людей. Представляемое «Я» соотносится с задачей собственной деятельности и соизмеряется с ней, на основе чего субъект вырабатывает определенную стратегию действия: годен – не годен к деятельности, хороший – плохой, открытый в общении – скованный, гуманный – жестокий, бескорыстный – корыстный, честный – лживый и другие.

Когнитивный компонент самооотношения включает в себя самооценку, ибо задача «работы» самосознания и самопознания заключается не только в том, чтобы принимать себя в расчёт в процессе активности и знать что-то о себе, но и (наверное, в первую очередь) в том, чтобы оценить свои свойства и возможности по определенным критериям («хороший – плохой», «годный – негодный» и так далее). Путем процессов самопознания человек стремится понять не только то, кто он есть, но и каков он есть, не только то, что он сделал, но и что и как еще может сделать.

Эмоциональный компонент. Человек не только знает что-то о себе, но может любить или презирать себя по поводу известного. Эмоциональное отношение к себе лишь один из компонентов самооотношения, оно не приравнивается к самооотношению и первое соотносится со вторым как часть с целым [21, с. 170].

В.В. Столин выделяет три эмоциональные оси самооотношения: симпатия – антипатия; уважение – неуважение; близость – отдаленность. Интересно, что эти оси, как показал автор, определяют также строение эмоционально-ценностного отношения человека к другому человеку, а их представленность в самооотношении объясняется указанным Л.С. Выготским механизмом перехода интерпсихических отношений в интрапсихическую сферу [36, с. 139].

Конативный компонент. Этот компонент выступает в качестве внутренних

действий в собственный адрес или как готовность к таким действиям. Простое перечисление таких, действий или готовностей рисует нам довольно пеструю картину: альтруистическое поведение, отбрасывание сомнений в невозможности выполнить определенную задачу, развитое диалогическое отношения к себе, умение руководить собой, одобрение самого себя, доверие себе. Самообвинение в неудачах, высокий уровень локус контроля и так далее.

Действия или эскизы действий относительно самого себя, по-разному осуществляются в зависимости от того, как личность относится к себе – как к объекту воздействия или как к субъекту действия. Однако способы отношения к себе – «Я» как объект и «Я» как субъект – внутренне дифференцируют не только действия в адрес самого себя (конативный компонент самоотношения), но и познавательные и эмоциональные отношения к себе (когнитивный и эмоциональный компоненты самоотношения).

Феномен самоотношения рассматривался с позиции разных подходов: с точки зрения ценностно-смыслового, мотивационно-потребностного аспекта [3, с. 205]. Доказано, что самоотношение играет определяющую роль в развитии межличностных отношений, в процессах мотивации и целеобразования, в способах формирования и разрешения кризисных ситуаций [1, с. 9]. Самоотношение рассматривается как универсальное образование, выражающее степень одобрения или неодобрения индивида в адрес «Я», обеспечивающее целостность и единство личности [11, с. 99]. Самоотношение личности понимается как сложное когнитивно-аффективное образование, зрелость которого определяется качеством взаимосвязи и степенью согласованности его составляющих. Его структура рассматривается как состоящая из двух компонентов: рационального отношения к себе как субъекту социальной активности («образ-Я», или категориальное «Я») и эмоциональноценностного отношения к себе – переживания и оценки собственной значимости как субъекта социальной активности, образующих рефлексивное «Я» [16, с. 117].

В результате взаимодействия указанных компонентов с потребностно-мотивационной сферой личности отношение к себе включается в процесс

деятельностной и личностной саморегуляции, стимулирует развитие познавательной и личностной субъектности человека.

Обусловленность формирования позитивного самоотношения личности особенностями мотивационно-потребностной сферы признается многими исследователями. Сама по себе выраженность ведущих мотивов в структуре личности, и прежде всего, мотива общения и мотива достижения является одним из важных факторов формирования образующих самоотношения и тем самым особенностей его макроструктуры.

Выраженность мотива общения влияет на ряд параметров общего самоотношения: «аутосимпатию», «самоуважение» и «самообвинение». При этом влияние мотива общения на «аутосимпатию» имеет более выраженный и устойчивый характер, что подтверждается данными различных методик. Получена следующая закономерность: чем более выражена у личности мотивация общения, тем выше уровень «аутосимпатии», и тем меньше у личности склонность к самообвинению. Однако высокий уровень «самоуважения» отмечается при среднем уровне мотива общения. Основываясь на этих данных, мы считаем, что влияние мотива общения реализуется по нескольким образующим системы самоотношения и в данном случае мы можем говорить только об относительной независимости выделенных «измерений» самоотношения.

Влияние мотива достижения затрагивает два параметра макроструктуры: «самоуважение» и «аутосимпатию». Для «самоуважения» характерны более устойчивые связи с данным мотивом, и выявляется следующая закономерность: чем выше уровень мотива достижения, тем выше уровень «самоуважения» испытуемых. В отличие от потребностей, мотив – системный и целостный способ организации активности личности, в котором имеются все условия, необходимые для осуществления деятельности. Сформированный мотив влияет на формирование общего самоотношения личности по различным его параметрам [8, с. 63].

В процессе формирования самоотношения личности имеет значение не

только сами по себе сформированные мотивы, но специфика их соотношения, обусловленная типологическими особенностями характера и мотивации. Эти особенности проявляются в устойчивых способах мотивационной саморегуляции личности – мотивационных стратегиях. Мотивационные стратегии являются важным условием, опосредующим влияние мотивов на самоотношение личности. Влияние мотивов общения и достижения связано с такой категорией как интернальность: для интерналов характерны более тесные связи мотивов с самоотношением личности.

Самоотношение личности является динамичной системой, компоненты которой относительно независимы в плане источников формирования, но образуют функциональные взаимосвязи, поддерживающие целостность этой системы. В свою очередь целостная система самоотношения взаимосвязана с другими психическими образованиями и является одновременно и продуктом, и фактором их последующего развития.

Среди многообразия видов деятельности личности профессиональная занимает особое место. Именно профессиональная деятельность образует основную форму активности субъекта, ей посвящена значительная часть жизни человека. Для большинства людей именно этот вид деятельности предоставляет возможности удовлетворить весь спектр потребностей, раскрыть свои способности, утвердить себя как личность, достигнуть определенного социального статуса [8, с. 64].

В основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации; вопрос состоит в том, с чем и с кем идентифицирует себя человек, выбирающий или отвергающий ту или иную профессию, тот или иной стиль профессиональной деятельности, и какие жизненные задачи он решает посредством профессии. Профессиональная идентичность требует принятия человеком определенных идей, мотивов, убеждений, оценок, правил поведения, принятых и разделяемых членами данной профессиональной группы (или профессионального сообщества).

По сути, гармонизация человеческих отношений в социальных общностях

представляет собой результат множественных, однонаправленных (а время от времени – консолидированных) действий, которые могут быть осмыслены как социальные проекты разных масштабов и различного назначения. Множественность институтов социализации позволяет человеку иметь варианты выбора своих ценностных ориентации и жизненного пути, противостоять внешнему давлению и принимать самостоятельные решения.

Структура профессионального самоотношения включает самосознание, подструктуры самоотношения, определяя его индивидуальные характеристики, обусловленные когнитивным, аффективным и поведенческим элементами. У сотрудников управленческой организации когнитивная подструктура самосознания включает в себя осознание сотрудником организации себя в системе управленческой деятельности, в системе детерминированных этой деятельностью межличностных отношений и в системе его личностного развития, связанного с деятельностью и общением [18].

Личностный компонент ответствен за осмысление себя в ситуациях, когда профессионально значимые личностные качества работника или их отсутствие выступают как преграда на пути собственной активности или, наоборот, как условие, облегчающее деятельность самореализацию. Таким образом, личностный компонент самосознания обеспечивает саморазвитие личности, то есть обеспечивает потребности личности в самоактуализации, в раскрытии и расширении своих возможностей. Когнитивная подструктура играет ведущую роль в процессе профессионального самосознания сотрудника управленческой компании.

Понимание себя, знания о себе самом, естественно, сотруднику компании небезразличны: то, что в них раскрывается, называется объектом его эмоций, оценок, становится предметом его самоотношения. В аффективной подструктуре (Я – отношение) выделяются два уровня: глобальное и дифференцированное самоотношение, то есть интегральное чувство «за» или «против» собственного Я и более специфическое измерение: самоуважение, самоинтерес, ожидаемое отношение других и так далее.

Подструктура самоотношения тесным образом связана с поведенческой подструктурой, основным психологическим механизмом которой является, удовлетворенность сотрудника компании собой и своей профессиональной деятельностью. Под удовлетворенностью понимается соотношение между мотивационно-ценностной сферой личности работника компании и возможностью успеха деятельности по реализации ведущих мотивов. Удовлетворенность своей профессиональной деятельностью необходима сотруднику компании для успешного развития эмоциональной устойчивости, для поддержания необходимого эмоционального тонуса, чувства собственного достоинства, гордости за себя и свою профессию. Смысл жизни выступает фактором, интегрирующим и центрирующим одновременно самоотношение и профессиональное самоотношение, обуславливая динамику развития личности как субъекта социальной жизни.

Профессиональное самоопределение – определение человеком себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев профессионализма [15, с. 236]. В реальном мире люди, став персоналом организации, должны определиться стратегически в профессиональном и личностном планах. В практической деятельности, особенно при организации мотивации персонала, отчетливо фиксируется взаимосвязь самоопределения с потребностями человека, цели его деятельности и самоопределения.

Потребности по понятию – нужда в чем-либо, по функции – источник активности целей, самоопределения, по сути – уровень духовности, по проявлению - мотивация к действию [15, с. 237]. А путь от цели до принятия решения можно назвать самоопределением.

Каждый руководитель организации старается максимально эффективно использовать все ее ресурсы для достижения высокого уровня конкурентоспособности производимой продукции или услуг. Эффективность управления персоналом, подбор оптимальных методов управления, оценка специфики управления персоналом в организациях, неотделимы от проблем

положительной мотивации, являющейся одной из базовых по отношению к вопросам эффективного воздействия на деятельность человека.

Эффективная мотивация персонала – это важнейшее условие успеха организации. Ни одна организация не может преуспеть без настроя работников на работу с высокой отдачей, без высокого уровня приверженности персонала, без заинтересованности членов организации в конечных результатах и без их стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей. Именно поэтому так высок интерес руководителей и исследователей, занимающихся управлением, к изучению причин, заставляющих людей работать с полной отдачей сил в интересах организации. Нельзя утверждать, что рабочие результаты и рабочее поведение сотрудников определяется только лишь их мотивацией, всё же значение мотивации очень велико.

Усиление мотивирующего воздействия рабочей среды предполагает целенаправленную работу по следующим направлениям: мотивация работников через организацию работ, система материального стимулирования, моральное стимулирование, мотивация через постановку целей, изменение рабочего графика, информирование работников [22, с. 84].

Мотивирующее воздействие на работника оказывают не только традиционные средства стимулирования (денежные и моральные), но и характеристики выполняемых работ. Настрой на работу, заинтересованность в конечных результатах, готовность работать с высокой отдачей - то есть те основные проявления рабочего поведения, в которых проявляется высокий уровень трудовой мотивации, - в значительной степени зависят от характеристик и содержания выполняемой работы. Поэтому, чтобы воздействие на трудовую мотивацию сотрудника организации приводило к желательным изменениям рабочего поведения персонала, следует обращать внимание на важнейшие характеристики рабочих заданий.

На трудовую мотивацию в первую очередь воздействуют те характеристики работы, которые могут быть соотнесены с потребностями работника в достижении результатов, в оценке, в зависимости, в

самоактуализации, в информации. Преимущественное влияние на трудовую мотивацию работников оказывают следующие характеристики выполняемой ими работы:

- А) Разнообразие навыков, необходимых для выполнения работы;
- Б) Законченность выполняемых работником задач;
- В) Значимость, важность, ответственность заданий;
- Г) Самостоятельность, предоставляемая исполнителю;
- Д) Обратная связь.

Для того чтобы сформировать у работников достаточный уровень трудовой мотивации, цели, которые организация ставит перед исполнителями, должны быть достаточно сложными и бросать вызов их возможностям. Однако, если поставлены слишком трудные цели, производительность (эффективность) труда будет падать, потому что работники рассматривают эти цели как нереальные. Один из способов сделать цели более приемлемыми для работников – привлечь их к процессу постановки цели [26, с. 115].

Таким образом, повышая эффективность управления мотивацией персонала, надо удостовериться, что система мотивации в организации действительно является системой, а отдельные ее части не противоречат друг другу. Целенаправленная работа с личными и организационными ценностями и смыслами позволит обеспечивать не только успешное функционирование предприятия, но и элементы развития личностного, социально-профессионального самосознания работников.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ САМООТНОШЕНИЯ И МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНОЙ СФЕРЫ СОТРУДНИКОВ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ КОМПАНИИ

2.1 Организация и методы исследования

В данной части работы описывается исследование самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников телекоммуникационной компании.

Цель: выявление взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы сотрудников организации.

Задачи исследования:

- 1) исследовать структуру самоотношения и выраженность его отдельных компонентов сотрудников компании;
- 2) выявить доминирующие потребности и ведущие социально-психологические установки в мотивационно-потребностной сфере;
- 3) проанализировать полученные результаты.

Гипотеза: существует взаимосвязь между самоотношением и мотивационно-потребностной сферой сотрудников телекоммуникационной компании.

База исследования: публичное акционерное общество «Ростелеком», г. Благовещенск, ул. Пионерская, д. 40.

Выборка составила 50 человек. 15 мужчин в возрасте от 21 года до 39 лет и 35 женщин в возрасте от 20 до 45 лет.

Этапы исследования.

На первом этапе были подобраны методики исследования. После рассмотрения ряда методик были отобраны следующие:

- 1) методика исследования самоотношения С.Р. Пантелеева (приложение А);
- 2) методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (приложение Б);
- 3) «Изучение мотивационного профиля личности» Ш. Ричи, П. Мартина (приложение В).

На втором этапе был проведен сбор диагностической информации. Иссле-

дование проходило в группах. Тестирования проводились в спокойной, комфортной обстановке. Сотрудники организации, которые приняли участие в проводимом исследовании, серьезно отнеслись к предлагаемому заданию. Они внимательно прослушали инструкцию и с интересом принялись за исполнение задания.

На третьем этапе была проведена обработка полученных данных, были использованы статистические методы обработки данных, а также проанализированы полученные результаты. На данном этапе была оформлена текстовая часть работы.

В качестве статистического метода обработки данных был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Для исследования использовались следующие методы и методики:

1. Методика исследования самоотношения С.Р. Пантелеева.

Методика предназначена для выявления структуры самоотношения личности, а также выраженности отдельных компонентов самоотношения: закрытости, самоуверенности, саморуководства, отраженного самоотношения, самооценности, самопринятия, самопривязанности, внутренней конфликтности и самообвинения. Самоотношение понимается в контексте представлений личности о смысле «Я» как выражение смысла «Я», как обобщенное чувство в адрес собственного «Я». В основу понимания самоотношения положена концепция самосознания В.В. Столина, который выделял три измерения самоотношения: симпатию, уважение, близость.

Для проведения обследования необходимо иметь перечень суждений (110 суждений), бланк для ответов, «ключ» для первичной обработки и получения «сырых» баллов, таблицу перевода «сырых» баллов в баллы. Методика допускает индивидуальное и групповое применение. В случае группового обследования количество участников не должно превышать 15 человек. Каждому участнику необходимо предоставить отдельное место для выполнения задания. Длительность выполнения задания – 30-40 минут.

При обработке используется специальный «ключ», с помощью которого получают так называемые сырые баллы. Совпадение ответа обследуемого с

«ключом» оценивается в 1 балл. Сначала подсчитываются совпадения ответов по признаку «согласен», затем – по признаку «не согласен». Полученные результаты суммируются. Затем сумма «сырых» баллов по каждой из шкал с помощью специальной таблицы переводится в стены. Стены служат основанием для интерпретации. Интерпретация показателей осуществляется в зависимости от их выраженности. При этом значения 1-3 стена условно считаются низкими, 4-7 – средними, 8-10 – высокими.

1. Шкала «Закрытость» определяет преобладание одной из двух тенденций: либо конформности, выраженной мотивации социального одобрения, либо критичности, глубокого осознания себя, внутренней честности и открытости.

2. Шкала «Самоуверенность» выявляет самоуважение, отношение к себе как уверенному, самостоятельному, волевому и надежному человеку, который знает, что ему есть за что себя уважать.

3. Шкала «Саморуководство» отражает представление личности об основном источнике собственной активности, результатов и достижений, об источнике развития собственной личности, подчеркивает доминирование либо собственного «Я», либо внешних обстоятельств.

4. Шкала «Отраженное самоотношение» характеризует представление субъекта о способности вызвать у других людей уважение, симпатию. При интерпретации необходимо учитывать, что шкала не отражает истинного содержания взаимодействия между людьми, это лишь субъективное восприятие сложившихся отношений.

5. Шкала «Самоценность» передает ощущение ценности собственной личности и предполагаемую ценность собственного «Я» для других.

6. Шкала «Самопринятие» позволяет судить о выраженности чувства симпатии к себе, согласия со своими внутренними побуждениями, принятии себя таким, какой есть, несмотря на недостатки и слабости.

7. Шкала «Самопривязанность» выявляет степень желания изменяться по отношению к наличному состоянию.

8. Шкала «Внутренняя конфликтность» определяет наличие внутренних

конфликтов, сомнений, несогласия с собой, выраженность тенденции к самокопанию и рефлексии.

9. Шкала «Самообвинение» характеризует выраженность отрицательных эмоций в адрес своего «Я».

2. Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной.

Цель: выявить степень выраженности социально-психологических установок. Методика представлена 80 вопросами, разделенными на две группы: выявление социально-психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат» и выявление социально-психологических установок, направленных на «свободу – власть», «труд – деньги».

Подсчет результатов осуществляется путем суммирования плюсов (ответов «да») в каждой строке протокола. Строка протокола из десяти ответов соответствует определенной шкале.

Выявление установок на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»:

Сумма «плюсов» первой строки – «ориентация на процесс». Обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

Сумма «плюсов» второй строки – «ориентация на результат». Люди, ориентирующиеся на результат, – одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

Сумма «плюсов» третьей строки – «ориентация на альтруизм». Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм – наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Если же альтруизм чрезмерно вредит, он, хотя и может казаться неразумным, но приносит счастье.

Сумма «плюсов» четвертой строки – «ориентация на эгоизм». Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто.

Выявления установок «свобода – власть», «труд – деньги»:

Сумма первой строки – «ориентация на труд» – обычно люди, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска, труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем иные занятия.

Сумма второй строки – «ориентация на свободу» – главная ценность для этих людей – это свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свободы» и «денег».

Сумма третьей строки – «ориентация на власть» – эта ориентация больше свойственна представителям сильного пола. Очень часто – это производственники, хотя среди них бывают и исключения.

Сумма четвертой строки – «ориентация на деньги» – обычно бывает в двух случаях, когда деньги есть и когда их нет. В выборках, в которых в основном учителя руководители - эта ориентация выражена слабее, чем другие.

Методику можно использовать при профотборе, профориентации, индивидуально-психологических и групповых консультациях, а также при консультировании по вопросам семьи и брака.

3. «Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.).

Цель методики: количественно оценить относительную значимость основных потребностей и графически представить мотивационный профиль личности.

Характеристика методики: Ш. Ричи и П. Мартин понимают сущность мотивации как удовлетворение потребностей человека в процессе работы. Для определения иерархии мотивов авторы разработали методику, с помощью которой можно количественно оценить относительную значимость этих потребностей и графически представить его мотивационный профиль.

Шкалы методики и их характеристика:

1. Потребность в вознаграждении: потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении, желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок.

2. Потребность в хороших условиях работы: потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.

3. Потребность в структурировании работы: потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы.

4. Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесных связей с коллегами.

5. Потребность в доверительных взаимоотношениях: потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности.

6. Потребность в признании: потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума.

7. Потребность в достижении: потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их.

8. Потребность во власти: потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности.

9. Потребность в разнообразии: потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки).

10. Потребность в креативности: потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей.

11. Потребность в самосовершенствовании: потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности.

12. Потребность в интересной работе: потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе.

Для интерпретации результатов существует специальная таблица. Номера колонок в таблице соответствуют двенадцати описанным выше потребностям. Нужно подсчитать сумму баллов в каждой колонке. Это и будут количественные показатели относительной значимости для индивида этих потребностей.

Для выявления взаимосвязи самоотношения и мотивационно-потребностной сферы использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена – это непараметрический метод, который используется с целью статистического изучения связи между явлениями. Данный критерий был разработан и предложен для проведения корреляционного анализа в 1904 году Чарльзом Эдвардом Спирменом.

Расчет коэффициента ранговой корреляции Спирмена производится по формуле:

$$r_s = 1 - 6 \cdot \frac{\sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}, \quad (1)$$

где N – количество ранжируемых признаков;

d – разность между рангами по двум переменным;

$\sum(d^2)$ – сумма квадратов разности рангов.

Коэффициент корреляции Спирмена обладает следующими свойствами:

1. Может принимать значения от -1 до 1, причем при $r_s = 1$ имеет место строго прямая связь, а при $r_s = -1$ – строго обратная связь.

2. Если коэффициент корреляции отрицательный, то имеет место обратная связь, если положительный, то – прямая связь.

3. Если коэффициент корреляции равен нулю, то связь между величинами практически отсутствует.

4. Чем ближе модуль коэффициента корреляции к единице, тем более сильной является связь между измеряемыми величинами.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Исследование было начато с изучения самоотношения. Для этого использовалась методика С.Р. Пантелеева

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты:

1. Методика исследования самооотношения С.Р. Пантелеева.

Результаты, полученные по итогам проведения данной методики изображены на рисунке 1.

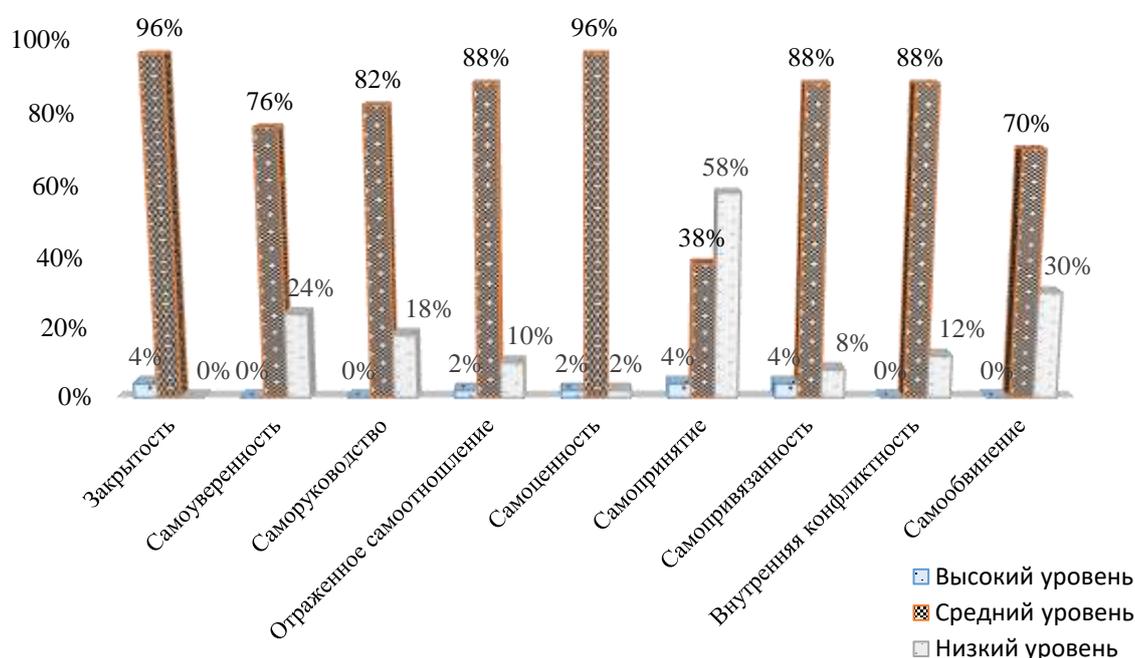


Рисунок 1 – Выраженность компонентов самооотношения сотрудников компании

Из рисунка 1 видно, что у 4 % испытуемых выявлены высокие показатели по шкале «замкнутость». Это отражает выраженное защитное поведение личности, желание соответствовать общепринятым нормам поведения и взаимоотношений с окружающими людьми. Человек склонен избегать открытых отношений с самим собой; причиной может быть или недостаточность навыков рефлексии, поверхностное видение себя, или осознанное нежелание раскрывать себя, признавать существование личных проблем. У остальных респондентов средний уровень по данной шкале. Это может означать избирательное отношение человека к себе; преодоление некоторых психологических защит при актуализации других, особенно в критических ситуациях.

По шкале «самоуверенность» низкие значения обнаружены у 24 % испытуемых. Низкие значения отражают неуважение к себе, связанное с неуверенностью в своих возможностях, с сомнением в своих способностях. Человек не доверяет своим решениям, часто сомневается в способности преодолевать трудно-

стей и препятствия, достигать намеченные цели. Возможно избегание контактов с людьми, глубокое погружение в собственные проблемы, внутренняя напряженность. Люди со средними показателями по данной шкале (76 %) в привычных для себя ситуациях сохраняют работоспособность, уверенность в себе, ориентацию на успех начинаний. При неожиданном появлении трудностей уверенность в себе снижается, нарастает тревога, беспокойство.

У 18 % респондентов выявлен низкий уровень по шкале «саморуководство». Это описывает веру субъекта в подвластность своего «Я» внешним обстоятельствам и событиям. Механизмы саморегуляции ослаблены. Волевой контроль недостаточен для преодоления внешних и внутренних препятствий на пути к достижению цели. Основным источником происходящего с человеком признаются внешние обстоятельства. Причины, заключающиеся в себе, или отрицаются, или, что встречается довольно часто, вытесняются в подсознание. Переживания относительно собственного «Я» сопровождаются внутренним напряжением.

У 82 % средний показатель по шкале «саморуководство». Данные значения раскрывают особенности отношения к своему «Я» в зависимости от степени адаптированности в ситуации. В привычных для себя условиях существования, в которых все возможные изменения знакомы и хорошо прогнозируемы, человек может проявлять выраженную способность к личному контролю. В новых для себя ситуациях регуляционные возможности «Я» ослабевают, усиливается склонность к подчинению средовым воздействиям.

По шкале «отраженное самоотношение» низкий показатель обнаружен у 10 % респондентов, высокий – 2 %, средний уровень у 88 % испытуемых. Низкие значения указывают на то, человек относится к себе, как к неспособному вызвать уважение у окружающих, как к вызывающему у других людей осуждение и порицание. Одобрение, поддержка других не ожидаются.

Высокие значения соответствуют человеку, который воспринимает себя принятым окружающими людьми. Он чувствует, что его любят другие, ценят за личностные и духовные качества, за совершаемые поступки и действия, за при-

верженностью групповым нормам и правилам. Он ощущает в себе общительность, эмоциональную открытость для взаимодействия с окружающими, легкость установления деловых и личных контактов.

Средние значения означают избирательное восприятие человеком отношения окружающих к себе. С его точки зрения, положительное отношение окружающих распространяется лишь на определенные качества, на определенные поступки; другие личностные проявления способны вызывать у них раздражение и неприятие.

У 2 % респондентов высокие показатели по шкале «самоценность». Высокие значения по данной шкале принадлежат человеку, высоко оценивающему свой духовный потенциал, богатство своего внутреннего мира. Человек склонен воспринимать себя как индивидуальность и высоко ценить собственную неповторимость. Уверенность в себе помогает противостоять средовым воздействиям, рационально воспринимать критику в свой адрес.

Также у 2 % испытуемых обнаружены низкие показатели по шкале «самоценность». Низкие значения говорят о глубоких сомнениях человека в уникальности своей личности, недооценке своего духовного «Я». Неуверенность в себе ослабляет сопротивление средовым влияниям. Повышенная чувствительность к замечаниям и критике окружающих в свой адрес делает человека обидчивым и ранимым, склонным не доверять своей индивидуальности.

У остальных респондентов выявлен средний уровень по данной шкале. Средние значения отражают избирательное отношение к себе. Человек склонен высоко оценивать ряд своих качеств, признавать их уникальность. Другие же качества явно недооцениваются, поэтому замечания окружающих могут вызвать ощущение малоценности, личностной несостоятельности.

По шкале «самопринятие» высокий уровень выявлен у 4 % испытуемых. Низкий – у 58 %. Высокие значения характеризуют склонность воспринимать все стороны своего «Я», принимать себя во всей полноте поведенческих проявлений. Общий фон восприятия себя положительный. Человек часто ощущает симпатию к себе, ко всем качествам своей личности. Свои недостатки считает продолже-

нием достоинств. Неудачи, конфликтные ситуации не дают основания для того, чтобы считать себя плохим человеком.

Низкие значения указывают на общий негативный фон восприятия себя, на склонность воспринимать себя излишне критично. Симпатия к себе недостаточно выражена, проявляется эпизодически. Негативная оценка себя существует в разных формах: от описания себя в комическом свете до самоуничижения. У остальных испытуемых выявлен средний показатель по данной шкале. Средние значения отражают избирательность отношения к себе. Человек склонен принимать не все свои достоинства и критиковать не все свои недостатки.

У 4 % респондентов высокие показатели по шкале «самопривязанность». Такие люди стремятся сохранить в неизменном виде свои качества, требования к себе, а главное – видение и оценку себя. Ощущение самодостаточности и достижения идеала мешает реализации возможности саморазвития и самосовершенствования. Помехой для самораскрытия может быть также высокий уровень личностной тревожности, предрасположенность воспринимать окружающий мир как угрожающий самооценке.

У 8 % испытуемых низкие показатели по данной шкале. Низкие значения фиксируют высокую готовность к изменению «Я-концепции», открытость новому опыту познания себя, поиски соответствия реального и идеального «Я». Желание развивать и совершенствовать собственное «Я» ярко выражено, источником чего может быть неудовлетворенность собой. Легкость изменения представлений о себе. Средние значения (88 % испытуемых) указывают на избирательность отношения к своим личностным свойствам, на стремление к изменению лишь некоторых своих качеств при сохранении прочих других.

По шкале «внутренняя конфликтность» низкие показатели обнаружены у 12 % респондентов. Низкие значения наиболее часто встречаются у тех, кто в целом положительно относится к себе, ощущает баланс между собственными возможностями требованиями окружающей реальности, между притязаниями и достижениями, доволен сложившейся жизненной ситуацией и собой. При этом возможно отрицание своих проблем и поверхностное восприятие себя.

У остальных 88 % средний уровень по данной шкале. Средние значения характерны для человека, у которого отношение к себе, установка видеть себя зависят от степени адаптированности в ситуации. В привычных для себя условиях, особенности которых хорошо знакомы и прогнозируемы, наблюдается положительный фон отношения к себе, признание своих достоинств и высокая оценка своих достижений. Неожиданные трудности, возникающие дополнительные препятствия могут способствовать усилению недооценки собственных успехов.

По шкале «самообвинение» низкий уровень выявлен у 30 % респондентов. Средний – у 70 %. Низкие значения обнаруживают тенденцию к отрицанию собственной вины в конфликтных ситуациях. Защита собственного «Я» осуществляется путем обвинения преимущественно других, перенесением ответственности на окружающих за устранение барьеров на пути к достижению цели. Ощущение удовлетворенности собой сочетается с порицанием других, поисками в них источников всех неприятностей и бед. Средние значения указывают на избирательное отношение к себе. Обвинение себя за те или иные поступки и действия сочетается с выражением гнева, досады в адрес окружающих.

По методике диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной были получены следующие результаты.

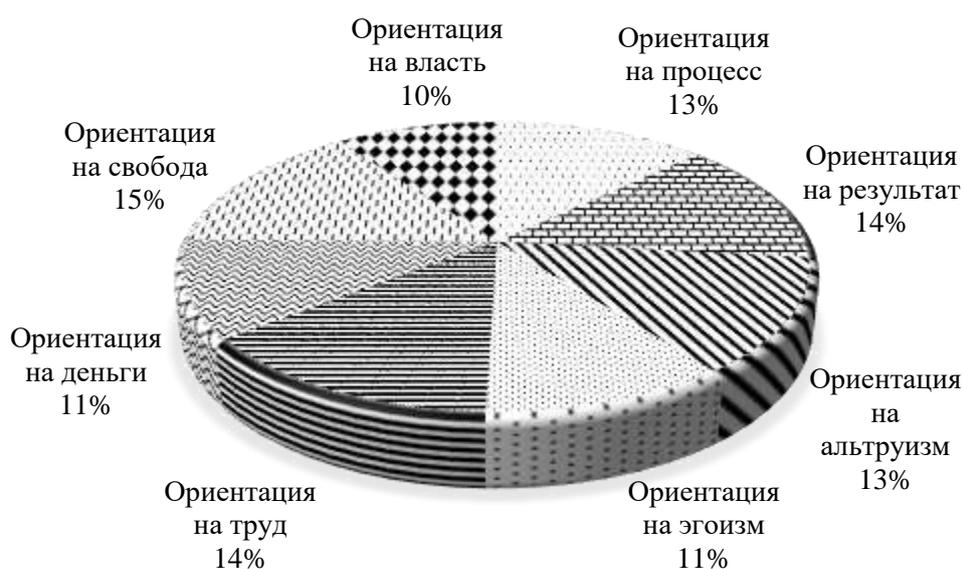


Рисунок 2 – Соотношение социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере сотрудников компании

Из рисунка 2 видно, что 13 % респондентов ориентированы на процесс, на результат – 14 %. Обычно люди более ориентированы на процесс, меньше задумываются над достижением результата, их процессуальная направленность препятствует их результативности. Ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

Ориентация на результат – это принцип, в соответствии с которым вся деятельность направлена на получение каких-то результатов. Упор на достижение желаемого позволяет добиваться своих целей, и делать это наиболее рационально. При ориентации на результат человек стремится достигать результата в своей деятельности вопреки всему.

Также испытуемые больше ориентированы на альтруизм, нежели на эгоизм. Выявленная ориентация на альтруизм предполагает добровольную помощь человека другим людям, его готовность жертвовать для них личными интересами. Если человек ориентирован на альтруизм, то он действует прежде всего на пользу другим, часто в ущерб себе.

Больше респондентов ориентированы на труд, а не на деньги. Если человек ориентирован на труд, то сам по себе труд приносит ему больше радости и удовольствия, чем другие занятия. В отличие от установки на процесс здесь человеку важно чувствовать, что он не просто занят, а именно работает.

На власть ориентированы всего 10 %, в то время как на свободу ориентированы 15 % испытуемых. Высокая установка на свободу говорит о стремлении к независимости и максимально самостоятельному выполнению работы. Люди с ориентацией на свободу не терпят никаких ограничений и готовы идти на жертвы ради отстаивания своей независимости (иногда от мнимой опасности). Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание свободы и денег.

Для изучения мотивационного профиля сотрудников телекоммуникационной компании была использована методика Ш. Ричи, П. Мартина.

Результаты, полученные по итогам проведения данной методики изображены на рисунке 3.

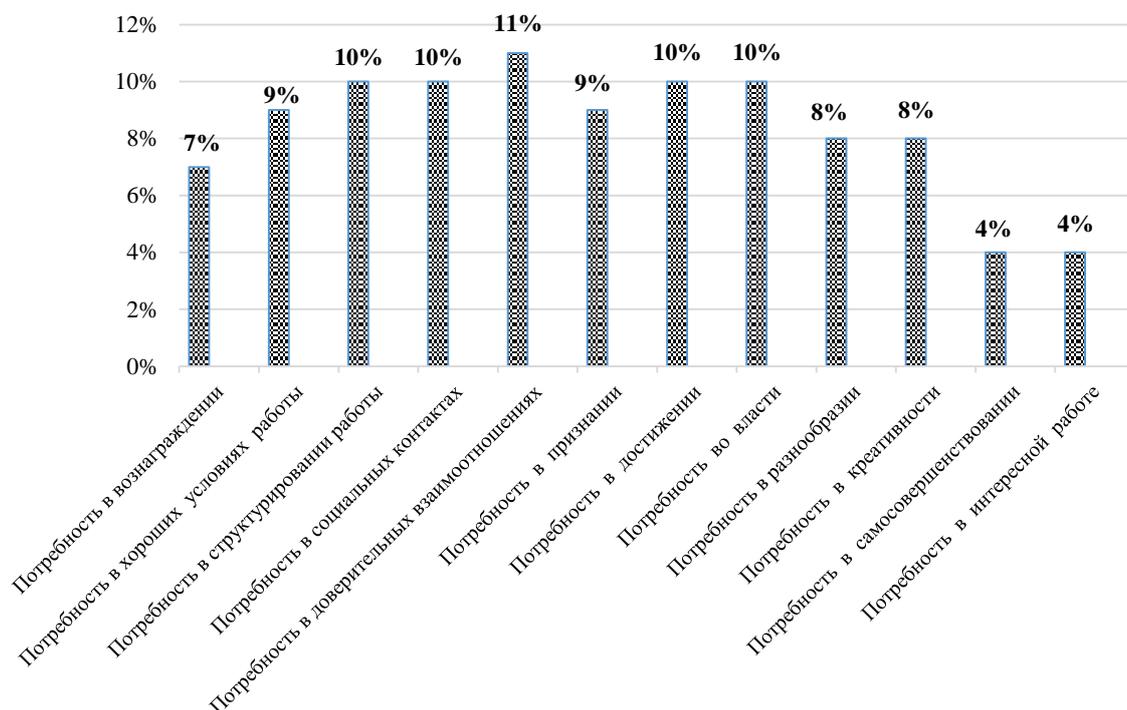


Рисунок 3 – Выраженность потребностей сотрудников организации

Из рисунка 3 видно, что самый высокий показатель выявлен по шкале потребность в доверительных взаимоотношениях – 11 % респондентов. То есть у испытуемых присутствует потребность в более тесных контактах с другими. Люди нуждаются во взаимной искренности, порядочности, доверии со стороны окружающих. Хотят формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения.

Самые низкие показатели обнаружены по таким шкалам как потребность в самосовершенствовании и потребность в интересной работе – по 4 %. Люди с низкими показателями по данным шкалам не пытаются показать свою самостоятельность, независимость, самосовершенствование. Не стремятся выполнять интересную работу. Если же у человека высокие показатели по данным шкалам, то ему важно расти и развиваться как личности, иметь работу, наполненную смыслом и значением, с элементом общественной полезности. Те, кто имеет высокую потребность в действительно интересной и полезной работе, будут сторонниками перемен только в том случае, если это принесет пользу их

работе. Для них недостаточно того, чтобы в результате перемен произошло простое расширение их обязанностей или ответственности, так же как и увеличение числа аналогичных по своей сути заданий. Такие люди желают, чтобы вследствие перемен их работа стала более глубокой, в большей степени удовлетворяла их профессиональный интерес. Это означает, что они допускают, чтобы выполнение работы стало более сложным, требовало более высоких технических и профессиональных навыков, а также мобилизации их интеллектуальных способностей.

У 10 % испытуемых выявлены потребности в структурировании работы, потребность в социальных контактах, потребности в достижении и во власти. При потребности в четком структурировании работы человеку важно наличие обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. Если у испытуемых присутствует потребность в социальных контактах, то это, скорее всего, говорит о желании респондентов общаться с широким кругом людей, легкой степени доверительности, тесных связей с коллегами. Это показатель стремления работать с другими людьми.

Если говорить о потребности в достижении, то здесь человек ставит для себя дерзновенные сложные цели и старается достигать их; показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным. Это показатель стремления намечать и завоевывать сложные, многообещающие рубежи.

Те респонденты у кого выражена потребность во власти стремятся руководить другими. У таких людей настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности. Люди с высокой потребностью во власти авторитарны, пренебрежительны к нижестоящим по служебной лестнице, требовательны и прагматичны. Работники, обладающие авторитарными характеристиками и трудящиеся в организациях с четкой структурой, где успешность деятельности в первую очередь зависит от неукоснительного соблюдения правил и инструкций, достигают гораздо больших результатов, чем работники с невыраженной

потребностью во власти.

Кадры с природным стремлением к власти в таких предприятиях считаются более предпочтительными и уместными. Если же у людей с высокой потребностью во власти получается добиться желаемого – занимать руководящие должности, то, зачастую, они вводят такой стиль руководства, при котором на первых этапах отмечается повышение эффективности работы коллектива, но в дальнейшем имеют место регрессивные тенденции.

Потребности в креативности и разнообразии выражены у 8 % испытуемых. При потребности в креативности для человека важно быть анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и не тривиального мышления. Но идеи, которые вносит и к которым стремится данный индивидуум, не обязательно будут правильными или приемлемыми. Осторожно сочетая поощрение и ограничения, руководитель может извлечь пользу из способности таких работников генерировать идеи, предотвращая опасность, исходящую от слишком смелых предложений.

Если у испытуемого выражена потребность в разнообразии, то он стремится к переменам и стимуляции. Ему важно избегать рутины (скуки).

Данный показатель указывает тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям. Высокая потребность в разнообразии и стимуляции означает, что перемены не будут рассматриваться как угроза и не вызовут сопротивления. Подобные работники зачастую бывают хорошими двигателями перемен; они подталкивают их, правда, не всегда сознательно, но зато с энтузиазмом. Однако для некоторых перемены не только увлекательны, но и содержат возможность уклониться от своих прямых обязательств по работе. Задача руководителя – проследить, чтобы вводимые изменения не превратились бы для его сотрудников в предмет забавы. Отсутствие четких нормативов в обстановке общей неразберихи, вызванной введением перемен, может сокрыть плохую работу. Руководитель должен обеспечить четкое понимание своим персоналом того, что должно быть сделано. И снова, обучение должно быть

сосредоточено на стратегических задачах организации, чтобы обеспечить движение перемен в выбранном направлении.

Потребность в хороших условиях работы выражена у 9 % респондентов. К хорошим условиям можно отнести удобное расположение, комфортную обстановку в коллективе, оснащенность рабочего места, удобный график работы и так далее. Для таких людей важны комфортные условия работы, чистота и порядок.

У 7 % испытуемых выражена потребность в материальном вознаграждении. Респонденты хотят иметь работу с хорошей заработной платой, набором льгот и надбавок. Данная потребность выявляет тенденцию к изменению в процессе трудовой жизни; увеличение трат обуславливает повышение значения этой потребности (например, наличие долгов, возникновение новых семейных обязательств, дополнительные или тяжелые финансовые обязательства).

Для проверки взаимосвязи компонентов самоотношения сотрудников телекоммуникационной компании с потребностями и социально-психологическими установками в мотивационно-потребностной сфере использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Коэффициент ранговой корреляции Спирмена используется для выявления и оценки тесноты связи между двумя рядами сопоставляемых количественных показателей. В том случае, если ранги показателей, упорядоченных по степени возрастания или убывания, в большинстве случаев совпадают, делается вывод о наличии прямой корреляционной связи. Если ранги показателей имеют противоположную направленность, то говорят об обратной связи между показателями.

Статистические гипотезы:

H₀: Корреляционной связи между изучаемыми признаками нет.

H₁: Корреляционная связь между изучаемыми признаками существует.

В результате статистической обработки по данному коэффициенту были получены следующие результаты:

Таблица 1 – Результаты проверки взаимосвязи показателей при помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Показатели	Значение коэффициента	Уровень значимости
закрытость – ориентация на власть	- 0,3	0,03
закрытость – потребность в структурировании работы	- 0,44	0,01
самоуверенность – ориентация на свободу	- 0,34	0,02
самоуверенность – потребность в самосовершенствовании	0,28	0,04
саморуководство – ориентация на свободу	- 0,3	0,03
самоценность – ориентация на деньги	0,44	0,01
самоценность – потребность в достижении	0,33	0,02
самоценность – потребность во власти	0,3	0,03
самопринятие – ориентация на эгоизм	- 0,32	0,02
самопринятие – ориентация на свободу	- 0,3	0,03
самопринятие – потребность в вознаграждении	- 0,35	0,01
самопривязанность – потребность в вознаграждении	- 0,37	0,01
внутренняя конфликтность – потребность в вознаграждении	- 0,3	0,03
внутренняя конфликтность – потребность в разнообразии	0,28	0,04
самообвинение – потребность в вознаграждении	- 0,34	0,02

Критические значения при $p \leq 0,01 = 0,35$. При $p \leq 0,05 = 0,27$.

Статистически значимые различия были выявлены по следующим показателям: по методике С.Р. Пантелеева - «закрытость», «самоуверенность», «саморуководство», «самоценность», «самопринятие», «самопривязанность», «внутренняя конфликтность», «самообвинение»; по методике О.Ф. Потемкиной – «ориентация на эгоизм», «ориентация на деньги», «ориентация на свободу», «ориентация на власть»; по методике Ш. Ричи, П. Мартина – «потребность в вознаграждении», «потребность в структурировании работы», «потребность в достижении», «потребность во власти», «потребность в разнообразии», «потребность в самосовершенствовании».

Рассмотрим полученные данные более подробно. Полученное эмпириче-

ское значение между показателями по шкале «закрытость» и по шкале «ориентация на власть» ($r_s = - 0,3$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной уменьшается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, увеличивается значение по другой. Из этого можно сделать вывод, что при повышении закрытости ориентация на власть понижается, а при снижении закрытости, наоборот, увеличивается.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «закрытость» и по шкале «потребность в структурировании работы» ($r_s = - 0,44$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при повышении закрытости потребность в структурировании работы снижается, а при понижении закрытости, наоборот, увеличивается.

Эмпирическое значение между показателями по шкале «самоуверенность» и по шкале «ориентация на свободу» ($r_s = - 0,34$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной уменьшается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, увеличивается значение по другой. Из этого можно сделать вывод, что при повышении самоуверенности ориентация на свободу уменьшается, появляется ориентация на власть.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «самоуверенность» и по шкале «потребность в самосовершенствовании» ($r_s = 0,28$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками существует, но она слабая, прямая, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными. А так как связь прямая можно говорить о том, что при повышении самоуверенности увеличивается потребность в самосовершенствовании. При снижении самоуверенности – уменьшается.

Эмпирическое значение между показателями по шкале «саморуководство» и по шкале «ориентация на свободу» ($r_s = - 0,3$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной уменьшается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, увеличивается значение по другой. То есть при увеличении саморуководства ориентация на свободу понижается, при повышении – снижается.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «самоценность» и по шкале «ориентация на деньги» ($r_s = 0,44$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, прямая, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при повышении самооценности ориентация на деньги становится больше. При понижении уровня самооценности ориентация на деньги уменьшается.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «самоценность» и по шкале «потребность в достижении» ($r_s = 0,33$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, прямая, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными. И так как связь прямая можно говорить о том, что при повышении самооценности потребность в достижении тоже повышается. При понижении – уменьшается.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «самоценность» и по шкале «потребность во власти» ($r_s = 0,3$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, прямая, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной увеличивается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, уменьшается значение по другой. Из этого можно сделать вывод, что при повышении самооценности потребность во власти повышается, а при снижении самооценности потребность во власти тоже становится меньше.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «самопринятие» и по шкале «ориентация на эгоизм» ($r_s = - 0,32$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной уменьшается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, увеличивается значение по другой. Из этого можно сделать вывод, что при повышении самопринятия ориентация на эгоизм уменьшается, а при снижении самооценности ориентация на эгоизм, наоборот, становится больше.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «самопринятие» и по шкале «ориентация на свободу» ($r_s = - 0,3$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной уменьшается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, увеличивается значение по другой. Из этого можно сделать вывод, что при повышении самопринятия ориентация на свободу уменьшается, а при снижении самооценности ориентация на свободу, наоборот, становится больше.

Эмпирическое значение между показателями по шкале «самопринятие» и по шкале «потребность в вознаграждении» ($r_s = - 0,35$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H_1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной уменьшается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, увеличивается значение по другой. Из этого можно сделать вывод, что при повышении самопринятия потребность в вознаграждении уменьшается, а при снижении самооценности потребность в вознаграждении, наоборот, увеличивается.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «самопривязанность» и по шкале «потребность в вознаграждении» ($r_s = - 0,37$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, об-

ратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при повышении самопривязанности потребность в вознаграждении уменьшается, а при снижении самопривязанности потребность в вознаграждении, наоборот, становится больше.

Эмпирическое значение между показателями по шкале «внутренняя конфликтность» и по шкале «потребность в вознаграждении» ($r_s = - 0,3$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной уменьшается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, увеличивается значение по другой. Из этого можно сделать вывод, что при повышении внутренней конфликтности потребность в вознаграждении уменьшается, а при снижении внутренней конфликтности потребность в вознаграждении, наоборот, увеличивается.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «внутренняя конфликтность» и по шкале «потребность в разнообразии» ($r_s = 0,28$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками слабая, прямая, линейная. Что позволяет принять гипотезу H1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при повышении внутренней конфликтности потребность в разнообразии становится больше. При понижении уровня внутренней конфликтности потребность в разнообразии уменьшается.

Полученное эмпирическое значение между показателями по шкале «самообвинение» и по шкале «материальное вознаграждение» ($r_s = - 0,34$). Из этого можно сделать вывод о том, что связь между признаками умеренная, обратная, линейная. Что позволяет принять гипотезу H1 о наличии связи между переменными, и сделать вывод о том, что при увеличении значения по одной переменной уменьшается значение по второй, а при уменьшении значения по одной переменной, увеличивается значение по другой. Из этого можно сделать вывод, что при повышении самообвинения потребность в материальном вознаграждении понижается, а при снижении самообвинения, наоборот, увеличивается.

Таким образом, при анализе результатов по проведенным исследованиям было выявлено, что у сотрудников компании практически все компоненты самоотношения находятся на среднем уровне. Только по шкале «самопринятие» у большинства испытуемых обнаружен низкий уровень.

Также было выявлено, что респонденты больше ориентированы на результат, чем на процесс; на альтруизм, чем на эгоизм. На труд, а не на деньги; на свободу, а не на власть. По диагностике мотивационного профиля сотрудников самый высокий показатель был выявлен по шкале «потребность в доверительных взаимоотношениях», самые низкие – по шкалам «потребность в самосовершенствовании» и «потребность в интересной работе».

Поставленная гипотеза подтвердилась. Существует взаимосвязь между самоотношением и мотивационно-потребностной сферой сотрудников телекоммуникационной компании.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Самоотношение является структурным компонентом Я-концепции личности, формируется под воздействием различных внешних влияний, которые испытывает индивид. На первых порах практически любые социальные контакты оказывают формирующее воздействие на систему самоотношения: из них индивид заимствует критерии для самооценки, понимание позиций «плохо – хорошо» и так далее. На основе полученных знаний у него складывается интегральное отношение к себе (позитивное или негативное).

Охватить даже на уровне теоретического анализа все аспекты самоотношения необычайно сложно, и состояние проблемы на сегодняшний день не позволяет ясно и однозначно определить данное понятие. Отсутствует общепринятая и устоявшаяся терминологическая традиция. Разные авторы выделяют множество составляющих самоотношения: самоуважение, самопринятие, обобщенная самооценка, эмоционально-ценностное отношение к себе, самоуверенность, самоценность и другие. Можно сделать вывод, что самоотношение человека не просто отражает обобщенные чувства положительности или отрицательности по отношению к себе, а сама обладает сложным строением.

Потребности человека являются истоками побуждения к деятельности. В психологии есть позиция, согласно которой мотив – это побудитель. Потребность находит себя в конкретных мотивах, реализуется в них. Мотив – это ответ на вопрос: что нужно для удовлетворения потребности? Однако соотношение деятельности и мотива не однозначно. В процессе деятельности мотив может измениться, и, напротив, при сохранности мотива может измениться выполняемая деятельность.

Вопрос о том, откуда берутся мотивы, как они возникают, является в психологии одним из центральных. Та же самая концепция А. Маслоу не может ответить на этот вопрос. На данном этапе в психологии нет четкой и общепринятой классификации мотивов и потребностей.

Многие исследователи говорили о формировании самооотношения личности особенностями мотивационно-потребностной сферы. Выраженность ведущих мотивов в структуре личности является одним из важных факторов формирования, образующих самооотношения и тем самым особенностей его макроструктуры.

Существует множество методик для изучения самооотношения и мотивационно-потребностной сферы личности. Выбрав методики, мы провели исследование. В результате, которого, при помощи методики С.Р. Пантелеева, выявили, что у большинства сотрудников компании практически все компоненты самооотношения имеют средние показатели. Только по шкале «самопринятие» у 58 % респондентов выявлен низкий уровень.

При помощи методики О.Ф. Потемкиной мы исследовали социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере, и можем сделать вывод о том, что сотрудники преимущественно ориентированы на свободу – 15 %, результат – 14 %, труд – 14 %, альтруизм – 13 %.

При диагностики мотивационного профиля сотрудников организации, по методике Ш. Ричи, П. Мартина, самый высокий показатель был выявлен по шкале «потребность в доверительных взаимоотношениях» – 11 %. Самые низкие показатели обнаружены по шкалам «потребность в самосовершенствовании» и «потребность в интересной работе» – 4 %. При статистической обработке удалось проследить некоторую взаимосвязь между компонентами самооотношения и мотивационно-потребностной сферой сотрудников.

Таким образом, гипотеза подтвердилась. Действительно, существует взаимосвязь между самооотношением и мотивационно-потребностной сферой сотрудников телекоммуникационной компании.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Абдуллин, А.Г. «Образ я» как предмет исследования в зарубежной и отечественной психологии / А.Г. Абдуллин, Е.Р. Тумбасова // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. – Челябинск, 2012. – № 6. – С. 4-11.
- 2 Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. – М.: Академический проект, 2015. – 240 с.
- 3 Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 363 с.
- 4 Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Асеев. – М.: Прогресс, 2008. – 267 с.
- 5 Астафьев, В.С. Потребность и мотив как внутренний побудитель двигательной активности человека / В.С. Астафьев, Л.М. Верещагина // Вестник БГУ. – Улан-Удэ, 2014. – № 13. – С. 6-9.
- 6 Бадмаева, Н.Ц. Место мотива в структуре личности и деятельности человека / Н.Ц. Бадмаева // Вестник БГУ. – Улан-Удэ, 2011. – № 5. – С. 3-6.
- 7 Божович, Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л.И. Божович. – СПб.: Питер, 2008. – 398 с.
- 8 Бороздина, Л.В. Сущность самооценки и ее соотношение с Я-концепцией / Л.В. Бороздина // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – М., 2011. – № 1. – С. 54-65.
- 9 Бражникова, А.Н. Нравственные ценности современной молодежи в системе ценностных ориентаций / А.Н. Бражникова // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – Орел, 2013. – № 1. – С. 392-397.
- 10 Высоцкая, Е.Н. Психологический словарь / Е.Н. Высоцкая, А.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2010. – 269 с.
- 11 Гайдученко, О.А. Факторы формирования стрессоустойчивости в период ранней юности / О.А. Гайдученко // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки. – М., 2016. – № 1. – С. 21-24.

12 Голубь, О.В. Я-концепция как экзистенциальное ядро личности, обеспечивающее ее внутреннюю самоорганизацию и саморегуляцию / О.В. Голубь // Вестник ВолГУ. Серия 11. Естественные науки. – Волгоград, 2012. – № 1. – С. 94-100.

13 Горская, Н.Е. Теоретические подходы к исследованию структуры мотивации личности / Н.Е. Горская // Вестник ИрГТУ. – Иркутск, 2015. – № 1. – С. 217-221.

14 Демиденко, Н.Н. Профиль потребностей и типы мотивации личности / Н.Н. Демиденко // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – Курск, 2009. – № 4. – С. 206-211.

15 Долгова, В.И. Трансформация ценностных ориентаций субъекта инновационной деятельности / В.И. Долгова // Вектор науки ТГУ. – Томск, 2015. – № 1. – С. 234-239.

16 Доронина, И.В. Мотивация трудовой деятельности / И.В. Доронина. – Новосибирск: СибАГС, 2008. – 172 с.

17 Заграновская, А.В. Я-концепция современного руководителя / А.В. Заграновская // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. – СПб, 2012. – № 4. – С. 120-129.

18 Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.

19 Калугин, А.Ю. Соотношение понятий при изучении ценностно-смысловой и мотивационно-потребностной сфер личности / А.Ю. Калугин // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – Пермь, 2014. – № 1. – С. 17-24.

20 Капцов, А.В. Методика для диагностики актуальных потребностей личности / А.В. Капцов // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. – Самара, 2008. – № 2. – С. 59-70.

21 Коваленко, В.А. Генезис самооценки личности как психологической категории / В.А. Коваленко // Вестник Адыгейского государственного универси-

тета. Серия 3: Педагогика и психология. – Майкоп, 2011. – № 3. – С. 168-172.

22 Кожевина, О.В. Мотивация как ключевая управленческая компетенция / О.В. Кожевина, Е.Е. Крук // Вестник АГАУ. – Барнаул, 2008. – № 1. – С. 81-86.

23 Колесниченко, В.О. Значение характера в самореализации и саморегуляции творческой личности // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – Оренбург, 2013. – № 2. – С. 353-359.

24 Крагель, В.А. Гендерные отличия самоотношения в юношеском возрасте / В.А. Крагель // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки. – М., 2014. – С. 169-176.

25 Куликов, Л.В. Общенаучные категории в отечественной психологии / Л.В. Куликов. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2013. – 176 с.

26 Лебедев-Любимов, А.Н. Психология в маркетинге / А.Н. Лебедев-Любимов. – СПб.: Питер, 2008. – 200 с.

27 Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Книга по требованию, 2011. – 130 с.

28 Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2008. – 583 с.

29 Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2008. – 418 с.

30 Мещеряков, Б.Г. Психологический словарь / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – М.: АСТ, 2009. – 678 с.

31 Миронова, Т.Л. Особенности самоотношения студентов, склонных к перфекционизму / Т.Л. Миронова, Э.В. Дондупова // Вестник БГУ. – Улан-Удэ, 2010. – № 5. – С. 88-100.

32 Мишина, М.М. Взаимосвязь смысложизненных ориентаций и характера профессиональной деятельности личности / М.М. Мишина // ИСОМ. – М., 2012. – № 3. – С. 206-208.

33 Моросанова, В.И. Индивидуальные особенности осознанной саморегуляции произвольной активности человека / В. И. Моросанова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – М., 2010. – № 1. – С. 36-45.

34 Мохова, Ю.А. Психологическая сущность самосознания личности / Ю.А. Мохова // ОНВ. – М., 2011. – № 6. – С. 166-169.

35 Немов, Р.С. Общая психология / Р.С. Немов. – М.: Юрайт, 2011. – 726 с.

36 Оплетин, А.А. Теории и концепции саморазвития личности в трудах психологов / А.А. Оплетин // Ученые записки университета Лесгафта. – СПб., 2014. – № 6. – С. 135-140.

37 Плотницкая, М.Р. Психологическая готовность личности к саморазвитию: осмысление и исследование / М.Р. Плотницкая, М.А. Фризен // Вестник ЧГПУ. – Чебоксары, 2015. – № 9. – С. 136-141.

38 Попова, Н.В. Мотивационно-ценностные характеристики личности в малом, среднем и крупном бизнесе / Н.В. Попова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – Майкоп, 2011. – № 2. – С. 195-199.

39 Посыпанова, О.С. Мотивационно-потребностная и манипуляционно-потребностная сферы потребления / О.С. Посыпанова // Известия ДГПУ. Психолого-педагогические науки. – Махачкала, 2016. – № 1. – С. 16-21.

40 Пошехонова, В.А. Психологические элементы мотивационной сферы / В.А. Пошехонова // Армия и общество. – Иркутск, 2013. – № 2. – С. 43-47.

41 Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Д.Я. Райгородский. – М.: Бахрах-М, 2011. – 672 с.

42 Родионова, Д.Н. Система мотивации труда в индустрии туризма / Д.Н. Родионова // Современные научные исследования и инновации. – М., 2016. – № 3. – С. 285-294.

43 Самаль, Е.В. Динамика мотивации в процессе самоактуализации / Е.В. Самаль, М.Ю. Семенов // ОНВ. – М., 2008. – № 4. – С. 96-100.

44 Сергеева, М.В. Взаимосвязь социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере и самоотношения при наркотической зависимости / М.В. Сергеева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология. – Тольятти, 2016. – № 1. – С. 99-104.

45 Сладкевич, В.П. Современный менеджмент организаций /

В.П. Сладкевич, А.Д. Чернявский. – Курск: МАУП, 2008. – 488 с.

46 Сотникова, А.В. Профессиональная мотивация как предмет социологического анализа / А.В. Сотникова // ИСОМ. – М., 2010. – № 3. – С. 118-122.

47 Стрижова, Е.А. Динамика трудовой мотивации до и после трудоустройства / Е.А. Стрижова // Национальный психологический журнал. – М., 2016. – № 1. – С. 78-87.

48 Студеникин, А.А. Ценности и социальные установки персонала в системе характеристик организационной культуры / А.А. Студеникин // Известия Самарского научного центра РАН. – Самара, 2010. – № 5. – С. 714-717.

49 Сутужко, В.В. Ценностные ориентации как основа оценивания / В.В. Сутужко // Вестник ТГУ. – Томск, 2009. – № 1. – С. 177-183.

50 Тарасова, Л.Е. Самоотношение как детерминанта субъективного благополучия личности / Л.Е. Тарасова // Известия Саратовского университета. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – Саратов, 2013. – № 3. – С. 86-89.

51 Тертель, А.Л. Психология / А.Л. Тертель. – М.: Велби, 2006. – 248 с.

52 Филатова, А.В. Сущность и основные теории мотивации эффективности труда персонала / А.В. Филатова // Основы ЭУП. – М., 2012. – № 1. – С. 126-138.

53 Харитоновна, Е.В. Социально-профессиональная востребованность личности: к обоснованию психологической концепции / Е.В. Харитоновна // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – Майкоп, 2011. – № 4. – С. 106-110.

54 Чеховских, М.И. Психология делового общения / М.И. Чеховских. – М.: Инфа-М, 2011. – 296 с.

55 Шиповская, Л.П. Человек и его потребности / Л.П. Шиповская. – М.: Альфа-М., 2009. – 431 с.

56 Яницкий, М.С. Диагностика уровня развития ценностно-смысловой сферы личности / М.С. Яницкий, А.В. Серый. – Новокузнецк, 2010. – 102 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

«Методика исследования самоотношения» (Пантелеев С.Р.)

Инструкция: Вам предложен перечень суждений, характеризующих отношение человека к себе, к своим поступкам и действиям. Внимательно прочитайте каждое суждение. Если Вы согласны с содержанием суждения, то рядом с порядковым номером суждения поставьте «+», если не согласны, то «-». Работайте быстро и внимательно, не пропускайте ни одного суждения. Возможно, что некоторые суждения покажутся Вам излишне личными, затрагивающими интимные стороны Вашей личности. Постарайтесь определить их соответствие себе как можно искренне. Ваши ответы никому не будут демонстрироваться.

Стимульный материал:

1. Мои слова довольно редко расходятся с делами.
2. Случайному человеку я, скорее всего, покажусь человеком приятным.
3. К чужим проблемам я всегда отношусь с тем же пониманием, что и к своим.
4. У меня нередко возникает чувство, что то, о чем я с собой мысленно разговариваю, мне неприятно.
5. Думаю, что все мои знакомые относятся ко мне с симпатией.
6. Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни, это не противиться собственной судьбе.
7. У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.
8. Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.
9. Я не способен причинять душевную боль самым любимым и родным мне людям.
10. Я считаю, что не грех иногда пожалеть самого себя.
11. Совершив какой-то промах, я часто не могу понять, как же мне могло прийти в голову, что из задуманного могло получиться что-нибудь хорошее.
12. Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.
13. В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызвать у других острую неприязнь.
14. Когда я пытаюсь оценить себя, я прежде всего вижу свои недостатки.
15. У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.
16. Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.
17. Мой внутренний голос редко подсказывает мне то, с чем бы я в конце концов не согласился.
18. Многие мои знакомые не принимают меня так уж всерьез.
19. Бывало, и не раз, что я сам остро ненавижу себя.
20. Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.
21. В моей жизни возникали такие обстоятельства, когда я шел на сделку с собственной совестью.
22. Иногда я сам себя плохо понимаю.
23. Порой мне бывает мучительно больно общаться с самим собой.
24. Думаю, что без труда смог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.
25. Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то прежде всего к самому себе.
26. Иногда я сомневаюсь, можно ли любить меня по-настоящему.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

«Методика исследования самооотношения» (Пантелеев С.Р.)

27. Нередко мои споры с самим собой обрываются мыслью, что все равно выйдет не так, как я решил.
28. Мое отношение к самому себе можно назвать дружеским.
29. Вряд ли найдутся люди, которым я не по душе.
30. Часто я не без издевки подшучиваю над собой.
31. Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы довольно скучный партнер по общению.
32. Мне представляется, что я достаточно сложился как личность, и поэтому не трачу много сил на то, чтобы в чем-то стать другим.
33. В целом меня устраивает то, какой я есть.
34. К сожалению, слишком многие не разделяют моих взглядов на жизнь.
35. Я вполне могу сказать, что уважаю сам себя.
36. Я думаю, что имею умного и надежного советчика в себе самом.
37. Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.
38. Я часто, но довольно безуспешно пытаюсь в себе что-то изменить.
39. Я думаю, что моя личность гораздо интереснее и богаче, чем это может показаться на первый взгляд.
40. Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.
41. Я редко остаюсь непонятым в самом важном для меня.
42. Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.
43. То, что со мной случается- это дело моих собственных рук.
44. Если я спорю с собой, то всегда уверен, что найду единственно правильное решение.
45. Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: «И поделом тебе».
46. Я не считаю, что достаточно духовно интересен для того, чтобы быть притягательным для многих людей.
47. У меня нередко возникает сомнения: а таков ли я на самом деле, каким себе представляюсь?
48. Я не способен на измену даже в мыслях.
49. Чаще всего я думаю о себе с дружеской иронией.
50. Мне кажется, что мало кто может подумать обо мне плохо.
51. Уверен, что на меня можно положиться в самых ответственных делах.
52. Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.
53. Я никогда не выдаю понравившиеся мне чужие мысли за свои.
54. Каким бы я ни казался окружающим, я то знаю, что в глубине души я лучше, чем большинство других.
55. Я хотел бы оставаться таким, какой я есть.
56. Я всегда рад критике в свой адрес, если она обоснована и справедлива.
57. Мне кажется, что если бы таких людей, как я, было больше, то жизнь изменилась бы в лучшую сторону.
58. Мое мнение имеет достаточный вес в глазах окружающих.
59. Что-то мешает мне понять себя по-настоящему.
60. Во мне есть немало такого, что вряд ли вызывает симпатию.
61. В сложных обстоятельствах я обычно не жду, пока проблемы разрешатся сами собой.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

«Методика исследования самоотношения» (Пантелеев С.Р.)

62. Иногда я пытаюсь выдать себя не за того, кто я есть.
63. Быть снисходительным к собственным слабостям - вполне естественно.
64. Я убедился, что глубокое проникновение в себя - малоприятное и довольно рискованное занятие.
65. Я никогда не раздражаюсь и не злюсь без особых на то причин.
66. У меня бывают такие моменты, когда я понимал, что меня есть за что презирать.
67. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что со мной происходит.
68. Именно богатство и глубина моего внутреннего мира и определяют мою ценность как личности.
69. Долгие споры с собой чаще всего оставляют горький осадок в моей душе, чем приносят облегчение.
70. Думаю, что общение со мной доставляет людям искреннее удовольствие.
71. Если говорить откровенно, иногда я бываю очень неприятен.
72. Можно сказать, что я себе нравлюсь.
73. Я человек надежный.
74. Осуществление моих желаний мало зависит от везения.
75. Мое внутреннее «Я» всегда мне интересно.
76. Мне очень просто убедить себя не расстраиваться по пустякам.
77. Близким людям свойственно меня недооценивать.
78. У меня в жизни нередко бывают минуты, когда я сам себе противен.
79. Мне кажется, что я все-таки не умею злиться на себя по-настоящему.
80. Я убедился, что в серьезных делах на меня лучше не рассчитывать.
81. Порой мне кажется, что я какой-то странный.
82. Я не склонен пасовать перед трудностями.
83. Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.
84. Мне кажется, что, глубоко обдумывая свои внутренние проблемы, я научился гораздо лучше себя понимать.
85. Сомневаюсь, что вызываю симпатию у большинства окружающих.
86. Мне случалось совершать такие поступки, которым вряд ли можно найти оправдание.
87. Где-то в глубине души я считаю себя слабаком.
88. Если я искренне и обвиняю себя в чем-то, то, как правило, обличительного запала хватает ненадолго.
89. Мой характер, каким бы он ни был, вполне меня устраивает.
90. Я вполне представляю себе, что меня ждет впереди.
91. Иногда мне бывает трудно найти общий язык со своим внутренним «Я».
92. Мои мысли о себе по большей части сводятся к обвинениям в собственный адрес.
93. Я не хотел бы сильно меняться даже в лучшую сторону, потому что каждое изменение - это потеря какой-то дорогой частицы самого себя.
94. В результате моих действий слишком часто получается совсем не то, на что я рассчитывал.
95. Вряд ли во мне есть что-то, чего бы я не знал.
96. Мне еще многого не хватает, чтобы с уверенностью сказать себе: «Да, я вполне созрел как личность».
97. Во мне вполне мирно уживаются как мои достоинства, так и мои недостатки.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
«Методика исследования самооотношения» (Пантелеев С.Р.)

98. Иногда я оказываю «бескорыстную» помощь людям только для того, чтобы лучше выглядеть в собственных глазах.
99. Мне слишком часто и безуспешно приходится оправдываться перед самим собой.
100. Те, кто меня не любит, просто не знают, какой я человек.
101. Убедить себя в чем-то не составляет для меня большого труда.
102. Я не испытываю недостатка в близких и понимающих меня людях.
103. Мне кажется, что мало кто уважает меня по-настоящему.
104. Если не мелочиться, то в целом меня не в чем упрекнуть.
105. Я сам создал себя таким, каков я есть.
106. Мнение других обо мне вполне совпадает с моим собственным.
107. Мне бы очень хотелось во многом себя переделать.
108. Ко мне относятся так, как я того заслуживаю.
109. Думаю, что моя судьба сложится все равно не так, как бы мне хотелось теперь.
110. Уверен, что в жизни я на своем месте.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

«Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (Потемкина О.Ф.)

Инструкция: «Ответьте на каждый вопрос «да», если он верно описывает ваше поведение и "нет", если ваше поведение не соответствует тому, о чем говорится в вопросе.»

Часть I.

1. Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения?
2. Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?
3. Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?
4. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
5. Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо?
6. Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?
7. Вам легче просить за других, чем за себя?
8. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?
9. Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?
10. Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?
11. Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?
12. Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
13. Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?
14. Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?
15. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
16. Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?
17. Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?
18. Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?
19. Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
20. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
21. Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?
22. Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (Потемкина О.Ф.)

23. Вы стремитесь, как можно больше сделать для других людей?
24. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
25. Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?
26. Вам часто удается довести начатое дело до конца?
27. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни жить интересами других людей?
28. Вы можете назвать себя эгоистом?
29. Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?
30. Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?
31. Ваша отличительная черта бескорыстие?
32. Свободное время Вы используете для своих увлечений?
33. Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?
34. Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?
35. Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?
36. Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?
37. Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?
38. Стремление к результату в любом деле Ваша отличительная черта?
39. Ваша отличительная черта умение помочь другим людям?
40. Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

Часть II.

1. Вы согласны, что самое главное в жизни быть мастером своего дела?
2. Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?
3. Ваши знакомые считают Вас властным человеком?
4. Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?
5. Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?
6. Основное стремление в Вашей жизни свобода, а не власть и деньги?
7. Вы согласны, что иметь власть над людьми наиболее важная ценность?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» (Потемкина О.Ф.)

8. Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?
9. Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?
10. Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?
11. Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти это ее сила?
12. Вы уверены, что все можно купить за деньги?
13. Вы выбираете друзей по деловым качествам?
14. Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?
15. Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?
16. Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?
17. Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?
18. Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?
19. Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?
20. Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?
21. В жизни Вас радует только отличный результат работы?
22. Самое главное стремление в Вашей жизни быть свободным?
23. Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?
24. Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?
25. Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?
26. Вам обычно удается отвоевать свое право на свободу?
27. Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?
28. Вы согласны, что деньги “не пахнут” и неважно, как они заработаны?
29. Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?
30. Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?
31. Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?
32. Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?
33. Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?
34. Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование?
35. Власть может заменить Вам многие другие ценности?
36. Вам обычно удается накопить нужную сумму денег?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

«Методика диагностики социально-психологических установок личности
в мотивационно-потребностной сфере» (Потемкина О.Ф.)

37. Труд наибольшая ценность для Вас?
38. Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?
39. Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?
40. Наиболее сильное потрясение для Вас отсутствие денег?

ПРИЛОЖЕНИЕ В

«Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.)

Инструкция: «Внимательно прочтите каждое утверждение. Оцените в баллах его значимость, распределив 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом пункте вариантами завершения предложения. Для оценки каждого из вариантов (а, б, в, г) в рамках приведенных утверждений используйте все 11 баллов. Впишите свои оценки непосредственно в таблицу ответов, в которой номера горизонтальных строк соответствуют номерам утверждений. Найдите в каждой строке буквенное обозначение варианта и поставьте рядом его оценку. Следите, чтобы все 11 баллов были распределены. На вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу.

1. Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...

- а) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
- б) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
- в) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
- г) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.

2. Я не хотел бы работать там, где...

- а) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
- б) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
- в) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
- г) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.

3. Для меня важно, чтобы моя работа...

- а) была связана со значительным разнообразием и переменами;
- б) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
- в) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;
- г) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с которыми я работаю.

4. Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая...

- а) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
- б) едва ли была бы замечена другими людьми;
- в) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
- г) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.

5. Работа мне нравится, если...

- а) я четко представляю себе, что от меня требуется;
- б) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;
- в) у меня хорошие вознаграждения и заработная плата;
- г) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

«Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.)

6. Полагаю, что мне бы понравилось, если...

- а) были бы хорошие условия работы, и отсутствовало бы давление на меня;
- б) у меня был бы очень хороший оклад;
- в) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовольствие;
- г) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.

7. Я не считаю, что работа должна...

- а) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
- б) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;
- в) быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;
- г) оставаться непризнанной или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8. Работа, приносящая удовлетворение...

- а) связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;
- б) дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;
- в) является полезной и значимой для общества;
- г) позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход) и экспериментировать с новыми идеями.

9. Важно, чтобы работа...

- а) признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;
- б) давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;
- в) была сопряжена с большим разнообразием и переменами;
- г) позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10. Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если...

- а) в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;
- б) оклад и вознаграждение не очень хорошие;
- в) я не могу устанавливать и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;
- г) у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11. Самой хорошей является такая работа, которая...

- а) обеспечивает хорошие рабочие условия;
- б) дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

«Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.)

- в) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
 - г) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.
12. Вероятно, я не буду хорошо работать, если...
- а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
 - б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
 - в) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;
 - г) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.
13. При определении служебных обязанностей важно...
- а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
 - б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
 - в) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
 - г) обеспечить комфортность и чистоту места работы.
14. Вероятно, я не захочу работать там, где...
- а) у меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;
 - б) не поощряются исследования и проявления научного любопытства;
 - в) очень мало контактов с широким кругом людей;
 - г) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.
15. Я был бы удовлетворен, если...
- а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;
 - б) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;
 - в) мои достижения были бы оценены другими людьми;
 - г) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.
16. Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...
- а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;
 - б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;
 - в) уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;
 - г) я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.
17. Я полагаю, что должность должна предоставлять...
- а) четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

«Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.)

- б) возможность лучше узнать своих коллег по работе;
 - в) возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;
 - г) разнообразие, перемены и поощрения.
18. Работа приносила бы меньше удовлетворения, если...
- а) не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;
 - б) осуществлялась бы изолированно, т. е. я должен был бы работать в одиночестве;
 - в) отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором я мог бы профессионально расти;
 - г) не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.
19. Я хотел бы работать там, где...
- а) другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;
 - б) у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;
 - в) имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;
 - г) можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.
20. Вряд ли я захотел бы работать там, где...
- а) не существует разнообразия или перемен в работе;
 - б) у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;
 - в) заработная плата не слишком высока;
 - г) условия работы недостаточно хорошие.
21. Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать...
- а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;
 - б) возможность проявлять креативность (творческий подход);
 - в) возможность встречаться с интересными людьми;
 - г) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.
22. Работа не будет доставлять удовольствие, если...
- а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
 - б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
 - в) не будет возможности сравнивать свою работу с работой других;
 - г) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

«Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.)

23. Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне...

- а) множество контактов с широким кругом интересных мне людей;
- б) возможность установления и достижения целей;
- в) возможность влиять на принятие решений;
- г) высокий уровень заработной платы.

24. Я не думаю, что мне нравилась бы работа, если...

- а) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
- б) мало шансов влиять на других людей;
- в) мало возможностей для достижения поставленных целей;
- г) я не мог бы проявлять креативность (творчество) и предлагать новые идеи.

25. В процессе организации работы важно...

- а) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
- б) создать условия для проявления самостоятельности;
- в) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;
- г) обеспечить широкие возможности контактов с другими людьми.

26. Скорее всего, я не захотел бы работать там, где...

- а) условия работы некомфортны, т. е. шумно, грязно и т. д.;
- б) мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;
- в) работа не является интересной или полезной;
- г) работа рутинная и задания редко меняются.

27. Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда...

- а) люди признают и ценят хорошо выполненную работу;
- б) существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;
- в) можно ставить перед собой сложные и смелые цели;
- г) существует возможность лучше узнать своих коллег.

28. Мне бы не понравилась работа, которая...

- а) не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;
- б) не содержала бы в себе стимула к переменам;
- в) не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;
- г) была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

«Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.)

29. Я бы проявил стремление работать там, где...

- а) работа интересная и полезная;
- б) люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;
- в) меня окружали бы интересные люди;
- г) я мог бы оказывать влияние на принятие решений.

30. Я не считаю, что работа должна...

- а) предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;
- б) давать мало шансов на признание личных достижений работника;
- в) препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;
- г) состоять в основном из рутинных обязанностей.

31. Хорошо спланированная работа обязательно...

- а) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
- б) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
- в) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
- г) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.

32. Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если...

- а) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
- б) было бы мало возможностей для проявления креативности;
- в) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
- г) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.

33. Наиболее важными характеристиками должности являются...

- а) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
- б) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
- в) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
- г) наличие значимых целей, которых призван достичь работник.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

«Изучение мотивационного профиля личности» (Ричи Ш., Мартин П.)

Таблица В.1 – Регистрационный бланк ответов

Утверждение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	а)				б)			в)			г)	
2		г)	а)			б)						в)
3			в)	б)	г)				а)			
4			в)	а)		б)			г)			
5	в)	б)	а)								г)	
6	б)	а)				г)						в)
7			а)		б)	г)						в)
8									а)	г)	б)	в)
9						а)		г)	в)		б)	
10	б)			а)	в)						г)	
11		а)	б)			г)						в)
12		г)				в)	а)				б)	
13		г)			а)		б)			в)		
14	г)			в)						б)	а)	
15			г)			в)		а)	б)			
16	в)		б)				а)	г)				
17			а)		б)		в)		г)			
18				б)				г)		а)	в)	
19	в)					а)		б)		г)		
20	в)	г)						б)	а)			
21			а)	в)						б)		г)
22	а)	б)						в)		г)		
23	г)			а)			б)	в)				
24		а)					в)	б)		г)		
25		а)		г)					в)		б)	
26		а)		б)					г)			в)
27					г)	а)	в)				б)	
28					в)		г)		б)			а)
29				в)	б)			г)				а)
30				а)	в)	б)			г)			
31	а)		б)				в)			г)		
32							а)			б)	в)	г)
33					в)		г)			а)		б)
Итого												

ПРИЛОЖЕНИЯ Г
Сводные таблицы данных

Таблица Г.1 – Результаты оценки самооотношения сотрудников организации

Респондент	Пол	Возраст	Шкалы								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	М	33	9	4	7	9	7	10	2	2	4
2	М	25	5	8	7	8	8	7	4	6	4
3	М	23	7	6	6	2	6	4	5	9	4
4	М	22	5	4	6	4	5	5	5	7	1
5	М	21	7	9	5	3	6	4	2	6	4
6	М	28	5	3	3	4	6	1	4	5	6
7	М	35	7	3	5	5	6	1	4	1	6
8	М	39	7	6	5	4	4	5	6	7	1
9	М	24	8	5	4	5	9	2	4	4	1
10	М	25	4	5	4	8	6	9	5	3	3
11	М	30	4	5	5	5	5	2	4	2	2
12	М	31	5	6	4	5	9	2	3	2	2
13	М	33	5	8	5	4	8	6	8	3	6
14	М	35	5	5	6	7	7	3	4	3	2
15	М	29	5	2	4	4	7	2	4	7	3
16	Ж	25	6	7	5	5	6	3	2	3	1
17	Ж	28	5	5	6	5	8	5	5	4	4
18	Ж	21	6	1	5	5	5	4	5	2	2
19	Ж	30	4	7	1	3	9	3	4	2	6
20	Ж	33	6	5	5	5	8	4	5	4	1
21	Ж	38	7	3	6	3	6	1	4	5	4
22	Ж	45	6	6	5	7	5	4	5	3	2
23	Ж	36	7	5	4	5	7	3	6	6	2
24	Ж	39	6	4	7	6	5	2	5	3	4
25	Ж	41	3	6	6	2	7	4	6	5	7
26	Ж	33	7	7	4	3	9	0	5	7	3
27	Ж	33	4	3	5	3	8	5	5	4	2
28	Ж	45	6	5	4	2	8	3	3	7	1
29	Ж	51	6	5	5	4	8	6	6	5	5
30	Ж	43	7	7	7	5	5	3	8	8	5
31	Ж	35	6	4	2	7	6	2	7	4	3
32	Ж	32	4	7	3	7	6	6	7	7	6
33	Ж	31	5	5	6	5	9	4	6	5	3
34	Ж	28	7	3	1	5	10	4	5	5	3
35	Ж	26	8	6	6	7	6	3	5	6	4
36	Ж	37	7	4	3	4	9	5	5	4	5
37	Ж	35	8	8	3	4	10	4	7	7	4
38	Ж	32	6	7	6	6	8	4	4	6	3
39	Ж	28	5	5	4	4	9	5	4	5	4
40	Ж	25	6	6	6	4	10	5	6	6	7
41	Ж	23	7	9	8	3	3	5	3	5	4

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.1

Респондент	Пол	Возраст	Шкалы								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9
42	Ж	20	7	7	8	1	7	9	7	8	7
43	Ж	33	4	7	8	8	7	8	9	7	6
44	Ж	28	8	5	3	3	7	8	8	9	5
45	Ж	25	4	5	3	4	9	6	3	6	5
46	Ж	34	7	6	4	2	5	2	5	4	2
47	Ж	36	6	10	8	6	8	5	7	8	6
48	Ж	35	5	9	8	8	8	10	9	5	2
49	Ж	38	8	5	6	5	11	3	2	4	4
50	Ж	31	2	5	6	4	7	7	4	10	5
Среднее		32	5,9	5,6	5	4,7	7,1	4,4	5	5,1	3,7

Таблица Г.2 – Результаты диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере сотрудников

Респондент	Пол	Возраст	Шкалы							
			1	2	3	4	5	6	7	8
1	М	33	5	9	8	6	6	2	6	3
2	М	25	6	5	9	3	7	4	5	2
3	М	23	6	8	3	5	7	1	6	4
4	М	22	10	7	8	1	3	2	7	2
5	М	21	5	8	3	5	2	3	3	3
6	М	28	5	8	5	7	7	5	7	6
7	М	35	7	6	8	5	7	3	10	6
8	М	39	5	6	4	3	3	3	6	4
9	М	24	5	7	5	3	7	3	7	3
10	М	25	3	7	6	2	4	3	6	1
11	М	30	7	5	3	6	3	3	3	3
12	М	31	5	8	1	6	8	6	8	6
13	М	33	4	3	5	3	4	2	2	1
14	М	35	2	2	3	4	4	5	3	5
15	М	29	8	3	7	2	4	1	9	1
16	Ж	25	3	5	6	4	6	6	6	6
17	Ж	28	2	3	6	2	4	2	3	0
18	Ж	21	5	4	6	5	1	5	3	2
19	Ж	30	6	6	3	5	3	4	4	2
20	Ж	33	3	4	6	3	2	3	5	0
21	Ж	38	4	5	5	4	4	2	4	4
22	Ж	45	5	7	6	3	7	2	3	0
23	Ж	36	6	8	4	4	5	3	10	5
24	Ж	39	4	5	6	4	4	3	5	3
25	Ж	41	2	6	5	3	7	1	3	0
26	Ж	33	9	5	6	3	3	6	9	2

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.2

Респондент	Пол	Возраст	Шкалы							
			1	2	3	4	5	6	7	8
27	Ж	33	5	6	3	4	6	4	7	1
28	Ж	45	4	6	4	7	1	4	7	1
29	Ж	51	5	7	6	6	6	6	7	7
30	Ж	43	6	6	4	5	7	5	6	6
31	Ж	35	4	4	3	4	7	4	6	3
32	Ж	32	5	3	5	2	4	5	5	1
33	Ж	31	3	3	1	3	8	9	8	8
34	Ж	28	5	4	5	5	5	8	5	5
35	Ж	26	4	5	4	4	5	6	5	4
36	Ж	37	3	3	3	4	7	7	6	6
37	Ж	35	4	5	5	7	3	6	6	8
38	Ж	32	5	6	5	5	5	6	4	5
39	Ж	28	7	5	6	6	8	7	7	7
40	Ж	25	5	3	3	4	8	5	6	8
41	Ж	23	2	1	3	2	1	2	1	2
42	Ж	20	5	7	5	0	6	4	7	3
43	Ж	33	4	4	2	1	4	3	1	2
44	Ж	28	4	2	3	4	5	2	3	6
45	Ж	25	3	3	3	3	5	4	5	4
46	Ж	34	7	5	5	6	6	5	6	6
47	Ж	36	2	2	2	3	3	2	4	2
48	Ж	35	7	5	6	8	7	6	3	5
49	Ж	38	3	6	5	6	5	6	5	4
50	Ж	31	5	3	4	3	4	5	5	6
Среднее		32	4,8	5,1	4,6	4,1	5	4,1	5,4	3,7

Таблица Г.3 – Результаты диагностики мотивационного профиля сотрудников

Респондент	Пол	Возраст	Шкалы											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	М	33	43	30	32	31	34	30	32	30	28	21	15	37
2	М	25	48	30	32	32	42	25	37	22	21	22	24	17
3	М	23	121	33	33	33	11	22	44	11	22	11	44	33
4	М	22	30	15	34	32	13	42	32	32	23	35	42	24
5	М	21	75	11	54	13	35	23	42	20	26	25	63	11
6	М	28	23	31	57	26	35	22	22	14	21	42	23	35
7	М	35	44	44	11	33	22	44	11	33	44	33	22	22
8	М	39	27	34	25	33	42	10	30	11	31	21	34	64
9	М	24	33	10	20	30	52	31	30	45	14	3	48	35
10	М	25	43	77	61	41	23	1	0	1	11	42	22	35
11	М	30	64	43	54	11	32	11	21	21	25	24	23	43
12	М	31	55	22	54	33	12	24	64	31	12	10	22	23

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Продолжение таблицы Г.3

Респон- дент	Пол	Воз- раст	Шкалы											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	М	33	11	66	66	55	44	33	11	22	0	11	22	11
14	М	35	33	33	33	22	11	0	22	22	44	44	33	66
15	М	29	44	66	77	66	22	22	44	11	11	0	0	0
16	Ж	25	22	42	43	72	37	41	47	24	1	22	0	1
17	Ж	28	22	44	33	33	22	33	44	33	11	11	0	11
18	Ж	21	10	55	66	33	44	44	33	11	22	0	1	11
19	Ж	30	18	13	35	43	25	50	35	53	34	35	20	1
20	Ж	33	32	22	43	66	56	33	44	44	11	22	0	0
21	Ж	38	14	54	43	55	66	22	3	32	22	30	0	0
22	Ж	45	22	44	77	66	33	44	22	22	11	11	0	11
23	Ж	36	22	33	22	44	66	44	33	22	11	22	0	0
24	Ж	39	121	44	55	22	66	11	33	0	11	0	0	0
25	Ж	41	31	52	35	54	28	32	36	34	11	50	0	0
26	Ж	33	31	53	32	46	67	34	43	34	21	12	1	1
27	Ж	33	33	44	22	66	44	55	44	11	11	11	0	11
28	Ж	45	22	11	22	44	33	22	33	22	55	44	11	22
29	Ж	51	3	41	14	32	22	23	75	55	23	42	21	12
30	Ж	43	0	11	11	33	55	66	44	33	33	44	22	11
31	Ж	35	11	13	32	23	22	33	35	85	34	56	10	10
32	Ж	32	0	44	21	33	21	78	44	23	11	21	22	22
33	Ж	31	11	11	44	55	22	55	33	33	22	0	0	22
34	Ж	28	0	11	22	44	66	55	33	44	11	55	0	11
35	Ж	26	11	12	31	56	33	74	55	22	13	33	21	2
36	Ж	37	10	13	12	42	53	32	66	47	23	41	12	12
37	Ж	35	22	22	33	33	11	22	33	44	33	33	44	11
38	Ж	32	13	13	23	35	71	34	33	33	24	32	21	31
39	Ж	28	11	22	55	22	33	22	88	44	44	11	0	0
40	Ж	25	22	66	33	33	66	44	22	0	22	22	0	0
41	Ж	23	2	33	33	15	72	31	26	63	34	31	22	21
42	Ж	20	0	11	0	33	23	12	33	54	44	33	44	54
43	Ж	33	22	22	66	44	44	33	11	33	55	11	0	11
44	Ж	28	11	22	33	11	11	11	55	99	55	55	0	0
45	Ж	25	0	22	22	22	66	33	66	44	44	44	0	0
46	Ж	34	22	22	33	22	55	33	22	66	44	22	11	0
47	Ж	36	0	22	55	11	55	22	33	55	44	33	11	22
48	Ж	35	10	0	34	11	44	45	45	66	53	45	0	10
49	Ж	38	21	52	21	13	32	17	43	35	63	43	0	13
50	Ж	31	10	33	44	55	45	11	11	55	55	55	0	0
Среднее		32	26,1	31,5	36,9	36,3	38,8	31,8	36	34	27	27,5	14,6	16

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Г

Сводные таблицы данных

Таблица Г.4 – Показатели коэффициента ранговой корреляции Спирмена

	м1	м2	м3	м4	м5	м6	м7	м8	м9
п1	0,020	-0,050	-0,133	-0,117	-0,130	-0,171	-0,012	0,118	-0,148
п2	0,197	-0,046	-0,024	-0,075	-0,145	-0,179	-0,225	-0,123	-0,187
п3	0,072	-0,214	0,059	0,197	-0,130	0,023	-0,121	-0,197	-0,170
п4	0,266	-0,112	-0,223	-0,057	0,153	-0,320	-0,241	-0,259	-0,114
п5	0,016	-0,094	0,009	0,133	0,225	-0,009	0,094	-0,122	0,174
п6	0,037	0,046	-0,232	0,134	0,440	-0,085	-0,029	-0,048	-0,078
п7	0,171	-0,342	-0,309	-0,184	0,189	-0,299	-0,094	0,104	-0,190
п8	-0,303	-0,049	-0,106	-0,069	0,200	-0,114	-0,002	0,096	0,111
р1	-0,045	-0,169	0,015	0,035	-0,155	-0,349	-0,370	-0,296	-0,338
р2	-0,221	-0,214	0,030	-0,026	-0,196	-0,068	-0,057	-0,253	0,113
р3	-0,440	0,027	0,078	0,110	-0,212	-0,029	-0,035	-0,194	-0,069
р4	-0,156	-0,111	-0,103	-0,078	0,089	-0,103	0,067	0,006	-0,106
р5	0,143	0,095	0,167	-0,011	0,043	-0,048	-0,069	0,040	-0,034
р6	-0,044	0,088	-0,066	0,182	0,089	-0,043	0,232	-0,108	-0,022
р7	0,047	0,078	-0,194	-0,084	0,331	0,094	0,010	0,159	-0,004
р8	0,164	0,198	-0,073	-0,139	0,303	0,162	0,175	0,141	0,189
р9	0,148	0,137	0,165	-0,137	0,058	0,168	-0,038	0,281	0,194
р10	0,020	0,006	-0,114	-0,086	0,057	0,122	0,056	0,211	0,233
р11	0,204	0,284	-0,005	-0,068	-0,248	-0,042	-0,078	0,064	0,005
р12	0,066	0,050	0,168	0,218	-0,130	0,099	-0,127	-0,094	-0,130

Условные обозначения для таблицы Г.4:

м1 – закрытость;
 м2 – самоуверенность;
 м3 – саморуководство;
 м4 – отраженное самоотношение;
 м5 – самооценность;
 м6 – самопринятие;
 м7 – самопривязанность;
 м8 – внутренняя конфликтность;
 м9 – самообвинение;
 п1 – ориентация на процесс;
 п2 – ориентация на результат;
 п3 – ориентация на альтруизм;
 п4 – ориентация на эгоизм;
 п5 – ориентация на труд;
 п6 – ориентация на деньги;
 п7 – ориентация на свободу;
 п8 – ориентация на власть;

р1 – потребность в вознаграждении;
 р2 – потребность в хороших условиях работы;
 р3 – потребность в структурировании работы;
 р4 – потребность в социальных контактах;
 р5 – потребность в доверительных взаимоотношениях;
 р6 – потребность в признании;
 р7 – потребность в достижении;
 р8 – потребность во власти;
 р9 – потребность в разнообразии;
 р10 – потребность в креативности;
 р11 – потребность в самосовершенствовании;
 р12 – потребность в интересной работе.

