Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»

На правах рукописи

Камалова Оксана Максимовна

МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВЫЕ И ЦЕННОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Специальность: 5.3.1 − Общая психология,
психология личности, история психологии (психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель –
доктор психологических наук, профессор
Караванова Людмила Жалаловна

Москва

2026

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВЫХ И ЦЕННОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ 20
1.1. Теоретические подходы к пониманию мотивационно-смысловых отношений личности 20
1.2. Отечественные и зарубежные ученые о ценностных отношениях личности 33
1.3. Проблемы мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере 42
Выводы по 1-й главе 62
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВЫХ И ЦЕННОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ 64
2.1. Организация, методы и методики психологического исследования 64
2.2. Результаты изучения мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере 78
2.3. Эмпирический анализ структуры мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере 95
2.4. Психологические особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности 148
Выводы по 2-й главе 164
ГЛАВА 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВЫХ И ЦЕННОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ 167

3.1. Программа развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере …… 167
3.2. Результаты развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в организации …… 176
3.3. Рекомендации по совершенствованию развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере ……207
Выводы по 3-й главе …….. 213
ЗАКЛЮЧЕНИЕ ……. 215
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ …….. 219
ПРИЛОЖЕНИЯ …..…… 243

ВВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

формирование и изменение этих отношений в различных контекстах жизнедеятельности личности.

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

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

Философские основы понимания мотивационной, смысловой и ценностной сфер личности заложены в трудах Р. Декарта, И. Канта, А. Шопенгауэра, У. Джеймса, Д. Дьюи и др. и рассматриваются как базовые

проявления человеческого существования, определяющие направление жизненного пути и способность человека к саморазвитию.

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

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

Ценностные аспекты личности рассматриваются в работах Б.Г. Ананьева, Б.С. Братуся, Л.С. Выготского, Э.В. Галажинского, Д.В. Каширского, Н.А. Кириловой, С.Л. Рубинштейна, Э. Фромма и др. По мнению С.Л. Рубинштейна, признанные человеком ценности выступают в качестве ориентиров, определяющих поведение человека. Д.В. Каширский отмечает, что ценности тесно связаны с личностью и могут быть осмыслены только в рамках целостной индивидуальности. Согласно Б.Г. Ананьеву, ценностные

ориентации определяются как направленность личности на определенные ценности. Н.А. Кирилова подчеркивает, что ценностные ориентации – это сложный социально-психологический феномен, определяющий общий подход человека к миру, к себе, придающий смысл и направление личностным позициям, поведению, поступкам.

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

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

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

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

Объект исследования: отношения личности в профессиональной сфере.

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

Гипотезы исследования:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– гуманистические принципы (Ш. Бюлер, А. Маслоу, Р. Мэй, К. Роджерс, В. Франкл и др.), акцентирующие внимание на целостности личности, ее внутреннем потенциале и стремлении к самореализации;

– принцип системности (П.К. Анохин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.С. Мерлин и др.), рассматривающий личность как сложную многоуровневую систему;

– принцип детерминизма (С.Л. Рубинштейн), фиксирующий причинно-следственные связи психических процессов;

– культурно-исторический подход (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, П.Я. Гальперин, Д.Б. Эльконин и др.), подчеркивающий роль влияния культурных и ценностных факторов на личностное смыслообразование в условиях межкультурного взаимодействия;

– субъектно-деятельностный подход (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова-Славская и др.), раскрывающий сущность профессиональной деятельности и мотивацию сотрудников организации;

– аксиологический и смысловой подходы (К.А. Абульханова-Славская, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Д.А. Леонтьев, В.Э. Чудновский и др.), позволяющие рассматривать мотивационно-смысловые и ценностные отношения как взаимосвязанные механизмы развития личности в профессиональной сфере.

Методы и методики исследования. Для достижения поставленной цели и подтверждения гипотезы применен комплекс методов, соответствующих предмету исследования: анализ, обобщение, тестирование, анкетирование, наблюдение, беседа, а также психодиагностические методики. Для исследования особенностей мотивационно-смысловых и ценностных

отношений личности были применены психодиагностические методики: методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в адаптации А.А. Реана); методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич); методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто); методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); тест смысложизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев); авторская анкета, направленная на изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности.

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

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые:

– уточнено содержание понятия «мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности», которое рассматривается как интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную и динамическую систему, побуждаемую и направляемую тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение на основе системы ценностей, формирующихся в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание, и определяющее особенности взаимодействия личности с окружающим миром;

– проведено комплексное теоретико-эмпирическое исследование взаимосвязи мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, которое позволило раскрыть специфику проявления данных феноменов в профессиональной сфере;

– обоснован выбор категорий респондентов («Администрация», «Работники»), имеющих особое практическое значение в профессиональной сфере, поскольку результаты исследования могут быть использованы при разработке программ психологической поддержки и сопровождения сотрудников организаций;

– выявлена взаимозависимость между уровнем осмысленности жизни (жизненных целей и общей направленности личности), ценностными ориентациями и профессиональной мотивацией сотрудников организации;

– подтверждено наличие статистически значимых личностных ценностей как основы смысложизненных ориентаций и профессиональной мотивации сотрудников организации;

– установлены статистические значимые взаимосвязи между удовлетворенностью трудом, социально-психологическим климатом и мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности в профессиональной сфере;

– выявлены статистически значимые отличия в мотивационно-смысловых и ценностных отношениях у респондентов «Администрация» и «Работники», а также установлены различия и зависимости уровня внутренней мотивации от степени осмысленности жизнедеятельности и сформированности ценностных ориентаций;

– предложены практические рекомендации (программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности»), направленные на оптимизацию процессов мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в организации.

Теоретическая значимость заключается в следующем:

– конкретизировано и углублено понятие «мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности», рассматриваемое как интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную динамическую систему, которая побуждается и направляется тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение на основе

системы ценностей, которые формируются в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание и определяют особенности взаимодействия личности с окружающим миром;

– дополнены и конкретизированы представления о смысловых и ценностных отношениях личности в профессиональной сфере, связанные с формированием внутренней и внешней мотивации субъекта деятельности;

– выделены основные психологические особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности (внутренняя и внешняя мотивация, система ценностей, личностный смысл, развитие и самосовершенствование, эмоциональный интеллект, личностные характеристики, культурные аспекты, социальная среда), определяющие отношение личности в профессиональной сфере;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Основные этапы исследования.

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

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

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

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

Основные положения, выносимые на защиту:

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

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

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

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

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

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

Достоверность и обоснованность результатов обеспечены исходными общеметодологическими положениями, планированием исследования,

репрезентативностью и однородностью выборок, применением апробированного психодиагностического инструментария, разнообразием исследовательских процедур и приемов, их взаимодополняемостью, использованием адекватных методов качественного и количественного анализа.

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

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Содержание диссертационной работы по своей актуальности, научной новизне, теоретической и практической значимости соответствует Паспорту научной

диссертации 5.3.1. «Общая психология, психология личности, история психологии». Полученные соискателем научные результаты соответствуют:

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

п. 10. Мотивационная и смысловая регуляция восприятия.

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

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

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

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

Основное содержание диссертации соискателя отражено в 11 публикациях: 7 – в журналах, рекомендованных ВАК РФ, и журналах, рекомендованных Ученым советом Российского университета дружбы народов имени Патриса Лумумбы (Положение о присуждении ученых степеней в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы», утв. 22.01.2024, протокол № УС-1), а также 3

работы представлены в материалах всероссийских и международных научных конференций. Опубликовано учебное пособие «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности».

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

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВЫХ И ЦЕННОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЧНОСТИ

1.1. Теоретические подходы к пониманию мотивационно-смысловых отношений личности

Проблема мотивационной, смысловой и ценностной сфер личности тесно связана с мировоззренческими, культурными и социальными изменениями в обществе. С течением времени менялись подходы к их пониманию, расширялись представления, позволяющие в полной мере оценить их динамику и содержательное наполнение данных понятий.

В античной философии мотивация, смысл и ценности рассматривались как сущность и часть бытия и часто связывались с концепцией добродетели, которая осмыслялась как основа для достижения истинного счастья и гармонии. Демокрит считал, что потребность является основной движущей силой, Гераклит связывал мотивацию с побудительными силами, влечениями и потребностями. Смысл жизни Аристотель определял как достижение эвдаймонии через достижение гармонии в жизни, Платон считает, что истинный смысл духовной жизни связан с созерцанием бессмертной истины и важнейшими ценностями являются справедливость, мудрость и добродетель. Сократ формулировал ценности в виде вопроса о том, что есть благо [17].

В период средневековой философии вопросы, связанные с мотивацией, начали тесно переплетаться с религиозными целями, а смысл жизни стал восприниматься через призму веры. Также в этот период произошла переоценка античных ценностей, которые ранее воспринимались как абсолютные и неизменные, отождествляемых с божественными установлениями [17, с. 256]. Фома Аквинский развивал идею о моральных ценностях, основанных на божественном откровении [104, с. 123].

В эпоху Возрождения и Нового времени также начинается переосмысление этих понятий. Так, Рене Декарт и Бенедикт Спиноза способствовали переходу от теоцентрической к антропоцентрической модели мышления, где разум и эмоции становятся основными двигателями человеческой активности и мотивации [55, с. 34].

Важным периодом в истории философии стала эпоха Просвещения, способствующая развитию идей о свободе воли и автономии личности. Одним из ключевых мыслителей этого времени стал И. Кант, введя концепцию категорического императива. Согласно его концепции, моральные принципы должны быть универсальными и основанными на разуме [176].

В XIX веке философы отошли от универсальных объяснений смысла жизни, сосредоточив внимание на индивидуальности, субъективности и социальной ответственности и считая, что мотивационный источник человеческого поведения исходит исключительно из разума и сознания [11; 161].

XX век стал периодом глубоких изменений и переосмыслений в понимании мотивации, смысла и ценностей человеческой жизни (Ж.-П. Сартр, А. Камю, В. Дильтей, Э. Шпрангер, З. Фрейд, А. Адлер и др.).

Фундамент для современного понимания механизмов мотивационно-смысловой сферы и отношений личности заложен такими выдающимися учеными, как А. Адлер, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Л.С. Выготский, А.В. Запорожец, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, А.Р. Лурия, А. Маслоу, В.Н. Мясищев, К. Роджерс, С.Л. Рубинштейн, Б.А. Сосновский, В. Франкл, З. Фрейд и другие исследователи.

Анализируя подходы ученых к содержанию мотивационной сферы личности, стоит отметить, что в научной литературе принято разделять две группы мотивационных образований. Первые мотивационные образования представляют собой обобщенные и устойчивые мотивы, формирующиеся на основе жизненного опыта и ценностных ориентирах индивида. Вторые являются ситуативными, конкретными и более динамичными мотивами,

которые возникают в ответ на изменяющиеся условия окружающей среды. Ситуативные мотивы могут быть краткосрочными и зависят от текущих обстоятельств, эмоционального состояния или социальных факторов, проявляющихся в виде спонтанных решений и действий, которые могут не соответствовать долгосрочным целям личности. Осознание таких различий между этими двумя группами мотивационных образований имеет ключевое значение для создания эффективных методов психологической поддержки и личностного роста [23].

Таким образом, ученые ассоциируют мотивацию личности с потребностями и мотивами, мировоззрением человека, его самовосприятием, личностными характеристиками и функциональными состояниями.

Потребность не только влияет на выбор целей, но и формирует подход к решению проблем и преодолению трудностей, что в итоге способствует личностному росту и профессиональному развитию человека.

Согласно теории мотивации Дэвида Кларенса Макклелланда, потребность в достижении представляет собой индивидуальные различия в значимости, которую человек придает процессу планирования и усилиям, направленным на достижение поставленных целей [128].

Таким образом, формирование мотивации происходит через потребность индивида к действию, побуждая его ставить перед собой амбициозные задачи и стремиться к их выполнению.

По мнению А. Маслоу, одним из главных мотивов является стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность. Мотивация, основанная на достижении целей, зависит от конкретной ситуации и предмета деятельности человека. Разные обстоятельства могут вызывать различные уровни мотивации, что делает ее контекстуально зависимой. В одних и тех же ситуациях человек может быть мотивирован как внешними факторами (признание или материальное вознаграждение), так и внутренними (личные интересы и ценности) [133].

Таким образом, мотивация представляет собой стремление человека к саморазвитию, побуждая его к самосовершенствованию и активной работе над собой. Именно желание человека к самоактуализации является высшей ступенью мотивации.

Ф. Герцберг разработал двухфакторную теорию мотивации, выделив две основные группы факторов, влияющих на мотивацию: гигиенические (оплата труда, условия труда, взаимоотношения, статусность, безопасность) и мотивирующие (достижения, признание, ответственность, возможность профессионального роста и самореализации) [186; 219].

Несмотря на критику, двухфакторная теория Ф. Герцберга остается основной практико-ориентированной концепцией и оказывает влияние на понимание факторов, воздействующих на трудовую активность и удовлетворенность личности в профессиональной сфере.

Многочисленными учеными высказывается мнение о необходимости исследования и уточнения концептуальных рамок, направленных на установление взаимосвязи мотивации и смысла.

В своей работе «Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности» Д.А. Леонтьев определяет мотив как предмет, «включенный в систему отношений субъект-мир как объект потребности», который в этой системе обретает способность побуждать и направлять деятельность субъекта [117].

Таким образом, в рамках модели смысловой регуляции деятельности мотив рассматривается как смысловая структура, формирующаяся в конкретной ситуации и определяющая систему смысловой регуляции, соответствующую определенной деятельности. Мотивом становится тот объект, значение которого подразумевает для субъекта необходимость внести определенные изменения в свою деятельность. В качестве предмета-мотива выступают не только материальные и идеальные объекты, но и целостные события, а также специфические действия субъекта. Следовательно, мотив

формируется в том случае, когда предмет отвечает потребностям личности, определяя ее действия.

Изучая взгляды ученых на природу мотива, Е.П. Ильин выделил несколько определений мотива: мотив рассматривается как потребность; как цель (объект удовлетворения потребности); побуждение; намерение; устойчивые характеристики (личностные диспозиции); состояние и удовлетворенность [80]. По мнению В.Г. Ковалева, в настоящее время наблюдается тенденция либо к отождествлению мотива с другими психическими явлениями, что приводит к их взаимозаменяемости, либо к тому, что побуждающая (мотивационная) функция приписывается другим аспектам личности [95]. В своем исследовании проблемы определения сущности мотива Б.А. Сосновский выделяет несколько спорных аспектов, касающихся его природы, ставя под сомнение рассмотрение мотивов как субъективных или объективных реалий, представляющих собой объективные факторы, влияющие на поведение [169].

Вместе с тем многие исследователи имеют противоположные взгляды на природу мотива, рассматривая его как объективный или субъективный феномен. Так, Ф.Е. Василюк пытается проанализировать определение мотива, предложенное А.Н. Леонтьевым, трактуя его как предмет потребности, вводя концепцию онтологии жизненного мира. Ученый выделяет две основные категории: «онтология изолированного индивида и онтология жизненного мира», считая, что критика определения мотива как объекта, существующего независимо от индивида и его психической репрезентации, становится актуальной только в контексте признания онтологии изолированного индивида. Важен учет социальной и культурной среды для понимания мотивации, поскольку мотивация не может быть полностью осознана без учета контекста, в котором существует личность [38]. Следовательно, исследование мотива требует комплексного подхода, учитывающего как внутренние, так и внешние факторы, влияющие на поведение человека.

Концепция онтологии жизненного индивида противопоставляется гносеологической схеме «субъект-объект», предложенной А.Н. Леонтьевым, что способствует более глубокому пониманию роли мотива в общепсихологической теории деятельности [38, с. 97].

Таким образом, разнообразие трактовок мотива обусловлено тем, что мотив – ключевое понятие, которое объясняет источники активности человека, побудительные силы его деятельности и поведения, вследствие чего необходимо учитывать сложность мотивационных процессов и их взаимосвязь с другими аспектами человеческой психики.

При рассмотрении понятия «мотивация» следует отметить, что в настоящее время существуют различные подходы к трактовке этого понятия. С.Л. Рубинштейн под мотивацией понимает совокупность факторов, определяющих деятельность в зависимости от мотивов: один и тот же акт приобретает различные ценности и иногда прямо противоположный смысл [158, с. 34]. В.К. Вилюнас определяет мотивацию как совокупную систему процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [28, с. 20]. В.А. Иванников считает, что процесс мотивации обусловлен актуализацией мотива, поскольку мотив является предметом удовлетворения потребности и дан личности готовым [77, с. 47]. Р.С. Немов считает, что мотивация – это совокупность причин психологического характера, объясняющих направленность и активность человека [141, с. 125]. Х. Хекхаузен рассматривает мотивацию как взаимодействие трех основных факторов: личностного, ситуационного и мотива [187, с. 454]. Р.М. Райан считает внутреннюю мотивацию важной конструкцией, отражающей естественную склонность человека к обучению. Однако внешняя мотивация может либо отражать внешний контроль, либо истинную саморегуляцию [243, с. 55]. По мнению М.Б. Ненашева, мотивация направляет деятельность личности, способствуя установлению ценностей и определяя ее развитие, формируя своеобразную мотивационно-целевую спираль [142, с. 72].

Таким образом, проанализировав и сравнив различные подходы к трактовке понятия «мотивация», мы пришли к выводу, что понимание мотивации требует учета не только индивидуальных потребностей, но и того, как эти потребности соотносятся с предметами и явлениями окружающего мира, которые становятся значимыми для индивида в процессе его жизнедеятельности. Следовательно, мотивация формируется под воздействием различных факторов, включая социальные, культурные и индивидуальные характеристики, что делает ее динамичным и многогранным процессом.

На основании проведенного анализа следует, что мотивация – это сложное интегральное психологическое образование, побуждающее человека к действиям, придающее им определенный личностный смысл и направленность. При этом мотивация к действиям представляет собой совокупность внутренних и внешних факторов (социальные, культурные и индивидуальные характеристики), побуждающих человека к деятельности.

В изучение смысла важный вклад внесли зарубежные и отечественные ученые. А. Адлер считает, что смысл жизни имеет уникальное наполнение, и выделяет три основные жизненные задачи, с которыми сталкивается каждый человек: работа, дружба и любовь [6, с. 24]. В. Дильтей не использует термин «смысл», но прибегает к понятиям «жизненная единица», «ценность жизни» и «жизненная связь». Рассматривая природу смысла, З. Фрейд считает, что человеческое поведение имеет определенный смысл, при этом смысл является скрытым [183, с. 112]. К.Г. Юнг изучает смысл как задачу, которую человеку приходится решать в ходе индивидуации [196]. По мнению В. Франкла, смысл не абстрактен и тесно связан с конкретными ситуациями, где каждая ситуация несет в себе свой смысл, реализуемый тремя способами: через деятельность, через переживание ценностей и через страдания [182]. Д. Келли разработал теорию личностных конструктов, которую называют «теорией личностных смыслов» [224]. В рамках экзистенциальной психотерапии Р. Мэй рассматривает желания как форму слияния смысла и силы, считая, что человек

сам создает свои смыслы на основе социальной смысловой матрицы [137]. Таким образом, зарубежные ученые внесли значительный вклад в изучение смысла, предложив разные ракурсы: от психоаналитического акцента на бессознательных смыслах до экзистенциально-гуманистического понимания смысла как движущей силы личности.

Для более глубокого понимания термина «смысл» необходимо выйти за пределы самодостаточной личности и обратиться к категориям жизненного мира и жизненных отношений, так как без них осознание смысловой реальности становится невозможным.

В исследованиях отечественных ученых объединяются представления о различных аспектах смысловой реальности, таких как деятельность, сознание, личность, межличностные отношения и культура, в единую систему теоретических представлений. Отечественный мыслитель М.К. Мамардашвили считает, что научное мышление – это «машина переживания», объясняющая смысл. Цель данного направления заключается в акте размышления, который представляет собой паузу, необходимую для соединения прошлого, настоящего и будущего, а также для осознания бытия и создания смысла [131]. Таким образом, согласно мнению ученого, сознание активно, а деятельность осмысленна и сознательна. Их изолированное существование невозможно, так как смысл является диалектическим накопителем мыслей.

Российский математик В.В. Налимов предложил философскую теорию о смысле (сознании и личности). Человек существует только в той степени, в которой он погружен в мир смыслов. Сознание (вне человека) существует как некий семантический континуум, но смыслы в нем не раскрыты до тех пор, пока они не встретятся с человеком. Смыслы лежат в основе всего сущего, бесконечная и вечная потенциальность смысла содержит в себе все мыслимые и немыслимые богатства [140].

А.Н. Леонтьев утверждает, что смысл в сознании человека представляет собой то, что непосредственно отражает и содержит его личные жизненные

связи и отношения [113]. Автор определяет смысл как взаимосвязь между субъектом и объектом или явлением реальности. При этом связь формируется на основе значимости объекта (или явления) в жизни субъекта. Смысл выделяет данный объект в ментальной модели мира и находит свое выражение в личностных структурах, которые направляют и регулируют поведение субъекта относительно этого объекта [114]. По мнению Д.А. Леонтьева, существует единая системная концепция смысловой реальности, в рамках которой смысл объектов и явлений формируется в контексте жизненного мира субъекта. Концепция рассматривает смысл как системное образование, которое не является статичным, а развивается в процессе взаимодействия человека с окружающей действительностью [117].

Развитие смысловой реальности Д.А. Леонтьев описывает как «смысловую ткань» жизнедеятельности, акцентируя внимание на вопросах смысловой регуляции как на «основополагающей характеристике человеческого существования» и конституирующей функции личности. Человек обладает способностью осуществлять смысловую регуляцию и достигать более высокого уровня регуляции отношений с окружающим миром – самодетерминации личности, основанной на свободе выбора. Подчеркивается важность активного участия индивида в формировании своего жизненного пути и значимости личных решений в контексте смысловой реальности. В своих исследованиях автор расширяет понимание смысла как динамичного процесса, который не только отражает, но и активно формирует человеческий опыт и взаимодействие с миром [117].

В отечественной психологии были введены новые понятия, связанные с классификацией смысловых образований, такие как «динамическая смысловая система» (А.Г. Асмолов) [14], «смысловая сфера личности» (Б.С. Братусь) [31], концепции смысловой динамики (Ф.Е. Василюк) [37] и смысловой саморегуляции (В.А. Иванников, Б.В. Зейгарник) [76].

Сферу смысловых образований как позицию индивида в сложной системе смысловой реальности определяет Б.С. Братусь, считая, что она

формируется на основе общей совокупности смысловых образований, подчеркивая, что ценностно-смысловая сфера не является статичной, а представляет собой динамическую систему, в которой взаимодействуют личные убеждения, социальные нормы и культурные контексты. Процесс осознания смыслового образования становится более сложным по мере его повышения в иерархической структуре ценностно-смысловой сферы, являясь осознанным смысловым образованием. Ученый выделяет две основные функции смысловых образований: создание образа будущего и проектирование перспектив личностного развития; нравственная оценка действий, являющаяся ключевым системообразующим фактором формирования личности, основанная на отношении индивида к другим людям и к самому себе [31]. По мнению Л.Г. Дмитриевой, процесс смыслообразования имеет определенную логику и связан с этапом порождения личностных смыслов и с этапом восхождения их системы к смыслу жизни как целостному явлению [60, с. 160].

Таким образом, смысловые образования представляют собой относительно стабильные, комплексные и четко определенные субъективно-психологические структуры, где смысл включает в себя самые разнообразные проявления, выступая сложным динамическим образованием. Смысловые структуры возникают и изменяются в зависимости от опыта, ценностей и целей индивида, что подчеркивает их динамичность и многослойность смысловой реальности. Осознание смысла становится неотъемлемой частью жизнедеятельности человека, отражающей его активное участие в формировании собственного опыта и восприятия мира.

Глубокую взаимосвязь между мотивационной и смысловой сферой личности подчеркивают такие ученые, как А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, А.Р. Лурия, К. Роджерс, С.Л. Рубинштейн, Б.А. Сосновский, В. Франкл и другие. Л.С. Выготский вводит понятие смыслового поля, подчеркивая, что смысл конструируется субъектом и выступает его психологическим орудием. По

мнению ученого, «смысл» не только формирует восприятие реальности, но и активно влияет на поведение и действия человека, подчеркивая важность взаимодействия между внутренним миром индивида и внешними условиями его существования [47, с. 274]. А.Н. Леонтьев указывает, что отношение мотива к цели порождает личностный смысл, введя понятие личностного смысла и динамической смысловой системы как связующего звена между деятельностью и сознанием [114, с. 147]. Д.А. Леонтьев акцентирует внимание на том, что смысл является не только когнитивной конструкцией, но и важным элементом человеческой деятельности, определяющим мотивацию и поведение индивида. Ученый отмечает, что система смысловых образований личности состоит из потребностей и мотивов личности, при этом смыслы порождаются и изменяются в деятельности [120, с. 12]. Ф.Е. Василюк отмечает, что ценности могут преобразовываться в мотивы, которые приобретают функцию смыслообразования [38, с. 147]. А.Г. Асмолов вводит понятие смысловой установки, содержанием которой выступает личностный смысл, определяющий субъективное отражение объективных отношений субъекта в его сознании. [15, с. 221]. Б.С. Братусь определяет смысловое образование как целостную динамическую систему, отражающую взаимоотношения внутри пучка мотивов, реализующих то или иное смысловое отношение к миру [30, с. 124]. А.Н. Леонтьев акцентирует внимание на взаимосвязи между мотивом и смыслом, предложив концепцию смыслообразующего мотива. Под этим термином он подразумевает те мотивы, которые не только стимулируют человека к действию, но и придают этой деятельности глубокий личностный смысл. Смыслообразующие мотивы помогают индивиду осознать значимость своих действий, связывая их с его ценностями и жизненными целями. Взаимосвязь между событиями и мотивами, а также их индивидуальное значение проявляются через возникающие у человека эмоциональные переживания. Ученый подчеркивает, что смысл, воплощенный в действиях, генерирует новый смысл, приводящий

к образованию новых связей между мотивами и изменению иерархии этих мотивов [113].

Таким образом, по мнению ученых, важным конструктом в структуре личности являются мотивационно-смысловые образования, объединяющие потребности, мотивы и смыслы. Через взаимодействие со смыслом мотив становится стабильным и личностным образованием, важным элементом в формировании внутренней мотивации и способствуют более осознанному и целенаправленному поведению человека. Смысл формируется через мотивы, представляющие собой иерархическую структуру направленности, которая взаимодействует как с внутренними аспектами самого человека, так и с различными внешними проявлениями, условиями и обстоятельствами его жизни и деятельности.

Б.А. Сосновский при анализе личностных аспектов мотивации вводит термин «мотивационно-смысловые образования субъекта», утверждая, что мотив и смысл в сложных формах человеческой психики существуют в единстве, но не являются идентичными. Их взаимосвязь в процессе онтогенеза изменяется, что в итоге приводит к формированию относительно устойчивых мотивационно-смысловых конструкций. Только через взаимодействие со смыслом мотив становится стабильным и личностным образованием, а не просто внешним случайным и временным стимулом. Любая реальная деятельность характеризуется множественностью мотивов и смыслов, поэтому в психологическом анализе следует рассматривать не абстрактные мотивы как побудители, а именно субъектные мотивационно-смысловые образования [169; 170]. Н.Н. Акимова в своем исследовании отмечает, что мотивационно-смысловые образования и их количественное выражение находятся в тесной связи с восприятием временной трансспективы. Разнообразие мотивационно-смысловых проявлений личной направленности способствует созданию целенаправленного, долгосрочного и содержательного будущего [7].

Смысложизненные ориентации отечественными и зарубежными учеными (К. Левин [56], Д.А. Леонтьев [117], Ж. Нюттен [181], В.Э. Чудновский [190] и др.) рассматриваются как пространство мотивационной сферы, где каждый мотив занимает определенную позицию в соответствии с присущей ему системой ценностей, смыслов, целей, отражающих направленность личности к поиску собственного смысла жизни, построения своего жизненного пути.

В своей работе «Психология личности» А.Г. Асмолов предложил концепцию динамической смысловой системы, рассматривающую смысловую регуляцию личности как сложный и изменчивый процесс. В его подходе акцентируется внимание на том, что смысловые ориентиры и ценности индивида не являются статичными, а подвержены изменениям в зависимости от жизненных обстоятельств, опыта и внутреннего развития личности. Динамическая смысловая система включает в себя взаимодействие различных смысловых компонентов, таких как цели, ценности, потребности и социальные контексты [15].

По мнению А.Г. Асмолова, мотивационно-смысловые отношения личности обладают определенными особенностями, среди которых ключевую роль играет зависимость от социальной позиции человека и связанных с ней мотивов его деятельности. Изменение социальной позиции может привести к переосмыслению отношения к реальности и даже к значительным изменениям в личностных смыслах, что иногда проявляется в ощущении потери себя или утрате смысла жизни [15].

Таким образом, мотивационно-смысловые отношения – это сложный и изменяющийся процесс, регулируемый личностью и изменяющийся в зависимости от внутреннего развития личности, а также от жизненных обстоятельств, в которых ключевую роль играет социальная позиция человека и мотивы его деятельности. Мотивационно-смысловые отношения способствуют формированию устойчивых смысловых структур, которые помогают индивиду ориентироваться в сложных жизненных обстоятельствах.

1.2. Отечественные и зарубежные ученые о ценностных отношениях личности

Отечественными и зарубежными учеными активно исследуются ценности, их значимость в контексте развития личности и общества в целом. Понятие «ценность» служит ключевым инструментом для понимания сложных социальных, культурных и личностных процессов, а его междисциплинарный характер позволяет изучать его в разных аспектах и в разных научных дисциплинах.

В эпоху Античности и Средневековья не существовало понятия «ценности» в категориальном смысле, они были частью самой реальности и истинного бытия. Термин «ценность» использовался как синоним таких понятий, как «благо», «добро», «красота», «истина», «идея», «справедливость», «закон», «счастье», «блаженство» и других, которые позже стали восприниматься как различные проявления ценности [17].

В Средние века сформировалась западно-христианская доктрина ценностей. Основой для этой доктрины стали работы Амвросия Медиоланского, Аврелия Августина и Фомы Аквинского. Впервые термин «ценность» (греч. «αξία») использовал Диоген Лаэртский, описывая философские взгляды стоиков. «Ценность» для стоиков заключалась в том, чтобы жить в согласии с природой, развивать свои внутренние качества и принимать жизнь такой, какая она есть, с благодарностью и смирением [58].

Значительное влияние на формирование и изучение ценностей оказали мыслители рубежа XIX–XX веков, стремившиеся понять масштабные изменения в мировоззрении и жизни своего времени. Разрушение религиозного сознания в западно-христианском мире привело к изменению системы ценностей и восприятия бытия. Понятие «ценность» введено в 1860-е годы немецким философом Р.-Г. Лотце, который ассоциирует его со значимостью для субъекта, рассматривая ее как нечто, что придает смысл и значимость различным аспектам жизни. Однако И. Кант связывает ценности с

человеческой личностью, разумом и моралью, а их обоснование ищет через априорные принципы разума [73].

Представители баденской школы неокантианства придают понятию «ценность» системообразующее и смысловое значение, определяя философию как «критическую науку об общеобязательных ценностях» [44]. Г. Риккерт утверждает, что «все, что не связано с ценностями, не имеет глубокого смысла», подчеркивая значимость ценностей в осмыслении окружающего мира [159].

В. Дильтей, О. Шпенглер и А.Дж. Тойнби утверждают идею ценностного плюрализма – существования множества равноправных ценностных систем и культур считая, что «ценность, как и время, относительна…». М. Вебер акцентирует внимание на значимости этих ценностей для субъекта и их роли в социальных действиях и институтах. Ф. Знанецкий проводит четкую грань между ценностями и нормами, утверждая, что ценности проявляются в действиях социальных групп. Т. Парсонс видит ценности как средства определения социальных связей и нормативных стандартов поведения, подчеркивая, что любое общество основывается на общих моральных ценностях [181]. Таким образом, исследования ценностей в философии позволяют глубже понять природу человеческого бытия, механизмы социальной организации и культурного развития.

Изучение ценностей в психологии демонстрирует множество подходов к их интерпретации и находит отражение в различных концепциях и теориях. При этом проблема исследования связана с многообразием подходов к пониманию и неоднозначностью самого понятия «ценность».

Зарубежными учеными ценность рассматривается как сложный социально-психологический феномен, выступающей внутренним регулятором поведения личности. Так, К. Клакхон определяет ценность как логический конструкт, абстракцию, оказывающую влияние на выбор доступных способов, средств и целей действия [225]. Р. Иглхарт выделяет

материалистические ценности, связанные с физиологическими потребностями и потребностью в безопасности, и постматериалистические ценности, которые соотносятся с потребностями в любви, признании и самоактуализации [81]. Ш. Шварц выделяет шесть основных характеристик ценностей: это убеждения, неразрывно связанные с аффектом; относятся к желаемым целям, служат в качестве стандартов или критериев; мотивируют к действию; выходят за рамки конкретных действий и ситуаций; упорядочены по значимости относительно друг друга; образуют упорядоченную систему приоритетов; отношение или поведение обычно имеет значение для более чем одного значения ценности, представляя собой устойчивые убеждения в том, что является желаемым и важным в жизни, при этом смысл является частью структуры ценности [245; 246]. А. Мейнонг, Р.Б. Перри, Дж. Дьюи и К.И. Льюис интерпретируют источник ценностей как биопсихологические потребности человека, при этом ценности фиксируются как эмпирические факты [226]. М. Вебер, Ф. Знанецкий и Т. Парсонсон утверждают, что для поддержания нормативного порядка в обществе является формирование системы ценностных ориентаций на уровне личности [182]. По мнению М. Рокича, ценности – это устойчивое убеждение, определяющее наиболее предпочтительные жизненные цели для индивида. Осознание и осмысление своих ценностей индивидом способствует более осознанному выбору жизненного пути и улучшает качество жизни. При этом ценности рассматриваются как ключевые убеждения, выступают в качестве основополагающих принципов, направляющих поведение человека, оказывающих влияние на выбор и принятие решений. Согласно его концепции, ценности отражают три типа убеждений: описательные или экзистенциальные, оценочные, предписания или запреты. Ценности относительно стабильны. Если бы было наоборот, то нестабильность ценностей сделала бы невозможной функционирование общества [240; 241].

В отечественной психологии сложилось многообразие подходов к определению понятия «ценность». Так, по мнению С.Л. Рубинштейна,

ценности формируются под воздействием факторов, включающих в себя культуру, воспитание, личный опыт, социальное окружение и др. [162]. А.Г. Асмолов рассматривает ценности как систему смыслов, определяющих ее направленность и содержание деятельности. Согласно мнениям Б.Г. Мещерякова и В.П. Зинченко, ценности существуют в трех основных формах: общественный идеал (выработанное общественным сознанием, являющееся абстрактным представлением); объективированные (ценности проявляются через произведения материальной и духовной культуры, отражающие ценностные установки общества); личностные (внутренние установки и убеждения индивида) [74]. Б.С. Братусь предлагает классификацию ценностей, основанную на уровнях личностного развития: ценности выживания, социальные ценности и духовные ценности [31]. Д.А. Леонтьев выделяет три формы существования ценностей: общественный идеал; опредмеченное произведение духовной культуры; источник мотивации, определяющий поведение человека [118]. В.Е. Клочко утверждает, что деятельность совершается тогда, когда человек понимает ценность и смысл своих действий, являющихся регуляторами деятельности и определяющих отношение человека к миру, к окружающим людям и к самому себе [93]. В исследованиях Э.В. Галажинского и В.Е. Клочко подчеркивается, что противоречие между образом жизни и образом мира является ключевым фактором, определяющим динамику смыслов и ценностей. Противоречие побуждает личность к активной реализации своих возможностей, осознание и преодоление этих противоречий становится важным условием для достижения гармонии между внутренним миром человека и внешней реальностью [94]. По мнению С.О. Елищева, интерес к изучению ценностей, ценностных ориентаций и смысла жизни приходится на кризисные и переходные периоды развития общества, сопряженные не только с изменением условий жизни, социальных структур общества, но и с переоценкой ценностей и их систем [65, с. 84].

Таким образом, в ряде зарубежных исследований «ценности» рассматриваются как сложный социально-психологический феномен, отражающий культурные и социальные нормы, присваиваемые личностью. Вместе с тем в отечественной традиции под ценностями чаще понимают более объективные культурные феномены, подчеркивая их регулятивную роль.

В отечественной и зарубежной психологии ценности и ценностные ориентации рассматриваются как важнейший функциональный компонент структуры личности. По мнению Б.С. Братуся, личностные ценности следует отличать от формально заявленных, которые не подкреплены глубоким смыслом, эмоциональным переживанием и истинным отношением к жизни [30].

Д.В. Каширский в исследовании феномена личностных ценностей подчеркивает, что ценности неразрывно связаны с личностью и могут быть поняты лишь в контексте целостной индивидуальности. Зависимость ценностей от личности как уникального субъекта заключается в том, что именно личность выступает в роли реального распорядителя этих ценностей. Содержательную основу направленности личности формируют ценности, определяя ее отношение к окружающему миру и служа основой для жизненного выбора. Они придают дополнительную побудительную силу тем или иным противоречивым мотивам в ситуациях, требующих волевого выбора. Личностные ценности скорее отражают особенности развития личности на различных этапах онтогенеза, нежели являются результатом формирования системы ценностей в предыдущих жизненных циклах [88, с. 59–60].

Таким образом, личностные ценности выступают связующим звеном между индивидуальным сознанием человека и внешней средой – социумом, культурным контекстом и профессиональной сферой. Ценностные и смысловые конструкции формируют нравственный стержень личности, определяя ее позицию в жизни и мотивацию действий.

Рассматривая ценностные ориентации как основополагающие элементы, С.Л. Рубинштейн считает, что ценности не только направляют действия человека, но и служат основой его внутреннего мира, придавая целенаправленность поведению. На регуляцию поведения влияют ценности, формирующие стили взаимодействия индивида с окружающей действительностью [160].

Б.Г. Ананьев ценностные ориентации рассматривает как «направленность личности на определенные ценности», утверждая, что «отдельный человек может использовать только те ценности, которые существуют в его обществе» [10, с. 185]. По мнению ученого, в процессе жизни на человека оказывают влияние внешние факторы, такие как общество, поколение, исторические события и методы воспитания. Совокупность ценностей и жизненная программа индивида могут быть поняты лишь в контексте конкретной эпохи. Поэтому ценности условно разделяются на материальные, социально-политические и духовные [10, с. 134].

Согласно этому подходу, мотивы поведения личности тесно связаны с ее общественными функциями, социальными ролями и статусом в обществе. Статус, роли и ценностные ориентации, объединяясь в первичный класс личностных свойств, определяют особенности структуры и мотивации поведения, а также характер и склонности человека.

А.В. Петровский отмечает, что наличие четких ценностных ориентиров способствует формированию устойчивости к стрессам и трудным жизненным ситуациям. Люди с ясными ценностями чаще принимают осознанные решения, что позволяет им более эффективно справляться с вызовами жизни. Ценностные ориентации оказывают влияние на поведение, эмоциональное состояние и адаптацию к изменениям [149].

По утверждению Н.А. Кириловой, ценностные ориентации являются многогранным социально-психологическим феноменом, определяющим направленность и содержание активности личности. Ориентации являются неотъемлемой частью системы отношений индивида, придавая смысл и

направление личным позициям, поведению и поступкам, а также влияют на выбор жизненных целей и мотивов [91].

И.А. Макарова утверждает, что понятие «ценностные ориентации» является самостоятельным и независимым и не ограничено переживаемым моментом. Ценностные ориентации выходят за рамки сиюминутных эмоций и ситуаций, формируя устойчивую основу для поведения и выбора человека в различных жизненных обстоятельствах [127, с. 31]. Таким образом, ценностные ориентации имеют устойчивый характер и продолжают оказывать влияние на личность, даже когда конкретные ситуации изменяются.

Описывая ценностные ориентации, В.А. Сластенин и Г.И. Чижакова считают, что они представляют собой систему стабильных отношений индивида к окружающей действительности и к самому себе, выражающуюся в виде установок на определенные ценности как материальной, так и духовной культуры общества. Материальные ценности включают в себя такие аспекты, как материальное благосостояние, комфорт и безопасность, тогда как духовные ценности охватывают моральные принципы, культурные традиции и идеалы, которые формируют личность и общество в целом [166, с. 99]. Приведенное определение подчеркивает, что ценностные ориентации не только формируют восприятие внешнего мира, но и влияют на внутренний мир личности, определяя ее цели, мотивацию и поведение. По мнению Л.А. Комоловой, ценностные ориентации отражают значимость ценностей для человека и содержательную форму его направленности, выражая наиболее значимые аспекты, приобретаемые в результате осознания ценностей [98, с. 99]. Согласно мнению ученых, важным компонентом ценностных ориентаций является направленность личности, реализующаяся через систему убеждений, представлений и личностных смыслов, влияющих на поведение, выбор целей и взаимодействие с окружающим миром.

Таким образом, личностные ценности и ценностные ориентации не существуют изолированно: ценностные ориентации формируются на основе

личностных ценностей, вбирая в себя опыт, и одновременно через них регулируют поведение, выбор, отношение к миру.

Ценностные отношения представляют собой многогранный феномен, определяющий механизмы влияния системы ценностей на поведение личности, процессы ее самоопределения и характер взаимодействия с социокультурной средой. С.Ф. Анисимов, Г.П. Выжлецов, А.Г. Здравомыслов, М.С. Каган и другие рассматривают структуру ценностного отношения как многоуровневую и характеризующуюся такими признаками, как значимость, нормативность, полезность, необходимость и целесообразность. По мнению М.С. Кагана, ценностное отношение характеризуется как бескорыстное стремление к душевному развитию и свободному выбору [82]. Как уникальную и специфическую форму взаимодействия человека с окружающей реальностью, а также способ ее осмысления, определяет ценностные отношения В.П. Тугаринов. По мнению автора, ценностные отношения имеют двухуровневую структуру: на первом уровне располагаются потребности, интересы и цели индивида; на втором – действия человека, которые проявляются через процессы познания, оценки и практической деятельности. Процессы познания взаимосвязаны и образуют единое целое, однако при этом сохраняют внутренние различия [176]. По мнению А.В. Афанасьева, ценностное отношение имеет целостную структуру, существующую в качестве проективной реальности, связывающей субъективную реальность с объективной и индивидуальное сознание с общественным [18].

Таким образом, ценностное отношение в философии рассматривается как один из атрибутов социокультурного существования человека, являющегося носителем ценностного отношения. Отношение рассматривается как ценностная позиция, которая отражает взаимосвязь личностных (индивидуальных) и общественных значений. Если общественная составляющая отношений включает в себя идеалы социума, культуры, то индивидуальная составляющая отражает наличие активной внутренней

позиции личности, основанной на ее переживании и принятии (отвержении) идеалов и ценностей социума и культуры.

В психологии понятие «ценностное отношение» трактуется как оценка значимости объекта, основанная на потребностях и интересах субъекта (Б.Г. Ананьев, В.В. Давыдов, И.А. Зимняя, Б.Ф. Ломов, С.А. Рубинштейн и др.), как установку его рассматривают Р.С. Немов и Д.Н. Узнадзе, как направленность личности – В.Н. Мясищев [81].

По мнению Э. Фромма, ценностное отношение человека возникает в ситуации свободного выбора и отражает его предпочтения относительно определенной системы ценностей, формируясь в ситуации выбора между тем, чтобы быть или чтобы иметь [184]. Н.Л. Худякова считает, что ценностное отношение представляет собой тип культурно-опосредованного взаимодействия человека с реальностью, формирующегося в сфере бессознательного под влиянием индивидуального духа [185]. В своем труде П.И. Пидкасистый определяет ценностные отношения как отношения человека к высшим ценностям, таким как жизнь, человек, общество, познание, труд, а также как совокупность общепринятых отношений, сформированных культурой [150].

Рассмотрев взгляды отечественных и зарубежных ученых, следует отметить, что в психологии отношение рассматривается во взаимосвязи с ценностными установками и ценностными ориентациями личности, смыслом и целями жизни. Ценностное отношение носит объективный и субъективный характер, поскольку существует в сознании субъекта. В структуре ценностных отношений важно выделить как содержание, так и его направленность, отражающие влияние общества, к которому принадлежит человек, а также культурные и социальные контексты, в которых он развивается.

Таким образом, ценностные отношения представляют собой взаимосвязь индивидуально-личностных и общественных ценностей, формирующихся на основе моральных принципов и культурных норм, регулирующих деятельность и поведение человека. Под ценностными

отношениями понимается целостная характеристика личности, являющаяся важным аспектом культурно-опосредованного взаимодействия человека с действительностью. Формирование ценностных отношений происходит через гармоничное взаимодействие между внутренним миром человека и внешними реалиями, способствует его интеграции в общество и обеспечивает устойчивость в изменяющихся условиях.

1.3. Проблемы мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере

Проблематика мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности представляет собой значимую область в психологических исследованиях. При изучении мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере важным является проведение анализа их взаимосвязи и взаимодействия в структуре личности.

Исследования феномена профессиональной мотивации базируются на общетеоретических подходах психологии мотивации и концептуальных основах теорий мотивации. В отечественной психологии изучение мотивационной сферы личности базируются на системном, деятельностном, субъектно-деятельностном подходах.

В работах В.Г. Асеева, Л.И. Божович, А. Маслоу, Б.И. Додонова, Е.И. Савонько мотивация представлена как сложная иерархическая система. Согласно концепции А.Н. Леонтьева, динамические изменения мотивационной сферы связаны с развитием системы деятельностей, подчиняющейся объективным социальным законам [114]. Е.П. Ильин считает, что мотивация – это процесс формирования мотива, «проходящий через определенные стадии и этапы, а мотив – это продукт этого процесса, т.е. мотивации» [80, с. 84]. По мнению В.Д. Шадрикова, мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний, идеалами и условиями деятельности [191, с. 154]. Б.Ф. Ломов указывает, что вопросам

мотивации и целеполагания принадлежит ведущая роль в психологических исследованиях деятельности [125, с 224]. Д.В. Каширский, рассматривая мотивацию, выделяет группу мотивов руководителей в профессиональной деятельности, включающих: потребность в саморазвитии и самореализации; удовлетворенность трудом; материальное обеспечение; наличие личностных увлечений; принадлежность, значимость и единство коллектива, совместную деятельность; эффективность совместной деятельности; потребность в достижении социального престижа; стремление к карьерному росту и уважению в обществе; избегание негативной оценки со стороны коллег и руководства [88, с. 476–477]. А.Г. Каитов считает, что системность мотивации определяется иерархической структурой представляющих ее мотивов и целей на каждом этапе профессионального становления субъекта и осуществления им профессиональной деятельности [83, с. 20–21]. В.Д. Шадриков выделяет в качестве мотивов деятельности установки, побуждаемые к активным действиям; направленность личности на познание определенных предметов и явлений; ценности и ценностные ориентации, характеризующие направленность активности личности; потребности как внутренние детерминанты активности субъекта деятельности; стимулы, актуализирующие потребности личности и запускающие мотивационный процесс [191, с. 19–21].

Исследования зарубежных ученых направлены на установление связи мотивации с поведенческими, когнитивными процессами и выявление ее практической значимости в различных сферах деятельности человека. В работах ученых (Barkoukis V. [207], Bruinck R.H. [219], Deci E. L. [244], Gagne M. [214], Hauber F.A. [219], Iaffoldane M.T. [248], Kelly G. [224], Knoop R. [226], Lazouras L. [207], Ryan R. M. [244], Schwartz S.H. [245], Tsorbatsoudis H. [207], Vanstenkiste M. [248] и др.) четко прослеживается многомерная факторная структура мотивационных показателей, подразделяющих мотивацию на внешнюю и внутреннюю. B. Baron, A. Groslambert, и F. Grappe считают, что мотивация возникает в результате взаимодействия внутренних и внешних мотивов, побуждающих человека к действию [206]. В. Франкл подчеркивает

значимость поиска смысла жизни как ключевого мотивационного аспекта, являющегося важной частью человеческого бытия [180]. Исследования D.R. Van Tongeren, J.D. Green, D.E. Davis, J.N. Hook, T.L. Hulsey свидетельствуют, что внешняя мотивация снижает внутреннюю мотивацию [249]. При этом исследования влияния внешних стимулов на внутреннюю мотивацию (M. Vanstenkiste, K.P. Nimitz, B. Soenens и др.) показали неоднозначные результаты, не выявив влияния внешней мотивации на внутреннюю [248]. A. Mayo, F. Torres, N. Nieto установили, что внутренняя и внешняя мотивация не зависят от специфики должностных обязанностей и не обязательно исключают друг друга [235].

Одним из значимых исследований в области мотивационной сферы является теория самодетерминации, разработанная Э. Деси и Р. Райаном, представляющая собой психологический подход к пониманию человеческой мотивации, личности и психологического благополучия, с акцентом на внутренние и внешние факторы мотивации. Основные идеи этого подхода включают:

– внутреннюю мотивацию, которая основывается на трех ключевых потребностях: самодетерминации, компетентности и взаимосвязи с другими людьми;

– различные виды внешней мотивации, которые регулируют поведение человека и значительно различаются по своим характеристикам;

– важность социального контекста для эффективного функционирования индивида и различных форм проявления мотивации [50].

Ценностно-мотивационная сфера личности интерпретируется учеными (И.В. Белюшина [99], Л.И. Божович [24], Д. Макклелланд [128], О.В. Колокольцева [99] и др.) как сложный системообразующий конструкт, базисом которого выступают заложенные либо сформированные идеалы, смыслы, цели, побуждающие человека к действиям. Ценности в этой сфере часто рассматриваются как детерминанты жизненного пути, деятельности и формирования мировоззрения.

На основании проведенного теоретического анализа зарубежных и отечественных исследований, раскрывающих понятие «мотивация», можно сделать следующие выводы:

– мотивация – сложная иерархическая система, продуктом которой является мотив, характеризующийся как побуждение к активности и определяется как относительно устойчивые предпочтения действий, возникающие в зависимости от психологических состояний и индивидуального опыта личности;

– мотивация формируется под влиянием внешней среды и внутренних физиологических процессов личности;

– изменения мотивации связаны с системой деятельности, подчиняющейся объективным социальным законам и побуждаемой личность к активным действиям, направленным на познание определенных предметов и явлений в процессе жизнедеятельности.

Установление механизмов формирования смысловой сферы личности, его взаимосвязи и роли в системе мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере является одним из важных вопросов.

В настоящее время отечественные и зарубежные исследователи активно развивают ключевые концепции, связанные с осмысленностью профессиональной деятельности человека, самоопределением личности в трудовой деятельности, значимостью и ценностью труда, психологическими механизмами ее восприятия и связанными с ними феноменами.

По мнению Д.А. Леонтьева, личности свойственен набор ценностей и целей, зависящих от социального опыта индивида, формирующихся в процессе жизнедеятельности. Е.А. Климов рассматривает профессиональное самоопределение как процесс включения человека в профессиональную группу с усвоением ее ценностей, норм и целей [92, с. 221]. Сущность профессионального самоопределения Н.С. Пряжников связывает с поиском и нахождением личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже

выполняемой трудовой деятельности [156, с. 57]. Л.И. Божович считает ценностные ориентации главным условием возникновения и становления личностного, социального и профессионального самоопределения человека [24]. По мнению Э.Ф. Зеер, образование смысла зависит от выполнения деятельности в конкретной социально-экономической ситуации, обозначая профессиональное самоопределение как самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессионального труда [72, с. 131]. Е.П. Шутова и А.С. Великанова считают, что профессиональное самоопределение личности состоит из мотивационных и операциональных структурных компонентов в процессе деятельности [192, с. 191]. Согласно мнению Е.С. Удаловой, важнейшим фактором в профессиональной деятельности является отношение к труду, поскольку осознанная ориентация личности на результат способствует ее самореализации [177, с. 84]. Согласно мнению М.М. Мишиной, профессиональное самоопределение связано с характером профессиональной деятельности, зависящим от особенностей ее смысловой сферы и индивидуальных черт (осознанность жизненных предназначений, целеустремленность, осмысленность и др.) [136, с. 206–208]. В.Э. Чудновский считает, что процесс профессионального самоопределения позволяет личности не только адаптироваться к изменениям в профессиональной сфере, но и находить удовлетворение в своей деятельности [190, с. 366–370].

Среди значимых исследований зарубежных ученых можно выделить работы, связанные с теорией самодетерминации (self-determination theory), понятием осмысленной работы (meaningful work), смыслом жизни (purpose in life), психологическим расширением прав и возможностей (psychological empowerment), ценностями работы (work values) и их связью с благополучием и мотивацией.

В рамках теории самодетерминации R.M. Ryan и E.L. Deci выявили три основные психологические потребности: потребность в автономии, в

компетентности и принадлежности, играющие важную роль в мотивации, благополучии, удовлетворенности жизнью человека [244, с. 71]. Исследования V.H. Vroom показывают, что потребности в автономии, компетентности и принадлежности способствуют повышению энергичности и снижению утомляемости на работе [250, с. 230]. N. Weinstein, R.M. Ryan, E.L. Deci считают, что потребности в автономии, компетентности и принадлежности являются факторами, воспринимаемыми личностью как значимые и определяющие смысл жизни, выбор деятельности [252, с. 90]. F. Martela, R.M. Ryan, M.F. Steger в своем исследовании установили, что все три потребности независимо друг от друга связаны с ощущением осмысленности жизни, даже с учетом их взаимного влияния [232]. Исследования F. Martela, R.M. Ryan, M.F. Steger и др. направлены на установление значимости трудовой деятельности и занимаемой должности в организационной иерархии. В процессе деятельности человека низкая должность снижает восприятие работы как значимой. При этом автономия, компетентность и родственность положительно коррелируют с профессиональным положением и смыслом жизни [232]. B.A. Allan, K.L. Autin, R.D. Duffy считают, что тип мотивации может опосредовать связь между социальным классом и значимой работой [201]. M.G. Gonzalez, D.P. Swanson, M. Lynch, G.C. Williams считают, что автономия, компетентность и приверженность опосредуют взаимосвязь между социально-экономическим статусом и физическим и психическим здоровьем [218, с. 972]. По мнению F. Martela и T.J.J. Riekki вышестоящая должность дает возможность самостоятельного принятия решений (автономия), чувство достижения при выполнении своих рабочих задач (компетентность), повышает качество взаимодействия, дает выбор взаимодействия (приверженность). Осмысленность жизни заключается в поиске внутренних причин. Самовыражение проявляется через самостоятельность и компетентность, а также взаимосвязи с другими людьми через отношения, основанные на заботе, и способности вносить вклад в развитие общества [233].

Исследования ученых позволяют глубже понять, как смысложизненные ориентации в профессиональной деятельности формируют не только индивидуальное восприятие жизни, но и социальные отношения, культурные контексты и даже подходы к образованию и воспитанию.

Отечественные и зарубежные ученые Б.С. Братусь [31], А.А Деркач [57], В. Франкл [182], В.Э Чудновский [190] рассматривали смысложизненные ориентации как иерархическую организованную динамическую систему «больших» и «малых» смыслов. М.М. Мишина считает, что смысложизненные ориентации в профессиональной деятельности представлены самооценкой и самоконтролем, эмоциональной стабильностью, уровнем подчиненности, доминантности и тревожности, преобладанием общительности или замкнутости и другими личностными особенностями [136, с. 210].

На основе анализа научной литературы можно сделать вывод, что отечественные ученые делают акцент на деятельностном подходе и изучении смысловых образований, смысложизненных ориентаций в контексте личности и деятельности, тогда как зарубежные исследования охватывают спектр социальных и когнитивных аспектов. Таким образом, смысловая сфера характеризуется, с одной стороны, как динамическая система смысловых структур, основанная на ценностно-мотивационной сфере личности, а с другой стороны – как формирование личной готовности к профессиональному самоопределению, которое включает в себя поиск и осознание смыслов, понимание своего отношения к профессии, а также проявление своих знаний, умений и навыков. При этом смысл профессиональной деятельности взаимосвязан с личностными ценностями, мотивацией, саморегуляцией и взаимодействием индивидуального и общественного. Осмысленность возникает, когда человек воспринимает аутентичную связь между профессиональной деятельностью и общими жизненными целями, выходящими за рамки личных интересов. На осмысленность личности в трудовой деятельности оказывают влияние такие факторы, как возможность проявления автономии, развитие компетентности, установление значимых для

личности взаимоотношений. Осмысленность профессиональной деятельности – это субъективное восприятие работы как значимой, имеющей ценность, достойной усилий, связанной с удовлетворенностью и приверженностью к организации.

Ценностно-смысловую сферу личности ученые (А.Г. Асмолов [15], О.Е. Баксанский [20], Б.С. Братусь [29], А.Н. Леонтьев [114], Д.А. Леонтьев [118] и др.) рассматривают как внутреннюю основу личности, состоящую из системы ценностных ориентаций и личностных смыслов, определяющих ситуативную саморегуляцию смыслового отношения в процессе жизнедеятельности и субъективно-личностных процессов.

Наиболее детальное исследование ценностно-смысловой сферы провел Д.А. Леонтьев, выделив шесть разновидностей смысловых структур. Высшим уровнем смысловой регуляции являются личностные ценности, оказывающие смыслообразующее действие на другие структуры [118]. Б.С. Братусь рассматривает ценностно-смысловую сферу как систему личностных ценностей, устойчивых и ситуативных смысловых содержаний [31]. А.Г. Асмолов выделяет личностный смысл и смысловые установки в системе ценностно-смысловой системы [15]. По мнению О.Е. Баксанского, ценностно-смысловая сфера личности включает в себя систему ценностей, убеждений, жизненных смыслов, формирующихся в процессе воспитания, социализации и личностного развития, оказывая значительное влияние на все аспекты жизни человека [20, с. 79]. С.В. Феоктистова считает, что важным аспектом развития личности является ее стремление к саморазвитию, профессиональной и личностной самореализации. Успешная профессиональная подготовка зависит от формирования профессионально направленного личностного смысла и ценностно-смысловых ориентаций [179, с. 413].

Таким образом, согласно мнению ученых, ценностно-смысловая сфера личности представляет широкий спектр подходов к изучению взаимосвязи и взаимодействия ценностных и смыслообразующих установок. Ценностно-смысловая сфера обусловлена взаимосвязью объективно-содержательных и

субъективно-личностных процессов, отражающих ситуативную саморегуляцию личности в процессе жизнедеятельности.

В зарубежной научной литературе существуют различные определения ценностей с учетом индивидуальных и общественных взглядов. T. Parsons определил ценности как моральные убеждения, служащие элементами морального убеждения [238, с. 274]. По мнению C. Kluckhohn, ценность означает и цели, и действия, оказывающие влияние на выбор личности [225, с. 334]. M. Rokeach утверждает, что ценности – это устойчивые убеждения [240]. Согласно мнению M.W. Morris, человек при помощи ценностей рационализируют свое поведение [237, с. 14]. K. Giouvanopoulou, X. Ziouvelou, G. Petasis, V. Karkaletsis считают, что ценности тесно взаимосвязаны с моралью каждого человека, оказывая влияние на формирование этических кодексов общества [215, с. 333].

В отечественной психологии ценности рассматриваются в рамках разных научных направлений и концепций (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, В.П. Тугаринов, Д.А. Леонтьев, В.А. Ядов и др.). Согласно концепции С.Л. Рубинштейна, можно выделить несколько ключевых аспектов, касающихся ценностей и отношений в профессиональной сфере: к примеру, отношение к себе как к профессионалу, взаимодействие с коллегами. [161, с. 183]. По мнению Р.В. Ершовой, осознание ценностей, смыслов и целей жизни помогает человеку находить внутренние ресурсы для преодоления трудностей, при этом эмоционально-психологическое здоровье человека в значительной степени связано с уровнем тревожности, самооценкой и стратегиями преодоления стресса [66, с. 451]. В.П. Тугаринова считает, что ценности имеют материальные и духовные объекты или их свойства [176]. М.С. Каган А.Г. Харчев, С. Ласло и другие характеризуют ценности как субъектно-объектные отношения. По мнению О.Г. Дробницкого, Т.Н. Казаковой и В.П. Тугаринова, ценности, сформированные в процессе жизнедеятельности, входят в структуру личности в виде ценностных ориентаций [82]. Д.А. Леонтьев считает, что ценности формируются в

процессе социализации путем интериоризации групповых и общекультурных ценностей [118]. По мнению Н.А. Кириловой, ценностные ориентации характеризуют направленность и содержание активности личности, являясь составной частью системы отношений личности, придавая смысл личностным позициям, поведению, поступкам [91, с. 29]. Н.А. Самойлик утверждает, что ценности, основанные на самовосприятии, способствуют получению удовлетворения от профессиональной деятельности [163]. И.А. Макарова считает ценностные ориентации самостоятельным образованием, не ограниченным переживаемым моментом [127, с. 31]. В.А. Сластенин, Г.И. Чижакова определяют ценностные ориентации в качестве системы устойчивых отношений личности в форме фиксированных установок [166].

Таким образом, ценностные отношения в профессиональной сфере формируются на основе оценки значимости объектов окружающего мира и установленных с ними связей, а также осознания личностных ценностей, способствующих интеграции в общество и обеспечивающих устойчивость в изменяющихся условиях. Совпадение личностных и организационных ценностей является важным аспектом развития личности, требующим от человека саморефлексии и глубокого понимания своих приоритетов. В процессе решения проблемы изучения ценностных отношений в профессиональной сфере становится очевидной необходимость выделения ценностных отношений как отдельной категории во взаимоотношениях человека с окружающим миром.

При проведении исследования важным аспектом является изучение основных подходов отечественных и зарубежных ученых к пониманию категории «отношение». В энциклопедических и специализированных словарях понятие «отношение личности» рассматривается как сложный внутренний механизм, который связывает человека с миром и определяет его выборы и поведение [74].

А. Адлер выделяет два ключевых типа отношений: первый – это отношение к другим людям, которое он называет социальным чувством,

проявляющимся в готовности человека взаимодействовать с окружающими и активно участвовать в общественной жизни; второй – это отношение к собственной жизни, определяющее уровень активности индивида и его стремление к изменениям [6].

По мнению Э. Фромма, отношения пронизаны уникальными чувствами, отличающими человека от других существ. Такие чувства, как любовь, дружба и привязанность, представляют собой сложные социальные и психологические процессы, требующие от человека осознания, усилий и готовности к взаимодействию с окружающими [184].

Проблемы, возникающие в профессиональной деятельности человека, включают в себя комплекс взаимоотношений, складывающихся между представителями определенной профессии и объектами труда. Как подчеркивает В.Н. Мясищев, «взаимоотношения играют ключевую роль в характере взаимодействия и, в свою очередь, являются результатом этого взаимодействия» [139, с. 21]. Данное высказывание подчеркивает важность не только самих процессов работы, но и человеческого фактора, влияющего на эффективность и качество выполнения задач. Взаимодействие между участниками профессиональной деятельности может определять уровень сотрудничества и общее настроение в коллективе.

Рассматривая проблемы отношений личности, также следует отметить, что понимание как объективных, так и субъективных моментов позволяет глубже осознать сложность человеческой природы и важность межличностных связей.

В научном мире существует общепринятая классификация, разделяющая отношения личности на объективные и субъективные. В зависимости от уровня активности участников отношений ученые подразделяют отношения на три типа: объект-объектные, субъект-объектные и субъект-субъектные отношения. В контексте деятельностного подхода А.Н. Леонтьев рассматривает субъект-объектные отношения как форму практической деятельности, где субъект взаимодействует с объектом,

преобразуя его в соответствии со своими потребностями и целями. Ученый подчеркивает, что деятельность является не просто набором действий, а сложной системой, включающей в себя мотивацию, цели, средства и условия. При этом субъект всегда находится в контексте определенных условий и ограничений, влияющих на его действия. Объект же деятельности не является статичным, а воспринимается и осознается субъектом только в процессе взаимодействия, что приводит к изменениям как самого объекта, так и субъекта [115]. По мнению А.Т. Дугина [61], объективные отношения представляют собой процесс взаимодействия между двумя и более объектами, в ходе которого происходит взаимный обмен или перенос признаков и свойств от одного объекта к другому. Взаимодействие может приводить как к преобразованию исходного состояния объектов, так и к его стабилизации. А.В. Петровский выделяет два типа отношений: психосоциальные отношения (взаимодействие между индивидуумами); внутренние процессы самоидентификации и саморефлексии (субъект рассматривает свои мысли, чувства) [149]. В контексте психологического изучения проблематики выделяются два основных типа отношений. Первый тип – субъект-объектные отношения, которые сосредоточены на взаимодействии между человеком и окружающей средой. Второй тип – субъект-субъектные отношения, исследующие взаимодействие между людьми, их эмоциями и восприятиями [111, с. 187]. Данное разделение помогает глубже понять динамику взаимодействий и их влияние на психическое состояние индивидов.

Анализ проблематики субъект-объектных отношений в контексте деятельностного подхода позволяет увидеть практическую деятельность как сложный и многогранный процесс, где взаимодействие между субъектом и объектом становится основой для развития личности и формирования знаний, вследствие чего взаимодействие между субъектом и объектом формирует не только поведение, но и мотивацию, личностный смысл и ценностные отношения личности.

Большинство современных зарубежных и отечественных исследований субъективных отношений фокусируются на взаимоотношениях между людьми и природой. По мнению С.Л. Рубинштейна, обобщенное отношение к миру не является самостоятельной темой для исследования. А.Ф. Лазурский рассматривает отношение как ключевой системообразующий фактор структуры личности, подчеркивая, что именно система отношений определяет характер переживаний индивида и его восприятие действительности. В своей работе ученый подразделяет отношения по преобладанию внешних и внутренних источников развития, что обозначается терминами «экзопсихика» (социальная среда, культура и межличностные отношения) и «эндопсихика» (личные убеждения, ценности и мотивация) [108; 109]. По мнению В.Н. Мясищева, «понятие *отношения* несводимо к другим и неразложимо на другие, …оно представляет самостоятельный класс психологических понятий» [139, с. 352]. Отношения, которые человек устанавливает с окружающим миром и другими людьми, формируют его внутренний мир, определяют поведение и влияют на развитие личности в целом [139, с. 16]. Таким образом, В.Н. Мясищев описывал отношения как сознательную и избирательную психологическую связь человека с различными аспектами объективной реальности, основанную на его опыте, проявляющуюся в действиях, реакциях и переживаниях индивида.

В.С. Мерлин внес большой вклад в развитие теории В.Н. Мясищева. По мнению ученого, субъективные отношения формируют внутренний мир человека и влияют на его поведение и взаимодействие с окружающей средой. В.С. Мерлин выделил два аспекта: эмоционально-когнитивное восприятие реальности и мотивационно-волевое побуждение к действиям, – отмечая, что эти отношения являются системными, взаимно влияют друг на друга [135]. Б.Ф. Ломов ввел термин «субъективные отношения», обозначающий личную позицию индивида в контексте его объективной среды. Основными функциями субъективных отношений являются: отражение динамики общественных отношений; адаптация личности к социальной среде;

схематизация и упрощение знаний о себе и окружающем мире. Ученый отделил «отношение» от «установки», «аттитюда» и «направленности», указав, что оно является их родовым понятием [124]. Б.А. Сосновский считает, что формирование осмысленного отношения происходит под влиянием комплексной системы объективных и субъективных факторов, определяющих эффективность деятельности работника и самой организации [170]. По мнению В.А. Цвык, особенностями социально-экономической деятельности личности является направленность различных конструкций компетентности у субъектов профессиональной сферы. Результат деятельности представляет собой как материальный, так и духовный продукт, обладающий определенной ценностью [188].

Анализ научных источников позволяет выделить концепции, сосредоточенные на обобщенном отношении индивида к самому себе. В.В. Столин описывает глобальное самоотношение как общее чувство «за» или «против» себя [172]. В свою очередь, С.Р. Пантилеев подчеркивает, что «глобальная самооценка не просто отражает обобщенное ощущение «за» или «против» собственного «я», но и имеет сложную структуру, формируемую множеством факторов и процессов» [148, с. 18].

Исходя из вышеизложенного, следует, что *отношение личности* являются целостной системой связи личности с действительностью, содержащей представления об объекте отношения, основанные на ее личностном опыте и отражающие степень ее осознанности. Отношения включают побудительные силы и способы реагирования на объект отношения, основанные на знании и эмоциональном отношении к нему.

На основании теоретического анализа мы приходим к выводу, что структура мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности является сложной конструкцией, представляющей собой систему взаимосвязей мотивационной, смысловой и ценностной сферы личности.

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

– потребности (физиологические, социальные, самореализации), мотивы (осмысленные побуждения к деятельности);

– внешняя мотивация (заработная плата, продвижение, социальный престиж, избегание критики и наказаний);

– внутренняя мотивация (интерес к работе, удовлетворенность, самореализация и др.), выступающая ключевым фактором осмысленности жизни и ценностного соответствия, тогда как внешние стимулы играют вспомогательную роль.

Механизм взаимодействия мотивационных и смысловых сфер строится в процессе смыслообразования, являющегося динамическим процессом. Смыслообразующие структуры, задающие направление, а опыт деятельности закрепляет и трансформирует побудительные силы, превращая их в устойчивые мотивы.

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

К основным механизмам смысловой сферы относятся:

– смыслообразование (процесс наделения объектов и действий личностной значимостью);

– переосмысление (изменение смысловых связей при столкновении с противоречиями или новыми жизненными целями), согласованность

временных локусов смысла (согласование смыслов прошлого, настоящего и будущего (опыт ошибок, текущие цели, жизненные планы).

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

Ценностная сфера личности, ее жизненные установки и личностные приоритеты (морально-нравственные, жизненные, этические, социальные ценности) являются фундаментом мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, включающим три взаимосвязанных компонента:

– когнитивный (знания и убеждения о ценностях);

– эмотивный (эмоциональное отношение к ценностям);

– поведенческий (готовность и стремление действовать в соответствии с принятыми ценностями, воплощать их в конкретных поступках).

Основными элементами ценностной сферы являются: *ценности* – идеалы и принципы, имеющие высокую значимость для личности (семья, свобода, справедливость, профессионализм); *ценностные ориентации* – предпочтения и приоритеты, выражающие отношение к ценностям в конкретных жизненных контекстах; *ценностно-смысловые эталоны* – внутренние критерии оценки правильности выбора и действий; *иерархия ценностей* – ранжирование по степени важности.

Типы ценностей (по функциям):

– ценности-цели: конечные ориентиры (смысл жизни, идеал и др.);

– ценности-средства: способы достижения целей (честность, трудолюбие, креативность и др.);

– ценности-отношения: базовые установки (доверие, эмпатия, уважение и др.).

В данном конструкте компонент «отношения личности» выступает объединяющим для мотивационной, смысловой и ценностной сфер личности, являясь результатом субъективного восприятия объективно существующих познавательных, эмоциональных и практических взаимодействий субъекта с

окружающим миром, оказывая влияние на восприятие и социальное поведение человека. Основными функциями отношений личности в данной структуре являются: определение ведущих потребностей; сопровождение процесса смыслообразования и его формирования; воздействие на систему ценностей; объединение аффективных, когнитивных и поведенческих компонентов; определение устойчивых критериев оценки деятельности; выполнение эмоционально-оценочной функции.

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

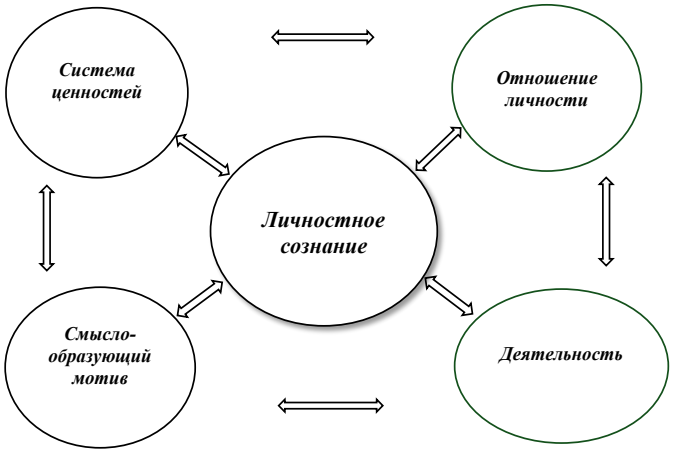


Рисунок 1. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности

Согласно проведенному теоретическому анализу, мы пришли к выводу, что *мотивационно-смысловые* и *ценностные отношения личности* – это интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную и динамическую систему, побуждаемую и направляемую тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение на основе системы ценностей, формирующихся в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание, определяя особенности взаимодействия личности с окружающим миром.

Система мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности является результатом субъективного восприятия объективно существующих познавательных, эмоциональных и практических взаимодействий субъекта с

окружающим миром. Осмысленность человека выступает связующим звеном между мотивацией, ценностями и смысловой сферой личности, выступая фундаментальным основанием и механизмом регуляции отношений личности.

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

Отличительными чертами мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности от существующих категорий являются следующие:

– *мотивационно-смысловые образования* являются целостным личностным психологическим объединением субъективных потребностных состояний, внутренних мотивов личности и субъективных смыслов. Они инициируют, задают направление и личностные смыслы не только конкретных действий или деятельностей человека, но и существуют и функционируют на личностном уровне, очерчивая основные контуры поведения и придавая смыслы всему происходящему, всей жизни субъекта. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности расширяют модель *мотивационно-смысловых образований*, включая в нее ценностный компонент как важную часть системы. Ценности выступают как нормативные идеалы, которые задают рамки для мотивов и смыслов, а смыслы, в свою очередь, преломляют ценности через личностный опыт, придавая мотивам индивидуальную окраску. Таким образом, акцент делается не только на субъективности и целостности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, но и на их ценностном основании. Отличием является

то, что ценностный компонент в мотивационно-ценностных отношениях личности не просто влияет на мотивы и смыслы, но и становится смыслообразующим ядром. Ценности здесь выступают не внешним фактором, а внутренней основой, которая определяет иерархию мотивов и смыслов, их устойчивость и направленность;

– *ценностно-смысловая сфера* фокусируется на ценностных ориентациях и личностных смыслах как ядре личности, рассматривается как иерархическая система, где основой выступают ценности, а смыслы интерпретируются как результат осмысления опыта. При этом мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности расширяют эту модель, включая в нее мотивационный компонент, связывающий ценности и смыслы с конкретной деятельностью. Реализация мотива приводит к изменению ценностных ориентиров, а приобретенные ценности способствуют зарождению новых мотивов;

– *ценностно-мотивационная сфера* интерпретируется как сложный системообразующий конструкт, где ценностные ориентации детерминируют нацеленность и векторы развития личности в зависимости от ее системы ценностей, установок и мировоззрения. Вместе с тем мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности делают акцент на динамическом взаимодействии трех компонентов (мотивы, смыслы, ценности) в контексте отношений личности. Причем не только ценности влияют на мотивы, но и мотивы формируют смыслы, которые, в свою очередь, трансформируют ценности. Это создает циклический процесс, где каждый элемент влияет на другие, а не просто выступает статичным основанием или следствием;

– *мотивационно-ценностная структура* рассматривается учеными как совокупность двух относительно самостоятельных компонентов, состоит из мотивов и ценностей, оказывает влияние на направленность личности. В некоторых исследованиях ценности и мотивы анализируются как отдельные конструкты, связь между которыми описывается через взаимодействие.

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности представляют собой неразрывное единство, в котором смыслы выступают как посредствующее звено, которое трансформирует ценности в мотивы и наоборот;

– *смысловые образования* описывают устойчивые многоуровневые структуры, которые обеспечивают целостность и направленность личности, отражают индивидуальное отношение и осмысленность человека в процессе деятельности. При этом мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности сохраняют идею многоуровневости, но усиливают акцент на изменчивости и конфликтности этих структур. Они показывают, как смысловые образования трансформируются под влиянием новых мотивов, жизненных событий и переоценки ценностей, а также как в этих трансформациях рождается новая регуляция поведения;

– *смысложизненные ориентации* рассматриваются как целостная система избирательных и сознательных связей, отражающих личностные приоритеты, осмысленность оценок и выборов, наличие жизненных целей, удовлетворенность жизнью и способность брать на себя ответственность. При этом мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности рассматриваются как смыслы и ценности, реализующиеся через мотивы в повседневной деятельности. Здесь акцент делается на механизмах взаимосвязи, где ценность может порождать мотивы, которые, в свою очередь, формируют ситуативные смыслы;

– *система отношений* рассматривается как единица психического анализа, включающая отражение личностью окружающей действительности, охватывая как внутреннюю позицию личности, определяющую ее взаимодействие с миром, так и сложную систему связей между людьми. Вместе с тем мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности конкретизируют эту идею, выделяя ценности и смыслы как самостоятельные, но и взаимосвязанные элементы, которые акцентируют внимание на том, как

именно смыслы и ценности регулируют мотивационную динамику в рамках отношений;

– *ценностные отношения* рассматривается учеными как внутренняя позиция личности, отражающая взаимосвязь личностных и общественных значений. Они формируются на основе потребностей и отражают отношение человека к социальной действительности, регулируя его мотивацию. Вместе с тем мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности включают ценностные отношения как часть более широкой системы. Они не ограничиваются только отношением к ценностям, но добавляют к этому мотивы (как движущую силу) и смыслы (как связующее звено между ценностями и конкретными действиями).

На основании проведенного анализа можно заключить, что основными отличительными чертами указанных категорий являются следующие: мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности рассматривается как единая динамическая система, имеющая операциональные связи, в которой отношения личности выступают объединяющим звеном между определенными мотивами, ценностями и смыслами в конкретной жизненной ситуации.

Выводы по первой главе

В первой главе нами рассмотрены основные теоретико-методологические подходы ученых к пониманию таких психологических понятий, как мотивация, смысловые образования, смысложизненные ориентации, мотивационно-смысловые и ценностные отношения, ценностно-мотивационная и ценностно-смысловая сфера личности, система отношений.

Мотивационно-смысловые отношения являются сложным, изменяющимся и регулируемым личностью процессом в зависимости от жизненных обстоятельств, а также от внутреннего развития личности, причем ключевую роль в этом процессе играет социальная позиция человека и мотивы

его деятельности. В структуре личности мотивационно-смысловые отношения имеют систему взаимосвязанных личностных отношений, включающих в себя внутренние (потребности, мотивы, личностные смыслы) и внешние (социальное окружение, условия деятельности) факторы, придающие действиям и событиям субъективную значимость в жизнедеятельности человека.

Ценностные отношения личности представляют собой взаимосвязь индивидуально-личностных и общественных ценностей, формирующихся через личностное и коллективное сознание, определяющее особенности взаимодействия личности с окружающим миром. Ценностные отношения обладают рядом особенностей: отражают предпочтения личности относительно определенной системы ценностей; одновременно объективны (отражают объективную действительность) и субъективны (существуют в сознании субъекта и отражают его личное отношение к действительности); имеют рациональные и эмоциональные компоненты; формируются в идеалы, принципы и нормы; характеризуют субъективное постижение личностью собственных и общественных ценностей.

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности – это интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную и динамическую систему, побуждаемую и направляемую тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение на основе системы ценностей, формирующихся в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание, определяя особенности взаимодействия личности с окружающим миром.

Результаты проведенного теоретико-методологического исследования определяют методологическую базу предстоящего эмпирического исследования, направленного на выявление специфики взаимосвязи мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, а также на разработку программы развития и практических рекомендаций по оптимизации данных процессов в профессиональной сфере.

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВЫХ И ЦЕННОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

2.1. Организация, методы и методики психологического исследования

В целях изучения взаимосвязи и развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере на базе Республиканского агентства лесного хозяйства Республики Бурятия (Агентство лесного хозяйства) проведено эмпирическое исследование.

В исследовании приняли участие 306 респондентов в возрасте от 18 до 65 лет, из которых 235 мужчин и 71 женщина; высшее образование – 52,3 %; среднее профессиональное образование – 47,7 %; средний стаж работы составляет от 10 до 15 лет. Выборка респондентов в соответствии с гипотезой, целью и задачами исследования разделена на группы:

– *«Администрация»,* состоит из руководителей и служащих, в должностные обязанности которых входит осуществление исполнительно-распорядительных функций по пользованию лесами и их охране на территории Республики Бурятия (132 сотрудника в возрасте от 18 до 65 лет, из которых 82 мужчины и 50 женщин; высшее образование – 78 %; среднее профессиональное образование – 22 %; средний стаж работы составляет от 10 до 15 лет);

– *«Работники»*, состоит из сотрудников организации (лесоводы, мастера леса, участковые лесничие, парашютисты-пожарные, водители и др.), в должностные обязанностей которых входят охрана и воспроизводство лесов, лесоразведение и реализация природоохранных мероприятий (174 сотрудника, из которых 153 мужчины и 21 женщина в возрасте от 18 до 65 лет; высшее образование – 32,8 %; среднее профессиональное образование – 67,2 %; средний стаж работы составляет от 10 до 15 лет).

Цель эмпирического исследования: изучить взаимосвязь и развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Задачи эмпирического исследования:

1. Рассмотреть уровень и структуру мотивации профессиональной деятельности, смысложизненных и ценностных ориентаций у сотрудников Агентства лесного хозяйства.

2. Выявить структуру мотивационно-смысловых и ценностных отношений и установить взаимосвязи между мотивами, ценностями, смыслами, удовлетворенностью трудом и социально-психологическим климатом в организации.

3. Сравнить выраженность мотивационных, ценностных, смысложизненных показателей, удовлетворенности трудом и социально-психологическим климатом в группах респондентов «Администрация» и «Работники».

4. Разработать программу «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» и оценить ее эффективность на основе динамики показателей до и после реализации.

В процессе исследования применены следующие методики: «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в адаптации А.А. Реана); «Тест смысложизненных ориентаций» (Д.А. Леонтьев); «Ценностные ориентации» (М. Рокич); «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе» (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто), «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); авторская анкета, направленная на изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности Агентства лесного хозяйства.

Использование предложенных методик позволило более детально проанализировать мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной сфере как интегративное психологическое

образование через изучение мотивации в профессиональной деятельности, смысложизненных и ценностных ориентаций, удовлетворенность трудом, выявление эмоциональных, поведенческих и когнитивных компонентов отношений сотрудников в сфере лесного хозяйства.

Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (модификация А.А. Реана на основе концепции К. Замфир) направлена на исследование и анализ мотивации профессиональной деятельности с опорой на концепцию внешней и внутренней мотивации (приложение 1).

Внешняя мотивация связана со стремлением удовлетворить потребности, которые не зависят от содержания самой деятельности. К таким потребностям относят социальный престиж, финансовое вознаграждение и другие внешние факторы. В рамках данной методики выделяются два основных типа внешних мотивов: внешние положительные мотивы (признание достижений, карьерный рост, материальные бонусы и другие стимулы); внешние отрицательные мотивы (страх потерять работу или наказание за низкую производительность).

Согласно методике, внутренняя мотивация возникает, когда сама деятельность имеет ценность для личности, что способствует глубокому вовлечению и удовлетворению от труда. Внутренние мотивы считаются более предпочтительными по сравнению с внешними, так как они способствуют глубокой вовлеченности в процесс работы, стремлению к саморазвитию и достижению личных целей.

Методика «Смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева (приложение 2) является адаптированной версией теста «цель в жизни», разработанного американскими учеными Дж. Крамбо и Л. Махоликом на основе теории стремления к смыслу и логотерапии В. Франкла.

Данная методика позволяет оценить степень представленности целей в жизни участников, их эмоциональную насыщенность и наполненность смыслом. В тесте смысложизненных ориентаций осмысленность жизни определяется целями и удовлетворением от их достижения и включает пять

субшкал, каждая из которых оценивает различные аспекты осмысленности жизни:

– *шкала «Цели в жизни»* позволяет определить, насколько респонденты имеют четкие цели на будущее, которые придают их жизни смысл, направление и временную перспективу;

– *шкала «Процесс жизни, или Интерес и эмоциональная насыщенность»* оценивает, как респонденты воспринимают свою жизнь, насколько она эмоционально насыщена и наполнена смыслом;

– *шкала «Результативность жизни, или Удовлетворенность самореализацией»* оценивается как субъективное восприятие респондентами своей продуктивности и осмысленности прожитого времени;

– *шкала «Локус контроля – Я (Я – хозяин жизни)»* отражает представления респондентов о своей внутренней силе и уверенности в собственных возможностях, имеющих важное для самооценки и личной ответственности;

– *шкала «Локус контроля – жизнь, или Управляемость жизни»,* показывает степень уверенности респондентов в своей способности контролировать события и обстоятельства своей жизни.

Первые три шкалы («Цели в жизни», «Процесс жизни», «Результат жизни») представляют собой смысложизненные ориентации в трех временных аспектах: будущем, настоящем и прошлом. Две другие шкалы («Локус контроля – Я» и «Локус контроля – жизнь») анализируют аспекты внутреннего локуса контроля, что позволяет глубже понять восприятие испытуемым своей роли в жизни.

Методика М. Рокича «Ценностные ориентации» (приложение 3) определяет ценности как устойчивые убеждения о жизненных целях и действиях.

Система ценностей представляет собой иерархическое упорядочение ценностей по их значимости. Методика включает прямое ранжирование списка ценностей и выделяет два класса ценностей:

– терминальные: убеждения о том, что конечная цель индивидуального существования достойна стремления (ценности-цели);

– инструментальные: убеждения о том, что определенный образ действий или личные качества предпочтительны в любых ситуациях (ценности-средства).

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом», разработанная Н.П. Фетискиным, В.В. Козловой, Г.М. Мануйловой (приложение 4), позволяет оценить благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе. Авторы подчеркивают, что интегральная удовлетворенность трудом не является статичной, а изменяется в зависимости от внешних и внутренних факторов. Степень удовлетворенности трудом определяется высоким, средним и низким уровнем. Инструментарий методики включает следующее: интерес к работе; удовлетворенность достижениями в работе; удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами; удовлетворенность отношениями с руководством; уровень притязаний в профессиональной деятельности; предпочтение работы высокому заработку; удовлетворенность условиями труда; профессиональную ответственность.

Методика «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе», разработанная О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто (приложение 5), представляет собой инструмент для анализа социально-психологического климата в трудовом коллективе. Методика позволяет выявить эмоциональные, поведенческие и когнитивные компоненты отношений в коллективе, а также диагностировать текущие проблемы в межличностных отношениях и их влияние на личность.

В рамках эмоционального компонента методика акцентирует внимание на критерии привлекательности, который выражается через простые понятия «нравится – не нравится» и «приятный – неприятный». Эмоциональные компоненты определяют, как сотрудники воспринимают друг друга и какие чувства возникают в процессе взаимодействия.

Поведенческие компоненты отражают действия сотрудников в рамках организационных процессов, включающих как индивидуальные, так и групповые действия, которые могут быть направлены на сотрудничество или, наоборот, на конкуренцию. При конструировании вопросов для измерения поведенческого компонента использованы критерии «желание – нежелание работать, учиться вместе».

Когнитивные компоненты связаны с восприятием и интерпретацией информации о работе, коллегах и самой организации, влияющих на то, как сотрудники понимают свои роли, цели и ценности организации. Основным критерием когнитивного компонента выбрана переменная «знание – незнание особенностей членов коллектива».

Авторская анкета мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере (приложение 6).

Разработка анкеты осуществлялась в несколько этапов. *На первом* (теоретическом) этапе был проведен анализ научной литературы по проблеме мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Теоретической основой для анкеты выступили:

– теория самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан), в рамках которой мотивация рассматривается как континуум от внешней к внутренней;

– смысловая теория личности (Д.А. Леонтьев), акцентирующая роль личностных смыслов в регуляции деятельности;

– двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, различающая гигиенические и мотивирующие факторы;

– концепция организационной культуры и ценностно-смыслового соответствия личности и организации (Э. Шейн).

На основе теоретического анализа нами были выделены четыре содержательных блока мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере: организационно-управленческий; условия и

безопасность труда; ценности и социально-психологический климат; инструментальные ценности.

На втором этапе для каждого из четырех содержательных блоков были сформулированы утверждения в форме предложений, отражающих отношение сотрудника к различным аспектам профессиональной деятельности (личные цели, отношение к командной работе, уровень удовлетворенности работой и восприятие корпоративной культуры).

Первый раздел анкеты включает вопросы, которые относятся к социально-демографическим характеристикам участников опроса. В данном разделе осуществляется сбор информации о социально-демографических и биографических данных респондентов (возраст, пол, уровень образования, семейное положение, должностной статус, общий трудовой стаж в организации).

Второй раздел анкеты направлен на исследование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Анкета включает вопросы, направленные на оценку степени влияния на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной сфере:

– организационных и управленческих функций трудовой деятельности – на мотивацию, личностные смыслы, ценностные ориентации в контексте отношений личности в профессиональной сфере;

– управленческих подходов и стиля руководства – на уровень вовлеченности и удовлетворенности работников;

– профессиональной принадлежности и особенностей выполняемых обязанностей;

– специфики функциональных и должностных обязанностей;

– профессионального обучения и повышения квалификации;

– восприятия ценностей организации с личностными ценностями.

В анкете представлен 21 вопрос-утверждение и включены три реверсивных (обратных) утверждения (№ 2 – «авторитарный стиль», № 4 – «попустительский стиль», № 21 – «желание сменить профессиональную

сферу»), что позволяет контролировать эффект социальной желательности и установочного поведения респондентов.

Для фиксации ответов используется дихотомическая шкала с двумя вариантами ответа: «согласен» (кодируется как 1); «не согласен» (кодируется как 0).

Выбор такого формата обусловлен простотой и однозначностью для респондентов; снижением когнитивной нагрузки при заполнении; возможностью использования как параметрических, так и непараметрических методов анализа; успешным применением в ряде зарубежных методик диагностики организационных установок.

Оценка содержательной валидности (экспертная оценка). Для проверки содержательной валидности анкеты была проведена независимая экспертная оценка с участием трех специалистов: двух кандидатов психологических наук и практикующего HR-специалиста. Эксперты оценивали каждое утверждение по двум критериям: соответствие цели исследования и понятность формулировки. Оценка проводилась по 3-балльной шкале. Лист экспертной оценки анкеты, сводные протоколы критериев «Соответствие» и «Понятность» экспертной оценки представлены в приложении 6.

Сводный протокол экспертной оценки (критерий «Соответствие». Согласованность экспертных оценок проверялась с использованием коэффициента ранговой корреляции Кендалла (τ-b). Попарные коэффициенты корреляции между экспертами составили: $\tau_{12} = 0{,}583$ (при $p = 0{,}009$), $\tau_{13} = 0{,}583$ (при $p = 0{,}009$), $\tau_{23} = 0{,}475$ (при $p = 0{,}034$). Все три корреляции являются статистически значимыми на уровне $p < 0{,}05$. Среднее значение коэффициента по всем парам экспертов составило $\tau_{ср} = 0{,}547$, что свидетельствует о хорошей согласованности экспертных оценок. Таким образом, экспертная оценка подтверждает, что содержание анкеты соответствует цели исследования.

Сводный протокол экспертной оценки (критерий «Понятность»). Для проверки содержательной валидности по критерию «Понятность

формулировки» была проведена аналогичная экспертная оценка. Эксперты оценивали каждое из 21 утверждения по 3-балльной шкале (3 – полностью понятно, 0 – непонятно).

Согласованность экспертных оценок проверялась с использованием коэффициента ранговой корреляции Кендалла (τ-b). Попарные коэффициенты корреляции между экспертами составили: $\tau_{12} = 1{,}000$ (при $p < 0{,}001$), $\tau_{13} = 0{,}795$ (при $p < 0{,}001$), $\tau_{23} = 0{,}795$ (при $p < 0{,}001$). Все три корреляции являются статистически значимыми на уровне $p < 0{,}001$. Среднее значение коэффициента по всем парам экспертов $\tau_{ср} = 0{,}863$, что свидетельствует об очень высокой согласованности экспертных оценок. Полученные результаты подтверждают, что формулировки анкеты являются понятными и доступными для респондентов.

Проверка надежности (оценка внутренней согласованности с помощью коэффициента α-Кронбаха). Для оценки внутренней согласованности утверждений авторской анкеты был рассчитан коэффициент α-Кронбаха. Расчет производился на основе ответов 50 респондентов по 21 утверждению анкеты. Перед анализом ответы по реверсивным утверждениям (№ 2, 4, 21) были перекодированы в соответствии с их обратной формулировкой. Значение коэффициента $\alpha = 0{,}846$, что превышает критический порог 0,7 и соответствует хорошему уровню внутренней согласованности. Полученный результат позволяет утверждать, что утверждения анкеты однонаправленно измеряют общий конструкт мотивационно-смысловых и ценностных отношений, а суммарный балл по анкете может использоваться в качестве интегрального показателя.

Анализ таблицы «Если элемент выпал» показал, что удаление утверждения № 2 («В организации преобладает авторитарный стиль руководства») позволило бы повысить коэффициент до $\alpha = 0{,}852$, однако данное повышение не является значимым (менее 0,01). Удаление остальных утверждений также не приводит к существенному изменению α. На основании этого все утверждения (21) были сохранены в составе опросника.

Проверка конструктной валидности. Для проверки конструктной валидности разработанной анкеты был проведен корреляционный анализ между отдельными утверждениями анкеты и общим показателем осмысленности жизни по методике «Смысложизненные ориентации» (Д.А. Леонтьева). В связи с отклонением распределения показателей от нормального (критерий Шапиро–Уилка, $p < 0,05$) использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена (r_s). Интегральный показатель по анкете рассчитывался как сумма баллов по 21 утверждению. Он использовался только для статистической проверки и не является основным диагностическим показателем. Его корреляция с общим баллом смысложизненных ориентаций оказалась статистически незначимой ($r_s = 0,030$, $p = 0,839$). Это объясняется многомерной структурой анкеты: простое суммирование разноплановых утверждений не отражает различий между четырьмя диагностируемыми блоками, поэтому суммарный балл не подходит для оценки валидности инструмента.

Основные доказательства конструктной валидности получены через анализ корреляций отдельных утверждений смысложизненных ориентаций. Наиболее сильные значимые связи выявлены для утверждений, отражающих *удовлетворенность трудом* (утверждение № 20, $r_s = 0,536$, $p < 0,001$), *гордость за организацию* (утверждение № 19, $r_s = 0,359$, $p = 0,010$), *карьерные перспективы* (утверждение № 16, $r_s = 0,376$, $p = 0,007$) и *удовлетворенность оплатой труда* (утверждение № 14, $r_s = 0,324$, $p = 0,022$). Эти результаты подтверждают теоретическую обоснованность отдельных шкал анкеты.

Отсутствие значимых корреляций по части утверждений связано с тем, что авторская анкета и методика «Смысложизненные ориентации» измеряют разные конструкты. «Смысложизненные ориентации» оценивают общую осмысленность жизни, а анкета – отношение к конкретной профессиональной сфере. Эти конструкты находятся на разных уровнях: человек может иметь высокую осмысленность жизни в целом, но при этом быть не удовлетворен

работой. И наоборот, работа может быть источником смысла, но общая осмысленность жизни – оставаться низкой.

Полученные данные соотносятся с двухфакторной теорией мотивации Ф. Герцберга. Согласно этой теории, факторы трудовой деятельности делятся на *гигиенические* (поддерживающие) и *мотивирующие* (смыслообразующие). К гигиеническим относятся условия труда, стиль руководства, безопасность, доступ к информации. Эти утверждения не показали значимых корреляций со смысложизненными ориентациями. Гигиенические факторы не являются источниками смысла, они предотвращают неудовлетворенность, но сами по себе осмысленность не формируют.

На результаты могла повлиять и специфика выборки. В исследовании участвовали сотрудники лесного хозяйства. Для профессий с физическим трудом гигиенические факторы часто оказываются более значимыми, чем смыслообразующие. Это может снижать связь между отдельными аспектами работы и общей осмысленностью жизни.

Таким образом, отсутствие значимых корреляций по части утверждений отражает различия между измеряемыми конструктами. Это не снижает валидность анкеты, а подтверждает, что в ней выделены разные типы факторов трудовой мотивации – поддерживающие и смыслообразующие. Значимые связи отдельных аспектов профессиональной деятельности с осмысленностью жизни показывают, что конструктная валидность инструмента подтверждается через дифференцированную связь конкретных шкал с внешним критерием, что соответствует теоретической модели и задачам диагностики.

Факторная структура анкеты. Для проверки конструктной валидности авторской анкеты был также проведен разведочный факторный анализ (метод главных осей, вращение Varimax).

Пригодность данных для анализа оценивалась с помощью меры адекватности выборки Кайзера–Мейера–Олкина (KMO = 0,599) и теста Бартлетта на сферичность (χ^2 = 473, df = 210, p < 0,001). Тест Бартлетта подтвердил наличие корреляционной структуры между утверждениями

анкеты, значение KMO находится на границе приемлемого уровня, что допустимо для выборки данного объема (n = 50).

По критерию собственных значений (> 1) было выделено 3 фактора, объясняющих в совокупности 39,0 % дисперсии данных. Первый фактор объяснил 13,7 % дисперсии, второй – 12,9 %, третий – 12,4 %.

Факторные нагрузки. После вращения Varimax выделенные факторы получили следующую характеристику.

В первый фактор, условно названный *«управленческая поддержка и удовлетворенность»,* вошли утверждения, отражающие обратную связь от руководства (утверждение № 9 – нагрузка 0,851), удовлетворенность работой (утверждение № 20 – 0,604), восприятие стиля руководства (утверждение № 4 – 0,564), отсутствие желания уйти (утверждение № 21 – 0,502), доступ к информации (утверждение № 7 – 0,495), поддержку обучения (утверждение № 13 – 0,498) и организационную культуру (утверждение № 5 – 0,414). Этот фактор объединяет аспекты управленческого взаимодействия и эмоционального благополучия сотрудников.

Второй – *инструментально-гигиенический – фактор* включает утверждения, связанные с возможностью обучения (утверждение № 12 – 0,776), условиями труда (утверждение № 1 – 0,617), стабильностью заработной платы (утверждение № 15 – 0,571), оплатой труда (утверждение № 14 – 0,543), гордостью за организацию (утверждение № 19 – 0,524) и поддержкой обучения со стороны руководства (утверждение № 13 – 0,461). Он объединяет материальные и организационные условия профессиональной деятельности.

Третий – *социально-ценностный – фактор* объединил утверждения, характеризующие социально-психологический климат (утверждение № 18 – 0,717), совпадение личностных и организационных ценностей (утверждение № 17 – 0,659), наличие нормативных документов (утверждение № 6 – 0,532), карьерный рост (утверждение № 16 – 0,508) и сотрудничество в коллективе (утверждение № 11 – 0,423). Данный фактор отражает межличностные и ценностно-смысловые аспекты профессиональной сферы.

Высокие значения уникальности имеют утверждения № 2 (авторитарный стиль руководства) и № 8 (инструктажи по охране труда) – 0,850 и 0,956, что указывает на их слабую связь с общей факторной структурой. Данные вопросы не вошли ни в один из трех основных факторов. Эти утверждения могут быть рассмотрены для доработки или исключения в дальнейших исследованиях.

Факторный анализ подтверждает многомерную структуру авторской анкеты и позволяет выделить три основных содержательных блока: управленческо-эмоциональный, инструментально-гигиенический и социально-ценностный. Полученная структура соответствует теоретическим основаниям исследования.

В дальнейшем при интерпретации результатов отдельные утверждения анкеты рассматриваются как организационные факторы – конкретные условия профессиональной среды (стиль руководства, безопасность, оплата, обучение, климат и др.), которые влияют на формирование и развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений. Такой подход позволяет сохранить содержательную дифференциацию переменных при корреляционном и других анализах, не сводя их к обобщенным факторным блокам, и удерживать фокус на конкретных аспектах организационной среды.

Распределение всех изученных показателей (88 переменных) проверялось с помощью критерия Шапиро–Уилка. Полученные значения W и соответствующие уровни значимости ($p < 0,05–0,001$) указывают на то, что распределение всех переменных отличается от нормального (приложение 7). Это справедливо как для всей выборки в целом, так и для отдельных групп («Администрация» и «Работники»). Такое отклонение связано с особенностями выборки и особенностями измерения показателей (часть данных получена по дихотомическим шкалам, часть представлена рангами).

Поэтому для сравнения групп, несмотря на значимую величину выборки, выбраны непараметрические критерии: U-критерий Манна–Уитни для независимых выборок и T-критерий Вилкоксона для связанных выборок (при оценке сдвигов до и после программы). Оценка взаимосвязей будет

проведена с помощью ранговой корреляции Спирмена. Эти методы устойчивы к нарушениям нормальности и подходят для работы с данными такого типа.

Полученные результаты свидетельствуют о соответствии анкеты *психометрическим критериям:*

– экспертная оценка подтвердила соответствие содержания анкеты цели исследования и понятность формулировок;

– коэффициент внутренней согласованности α-Кронбаха составил 0,846, что говорит о хорошей надежности инструмента;

– проверка конструктной валидности показала, что отдельные утверждения анкеты значимо коррелируют с показателями осмысленности жизни по методике «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева;

– по результатам факторного анализа выделены три содержательных блока: управленческо-эмоциональный, инструментально-гигиенический и социально-ценностный.

Таким образом, по каждому утверждению указаны количество и процент респондентов, выбравших вариант «Согласен», а также средние значения и стандартные отклонения. Анализ ответов по каждому утверждению анкеты позволяет выявить, какие аспекты профессиональной деятельности респонденты оценивают как благополучные, а какие – как проблемные.

Факторный анализ подтверждает многомерную структуру анкеты и позволяет выделить три содержательных блока: управленческо-эмоциональный, инструментально-гигиенический и социально-ценностный. Полученная структура соответствует теоретическим основаниям исследования. Утверждения № 2, 4, 21 являются обратными и для расчетов блоков переведены в соответствии с тем, что 0 = да, 1 = нет.

Авторская анкета построена таким образом, что ее три факторных блока соотносятся с тремя элементами триады «мотивы – смыслы – ценности». Инструментально-гигиенический блок отражает мотивационную составляющую: условия труда, оплата, стабильность, обучение – то, что побуждает человека работать или снижает его активность. Социально-

ценностный блок связан со смысловой сферой: совпадение организационных и личных ценностей; социально-психологический климат; гордость за организацию – то, что придает работе личную значимость. Управленческая поддержка и удовлетворенность находятся на пересечении всех трех компонентов: она влияет на мотивацию, формирует смысл и отражает ценностное отношение к организации.

Анкета может быть использована как дополнительный инструмент диагностики, позволяющей диагностировать состояние мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников в профессиональной сфере. Полученные характеристики позволяют применять ее в исследованиях в рамках профессиональной деятельности при решении практических задач.

На основании описанных методик проведено эмпирическое исследование, направленное на изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в Агентстве лесного хозяйства.

2.2. Результаты изучения мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере

На констатирующем этапе исследования осуществлен сбор и интерпретация полученных данных, раскрывающий особенности и взаимосвязи мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Эмпирическое исследование позволило оценить уровень и структуру мотивации профессиональной деятельности, смысложизненных и ценностных ориентаций, социально-психологический климат и удовлетворенность трудом у сотрудников организации.

С целью определения показателей внутренней и внешней мотивации респондентов в профессиональной деятельности проведено исследование с использованием методики К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности» в адаптации А.А. Реана (таблица 1).

Таблица 1

Описательные статистики по показателям методики мотивации профессиональной деятельности (n = 306)

Показатели методики	*M*	*SD*
Денежный заработок	3,33	1,00
Стремление к продвижению по работе	2,83	1,05
Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,10	1,04
Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	3,94	1,16
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	2,89	1,22
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,73	0,89
Возможность наиболее полной самореализации	3,09	1,17
Внутренняя (ВМ)	3,41	0,90
Внешняя положительная (ВПН)	3,02	0,80
Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,52	0,85

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение.

По всей выборке (n = 306) среднее значение внутренней мотивации (ВМ) составило 3,41 при стандартном отклонении 0,90, внешней положительной (ВПМ) – 3,02 (*SD* = 0,80), внешней отрицательной (ВОМ) – 3,52 (*SD* = 0,85). Наиболее высокий показатель выявлен по стремлению избежать возможных наказаний или неприятностей (*M* = 3,94; *SD* = 1,16). В целом по выборке складывается мотивационный комплекс ВОМ (3,52) > ВМ (3,41) > ВПМ (3,02), где внешняя отрицательная мотивация оказалась незначительно выше, чем внутренняя мотивация, при этом внешняя положительная менее выражена. Уровень выраженности внутренней и внешней отрицательной мотивации можно оценить как выше среднего, уровень вешней положительной мотивации – как средний. Данный тип соотношения свидетельствует о преобладании внешней отрицательной мотивации, связанной с избеганием критики, наказаний и других негативных последствий. Такой мотивационный комплекс не относится к оптимальным и может рассматриваться как менее эффективный, поскольку внутренняя мотивация не занимает ведущего

положения в структуре мотивационно-смысловых и ценностных отношений респондентов.

Полученный результат говорит о том, что в сфере лесного хозяйства содержательные аспекты работы (удовлетворение от самого процесса и результата работы; возможность наиболее полной самореализации) ценятся выше, чем внешние блага, такие как денежный заработок, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, а также в стремлении к продвижению по работе. Однако небольшое доминирование отрицательной внешней мотивации – это сигнал о том, что в организации сложилась система контроля и наказаний, способствующая подавлению внутренней мотивации респондентов. С точки зрения эффективности, данный мотивационный комплекс нельзя признать оптимальным, поскольку он не соответствует ни одному из желательных типов (ВМ > ВПМ > ВОМ или ВМ = ВПМ > ВОМ). Вместе с тем незначительное численное превосходство внешней отрицательной мотивации над внутренней оставляет возможность для перестройки мотивационного баланса в сторону внутренней мотивации при изменении управленческих практик и организационной культуры.

С целью изучения смысложизненных ориентаций личности применена *методика Д.А. Леонтьева «Смысложизненные ориентации»*. Результаты исследования представлены в таблице 2.

Таблица 2

Описательные статистики по показателям методики «Смысложизненные ориентации» (n = 306)

Показатели	*M*	*SD*
Цели жизни	33,49	7,09
Процесс жизни	30,59	7,46
Результат жизни	26,47	5,86
Локус контроля – Я	22,89	4,60
Локус контроля – жизнь	31,48	7,31
Общий показатель осмысленности жизни	109,98	20,83

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение.

Общий показатель «осмысленность жизни» по всей выборке составил 109,98 балла (*SD* = 20,83). Согласно методике, средние значения общего показателя осмысленности жизни равны для мужчин – 103,10, для женщин – 95,76. Полученное среднее значение превышает оба норматива, что позволяет говорить о достаточно высоком уровне осмысленности жизни в обследованной группе специалистов.

По субшкале «цели в жизни» среднее значение составило 33,49 балла (SD = 7,09), данный показатель выше нормативных значений как для мужчин (32,90), так и для женщин (29,38). Это означает, что данные специалисты в целом имеют выраженные жизненные цели, придающие их существованию направленность и временную перспективу.

По субшкале «процесс жизни» среднее значение (*M* = 30,59; *SD* = 7,46) близко к нормативу для мужчин (31,09) и несколько превышает женский норматив (28,80). Можно сказать, что большинство респондентов воспринимают свою жизнь как достаточно интересную и эмоционально насыщенную.

Средний балл по субшкале «результат жизни» составил 26,47 (*SD* = 5,86), что выше нормативных значений для мужчин (25,46) и женщин (23,30). Это говорит о том, что респонденты в целом положительно оценивают прожитую часть жизни и воспринимают ее как продуктивную и осмысленную.

По субшкале «локус контроля – Я» полученное значение (*M* = 22,89; *SD* = 4,60) превышает нормативы для мужчин (21,13) и женщин (18,58). Респонденты склонны воспринимать себя как людей, способных контролировать собственную жизнь и отвечать за свои решения.

Средний балл по субшкале «локус контроля – жизнь» составил 31,48 (*SD* = 7,31), что превышает нормативы для мужчин (30,14) и женщин (28,70). Это указывает на убежденность респондентов в том, что их жизнь в целом поддается сознательному управлению, а не определяется внешними обстоятельствами.

Таким образом, по всем пяти субшкалам и общему показателю средние значения в выборке превышают нормативы согласно методики Д.А. Леонтьева. Это означает, что у респондентов организации в целом сформированы

жизненные цели, они воспринимают свою жизнь как осмысленную и управляемую, а не подчиняющуюся внешним обстоятельствам. При этом оценки по шкалам распределены неравномерно. Так, наиболее высокие показатели приходятся на общую осмысленность жизни и локус контроля, несколько ниже – на эмоциональную насыщенность процесса. Однако в целом можно говорить о благополучной картине смысложизненных ориентаций в обследованной группе.

Результаты исследования по методике М. Рокича «Ценностные ориентации» позволяют составить актуальный профиль ценностной направленности сотрудников Агентства лесного хозяйства (таблица 3).

Таблица 3

Ранговое распределение терминальных ценностей (n = 306)

№		Терминальные ценности	*M*	*SD*
Конкретные ценности	1	Активная, деятельная жизнь	10,82	4,41
	2	Здоровье (физическое и психологическое)	14,57	4,51
	3	Интересная работа	11,21	4,37
	4	Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	11,41	5,09
	5	Наличие хороших и верных друзей	9,75	4,04
	6	Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	7,08	3,64
	7	Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	6,26	3,88
	8	Счастливая семейная жизнь	12,14	5,58
	9	Удовольствия (жизнь, полная удовольствий, развлечений, приятного проведения времени)	6,40	4,87
Абстрактные ценности	10	Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	9,84	4,60
	11	Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и искусстве)	9,48	4,64
	12	Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	11,68	4,35
	13	Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	8,29	4,14
	14	Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	10,17	4,74
	15	Свобода как независимость в поступках и действиях	9,41	4,96
	16	Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей)	6,70	5,12
	17	Творчество (возможность творческой деятельности)	6,21	4,94
	18	Уверенность в себе	10,00	4,90

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение, чем выше средний ранг, тем выше значимость ценности.

Согласно полученным данным, среди ценностей наиболее высокий средний ранг получила ценность «здоровье» (*M* = 14,57; *SD* = 4,51). Это означает, что для респондентов физическое и психологическое благополучие имеет первостепенное значение. Чуть ниже, но также на высоком уровне, оказались «счастливая семейная жизнь» (*M* = 12,14; *SD* = 5,58), «материально обеспеченная жизнь» (*M* = 11,41; *SD* = 5,09), «интересная работа» (*M* = 11,21; *SD* = 4,37) и «активная деятельная жизнь» (*M* = 10,82; *SD* = 4,41). Эти ценности указывают на ориентацию респондентов на здоровье, семейное благополучие, материальную стабильность и содержательный труд.

Наименее значимыми конкретными ценностями оказались «общественное признание» (*M* = 7,08; *SD* = 3,64) и «удовольствия» (*M* = 6,40; *SD* = 4,87). Это может указывать на то, что респонденты в меньшей степени ориентированы на внешнюю оценку и гедонистические ценности в рамках профессиональной сферы.

Из абстрактных ценностей наиболее высокий ранг получила «любовь» (*M* = 11,68; *SD* = 4,35). Также относительно высокие ранги получили «развитие» (*M* = 10,17; *SD* = 4,74) и «уверенность в себе» (*M* = 10,00; *SD* = 4,90).

Абстрактные ценности получили более низкие ранги, такие как «жизненная мудрость» (*M* = 9,84; *SD* = 4,60), «красота природы и искусства» (*M* = 9,48; *SD* = 4,64), «свобода» (*M* = 9,41; *SD* = 4,96) и «познание» (*M* = 8,29; *SD* = 4,14), находятся на среднем уровне значимости. Наименее значимыми в этой группе оказались «счастье других» (*M* = 6,70; *SD* = 5,12), «творчество» (*M* = 6,21; *SD* = 4,94) и «красота природы и искусства» (*M* = 6,26; *SD* = 3,88). Это говорит о том, что ориентация на альтруизм, творческую самореализацию и эстетические ценности выражена у респондентов заметно слабее, чем ценности здоровья, семьи и материальной стабильности.

Полученные результаты исследования показывают, что ценностный профиль респондентов можно охарактеризовать как ориентированный на здоровье, семейное благополучие и материальную стабильность. При этом ценности творчества, альтруизма и внешнего признания имеют

второстепенное значение, что отражает практическую направленность профессиональной деятельности в условиях лесного хозяйства.

Результаты ранжирования инструментальной группы ценностей представлены в таблице 4, где отражены предпочтения участников исследования, позволяющие проанализировать основные инструментальные ценностные ориентации сотрудников Агентства лесного хозяйства.

Таблица 4

Ранговое распределение инструментальных ценностей (n = 306)

№		Инструментальные ценности	M	SD
Этические ценности	1	Ответственность (чувство долга, умение держать слово)	12,17	4,66
	2	Высокие запросы (высокие притязания)	7,82	5,16
	3	Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	10,20	5,01
	4	Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	9,66	4,00
	5	Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	6,55	5,74
Ценности общения	6	Воспитанность (хорошие манеры, вежливость)	12,28	4,96
	7	Жизнерадостность (чувство юмора)	10,43	4,80
	8	Непримиримость к недостаткам в себе и в других	7,23	4,64
	9	Терпимость к взглядам и мнениям других (умение прощать другим их ошибки, заблуждения)	8,21	4,62
	10	Честность (правдивость, искренность)	9,54	5,67
	11	Чуткость (заботливость)	8,16	5,88
Ценности дела	12	Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке свои вещи, порядок в делах)	10,20	4,90
	13	Исполнительность (дисциплинированность)	11,20	4,62
	14	Образованность (широта знаний, высокая общая культура)	11,10	4,95
	15	Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	9,20	4,29
	16	Смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов	9,57	4,11
	17	Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	9,74	4,53
	18	Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	7,99	5,81

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение. Чем выше средний ранг, тем выше значимость ценности.

Среди этических ценностей наиболее высокий ранг получила «воспитанность» (*M* = 12,28; *SD* = 4,96): респонденты ценят хорошие манеры,

вежливость и уважение в общении. На втором месте «ответственность» (*M* = 12,17; *SD* = 4,66), на третьем – «независимость» (*M* = 10,20; *SD* = 5,01). «широта взглядов» (*M* = 6,55; *SD* = 5,74) оказалась наименее значимой среди этических ценностей. Вероятно, это связано с тем, что работа в лесном хозяйстве строится на соблюдении инструкций и подчинении должностным обязанностям, а не на проявлении широты взглядов и терпимости к иным точкам зрения.

В группе ценностей общения лидирует «жизнерадостность» (*M* = 10,43; *SD* = 4,80), что говорит о чувстве юмора сотрудников и позитивном настрое в коллективе. Ценность «самоконтроль» (*M* = 9,66; *SD* = 4,00) и «честность» (*M* = 9,54; *SD* = 5,67) также занимают сравнительно высокие места. Наименее значимыми стали «терпимость» (*M* = 8,21; *SD* = 4,62) и «чуткость» (*M* = 8,16; *SD* = 5,88).

Среди ценностей дела наиболее выражена «исполнительность» (*M* = 11,20; *SD* = 4,62), затем «образованность» (*M* = 11,10; *SD* = 4,95) и «аккуратность» (*M* = 10,20; *SD* = 4,90). Самые низкие ранги получили «эффективность в делах» (*M* = 7,99; *SD* = 5,81) и «смелость в отстаивании своего мнения» (*M* = 9,57; *SD* = 4,11). Респонденты ориентированы скорее на дисциплину, исполнительность и образованность, чем на эффективность и смелость в отстаивании своей позиции.

В целом по всем группам инструментальных ценностей наиболее высокие ранги получили «воспитанность», «ответственность» и «исполнительность». Наименее значимыми оказались «широта взглядов» и «терпимость». Это означает, что респонденты ценят вежливость, ответственность и дисциплину.

Полученные результаты показывают, что в ценностном профиле респондентов лидируют здоровье, семейная жизнь, ответственность, воспитанность и исполнительность. В условиях лесного хозяйства на первый план выходят дисциплина, ответственность и практические аспекты труда, абстрактные или гедонистические ценности оказываются на втором плане.

С целью установления влияния уровня удовлетворенности трудом на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности проведено тестирование с применением методики *«Интегральная удовлетворенность трудом»,* разработанной Н.П. Фетискиным, В.В. Козловым и Г.М. Мануйловым. В рамках данного исследования удовлетворенность трудом рассматривается как интегральный показатель состояния системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности (таблица 5).

Таблица 5

Уровень удовлетворенности трудом (n = 306)

№ п/п	Составляющие удовлетворенности трудом	Высокий уровень, %	Средний уровень, %	Низкий уровень, %	*M*	M_{max}	*SD*
1	Интерес к работе	66	27	7	3,70	6	0,84
2	Удовлетворенность достижениями в работе	67	22	11	2,93	4	1,17
3	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	87	10	3	5,04	6	1,19
4	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	61	18	21	3,92	6	1,60
5	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	25	46	29	1,93	4	1,08
6	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	28	35	37	1,86	4	1,17
7	Удовлетворенность условиями труда	64	27	9	2,90	4	1,12
8	Профессиональная ответственность	34	42	24	1,11	2	0,78
9	Общая удовлетворенность трудом	79	13	8	18,50	28	3,96

Примечание: *M* – среднее значение; M_{max} – максимальный балл; *SD* – стандартное отклонение.

Наиболее высокий уровень удовлетворенности зафиксирован по шкале *«удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками»:* 87 %

респондентов демонстрируют высокий уровень, средний – 10 %, низкий – всего 3 %. Горизонтальные связи в коллективе оцениваются респондентами положительно: они доверяют друг другу, чувствуют поддержку и готовность коллег прийти на помощь.

Чуть ниже, но так же на высоком уровне находится *«общая удовлетворенность трудом»*: 79 % респондентов попали в высокий диапазон, 13 % – в средний, 8 % – в низкий. В целом респонденты оценивают свою профессиональную ситуацию как благополучную. Высокий показатель по этой шкале подтверждается и средним значением (M = 18,5 при максимально возможном балле 28), что соответствует примерно 66 % от максимума.

Высокие показатели также получены по шкале *«интерес к работе»* (66 % высокого уровня, M = 3,7 при M_{max} = 6) и «удовлетворенность достижениями в работе» (67 %, M = 2,93 при M_{max} = 4). Респонденты в целом находят содержание своей деятельности интересным и значимым, а также получают удовлетворение от результатов своего труда.

Шкала *«удовлетворенность условиями труда»* демонстрирует 64 % высокого уровня, 27 % среднего и 9 % низкого. Это приемлемый результат, но он ниже, чем по большинству предыдущих показателей. Возможно, есть отдельные проблемы в организации рабочего пространства, оснащенности или санитарно-гигиенических условий.

По шкале *«удовлетворенность взаимоотношениями с руководством»* высокий уровень показал 61 % респондентов, средний – 18 %, низкий – 21 %. Почти каждый пятый респондент не удовлетворен отношениями с руководством. Среднее значение (M = 3,92 при M_{max} = 6) также указывает на то, что этот аспект оценивается хуже, чем отношения с коллегами.

Наиболее сложная картина наблюдается по трем шкалам, связанным с мотивацией и притязаниями.

«Профессиональная ответственность»: высокий уровень – 34 %, средний – 42 %, низкий – 24 %. M = 1,11 при = 2. Чувство ответственности за результаты труда выражено у респондентов на среднем уровне. Они не

склонны брать на себя излишнюю ответственность, что может быть связано как с особенностями профессиональной деятельности, так и с организационными условиями.

«Предпочтение выполняемой работы высокому заработку»: здесь высокий уровень также у 28 %, средний – у 35 %, низкий – у 37%. M = 1,86 при M_{max} = 4 – один из самых низких средних баллов среди всех шкал. Для большинства респондентов материальная мотивация и стремление к высокому заработку не являются ведущими. Это соотносится с результатами по ценностным ориентациям, где интересная работа оказалась более значимой, чем материальная обеспеченность.

«Уровень притязаний в профессиональной деятельности»: только 25 % респондентов имеют высокий уровень, 46 % – средний и 29 % – низкий. Среднее значение (M = 1,93 при M_{max} = 4) говорит о том, что респонденты в целом не стремятся к карьерному росту, повышению квалификации или профессиональному развитию. Это может быть связано с особенностями конкретной профессиональной среды или существующими организационными ограничениями.

В ходе исследования выявлены наиболее благополучные аспекты (отношения с коллегами и общая удовлетворенность трудом). Средние показатели имеют уровень профессиональных притязаний, ориентацию на заработок, профессиональную ответственность. Респонденты в целом удовлетворены текущим положением дел, но при этом не демонстрируют выраженного стремления к развитию или карьерному росту. Материальные ожидания также не занимают ведущего места в структуре их трудовой мотивации.

Таким образом, высокий уровень удовлетворенности свидетельствует о том, что профессиональная деятельность соответствует актуальным мотивам, наполнена личностным смыслом и позволяет реализовать значимые ценности. Снижение удовлетворенности, напротив, может указывать на рассогласование в одном из этих звеньев.

Следовательно, удовлетворенность выступает индикатором того, насколько гармонично выстроена система «мотивы – смыслы – ценности» в профессиональной сфере.

С целью изучения социально-психологического климата в Агентстве лесного хозяйства была использована *Методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе* (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто), позволяющая выявить эмоциональные, поведенческие и когнитивные компоненты отношений в коллективе (таблица 6).

Таблица 6

Социально-психологический климат (n = 306)

Компоненты	Положительные, %	Противоречивые, %	Отрицательные, %	*M*	*SD*
Эмоциональный	49,3	50,0	0,7	0,49	0,51
Поведенческий	32,0	60,8	7,2	0,25	0,58
Когнитивный	48,7	41,2	10,1	0,39	0,66

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение.

Согласно полученным результатам, наиболее благополучным является эмоциональный компонент (среднее значение 0,49, большинство оценок положительные). Когнитивный компонент также находится на благоприятном уровне (0,39), но с большей долей отрицательных оценок (10,1%). Наименее благополучным является поведенческий компонент – его среднее значение (0,25) попадает в зону противоречивости, положительных оценок всего 32,0%.

Эмоциональный компонент отражает то, насколько респондентам нравится их коллектив, привлекательны ли для них коллеги. Положительные оценки дали 49,3 % респондентов, противоречивые – 50,0 %, отрицательные – всего 0,7 %. Среднее значение (M = 0,490; SD = 0,51) попадает в интервал от +0,33 до +1, что соответствует благоприятному уровню. Большинство респондентов положительно оценивают коллектив, хотя почти половина демонстрирует неоднозначное отношение.

Поведенческий компонент отражает желание респондентов работать вместе, проводить время с коллегами, поддерживать контакты вне работы. Положительные оценки дали только 32,0 % респондентов, противоречивые – 60,8 %, отрицательные – 7,2 %. Среднее значение (M = 0,25; SD = 0,58) попадает в интервал от –0,33 до +0,33, что соответствует противоречивому, нестабильному уровню. Поведенческая вовлеченность респондентов в коллектив выражена слабее, чем эмоциональная. Следовательно, большинство респондентов не испытывают выраженного желания взаимодействовать с коллегами за пределами рабочих задач. Это может быть связано как с особенностями самой работы (высокая занятость, выездной характер, работа в удаленных местностях), так и с тем, что профессиональные контакты не переходят в межличностные отношения.

Когнитивный компонент отражает то, насколько респонденты знают особенности друг друга, ориентируются в личных и деловых качествах коллег. Положительные оценки дали 48,7 % респондентов, противоречивые – 41,2 %, отрицательные – 10,1 %. Среднее значение (M = 0,39; SD = 0,66) попадает в интервал от +0,33 до +1, что соответствует благоприятному уровню.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что в коллективе сложилась достаточно устойчивая система взаимных знаний и эмоционально нейтрального отношения, но респонденты не стремятся к тесному взаимодействию и не готовы поддерживать отношения за пределами работы. Респонденты в целом хорошо осведомлены о деловых и личных качествах членов коллектива, что создает основу для эффективного взаимодействия. Для улучшения климата требуется усиление поведенческого компонента: создание условий для неформального общения, совместных мероприятий, повышения сплоченности.

С целью выявления основных факторов мотивационно-смысловых и ценностных отношений респондентов проведено исследование с применением *авторской анкеты* (таблица 7).

Таблица 7

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения (n = 306)

№ п/п	Мотивационно-смысловая и ценностная значимость профессиональной деятельности	Кол-во*	%
1	В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические нормы, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т.д.)	235	76,8
2	В организации преобладает авторитарный стиль руководства	145	47,4
3	В организации преобладает демократический стиль руководства	201	65,7
4	В организации преобладает попустительский стиль руководства	64	20,9
5	В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)	242	79,1
6	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда	264	86,3
7	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ	271	88,6
8	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях	257	84,0
9	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	257	84,0
10	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	256	83,7
11	В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу	257	84,0
12	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	235	76,8
13	Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников	212	69,3
14	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий	120	39,2
15	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	234	76,5
16	В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста	204	66,7
17	Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	233	76,1
18	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	236	77,1
19	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	228	74,5

№ п/п	Мотивационно-смысловая и ценностная значимость профессиональной деятельности	Кол-во*	%
20	Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости от проделанной вами работы	235	76,8
21	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности	105	34,3

Примечание: *количество положительных ответов на каждое утверждение.

Согласно полученным результатам, наиболее высокий уровень согласия с утверждениями зафиксирован по утверждениям, связанными с безопасностью и нормативной базой. Доступ к информации по безопасности отметили 88,6 %. Утверждение о наличии внутренних нормативных документов по охране труда поддерживают 86,3 % респондентов, проведение инструктажей – 84 %. Регламентирующая сторона требований охраны труда и безопасности трудовой деятельности в организации оценивается респондентами положительно.

Высокий уровень согласия также получен по утверждениям, отражающим социальное взаимодействие. Сотрудничество в коллективе поддерживают 84 %, обратную связь от руководства – 84 %. Уровень сложности задач соответствует навыкам и опыту – 83,7 %. Респонденты в целом довольны содержанием своей работы, чувствуют поддержку коллег и руководства, их компетенции востребованы.

Высокие оценки получили утверждения, связанные с организационной культурой и психологическим климатом. Организационную культуру положительно оценили 79,1 %, социально-психологический климат – 77,1 %, удовлетворение от работы – 76,8 %. Респонденты воспринимают организационную среду как благоприятную, ценности организации разделяют 76,1 %, гордость за организацию испытывают 74,5 %.

Выше среднего составил процент согласия с утверждением о возможности карьерного и профессионального роста – только 66,7 %. При том что большинство организационных аспектов оцениваются положительно, этот показатель заметно ниже. Причины могут быть разными: либо реальный дефицит карьерных возможностей, либо низкая потребность респондентов в

таком росте. Последнее подтверждается результатами по уровню притязаний в рамках удовлетворенности трудом (25 % высокого уровня).

Удовлетворенность оплатой труда (39,2 %) является самым низким показателем среди всех утверждений, что указывает на системную проблему в сфере материального вознаграждения. При этом стабильность заработной платы оценивается значительно выше (76,5 %), при этом размер оплаты труда обычно не устраивает. Этот результат соотносится с данными по методике удовлетворенности трудом Н.П. Фетискина, где ориентация на заработок ниже других.

Утверждения, связанные со стилями руководства, показали следующие результаты: демократический стиль поддерживают 65,7 %, авторитарный – 47,4 %, попустительский – 20,9 %. Таким образом, большинство респондентов склоняются к демократическому стилю, вместе с тем 47,4 % считают, что в организации преобладает авторитарный стиль. Это может быть связано со спецификой деятельности организации, где все действия респондентов строго регламентированы.

Структурируя результаты по трем выделенным факторам, можно отметить следующее:

– Утверждения *блока «управленческая поддержка и удовлетворенность»* (обратная связь, удовлетворенность работой, доступ к информации, организационная культура) получили высокие и средние оценки – от 76,8 до 84,0 %. Респонденты в целом позитивно воспринимают управленческие практики и свое эмоциональное состояние на работе.

– Результаты *инструментально-гигиенического блока* выше среднего: условия труда (76,8 %), стабильность зарплаты (76,5 %) и поддержка обучения (69,3 %) оценены положительно. Однако удовлетворенность оплатой (39,2 %) и карьерный рост (66,7 %) заметно отстают. Эти аспекты требуют внимания, так как они составляют материальную основу трудовой мотивации.

– Показатели *социально-ценностного блока* получили одни из самых высоких оценок: социально-психологический климат – 77,1 %; совпадение

ценностей – 76,1 %; сотрудничество – 84,0 %. Межличностные отношения и ценностное единство являются сильной стороной организации и потенциальным ресурсом для развития.

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что смысложизненные ориентации личности определяют восприятие человеком своих целей и места в мире, а также влияют на внутреннюю мотивацию и стремление к самореализации. Высокий уровень осмысленности способствует устойчивому развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, позволяющий личности находить смысл в профессиональной деятельности и повышению удовлетворенности трудом. Ценностные ориентации личности оказывают влияние на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности, принятые ценности формируют мировоззрение и подход к жизни.

Совпадение личных ценностей с внутренними убеждениями повышает мотивацию и эмоциональное благополучие, в то время как их несоответствие может вызывать стресс и негативные эмоции. Одним из основных факторов, оказывающих положительное влияние на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, является удовлетворенность трудом работников и социально-психологический климат.

Таким образом, мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной деятельности формируются через взаимодействие внутренних (личностные характеристики, ценности, убеждения, эмоциональное состояние) и внешних факторов (организационная культура, уровень зарплаты, условия труда, социальное окружение). Указанные факторы оказывают влияние на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений, которые могут быть как положительными, так и отрицательными.

2.3. Эмпирический анализ структуры мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере

С целью установления взаимосвязи мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности проведен корреляционный, факторный и регрессионный анализ.

Выбор методов обусловлен задачами проведения многомерного анализа, корреляционный анализ способствует выявлению связи между переменными, факторный анализ позволяет установить общую структуру взаимосвязей между переменными, а регрессионный анализ уточняет механизмы этих связей и оценки прогностической значимости выделенных факторов.

Корреляционный анализ. В связи с тем что распределение большинства переменных отличалось от нормального, использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Из-за большого числа проведенных сравнений применялась поправка Бонферрони. При расчете полной корреляционной матрицы для 82 переменных общее число сравнений $k = 3321$.

Скорректированный уровень значимости был рассчитан как $\alpha_{скорр} = 0{,}05 / 3321 \approx 0{,}000015$. Критическое значение коэффициента корреляции для выборки объемом $n = 306$ при данном уровне значимости, определенное с использованием t-распределения ($df = 304$), составило $\rho_{крит} \approx 0{,}240$. Статистически значимыми признавались только те корреляции, абсолютная величина которых превышала данный порог.

Далее из полной корреляционной матрицы были отобраны только те связи, которые имеют теоретическое обоснование и относятся к проверяемой модели мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Корреляции внутри методик не рассматривались, так как они отражают внутреннюю структуру методик и не являются предметом данного исследования. Значимые корреляции представлены в таблице 8 и приложении 8.

Таблица 8

Взаимосвязь системы ценностных отношений
с мотивационно-смысловыми характеристиками личности

Параметры		Смысложизненные ориентации						Мотивация профессиональной деятельности						
		Цели жизни	Процесс жизни	Результат жизни	Локус контроля – Я	Локус контроля – жизнь	Общий показатель осмысленности жизни	1. Денежный заработок	2. Стремление к продвижению по работе	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	7. Возможность наиболее полной самореализации
Ценностные ориентации	1. Активная деятельная жизнь	0,273*	0,331	0,281	0,239	0,274	0,279*	0,035	0,089	0,098	0,043	0,036	0,137	0,212
	3. Здоровье	–0,154	–0,16	–0,2	–0,25	–0,13	–0,218	0,1	–0,08	–0,02	–0,016	–0,011	–0,047	–0,023
	4. Интересная работа	0,269*	0,27*	0,26*	0,268*	0,265*	0,279*	0,068	0,059	0,051	0,085	0,041	0,148	0,162
	9. Обществен-ное признание	0,323*	0,287*	0,345*	0,263*	0,338*	0,286*	-0,088	0,092	0,152	0,049	0,049	0,144	0,249*
	12. Развитие	0,015	0,05	0,152	0,098	–0,01	0,132	0,077	0,151	0,061	0,022	0,056	0,339*	0,169
	6. Независи-мость	0,102	0,079	0,115	0,059	0,055	0,192	-0,016	0,098	0,065	0,11	0,052	0,324*	0,22
	11. Само-контроль	0,008	–0,07	0,054	–0,06	–0,06	0,059	0,059	0,129	0,098	0,096	0,047	0,241*	0,235*
	16. Чуткость	–0,055	–0,01	–0,12	–0,05	–0,03	–0,083	0,000	–0,06	0,017	–0,007	0,031	-0,278*	-0,092

	17.Широта взглядов	0,062	0,091	–0,07	–0,02	0,09	– 0,055	0,063	–0,13	–0,03	– 0,048	0,033	– 0,392	– 0,242
Мотивация профессиональной деятельности	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	0,256*	0,167*	0,207	0,187	0,218	0,275*	–	–	–	–	–	–	–
	6. Удовлетво-ренность от самого процесса и результата работы	0,233*	0,208	0,287*	0,221	0,187	0,378*	–	–	–	–	–	–	–
	7. Возможность наиболее полной самореализации	0,392*	0,324*	0,388*	0,325*	0,358*	0,43*	–	–	–	–	–	–	–

Примечание: *корреляции значимы на уровне $\alpha_{скорр} \leq 0{,}000015$ ($\rho_{крит} \geq 0{,}240$).

В ходе проведенного анализа взаимосвязи между мотивами и смысложизненными ориентациями установлено, что наиболее тесные взаимосвязи осмысленности жизни – с внутренними мотивами.

Удовлетворение от процесса и результата работы положительно коррелирует с общим показателем смысложизненных ориентаций ($p = 0{,}378$), а также с субшкалой «результат жизни» ($p = 0{,}287$). *Возможность самореализации* более тесно связана с общим показателем смысложизненных ориентаций ($\rho = 0{,}430$), а также со шкалами «цели жизни» ($\rho = 0{,}392$) и «результат жизни» ($\rho = 0{,}388$). Возможность самореализации также связана и с субшкалой «процесс жизни» ($\rho = 0{,}324$), шкалой «локус контроля – Я» ($\rho = 0{,}325$), «локус контроля – жизнь» ($\rho = 0{,}358$).

Таким образом, сотрудники, которые получают удовлетворение от процесса работы и видят в ней возможность самореализации, воспринимают свою жизнь как более осмысленную во всех ее аспектах. Они ставят цели, переживают процесс как насыщенный, испытывают удовлетворенность от прожитого времени и уверены в своей способности управлять жизнью. Это

согласуется с представлениями о внутренней мотивации как о ключевом ресурсе осмысленности профессиональной деятельности.

При этом связь с субшкалой «результат жизни» указывает на то, что удовлетворенность прожитым временем тесно связана с возможностью видеть плоды своего труда, что особенно значимо в профессиональной сфере лесного хозяйства, где результаты работы часто имеют отсроченный характер.

Внешние положительные мотивы («денежный заработок», «стремление к продвижению по работе») не достигают критического порога значимости. Так, стремление к продвижению дает слабые положительные корреляции с субшкалами смысложизненных ориентаций, но они ниже критического значения с учетом поправки (ρ = 0,240). При этом денежный заработок не имеет значимых связей с осмысленностью жизни.

Результаты показывают, что материальные стимулы и карьерные ожидания не связаны с глубинными смысложизненными ориентациями респондентов. Для сотрудников лесного хозяйства материальное обеспечение и продвижение по службе не становятся источником осмысленности жизни. Возможно, невысокий уровня оплаты труда в условиях ограниченных карьерных перспектив, характерных для данной сферы, воспринимаются как внешние факторы по отношению к личностным смыслам. В отличие от внутренней мотивации, они не интегрируются в экзистенциальную структуру личности, оставаясь на уровне ситуативных стимулов.

Мотив «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» демонстрирует противоречивый паттерн, положительно коррелируя с общим показателем «осмысленность жизни» (ρ = 0,275) и субшкалой «цели в жизни» (ρ = 0,256). Таким образом, респонденты, опасающиеся критики, демонстрируют более высокую осмысленность жизни, что может быть связано с характером профессиональной деятельности в сфере лесного хозяйства, в связи с тем, что у значительной части респондентов трудовая деятельность сопряжена с особыми условиями труда, соблюдением техники безопасности и точности выполнения задач. В таких условиях стремление избежать критики

со стороны руководителя или коллег при выполнении трудовых обязанностей выступает не как внешнее давление, а как внутренний регулятор качества, отражающий ответственное отношение к делу.

Выборка респондентов включает не только группу «Работники», которые непосредственно заняты в сфере охраны лесного хозяйства, но и группу «Администрация» (руководители, бухгалтера, специалисты и др.). Для респондентов группы «Администрация» стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег и возможных наказаний или неприятностей может быть связано с такими факторами, как ответственность за принятие решений, точность при оформлении документации и строгий управленческий контроль. Стремление избегания критики оказывается не столько демотивирующим фактором, сколько элементом профессиональной идентичности, способствующим осознанному отношению к обязанностям.

Отсутствие связи мотива «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» с субшкалами «процесс жизни», «результат жизни», «локус контроля – Я» и «локус контроля – жизнь» указывает на то, что данный механизм действует преимущественно на уровне целеполагания, но не затрагивает восприятие процесса и результативность. В отличие от стремления избежать критики со стороны руководителя или коллег, страх наказаний не связан с показателем «осмысленность жизни», поскольку наказание воспринимается как внешняя угроза, а не как внутренний регулятор качества.

Взаимосвязи между ценностями и смысложизненными ориентациями показывают, что ценность «интересная работа» наиболее тесно связана с осмысленностью жизни (ρ = 0,279). Также значимые связи наблюдаются со всеми субшкалами смысложизненных ориентаций: с «цели в жизни» (ρ = 0,269), «процесс жизни» (ρ = 0,270), «результат жизни» (ρ = 0,260), «локус контроля – Я» (ρ = 0,268), «локус контроля – жизнь» (ρ = 0,265).

Полученные результаты показывают, что респонденты, ценящие свою работу как интересную, демонстрируют высокую осмысленность жизни по

всем параметрам. Это согласуется с ключевым результатом ценностного профиля: «интересная работа» оказалась наиболее значимой терминальной ценностью для сотрудников сферы лесного хозяйства. Связь со всеми субшкалами смысложизненных ориентаций означает, что интерес к работе пронизывает все уровни осмысленности – от целеполагания до ощущения управляемости жизни. Содержательные аспекты труда являются не просто ситуативным фактором, а системным источником смысла.

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

Следовательно, активная деятельная жизнь отражает не только трудовую занятость, но и общую жизненную включенность. Это характерно как для производственного персонала (лесники, водители, пожарные и т.д.), чья работа требует физической активности и постоянной вовлеченности, так и для группы «Администрация», чья деятельность связана с решением организационных и управленческих вопросов. Связь ценности «активная, деятельная жизнь» с субшкалой «процесс жизни» указывает на то, что респонденты воспринимают саму деятельность как интересный и эмоционально насыщенный процесс, а не только как средство достижения целей.

Ценность «общественное признание» положительно связана с общим показателем осмысленности жизни (ρ = 0,286). Значимые связи наблюдаются со всеми субшкалами: с «цели в жизни» (ρ = 0,323), «процесс жизни» (ρ = 0,287), «результат жизни» (ρ = 0,345), «локус контроля – Я» (ρ = 0,263), «локус контроля – жизнь» (ρ = 0,388).

Таким образом, сотрудники, ориентированные на уважение окружающих, демонстрируют высокую осмысленность жизни. Связь

признания с осмысленностью показывает, что социальная оценка не является для респондентов внешним и поверхностным фактором. Она встроена в их систему целей, переживаний и убеждений об управляемости жизни.

Особенно высокая связь с ценностью «локус контроля – жизнь» (ρ = 0,388) указывает на то, что сотрудники, ценящие общественное признание, убеждены в возможности контролировать свою жизнь. Это отличает данную ценность от чисто внешних стимулов (материальное обеспечение и др.), не связанных с осмысленностью жизни.

Значимая отрицательная корреляция выявлена между ценностью «здоровье» и «локус контроля – Я» (ρ = –0,248), респонденты с высоким уровнем осмысленности жизни и выраженным внутренним локусом контроля придают здоровью меньшее значение как ценности. Отрицательная связь только с «локус контроля – Я», она указывает на то, что данный эффект действует именно на уровне самовосприятия и личной ответственности. Следовательно, сотрудники с высоким внутренним «локус контроля – Я» считают себя хозяевами жизни и готовы жертвовать здоровьем ради поставленных целей. Однако на другие аспекты осмысленности (цели, процесс, результат жизни) эта ценностная установка не распространяется.

Полученные результаты не противоречат общей картине высокой осмысленности жизни в выборке, а скорее уточняют ее. Осмысленность строится вокруг активности, достижений и самореализации, а ценность «здоровье» занимает подчиненное положение в структуре ценностно-смысловой сферы сотрудников сферы лесного хозяйства.

Связи между ценностями и мотивами показывают, что внутренние мотивы «удовлетворение от процесса» и «самореализация» положительно связаны с ценностями «независимость» (ρ = 0,324), «самоконтроль» (ρ = 0,241), «развитие» (ρ = 0,339).

Следовательно, сотрудники, мотивированные интересом к работе, одновременно ценят самостоятельность, самодисциплину и возможность развития. Это согласуется с теорией самодетерминации: внутренняя

мотивация базируется на автономии и компетентности. При этом ценности «независимость», «самоконтроль» и «развитие» как раз отражают эти базовые потребности. Внутренние мотивы «удовлетворение от процесса» и «самореализация» отрицательно связаны с ценностями «чуткость» ($\rho = –0,278$) и «широта взглядов» ($\rho = –0,392$).

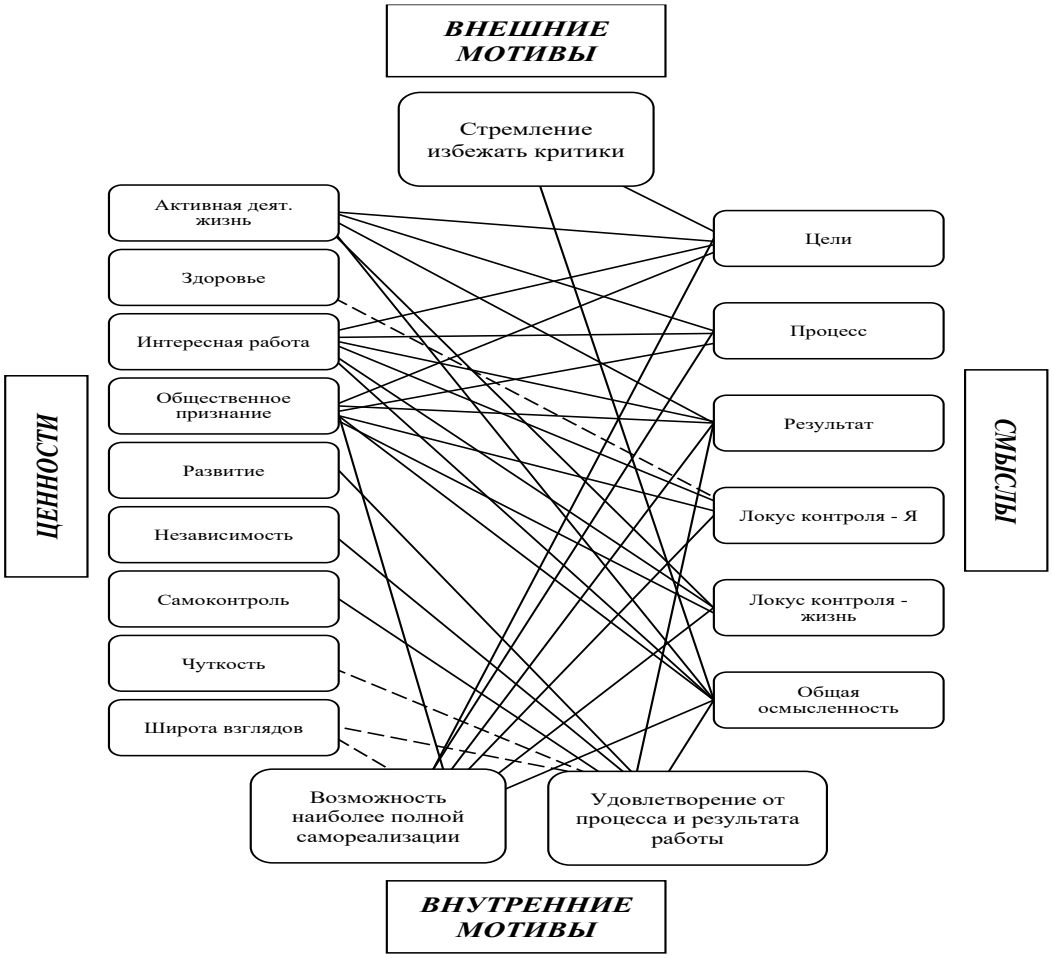
Согласно полученным результатам, сотрудники с высокой внутренней мотивацией в меньшей степени ориентированы на чуткость и открытость к разным точкам зрения. Это может быть связано с тем, что эффективность деятельности в сфере лесного хозяйстве требует высокого уровня профессионализма и строгого выполнения должностных обязанностей. При этом внутренне мотивированные сотрудники сосредоточены на результате и профессиональном развитии, что оставляет меньше пространства для ценности «общение».

Возможность наиболее полной самореализации положительно связана с ценностью «общественное признание» ($\rho = 0,249$). Таким образом, это отражает взаимосвязь внутренней и внешней социальной мотивации. Желание сотрудников, стремящихся к самореализации и общественному признанию, часто сопровождается потребностью реализовать себя в профессии и признании со стороны коллег и руководства. При этом слабый характер связи указывает на то, что ценность «общественное признание» не является доминирующим мотивом, но присутствует как дополнительный фактор.

Отрицательная связь «широта взглядов» с мотивом самореализации ($\rho = –0,242$) означает, что сотрудники, стремящиеся к самореализации, реже демонстрируют широту взглядов и терпимость к иным точкам зрения коллег. Это может быть связано с направленностью на профессиональную реализацию в рамках регламентирующей деятельности, где широта взглядов не является востребованным качеством.

В сфере лесного хозяйства самореализация часто требует глубокого погружения в профессиональные стандарты и следования регламентам, а не открытости к альтернативным подходам. Кроме того, высокая

требовательность к себе и окружающим, характерная для сотрудников с выраженной самореализацией, может сочетаться с меньшей терпимостью к другим точкам зрения. Для наглядного представления структуры значимых взаимосвязей между мотивами, ценностями и смысложизненными ориентациями построена корреляционная плеяда (рисунок 2). На ней отображены только связи, превышающие критическое значение с учетом поправки Бонферрони ($\rho \geq 0{,}240$).



——— – прямая значимая связь ($\rho \geq 0{,}240$ на уровне значимости $p \leq 0{,}000015$);
– – – – – – обратная значимая связь ($\rho \leq -0{,}240$ на уровне значимости $p \leq 0{,}000015$).

Рисунок 2. Корреляционная плеяда мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности

Полученные корреляционные связи согласуются с теоретическими положениями, рассмотренными в первой главе. Связь внутренних мотивов (удовлетворение от процесса и результата работы, возможность наиболее

полной самореализации) с осмысленностью жизни подтверждает ключевые идеи теории самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан) и смысловой теории личности (Д.А. Леонтьев): внутренняя мотивация выступает ресурсом осмысленности. Отсутствие связей внешних положительных мотивов (заработок, продвижение) с осмысленностью соответствует двухфакторной теории Ф. Герцберга, согласно которой материальные и статусные факторы не являются источником удовлетворенности и смысла. Противоречивый результат по избеганию критики (положительная связь с осмысленностью) расходится с классическими представлениями о внешней отрицательной мотивации, но может быть объяснен спецификой профессиональной среды лесного хозяйства, где боязнь совершения ошибок в трудовой деятельности выступает не внешним давлением, а формой ответственного отношения к делу, уточняющей общую теоретическую модель применительно к данной выборке. Таким образом, система мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в исследуемой выборке характеризуется высокой степенью сложности и многомерностью.

Полученные данные корреляционного анализа подтверждают, что мотивационная, смысловая и ценностная сферы личности образует систему взаимосвязей. Так, внутренние мотивы (удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации) связаны с осмысленностью жизни и ценностями «активная, деятельная жизнь», «независимость» и «ответственность». Внешние мотивы избегания, вопреки ожиданиям, не дают отрицательных корреляций, а в случае с избеганием критики дают положительные результаты. Это может объясняться спецификой профессиональной сферы лесного хозяйства, где высокая регламентация и контроль сосуществуют с содержательными аспектами работы, а боязнь совершения ошибок при исполнении трудовых обязанностей может быть формой ответственного отношения к делу.

Проведен анализ корреляции мотивов, *ценностей и смысложизненных ориентаций* с результатами авторской анкеты, раскрывающей мотивационно-

смысловые и ценностные отношения сотрудников, а также с показателями удовлетворенности трудом и социально-психологического климата. Это позволяет выявить, какие конкретные аспекты профессиональной среды связаны с мотивационно-смысловой и ценностной сферой сотрудников.

Следующим этапом проведен анализ корреляции отдельных утверждений авторской анкеты мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников с мотивами профессиональной деятельности, ценностными и смысложизненными ориентациями.

Авторская анкета включает в себя 21 утверждение, отражающее различные аспекты профессиональной деятельности: условия труда, стиль руководства, организационную культуру, безопасность, оплату, карьеру, ценности, климат, удовлетворенность работой и др.

Факторный анализ подтверждает многомерную структуру анкеты и соответствует теоретическим основаниям исследования. Утверждения № 2 (авторитарный стиль руководства), № 4 (попустительский стиль руководства) и № 21 (желание сменить профессиональную деятельность) являются обратными и для расчетов корреляции переведены в соответствии с тем, что 0 = да (согласен с утверждением), 1 = нет (не согласен).

Анализ проводится на уровне отдельных утверждений, а не факторных блоков, что позволяет сохранить содержательную дифференциацию аспектов профессиональной сферы. В анализе рассматриваются только связи, превышающие критическое значение, с учетом поправки Бонферрони ($\rho \geq 0{,}240$).

Анализ корреляций выявил несколько значимых связей между показателями авторской анкеты мотивационно-смысловых и ценностных отношений респондентов и методики смысложизненных ориентаций. Наиболее тесные связи выявлены между утверждениями, отражающими удовлетворенность работой, гордость за организацию и нежелание сменить сферу деятельности, с одной стороны, и субшкалами смысложизненных ориентаций – с другой.

Утверждение № 3 «демократический стиль руководства» связано с *общим показателем смысложизненных ориентаций* (ρ = 0,269). Восприятие демократического стиля управления связано с более высоким уровнем осмысленности жизни. Возможно, демократическое руководство создает условия для автономии и самореализации, что способствует переживанию осмысленности.

Утверждение № 16 «в организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста» связан с «*локус контроля – жизнь»* (ρ = 0,269). Восприятие карьерных возможностей связано с убежденностью в управляемости жизни, что отражает уверенность в собственных возможностях строить профессиональное будущее.

Утверждение № 17 «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» связан с общим показателем смысложизненных ориентаций (ρ = 0,261). Ценностное соответствие между сотрудником и организацией вносит вклад в общую осмысленность жизни, что подтверждает роль ценностной идентичности как источника личностных смыслов.

Утверждение № 19 «принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости» связан с «цели в жизни» (ρ = 0,244), «процесс жизни» (ρ = 0,259), общим показателем осмысленности жизни (ρ = 0,296). Гордость за принадлежность к организации соотносится с наличием целей, сопровождается восприятием жизни как эмоционально насыщенного и интересного процесса. Такой результат может указывать на идентификацию с организацией как частью собственного жизненного пути, позитивная оценка профессиональной среды переносится на общее переживание жизни. Гордость за принадлежность к организации является наиболее сильным предиктором осмысленности жизни среди всех вопросов анкеты.

Утверждение № 20 «ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости от проделанной вами работы» связан с «цели в жизни» (ρ = 0,290), *«процесс жизни»* (ρ = 0,285), *«локус контроля – жизнь»* (ρ = 0,277). Удовлетворенность текущей работой сопровождается наличием

целей в будущем, переживанием текущего момента как осмысленного и насыщенного, убежденностью в возможности контролировать собственную жизнь. Позитивная оценка профессиональной деятельности не ограничивается настоящим моментом, а связана с перспективой. Работа является источником интереса и эмоциональной вовлеченности. Позитивная оценка профессиональной деятельности связана с общим ощущением субъективного контроля.

Утверждение 21 «отсутствие желания сменить профессиональную сферу» связан с субшкалой «цели в жизни» (ρ = 0,314), *«процесс жизни»* (ρ = 0,242), *«локус контроля – жизнь»* (ρ = 0,329). Согласно полученным результатам, респонденты, не желающие сменить профессиональную сферу, обладают более выраженными жизненными целями и временной перспективой, воспринимают свою жизнь как интересную и наполненную смыслом в настоящем, убеждены в том, что их жизнь поддается сознательному управлению. Профессиональная сфера выступает для респондентов не просто местом трудовой деятельности, а как управляемая сфера, являющаяся частью их жизненных планов.

Полученные корреляции между *показателями авторской анкеты и методикой Д.А. Леонтьева «Смысложизненные ориентации»* согласуются с представлениями о том, что профессиональная сфера является значимым источником осмысленности жизни. Согласно теории Д.А. Леонтьева, личностный смысл формируется через включенность человека в значимые виды деятельности и отношения. В данном случае наиболее тесные связи проявляют утверждения, отражающие удовлетворенность работой, гордость за принадлежность к организации, совпадение ценностей и отсутствие желания сменить профессиональную деятельность, то есть те аспекты профессиональной деятельности, которые связаны с позитивной идентичностью, автономией и переживанием собственной эффективности. Связь демократического стиля руководства с общим показателем осмысленности указывает на то, что организационные условия,

поддерживающие автономию и участие в принятии решений, способствуют не только профессиональной удовлетворенности, но и общей осмысленности жизни.

Таким образом, организационные условия, совпадение ценностей респондентов с ценностями организации и эмоциональное состояние связаны с осмысленностью жизни респондентов. Профессиональная сфера вносит значительный вклад в общую осмысленность жизни сотрудников организации и зависит от направленности личностных смыслов, воспринимаемая ими как источник удовлетворения от профессиональной деятельности, гордости от принадлежности к организации и совпадения личностных ценностей с ценностями организации.

Результаты корреляционного анализа показателей *авторской анкеты с методикой К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности»* способствует выявлению связей между отдельными аспектами профессиональной сферы и мотивационными установками. Анализ позволил уточнить, какие именно организационные условия и переживания респондентов связаны с внутренними или внешними побуждениями к работе.

Наиболее тесные связи выявлены между мотивацией (внутренней, внешней) и утверждениями авторской анкеты, отражающей наличие в организации нормативных документов, регламентирующих действия сотрудников, демократический стиль руководства, возможность обучения и повышения профессиональной квалификации, стабильность заработной платы и удовлетворенность размером оплаты труда.

Утверждение № 3 «демократический стиль руководства» связано с мотивом *«удовлетворение от процесса и результата работы»* (ρ = 0,276). Данный результат показывает, что респонденты, воспринимающие стиль руководства в организации как демократический, получают удовлетворение от трудовой деятельности. Демократический стиль руководства предполагает участие в принятии решений, учет мнения сотрудников и уважение к их

автономии, что усиливает внутреннюю мотивацию и осмысленность трудового процесса.

Утверждение № 6 «в организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда» связано с мотивами *«удовлетворение от процесса и результата работы»* (ρ = 0,302) и *«возможность самореализации»* (ρ = 0,306). Полученные показатели демонстрируют, что сотрудники, мотивированные интересом к работе и стремящиеся к самореализации, одновременно высоко оценивают наличие нормативной базы в организации. Это может быть связано с тем, что трудовая деятельность в сфере лесного хозяйства имеет четкую регламентацию по охране и безопасности труда, выступающую частью как внутренней мотивации, так и профессиональной идентичности сотрудников организации.

Утверждение № 13 «руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников» связано с мотивами *«материальное обеспечение»* (ρ = 0,312), *«стремление к продвижению»* (ρ = 0,253) и *«потребность в социальном престиже»* (ρ = 0,284). Следовательно, сотрудники, ориентированные на внешние стимулы (заработная плата, карьерный рост, общественное признание), высоко оценивают поддержку обучения, которое ими воспринимается не только как средство профессионального развития, но и как инструмент достижения внешних целей – повышения статуса и материального вознаграждения.

Утверждение № 14 «удовлетворенность размером оплаты труда и социальных гарантий» связано со *«стремлением к продвижению»* (ρ = 0,291). Полученный результат показывает, что сотрудники организации, удовлетворенные оплатой труда, чаще стремятся к карьерному росту, а материальное обеспечение воспринимается как индикатор общественного признания, способствующего дальнейшему продвижению по службе.

Утверждение № 15 «в организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения» связано с мотивом *«удовлетворение от*

процесса и результата работы» (ρ = 0,247). Следовательно, стабильность заработной платы в большей степени связана с внутренним удовлетворением от процесса трудовой деятельности, чем с внешней мотивацией. Возможно, стабильность создает чувство безопасности, которое является основой для внутреннего интереса к работе.

Утверждение № 17 «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» связано с мотивами *«удовлетворение от процесса и результата работы»* (ρ = 0,299) и *«возможность самореализации»* (ρ = 0,276). Полученные результаты показывают, что совпадение личностных и организационных ценностей тесно связано с внутренней мотивацией. Так, сотрудники, разделяющие ценности организации, получают удовлетворение от процесса работы, воспринимая ее как возможность самореализации.

Утверждение № 18 «благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания» связано с мотивом *«удовлетворение от процесса и результата работы»* (ρ = 0,269). Таким образом, благоприятный социально-психологический климат и высокий уровень сотрудничества, взаимоотношений с коллегами оказывает влияние на повышение уровня удовлетворенности трудом сотрудников организации.

Утверждение № 21 «отсутствие желания сменить профессиональную сферу деятельности» связано с мотивом *«возможность самореализации»* (ρ = 0,260). Таким образом, сотрудники, имеющие возможности для самореализации в организации, реже стремятся к смене профессиональной деятельности. Это обусловлено тем, что профессиональная деятельность напрямую связана с усилиями и достижением значимых для сотрудников целей, при этом уровень потребности в поиске «лучшего места» нивелируется.

Полученные корреляции *показателей авторской анкеты мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников* с мотивацией профессиональной деятельности согласуются с двухфакторной теорией мотивации Ф. Герцберга.

Таким образом, внутренние мотивы (удовлетворенность от процесса трудовой деятельности, самореализация) связаны с наличием в организации нормативных документов регламентирующих деятельность сотрудников; демократическим стилем руководства; совпадением личностных и организационных ценностей, благоприятного социально-психологического климата. Внешняя мотивация (денежный заработок, стремление к продвижению по работе, потребность в достижении социального престижа) связаны преимущественно с утверждениями, отражающими материальное обеспечение и возможность обучения. Это подтверждает, что разные аспекты профессиональной сферы связаны с разными типами мотивации: внутренние мотивы – с содержательными и социальными аспектами работы, внешние – с инструментальными и материальными условиями.

Полученные данные подтверждают, что профессиональная сфера, воспринимаемая сотрудниками как источник совпадения личностных и организационных ценностей, связана с внутренней мотивацией сотрудников, тогда как инструментальные аспекты (материальное обеспечение, возможность обучения как средства карьерного роста) связаны с внешней мотивацией.

На следующем этапе проведен анализ корреляции показателей авторской анкеты с результатами методики «Ценностные ориентации» М. Рокича), рассматриваемыми как устойчивые представления о желаемом, выполняющими функцию смыслообразования и регуляции поведения. Выявление связей между отдельными аспектами трудовой деятельности и ценностными ориентациями сотрудников позволило уточнить, какие организационные условия соответствуют ценностным предпочтениям работников и как профессиональная сфера связана с мотивационно-смысловыми и ценностными отношениями личности.

Анализ корреляций утверждений авторской анкеты с ценностными ориентациями выявил ряд значимых связей. Наиболее тесные связи обнаружены между ценностями «интересная работа», «уверенность в себе»,

«ответственность», «рационализм» и утверждениями, отражающими мотивационно-смысловые и ценностные отношения сотрудников к организационной культуре и стилю руководства; предоставление обратной связи и оказание необходимой поддержки в решении производственных проблем со стороны руководства; ощущение безопасности и гордости от принадлежности к организации; удовлетворение от трудовой деятельности.

Утверждение № 3 «демократический стиль руководства» связано с ценностью *«интересная работа»* (ρ = 0,293). Выявленная взаимосвязь свидетельствует о том, что респонденты, оценивающие стиль управления как демократический, демонстрируют более высокий уровень вовлеченности в рабочие процессы и приверженности к организации. Демократические принципы управления способствуют расширению автономии сотрудников и их вовлеченности в процессы принятия решений, что напрямую коррелирует с потребностью в содержательном и значимом труде.

Утверждение № 5 «в организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, в которой поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)» связано с ценностью *«интересная работа»* (ρ = 0,264). Полученные результаты связи показывают, что высокий уровень культуры влияет на ценность «интересная работа», а сама ценность меняет восприятие организационной культуры сотрудниками организации. Данная связь влияет на вовлеченность сотрудников в трудовой процесс, при этом разрыв этих показателей приводит к демотивации и снижению эффективности профессиональной деятельности.

Утверждение № 6 «в организации разработаны внутренние нормативные документы, регламентирующие действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда» связано с ценностями *«уверенность в себе»* (ρ = 0,242) *и «ответственность»* (p = 0,302). Полученные результаты показывают, что наличие регламентирующей базы способствует повышению уверенности в собственных силах и

ответственности в процессе трудовой деятельности. Эти документы работают не просто как формальные правила, а формируют определенный менталитет в организации. Четкие инструкции снимают у сотрудников чувство неопределенности, повышая уверенность в себе и формируя внутреннее понимание способности справиться с трудовыми задачами безопасно и эффективно. При этом ценность «ответственность» формируется через четкое распределение трудовых обязанностей, осознание сотрудниками своей зоны ответственности, воспитание осознанного отношения к безопасности.

Утверждение № 9 «со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем» положительно связано с ценностями *«интересная работа»* ($\rho = 0{,}242$) *и «уверенность в себе»* ($\rho = 0{,}394$), при этом отрицательно связано с ценностью *«творчество»* ($\rho = -0{,}260$). Таким образом, обратная связь от руководства повышает уверенность сотрудников и обусловлена восприятием работы как интересной, но при этом может снижать ориентацию на творчество. Возможно, это связано с тем, что в условиях жесткой регламентации в сфере лесного хозяйства обратная связь со стороны руководства воспринимается скорее как управленческий контроль, чем как пространство для творческой самореализации.

Утверждение № 11 «в организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу» связано с ценностью *«уверенность в себе» ($\rho = 0{,}257$).* Следовательно, высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания в коллективе способствует укреплению уверенности в себе, создавая у сотрудников ощущение надежности и компетентности.

Утверждение № 15 «в организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения» отрицательно связано с ценностью *«рационализм»* ($\rho = -0{,}246$). Полученный отрицательный результат показывает, что респонденты, ценящие рациональность, логику и обдуманные решения,

ниже оценивают стабильность заработной платы. Возможно, они ориентированы на изменчивую, требующую нестандартных решений деятельность, где стабильность заработной платы не является приоритетом, либо воспринимают ее как ограничение для профессиональной гибкости.

Утверждение № 19 «принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости» связано с ценностью *«интересная работа»* (ρ = 0,288). Таким образом, гордость за принадлежность к организации у респондентов идентифицируется с ценностью «интересная работа». Идентификация с организацией усиливает восприятие трудовой деятельности, создавая благоприятный контекст для осмысления. Чувство единства с организацией порождает позитивную эмоциональную реакцию, в результате чего трудовая деятельность действительно осознается как более интересная.

Утверждение № 20 «работа приносит чувство удовлетворения, радости от проделанного» связано с ценностью *«интересная работа»* (ρ = 0,334). Данная взаимосвязь подтверждает, что содержательные аспекты труда, а не внешние стимулы, являются основой позитивного отношения к работе в данной выборке.

Корреляционные результаты между утверждениями авторской анкеты и ценностными ориентациями согласуются с представлениями о ценностно-смысловой регуляции профессиональной деятельности. Наиболее сильные связи зафиксированы между организационными условиями (организационная культура, обратная связь со стороны руководства, чувство гордости за принадлежность к организации, стабильность материального обеспечения) и ценностями «интересная работа», «уверенность в себе» и «ответственность». Профессиональная сфера, воспринимаемая респондентами как поддерживающая и структурированная, связана с ориентацией на содержательные и социально-значимые ценности. Отрицательная связь между наличием обратной связи со стороны руководства и ценностью «творчество» может указывать на то, что в условиях высокой регламентации в сфере лесного

хозяйства обратная связь воспринимается как управленческий контроль, а не как ресурс для творчества. Кроме того, отрицательная связь между стабильностью заработной платы и рационализмом, вероятно, отражает более высокую ценность гибкости и профессиональной мобильности.

Полученные результаты подтверждают, что профессиональная сфера воспринимается респондентами как источник гордости за принадлежность к организации, наличие обратной связи со стороны руководства и совпадение личностных ценностей и ценностей организации, взаимосвязанных с ценностными ориентациями «интересная работа», «уверенность в себе», «ответственность».

На основании корреляционного анализа можно сделать вывод, что *утверждения авторской анкеты* значимо связаны *с мотивационной, смысловой и ценностной сферой личности*. Внутренняя мотивация связана с широким спектром организационных факторов, внешние – преимущественно с материальным обеспечением и поддержкой обучения сотрудников в организации, что соответствует двухфакторной теории Ф. Герцберга. Связи с ценностями также дифференцированы: «интересная работа» связана с организационной культурой и удовлетворенностью трудом; «уверенность в себе» – с наличием обратной связи со стороны руководства; «ответственность» – с наличием нормативных документов, регламентирующих действия работников в различных ситуациях профессиональной деятельности. Кроме того, полученные данные подтверждают конструктную валидность авторской анкеты и гипотезу о системе взаимосвязей мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности как единого психологического образования.

С целью установления влияния удовлетворенности трудом на мотивационно-смысловые и ценностные отношения респондентов были проанализированы корреляции показателей удовлетворенности трудом с мотивацией в профессиональной деятельности, смысложизненными и

ценностными ориентациями, а также авторской анкетой мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

В процессе исследования установлены наиболее сильные корреляции общей удовлетворенности трудом с внутренней мотивацией, смысложизненными ориентациями и организационными факторами профессиональной сферы.

Смысложизненные ориентации. Общий показатель «осмысленность жизни» имеет корреляцию $\rho = 0{,}501$ с общей удовлетворенностью трудом. Это наиболее высокая связь из всех проанализированных переменных. Субшкалы «локус контроля – Я» ($\rho = 0{,}402$), «результат жизни» ($\rho = 0{,}387$), «процесс жизни» ($\rho = 0{,}383$), «цели в жизни» ($\rho = 0{,}362$), «локус контроля – жизнь» ($\rho = 0{,}345$) также значимо связаны с общей удовлетворенностью трудом. Полученные результаты показывают, что респонденты, воспринимающие свою жизнь как осмысленную, управляемую и продуктивную, выше оценивают удовлетворенность своей работой. Удовлетворенность трудом связана с общим восприятием жизни и встроена в систему личностных смыслов респондентов. Высокая корреляция с ценностью «локус контроля – Я» указывает на то, что субъективное ощущение способности влиять на события собственной жизни является важной предпосылкой позитивного отношения к выполняемой работе.

Внутренняя и внешняя мотивация. «возможность наиболее полной самореализации» ($\rho = 0{,}414$) и «удовлетворение от самого процесса и результата работы» ($\rho = 0{,}408$) имеют наиболее сильные связи с общей удовлетворенностью трудом среди всех мотивов. Респонденты, которые получают удовлетворение от трудового процесса и видят в этом возможность самореализации, тем самым значительно выше оценивают свою удовлетворенность трудом. Немного слабее выражена связь удовлетворенности трудом с мотивами «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей» ($\rho = 0{,}266$) и «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» ($\rho = 0{,}252$). При этом мотив «денежный

заработок» не имеет значимой корреляции с общей удовлетворенностью трудом, что согласуется с двухфакторной теорией Ф. Герцберга: материальные стимулы не являются источниками истинной удовлетворенности.

Ценностные ориентации. Согласно полученным результатам, следует, что ценность «активная, деятельная жизнь» (ρ = 0,290) положительно связана с общей удовлетворенностью трудом. Таким образом, респонденты, ценящие активную, деятельную и эмоционально насыщенную жизнь, проявляют большую инициативу в процессе трудовой деятельности. Вместе с тем отрицательную связь имеет ценность «счастье других» (ρ = –0,283) с удовлетворенностью труда респондентов, это может быть связано со спецификой трудовой деятельности, где фокус смещен на технические, производственные или административные аспекты.

Анкета мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Наиболее сильные связи общей удовлетворенности трудом с утверждениями анкеты установлены: «принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости» (утверждение № 19, ρ = 0,371), «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» (утверждение № 17, ρ = 0,366), «удовлетворенность трудовой деятельностью» (утверждение № 20, ρ = 0,362), «со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем» (утверждение № 9, ρ = 0,345), «попустительский стиль руководства» (утверждение № 4, обратная шкала, ρ = 0,341), «наличие нормативных документов, регламентирующих действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда» (утверждение № 6, ρ = 0,329), «руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников» (утверждение № 13, ρ = 0,321), «демократический стиль руководства» (утверждение № 3, ρ = 0,311), «в организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и

оказывают практическую помощь друг другу» (утверждение № 11, ρ = 0,308), «в организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)» (утверждение № 5, ρ = 0,283) и «благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания» (утверждение № 18, ρ = 0,264).

Чувство гордости за принадлежность к организации и совпадение личностных ценностей с ценностями организации взаимосвязаны с удовлетворенностью трудом. Так, респонденты, разделяющие ценности организации и испытывающие гордость за принадлежность к ней, оценивают свою работу как более комфортную и осмысленную. Обратная связь со стороны руководства и оказание поддержки в решении производственных проблем связаны с удовлетворенностью трудом и позитивным отношением к профессиональной деятельности. Демократический стиль руководства и высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания в коллективе тесно взаимосвязаны с удовлетворенностью трудом.

Полученные показатели свидетельствуют о том, что общая удовлетворенность трудом связана с внутренней мотивацией, осмысленностью жизни и организационными факторами. Эти результаты согласуются с двухфакторной теорией мотивации Ф. Герцберга удовлетворенность трудом в большей степени определяется содержательными аспектами деятельности, чем материальными стимулами. Таким образом, удовлетворенность трудом не изолирована от общего восприятия жизни, а включена в систему личностных смыслов респондентов. Наиболее слабые связи зафиксированы с ценностью «терпимость», что может отражать специфику профессиональной деятельности, требующей сосредоточенности на собственных задачах.

Взаимосвязи с отдельными компонентами удовлетворенности трудом. «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» наиболее тесно

связана с осмысленностью жизни («общая осмысленность» $\rho = 0{,}430$; «процесс жизни» $\rho = 0{,}411$; «результат жизни» $\rho = 0{,}381$; «цели в жизни» $\rho = 0{,}374$; «локус контроля – Я» $\rho = 0{,}366$; «локус контроля – жизнь» $\rho = 0{,}357$), внутренней мотивацией («самореализация» $\rho = 0{,}353$; «удовлетворение от процесса» $\rho = 0{,}309$), внешней мотивацией («избегание критики» $\rho = 0{,}252$, «стремление к продвижению» $\rho = 0{,}247$). Таким образом, взаимоотношения с руководством связаны с более глубокими личностными характеристиками, а не только с организационными условиями. Оценка руководства опосредована общим мировосприятием респондентов: чем более осмысленной и управляемой они видят свою жизнь, тем более требовательны к качеству управленческих взаимодействий.

Среди утверждений анкеты установлены значимые связи: «гордость за принадлежность к организации» (утверждение № 19, $\rho = 0{,}360$), «поддержка обучения» (утверждение № 13, $\rho = 0{,}362$), «совпадение ценностей с ценностями организации» (утверждение № 17, $\rho = 0{,}316$), «работа приносит чувство удовлетворения и радости» (утверждение № 20, $\rho = 0{,}299$), «желание сменить профессиональную деятельность» (обратная шкала, утверждение № 21, $\rho = 0{,}293$), «Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем» (утверждение № 9, $\rho = 0{,}303$), «демократический стиль руководства» (утверждение № 3, $\rho = 0{,}269$), «попустительский стиль руководства» (обратная шкала, утверждение № 4, $\rho = 0{,}313$), «возможность для профессионального/карьерного роста» (утверждение № 16, $\rho = 0{,}285$), «наличие нормативных документов, регламентирующих действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда» (утверждение № 6, $\rho = 0{,}266$), «высокий уровень организационной культуры» (утверждение № 5, $\rho = 0{,}255$), «благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания» (утверждение № 18, $\rho = 0{,}251$). Согласно полученным результатам, удовлетворение респондентов взаимоотношениями с руководством

определяется комплексом организационно-управленческих и ценностно-идентификационных факторов.

Наиболее сильные связи выявлены с гордостью за принадлежность к организации, поддержкой со стороны руководства обучения и совпадением личностных ценностей с ценностями организации, что указывает на ключевую роль ценностного единства и управленческой поддержки в формировании позитивной оценки руководства.

Корреляции с демократическим (прямая) и попустительским стилем руководства (обратная) отражают предпочтение структурированного и вовлеченного управления. Более слабые связи с карьерным ростом, нормативными документами, регламентирующими деятельность респондентов, организационной культурой и социально-психологическим климатом показывают, что отношения с руководством встроены в общий организационный контекст.

«Удовлетворенность достижениями в работе» наиболее сильно связана со смысложизненными ориентациями по субшкалам «локус контроля – жизнь» (ρ = 0,446), «цели в жизни» (ρ = 0,443), «процесс жизни» (ρ = 0,398), «результат жизни» (ρ = 0,366), «общая осмысленность» (ρ = 0,351), «локус контроля – Я» (ρ = 0,333), и ценностными ориентациями «активная, деятельная жизнь» (ρ = 0,285), «общественное признание» (ρ = 0,258), «честность» (ρ = 0,242). Таким образом, респонденты, которые удовлетворены своими достижениями, характеризуются осмысленностью жизни и убежденностью в ее управляемости. Высокие корреляции с «локус контроля – Я» и «цели в жизни» указывают на то, что оценка собственных профессиональных успехов опирается не на внешние критерии, а на внутреннее ощущение целенаправленности и результативность собственного существования.

Среди утверждений анкеты – «чувство удовлетворения, радости от проделанной работы» (утверждение № 20, ρ = 0,331), «со стороны руководства предоставляется обратная связь» (утверждение № 9, ρ = 0,311), «возможность карьерного роста» (утверждение № 16, ρ = 0,286), «личностные ценности

работников совпадают с ценностями организации» (утверждение № 17, ρ = 0,270), «уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников» (утверждение № 10, ρ = 0,264), «гордость за принадлежность к организации» (утверждение № 19, ρ = 0,243). Полученные результаты объясняются тем, что сотрудник оценивает свои профессиональные достижения не столько по объективным критериям (зарплата, должность), сколько через субъективное переживание успешности, которое формируется на основе обратной связи, ощущения соответствия работы навыкам и ценностям, а также удовлетворения от самого процесса деятельности. Признание со стороны руководства и идентификация с организацией выступают значимыми факторами, усиливающими это переживание. Отрицательная связь с желанием сменить работу подтверждает, что удовлетворенность достижениями снижает намерение покинуть организацию.

«Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» связана с утверждениями авторской анкеты «в организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания» (утверждение № 11, ρ = 0,361), «благоприятный социально-психологический климат» (утверждение № 18, ρ = 0,343), «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» (утверждение № 17, ρ = 0,330), «удовлетворенность трудовой деятельностью» (утверждение № 20, ρ = 0,323), «гордость за принадлежность к организации» (утверждение № 19, ρ = 0,262), «со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка» (утверждение № 9, ρ = 0,261), «попустительский стиль руководства» (обратная шкала, утверждение № 4, ρ = 0,286), с ценностями «терпимость» (ρ = 0,297), «результат жизни» (ρ = 0,290), «честность» (ρ = 0,287), «самореализация» (ρ = 0,286), со смысложизненными ориентациями «цели в жизни» (ρ = 0,278), «локус контроля – жизнь» (ρ = 0,270), «процесс жизни» (ρ = 0,268), «Общая осмысленность» (ρ = 0,252). Все эти связи говорят о том, что удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами зависит не только от

самого общения, а и о том, разделяет ли человек ценности организации, чувствует ли он смысл в своей деятельности, видит ли результаты своего труда. Благоприятные взаимоотношения в коллективе складываются там, где сотрудники понимают друг друга не только на уровне профессиональных задач, но и на уровне личностных и организационных ценностей.

При этом такие отношения не означают пассивного подчинения группе – они сочетаются с активной позицией и самостоятельностью. При этом отрицательная связь с ценностью «твердая воля» (ρ = –0,249) показывает, что в благоприятной среде сотрудники в меньшей степени конфликтуют и больше поддерживают друг друга. Таким образом, удовлетворенность взаимоотношениями с коллегами является частью более широкой системы личностных смыслов и ценностей сотрудников.

«Интерес к работе» связан с ценностями «свобода» (ρ = 0,309), «активная, деятельная жизнь» (ρ = 0,267), а также с утверждениями анкеты «в организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания» (утверждение № 11, ρ = 0,253), «в организации разработаны внутренние нормативные документы, регламентирующие действия работников» (утверждение № 6, ρ = 0,275), «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» (утверждение № 17, ρ = 0,254), «обратная связь и поддержка руководства» (утверждение № 9, ρ = 0,240). При этом выявлена отрицательная связь с ценностями «счастье других» (ρ = –0,308).

Таким образом, полученные результаты интереса к работе отражают сочетание структурированности и самостоятельности как условий для переживания интереса. Отрицательная связь с альтруистической ценностью «счастье других» согласуется с общей тенденцией. Так, высокая ориентация на благополучие других может мешать сохранять профессиональную дистанцию и интерес к собственной роли.

Уровень притязаний в профессиональной деятельности тесно связан только с инструментальной ценностью «высокие запросы» (ρ = 0,377). При

этом уровень притязаний в профессиональной деятельности не связан с мотивацией, осмысленностью жизни, организационными факторами, а определяется преимущественно личностными амбициями.

Таким образом, сотрудники с высокими запросами к условиям и результатам труда заявляют о них как о значимой ценности, однако эти притязания остаются изолированными от других психологических переменных – они не подкрепляются внутренней мотивацией, не опираются на смысложизненные ориентации и не связаны с организационной идентичностью. Притязания воспринимаются сотрудниками скорее как внешнее требование к организации, нежели как внутренний ориентир профессионального развития.

«Предпочтение выполняемой работы высокому заработку» тесно связано с «общей осмысленностью» (ρ = 0,389), «удовлетворенность оплатой труда» (ρ = 0,326), «локус контроля – Я» (ρ = 0,309), «гордостью за принадлежность к организации» (утверждение 19, ρ = 0,292), «интересная работа» (ρ = 0,267), «возможностью самореализации» (ρ = 0,252), «демократический стиль руководства» (утверждение № 3, ρ = 0,242). Таким образом, выбор в пользу содержательной трудовой деятельности в ущерб материальной выгоде характерен для сотрудников с высоким уровнем осмысленности, внутреннего локуса контроля и идентификацией с организацией.

«Удовлетворенность условиями труда» наиболее тесно связана с «общей осмысленностью» (ρ = 0,283) и утверждениями анкеты «в организации благоприятные условия труда на рабочем месте» (утверждение № 1, ρ = 0,367), «гордость за принадлежность к организации» (утверждение № 19, ρ = 0,367), «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» (утверждение № 17, ρ = 0,343), «в организации высокий уровень организационной культуры» (утверждение № 5, ρ = 0,311), «демократический стиль руководства» (утверждение № 3, ρ = 0,301), «со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в

решении производственных проблем» (утверждение № 9, ρ = 0,292), «в организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания» (утверждение № 11, ρ = 0,281), «руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников» (утверждение № 13, ρ = 0,247), «попустительский стиль руководства» (обратная шкала, утверждение № 4, ρ = 0,277).

Таким образом, оценка условий труда не сводится только к их объективному качеству (освещение, оборудование). Она опосредована отношением к профессиональной деятельности в целом. Сотрудники, разделяющие ценности организации, позитивно воспринимают управление, склонны выше оценивать условия своей работы. Следовательно, удовлетворенность условиями труда отражает не только материальную среду, но и общее эмоционально-ценностное отношение к профессиональной деятельности.

В ходе исследования не выявлено значимых корреляций *профессиональной ответственности* с мотивационно-смысловыми и ценностными показателями, что может указывать на то, что ответственность в профессиональной сфере часто запускается не ценностными установками сотрудников, а конкретными задачами, управленческим контролем и обратной связью и поддержкой со стороны руководства. «Профессиональная ответственность» в сфере лесного хозяйства выступает как поддерживающий (гигиенический) фактор и реализуется через строгое соблюдение требований нормативной базы и инструкций, регламентирующих деятельность сотрудников и не требующих включения личностных смыслов и ценностных ориентаций.

На основании проведенного корреляционного анализа можно сделать вывод, что полученные результаты согласуются с положениями теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райана. Согласно корреляционному анализу следует, что удовлетворенность трудом связана с широким спектром психологических переменных: внутренняя мотивация, осмысленность жизни,

ценностные ориентации, организационные условия профессиональной сферы. Наиболее тесные связи обнаружены между удовлетворенностью и показателями осмысленности жизни, в частности с «локус контроля – Я» и «общей осмысленностью», что подтверждает роль удовлетворенности как индикатора состояния системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности.

В исследуемой выборке ценность «удовлетворенность трудом» связана с удовлетворением базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими, что проявляется через значимые корреляции с внутренней мотивацией и организационными факторами (обратная связь и поддержка со стороны руководства и др.). Вместе с тем доминирование смысложизненных ориентаций, в особенности «локуса контроля – Я», позволяет рассматривать удовлетворенность трудом как форму профессиональной реализации личностных смыслов, где профессиональная деятельность выступает пространством воплощения ценностных ориентаций. Отрицательные связи с альтруистической ценностью и твердой волей свидетельствуют о ценностно-нормативном конфликте между индивидуальными предпочтениями и требованиями в сфере лесного хозяйства, что подтверждает чувствительность удовлетворенности к рассогласованию личностных смыслов и условий профессиональной деятельности.

Среди утверждений авторской анкеты мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере наиболее сильные связи с «удовлетворенностью трудом» демонстрируют «гордость за принадлежность к организации», «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» и «чувство удовлетворения, радости от проделанной работы», что указывает на ключевую роль организационной идентичности и ценностного соответствия в формировании мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Отрицательные корреляции с ценностями «счастье других» и «твердая воля» отражают специфику профессиональной сферы лесного хозяйства.

Ориентация на благополучие других и проявление твердой воли могут вступать в противоречие с требованиями трудовой деятельности, что может снижать удовлетворенность сотрудников.

Связи с социально-психологическим климатом в организации. Проведен анализ корреляции трех компонентов социально-психологического климата (эмоциональный, поведенческий, когнитивный) с мотивацией профессиональной деятельности, смысложизненными и ценностными ориентациями, утверждениями авторской анкеты мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Эмоциональный компонент (оценка привлекательности коллектива) наиболее тесно связан с:

– *внутренней мотивацией* – «удовлетворение от трудового процесса» (ρ = 0,302) и «возможность наиболее полной самореализации» (ρ = 0,249) значимо связаны с эмоциональной оценкой коллектива. Таким образом, наличие возможностей для самореализации способствует формированию эмоционального восприятия коллектива и общей удовлетворенности трудом. Полученные данные свидетельствуют о том, что внутренняя мотивация сотрудников напрямую коррелирует с их лояльным восприятием коллег и рабочей среды в целом;

– *ценностными ориентациями* – положительно связаны ценности «независимость» (ρ = 0,296) и «развитие» (ρ = 0,269). Полученные результаты свидетельствуют о том, что респонденты в большей степени ориентированы на автономию и профессиональный рост. Анализ корреляции ценностей с эмоциональным компонентом указывает на формирование в коллективе атмосферы доверия и конструктивных межличностных отношений;

– *смысложизненными ориентациями* – общий показатель «осмысленность жизни» (ρ = 0,257) и «процесс жизни» (ρ = 0,207) обнаруживают прямую корреляционную связь с эмоциональным компонентом профессиональной деятельности. Таким образом, респонденты с более высоким уровнем осмысленности жизни склонны позитивно оценивать свои

отношения с коллегами. Высокая степень осмысленности жизни выступает своего рода психологическим ресурсом, позволяя сотрудникам фокусироваться на конструктивном взаимодействии;

– *организационными факторами* – с эмоциональным компонентом взаимосвязаны утверждения авторской анкеты «демократический стиль руководства» (утверждение № 3, $\rho = 0{,}266$) и «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» (утверждение № 17, $\rho = 0{,}278$). Связь эмоционального компонента с общей удовлетворенностью трудом ($\rho = 0{,}281$) указывает на то, что положительное восприятие организационной среды и стиля руководства распространяется на общее отношение к работе, а не ограничивается только сферой межличностных отношений. Таким образом, данные связи способствуют более позитивной эмоциональной оценке коллектива. Сплоченный коллектив, разделяющий общие принципы, демонстрирует более высокую адаптивность и готовность к конструктивному взаимодействию – в том числе в условиях неопределенности. Демократичный стиль управления и совпадение ценностей выступают не только как условия комфортного взаимодействия в коллективе, но и как значимые предикторы удовлетворенности профессиональной деятельностью в целом.

На основе проведенного анализа следует, что выявленная корреляция эмоционального компонента климата с внутренней мотивацией «удовлетворение от трудового процесса», «возможность наиболее полной самореализации» и ценностными ориентациями «независимость» и «развитие» указывает на то, что эмоционально привлекательный коллектив создает условия для удовлетворения этих потребностей. Корреляция с общей удовлетворенностью трудом позволяет рассматривать эмоциональный компонент климата как один из значимых элементов более широкой системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, где позитивное восприятие коллег и руководства выступает не изолированно, а в тесной взаимосвязи с общим отношением к профессиональной деятельности. Таким

образом, полученные результаты согласуются с положениями теории самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан), согласно которой удовлетворение базовых психологических потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими является необходимым условием внутренней мотивации и психологического благополучия.

Поведенческий компонент (желание сотрудников взаимодействовать друг с другом) наиболее тесно связан с:

– *ценностными ориентациями* – положительную корреляцию показывают «независимость» (ρ = 0,470) и «развитие» (ρ = 0,255). Среди всех переменных наиболее сильную связь с поведенческим компонентом имеет ценность «независимость». Таким образом, респонденты, ценящие свободу действий и самостоятельность в процессе трудовой деятельности, демонстрируют более высокую поведенческую вовлеченность в коллектив. Положительная связь с ценностью «развитие» (ρ = 0,255) указывает на то, что поведенческая вовлеченность в коллектив сопряжена с ориентацией на саморазвитие и профессиональный рост. Респонденты, стремящиеся к развитию, активнее включаются в совместную деятельность, поскольку видят в коллективе ресурс для собственного совершенствования. «чуткость» (ρ = –0,269) и «широта взглядов» (ρ = –0,265) имеют отрицательные связи. Таким образом, поведенческая активность у респондентов строится на профессиональной направленности, ориентированной на результат и выполнение задач. Сотрудники, ценящие самостоятельность и профессиональный рост, более склонны к активным контактам в коллективе. Отрицательные связи с ценностями «чуткость» и «широта взглядов» отражают специфику деятельности в сфере лесного хозяйства, где высокая поведенческая вовлеченность требует сосредоточенности на деловых задачах, а не на учете разнообразных мнений;

– *внутренней мотивацией* – «удовлетворенность от трудового процесса» (ρ = 0,345) и «возможность наиболее полной самореализации» (ρ = 0,260) значимо связаны с поведенческой вовлеченностью. Полученный результат

свидетельствует о том, что респонденты, мотивированные интересом к работе и возможностью самореализации, рассматривают взаимоотношения как естественную часть работы, способствующую достижению значимых для них целей;

– *смысложизненными ориентациями* – положительно связан с поведенческим компонентом общий показатель «осмысленность жизни» (ρ = 0,308). Таким образом, респонденты с более высоким уровнем осмысленности жизни более сконцентрированы на взаимодействии с коллегами, выступающим как осмысленный элемент их жизненной активности, что и находит отражение в более высокой поведенческой вовлеченности;

– *организационными факторами,* которые положительно связаны с поведенческим компонентом утверждения анкеты мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере «демократический стиль руководства» (утверждение № 3, ρ = 0,328) и «благоприятный социально-психологический климат» (утверждение № 18, ρ = 0,284), что способствует более активному взаимодействию в коллективе. При этом связь поведенческого компонента с «удовлетворенностью взаимоотношениями с руководством» (ρ = 0,258) и «общей удовлетворенностью трудом» (ρ = 0,265) показывает, что эти ценности в целом выступают дополнительными факторами, усиливающими эту активность.

Таким образом, поведенческая вовлеченность выступает как интегральный показатель, в котором пересекаются личностные ценности, мотивация, смысложизненные ориентации и организационные условия. Поведенческая активность сотрудников не изолирована от общего организационного контекста. Так, в коллективах с благоприятным управленческим стилем и позитивной атмосферой сотрудники более склонны к сотрудничеству и совместной деятельности.

Когнитивный компонент (знание сотрудниками особенностей друг друга) наиболее тесно связан со следующими:

– *ценностные ориентации.* Положительную корреляцию имеют ценности «развитие» (ρ = 0,376) и «уверенность в себе» (ρ = 0,282). Наиболее сильную связь с когнитивным компонентом среди всех переменных имеет ценность «развитие» (ρ = 0,376). Таким образом, респонденты, ориентированные на саморазвитие, лучше знают особенности своих коллег. Стремление к развитию предполагает интерес к окружающим как к источнику обратной связи и опыта, что способствует более глубокому и внимательному восприятию их личных и деловых качеств. «уверенность в себе» (ρ = 0,282) также положительно связана с когнитивным компонентом. Полученный результат показывает, что уверенные в себе сотрудники лучше ориентируются в личных и деловых качествах членов коллектива. Возможно, внутренняя уверенность снижает тревожность в межличностных контактах и позволяет более точно и объективно воспринимать других, не искажая оценку под влиянием собственных опасений. «творчество» (ρ = –0,261) имеет отрицательную связь. Так, сотрудники с выраженной творческой направленностью менее осведомлены о качествах коллег. Творческие сотрудники более сосредоточены на собственных идеях и нестандартных подходах, что оставляет меньше времени и внимания для глубокого изучения личностных особенностей окружающих;

– *внутренняя мотивация.* Значимо связаны с когнитивным компонентом «удовлетворение от трудового процесса» (ρ = 0,284) и «самореализация» (ρ = 0,280). Согласно полученному результату, следует, что внутренне мотивированные сотрудники более внимательны к профессиональному окружению, поскольку рассматривают коллег как часть значимой для них деятельности, что побуждает их к более глубокому познанию друг друга;

– *смысложизненные ориентации.* Положительно связаны с когнитивным компонентом «осмысленность жизни» (ρ = 0,275), «цели в жизни» (ρ = 0,244) и «процесс жизни» (ρ = 0,249). Таким образом, наличие жизненных целей и осмысленность жизни связаны с лучшим знанием

особенностей коллег. Для респондентов с высоким уровнем осмысленности межличностное познание не является случайным, а выступает частью целенаправленного восприятия мира и своего места в нем, что распространяется и на профессиональное окружение;

– *организационные факторы.* Значимо с когнитивным компонентом связаны утверждения анкеты «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» (утверждение № 17, ρ = 0,280) и «со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка» (утверждение № 9, ρ = 0,277). Следовательно, ценностное соответствие и управленческая поддержка способствуют лучшему знанию сотрудниками друг друга. Это может означать, что ценностно однородная среда облегчает взаимопонимание, а обратная связь от руководства создает дополнительные каналы информированности о коллегах. «Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» (ρ = 0,332), «общая удовлетворенность трудом» (ρ = 0,325) и «удовлетворенность достижениями» (ρ = 0,273) также связаны с когнитивным компонентом, подтверждая, что осведомленность о коллегах включена в общую систему организационных отношений и удовлетворенности профессиональной деятельностью. Следовательно, когнитивный компонент социально-психологического климата связан с ценностными, мотивационными, смысловыми и организационными факторами. Наиболее тесная связь с ценностью «развитие» указывает на то, что стремление к саморазвитию побуждает сотрудника к более глубокому познанию коллег. Положительные взаимосвязи с внутренней мотивацией и смысложизненными ориентациями свидетельствуют о том, что осведомленность о членах коллектива включена в общую систему профессиональных и жизненных смыслов. Положительные связи с организационными факторами показывают, что когнитивный компонент является частью более широкого организационного контекста. Отрицательная связь с ценностью «творчество» отражает специфику профессиональной

деятельности сотрудников лесного хозяйства, где высокая сосредоточенность на собственных задачах может снижать внимание к другим.

Таким образом, корреляционный анализ подтвердил наличие взаимосвязей между мотивацией, ценностными и смысложизненными ориентациями. Внутренние мотивы («удовлетворение от самого процесса и результата работы»; «возможность наиболее полной самореализации») связаны с осмысленностью жизни и ценностями «активная, деятельная жизнь», «независимость» и «ответственность». Внешние положительные мотивы («денежный заработок», «стремление к продвижению по работе») не имеют значимых связей с осмысленностью жизни. Мотив «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» положительно связан с общим показателем «осмысленность жизни».

На основании результатов корреляционного анализа можно сделать вывод, что социально-психологический климат в коллективе выступает интегральным показателем системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности.

Полученные результаты показывают, что эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты социально-психологического климата связаны с широким спектром психологических переменных. Наиболее тесные связи обнаружены между поведенческим компонентом и ценностью «независимость», а также между когнитивным компонентом и ценностью «развитие». Следовательно, социально-психологический климат встроен в систему мотивационной, смысловой и ценностной сферы личности, выступая в качестве значимого индикатора состояния мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников в профессиональной сфере.

Факторный анализ. С целью проверки гипотезы о том, что мотивационная, смысловая и ценностная сферы личности образуют взаимосвязанную систему, проведен факторный анализ. Цель анализа состоит в выявлении латентных структур, объединяющих переменные из разных методик, и проверке того, образуют ли внутренние мотивы (удовлетворение

от процесса и результата работы, возможность самореализации) единое смысловое поле с осмысленностью жизни и ценностями «активная, деятельная жизнь» и «свобода».

В процессе проведения факторного анализа были отобраны ценности, показавшие значимые корреляции с мотивами (удовлетворение от процесса и результата работы, возможность самореализации), смысложизненными ориентациями ($\rho \geq 0{,}240$), терминальные ценности «интересная работа», «активная, деятельная жизнь», «общественное признание», «здоровье», а также инструментальные ценности «независимость», «самоконтроль», «чуткость» и «широта взглядов».

Предварительная проверка данных показала приемлемость использования факторного анализа. Так, значение критерия сферичности Бартлетта составило $\chi^2 = 2582$ ($p < 0{,}001$), показатель адекватности выборки Кайзера–Майера–Олкина – 0,861. Выделение факторов производилось методом «основная ось» с последующим вращением Varimax. По критерию собственных значений ($\lambda > 1$) было выделено два фактора, объясняющих в совокупности 63,8 % общей дисперсии.

Полные расчеты представлены в приложении 9. Результаты факторного анализа показателей мотивации, ценностных предпочтений и смысложизненных ориентаций представлены в таблице 9.

Первый фактор «осмысленность жизни и ценностная идентичность» с максимальными нагрузками объединил все смысловые показатели (0,814–0,906) и общий показатель «осмысленность жизни» (0,906). Это подтверждает, что смысложизненные ориентации образуют единый хорошо согласованный конструкт. Следовательно, сотрудники, которые ставят цели, воспринимают жизнь как интересную, удовлетворены прожитым и чувствуют контроль над ней, демонстрируют согласованные показатели по всем аспектам осмысленности.

Таблица 9

Факторная структура
показателей мотивации, ценностных предпочтений
и смысложизненных ориентаций

Утверждения		Факторный анализ		Уникальность
		1	2	
Смыслы	Цели жизни	0,905		0,181
	Процесс жизни	0,866		0,250
	Результат жизни	0,866		0,212
	Локус контроля – Я	0,814		0,329
	Локус контроля – жизнь	0,888		0,211
	Общий показатель осмысленности жизни	0,906		0,139
Ценности	Активная деятельная жизнь	0,312		0,889
	Здоровье			0,967
	Интересная работа	0,310		0,876
	Общественное признание	0,356		0,871
	Независимость		0,601	0,635
	Самоконтроль		0,453	0,793
	Чуткость		–0,511	0,737
	Широта взглядов		–0,563	0,682
Внутренняя мотивация	Удовлетворение от самого процесса и результата работы		0,605	0,578
	Возможность наиболее полной самореализации	0,381	0,419	0,679

В этот же фактор с умеренными нагрузками вошли ценности «общественное признание» (0,356), «активная, деятельная жизнь» (0,312) и «интересная работа» (0,310). Осмысленность жизни у сотрудников лесного хозяйства опирается на социально-активные и содержательные ценности, они видят смысл в активной и деятельной жизни, значимой работе и уважении окружающих. Также в этот фактор входит внутренняя мотивация, выраженная через возможность наиболее полной самореализации (0,381).

Таким образом, *первый фактор* объединяет переменные, относящиеся к содержательным аспектам деятельности и личностной идентичности, что соответствует гипотезе о связи внутренних мотивов с осмысленностью жизни и ценностными отношениями. Отсутствие в данном факторе внешних мотивов (денежный заработок, продвижение, избегание критики) подтверждает, что

они не входят в единую смысловую систему, а функционируют обособленно, что также согласуется с выдвинутыми предположениями.

Второй фактор – «профессиональная автономия и самодетерминация» – объединил внутренние мотивы («удовлетворение от трудового процесса» – 0,605; «возможность самореализации» – 0,419) и инструментальные ценности, связанные с саморегуляцией: «независимость» (0,601) и «самоконтроль» (0,453). При этом данный фактор также имеет отрицательные связи с «широта взглядов» (–0,563) и «чуткостью» (–0,511).

На основании полученных результатов следует, что сотрудники с высокой внутренней мотивацией ориентированы на самостоятельность и самодисциплину, но при этом они менее склонны учитывать чужие точки зрения и проявлять чуткость. Вероятно, в сфере лесного хозяйства внутренняя мотивация связана со спецификой профессиональной деятельности, где успешность работы требует сосредоточенности на выполнении задач и следовании стандартам, что оставляет меньше пространства для рефлексии и эмоциональной вовлеченности в переживания других. Отрицательные связи ценностей «широта взглядов» и «чуткость» также отражают специфику профессиональной сферы, в которой ориентация на «самостоятельность» и «самоконтроль» оказывается более востребованной.

Таким образом, второй фактор подтверждает, что внутренняя мотивация не существует изолированно, а связана с ценностно-смысловыми структурами, опирающимися на автономию, что соответствует первому допущению гипотезы о взаимосвязи внутренних мотивов с ценностями активности и свободы. Внешние мотивы, как и в первом факторе, не вошли в данную структуру, что подтверждает их обособленный инструментальный характер по отношению к системе мотивационно-смысловых и ценностных отношений.

Факторный анализ подтвердил гипотезу о взаимосвязи мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, а также уточнил структуру отношений личности. Выделенные факторы отражают два уровня регуляции поведения: смысловой уровень (осмысленность жизни, опирающаяся на

ценности активности и признания); регулятивно-мотивационный уровень (внутренняя мотивация, связанная с «независимостью» и «самоконтролем» и отрицательно – с «широта взглядов» и «чуткость»).

На основании полученных результатов можно заключить, что полученная структура соответствует теоретической модели, согласно которой мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности образуют взаимосвязанную систему. Вместе с тем трудовая деятельность в сфере лесного хозяйства формирует специфический паттерн связей, где смыслы и ценности идентичности связаны с осмысленностью жизни, а мотивация и саморегуляция образуют отдельный, но связанный с ними блок. Таким образом, факторный анализ позволил выявить общую структуру взаимосвязей между переменными, однако он не показывает, какие именно предикторы вносят наибольший вклад в формирование удовлетворенности трудом и ее компонентов.

Регрессионный анализ. Для уточнения механизмов этих связей и оценки прогностической значимости выделенных факторов был проведен множественный регрессионный анализ. В качестве зависимых переменных выступили общая удовлетворенность трудом и отдельные компоненты социально-психологического климата (когнитивный, поведенческий, эмоциональный), в качестве независимых – показатели мотивации, ценностных и смысложизненных ориентаций. Рассматриваемые модели регрессионного анализа представлены на рисунках 3–6 и в приложении 10.

В качестве зависимой переменной выступила общая удовлетворенность трудом (методика «Интегральная удовлетворенность трудом», разработанная Н.П. Фетискиным, В.В. Козловым и Г.М. Мануйловым). Предикторами были выбраны переменные, показавшие значимые корреляции с зависимой переменной: общий показатель «осмысленность жизни»; внутренние мотивы «удовлетворение от трудового процесса», «самореализация»; утверждения авторской анкеты «гордость за принадлежность к организации», «со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая

поддержка», а также ценности «активная, деятельная жизнь», «счастье других», «высокие запросы». Незначимые предикторы были исключены из финальной модели.

Регрессионная модель показала, что выделенные семь предикторов объясняют 45,4 % дисперсии общей удовлетворенности трудом (R^2 = 0,454, $F(7,298) = 35,4$, $p < 0,001$), что свидетельствует о хорошем качестве модели. Выбранные предикторы в совокупности вносят существенный вклад в предсказание удовлетворенности трудом сотрудников. Стандартизированные коэффициенты регрессии (β) для предикторов удовлетворенности трудом отражены на рисунке 3.



Рисунок 3. Стандартизированные коэффициенты регрессии (β) для предикторов удовлетворенности трудом

Наиболее сильным положительным предиктором удовлетворенности трудом выступило утверждение «со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка» (1,924; p = 0,001). Сотрудники, которые получают поддержку и обратную связь от руководства, демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности. Этот результат согласуется с данными описательного анализа, где удовлетворенность взаимоотношениями с руководством также была выше среднего.

«Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости» также оказалась значимым предиктором (1,637; p <0,001). Эмоциональная привязанность к организации и переживание гордости за принадлежность к ней вносят значительный вклад в общую удовлетворенность трудом.

Положительно связан с удовлетворенностью трудом «локус контроля – Я» (0,179; p < 0,001). Таким образом, чем выше убежденность сотрудника в своей способности контролировать собственную жизнь, тем выше его удовлетворенность трудом.

Внутренние мотивы «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (0,887; p < 0,001) и «возможность самореализации» (0,495; p = 0,014) положительно связаны с удовлетворенностью трудом. Чем больше сотрудники получают удовольствие от процесса работы и видят в ней возможности для самореализации, тем выше их удовлетворенность трудом.

Ценность «высокие запросы» (0,132; p < 0,001) положительно связана с удовлетворенностью трудом. Так, сотрудники, предъявляющие высокие требования к себе и окружающим, склонны выше оценивать свою удовлетворенность трудом. При этом ценность «счастье других» (–0,118; p < 0,001) оказалась отрицательным предиктором, а следовательно, чем больше сотрудники ориентированы на благополучие других, тем ниже их удовлетворенность трудом. Возможно, профессиональная деятельность в сфере лесного хозяйства требует высокой концентрации на собственных задачах, альтруистическая направленность вступает в противоречие с практическими требованиями работы.

Таким образом, наиболее сильными предикторами удовлетворенности трудом являются организационные условия (со стороны руководства предоставляется обратная связь, принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости), внутренняя мотивация (удовлетворение от трудового процесса, возможность самореализация), ценностные ориентации, а также «локус контроля – Я». Полученные результаты

подтверждают, что удовлетворенность трудом зависит как от управленческих решений и идентификации с организацией, так и от внутренних побуждений и экзистенциальных характеристик личности. Следовательно, полученная модель согласуется с двухфакторной теорией Герцберга, где удовлетворенность определяется как гигиеническими факторами («обратная связь со стороны руководства», «признание»), так и мотиваторами («интерес к работе», «возможность самореализации»).

На следующем этапе для выявления факторов, вносящих вклад в формирование *эмоционального компонента социально-психологического климата* (оценка того, насколько сотрудникам нравится их коллектив, насколько привлекательны коллеги), также проведен множественный регрессионный анализ.

В качестве зависимой переменной выступил эмоциональный компонент климата (методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе, разработанная О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто). Предикторами были выбраны переменные, показавшие значимые корреляции с зависимой переменной: общий показатель «осмысленность жизни»; утверждения авторской анкеты «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации», «демократический стиль руководства»; ценности «развитие», «независимость»; мотив «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других».

Модель оказалась статистически значимой ($F = 14{,}9$, $df1 = 6$, $df2 = 299$, $p < 0{,}001$) и объясняет 23,0 % дисперсии эмоционального компонента климата ($R^2 = 0{,}230$). Это означает, что выбранные предикторы в совокупности вносят вклад в предсказание эмоциональной оценки коллектива сотрудниками. Стандартизированные коэффициенты регрессии (β) для предикторов эмоционального компонента социально-психологического климата представлены на рисунке 4.

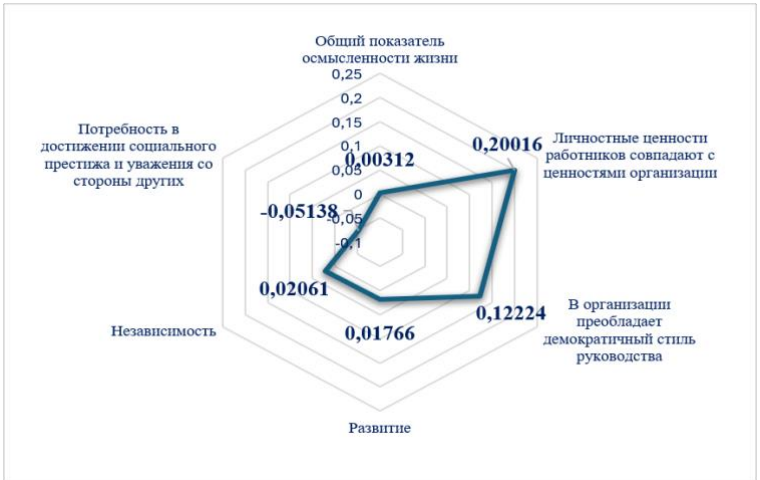


Рисунок 4. Стандартизированные коэффициенты регрессии (β) для предикторов эмоционального компонента социально-психологического климата

Наиболее значимым и стабильным положительным предиктором эмоционального компонента климата выступила ценность «независимость» (0,021; $p < 0,001$). Сотрудники, ценящие самостоятельность и независимость в поступках, выше оценивают свой коллектив в эмоциональном плане. Это может означать, что в коллективах, где ценят самостоятельность, складываются более теплые эмоциональные отношения.

Утверждение «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации» также оказалось значимым и наиболее весомым предиктором (0,200; $p = 0,002$). Чем больше сотрудники разделяют ценности организации, тем выше их эмоциональная оценка коллектива. Ценностное единство создает основу для позитивных эмоциональных связей.

«Демократический стиль руководства» (0,122; $p = 0,041$) также положительно связан с эмоциональным компонентом климата. Восприятие руководства как демократического, учитывающего мнение сотрудников, способствует более позитивной эмоциональной оценке коллектива.

Ценность «развитие» (0,018; $p = 0,002$) положительно связана с эмоциональным компонентом климата. Так, сотрудники, ориентированные на саморазвитие, выше оценивают свой коллектив. Возможно, в

профессиональной сфере, где ценят личностное и профессиональное развитие, складывается более поддерживающая эмоциональная атмосфера.

Общий показатель «осмысленность жизни» (0,003; p = 0,020) также положительно связан с эмоциональной оценкой коллектива. Следовательно, сотрудники с более высоким уровнем осмысленности жизни склонны позитивно оценивать свои отношения с коллегами.

Мотив «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» (B = –0.051; p = 0,017) оказался отрицательным предиктором: чем больше сотрудники ориентированы на социальное признание и уважение, тем ниже их эмоциональная оценка коллектива. Возможно, выраженная потребность в престиже и признании связана с конкуренцией или неудовлетворенностью статусом, что снижает позитивное восприятие коллектива.

Таким образом, эмоциональный компонент социально-психологического климата в наибольшей степени определяется ценностными ориентациями сотрудников «независимость», «развитие», «личностные ценности работников совпадают с ценностями организации», «осмысленность жизни» и «восприятие стиля руководства». Отрицательная связь с мотивом «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» указывает на то, что ориентация на внешнее признание может снижать эмоциональную удовлетворенность коллективом. Полученная модель показывает, что эмоциональный климат в коллективе формируется не столько через внешние организационные условия, сколько через ценностное единство, личностные ориентации сотрудников и управленческую поддержку. Это соответствует представлениям о том, что позитивные эмоциональные отношения в коллективе базируются на общности ценностей и автономии сотрудников.

В целях выявления факторов, вносящих вклад в формирование поведенческого компонента социально-психологического климата, проведен множественный регрессионный анализ («желание сотрудников работать

вместе», «проведение времени с коллегами», «поддержание взаимоотношений вне работы»).

В качестве зависимой переменной выступил поведенческий компонент климата (методика Михалюк–Шалыто). Предикторами были выбраны переменные, показавшие значимые корреляции с зависимой переменной: общий показатель «осмысленность жизни»; ценность «независимость»; утверждения авторской анкеты «благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания», «демократический стиль руководства».

Модель оказалась статистически значимой (F = 38,8, $df1$ = 4, $df2$ = 301, p < 0,001) и объясняет 34,0 % дисперсии поведенческого компонента климата (R^2 = 0,340). Стандартизированные коэффициенты регрессии (β) для предикторов поведенческого компонента социально-психологического климата представлены на рисунке 5.

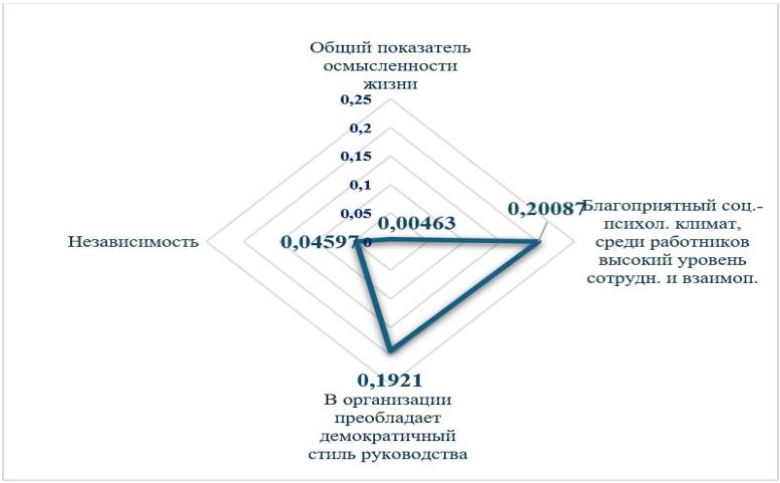


Рисунок 5. Стандартизированные коэффициенты регрессии (β) для предикторов поведенческого компонента социально-психологического климата

Выбранные предикторы в совокупности вносят существенный вклад в предсказание поведенческой вовлеченности сотрудников в коллектив. Наиболее статистически значимым и стабильным положительным предиктором поведенческого компонента климата выступила ценность

«независимость» (0,046; $p < 0,001$). Сотрудники, ценящие «самостоятельность» и «независимость в поступках», демонстрируют более высокую поведенческую вовлеченность в коллективе.

Утверждение «благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания» также оказалось значимым предиктором (0,201; $p = 0,003$; утверждение № 18). Сотрудники, которые положительно оценивают климат в коллективе, демонстрируют более высокую поведенческую вовлеченность.

Положительно связан с поведенческим компонентом климата «демократический стиль руководства» (0,192; $p = 0,002$; утверждение № 3). Таким образом, восприятие сотрудниками стиля руководства как демократического способствует более активному взаимодействию в коллективе.

Общий показатель «осмысленность жизни» (0,005; $p < 0,001$) положительно связан с поведенческим компонентом климата. Следовательно, сотрудники с более высоким уровнем осмысленности жизни склонны активнее взаимодействовать с коллегами и поддерживать контакты в коллективе.

Таким образом, поведенческий компонент социально-психологического климата в наибольшей степени определяется ценностью «независимость», осмысленностью жизни, благоприятным социально-психологическим климатом, высоким уровнем сотрудничества и взаимопонимания в коллективе и демократическим стилем руководства. Это указывает на то, что поведенческая вовлеченность сотрудников формируется на основе автономии, осмысленности профессиональной деятельности, позитивного восприятия коллектива и поддерживающего стиля управления.

Для выявления факторов, вносящих вклад в формирование *когнитивного компонента социально-психологического климата* (знание сотрудниками особенностей друг друга, ориентация в личных и деловых качествах коллег), применен множественный регрессионный анализ.

В качестве зависимой переменной выступил когнитивный компонент климата (методика Михалюк–Шалыто). Предикторами выбраны переменные, показавшие значимые корреляции с зависимой переменной: субшкалы «осмысленность жизни», «цели в жизни»; ценности «творчество» (отрицательный предиктор), «возможность самореализации», «уверенность в себя», «развитие».

Модель оказалась статистически значимой (F = 28,3; $df1$ = 5, $df2$ = 300, p < 0,001) и объясняет 32,1 % дисперсии когнитивного компонента климата (R^2 = 0,321). Стандартизированные коэффициенты регрессии (β) для предикторов когнитивного компонента социально-психологического климата представлены на рисунке 6.

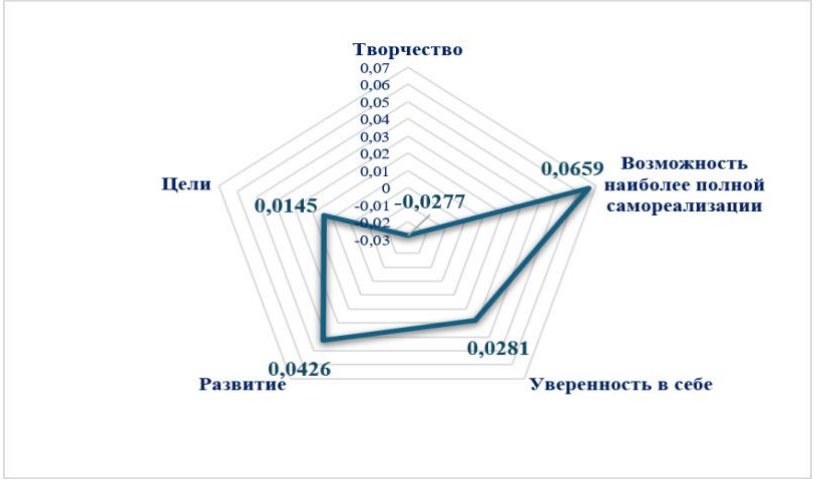


Рисунок 6. Стандартизированные коэффициенты регрессии (β) для предикторов когнитивного компонента социально-психологического климата

Выбранные предикторы в совокупности вносят существенный вклад в предсказание того, насколько респонденты осведомлены о личных и деловых качествах членов коллектива. Положительным предиктором когнитивного компонента климата выступила ценность «развитие» (0,043; p < 0,001). Таким образом, сотрудники, ориентированные на саморазвитие, лучше знают особенности своих коллег. Это может быть связано с тем, что люди,

стремящиеся к развитию, больше внимания уделяют окружающим и их качествам.

Ценность «уверенность в себе» (0,028; p <0,001) также положительно связана с когнитивным компонентом климата. Уверенные в себе сотрудники лучше ориентируются в личных и деловых качествах членов коллектива. Возможно, «уверенность в себе» позволяет им легче вступать в контакты и лучше узнавать коллег.

При этом ценность «творчество» (–0,028; p < 0,001) оказалась отрицательным предиктором: чем больше сотрудники ориентированы на творчество, тем ниже их осведомленность о личных и деловых качествах коллег. Возможно, творческая направленность связана с сосредоточенностью на собственных идеях и проектах, что оставляет меньше внимания для изучения других людей.

Субшкала осмысленности «цели в жизни» (0,015; p = 0,003) положительно связана с когнитивным компонентом климата. Наличие жизненных целей у сотрудников связано с лучшим знанием особенностей коллег. Это может указывать на то, что целеустремленные люди более внимательны к окружающим.

Внутренний мотив «возможность самореализации» (0,066; p = 0,027) также является значимым положительным предиктором – следовательно, сотрудники, которые видят в работе возможность самореализации, лучше ориентируются в коллективе.

Таким образом, когнитивный компонент социально-психологического климата в наибольшей степени определяется ценностными ориентациями сотрудников «развитие», «уверенность в себе», «творчество» (отрицательно), осмысленностью жизни (наличие целей) и внутренней мотивацией (возможность самореализации).

Отрицательная связь с ценностью «творчество» указывает на то, что респонденты с выраженной творческой направленностью менее

ориентированы на изучение личных качеств коллег, что может отражать индивидуалистический фокус творческой деятельности.

Полученная модель показывает, что когнитивный компонент климата формируется через ценностное развитие, личностную уверенность и целевую направленность сотрудников. Это соответствует представлениям о том, что знание сотрудниками друг друга базируется на развитии, уверенности и осмысленности профессиональной деятельности.

Таким образом, мотивация профессиональной деятельности, ценностные и смысложизненные ориентации образуют взаимосвязанную систему, в которой внутренние мотивы (удовлетворение от самого процесса и результата работы, возможность наиболее полной самореализации) связаны с осмысленностью жизни и ценностными ориентациями «активная, деятельная жизнь», «развитие», «уверенность в себе», «независимость». Вместе с тем внешние мотивы – «денежный заработок», «стремление к продвижению по работе», «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» – функционируют обособленно и не входят в единое смысловое поле.

Результаты корреляционного, факторного и регрессионного анализа демонстрируют:

– *корреляционный анализ* выявил устойчивые связи между внутренними мотивами, ценностями «развитие» и «независимость», а также показателями «осмысленность жизни», тогда как внешние мотивы демонстрировали слабые либо незначимые связи;

– *факторный анализ* уточнил эту структуру, выделив два уровня регуляции: смысловой – осмысленность жизни, опирающаяся на ценности «активная, деятельная жизнь» и «признание»; регулятивно-мотивационный – внутренняя мотивация, связанная с ценностями «независимость» и «самоконтроль»;

– *регрессионный анализ* показал, что наибольший вклад в предсказание удовлетворенности трудом и социально-психологического климата вносят организационные факторы (предоставление руководством обратной связи и

необходимой поддержки в решении производственных проблем, совпадение личностных ценностей работников с ценностями организации, демократический стиль руководства) и внутренняя мотивация, тогда как внешние мотивы и альтруистические ценности либо незначимы, либо имеют отрицательный прогностический эффект.

На основании проведенного эмпирического анализа структуры мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности можно сделать вывод, что результаты исследования подтверждают наличие взаимосвязи между мотивационной, смысловой и ценностной сферами личности, преобразующимися в интегративное психологическое образование – «мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности», которое направляется смыслообразующим мотивом на основе системы ценностей и личностного отношения в процессе жизнедеятельности человека и представляет собой сложный комплекс взаимодействия внутренних и внешних факторов.

Удовлетворенность трудом и социально-психологический климат являются индикаторами состояния системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений, а специфика профессиональной деятельности в лесном хозяйстве накладывает отпечаток на характер этих взаимосвязей, проявляющийся в отрицательных связях с альтруистическими ценностями и ценностями, не связанными с профессиональной деятельностью.

Положительные внутренние и внешние факторы мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности способствуют повышению удовлетворенности жизнедеятельностью. В то же время преобладание негативных внешних факторов, таких как неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, неэффективное руководство, несправедливая система оплаты труда, ограниченные возможности карьерного роста и неприемлемые условия труда, может привести к снижению мотивации, утрате смысла и негативному восприятию трудовой деятельности.

2.4. Психологические особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности

С целью установления общих закономерностей влияния мотивационно-смысловых и ценностных отношений на сотрудников, выполняющих различные функциональные обязанности, проведено исследование по установлению основных психологических особенностей.

Функциональные обязанности административного аппарата и работников Агентства лесного хозяйства различаются по характеру трудовых функций, уровню ответственности, степени автономии и содержанию профессиональной деятельности, что может обуславливать различия в мотивационно-смысловых и ценностных отношениях личности. Для проверки этого предположения был проведен сравнительный анализ показателей мотивации, ценностных и смысложизненных ориентаций в группах «Администрация» и «Работники» Агентства лесного хозяйства.

Для проверки различий между группами использовался *U*-критерий Манна–Уитни, выбор которого обусловлен отклонением распределения большинства показателей от нормального.

Сравнение проводилось последовательно по каждой из использованных методик: «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в адаптации А.А. Реана), тест смысложизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев, «Ценностные ориентации» (М. Рокич), «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов), оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто) и показателей авторской анкеты. Такой подход позволил выявить не только общие различия между группами, но и определить, по каким именно аспектам профессиональной деятельности и личностной сферы группы «Администрация» и «Работники» расходятся наиболее существенно.

В основном тексте приведены только те утверждения, по которым выявлены статистически значимые различия между группами ($p \leq 0{,}05$).

Полные результаты сравнения групп «Администрация» и «Работники» по всем показателям представлены в приложении 11.

В целях выявления различий в мотивационной сфере респондентов групп «Администрация» и «Работники» проведен сравнительный анализ по методике «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана). Сравнивались как отдельные мотивы, так и интегральные показатели внутренней, внешней положительной и внешней отрицательной мотивации (таблица 10).

Таблица 10

Сравнение показателей мотивации профессиональной деятельности (U-критерий Манна-Уитни)

Показатель	Администрация, $n = 132$		Работники, $n = 174$		U	p	Размер эффекта
	M	SD	M	SD			
Стремление к продвижению по работе	2,97	0,96	2,72	1,10	9951	0,029*	–0,134
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	4,14	0,73	3,43	0,88	6261	<,001***	–0,455
Возможность наиболее полной самореализации	3,32	1,14	2,91	1,17	9259	0,003**	–0,194
Внутренняя (ВМ)	3,73	0,82	3,17	0,89	7550	<,001***	–0,343

Примечание: M – среднее значение; SD – стандартное отклонение; U – значение критерия Манна–Уитни; p – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Сравнение показателей мотивации профессиональной деятельности у респондентов групп «Администрация» и «Работники» выявило статистически значимые различия по трем отдельным мотивам и интегральному показателю внутренней мотивации. Наиболее выраженные различия зафиксированы по мотиву «удовлетворение от самого процесса и результата работы» ($U = 6261$; $p \leq 0,001$; размер эффекта –0,455). «Администрация» ($M = 4,14$) оценивает этот мотив значимо выше, чем «Работники» ($M = 3,43$). Это означает, что управленческий персонал в большей степени получает удовольствие от самой работы, чем сотрудники, занятые на исполнительских позициях.

Административные функции, связанные с планированием, контролем и принятием решений, предоставляют больше возможностей для переживания содержательной ценности труда.

Мотив «возможность наиболее полной самореализации» также значимо выше в группе «Администрация» (M = 3,32), чем в группе «Работники» (M = 2,91; U = 9259, p = 0,003; размер эффекта –0,194). «Администрация» в большей степени воспринимает работу как пространство для реализации своих способностей. Группа «Работники», чья деятельность более узко специализирована и регламентирована, имеет меньше возможностей для самореализации в профессиональной сфере.

Мотив «стремление к продвижению по работе» также выше у группы «Администрация» (M = 2,97), чем у группы «Работники» (M = 2,72; U = 9951; p = 0,029; размер эффекта –0,134), однако размер эффекта небольшой. Сотрудники, уже занимающие управленческие позиции, в большей степени ориентированы на карьерный рост, что соответствует их текущему статусу и перспективам.

Интегральный показатель внутренней мотивации, соответственно, значимо выше у респондентов группы «Администрация» (M = 3,73), в группе «Работники» данный показатель составляет M = 3,17 (U = 7550; $p \leq 0{,}001$; размер эффекта –0,343). Это означает, что управленческий персонал в целом обладает более выраженной внутренней мотивацией, основанной на интересе к работе и самореализации. «Работники», напротив, в большей степени ориентированы на внешние факторы и избегание, что согласуется с их исполнительской ролью.

По остальным мотивам («денежный заработок», «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег», «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей», «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других») и интегральным показателям внешней положительной и внешней отрицательной мотивации значимых различий между группами не обнаружено ($p > 0{,}05$).

Полученные данные показывают, что внутренняя мотивация и связанные с ней мотивы «удовлетворение от самого процесса и результата работы», «возможность наиболее полной самореализации» в большей степени характерны для респондентов группы «Администрация», тогда как группа «Работники» ориентирована на внешние стимулы. Это соответствует различиям в характере труда, так как управленческая деятельность предоставляет больше автономии, разнообразия и возможностей для реализации, в то время как исполнительская деятельность респондентов группы «Работники» в большей степени регламентирована и стандартизирована. Отсутствие значимых различий по внешней мотивации может указывать на то, что внешние стимулы (денежный заработок, потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других, стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег) в равной степени актуальны для обеих групп, что отражает общие организационные условия труда.

Далее проведен сравнительный анализ показателей смысложизненных ориентаций (методика «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева) у респондентов групп «Администрация» и «Работники» (таблица 11).

Таблица 11

Сравнение показателей смысложизненных ориентаций
(*U*-критерий Манна–Уитни)

Показатель	Администрация, *n* =132		Работники, *n* = 174		*U*	*p*	Размер эффекта
	M	*SD*	*M*	*SD*			
Цели в жизни	31,77	6,56	34,79	7,22	8126	<,001***	0,292
Процесс жизни	29,09	6,39	31,72	8,01	8463	<,001***	0,263
Локус контроля – Я	21,95	3,94	23,60	4,94	8359	<,001***	0,272
Локус контроля – жизнь	29,30	7,12	33,14	7,04	7702	<,001***	0,329

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение; *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (***различия значимы на уровне $p \leq 0{,}001$).

По субшкале «цели в жизни» группа «Работники» демонстрируют более высокие показатели (M = 34,79), чем группа «Администрация» (M = 31,77; U = 8126; $p \leq 0{,}001$, размер эффекта 0,292). «Работники» в большей степени ориентированы на жизненные цели и временную перспективу. Профессиональная деятельность работников носит более конкретный операциональный характер и предполагает выполнение четко поставленных задач, что формирует более выраженную целевую направленность. У респондентов группы «Администрация», напротив, параметр «цели в жизни» может быть более абстрактным, распределенным во времени и не всегда четко формализованным, что снижает его субъективную выраженность.

По субшкале «процесс жизни» группа «Работники» также показывает более высокие значения (M = 31,72), чем «Администрация» (M = 29,09; U = 8463; $p \leq 0{,}001$; размер эффекта 0,263).

Следовательно, «Работники» в большей степени воспринимают свою жизнь как интересную, эмоционально насыщенную и наполненную смыслом. «Администрация», напротив, может быть в большей степени ориентирована на результат и будущие достижения, что снижает переживание текущего момента как осмысленного.

Группа респондентов «Работники» по субшкале «локус контроля – Я» демонстрирует более высокие показатели (M = 23,60), чем «Администрация» (M = 21,95; U = 8359; $p \leq 0{,}001$; размер эффекта 0,272). «Работники» в большей степени склонны воспринимать себя как способных контролировать собственную жизнь и отвечать за свои решения.

Таким образом, для респондентов группы «Администрация» характерен более высокий уровень ответственности за организацию в целом, что может порождать ощущение зависимости от внешних факторов и снижать восприятие личного контроля.

По субшкале «локус контроля – жизнь» группа «Работники» также показывает более высокие значения (M = 33,14), чем в группе респондентов «Администрация» (M = 29,30; U = 7702; $p \leq 0{,}001$; размер эффекта 0,329).

«Работники» в большей степени убеждены в том, что жизнь поддается сознательному управлению, тогда как «Администрация» воспринимают свою жизнь как зависимую от внешних обстоятельств (организационных, социальных, экономических).

По субшкале «результат жизни» статистически значимых различий между группами не обнаружено ($p > 0,05$). Оценка прожитой части жизни как продуктивной и осмысленной в равной степени характерна как для группы респондентов «Администрация», так и для группы «Работники».

Таким образом, по всем субшкалам, кроме «Результат жизни», группа «Работники» демонстрирует более высокие показатели осмысленности жизни, чем группа «Администрация». Это может быть связано с тем, что для группы «Работники» профессиональная деятельность носит более конкретный и завершенный характер, что способствует переживанию целей, процесса и управляемости жизни. Группа «Администрация», напротив, сталкивается с большей неопределенностью, зоной ответственности и необходимостью принимать решения в условиях неполной информации, что может снижать ощущение осмысленности и контроля.

Размер эффекта показывает, что различия между группами по всем значимым субшкалам находятся в диапазоне от малых до средних значений (0,263–0,329). Это означает, что, хотя различия статистически значимы, их практическая выраженность умеренная. Наиболее заметное различие зафиксировано по шкале «локус контроля – жизнь» (0,329), что указывает на большую убежденность группы «Работники» в управляемости их жизни по сравнению с респондентами группы «Администрация».

Далее проведен сравнительный анализ терминальных ценностных предпочтений у респондентов групп «Администрация» и «Работники» по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича. Сравнивались средние ранги по 18 терминальным ценностям (таблица 12).

Сравнение терминальных ценностных предпочтений у респондентов групп «Администрация» и «Работники» выявило статистически значимые различия по девяти ценностям из восемнадцати.

По ценности «активная, деятельная жизнь» группа «Работники» демонстрирует более высокий ранг (M = 11,26), чем «Администрация» (M = 10,24; U = 9627; p = 0,015; размер эффекта 0,162). «Работники» в большей степени ориентированы на активную, насыщенную деятельность, что может быть связано с физическим характером их труда.

Таблица 12

Сравнение терминальных ценностей
(U-критерий Манна–Уитни)

Терминальные ценности		Администрация, n = 132		Работники, n = 174		U	p	Размер эффекта
		M	SD	M	SD			
Конкретные ценности	Активная, деятельная жизнь	10,24	3,79	11,26	4,79	9627	0,015*	0,162
	Продуктивная жизнь	4,45	2,98	7,64	3,92	5832	<,001***	0,492
	Счастливая семейная жизнь	13,34	5,12	11,23	5,76	9315	0,004**	-0,189
	Наличие хороших и верных друзей	9,05	3,61	10,29	4,27	9185	0,003**	0,200
	Общественное признание	6,45	2,65	7,56	4,19	9936	0,042*	0,135
	Материально обеспеченная жизнь	9,82	5,23	12,62	4,65	8406	<,001***	0,268
Абстрактные ценности	Познание	7,37	3,61	8,98	4,39	9086	0,002**	0,209
	Развитие	12,68	4,26	8,26	4,16	5176	<,001***	–0,549
	Свобода как независимость в поступках и действиях	11,10	4,69	8,12	4,79	7438	<,001***	–0,352

Примечание: M – среднее значение; SD – стандартное отклонение; U – значение критерия Манна–Уитни; p – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

По ценности «продуктивная жизнь» в группе «Работники» (M = 7,64) ценят продуктивность выше, чем в группе «Администрация» (M = 4,45; U =

5832; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,492). Это согласуется с тем, что исполнительская деятельность предполагает конкретные завершенные результаты, что делает продуктивность более значимой ценностью для респондентов группы «Работники».

По ценности «счастливая семейная жизнь» респонденты группы «Администрация» ($M = 13{,}34$) ценят семейную жизнь выше, чем респонденты группы «Работники» ($M = 11{,}23$; $U = 9315$; $p = 0{,}004$; размер эффекта –0,189). Это может отражать большую значимость семьи для административного персонала, чья деятельность связана с высоким уровнем ответственности и управленческим напряжением.

По ценности «материально обеспеченная жизнь» группа «Работники» демонстрирует более высокий ранг ($M = 12{,}62$), чем «Администрация» ($M = 9{,}82$; $U = 8406$; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,268).

Таким образом, группа «Работники» в большей степени ориентирована на материальное благополучие, что может быть связано с более низким уровнем дохода и потребностью в стабильности.

По ценности «наличие хороших и верных друзей» группа «Работники» ($M = 10{,}29$) демонстрирует более высокий ранг, чем «Администрация» ($M = 9{,}05$; $U = 9185$; $p = 0{,}003$; размер эффекта 0,200). «Работники» в большей степени ориентированы на дружеские отношения, что может быть связано с высоким уровнем сотрудничества в коллективе.

По ценности «общественное признание» группа «Работники» ($M = 7{,}56$) ценит признание выше, чем «Администрация» ($M = 6{,}45$; $U = 9936$; $p = 0{,}042$; размер эффекта 0,135). Различия статистически значимы, но размер эффекта мал. Эта ценность не входит в число приоритетных ни для одной из групп (ранги 6,45 и 7,56 из 18 возможных указывают на низкий уровень значимости в целом).

По ценности «познание» группа «Работники» ($M = 8{,}98$) демонстрирует более высокий ранг, чем «Администрация» ($M = 7{,}37$; $U = 9086$; $p = 0{,}002$;

размер эффекта 0,209). «Работники» в большей степени ориентированы на расширение образования и кругозора.

По ценности «развитие» группа «Администрация» (M = 12,68) ценит развитие выше, чем «Работники» (M = 8,26; U = 5176; p < 0,001; размер эффекта –0,549). Размер эффекта наибольший среди всех терминальных ценностей. Респонденты группы «Администрация» в большей степени ориентирована на саморазвитие, что соответствует ее профессиональной роли, требующей постоянного обучения и расширения компетенций.

По ценности «свобода как независимость в поступках и действиях» группа «Администрация» (M = 11,10) ценит свободу выше, чем «Работники» (M = 8,12; U = 7438; p < 0,001; размер эффекта –0,352). Это соответствует характеру управленческой деятельности, предполагающей большую автономию и самостоятельность в принятии решений.

При этом в группе «Работники» ценность «свобода» уступает место стабильности и предсказуемости. Это может быть связано с тем, что деятельность работников в большей степени связана с самостоятельным принятием решений в процессе профессиональной деятельности.

Наиболее выраженные различия между группами зафиксированы по ценностям «развитие» (размер эффекта –0,549) и «продуктивная жизнь» (размер эффекта 0,492). Для респондентов группы «Администрация» характерна ориентация на развитие, свободу и семейную жизнь, для группы «Работники» – на продуктивную жизнь, материальную обеспеченность, активную деятельность, друзей и познание. Это отражает различия в характере труда и профессиональной среде. Размер эффекта для большинства значимых различий находится в диапазоне от малых до средних значений (0,135–0,549). Наибольший размер эффекта зафиксирован по ценности «развитие» (0,549), что указывает на заметное различие между группами по этой ценности.

Аналогичным образом проведен сравнительный анализ инструментальных ценностных предпочтений у респондентов групп

«Администрация» и «Работники». Сравнивались средние ранги по 18 инструментальным ценностям (таблица 13).

Сравнение инструментальных ценностных предпочтений у респондентов групп «Администрация» и «Работники» выявило статистически значимые различия по 11 ценностям из 18. По ценности «ответственность» группа респондентов «Администрация» (M = 14,12) ценит ответственность значительно выше, чем в группе «Работники» (M = 10,69; U = 6265; p < 0,001; размер эффекта –0,454). «Администрация» в большей степени ориентирована на чувство долга и обязательность, что соответствует ее роли в организации, предполагающей принятие решений и ответственность за результаты работы.

Таблица 13

Сравнение инструментальных ценностей
(U-критерий Манна–Уитни)

Инструментальные ценности		Администрация, n = 132		Работники, n = 174		U	p	Размер эффекта
		M	SD	M	SD			
Этические ценности	Ответственность	14,12	4,08	10,69	4,54	6265	<,001***	–0,454
	Независимость	12,45	4,01	8,49	5,03	6430	<,001***	–0,440
	Самоконтроль	11,42	3,00	8,33	4,16	6506	<,001***	–0,433
	Широта взглядов	2,98	3,84	9,25	5,46	3250	<,001***	0,717
Ценности общения	Терпимость к взглядам и мнениям других	7,06	4,21	9,08	4,74	8667	<,001***	0,245
	Чуткость	5,20	5,06	10,40	5,47	5542	<,001***	0,517
Ценности дела	Аккуратность	9,64	3,39	10,63	5,76	9746	0,023*	0,151
	Рационализм	7,90	3,04	10,19	4,82	8483	<,001***	0,261
	Образованность	12,57	4,44	9,98	5,03	8022	<,001***	–0,302
	Смелость в отстаивании своего мнения, своих взглядов	10,31	3,63	9,01	4,37	9394	0,006**	–0,182
	Твердая воля	10,81	4,23	8,93	4,59	8843	<,001***	-0,230
	Эффективность в делах	7,03	6,92	8,72	4,70	8896	<,001***	0,225

Примечание: M – среднее значение; SD – стандартное отклонение; U – значение критерия Манна–Уитни; p – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

По ценности «независимость» группа «Администрация» (M = 12,45) ценит независимость выше, чем «Работники» (M = 8,49; U = 6430; p < 0,001; размер эффекта –0,440).

Сотрудники группы «Администрация» (M = 11,42) ценят «самоконтроль» выше, чем группа «Работники» (M = 8,33; U = 6506; p < 0,001; размер эффекта –0,433). Таким образом, приоритет сдержанности и самодисциплины в группе «Администрация» обусловлен спецификой задач по управлению и контролю.

По ценности «широта взглядов» наблюдается обратная картина, «Работники» (M = 9,25) оценивают широту взглядов выше, чем «Администрация» (M = 2,98; U = 3250; p < 0,001; размер эффекта 0,717). Размер эффекта является наибольшим среди всех инструментальных ценностей. «Работники» в большей степени ориентированы на умение понимать чужую точку зрения и уважать иные вкусы и обычаи, что может быть связано с необходимостью эффективного взаимодействия в коллективе.

В группе «Работники» ценность «терпимость» выше (M = 9,08), чем в группе «Администрация» (M = 7,06; U = 8667; p < 0,001; размер эффекта 0,245). «Работники» в большей степени ориентированы на умение прощать ошибки и принимать чужие взгляды, что отражает важность межличностных отношений в коллективе.

Ценность «чуткость» значительно выше (M = 10,40) у группы «Работники», чем у группы «Администрация» (M = 5,20; U = 5542; p < 0,001; размер эффекта 0,517). Следовательно, группа «Работники» в большей степени ориентирована на заботливость и внимание к другим, что может быть связано с высоким уровнем сотрудничества в коллективе.

По ценности «аккуратность» группа «Работники» (M = 10,63) оценивает аккуратность выше, чем группа «Администрация» (M = 9,64; U = 9746; p = 0,023; размер эффекта 0,151). Различия статистически значимы, но размер эффекта мал.

Ценность «рационализм» группа «Работники» (M = 10,19) ценит выше, чем «Администрация» (M = 7,90; U = 8483; p < 0,001; размер эффекта 0,261). Таким образом, группа «Работники» в большей степени ориентирована на умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные решения.

По ценности «образованность» группа «Администрация» (M = 12,57) ценит образованность выше, чем группа «Работники» (M = 9,98; U = 8022; p < 0,001; размер эффекта – 0,302). Следовательно, «Администрация» в большей степени ориентирована на широту знаний и высокую общую культуру, что соответствует ее профессиональной роли.

По ценности «смелость в отстаивании своего мнения» респонденты группы «Администрация» (M = 10,31) ценят смелость выше, чем «Работники» (M = 9,01; U = 9394; p = 0,006; размер эффекта –0,182). Различия статистически значимы, но размер эффекта мал.

По ценности «твердая воля» группа «Администрация» (M = 10,81) ценит твердую волю выше, чем группа «Работники» (M = 8,93; U = 8843; p < 0,001; размер эффекта равен –0,230). «Администрация» в большей степени ориентирована на умение настоять на своем и не отступать перед трудностями.

По ценности «эффективность в делах» группа «Работники» (M = 8,72) ценят эффективность выше, чем «Администрация» (M = 7,03; U = 8896; p < 0,001; размер эффекта 0,225). Следовательно группа «Работники» более ориентированы на продуктивность и трудолюбие, что соответствует характеру их профессиональной деятельности.

Размер эффекта для большинства значимых различий находится в диапазоне от малых до больших значений (0,151–0,717). Наибольший размер эффекта зафиксирован по ценности «широта взглядов» (0,717), что указывает на очень заметное различие между группами по этой ценности. Наиболее выраженные различия между группами зафиксированы по ценностям «широта взглядов» (размер эффекта 0,717) и «чуткость» (размер эффекта 0,517).

Таким образом, для группы «Администрация» характерна ориентация на ценности «ответственность», «независимость», «самоконтроль» и

«образованность». При этом группа «Работники» более ориентированы на ценности «широта взглядов», «чуткость», «терпимость», «рационализм», «аккуратность» и «эффективность». Следовательно, «Администрация» ориентирована на управленческие и контролирующие функции, «Работники» – на практическую деятельность, взаимодействие в коллективе и выполнение конкретных задач.

Далее проведен сравнительный анализ показателей удовлетворенности трудом у респондентов групп «Администрация» и «Работники» по методике Н.П. Фетискина, В.В. Козлова и Г.М. Мануйлова. Сравнение показателей удовлетворенности трудом выявило статистически значимые различия по двум шкалам из девяти (таблица 14).

Таблица 14

Сравнение показателей удовлетворенности трудом
(U-критерий Манна-Уитни)

Показатель	Администрация, $n = 132$		Работники, $n = 174$		U	p	Размер эффекта
	M	SD	M	SD			
Удовлетворенность достижениями в работе	2,61	1,21	3,17	1,07	8277	<,001***	0,279
Профессиональная ответственность	1,23	0,79	1,03	0,76	10008	0,04*	-0,129

Примечание: M – среднее значение; SD – стандартное отклонение; U – значение критерия Манна–Уитни; p – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

По шкале «удовлетворенность достижениями в работе» группа «Работники» демонстрирует более высокий уровень (M = 3,17), чем респонденты группы «Администрация» (M = 2,61; U = 8277; $p \leq 0,001$; размер эффекта 0,279). Таким образом, респонденты группы «Работники» в большей степени удовлетворены результатами своего труда. Исполнительская деятельность работников носит более конкретный и завершенный характер: результат их труда часто виден непосредственно, что создает условия для переживания удовлетворённости достижениями. Респонденты группы «Администрация», напротив, сталкиваются с более абстрактными,

отсроченными и распределенными во времени результатами, что может снижать удовлетворенность достижениями.

По шкале «профессиональная ответственность» группа «Администрация» демонстрирует более высокий уровень (M = 1,23), чем группа «Работники» (M = 1,03; U = 10008; p = 0,040; размер эффекта –0,129), однако размер эффекта низкий.

Таким образом, группа «Администрация» в силу своих должностных обязанностей имеет более высокий уровень ответственности за результаты деятельности организации в целом, что и отражается в их самооценке. Вместе с тем ответственность работников ограничена выполнением конкретных задач, вследствие чего они оценивают свою профессиональную ответственность чуть ниже.

По шкалам «интерес к работе», «взаимоотношения с сотрудниками и руководством», «уровень притязаний», «предпочтение высокого заработка», «удовлетворенность условиями труда», «общая удовлетворенность» значимых различий не обнаружено (p > 0,05). Следовательно, наиболее выраженное различие между группами связано с удовлетворенностью достижениями в работе: «Работники» в большей степени удовлетворены результатами своего труда, чем «Администрация». Удовлетворенность другими аспектами труда в равной степени формируется у обеих групп под влиянием общих организационных условий.

Для выявления различий в оценке различных аспектов профессиональной среды проведен сравнительный анализ ответов групп «Администрация» и «Работники» (таблица 15). По отдельным утверждениям авторской анкеты, выявлены статистически значимые различия по четырем утверждениям. Так, по утверждению анкеты «в организации преобладает демократический стиль руководства» респонденты группы «Администрация» демонстрируют более высокие оценки (M = 0,73), чем группа «Работники» (M = 0,60; U = 10062; p = 0,024; размер эффекта 0,124).

Таблица 15

Сравнение по отдельным утверждениям авторской анкеты (*U*-критерий Манна–Уитни)

Утверждение анкеты	Администрация, *n* = 132		Работники, *n* = 174		*U*	*p*	Размер эффекта
	M	*SD*	*M*	*SD*			
3. В организации преобладает демократический стиль руководства	0,73	0,45	0,60	0,49	10062	0,024*	–0,124
15. В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	0,88	0,33	0,68	0,47	9180	<,001***	–0,201
18. Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	0,83	0,38	0,73	0,45	10383	0,048*	–0,096
20. Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости от проделанной вами работы	0,71	0,45	0,81	0,39	10356	0,044*	0,098

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение; *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

По утверждению «в организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения» группа «Администрация» также дает более высокие оценки ($M = 0,88$), чем группа «Работники» ($M = 0,68$; $U = 9180$; $p \leq 0,001$; размер эффекта –0,201). Данные различия статистически значимы, размер эффекта близок к среднему.

Таким, образом, группа «Администрация» выше оценивает стабильность заработной платы и наличие премий, что может отражать реальные различия в системе оплаты труда между управленческим персоналом и работниками либо разную информированность о системе вознаграждения.

По утверждению «благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания»

группа «Администрация» (M = 0,83) оценивает климат выше, чем группа «Работники» (M = 0,73; U = 10383; p = 0,048; размер эффекта –0,096). Полученные различия статистически значимы, однако размер эффекта низкий. «Администрация» воспринимает климат в коллективе как более благоприятный, что может объясняться их ролью в формировании климата, большей включенностью в управленческие коммуникации и доступом к информации. «Работники» могут сталкиваться с напряженностью в коллективе, которая менее заметна на управленческом уровне.

По утверждению «работа приносит чувство удовлетворения» группа «Работники» демонстрирует более высокие оценки (M = 0,81), чем группа «Администрация» (M = 0,71; U = 10356; p = 0,044; размер эффекта 0,098). Полученные различия статистически значимы, при этом имеет низкий размер эффекта. «Работники» в сравнении с «Администрация» в большей степени получают удовлетворение от своей работы, это может быть связано с характером их профессиональной деятельности. Таким образом, респонденты группы «Администрация» выше оценивают демократический стиль руководства, стабильность заработной платы и социально-психологический климат, тогда как работники в большей степени удовлетворены своей работой.

Наиболее выраженное различие зафиксировано по вопросу о стабильности заработной платы (размер эффекта –0,201). Однако размер эффекта для всех значимых различий находится в диапазоне от малых до близких к средним значений (0,096–0,201), что указывает на умеренную практическую значимость этих различий. Отсутствие различий по большинству утверждений может свидетельствовать о том, что оценка организационных условий труда в целом сходна у групп «Администрация» и «Работники», а выявленные различия касаются отдельных наиболее чувствительных для каждой группы аспектов.

На основании проведенного сравнительного анализа следует, что группы «Администрация» и «Работники» различаются по ряду мотивационных, ценностных, смысложизненных и организационных

показателей. Группа «Администрация» характеризуется более высокой внутренней мотивацией, ориентированностью на развитие, свободу и управленческие ценности («воспитанность», «терпимость», «чуткость»), тогда как «Работники» демонстрируют более высокие показатели осмысленности жизни, удовлетворенности достижениями и ориентации на ценности, связанные с исполнительской деятельностью («продуктивная жизнь», «смелость», «твердая воля»).

Выявленные различия отражают не столько личностные особенности, сколько специфику профессиональных ролей, уровня ответственности и содержания труда, что требует дифференцированного подхода к диагностике и развитию мотивационно-смысловой и ценностной сферы сотрудников, выполняющих различные функциональные обязанности.

Таким образом, основными психологическими особенностями мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности являются как внутренняя, так и внешняя мотивация, совокупность жизненных ценностей, личностный смысл деятельности, стремление к развитию и самосовершенствованию, уровень эмоционального интеллекта, личностные характеристики, а также культурные аспекты и социальное окружение человека.

Выводы по второй главе

В ходе исследования мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере получены результаты, раскрывающие их взаимосвязи и психологические особенности.

На эмпирическом уровне доказана взаимосвязь между мотивационной, смысловой и ценностной сферами личности, преобразующимися в интегративное психологическое образование – «мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности», направляемое смыслообразующим мотивом на основе системы ценностей и личностного отношения в процессе жизнедеятельности человека.

Отмечено, что внутренняя мотивация выступает ключевым дифференцирующим фактором, что свидетельствует о заинтересованности сотрудников организации в содержании профессиональной деятельности. При этом внешняя отрицательная мотивация занимает более высокую позицию по сравнению с внешней положительной.

Высокий уровень смысложизненных ориентаций сотрудников организации свидетельствует о сформированности жизненных целей и удовлетворенности процессом жизни. При этом выявленные различия в показателях смысложизненных ориентаций в группах «Администрация» и «Работники» обусловлены отличиями в функциональных обязанностях сотрудников организации.

В ходе исследования установлено, что мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной сфере представляют собой сложный комплекс воздействия внутренних (личностные характеристики, мотивация, потребности, ценности, цели, эмоциональное состояние и др.) и внешних (организационная культура, условия труда, стиль руководства, управленческий контроль, профессиональное обучение и др.) факторов.

Установлены значимые различия в мотивационно-смысловых и ценностных отношениях между сотрудниками, выполняющими различные исполнительные функции. Отличия проявляются в показателях уровней мотивации профессиональной деятельности, смысложизненных и ценностных ориентациях, удовлетворенности трудом сотрудников, что указывает на различное отношение к выполнению трудовых обязанностей.

Результаты эмпирического исследования позволили выявить основные психологические особенности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Установлено, что эти феномены формируются совокупностью жизненных ценностей, внутренней и внешней мотивации, смысложизненных ориентаций, стремлением к саморазвитию и другими внутренними и внешними факторами.

Полученные результаты подтверждают, что удовлетворенность трудом и социально-психологический климат в организации являются индикаторами состояния системы мотивационно-смысловых и ценностных отношений, а специфика деятельности сотрудников лесного хозяйства накладывает отпечаток на характер этих взаимосвязей, проявляющийся в отрицательных связях с альтруистическими ценностями и ценностями не связанными с профессиональной деятельностью.

ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИОННО-СМЫСЛОВЫХ И ЦЕННОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЧНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СФЕРЕ

3.1. Программа развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере

На основании проведенного теоретического и эмпирического анализа мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности подготовлена и внедрена программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» (приложение 15), представляющая собой комплексное мероприятие, направленная на развитие и укрепление мотивационно-смысловых и ценностных связей участников. Полный текст программы опубликован в учебном пособии «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» (Тверь: Тверской государственный университета, 2026) [86].

Внедрение программы проводилось на базе Агентства лесного хозяйства, профессиональная деятельность которого характеризуется многообразием функциональных обязанностей и условий труда, что обусловлено разнообразием задач, стоящих перед данной отраслью. Респонденты группы «Администрация» выполняют исполнительно-распорядительные функции в сфере лесных отношений (руководители, специалисты и эксперты кадровых, юридических, экономическо-плановых и финансовых подразделений и др.), при этом группа «Работники» исполняет свои должностные обязанности в сложных и неблагоприятных условиях, зачастую в удаленных и труднодоступных районах (лесовод, мастер леса, участковый лесничий, пожарный, парашютист-пожарный, водитель и др.).

Основной целью данной программы является создание устойчивых основ для формирования осознанного отношения к своей деятельности и

окружающей среде, укрепление сплоченности и взаимопонимания между работниками, выполняющими различные функциональные обязанности.

Задачи программы:

1. Развитие профессиональной мотивации сотрудников Агентства лесного хозяйства.

2. Формирование понимания значимости и позитивного отношения к трудовой деятельности.

3. Развитие ценностных ориентаций сотрудников в профессиональной деятельности.

4. Укрепление сплоченности и взаимопонимания между сотрудниками.

Программа разработана на основе принципов доверия, открытости, активности, уважения, эмоциональной поддержки и создания безопасной атмосферы. Она включает занятия, направленные на глубокое понимание мотивации, личного смысла и ценностных ориентиров в профессиональной деятельности. Психологическая программа структурирована так, чтобы участники могли осознать свои потребности и приоритеты, а также научиться применять полученные знания в своей профессиональной жизни.

С целью развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере разработаны практические упражнения. Каждый модуль программы построен таким образом, чтобы участники могли не только осознать свои внутренние потребности и приоритеты, но и приобрести навыки применения полученных знаний. Совместные занятия между респондентами групп «Администрация» и «Работники» позволили не только улучшить коммуникацию между группами, но и выявить потенциальные области для сотрудничества, повышающие уровень доверия и взаимопонимания.

Подбор методов для реализации программы основан на компетентностном и деятельностном подходах, способствующих развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений участников. Программа состоит из мини-лекций, интерактивных лекций и лекций-презентаций,

ролевых игр, кейс-стади, бесед и дискуссий, рассматривающих теоретический материал и практическое применение полученных знаний. Данные занятия способствуют преодолению трудностей, стимулированию творческого мышления и нахождению оптимальных решений в профессиональной деятельности. Одним из ключевых методов является психологический тренинг, ориентированный на развитие коммуникативных навыков, лидерских качеств, управление временем, стрессоустойчивость, эмоциональный интеллект и творческие способности в профессиональной сфере.

Методами развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений являются*:*

– *аффирмация* (повторение положительных утверждений о себе и своих возможностях);

– *визуализация* (представление позитивных образов, вызывающих радость, спокойствие и уверенность);

– *релаксация* (снижение физического и психологического напряжения);

– *гимнастика* (физические упражнения и игровые техники, снижающие эмоциональное напряжение).

Применяемые в программе беседы и дискуссии способствуют внутреннему раскрытию эмоционального состояния, развитию социальных навыков и способностей, взаимодействию и сотрудничеству между участниками программы.

Успешная реализация программы развития требует комплексного подхода к ресурсному обеспечению и включает:

– *материально-технические ресурсы*: просторное помещение для тренингов с возможностью перемещения участников; мультимедийные комплексы; флипчарт для записи ответов участников и визуализации идей; канцелярские принадлежности для фиксации ключевых моментов и выполнения заданий;

– *кадровое обеспечение программы*: психолог-консультант; менеджер-координатор, организующий проведение мероприятий.

Программа состоит из 72 часов и реализуется в течение 3 месяцев с частотой встреч два раза в неделю. Содержание программы представлено в таблице 16.

Таблица 16

Программа развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере

п/п	Наименование встреч	Содержание встреч	Методы взаимодействия
1	Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности как основа профессиональной детальности	Знакомство участников программы, выстраивание доверительных взаимоотношений	Беседы, дискуссии, ролевые игры
2	Психологическое состояние человека в профессиональной деятельности	Определение значения профессиональной деятельности в жизни человека и ее влияние на психологическое состояние	Мини-лекция, беседы, дискуссии, интерактивные упражнения
3	Саморегуляция психоэмоционального состояния в процессе профессиональной деятельности	Саморегуляция эмоциональных реакций, умение контролировать и адаптироваться к изменяющимся условиям	Беседы, дискуссии, ролевые игры
4	Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности: понятия и значение	Изучение основ понимания мотивации, личностного смысла и ценностного регулирования деятельности, а также их влияния на эффективность выполнения задач и достижений в профессиональной сфере	Мини-лекция, беседы, дискуссии, ролевое проигрывание ситуаций
5	Ценностные ориентации личности в профессиональной деятельности	Определение и анализ систем конструктов и ценностей участников программы, ценностные ориентации в профессиональной деятельности	Интерактивная лекция с диагностикой ценностных ориентаций участников группы
6	Смыслообразование и осознание жизненных целей участниками программы	Изучение основ смыслообразования и осознание жизненных целей	Лекция-презентация, проектирование смыслообразования и постановки жизненных целей
7	Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности	Переосмысление систем конструктов, осознание и анализ личностных смыслов, представлений и ценностей в профессиональной деятельности	Кейс-стади, ролевые игры

п/п	Наименование встреч	Содержание встреч	Методы взаимодействия
8	Коммуникативные основы в профессиональной сфере	Развитие навыков общения (умение слушать, четкость в выражении мыслей, эмпатия, невербальная коммуникация, адаптивность и др.). Формирование навыков взаимодействия на основе доверия, взаимопомощи и общей цели	Лекция-презентация, беседы, дискуссии, ролевые игры
9	Мотивационно-смысловые и ценностные отношения как основа управления конфликтами в профессиональной сфере	Обсуждение процесса возникновения конфликтов. Приобретение навыков эффективного управления конфликтами. Выявление возникновения конфликтных ситуаций	Интерактивная лекция, обсуждение, проектирование конфликтных ситуаций и поиск способов решения
10	Подведение итогов	Рекомендации участникам программы по развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности	Обсуждение, анализ, дискуссия

Структура занятий включает в себя три ключевых компонента:

– *вводная часть* нацелена на создание комфортной атмосферы, способствующей установлению доброжелательных отношений, чтобы каждый участник программы чувствовал себя в безопасности и был готов к активному взаимодействию. В начале каждой встречи необходимо уделять внимание комфортной обстановке, создающей прочный фундамент для эффективного взаимодействия и сотрудничества в группе;

– *основная часть встреч* сосредоточена на всестороннем информировании участников по темам программы с использованием разнообразных методов и форм групповой работы. Важным аспектом этой части является работа с внутренними психологическими барьерами, преодолением страхов, возможностью делиться переживаниями и находить поддержку в группе. Включение дискуссий, групповых заданий, практических упражнений, ролевых игр создает благоприятную атмосферу, раскрывающую

потенциал каждого участника. Методы и технологии, применяемые в программе, способствуют сотрудничеству и укреплению взаимопонимания;

– *заключительная часть встречи* предназначена для подведения итогов, рефлексии и закрепления полученных знаний. Особое внимание уделяется развитию целеполагания участников, что позволяет не только осознать новые цели, но и переосмыслить существующие навыки в решении проблемных ситуаций. В заключительной части необходимо акцентировать внимание участников на возможности применения полученных знаний в жизнедеятельности.

Программа развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности состоит из встреч, включающих теоретическую часть, практические упражнения, групповые обсуждения и дискуссии.

Первая встреча программы – *«Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности как основа профессиональной детальности»* – посвящена знакомству участников с основными положениями программы и правилами поведения в группе, с использованием ролевых игр, гимнастических упражнений, бесед и дискуссий [86 с. 41]. Важным аспектом встречи является создание доверительной атмосферы и развитие навыков активного слушания у участников программы, определяющих успешность их дальнейшего взаимодействия. Основная часть первой встречи заключается в изучении мотивации, смыслов и ценностей участников, обсуждении их успехов, личного опыта и проблем, возникающих в процессе жизнедеятельности.

Вторая встреча – *«Психологическое состояние человека в профессиональной деятельности»* – посвящена значению профессиональной деятельности в жизни человека. В начале встречи проводится информирование участников о положительном и деструктивном влиянии трудовой деятельности на психологическое состояние человека. Участникам разъясняется, как внутренние и внешние факторы (организационная культура, карьерные возможности и условия труда) влияют на психическое здоровье

человека. Также обсуждаются негативные аспекты (тревожность, стресс, обида, недостаток поддержки и другие), возникающие в процессе профессиональной деятельности и приводящие человека к состоянию профессионального выгорания и снижению мотивации. До участников программы доводится информация о важности баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью. Важным аспектом при проведении встречи является обсуждение личных примеров, что способствует улучшению психологического состояния и предполагает проработку возможных стратегий поведения при преодоления негативных аспектов, возникающих в профессиональной деятельности [86, с. 46].

Третья встреча – *«Саморегуляция психоэмоционального состояния в процессе профессиональной деятельности»* – посвящена развитию навыков управления психоэмоциональным состоянием. Основной целью встречи является обучение участников эффективным методам саморегуляции и стратегиям управления психоэмоциональным состоянием. Важным аспектом основной части встречи является осознание участниками программы своих эмоций (радость, гнев, тревога, усталость) и приобретение навыков адаптации к изменениям в профессиональной деятельности. В ходе занятия участникам предлагаются упражнения, направленные на снижение стресса, улучшение настроения и повышение устойчивости к трудностям. Приобретенные навыки саморегуляции психоэмоционального состояния позволят участникам программы гибко реагировать на стрессовые ситуации, возникающие в трудовой деятельности [86, с. 58].

Четвертая встреча – *«Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности: понятия и значение»* – посвящена раскрытию основных понятий – «мотивация», «смысл» и «ценность» – и определению их роли в жизнедеятельности человека. В процессе встречи участникам программы предоставляется информация об основных положениях мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Проводится обсуждение основных вопросов, связанных с мотивацией, личностным смыслом и

ценностными ориентациями, что способствует более глубокому пониманию участниками программы психологических процессов в профессиональной деятельности [86, с. 72].

Пятая встреча – *«Ценностные ориентации личности в профессиональной деятельности»* – посвящена изучению с участниками программы ценностных ориентаций личности и их роли в профессиональной деятельности. Понимание системы ценностей способствует расстановке жизненных приоритетов, стремлению к профессиональному росту, повышению эффективности труда. Применение упражнений, направленных на осознание внутренних ценностей, убеждений и принципов, позволяет участникам программы выявить основные психологические аспекты, влияющие на принятие решений и взаимодействие с коллегами [86, с. 82].

Шестая встреча – *«Смыслообразование и осознание жизненных целей»* – посвящена изучению участниками программы вопросов, связанных со значимостью жизни, личностными целями и ценностными отношениями. В процессе встречи участники смогут провести внутренний анализ личностных смыслов и ценностей, выясняя, что движет ими в профессии и какие принципы определяют их поведение. Понимание смыслообразования и осознание жизненных целей способствуют достижению высоких результатов и повышению удовлетворенности трудом. Проведение упражнений, направленных на самопознание и осознание жизненных целей участниками программы, содействует развитию их понимания социальной роли в профессиональной сфере [86, с. 93].

Седьмая встреча – *«Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности»* – посвящена развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений участников программы в процессе осуществления трудовой деятельности. На встрече участники исследуют свои личностные ценности и убеждения, а также стараются понять, как они влияют на их поведение и взаимодействие с коллегами. В процессе встречи используются различные упражнения (кейс-стади и ролевые игры), направленные на

выявление ключевых аспектов, определяющих профессиональную идентичность. Важным аспектом встречи является развитие эмоционального интеллекта и навыков саморегуляции, способствующих созданию атмосферы поддержки и взаимопонимания [86, с. 102].

Восьмая встреча – *«Коммуникативные основы в профессиональной сфере»* – посвящена развитию навыков общения, включая умение слушать, четкость в выражении мыслей, эмпатию и невербальную коммуникацию. Основной целью встречи является ознакомление участников программы с основными принципами и методами эффективного общения в профессиональной сфере. С целью развития навыков взаимодействия и взаимопонимания группе участников предлагаются упражнения, направленные на укрепление взаимосвязей, приобретение навыков совместного нахождения путей решений для достижения поставленных целей [86, с. 121].

На девятой встрече – *«Мотивационно-смысловые и ценностные отношения как основа управления конфликтами в профессиональной сфере»* – изучают основные причины конфликтов, выработку основных стратегий их разрешения. В процессе встречи участники знакомятся с действенными методами коммуникации, способствующими разрешению конфликтных ситуаций. Освоение теоретических основ предоставляет участникам необходимые инструменты для успешного управления конфликтами. Участники получают знания о значении мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере и их влиянии на разрешение конфликтных ситуаций. Приобретенные знания эффективного управления конфликтами способствуют осознанию участниками собственных ценностей, интересов и взглядов других сотрудников. В завершение встречи участникам программы предлагается проигрывание конфликтных ситуаций, направленных на развитие навыков понимания позиции другого человека [86, с. 130].

Десятая встреча посвящена *итогам, рефлексии изученного материала и переосмыслению мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в контексте профессиональной деятельности*. В ходе предыдущих встреч особое внимание уделяется значению этих отношений для повышения эффективности работы и достижения профессиональных целей [78, с. 141].

С целью изучения качеств группы внедрения программы и изменений в мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников Агентства лесного хозяйства проведено исследование, которое позволит оценить влияние программы на развитие у участников устойчивой мотивации, осознание своих профессиональных целей и ценностей. Результаты эмпирического исследования станут основой для оценки успешности внедрения программы и ее влияния на развитие личностных и профессиональных качеств участников, что, в свою очередь, может способствовать повышению эффективности работы в организациях и улучшению общего социально-психологического климата в организации.

3.2. Результаты развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в организации

С целью определения эффективности реализации программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» проведен контрольный этап исследования (приложения 12, 13, 14).

Формирование экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) групп проводилось отдельно для категорий «Администрация» и «Работники» методом рандомизированного распределения с контролем средних значений, респонденты были распределены в равной численности.

Выборка респондентов контрольного этапа исследования составила:

– *экспериментальные группы:* «Администрация» – 66 респондентов (50 мужчин и 16 женщин); «Работники» – 87 респондентов (76 мужчин и 11 женщин);

– *контрольные группы:* «Администрация» – 66 респондентов (49 мужчин и 17 женщин); «Работники» – 87 респондентов (81 мужчина и 6 женщин).

Для проверки эквивалентности экспериментальных и контрольных групп до начала реализации программы был проведен сравнительный анализ показателей мотивации, смысложизненных ориентаций, ценностных предпочтений, удовлетворенности трудом, социально-психологического климата и авторской анкеты отдельно для каждой группы респондентов «Администрация» и «Работники». Сравнение проводилось с помощью *U*-критерия Манна–Уитни. Результаты показали, что статистически значимых различий между экспериментальной и контрольной группами ни в одной из категорий респондентов не обнаружено ($p > 0,05$). Это позволяет считать группы сопоставимыми до начала эксперимента и рассматривать последующие изменения как результат участия в программе. Полные результаты сравнения представлены в приложении 12.

На контрольном этапе исследования применены методики, используемые на констатирующем этапе. Для оценки динамики применены следующие подходы:

– сравнение показателей до и после реализации программы внутри экспериментальных и контрольных групп с использованием *T*-критерия Вилкоксона для связанных выборок, позволяющее оценить значимые изменения в каждой группе;

– сравнение экспериментальной и контрольной групп после программы с использованием *U*-критерия Манна–Уитни, позволившие проверить отличие в показателях после реализации программы (исключение влияния естественных процессов).

В связи с различием функциональных обязанностей и условий труда между группами «Администрация» и «Работники» проведен анализ для каждой экспериментальной группы (приложение 14).

С помощью *T*-критерия Вилкоксона проведен сравнительный анализ ЭГ и КГ до и после программы, что позволило выявить возможные различия (внутренняя мотивация, осмысленность жизни, удовлетворенность трудом, ценностные ориентации и восприятие социально-психологического климата) между группами.

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности в экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» (методика К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности» в адаптации А.А. Реана) представлены в таблице 17.

Таблица 17

Показатели мотивации профессиональной деятельности в экспериментальных группах (критерий Вилкоксона)

Утверждения		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
«Администрация»	Удовлетворение от самого процесса и результата работы	4,14	4,44	122	0,008**
	Возможность наиболее полной самореализации	3,39	4,02	244	<,001***
	Внутренняя (ВМ)	3,77	4,23	189	0,006**
«Работники»	Стремление к продвижению по работе	2,79	2,34	1129	0,002**
	Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	2,83	2,44	1623	0,022*
	Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,45	3,80	619	0,015*
	Возможность наиболее полной самореализации	3,02	3,39	764	0,026*
	Внутренняя (ВМ)	3,24	3,60	598	0,014*
	Внешняя положительная (ВПН)	2,99	2,61	1034	0,024*
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,55	3,28	1258	0,02*

Примечание: *W* – значение критерия Вилкоксона; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Результаты исследования показывают, что в экспериментальной группе «Администрация» после реализации программы зафиксирован значимый рост внутренней мотивации (ВМ) с 3,77 до 4,23 балла (W = 189; p = 0,006). Увеличились показатели удовлетворения от процесса и результата работы (с 4,14 до 4,44; W = 122; p = 0,008) и возможности самореализации (с 3,39 до 4,02; W = 244; p < 0,001). В группе «Администрация» программа оказала влияние на внутренние мотивационные установки, связанные с интересом к работе и самореализацией.

В группе «Работники» изменения более разнонаправлены. Возросла внутренняя мотивация с 3,24 до 3,60 (W = 598; p = 0,014), а также увеличились «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (с 3,45 до 3,80; W = 619; p = 0,015) и «возможность наиболее полной самореализации» (с 3,02 до 3,39; W = 764; p = 0,026). При этом значимо снизилось «стремление к продвижению по работе» (с 2,79 до 2,34; W = 1129; p = 0,002) и «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» (с 2,83 до 2,44; W = 1623; p = 0,022). Внешняя положительная мотивация снизилась с 2,99 до 2,61 (W = 1034; p = 0,024), внешняя отрицательная – с 3,55 до 3,28 (W = 1258; p = 0,020). Это говорит о перестройке мотивационного профиля группы «Работники», так как снижение внешних стимулов сопровождается ростом внутренней мотивации и интереса к содержанию труда.

Сравнительный анализ результатов исследования по методике Д.А. Леонтьева «Смысложизненные ориентации» показал положительную динамику изменений в смысложизненных ориентациях в экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» (таблица 18).

Результаты в экспериментальной группе «Администрация» показывают рост всех показателей осмысленности жизни. Наиболее выраженный рост зафиксирован по субшкале «локус контроля – Я» (с 22,08 до 28,35; W = 212,5; p < 0,001) и «процесс жизни» (с 28,83 до 34,68; W = 341; p < 0,001). Показатели «цели в жизни» увеличились с 32,08 до 35,38 (W = 701; p = 0,01), «результат

жизни» – с 26,32 до 31,03 (W = 278,5; p < 0,001), «локус контроля – жизнь» – с 29,11 до 34,41 (W = 374; p < 0,001).

Таблица 18

Динамика показателей смысложизненных ориентаций в экспериментальных группах (критерий Вилкоксона)

Смысложизненные ориентации		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
«Администрация»	Цели	32,08	35,38	701	0,01**
	Процесс	28,83	34,68	341	<,001***
	Результат	26,32	31,03	278,5	<,001***
	Локус контроля – Я	22,08	28,35	212,5	<,001***
	Локус контроля – жизнь	29,11	34,41	374	<,001***
«Работники»	Процесс	30,98	35,10	1198,5	0,004**
	Результат	25,72	33,91	249	<,001***
	Локус контроля – Я	23,26	29,87	317	<,001***
	Локус контроля – жизнь	32,57	36,57	971	<,001***

Примечание: *W* – значение критерия Вилкоксона; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Это свидетельствует о том, что программа способствовала формированию в группе «Администрация» более осмысленного восприятия жизни, целей и убежденности в собственной способности управлять жизненными событиями.

В экспериментальной группе «Работники» зафиксирован рост по четырем субшкалам. Наиболее существенно увеличились показатели «результат жизни» (с 25,72 до 33,91; $W = 249$; $p < 0,001$) и «локус контроля – Я» (с 23,26 до 29,87; $W = 317$; $p < 0,001$). Показатели «процесс жизни» выросли с 30,98 до 35,10 ($W = 1198,5$; $p = 0,004$), «локус контроля – жизнь» – с 32,57 до 36,57 ($W = 971$; $p < 0,001$). «Работники» после программы стали воспринимать свою жизнь как более управляемую и насыщенную, а также выше оценивают продуктивность прожитого отрезка жизни.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод о том, что уровень осмысленности жизни определяет восприятие человеком своих целей,

задач и места в мире, а также оказывает значительное влияние на внутреннюю мотивацию и стремление к самореализации. Осознание жизненных ориентиров и ценностей побуждает индивида к активным действиям по достижению своих целей и преодолению жизненных трудностей.

Таким образом, смысложизненные ориентации сотрудников являются одним из важных факторов, оказывающих влияние на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников организации.

Результаты исследования по методике М. Рокича «Ценностные ориентации» позволяют проанализировать изменения профиля ценностной направленности сотрудников Агентства лесного хозяйства (рисунки 7–10).



Рисунок 7. Терминальные ценности группы «Администрация»



Рисунок 8. Инструментальные ценности группы «Администрация»

В экспериментальной группе «Администрация» произошли видимые изменения, затронувшие терминальные и инструментальные ценности. Значимо возросли ценности «аккуратность» (с 9,32 до 13,79; W = 175; $p < 0{,}001$), «чуткость» (с 5,29 до 8,74; $W = 425$; $p < 0{,}001$) и «широта взглядов» (с 2,64 до 5,50; $W = 259$; $p < 0{,}001$).

Также повысилась значимость ценностей «материально обеспеченная жизнь» (с 10,05 до 12,18; $W = 671$; $p = 0{,}013$), «продуктивная жизнь» (с 4,09 до 7,58; $W = 305$; $p < 0{,}001$), «счастье других» (с 6,82 до 9,02; $W = 622$; $p = 0{,}02$). При этом снизилась значимость ценности «здоровье» (с 15,12 до 12,14; W = 1197; p = 0,001), «развитие» (с 12,55 до 11,32; W = 1258; p = 0,048), «жизнерадостность» (с 10,52 до 8,73; $W = 1292$; $p = 0{,}027$) и «независимость» (с 12,73 до 8,55; W = 1680; p <0,001). Это указывает на переориентацию группы «Администрация» с ценностей, связанных с личными ценностями «независимость» и «здоровье», в сторону социальной чувствительности, продуктивности и аккуратности.



Рисунок 9. Терминальные ценности группы «Работники»



Рисунок 10. Инструментальные ценности группы «Работники»

В экспериментальной группе «Работники» изменения коснулись терминальных и инструментальных ценностей. Так, возросла значимость ценностей «красота природы и искусства» (с 9,38 до 11,09; $W = 1310$; $p = 0,049$), «общественное признание» (с 7,40 до 9,83; $W = 1234$; $p = 0,004$), «творчество» (с 6,15 до 8,13; $W = 1277$; $p = 0,016$), «аккуратность» (с 10,05 до 11,71; $W = 1321$; $p = 0,038$), «ответственность» (с 10,68 до 12,01; W = 1236; p = 0,045) и «широта взглядов» (с 9,72 до 11,70; $W = 1408$; $p = 0,032$).

Таким образом, в группе «Работники» программа способствовала укреплению ценностей, связанных с ответственностью, творчеством и широтой взглядов. Понимание и развитие ценностных ориентаций личности является важным аспектом, оказывающим влияние на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников в профессиональной деятельности.

В завершение реализации программы получены *результаты изменения уровней удовлетворенности трудом* (методика «Интегральная удовлетворенность трудом» Н.П. Фетискина, В.В. Козлова и Г.М. Мануйлова). Согласно полученным результатам (таблица 19), в экспериментальной группе «Администрация» значимо выросла удовлетворенность трудом по шести показателям.

Таблица 19

Динамика показателей удовлетворенности трудом
в экспериментальных группах (критерий Вилкоксона)

Утверждения		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
«Администрация»	Удовлетворенность достижениями в работе	2,61	3,20	315	0,004**
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,09	2,59	418	0,019*
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,70	2,65	351	<,001***
	Удовлетворенность условиями труда	2,77	3,26	288	0,014*
	Профессиональная ответственность	1,30	1,92	232	<,001***
	Общая удовлетворенность трудом	18,59	20,39	644	0,02*
«Работники»	Интерес к работе	3,72	4,13	548	0,003**
	Удовлетворенность достижениями в работе	3,07	3,77	263	<,001***
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,92	4,49	867	0,04*
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,91	2,99	226	<,001***
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,79	2,38	448	<,001***
	Удовлетворенность условиями труда	2,82	3,29	615	0,009**
	Профессиональная ответственность	1,01	1,71	211	<,001***
	Общая удовлетворенность трудом	18,17	20,74	719	<,001***

Примечание: *W* – значение критерия Вилкоксона; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Наиболее выраженный рост зафиксирован по утверждениям «предпочтение выполняемой работы высокому заработку» (с 1,70 до 2,65; *W* =

351; $p < 0{,}001$) и «профессиональная ответственность» (с 1,30 до 1,92; $W = 232$; $p < 0{,}001$). Также произошел рост показателей по утверждениям «удовлетворенность достижениями в работе» (с 2,61 до 3,20; $W = 315$; $p = 0{,}004$), «уровень притязаний в профессиональной деятельности» (с 2,09 до 2,59; $W = 418$; $p = 0{,}019$), «удовлетворенность условиями труда» (с 2,77 до 3,26; $W = 288$; $p = 0{,}014$) и «общая удовлетворенность трудом» (с 18,59 до 20,39; $W = 644$; $p = 0{,}02$). Полученные результаты подчеркивают успешность программы и ее положительное влияние на мотивацию и вовлеченность группы «Администрация».

Значимый рост по восьми показателям зафиксирован в группе «Работники». Наиболее выраженные изменения по утверждениям «уровень притязаний в профессиональной деятельности» (с 1,91 до 2,99; $W = 226$; $p < 0{,}001$), «профессиональная ответственность» (с 1,01 до 1,71; $W = 211$; $p < 0{,}001$) и «удовлетворенность достижениями в работе» (с 3,07 до 3,77; $W = 263$; $p < 0{,}001$). Также выросли показатели по утверждениям «интерес к работе» (с 3,72 до 4,13; $W = 548$; $p = 0{,}003$), «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» (с 3,92 до 4,49; $W = 867$; $p = 0{,}04$), «удовлетворенность условиями труда» (с 2,82 до 3,29; $W = 615$; $p = 0{,}009$) и «общая удовлетворенность трудом» (с 18,17 до 20,74; $W = 719$; $p < 0{,}001$). В группе «Работники» программа способствовала росту удовлетворенности практически по всем шкалам, особенно в сфере достижений и ответственности.

В обеих группах произошли положительные изменения в удовлетворенности трудом после завершения реализации программы, что может быть связано с повышением осознания значимости их профессиональной деятельности. Изучение результатов исследования (методика «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе» О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто) до и после реализации программы в экспериментальных группах, позволяет более глубоко осознать степень ее влияния (таблица 20).

Таблица 20

Динамика показателей социально-психологического климата в экспериментальных группах (критерий Вилкоксона)

Компоненты		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
«Администрация»	Поведенческий	0,48	0,68	176	0,038*
«Работники»	Эмоциональный	0,33	0,59	398	0,002**
	Поведенческий	0,00	0,46	172	<,001***
	Когнитивный	0,28	0,62	258	<,001***

Примечание: *W* – значение критерия Вилкоксона; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

В экспериментальной группе «Администрация» значительно возрос поведенческий компонент климата (с 0,48 до 0,68; $W = 176$; $p = 0,038$). При этом в группе «Работники» изменения более выражены: возросли эмоциональный (с 0,33 до 0,59; $W = 398$; $p = 0,002$), поведенческий (с 0,00 до 0,46; $W = 172$; $p < 0,001$) и когнитивный компоненты (с 0,28 до 0,62; $W = 258$; $p < 0,001$).

Таким образом, программа способствовала улучшению всех аспектов социально-психологического климата в группе «Работники», тогда как у респондентов группы «Администрация» изменения коснулись преимущественно поведенческой сферы. Это различие объясняется исходным состоянием климата в группах. В группе «Администрация» на констатирующем этапе эмоциональный (0,65), поведенческий (0,48) и когнитивный (0,39) компоненты уже находились на относительно высоком уровне.

Программа, направленная на укрепление сплоченности и взаимопонимания между сотрудниками, позволила восполнить необходимый дефицит. Вместе с тем в группе «Работники», напротив, все три компонента климата на начальном этапе находились на низком уровне (эмоциональный – 0,33, когнитивный – 0,28, поведенческий – 0,00), поэтому потенциал для изменений был значительно выше. Кроме того, модули программы, связанные с коммуникацией, доверием и совместной деятельностью, оказались более востребованными в среде, где изначально отсутствовали выраженные поведенческие и эмоциональные связи между сотрудниками.

С целью установления эффективности реализации программы на развитие проведен анализ результатов, полученных на констатирующим и контрольном этапах исследования в экспериментальных группах (таблица 21).

Таблица 21

Динамика показателей мотивационно-смысловых и ценностных отношений в экспериментальных группах (критерий Вилкоксона)

Утверждения		Констати-рующий этап, *M*	Контроль-ный этап, *M*	*W*	*p*
«Администрация»	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанные с охраной труда	0,85	0,97	5,5	0,013*
	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	0,77	0,91	50	0,041*
	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	0,89	1,00	0	0,011*
	В организации имеется возможность для профессионального/ карьерного роста	0,70	0,85	52,5	0,027*
	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	0,71	0,88	55	0,017*
	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности (обратный)	0,62	0,77	6,5	0,004**
	В организации преобладает авторитарный стиль руководства	0,51	0,59	0	0,011*

Утверждения		Констати-рующий этап, *M*	Контроль-ный этап, *M*	*W*	*p*
	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанные с охраной труда	0,86	0,98	6,5	0,004**
	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ	0,86	0,99	7	0,003**
	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	0,80	0,98	20	<,001***
	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	0,69	0,86	153	0,009**
	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	0,69	0,97	13,5	<,001***
	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности (обратный)	0,61	0,70	0	0,006**

Примечание: *W* – значение критерия Вилкоксона; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

В экспериментальной группе «Администрация» значимо выросло согласие по шести утверждениям анкеты. Увеличилась положительная оценка наличия нормативных документов, регламентирующих действия группы «Работники» в различных ситуациях (с 0,85 до 0,97; $W = 5,5$; $p = 0,013$), «в организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации» (с 0,77 до 0,91; $W = 50$; $p = 0,041$), «в организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения» (с 0,89 до 1,00; $W = 0$; $p = 0,011$), «в организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста» (с 0,70 до 0,85; $W = 52,5$; $p = 0,027$), «принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости» (с 0,71 до 0,88; $W = 55$; $p = 0,017$), а также положительным критерием является снижение показателей желания сменить профессиональную сферу (с 0,62 до 0,77; $W = 6,5$; $p = 0,004$). Это указывает на

позитивные изменения в восприятии организационных условий и приверженности организации. Увеличение статистически значимых показателей мотивационно-смысловых и ценностных отношений подтверждает эффективность реализации программы.

В экспериментальной группе «Работники» произошли значимые изменения по семи утверждениям. Так, в группе возрос показатель утверждения «в организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда» (с 0,86 до 0,98; $W = 6,5$; $p = 0,004$), «работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ» (с 0,86 до 0,99; $W = 7$; $p = 0,003$), «в организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации» (с 0,80 до 0,98; $W = 20$; $p < 0,001$), «благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания» (с 0,69 до 0,86; $W = 153$; $p = 0,009$), «гордость за принадлежность к организации» (с 0,69 до 0,97; $W = 13,5$; $p < 0,001$), «в организации преобладает авторитарный стиль руководства» – обратный пункт (с 0,51 до 0,59; $W = 0$; $p = 0,011$), также положительным изменением является снижение желания сменить профессиональную деятельность (с 0,61 до 0,70; $W = 0$; $p = 0,006$).

Таким образом, увеличение статистически значимых показателей мотивационно-смысловых и ценностных отношений в экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» подтверждает эффективность реализации программы.

С помощью критерия Вилкоксона проведен сравнительный анализ контрольных групп «Администрация» и «Работники» до и после реализации программы (приложение 13). В контрольных группах «Администрация» и «Работники» статистически значимых сдвигов по изученным показателям не выявлено ($p > 0,05$ по всем шкалам). Это означает, что без целенаправленного воздействия мотивационно-смысловые и ценностные отношения сотрудников, а

также их удовлетворенность трудом и социально-психологический климат остаются стабильными и не меняются под влиянием внешних факторов, таких как время, адаптация или естественные процессы в коллективе. Отсутствие изменений в контрольных группах подтверждает, что положительная динамика в экспериментальных группах обусловлена именно реализацией программы, а не случайными причинами. Контрольные группы выступают надежным фоном, позволяющим рассматривать программу как действенный инструмент развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Сравнительный анализ контрольного этапа эксперимента свидетельствует о положительной динамике в обеих группах по большинству изученных показателей (внутренняя мотивация, смысложизненные ориентации, ценностные предпочтения, удовлетворенность трудом, социально-психологический климат и организационные условия труда). Наибольшие изменения зафиксированы в группе «Работники», что может быть связано с более низкими исходными показателями. Отсутствие значимых изменений в контрольных группах подтверждает, что зафиксированная динамика обусловлена реализацией программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности», а не естественными факторами.

Следующим этапом является проведение сравнительного анализа с использованием *U*-критерия Манна–Уитни в экспериментальных и контрольных группах после завершения реализации программы (таблицы 22–27). Полные результаты сравнения представлены в приложении 14.

Результаты сравнения мотивации профессиональной деятельности в экспериментальных и контрольных группах «Администрация» и «Работники» по методике К. Замфир «Мотивация профессиональной деятельности» в адаптации А.А. Реана представлены в таблице 22.

В экспериментальной группе «Администрация» значимо превосходит контрольную по внутренней мотивации (ВМ) ($U = 1398$; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,358), «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (U

= 1796; p = 0,047; размер эффекта 0,176) и «возможность наиболее полной самореализации» (U = 1019; p < 0,001; размер эффекта 0,532).

Таблица 22

Сравнение показателей мотивации профессиональной деятельности (*U*-критерий Манна–Уитни)

Утверждение		КГ, *M*	ЭГ, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
«Администрация»	Удовлетворение от самого процесса и результата работы	4,23	4,44	1796	0,047*	0,17562
	Возможность наиболее полной самореализации	3,24	4,02	1019	<,001***	0,53214
	Внутренняя (ВМ)	3,73	4,23	1398	<,001***	0,35813
«Работники»	Стремление к продвижению по работе	2,83	2,34	2716	<,001***	–0,28247
	Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,24	2,89	3036	0,018*	–0,19791
	Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	3,00	2,44	2811	0,003**	–0,25723
	Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,40	3,80	2802	0,002**	0,25961
	Возможность наиболее полной самореализации	2,97	3,39	2886	0,005**	0,23742
	Внутренняя (ВМ)	3,18	3,60	2682	<,001***	0,29145
	Внешняя положительная (ВПН)	3,02	2,61	2969	0,006**	–0,21548
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,58	3,28	3048	0,02*	–0,19461

Примечание: *M* – среднее значение; *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Наиболее выраженное различие зафиксировано по возможности самореализации, указывающей на эффективность программы, способствующей раскрытию потенциала управленческого персонала. При этом экспериментальная группа «Администрация» в большей степени ориентирована на внутренние побуждения, интерес к содержанию деятельности и возможность реализовывать свои способности, чем их коллеги из контрольной группы, которые не участвовали в программе.

Выявлены значительные различия между экспериментальной и контрольной группами «Работники». Высокие показатели выявлены по показателям внутренней мотивации (U = 2682; p < 0,001; размер эффекта 0,291), «удовлетворение от самого процесса и результата работы» (U = 2802; p = 0,002; размер эффекта 0,260) и «возможность наиболее полной самореализации»
(U = 2886; p = 0,005; размер эффекта 0,237). При этом в экспериментальной группе внешняя положительная мотивация (U = 2969; p = 0,006; размер эффекта –0,215), «стремление к продвижению по работе» (U = 2716; p < 0,001; размер эффекта –0,282), «стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег» (U = 3036; p = 0,018; размер эффекта –0,198), «потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других» (U = 2811; p = 0,003; размер эффекта –0,257) и внешняя отрицательная мотивация (U = 3048; p = 0,020; размер эффекта –0,195) ниже показателей контрольной группы.

Таким образом, в экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» наблюдается не только рост внутренних побуждений, но и произошло снижение внешних стимулов – как положительных (заработок, престиж, продвижение), так и отрицательных (избегание критики и наказаний). Результаты сравнительного анализа подтверждают, что в экспериментальных группах наблюдается перестройка мотивационного профиля, так внутренняя мотивация выше, а внешние стимулы ниже, чем в контрольной группе. Это соответствует эффективности реализации программы, направленной на развитие внутренней мотивации и осознанного отношения к профессиональной деятельности. Снижение внешних стимулов при одновременном росте внутренних указывает на то, что программа способствовала смещению акцентов с внешних атрибутов успеха на содержательные аспекты труда.

Сравнительный анализ результатов в экспериментальных и контрольных группах «Администрация» и «Работники» по показателям

смысложизненных ориентаций респондентов (методика Д.А. Леонтьева «Смысложизненные ориентации») представлен в таблице 23.

Таблица 23

Сравнение показателей смысложизненных ориентаций
(*U*-критерий Манна–Уитни)

Субшкалы		КГ, *M*	ЭГ, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
«Администрация»	Цели	31,97	35,38	1528	0,003**	0,29844
	Процесс	30,00	34,68	1229	<,001***	0,43595
	Результат	27,53	31,03	1541	0,004**	0,29247
	Локус контроля – Я	22,50	28,35	920	<,001***	0,57759
	Локус контроля – жизнь	30,18	34,41	1507	0,002**	0,30831
«Работники»	Результат	26,90	33,91	1715	<,001***	0,54697
	Локус контроля – Я	23,15	29,87	1798	<,001***	0,5249
	Локус контроля – жизнь	33,94	36,57	2791	0,003**	0,26252

Примечание: *M* – среднее значение; *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Результаты сравнительного анализа группы «Администрация» показывают, что экспериментальная группа значимо превосходит контрольную по всем пяти субшкалам смысложизненных ориентаций. По субшкале «цели в жизни» средний балл в ЭГ составил 35,38 против 31,97 в КГ ($U = 1528$; $p = 0,003$; размер эффекта 0,298).

Таким образом, группа «Администрация», прошедшая программу, демонстрирует более выраженную способность ставить жизненные цели и видеть временную перспективу.

По субшкале «процесс жизни» различия более выражены: ЭГ – 34,68, КГ – 30,00 ($U = 1229$; $p < 0,001$; размер эффекта 0,436). Экспериментальная группа «Администрация», воспринимает свою жизнь как более эмоционально насыщенную и интересную, чем их коллеги из контрольной группы.

По субшкале «результат жизни» ЭГ – 31,03, КГ – 27,53 (U = 1541; p = 0,004; размер эффекта 0,292). Данные результаты показывают, что участники программы стали выше оценивать продуктивность прожитого отрезка жизни и удовлетворенность самореализацией. По субшкале «локус контроля – Я» зафиксировано наиболее выраженное различие: ЭГ – 28,35, КГ – 22,50 (U = 920, p < 0,001, размер эффекта 0,578). Данный показатель имеет самый сильный эффект. Так, участники группы «Администрация», прошедшие программу, в значительно большей степени воспринимают себя как сильную личность, способную строить свою жизнь в соответствии с собственными целями.

По субшкале «локус контроля – жизнь» ЭГ – 34,41, КГ – 30,18 (U = 1507; p = 0,002; размер эффекта 0,308). Участники программы убеждены в том, что жизнь в целом поддается сознательному управлению, в отличие от контрольной группы.

Таким образом, в экспериментальной группе «Администрация» программа оказала наиболее сильное влияние на формирование внутреннего локуса контроля и эмоциональное насыщение жизни. Размер эффекта по шкале «локус контроля – Я» (0,578) указывает на заметное различие между группами, что подтверждает эффективность программы в развитии личной ответственности и убежденности в собственных возможностях.

В группе «Работники» значимые различия зафиксированы по трем субшкалам. По субшкале «результат жизни» различия наиболее выражены: ЭГ – 33,91, КГ – 26,90 (U = 1715; p < 0,001; размер эффекта 0,547). В экспериментальной группе значительно выше оценка продуктивности и осмысленности прожитой жизни. Это может быть связано с тем, что программа способствовала переосмыслению работниками ценностных ориентаций и трудового опыта. По субшкале «локус контроля – Я» ЭГ – 29,87, КГ – 23,15 (U = 1798; p < 0,001; размер эффекта 0,525).

Сотрудники экспериментальной группы «Работники» в большей степени уверены в собственных силах и способности контролировать свою

жизнь, что особенно важно в условиях регламентированного труда. По субшкале «локус контроля – жизнь» ЭГ – 36,57, КГ – 33,94 ($U = 2791$; $p = 0{,}003$; размер эффекта 0,263). Различия в группе «Работники» значимы, хотя размер эффекта меньше, чем по двум другим субшкалам. Вероятно, работники под влиянием программы начинают воспринимать свою жизнь как более управляемую, однако этот эффект выражен несколько слабее, чем изменения в оценке результата и внутреннем локусе контроля.

В отличие от группы «Администрация», в группе «Работники» изменения не затронули субшкалы «цели в жизни» и «процесс жизни». Это может означать, что программа оказала большее влияние на оценку прошлого опыта и личную ответственность, чем на способность ставить цели или эмоциональное насыщение текущей жизни.

Таким образом, для группы «Работники» целеполагание и восприятие процесса жизни, возможно, являются более устойчивыми характеристиками, требующими более длительного воздействия.

В экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» показатели осмысленности жизни значимо выше, чем в контрольных группах. Наиболее выраженные изменения зафиксированы по шкалам внутреннего локуса контроля и оценки результата. Это свидетельствует о том, что программа способствовала формированию убежденности в собственной способности управлять жизнью и повышению удовлетворенности прожитым отрезком жизни. Различия в структуре изменений между группами отражают специфику их профессиональных ролей – в группе «Администрация» программа затронула более широкий спектр смысложизненных ориентаций, тогда как у респондентов группы «Работники» изменения сконцентрированы на оценке результата и внутреннем локусе контроля.

Для оценки изменений в ценностной сфере проведено сравнение экспериментальных и контрольных групп «Администрация» и «Работники» сравнивались средние ранги по всем терминальным и инструментальным

ценностям (методика М. Рокича «Ценностные ориентации»). Результаты представлены в таблице 24.

Таблица 24

Сравнение показателей ценностных ориентаций
(*U*-критерий Манна–Уитни)

Ценности		КГ, *M*	ЭГ, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
«Администрация»	Здоровье	14,26	12,14	1694	0,025*	–0,22222
	Интересная работа	10,85	12,20	1723	0,038*	0,20891
	Любовь	12,33	10,21	1574	0,006**	–0,27732
	Наличие хороших и верных друзей	10,36	8,82	1743	0,047*	–0,19995
	Продуктивная жизнь	5,53	7,58	1464	0,001***	0,32782
	Развлечения	5,12	7,44	1597	0,008**	0,26676
	Счастье других	6,85	9,02	1691	0,026*	0,2236
	Аккуратность	10,06	13,79	1223	<,001***	0,43871
	Жизнерадостность	11,27	8,73	1501	0,002**	–0,31084
	Независимость	11,32	8,55	1468	0,001***	–0,32622
	Ответственность	14,98	12,92	1632	0,012*	–0,25092
	Чуткость	5,85	8,74	1522	0,003**	0,30142
	Широта взглядов	3,21	5,50	1225	<,001***	0,43779
«Работники»	Наличие хороших и верных друзей	11,20	9,90	3095	0,035*	–0,18232
	Общественное признание	7,75	9,83	2934	0,014*	0,21585
	Познание	9,38	8,01	3088	0,033*	–0,18404
	Развитие	8,38	7,00	3060	0,027*	–0,19144
	Жизнерадостность	10,82	9,24	3064	0,029*	–0,19051
	Ответственность	9,94	12,01	2927	0,01**	0,22658
	Честность	9,79	7,85	2951	0,012*	–0,22024
	Широта взглядов	8,66	11,70	2693	<,001***	0,28855

Примечание: *M* – среднее значение; *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0{,}05$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0{,}001$).

Экспериментальная группа «Администрация» значимо отличается от контрольной по ряду ценностных предпочтений. Так, респонденты этой группы отдают предпочтение терминальным ценностям: «продуктивная жизнь» ($U = 1464$; $p = 0{,}001$; размер эффекта 0,328); «развлечения» ($U = 1597$; $p = 0{,}008$; размер эффекта 0,267); «счастье других» ($U = 1691$; $p = 0{,}026$; размер эффекта 0,224).

По инструментальным ценностям получены следующие результаты: «аккуратность» (U = 1223; p < 0,001; размер эффекта 0,439), «чуткость» (U = 1522; p = 0,003; размер эффекта 0,301) и «широта взглядов» (U = 1225; p < 0,001; размер эффекта 0,438). Это указывает на переориентацию группы «Администрация» в сторону социальной чувствительности, продуктивности и аккуратности.

По ценности «интересная работа» в экспериментальной группе также наблюдается более высокий ранг (U = 1723; p = 0,038; размер эффекта 0,209), что указывает на рост значимости содержательных аспектов труда в группе «Администрация», прошедшей программу.

При этом в экспериментальной группе «Администрация» значимо ниже ранги ценностей «здоровье» (U = 1694; p = 0,025; размер эффекта –0,222), «любовь» (U = 1574; p = 0,006; размер эффекта –0,277), «наличие хороших и верных друзей» (U = 1743; p = 0,047; размер эффекта –0,200), а также инструментальных ценностей «жизнерадостность» (U = 1501; p = 0,002; размер эффекта –0,311), «независимость» (U = 1468; p = 0,001; размер эффекта –0,326) и «ответственность» (U = 1632; p = 0,012; размер эффекта –0,251). Снижение значимости независимости и ответственности может быть связано с тем, что программа способствовала пересмотру группой «Администрация» перечисленных ценностей в пользу более гибких и социально ориентированных установок. Снижение значимости ценностей «здоровье» и «любовь» может отражать смещение фокуса с личного благополучия на профессиональные и социальные аспекты деятельности.

Экспериментальная группа «Работники» значимо отличается от контрольной по восьми ценностям. Так, респонденты выше ценят «общественное признание» (U = 2934; p = 0,014; размер эффекта 0,216), «ответственность» (U = 2927; p = 0,010; размер эффекта 0,227) и «широта взглядов» (U = 2693; p < 0,001; размер эффекта 0,289). Это свидетельствует о том, что программа способствовала укреплению в группе «Работники»

ценностей, связанных с социальной оценкой, ответственностью и открытостью к другим точкам зрения.

При этом в экспериментальной группе «Работники» значимо снизились ранги ценностей «наличие хороших и верных друзей» (U = 3095; p = 0,035; размер эффекта –0,182), «познание» (U = 3088; p = 0,033; размер эффекта –0,184), «развитие» (U = 3060; p = 0,027; размер эффекта –0,191), «жизнерадостность» (U = 3064; p = 0,029; размер эффекта –0,191) и «честность» (U = 2951; p = 0,012; размер эффекта –0,220).

Снижение значимости ценностей «развитие» и «познание» может указывать на то, что программа сместила фокус работников с абстрактных целей саморазвития на конкретные профессиональные задачи и социальные отношения. Уменьшение значимости ценности «честность» может быть связана с пересмотром представлений о межличностных отношениях в сторону большей гибкости и адаптивности, а не формальной правдивости.

Наиболее выраженные различия между экспериментальной и контрольной группой «Администрация» зафиксированы по ценностям «аккуратность» (размер эффекта 0,439) и «широта взглядов» (размер эффекта 0,438), а также по ценности «широта взглядов» в группе «Работники» (размер эффекта 0,289). Данные результаты свидетельствует о том, что программа оказала наиболее сильное влияние на ценностные ориентации экспериментальной группы.

Таким образом, программа способствовала перестройке ценностных ориентаций в сторону социальной чувствительности, ответственности и продуктивности, при этом в группе «Администрация» изменения затронули более широкий спектр ценностей, тогда как у группы «Работники» изменения были более сфокусированными.

Сравнительный анализ результатов (методика «Интегральная удовлетворенность трудом», разработанная Н.П. Фетискиным, В.В. Козловым и Г.М. Мануйловым) экспериментальных и контрольных групп «Администрация» и «Работники» представлен в таблице 25.

Таблица 25

Сравнение показателей удовлетворенности трудом
(*U*-критерий Манна–Уитни)

Утверждение		КГ, *M*	ЭГ, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
«Администрация»	Интерес к работе	3,70	4,14	1767	0,038*	0,18871
	Удовлетворенность достижениями в работе	2,73	3,20	1535	0,002**	0,29522
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,03	2,59	1488	<,001***	0,31703
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	2,09	2,65	1518	0,002**	0,30303
	Профессиональная ответственность	1,24	1,92	1407	<,001***	0,35399
«Работники»	Интерес к работе	3,62	4,13	2429	<,001***	0,3583
	Удовлетворенность достижениями в работе	3,21	3,77	2392	<,001***	0,36808
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,92	4,49	3062	0,026*	0,19091
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,87	2,99	1431	<,001***	0,62188
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	2,07	2,38	3158	0,049*	0,16568
	Профессиональная ответственность	1,08	1,71	2221	<,001***	0,41313
	Общая удовлетворенность трудом	19,33	20,74	2707	0,001***	0,28471

Примечание: *M* – среднее значение; *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Экспериментальная группа «Администрация» значимо превосходит контрольную по пяти показателям. Наиболее выраженное различие зафиксировано по шкале «профессиональная ответственность» ($U = 1407$; $p < 0,001$; размер эффекта 0,354): ЭГ – 1,92, КГ – 1,24. Экспериментальная группа «Администрация» в большей степени принимает ответственность за

результаты своей работы и решения, что соответствует ее профессиональной роли. Также значимы различия по ценностям «уровень притязаний» ($U = 1488$; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,317), «предпочтение работы высокому заработку» ($U = 1518$; $p = 0{,}002$; размер эффекта 0,303), «удовлетворенность достижениями» ($U = 1535$; $p = 0{,}002$; размер эффекта 0,295) и «интерес к работе» ($U = 1767$; $p = 0{,}038$; размер эффекта 0,189). Респонденты группы «Администрация», участвовавшие в программе, стали более ориентированы на профессиональное развитие, выше оценивают свои достижения в профессиональной деятельности.

Экспериментальная группа «Работники» значимо превосходит контрольную по всем семи показателям. Наиболее высокое различие зафиксировано по ценности «уровень притязаний» ($U = 1431$; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,622). Экспериментальная группа стала более ориентирована на профессиональное развитие и карьерный рост, тогда как в контрольной группе этот показатель остался на низком уровне. Ценность «профессиональная ответственность» ($U = 2221$; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,413) также показывает значимые различия в экспериментальной группе «Работники», в большей степени принимающей ответственность за результаты своего труда, что особенно важно в производственной сфере, где качество выполнения задач зависит от личного вклада каждого сотрудника. Рост показателей ценностей «интерес к работе» ($U = 2429$; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,358) и «удовлетворенность достижениями» ($U = 2392$; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,368) свидетельствует о том, что группа «Работники» стала воспринимать свою деятельность как более увлекательную и значимую. Также значимые различия получены по ценностям «общая удовлетворенность трудом» ($U = 2707$; $p = 0{,}001$; размер эффекта 0,285), «удовлетворенность взаимоотношениями с руководством» ($U = 3062$; $p = 0{,}026$; размер эффекта 0,191) и «предпочтение работы высокому заработку» ($U = 3158$; $p = 0{,}049$; размер эффекта 0,166), хотя размер эффекта меньше, чем в других показателях.

Таким образом, программа оказала более выраженное влияние на удовлетворенность трудом в группе «Работники» в сравнении с группой «Администрация». Так, различия между экспериментальной и контрольной группами наиболее выражены по уровню притязаний и профессиональной ответственности. Это свидетельствует о том, что программа способствовала формированию в экспериментальной группе «Работники» более высоких профессиональных притязаний, осознания ответственности и удовлетворенности различными аспектами трудовой деятельности, что указывает на переориентацию работников с пассивного выполнения обязанностей на более активную и осознанную профессиональную позицию. В экспериментальной группе «Администрация» изменения затронули преимущественно сферу ответственности и достижений, что соответствует их профессиональной роли.

Сравнение экспериментальных и контрольных групп по методике, разработанной О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе, представлено в таблице 26.

Таблица 26

Сравнение показателей социально-психологического климата (*U*-критерий Манна–Уитни)

Компоненты		КГ, *M*	ЭГ, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
«Администрация»	Поведенческий	0,36	0,68	1575	0,002**	0,27686
«Работники»	Поведенческий	0,14	0,46	2769	<,001***	0,26846
	Когнитивный	0,38	0,62	3098	0,018*	0,18153

Примечание: *M* – среднее значение; *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

В экспериментальной группе «Администрация» значимое различие зафиксировано по поведенческому компоненту климата: ЭГ – 0,68, КГ – 0,36 (U = 1575; p = 0,002; размер эффекта 0,277). Таким образом, группа «Администрация» продемонстрировала более высокую готовность к совместной деятельности, взаимодействию и сотрудничеству с коллегами. По эмоциональному и когнитивному компонентам значимых различий между экспериментальной и контрольной группами не выявлено. В сравнении с контрольной группой «Работники» значимые различия зафиксированы в экспериментальной группе по поведенческому и когнитивному компонентам.

Наиболее выраженное различие – по поведенческому компоненту: ЭГ – 0,46, КГ – 0,14 (U = 2769; p < 0,001; размер эффекта 0,268). Работники, прошедшие программу, стали в большей степени ориентированы на совместную деятельность, взаимопомощь и поддержку коллег.

По когнитивному компоненту различия также значимы: ЭГ – 0,62, КГ – 0,38 (U = 3098; p = 0,018; размер эффекта 0,182). В экспериментальной группе «Работники» сотрудники стали лучше знать особенности друг друга, ориентироваться в личных и деловых качествах коллег, что создает основу для более эффективного взаимодействия. По эмоциональному компоненту значимых различий между группами не выявлено.

Отсутствие значимых различий по эмоциональному компоненту в обеих группах может указывать на то, что глубинное эмоциональное принятие коллег является более устойчивой характеристикой и требует более длительного времени для изменений. При этом программа оказала влияние на поведенческие и когнитивные аспекты климата, которые в большей степени поддаются целенаправленному формированию через тренинги и совместную деятельность.

Таким образом, на основании анализа можно заключить, что реализация программы способствовала укреплению социально-психологического климата в обеих группах. Однако изменения в каждой группе имеют свою специфику: «Администрация» – поведенческий компонент; «Работники» –

поведенческий и когнитивный компонент. Полученные результаты отражают различия в исходном состоянии климата и в задачах, которые программа решала для каждой группы. Наиболее выраженный эффект программы зафиксирован в поведенческой сфере у обеих групп, что свидетельствует о ее влиянии на готовность сотрудников к совместной деятельности и сотрудничеству.

С целью установления влияния программы на конкретные организационные аспекты профессиональной деятельности был проведен сравнительный анализ экспериментальных и контрольных групп «Администрация» и «Работники» с помощью авторской анкеты (таблица 27).

Результаты сравнительного анализа фиксируют, что показатели в экспериментальной группе «Администрация» значительно выше, чем в контрольной группе. Изменения установлены по шести утверждениям анкеты: «в организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях» (U = 1980; p = 0,050; размер эффекта 0,091), «работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации» (U = 1947; p = 0,042; размер эффекта 0,106), «в организации имеется возможность обучения» (U = 1815; p = 0,012; размер эффекта 0,167), «в организации стабильная заработная плата» (U = 2013; p = 0,024; размер эффекта 0,076), «в организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста» (U = 1848; p = 0,039; размер эффекта 0,152). Эти изменения свидетельствуют о том, что программа способствовала улучшению восприятия сотрудниками экспериментальной группы «Администрация» организационных условий (нормативной базы, информационной доступности, стабильности и возможностей для развития).

По удовлетворенности оплатой труда наблюдается обратная картина. В экспериментальной группе этот показатель значимо ниже (M = 0,17), чем в контрольной (M = 0,47; U = 1518; p < 0,001; размер эффекта –0,303). Это может быть связано с тем, что участие в программе повысило осознанность и

критичность респондентов группы «Администрация» в оценке материального вознаграждения, тогда как контрольная группа сохранила более привычный, возможно, менее рефлексивный уровень оценки.

Таблица 27

Сравнение показателей мотивационно-смысловых и ценностных отношений (*U*-критерий Манна–Уитни)

	Утверждение	КГ, *M*	ЭГ, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
«Администрация»	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанные с охраной труда	0,88	0,97	1980	0,05*	0,09091
	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующих безопасность выполнения работ	0,85	0,95	1947	0,042*	0,10606
	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	0,74	0,91	1815	0,012*	0,16667
	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий	0,47	0,17	1518	<,001***	-0,30303
	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	0,92	1,00	2013	0,024*	0,07576
	В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста	0,70	0,85	1848	0,039*	0,15152
«Работники»	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанные с охраной труда	0,87	0,98	3393	0,01**	0,10345
	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующих безопасность выполнения работ	0,89	0,99	3393	0,005**	0,10345
	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	0,85	0,98	3306	0,003**	0,12644
	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	0,75	0,97	2958	<,001***	0,21839

Примечание: *M* – среднее значение; *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0{,}05$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0{,}001$).

Программа также могла актуализировать у участников потребности в более высокой оплате, что привело к снижению удовлетворенности текущим уровнем.

Результаты экспериментальной группы «Работники» значимо превосходят контрольную по четырем утверждениям: «в организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда» ($U = 3393$; $p = 0{,}010$; размер эффекта 0,103); «работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ» ($U = 3393$; $p = 0{,}005$; размер эффекта 0,103); «в организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации» ($U = 3306$; $p = 0{,}003$; размер эффекта 0,126); «принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости» ($U = 2958$; $p < 0{,}001$; размер эффекта 0,218). Наиболее выраженное различие зафиксировано по утверждению «принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости», что указывает на укрепление приверженности и позитивной идентичности у работников, прошедших программу.

Таким образом, наиболее заметные изменения зафиксированы по утверждениям, связанным с доступом к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ, возможность обучения и повышения профессиональной квалификации и наличие нормативных документов, регламентирующих действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда, что соответствует задачам программы. В группе «Администрация» также выявлено снижение удовлетворенности оплатой труда, что может отражать рост осознанности и критичности в оценке материального вознаграждения. В группе «Работники» наиболее выраженное изменение связано с укреплением гордости за принадлежность к организации, что свидетельствует о формировании более устойчивой позитивной идентичности и приверженности. Полученные результаты с применением

авторской анкеты подтверждают, что программа способствовала позитивным изменениям в восприятии организационных условий сотрудниками, при этом характер изменений различается в группах «Администрация» и «Работники» в зависимости от их профессиональных ролей и исходного состояния показателей.

На основании полученных результатов можно сделать вывод о том, что в экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» зафиксированы статистически значимые изменения по ряду показателей, тогда как в контрольных группах значимых изменений не произошло. Так, в экспериментальной группе «Администрация» внедрение программы способствовало росту внутренней мотивации, смысложизненных ориентаций (локус контроля, процессуальная насыщенность жизни), удовлетворенности трудом в сфере ответственности и достижений, а также перестройки ценностных ориентаций в сторону социальной чувствительности, аккуратности и широты взглядов. В экспериментальной группе «Работники» реализация программы привела к наиболее выраженным изменениям – в частности, к росту внутренней мотивации при снижении внешних стимулов, повышению осмысленности жизни, значительному росту удовлетворенности трудом по всем шкалам, укреплению поведенческого и когнитивного компонентов социально-психологического климата, изменению ценностных ориентаций личности, повышению уровня мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Сравнительный анализ выявил различия между экспериментальными и контрольными группами «Администрация» и «Работники» по уровню выраженности мотивационных, ценностных и смысложизненных показателей. Группа «Администрация» характеризуется более высокой внутренней мотивацией и ориентацией на развитие, свободу и управленческие ценности («ответственность», «независимость», «самоконтроль», «образованность»), тогда как группа «Работники» демонстрирует более высокие показатели осмысленности жизни и ориентации на ценности, связанные с

исполнительской деятельностью («продуктивная жизнь», «материальная обеспеченность», «активная жизнь», «широта взглядов», «чуткость», «терпимость», «рационализм», «аккуратность»).

Таким образом, проведенный сравнительный анализ полученных результатов экспериментальных и контрольных групп «Администрация» и «Работники» подтверждает эффективность программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности».

Программа может быть рекомендована для использования в работе с разными категориями персонала как инструмент развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Результаты исследования могут послужить основой для разработки рекомендаций, направленных на совершенствование развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере, способствующих повышению удовлетворенности трудом, укреплению психоэмоционального состояния, повышению эффективности профессиональной деятельности.

3.3. Рекомендации по совершенствованию развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере

В ходе эмпирического исследования были изучены проблемы, оказывающие негативное воздействие на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере:

– *несовпадение личностных ценностей сотрудников с ценностями организации* приводит к ряду негативных последствий, таких как снижение вовлеченности и мотивации, конфликты и напряженность. Несоответствие личностных ценностей снижает уровень вовлеченности и мотивации работников, способствуя ухудшению социально-психологического климата коллективе и снижению эффективности работы всей организации;

– *отсутствие чувства принадлежности к организации* вызывает негативные эмоции, снижение мотивации и желания активно участвовать в жизни организации. Это может привести к снижению производительности, повышенной текучести кадров и ухудшению социально-психологического климата в коллективе;

– *недостаточное внимание руководства к сотрудникам организации* приводит к снижению уровня их заинтересованности и продуктивности. В случае игнорирования со стороны руководства вопросов, связанных с мотивацией, ценностными отношениями и профессиональным развитием, у сотрудников возникает чувство недовольства и разочарования;

– *отсутствие открытой коммуникации и возможности обмена опытом в организации* негативно сказывается на развитии мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, приводит к недопониманию между коллегами, возникновению конфликтных ситуаций и потере приверженности общим целям и задачам организации;

– *несогласованность внедрения новых инициатив и изменений* в деятельность организации без учета мнения сотрудников вызывает чувство игнорирования, недовольства и приводят к возникновению сопротивления и негативного отношения к новым процессам в деятельности организации. Без должного сопровождения и надлежащего разъяснения о предстоящих новшествах вызывает у сотрудников чувство неопределенности, тревоги, отрицательно сказывается на их эмоциональном состоянии и производительности труда.

На основании результатов эмпирического исследования разработана программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности», направленная на устранение выявленных проблемных вопросов, возникающих в профессиональной деятельности человека.

Программа «Развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» разработана с учетом возможности ее адаптации и модификации к условиям специфики деятельности различных организаций

(производственные предприятия, IT-компании, образовательные учреждения и др.) с учетом их организационной культуры, типа деятельности, функциональных обязанностей сотрудников и других факторов.

Реализации программы способствует личностному развитию, самореализации, удовлетворенности трудом, выстраиванию взаимоотношений в организации, укреплению профессиональной идентичности и повышению вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность.

Важной задачей программы является развитие у участников потребности в самопознании и понимании смысложизненных приоритетов, ценностных отношений и формирование позитивного отношения к профессиональной деятельности.

Программа направлена на развитие самопознания и рефлексии участников, способствующих закреплению приобретенных знаний и осмыслению полученной информации. Осознание участниками собственных мотивов, личностных смыслов и ценностей позволяет им эффективно управлять карьерным развитием и достигать поставленных целей.

Методы, используемые в программе, направлены на развитие творчества, самосознания, морально-нравственных, этических и социальных ценностей, умения регулирования психоэмоционального состояния и выстраивания благоприятных взаимоотношений. Эффективное психологическое сопровождение включает диагностику мотивационно-смысловой и ценностной сферы, реализацию развивающих программ и мониторинг динамики показателей. Интеграция методов программы (мини-лекции, интерактивные лекции, лекции-презентации, ролевые игры, case-studies, беседы, дискуссии) позволяет участникам лучше понимать свои ценности, мотивы и находить смысл в своей профессиональной деятельности. В программу включены практические упражнения с элементами психологического тренинга, предполагающие активизацию рефлексивных процессов при осмыслении вариативности жизненных обстоятельств.

Программа включает в себя упражнения с использованием методов саморегуляции, способствующих формированию положительных внутренних установок, улучшению коммуникации и психоэмоционального состояния участников. Ролевые игры и творческие задания позволяют участникам развивать новые навыки и подходы к решению проблемных ситуаций, возникающих в процессе жизнедеятельности. Техники создания позитивных образов, релаксация, освобождение от негативных мыслей способствуют приобретению участниками программы навыков саморегуляции, стрессоустойчивости и управления психоэмоциональным состоянием. Беседы и дискуссии направлены на углубление осознания себя и окружающей действительности, укрепление групповой сплоченности, развитие социальных навыков.

С целью совершенствования развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере были разработаны следующие рекомендации:

– *изучение мотивации, личностного смысла, ценностных ориентаций и отношений личности в профессиональной сфере* способствует развитию сотрудников как личности, осознанию основных психологических процессов, формирующих основу для понимания и восприятия себя и своей роли в обществе, жизненных целей и приоритетов;

– *изучение ценностных отношений личности* помогает участникам в осознании своих ценностей, приоритетов, развитию эмоционального интеллекта, выстраиванию карьерной стратегии, личностному росту, повышению вовлеченности и приверженности к организации;

– *развитие навыков смыслообразования и осознания жизненных целей* способствует пониманию сотрудниками своих мыслей, чувств, ценностей и убеждений. В процессе смыслообразования у сотрудников формируется и структурируется представление о значимости жизни, своих целей и ценностей, что позволяет принимать решения, соответствующие внутренним убеждениям и стремлениям;

– *развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности* способствует осознанию сотрудниками своих внутренних мотивов, личностных смыслов, ценностей, восприятию культурных ценностей и социальных норм, а также их связи с поведением и деятельностью;

– *развитие навыков управления психоэмоциональным состоянием в профессиональной деятельности* способствует улучшению психологического благополучия работников, развитию эмоциональной устойчивости и способности преодолевать трудности;

– *освоение коммуникативных основ* способствует пониманию сотрудниками основных видов коммуникативного взаимодействия (вербальное и невербальное общение, формальные и неформальные способы передачи информации). Коммуникативные навыки способствуют повышению уровня сотрудничества, умению разрешать конфликтные ситуации и более глубокому взаимопониманию в коллективе;

– *развитие навыков управления конфликтными ситуациями* способствует разрешению существующих конфликтов, предотвращению и возникновению в будущем, улучшает качество взаимоотношений в коллективе;

– *формирование ценностного соответствия между личностью и организацией*. Вовлечение сотрудников в планирование и реализацию изменений усиливает мотивационные, ценностные и эмоциональные связи, способствующие успешному внедрению новых идей и проектов;

– *развитие социально-психологического климата через поведенческую вовлеченность*. Открытый диалог между руководством и сотрудниками является основой для формирования культуры доверия, уважения и сотрудничества, способствует улучшению взаимоотношений в организации;

– *эффективная система признания и вознаграждения* способствует повышению уровня мотивации сотрудников, укреплению организационной культуры, повышению удовлетворенности трудом и т. д.;

– *формирование организационной культуры*, основанной на принципах открытости, поддержки и взаимопомощи, способствует повышению мотивации и вовлеченности работников в трудовой процесс. Поддержка со стороны коллег и руководства становится залогом успешного развития организации и удовлетворенности ее работников;

– *активное участие сотрудников в планировании и внедрении изменений* повышает мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности, содействует развитию профессиональных навыков и способности адаптироваться к новым условиям. Вовлечение сотрудников в планирование и реализацию изменений усиливает мотивационные, ценностные и эмоциональные связи, способствующие успешному внедрению новых идей и проектов.

Таким образом, результаты внедрения программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» на базе Агентства лесного хозяйства показали статистически значимые положительные изменения, описанные в данном диссертационном исследовании.

Результаты исследования также показывают, что применение программы способствует росту внутренней мотивации, осмысленности жизни, удовлетворенности трудом, изменению ценностных ориентаций сотрудников, укреплению поведенческого, когнитивного и эмоционального компонентов, а также улучшает социально-психологический климат в организации.

Дальнейшее исследование развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере позволит не только расширить теоретический фундамент, но и окажет практическое значение для саморазвития, самореализации, повышения уровня вовлеченности и удовлетворенности человека в профессиональной сфере.

Выводы по третьей главе

В третьей главе представлены результаты реализации программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности» и оценка ее эффективности. Эмпирически подтверждена эффективность внедрения программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности», направленной на создание условий для самовыражения, личностного роста и укрепления профессиональной идентичности работников.

В экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» зафиксированы значимые позитивные изменения по большинству изученных показателей (внутренняя мотивация, осмысленности жизни, удовлетворенность трудом, ценностные ориентации, социально-психологического климат, мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности). В контрольных группах значимых изменений не выявлено, что подтверждает эффективность программы.

Эмпирически установлено, что уровень осмысленности жизни оказывает значительное влияние на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, определяя восприятие человеком своих целей и задач. Высокая степень осмысленности жизни способствует позитивному восприятию личностных смыслов, ценностных отношений, а также формирует устойчивую мотивацию.

Внутренняя мотивация положительно влияет на их заинтересованность в содержании профессиональной деятельности и способствует развитию личностных качеств. Преобладание внешней отрицательной мотивации, направленной на избегание негативных последствий, ограничивает развитие внутренней мотивации и негативно сказывается на формировании мотивационно-смысловых и ценностных отношений.

Совпадение личностных ценностей сотрудников с ценностями организации способствует повышению благоприятного развития

мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Удовлетворенность трудом способствует формированию устойчивых профессиональных ориентиров и повышению уровня личной удовлетворенности жизнью в целом. Высокая удовлетворенность трудом оказывает значительное влияние на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности, укрепление профессиональной идентичности и формирование позитивных ценностных установок.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении обобщены результаты исследования, сформулированы основные выводы, подтверждающие гипотезу и положения, выносимые на защиту:

1. Мотивационно-смысловые отношения личности – это совокупность взаимосвязанных личностных отношений, определяемых особенностями занимаемой социальной позиции человека в организации и связанных с ней мотивов деятельности и личностного смысла, имеющих ключевое значение в жизнедеятельности человека.

2. Ценностные отношения – это целостная характеристика личности, формируемая на основе оценки значимости объектов окружающего мира и установленных с ними связей, а также осознания личностных ценностей, способствующих интеграции в общество и обеспечивающих устойчивость в изменяющихся условиях.

3. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности – это интегративное психологическое образование, представляющее собой взаимосвязанную и динамическую систему, побуждаемую и направляемую тем или иным смыслообразующим мотивом, отражающим личностное отношение на основе системы ценностей, формирующихся в ситуации жизнедеятельности через личностное и/или коллективное сознание, что определяет особенности взаимодействия личности с окружающим миром.

4. В результате исследования установлено, что мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной сфере представляют собой сложный комплекс воздействия внутренних (личностные характеристики, мотивация, ценности, цели, эмоциональное состояние и потребности работника) и внешних (организационная культура, условия труда, стиль руководства, управленческий контроль, профессиональное обучение, возможность карьерного роста, материальное обеспечение и уровень социальной поддержки) факторов, способствующих или препятствующих

успешному развитию мотивационно-смысловых отношений личности в профессиональной сфере. Преобладание негативных внешних факторов, таких как неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, неэффективное руководство, несправедливая система оплаты труда, ограниченные возможности карьерного роста, неприемлемые условия труда и экономическая нестабильность, приводит к снижению мотивации, утрате смысла и негативному восприятию трудовой деятельности.

5. Установлены статистически значимые различия мотивационно-смысловых и ценностных отношений между сотрудниками, занимающими административные должности, и работниками, выполняющими исполнительные функции в сфере лесного хозяйства. Отличия проявляются в ценностных отношениях сотрудников (независимость, самоконтроль, общественное признание, уверенность в себе), что указывает на различное отношение к выполнению трудовых обязанностей. Сотрудники группы «Администрация» характеризуются более высокой внутренней мотивацией и ориентацией на развитие, свободу и управленческие ценности (воспитанность, терпимость, чуткость). Респонденты группы «Работники», напротив, демонстрируют более высокие показатели осмысленности жизни и ориентации на ценности, связанные с исполнительской деятельностью (продуктивная жизнь, смелость, твердая воля).

6. Внутренняя мотивация выступает ключевым дифференцирующим фактором между группами «Администрация» и «Работники», тогда как внешние формы мотивации (удовлетворение от процесса деятельности, личностный и профессиональный рост, автономия, компетентность и др.) характеризуются относительной устойчивостью. Показатель внешней мотивации выше у респондентов группы «Администрация», что подтверждает более выраженную ориентацию на социальное признание, карьерный рост и другие позитивные внешние стимулы. Внутренняя мотивация доминирует в группе «Работники», респонденты которой отдают предпочтение выполняемой работе нежели высокому материальному обеспечению, что

свидетельствует о большей их заинтересованности в содержании профессиональной деятельности, связанной с особыми условиями работы в сфере лесного хозяйства.

7. Эмпирически выявлены различия в смысложизненных ориентациях между группами «Администрация» и «Работники». Осмысленность жизни в группе «Работники» выше, чем у респондентов группы «Администрация», что подчеркивает более эмоциональную насыщенность и наполненность смыслом жизни работников организации. В сравнении с группой «Администрация», у группы «Работники» имеются высокие показатели смысложизненных ориентаций: восприятие своей жизни как результативной, удовлетворенность жизненным процессом, четкие и определенные жизненные цели, способность контролировать события своей жизни. Различия в показателях смысложизненных ориентаций подчеркивает, что уровень контроля над своей жизнью в группе «Работники» выше, чем у респондентов группы «Администрация», что напрямую коррелирует с отличиями в трудовых обязанностях, так как «Администрация» выполняет организационно-распорядительное обеспечение, а деятельность группы «Работники» связана с особыми условиями труда.

8. Оценки удовлетворенности трудом в группах «Администрация» и «Работники» не имеет существенных различий. Отличие в функциональных обязанностях респондентов организации не оказывает влияния на уровень удовлетворенности трудом. Вместе с тем в группе «Работники» показатель притязаний в профессиональной деятельности выше по сравнению с группой «Администрация», что свидетельствует об ориентации работников на достижение высоких целей и результатов, в то время как «Администрация» больше сосредоточена на решении административных вопросов.

9. В процессе исследования апробирована и доказана эффективность программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности». В экспериментальных группах «Администрация» и «Работники» зафиксированы значимые позитивные изменения по внутренней мотивации,

осмысленности жизни, удовлетворенности трудом, социально-психологическому климату и ценностным ориентациям. В контрольных группах значимых изменений не выявлено, что подтверждает эффективность программы.

10. С опорой на результаты исследования были разработаны и внедрены рекомендации по совершенствованию развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере, создающие условия для полноценного развития и самореализации и способствующие эффективности деятельности организации.

Перспективы дальнейших исследований связаны с расширением базы исследования и репрезентативностью выборок, обоснованностью психологического сопровождения, ориентированного на развитие мотивационно-смыслового и ценностного отношения личности в профессиональной сфере.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдуллаев А.Р. Функция мотивации. Теории мотивации: содержательные и процессуальные // Интернаука. – 2023. – № 24–3 (294). – С. 20–22.

2. Абульханова-Славская К.А. Типология активности личности в социальной психологии // Психология личности и образ жизни / Под ред. Е.В. Шороховой. – М.: Наука, 1987. – С. 122–125.

3. Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-психологическая концепция С.Л. Рубинштейна: к 100-летию со дня рождения. – М.: Наука, 1989. – 248 с.

4. Агапов В.С. Теоретическое обоснование модели психологической безопасности субъектов служебной деятельности // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2024. – № 2. – С. 17–22.

5. Агапов В.С. Акмеологическое становление Я-концепции руководителя: учебное пособие / Под ред. А.А. Деркача. – М.: РАГС, 2008. – 206 с.

6. Адлер А. Понять природу человека. – СПб.: Гуманитарное агентство «Академический проект», 1997. – 251 с.

7. Акимова Н.Н. Динамика мотивационно-смысловых образований личности студента: автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Томск, 2010. – 23 с.

8. Аль-Янаи Е.К. Сущность и генезис понятий «ценность», «ценностные ориентации», «ценностное отношение» в педагогике // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8. № 4. – С. 1–12.

9. Ананьев Б.Г. Избранные труды по психологии. Т. 1. Очерки психологии. История русской психологии / Под ред. Н.А. Логиновой. – СПб.: Санкт-Петербургский университет, 2007. – 412 с.

10. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

11. Андреева И.С. Артур Шопенгауэр: жизнь и творчество / Под. ред. Л.В. Скворцова. – М.: ИНИОН РАН, 2001. – 187 с.

12. Антошкина Е.А. Социально-психологический климат сотрудников социальной службы // Актуальные проблемы современной России: психология, педагогика, экономика, управление и право: сборник научных трудов IV Ежегодной международной научно-практической конференции. – М.: МПСУ, 2025. – С. 1672–1676.

13. Архипова И.В. Мотивационная структура профессионального самоопределения студентов художественных специальностей / Актуальные проблемы научного и технологического обеспечения инновационного развития: сборник статей Международной научно-практической конференции, Омск, 27 марта 2025 года. – Уфа: ООО «ОМЕГА САЙНС», 2025. – С. 68–69.

14. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека: учебник для вузов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Смысл; Академия, 2007. – 526 с.

15. Асмолов А.Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека: учебник. – 6-е издание, стереотипное. – М.: Смысл, 2023. – 448 с.

16. Асмолов А.Г., Братусь Б.С. и др. О некоторых перспективах исследований смысловых образований личности // Вопросы психологии. – 1979. – № 3. – С. 35–45.

17. Асмус В.Ф. Античная философия. – М.: Высшая школа, 1976. – 544 с.

18. Афанасьев А.В. Научные подходы к исследованию понятия «ценностное отношение» // Мир науки, культуры, образования. – 2010. – № 1(20). – С. 194–197.

19. Бабич О.В., Кожухова Ю.Э. Обучение как эффективный метод профессионального развития персонала в организации малого бизнеса // Среднерусский вестник общественных наук. – 2022. – Т. 17. – № 1. – С. 166–185.

20. Баксанский О.Е., Скоробогатова А.В. Психологические особенности развития личности в период молодости // Образовательные технологии (г. Москва). – 2020. – № 2. – С. 77–86.

21. Баранов Ю.В. Улучшение условий и охраны труда как необходимое условие роста производительности труда // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике: материалы Международной научно-практической конференции. Омск, 21 апреля 2017 года. – Омск: Омский государственный технический университет, 2017. – С. 59–61.

22. Батырова М.Р., Баймурзаева Ш.Б. Мотив и мотивация: структура учебной мотивации // Инноватика в современном мире: опыт, проблемы и перспективы развития: сборник научных статей по материалам XV Международной научно-практической конференции. Уфа, 14 июня 2024 года. – Уфа: Вестник науки, 2024. – С. 278–282.

23. Бек А., Джудит С. Когнитивная терапия: полное руководство; Пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2006. – 400 с.

24. Божович Л.И. Соображения к проблеме развития воли. Многоплановость личности. Конформизм // Культурно-историческая психология. – 2008. – № 4. – С. 109–116.

25. Бобков В. О задачах повышения уровня и качества жизни населения России // Общество и экономика. – 2008. – № 2. – С. 35–58.

26. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта; Наука, 1998. – 168 с.

27. Бодалев А.А. Акмеология развития человека: феноменология, закономерности, механизмы // Человек и образование. – 2007. – № 3–4 (12–13). – С. 13–18.

28. Болбочан Д.В. Содержательные теории мотивации: личностная, социальная и экономическая мотивация // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. – 2024. – № 3. – С. 20–26.

29. Братусь Б.С. Аномалии личности. – М.: Мысль, 1988. – 301 с.

30. Братусь Б.С. Современный мир и психология (размышления о психологической реальности) // Мир психологии. – 2005. – № 1 (41). – С. 51–60.

31. Братусь Б.С. К изучению смысловой сферы личности // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 1981. № 2.

32. Брушлинский А.В. Деятельность субъекта как единство теории и практики // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. № 6. – С. 5–10.

33. Брушлинский А. В. Избранные психологические труды. – М.: ИП РАН, 2006. – 623 с.

34. Василенко О.А. Управление трудовой мотивацией персонала на коммерческом предприятии // Менеджмент в России и за рубежом. – 2020. – № 2. – С. 83–91.

35. Васильева Ю.А. Особенности смысловой сферы личности при нарушениях социальной регуляции поведения // Психологический журнал. – 1997. – Т. 18. – № 2. – С. 58–78.

36. Васильева И.А., Рачинская А.Ю. Анализ влияния организационной культуры на эффективность деятельности организации // Экономика и управление: инновационные подходы к стратегии устойчивого развития: сборник научных статей. – М.: Научные технологии, 2026. – С. 280–287.

37. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. – М.: ГУГУ, 1984. – 200 с.

38. Василюк Ф.Е. Типология переживания различных критических ситуаций // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. № 5. – С. 104–114.

39. Великие философские учения: мыслители, концепции, даты / Под ред. А.А. Алексеевского; Пер. И.С. Вдовина. – М.: Искусство XXI век, 2005. – 407 с.

40. Великанова (Герасимова) А.С., Шейфель Е.Б., Каишева Э.Н., Нсенгийюмва Д. Проблема ценностно-смысловой сферы личности в психологии // Мир науки. Педагогика и психология. – 2025 – Т. 13–№ 3. – С. 1–12.

41. Вересов Н.Н. Психология управления: учебное пособие. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: РАО; Воронеж: МОДЭК, 2005. – 302 с.

42. Вересов Н.Н. Формула противостояния, или Как устранить конфликт в коллективе: книга для руководителя: учебно-методическое пособие. – М.: Флинт, 2003. –127 с.

43. Вельмисова Д.В. Ценностно-мотивационные смыслы работников финансово-кредитной сферы в контексте модернизации общественных отношений: монография / Под ред. проф. В.К. Потемкина. – СПб.: Инфо-да, 2019. – 187 с.

44. Виндельбанд В. Прелюдии: философские статьи и речи. – М.: Гиперборея, 2007. – 399 с.

45. Винокурова А.Л. Мотивационно-смысловые ориентации и потенциал работников государственных и коммерческих организаций // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: материалы межрегиональной научно-практической конференции. – М.: АНО УМО «Инсайт», 2005. – С. 87–88.

46. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник для вузов. – М.: Магистр, 2024. – 672 с.

47. Выготский Л.С. Мышление и речь / Под ред. Е. Власова. – СПб.: Питер, 2019. – 432 с.

48. Гамова С.Н., Красова Т.Д., Чуйкова Ж.В. Научные подходы к изучению психологической безопасности в отечественных и зарубежных исследованиях // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8. – № 4. – С. 2.

49. Глэддинг С. Психологическое консультирование. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – 736 с.

50. Горбушина А.В. Системогенетический анализ мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа // Ярославский педагогический вестник. – 2018. – № 4. – С. 205–214.

51. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации Э. Деси и Р. Райана // Психология мотивации достижения. – М.: Смысл; Академия, 2006. – 332 с.

52. Гордеева Т.О., Гижицкий В.В. Универсальность и специфичность внутренней и внешней мотивации учебной деятельности и их роли как предикторов академических достижений // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2013. – № 3 (24). – С. 5–13.

53. Горностаева Ж.В., Кушнарева И.В. Мотивация труда в предпринимательской деятельности // Экономика и менеджмент: современные детерминанты модернизации и трансформации: коллективная монография. – М.: Издательский дом МИРАКЛЬ, 2017. – С. 79–91.

54. Гуревич П.С. Психология: учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Юрайт, 2023. – 465 с.

55. Декарт Р. Начала философии: История философии. – М.: Соврем. гуманит. ун-т, 2004. – 134 с.

56. Деряженцев Е.А., Щелокова Е.Г. Особенности ценностно-мотивационной сферы личности сотрудников государственного учреждения с разным отношением к социально-психологическому климату в коллективе // Гуманитарный научный вестник. – 2025. – № 7. – С. 62–73.

57. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Воронеж, 2004.

58. Диоген Лаэртский. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов. / Пер. М.Л. Гаспарова. – 2-е изд., испр. – М.: Мысль, 1986. – 570 с.

59. Диянова З.В., Щеголева Т. М. Психология личности. Закономерности и механизмы развития личности: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2020. – 173 с.

60. Дмитриева Л.Г., Ахмадеева Е.В. Соотнесенность понятий «смыслообразование», «личностный смысл», «смысл жизни» // Научное мнение. – 2024. – № 6. – С. 158–161.

61. Дугин А.Т. Отношение: состав, структура, функции // Вестник Новгородского государственного университета. – 1999. – № 12. – С. 3–15.

62. Дюркгейм Э. Ценностные и «реальные» суждения // Социологические исследования. – 1991. – № 2. – С. 106–114.

63. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2024. – 352 с.

64. Едиханова Ю.М. Сопровождение процесса социально-психологической адаптации сотрудников на предприятии // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 70–2. – С. 383–386.

65. Елишев С.О. Изучение понятий «ценность», «ценностные ориентации» в междисциплинарном аспекте // Ценности и смыслы. – 2011. – № 2 (11). – С. 82–96.

66. Ершова Р.В. Информация в интернете как фактор эмоционально-психологического благополучия человека // Перспективы науки и образования. – 2023. – № 4 (64). – С. 442–454.

67. Журавлев А.Л., Китова Д.А. Экономическая психология жизнедеятельности человека и общества: концептуальные представления и эмпирические результаты: монография. – М.: ИПРАН, 2025. – 765 с.

68. Журавлева Н.А. Психологические типы ориентаций представителей разных социальных групп на экономические ценности // Разработка и решение актуальных научных проблем: вопросы теории и практики. – Смоленск: НОВАЛЕНСО, 2017. – С. 108–115.

69. Завалишина Д.Н. Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 6. – С. 1–15.

70. Зайтметов Х.А. Взаимосвязь мотивации и познавательных способностей личности // Вестник Академии образования Таджикистана. – 2025. – № 1 (55). – С. 379–384.

71. Закуракина А.А., Сережко Т.А. Природа ценностей в психологии // Международный научный студенческий журнал. – 2021. – № 13. – С. 151–154.

72. Зеер Э.Ф., Рудей О.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: учебное пособие. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2008. – 256 с.

73. Зинченко В.П. Ценности в структуре сознания // Вопросы философии. – 2011. – № 8. – С. 85–97.

74. Зинченко В.П., Мещеряков Б.Г. Большой психологический словарь. – М.: АСТ, 2008. – 866 с.

75. Знаков В.В. Субъектно-аналитический подход в психологии // Научные подходы в современной отечественной психологии. – М.: ИП РАН, 2023. – С. 227–240.

76. Знаков В.В. Понимание в мышлении, общении, человеческом бытии. – М.: ИП РАН, 2007. – 479 с.

77. Иванников В.А. Психологические механизмы волевой регуляции: учебное пособие. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 208 с.

78. Иващенко Н.С. Управление на основе ценностей: подход к оценке уровня интеграции ценностей в корпоративную культуру / Актуальные вопросы экономики, коммерции и сервиса: сборник научных трудов кафедры коммерции и сервиса. – М.: Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина, 2022. – С. 46–49.

79. Игнацкая М.А., Лылова Е.В. Основы теории организации управления: учебное пособие. – М.: РУДН, 2020. – 128 с.

80. Ильин Е.П. Мотивации и мотивы: учебное пособие. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.

81. Инглхарт Р. Культурная эволюция: как изменяются человеческие мотивации и как это меняет мир. – М.: Мысль, 2018. – 347 с.

82. Каган М.С. Философская теория ценности. – СПб.: Петрополис, 1997. – 204 с.

83. Каитов А.П. Эволюция научных представлений о феномене профессиональной мотивации в зарубежных и отечественных исследованиях // Гаудеамус. – 2022. – Т. 21. – № 2. – С. 9–24.

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

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

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

87. Каширский Д.В. Мотивация трудовой деятельности руководителя // Самоуправление. – 2023. – № 1 (134). – С. 476–478.

88. Каширский Д.В. Личностные ценности как предмет психологического исследования // От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете: сборник материалов юбилейной конференции: В 5 томах. Москва, 29 сентября 2015 года. – М.: Когито-Центр. – 2015. – С. 59–61.

89. Каширский Д.В. Психология личностных ценностей: дис. … д-ра психол. наук. – М.: РГГУ, 2014. – 550 с.

90. Кибанова Л.Н., Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: КноРус, 2020. – 201 с.

91. Кирилова Н.А. Ценностные ориентации в структуре интегральной индивидуальности старших школьников // Вопросы психологии. – 2000. – № 4. – С. 29–37.

92. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2014. – 304 с.

93. Клочко В.Е. Онтология смысла и смыслообразование (размышления в связи с юбилеем О.К. Тихомирова) // Вестник Московского университета. Сер. 14: Психология. – 2013. – № 2. – С. 106–120.

94. Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Самореализация личности: системный взгляд. – Томск: Томский гос. ун-т. – 2000. – 153 с.

95. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / Под. ред. А.А. Бодалева. – М.: Наука, 1988. – 192с.

96. Ковальчук Д.Ф. Смысловая регуляция психических состояний личности в ситуации неопределенности: на примере пандемии COVID-19: дис. ... канд. психол. наук. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2024. – 231 с.

97. Колядко В.И. Бытие и ничто: Опыт феноменологической онтологии. – М.: Республика, 2000. – 639 с.

98. Комолова Л.А. Ценностно-смысловая сфера личности в исследованиях отечественных и зарубежных психологов // Вестник Московской международной академии. – 2024. – № 1. — С. 91–94.

99. Колокольцева О.В., Белюшина И.В. Особенности ценностно-мотивационной сферы современной молодежи // Базис, 2022. – № 2 (12). – С. 83–85.

100. Котелевцев Н.А. Теоретические аспекты использования методов психической саморегуляции при оказании экстренной психологической помощи // Психология и педагогика в Крыму: пути развития. – 2023. – № 2. – С. 179–183.

101. Кремнева Т.Л., Дорошенко Т.Н. Социально-психологическая помощь при профессиональном выгорании // Журнал педагогических исследований. – 2025. – Т. 10. – № 3. – С. 189–198.

102. Кригер Е.Э. Мотив и мотивация. Системная детерминация мотивации // Создание мотивирующей образовательной среды: коллективная монография. – Орехово-Зуево: ГГТУ, 2019. – С. 41–46.

103. Коропец О.А., Мельникова А.С. Факторы, влияющие на психологическую безопасность работников: результаты эпизодического нарративного интервью // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2022. – № 3. – С.75–87.

104. Кудинов С.И. Смысловая регуляция поведения и личностное развитие. – М.: РАО, 2021. – 126 с.

105. Кузанский Н. Сочинения в 2 томах. Т. 1. / Под. ред. З.А. Тажуризиной. – М.: Мысль, 1979. – 488 с.

106. Кузнецова Н.В. Ценности организационной культуры или культура организационных ценностей? // Мировоззренческие основания культуры современной России: сборник научных трудов XIII Международной научной конференции, Магнитогорск, 19–20 мая 2022 года. – Магнитогорск: Магнитогорский гос. техн. ун-т им. Г.И. Носова, 2022. – С. 81–86.

107. Куличенко М.С. Система управления охраной труда на предприятии // Форум молодых ученых. – 2018. – № 11–1 (27). – С. 1015–1018.

108. Лазурский А.Ф. Классификация личностей / Под. ред. М.Я. Басова, В.Н. Мясищева. – 1-е изд. – М.: Юрайт, 2019. – 274 с.

109. Лазурский А.Ф. Избранные труды по общей психологии; К учению о психической активности; Программа исследования личности и другие работы. – СПб.: Алетейя, 2001. – 192 с.

110. Лебедева А.Л. Проявление мотивационно-смысловых ориентаций личности в профессиональной сфере (на примере сотрудников государственных и коммерческих организаций): дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 2009. – 157 с.

111. Левченко Е.В. История и теория психологии отношений. – СПб.: Алетейя, 2003. – 312 с.

112. Леонов Н.И. Психология конфликта: методы изучения конфликтов и конфликтного поведения: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт. – 2020. – 264 с.

113. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции // Психология мотивации и эмоций / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и М.В. Фаликман. – М.: ЧеРо. – 2002. – 752 с.

114. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.

115. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения: В 2 т. Т. 2. – М.: Педагогика, 1983. – 320 с.

116. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии / Под ред. Д.А. Леонтьева, Е.Е. Соколовой. – М.: Смысл, 2000. – 560 с.

117. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. – 2-е изд., испр. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.

118. Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии. – 1996. – № 4. – С. 15–26.

119. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2016. – № 2. – С. 3–18.

120. Леонтьев Д.А. Что дает психологии понятие субъекта: субъектность как измерение личности // Эпистемология и философия науки. – 2010. – Т. 25. – № 3. – С. 135–153.

121. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. – М.: Смысл, 1992. – 17 с.

122. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). – 2-е изд. – М.: Смысл. – 2000. – 18 с.

123. Лифшиц Е.А. Истоки трудовой мотивации // Устойчивое инновационное развитие: проектирование и управление. – 2009. – Т. 5. – С. 60–68.

124. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.

125. Ломов Б.Ф. Системность в психологии: избранные психологические труды. – М: МПСИ, 2011. – 423 с.

126. Магура М.И. Организация обучения персонала компании. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». – 2002. – 192 с.

127. Макарова И.А. Аксиологические основы формирования профессиональных ориентаций студентов в системе высшего профессионального образования (на примере специальностей «Социальная работа»: дис. … канд. пед. наук. – Комсомольск-на-Амуре: Гос. пед. ун-т, 2006. – 231 с.

128. Макклелланд Д. Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 703 с.

129. Маклаков А.Г. Профессиональный психологический отбор персонала: теория и практика: учебное пособие. – СПб.; М.; Харьков; Питер, 2008. – 480 с.

130. Мамардашвили М.К. Лекции по античной философии. – СПб.: Азбука, 2012. – 314 с.

131. Мамардашвили М.К. Сознание и цивилизация. – СПб.: Азбука-Аттикус, 2019. – 348 с.

132. Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология. – М.: Политиздат, 1988. – 574 с.

133. Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. 3-е изд. – СПб.: Питер, 2019. – 400 с.

134. Мерлин В.С. Собрание сочинений. Т. 5: Лекции по психологии мотивов человека. Сборник задач по общей психологии. – Пермь: Прикамский социальный институт, 2008. – 331 с.

135. Мерлин В.С. Психология индивидуальности: избранные психологические труды / Под ред. Е.А. Климова. – 2-е изд., стер. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2009. – 542 с.

136. Мишина М.М. Взаимосвязь смысложизненных ориентаций и характера профессиональной деятельности личности // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2012. – № 3. – С. 206–208.

137. Мэй Р. Смысл тревоги. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2016. – 417 с.

138. Мясищев В.Н. Принципы организации научного изучения труда. Эргология и эрготехника // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2023. – Т. 8. – № 3. – С. 190–211.

139. Мясищев В.Н. Психология отношений: избранные психологические труды. – М.: МПСИ, 2004. – 356 с.

140. Налимов В.В. Спонтанность сознания: вероятностная теория смыслов и смысловая архитектоника личности. – Изд. 3-е. – М.: Парадигма: Академический проект, 2011. – 399 с.

141. Немов Р.С. Система представлений о психологии мотивации поведения человека с древнейших времен до конца XIX в. // Системная психология и социология. – 2022. – № 3 (43). – С. 119–130.

142. Ненашев М.Б., Дахин А.Н. Мотивация в действии, или Деятельность как мотивация // Педагогика. – 2024. – Т. 88. – № 12. – С. 72–82.

143. Низовских Н.А. Человек как автор самого себя: психосемантическое исследование жизненных принципов в структуре саморазвивающейся личности: монография. – М.: Смысл, 2007. – 255 с.

144. Новая философская энциклопедия: В 4 т. – М.: Мысль, 2000–2001.

145. Обухова Ю.В. Практическая психология личности: тренинговые технологии в работе педагога-психолога: учебное пособие. – Ростов н/Дон; Таганрог: Южный федеральный ун-т, 2020. – 123 с.

146. Обознов А.А. Нормативная направленность личности профессионала // Бехтерев и современная психология человечности: сборник статей V Международной научно-практической конференции (к 130-летию организации первой в России психофизиологической лаборатории в г. Казани). – Казань: Отечество, 2015. – С. 420–426.

147. Обознов А.А., Грачев А.А., Бессонова Ю.В. Культура безопасности: система оценки и формирование в организациях повышенного риска //

Человеческий фактор в сложных технических системах и средах: труды II Международной научно-практической конференции. – СПб.: Межрегиональная эргономическая ассоциация, 2016. – С. 440–447.

148. Пантилеев С.Р. Самоотношение как эмоционально-оценочная система. – М.: МГУ, 1991. – 108 с.

149. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. История и теория психологии. – Ростов на/Д: Феникс, 1996. – 416 с.

150. Пидкасистый П.И., Иванов В.Д. Духовность в системе смысложизненных координат // Педагогика. – 2012. – № 7. – С. 25–35.

151. Платонов К.К. Структура и развитие личности. – М.: Наука, 1986. – 255 с.

152. Позняков В.П. Психологические отношения человека. История развития и современное состояние исследований // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2016. – Т. 1. – № 3. – С. 24–47.

153. Психология смысла жизни: школа В.Э. Чудновского: коллективная монография / Под ред. Т.А. Поповой, Н.Л. Карповой, Г.А. Вайзер, К.В. Карпинского. – М.: Смысл, 2021. – 676 с.

154. Пряжникова Е.Ю., Пряжников П.Н. Профессиональная рефлексия как основа профессионального самосознания. Глава 6 // Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации. – Тверь: ТвГУ, 2019. – С. 95–105.

155. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю., Молчанов С.В. Совесть и здравый смысл в общей структуре «модели специалиста» // Организационная психология. – 2024. – Т. 14. – № 2. – С. 170–191.

156. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение: теория и практика: учебное пособие. – М.: Академия, 2008. – 117 с.

157. Психология личности: хрестоматия / Г.В. Акопов, Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович и др. Том II. – Самара: БАХРАХ-М, 2013. – 544 с.

158. Реан А.А., Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. – СПб.: Питер, 2020. – 432 с.

159. Риккерт Г. Философия истории / Пер. с немецкого С. Гессена; с предисловием автора к русскому изданию. – СПб.: Д.Е. Жуковский, 1908. – 154 с.

160. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.

161. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. – СПб.: Питер, 2012. – 224 с.

162. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2010. – 720 с.

163. Самойлик Н.А. Отношения в структуре профессионально-ценностных ориентаций личности специалиста // Актуальные вопросы современной психологии: материалы IV Международной научной конференции. – Краснодар: Новация, 2017. – С. 36–38.

164. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д., Латышева А.Т. Психология личности и профессиональное самоопределение. – М.: КноРус, 2023. – 468 с.

165. Сеченов И.М. Психология поведения. Избранные труды. – 1-е изд. – М.: Юрайт, 2019. – 223 с.

166. Сластенин В.А., Чижакова Г.И. Введение в педагогическую аксиологию: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Академия, 2003. – 192 с.

167. Солянова С.С. Исследование возможных взаимосвязей организационной культуры с ценностными и смысложизненными ориентациями персонала // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина, 2009. – №. 4 (Психология). – С. 143–155.

168. Сосновский Б.А. Мотив как личностное образование // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. – М., 1988.

169. Сосновский Б.А. Мотив и смысл (психолого-педагогическое исследование). – М.: Прометей, 1993. – 200 с.

170. Сосновский Б.А. Психология руководителя: потребностно-смысловые аспекты: учебник для вузов, обучающихся по гуманитарным, социально-экономическим направлениям. – М.: Юрайт, 2021. – 184 с.

171. Сосновский Б.А. Потребностно-смысловые факторы отношения человека к работе // Вопросы управления. 2020. – № 1 (62). – С. 158–168.

172. Столин В.В. Познание себя и отношение к себе в структуре самосознания личности: дис. … д-ра психол. наук. – М., 1985.

173. Столин В.В. Самосознание личности. – М.: МУ, 1983. – 285 с.

174. Ступак А.С. Мотивация труда персонала: концептуально-теоретические и организационно-экономические аспекты. – М.: РУДН, 2019. – 71 с.

175. Толочек В.А. Профессиональная успешность субъекта: Психологические и социальные контексты // Методы исследования психологических структур и их динамики. Выпуск 4. – М.: ИП РАН, 2007. – С. 69–81.

176. Тугаринов В.П. Избранные философские труды. – Л.: Ленинградский университет. – 1988. – 344 с.

177. Удалова Е.С. Ценность труда и трудовые ценности как фактор профессионального самоопределения личности // Известия ПгПу им. В.Г. Белинского, 2011. – № 23. – С. 83–85.

178. Угланова К.В. Применение нематериальной мотивации в целях совершенствования системы мотивации труда // Студенческий вестник. – 2023. – № 15–6 (254). – С. 19–20.

179. Феоктистова С.В., Васильева Н.Н., Филатова Л.В. Исследование факторов, влияющих на учебную мотивацию у студентов-психологов // Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса: проблемы, перспективы, технологии: материалы VII Международной научно-практической конференции, Орел, 09–10 апреля 2020 года. – Орел: Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, 2020. – С. 413–415.

180. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Институт психотерапии, 2002. – 407 с.

181. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 568 с.

182. Франкл В. Человек в поисках смысла / Пер. с англ. и нем.; Под. ред. Л.Я. Гозмана, Д.А. Леонтьева. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

183. Фрейд З. «Я» и «Оно». – СПб.: Азбука-Классика, 2007. – 288 с.

184. Фромм Э. «Иметь» или «быть». – М.: АСТ Москва, 2008. – 314 с.

185. Худякова Н.Л. Объективная форма ценностных основ профессиональной деятельности как основа воспитания в учреждениях профессионального образования // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 32. – С. 30–38.

186. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Б. Мотивация к работе. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.

187. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность – 2-е изд. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.

188. Цвык В.А. Профессионализм: опыт социально-философского анализа: монография. – М.: РУДН, 2004. – 289 с.

189. Ценностные основания психологической науки и психология ценностей / С.А. Богомаз, Э.В. Галажинский, Т.А. Ваулина и др. – М.: ИП РАН, 2008. – 314 с.

190. Чудновский В.Э. Становление личности и проблема смысла жизни. М., 2006.

191. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: ИП РАН, 2013. 464 с.

192. Шутова Е.П., Великанова А.С. Теория профессионального самоопределения старшеклассников в отечественной психологии // Вестник университета. 2021. № 10. С. 187–194.

193. Эллис А., Драйден У. Практика рационально-эмоциональной поведенческой терапии. 2-е изд. / Пер. с англ. Т. Саушкиной. – СПб.: Речь, 2002. – 352 с.

194. Эриксон Э. Детство и общество. – СПб.: Летний сад, 2000.

195. Юганова М.В. Стимулирование труда как основа материальной мотивации персонала, значение нематериальной мотивации труда // Современные проблемы науки и образования: сборник научных трудов. – СПб.: Политех-Пресс, 2025. – С. 203–206.

196. Юнг К.Г. Избранные работы. – СПб.: РХГА, 2014. – 288 с.

197. Яницкий М.С. Система ценностных ориентаций личности и социальных общностей: структурно-динамическая модель и ее применение в психологических исследованиях и психологической практике // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2020. – Т. 22. № 1(81). – С. 194–206.

198. Яницкий М.С., Серый А.В. Ценностно-смысловые компоненты ресурсного потенциала личности // Личность: ресурсы и потенциал. – 2024. – № 1(21). – С. 21–27.

199. Aanstoos C., Serlin 1., Greening T. History of Division 32 (Нитапistic Psychology) of the American Psychological Association. In D. Dewsbury (Ed.), Unifcation through Division: Histories of the divisions of the American Psychological Association, Vol. V. – Washington, DC: American Psychological Association, 2000.

200. Abelson R.P. The psychological status of the script concept // American Psychologist. – 36. P. 715–729.

201. Allan B.A., Autin K.L., Duffy R.D. Self-determination and meaningful work: exploring socioeconomic constraints. Front. Psychol, 2016.

202. Allport G.W. Personality. – New York, 1954.

203. Ambrose M.L., Kulik C.T. Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s // Journal of Management. – 1999. – 25(3). P. 231–292.

204. American Psychologist. – 1981. – № 36. – P. 715–729.

205. Angyal A. The Holistic Theory of Personality // Psychology of Personality: readings in the theory (Ed. by W. S. Sahakian). – Chicago, Illinois: Rand McNall. – 1965. – P. 319–341.

206. Baron B., Groslambert A., Grappe F. Using a Multidimensional Motivation's Scale during Effort to Understand How Motivation Evolves with Intensity and Fatigue. Advances in Physical Education. – 2022. – № 12. P. 372–388.

207. Barkoukis V., Lazouras L., Tsorbatsoudis H., Rodafinos A. Motivational and the personal characteristics of elite athletes in the context of doping behaviors. // Psychology of Sports and Physical Exercises, 2011. – № 12. – P. 205–212.

208. Brockner J., Davy J., Carter C. Layoffs self-esteem, and survivor guilt: Motivational, affective, and attidudinal consequences // Organizational Behavior and Human Decision Process. – 1989. – № 36. P. 229–244.

209. Chhokar J., Zhuplev A., Fok L.Y., Hartman S. J. The Impact of Culture on Equity Sensivity perceptions and Oganizational citizenship behavior: A Five-Country Study // International Journal of Value-Based Management. – 2001. – № 14 (1). P. 79–98.

210. Duncan C.C. Creating a culture of safety in the workplace (2021). – URL: https://www.alert-software.com/blog/workplace-safety-culture (дата обращения: 25.05.2026).

211. Edward E., Lawler, Lyman Porter Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance // Work and. – Richard Clay Ltd, 1970. – 398 p.

212. European Sociological Review. – Volume 32, Issue 2, April 2016. – P. 189–202.

213. Furnham A. and Cuppello S. Personality, Intrinsic and Extrinsic Work Motivation, and Satisfaction // Psychology. – 2025. – P. 26–38.

214. Gagne M., Vanstenkiste M. The Contribution of the Theory of Self-Determination to Positive Organizational Psychology. In the book by A.B. Bakker. Achievements in the field of positive organizational psychology. Published by Emerald Group Publishing Limited, 2013. – Pp. 61–82.

215. Giouvanopoulou K., Ziouvelou X., Petasis G., Karkaletsis, V. Exploring Values and Value Transformation: A Multi-Perspective Approach // Open Journal of Social Sciences. – 2023. – Vol. 11. – P. 313–338.

216. Glasser W. Reality therapy. A new approach to psychiatry. – New York: Harper & Row, 1965.

217. Goffman E. The Presentation of Self to Others // Simbolic Interaction. A Reader in Social Psychology (Ed. by J. G. Manis and B. N. Meltzer). – Boston, Allyn and Bacon, 1972. – P. 234–244.

218. Gonzalez M.G., Swanson D.P., Lynch M., Williams G.C. Testing satisfaction of basic psychological needs physical as a mediator of the relationship between socioeconomic status and health mental. – J. Health Psychol. – 2016. – Vol. 21. – P. 972–982.

219. Hauber F.A., Bruinck R.H. Internal and external job satisfaction among employees who directly care for mentally retarded people in boarding schools. – Educational and Psychological Measurement. – 1986. – № 46. – P. 95–105.

220. Herzberg F. Work and the nature of man. – London: Staples Press, 1968.

221. Herzberg F. One more time: how do you motivate employees? – Harvard Business Review. – 2003. – № 81. – P. 87–96.

222. Iaffoldane M.T., Muchinsky P.M. Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. – Psychological Bulletin. – 1985. – Vol. 97. – Pp. 251–273.

223. Jarvis M. Theoretical approaches in psychology. – New York, 2000.

224. Kelly G. The psychology of personal constructs. Vol. 2. Clinical diagnosis and psychotherapy. – London: Routledge, 1991.

225. Kluckhohn C. Values and Value Orientations in the Theory of Actions // Toward General Theory of Action; Ed. By T. Parnsons, E. Shils. – Cambridge: Mass., 1951. – Pp. 388–433.

226. Knoop R. Work-related values and job satisfaction // The Journal of Psychology, 1994. – Vol. 128. – P. 683–690.

227. Landy F.J. Psychology of work behavior // Pacific Grove. – CA Brooks/Cole, 1989.

228. MacClelland D.C. The achieving society. – New York: Free press, 1968. – XVI, 512.

229. Maddi S. Creating Meaning Through Making Decisions // The Human Search for Meaning. – Mahwah: Lawrence Erlbaum, 1998. – P. 1–25.

230. Magun V., Rudnev M., Schmidt P. Within and Between-Country Value Diversity in Europe: A Typological Approach // European Sociological Review. – 2016. – Vol. 32. – № 2. – P. 189–202.

231. Magun, V. A Typology of European Values and Russians' Basic Human Values / V. Magun, M. Rudnev, P. Schmidt // Sociological Research. – 2017. – Vol. 56. – № 2. – P. 149–180.

232. Martela F., Ryan R.M., Steger M.F. Meaningfulness as satisfaction of autonomy, competence, relatedness, and beneficence: Comparing the four satisfactions and positive affect as predictors of meaning in life. – J. Happ. Stud., 2017.

233. Martela F., Riekki T.J.J. Autonomy, Competence, Relatedness and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. – Front Psycholp, 2018.

234. Maslow A.H. A theory of Human Motivation // Work and motivation / Edited by Victor H. Vroom and Edward L. – Deci: Richard Clay Ltd, 1970. – 398 p.

235. Mayo A., Torres F., Nieto N. Motivation and Effectiveness of Human Resource Management in the University Organization of the State of Morelos // Open Journal of Business and Management. – 2018. – № 6. – P. 678–687.

236. Milfont T.L., Milojec P., Sibley, C.G. Values Stability and Change in Adulthood: A 3-Year Longitudinal Study of Rank-Order Stability and Mean-Level Differences. Personality and Social Psychology Bulletin. – 2016. – № 42. – P. 572–588.

237. Morris M.W. Values as the Essence of Culture // Journal of Cross-Cultural Psychology. – 2013. – № 45. – P. 14–24.

238. Parsons T. The Social System. – 1951. 575 p.

239. Royce J.R., Powell A.D. Theory of Personality and Individual Differences: Systems, Factors and Processes. – Prentice Hall, 1983.

240. Rokeach M. Beliefs, attitudes and values. – New York: Free Press, год. Rokeach M. Beliefs, attitudes, and values A theory of organization and change / By Milton Rokeach. – San Francisco: Jossey-Bass, 1969. – XVIII. – 214 p.

241. Rokeach M. A theory of organization and change in value-attitude systems // Journal of social Issues. – 1968. – № 24. – P. 13–33.

242. Russians' Basic Human Values // Sociological Research. – 2017. – Vol. 56. – № 2. – P. 149–180.

243. Ryan R.M., E.L. Deci. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions // Contemporary Educational Psychology. – 2000. – T. 25. – № 1. – P. 54–67.

244. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // Am. Psychol. – 2000. – № 55. – P. 68–78.

245. Schwartz S.H., Bilsky W. Towards A Universal Psychological Structure of Human Values // Journal of Personality and Social Psychology. – 1987. – Vol. 53. – P. 550–562.

246. Schwartz S.H. An Overview of the Schwartz theory of basic values // Online Readings in Psychology and Culture. – 2012. – № 2 (1). P. 1–20.

247. Smith M. B. Social Psychology and Human Values. – Chicago, 1969.

248. Vanstenkiste, M., Nimitz, K. P., & Soenens, B. Development of Five Mini-Theories of the Theory of Self-Determination: Historical Overview, New Trends and Promising Directions. In the book by S. A. Karabenik and T. K. Urden (ed.), «A Decade Ahead: Theoretical Views onmotivationand Achievements». – Published by Emerald Group Publishing Limited, 2010. – Pp. 105–165.

249. Van Tongeren D.R., Green J.D., Davis D.E., Hook J.N., Hulsey T.L. Prosociality enhances meaning in life // J. Posit. Psychol. – 2016. – Vol. 11. – P. 225–236.

250. Vroom V.H. Industrial Social Psychology // Work and motivation. – Deci: Richard Clay Ltd, 1970. 398 p.

251. Wakefield D.S, Curry J.P., Müller, K.W., and Price, J. Leningrad. Differences in the relevance of performance to full-time and part-time hospital staff // Journal of Organizational Behavior. – 1987. – № 8. – P. 25–35.

252. Weinstein N., Ryan R.M., Deci E.L. Motivation, meaning, and wellness: a self-determination perspective on the creation and internalization of personal meanings and life goals» in The Human Quest for Meaning: Theories, Research, and Applications 2nd Edn ed. Wong P. T. P. (New York, NY: Routledge;), 2012. – P. 81–106.

253. Witkin H. et al. Field-dependent and Their Educational Implications // Review of Educational Research. – 1977. – Vol.47. – P. 1–64.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. Реана)»

Методика основывается на концепции внутренней и внешней мотивации. Внутренняя мотивация проявляется, когда сама деятельность имеет ценность для личности. Внешняя мотивация возникает, когда профессиональная деятельность направлена на удовлетворение потребностей, которые не связаны с содержанием работы, такие как стремление к социальному престижу или высокому доходу. Внешние мотивы делятся на положительные и отрицательные. Положительные внешние мотивы считаются более эффективными и предпочтительными по сравнению с отрицательными. В то же время внутренние мотивы имеют более высокий приоритет, чем внешние.

*Инструкция: п*рочитайте нижеперечисленные мотивы профессиональной деятельности и дайте оценку по значимости для вас по пятибалльной шкале.

Бланк ответов

Мотивы	1	2	3	4	5
	В очень незначительной мере	В достаточно незначительной мере	В небольшой, но и в не маленькой мере	В достаточно большой мере	В очень большой мере
1. Денежный заработок					
2. Стремление к продвижению по работе					
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег					
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей					
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других					
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы					
7. Возможность наиболее полной самореализации					

Обработка: подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами:

ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2;

ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3;

ВОМ = (оценка п. 3 + оценка п. 4)/2.

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное).

Интерпретация: на основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим оптимальным мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания: ВМ > ВПМ > ВОМ и ВМ = ВПМ > ВОМ. Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ > ВПМ > ВМ.

Между этими комплексами заключены промежуточные – с точки зрения их эффективности – иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

Приложение 2

Методика «Смысложизненные ориентации» Д.А. Леонтьева

Методика «Смысложизненные ориентации» (СЖО) Д.А. Леонтьева представляет собой адаптированную версию теста «Цель в жизни» Дж. Крамбо и Л. Махолика, который был разработан авторами на основе теории стремления к смыслу и логотерапии В. Франкла (Леонтьев Д.А., 2006).

Методика включает 5 субшкал. *Шкала «Цели в жизни».* Баллы, набранные по данной шкале, позволяют оценить степень представленности в жизни испытуемого целей в будущем (наличие/отсутствие), которые придают жизни человека осмысленность, направленность и временную перспективу. *Шкала «Процесс жизни, или Интерес и эмоциональная насыщенность жизни».* Баллы по данной шкале характеризуют то, насколько интересным, эмоционально насыщенным и наполненным смыслом воспринимает испытуемый процесс своей жизни. *Шкала «Результативность жизни, или Удовлетворенность самореализацией».* Данная шкала характеризует субъективную оценку испытуемого продуктивности и осмысленности прожитой части его жизни. *Шкала «Локус контроля – Я (Я – хозяин жизни)».* Баллы по данной шкале отражают представления испытуемого о силе своей личности и об уверенности в своих способностях. *Шкала «Локус контроля-жизнь, или Управляемость жизни».* Баллы по данной шкале отражают степень уверенности испытуемого в собственных способностях контролировать свою жизнь. Первые три шкалы («цели в жизни», «процесс жизни», «результат жизни») представляют собой собственно смысложизненные ориентации в трех временных координатах – будущем, настоящем и прошлом. Две другие шкалы («локус контроля – Я» и «локус контроля – жизнь») характеризуют два разных аспекта внутреннего локуса контроля. Также вычисляется общий показатель «Осмысленность жизни» (интегральный показатель) на основании суммы баллов по всем 20 пунктам методики (Леонтьев Д.А., 2006).

Инструкция. Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача – выбрать одно из двух утверждений, которое, по вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3 – в зависимости от того, насколько вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения, на ваш взгляд, одинаково верны).

Обработка результатов сводится к суммированию числовых значений для всех 20 шкал и переводу суммарного балла в стандартные значения (процентили). Восходящая последовательность градаций (от 1 до 7) чередуется в случайном порядке с нисходящей (от 7 до 1), причем максимальный балл (7) всегда соответствует полюсу наличия цели в жизни, а минимальный балл (1) – полюсу ее отсутствия.

В восходящую шкалу 1 2 3 4 5 6 7 переводятся пункты 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17.

В нисходящую шкалу 7 6 5 4 3 2 1 переводятся пункты 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

Общий показатель ОЖ – все 20 пунктов.

Субшкала 1 (цели) – 3, 4, 10, 16, 17, 18.

Субшкала 2 (процесс) – 1, 2, 4, 5, 7, 9.

Субшкала 3 (результат) – 8, 9, 10, 12, 20.

Субшкала 4 (локус контроля – Я) – 1, 15, 16, 19.

Субшкала 5 (локус контроля – жизнь) – 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Средние и стандартные отклонения субшкал и общего показателя ОЖ (n = 200 чел.)

Шкалы	Мужчины		Женщины	
	M	Σ	M	σ
1 – Цели	32,90	5,92	29,38	6,24
2 – Процесс	31,09	4,44	28,80	6,14
3 – Результат	25,46	4,30	23,30	4,95

Шкалы	Мужчины		Женщины	
	M	*Σ*	*M*	*σ*
4 – ЛК-Я	21,13	3,85	18,58	4,30
5 – ЛК-жизнь	30,14	5,80	28,70	6,10
Общий показатель ОЖ	103,10	15,03	95,76	16,54

Интерпретация результатов

Интерпретация субшкал:

1. Цели в жизни. Баллы по этой шкале характеризуют наличие или отсутствие в жизни испытуемого целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Низкие баллы по этой шкале даже при общем высоком уровне ОЖ будут присущи человеку, живущему сегодняшним или вчерашним днем. Вместе с тем высокие баллы по этой шкале могут характеризовать не только целеустремленного человека, но и прожектёра, планы которого не имеют реальной опоры в настоящем и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию. Эти два случая несложно различить, учитывая показатели по другим шкалам СЖО.

2. Процесс жизни, или Интерес и эмоциональная насыщенность жизни. Содержание этой шкалы совпадает с известной теорией о том, что единственный смысл жизни состоит в том, чтобы жить. Этот показатель говорит о том, воспринимает ли испытуемый сам процесс своей жизни как интересный, эмоционально насыщенный и наполненный смыслом. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать гедониста, живущего сегодняшним днем. Низкие баллы по этой шкале – признак неудовлетворенности своей жизнью в настоящем; при этом, однако, ей могут придавать полноценный смысл воспоминания о прошлом или нацеленность в будущее.

3. Результативность жизни, или Удовлетворенность самореализацией. Баллы по этой шкале отражают оценку пройденного отрезка жизни, ощущение того, насколько продуктивна и осмысленна была прожитая ее часть. Высокие баллы по этой шкале и низкие по остальным будут характеризовать человека, у которого, по ощущениям, все в прошлом, но также это прошлое способно придать смысл жизни. Низкие баллы — неудовлетворенность прожитой частью жизни.

4. Локус контроля – Я («Я хозяин жизни»). Высокие баллы соответствуют представлению о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Низкие баллы – неверие в свои силы контролировать события собственной жизни.

5. Локус контроля – жизнь, или Управляемость жизни. При высоких баллах – убеждение в том, что человеку дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь. Низкие баллы – фатализм, убежденность в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю, что свобода выбора иллюзорна и бессмысленно что-либо загадывать на будущее.

Бланк ответов

Тест №___

Ф.И.О. _____ _____

1. Обычно мне очень скучно	3	2	1	0	1	2	3	Обычно я полон энергии
2. Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей	3	2	1	0	1	2	3	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной
3. В жизни я не имею определенных целей и намерений	3	2	1	0	1	2	3	В жизни я имею очень ясные целя и намерения

4. Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной н целеустремленной
5. Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие	3	2	1	0	1	2	3	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие
6. Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться	3	2	1	0	1	2	3	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами
7. Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал
8. Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов	3	2	1	0	1	2	3	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано в жизни
9. Моя жизнь пуста и неинтересна	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь наполнена интересными делами
10. Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной	3	2	1	0	1	2	3	Если бы мне пришлось сегодня подводить итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла
11. Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе	3	2	1	0	1	2	3	Если бы я мог выбирать, то я бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас
12. Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство	3	2	1	0	1	2	3	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности
13. Я человек очень обязательный	3	2	1	0	1	2	3	Я человек совсем не обязательный
14. Я полагаю, что человек имеет возможность осущест-вить свой жизненный выбор по своему желанию	3	2	1	0	1	2	3	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способ-ностей и обстоятельств
15. Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком	3	2	1	0	1	2	3	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком
16. В жизни я еще не нашел своего призвания и ясных целей	3	2	1	0	1	2	3	В жизни я нашел свое призвание и цель
17. Мои жизненные взгляды еще не определились	3	2	1	0	1	2	3	Мои жизненные взгляды вполне определились
18. Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни	3	2	1	0	1	2	3	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни
19. Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею	3	2	1	0	1	2	3	Моя жизнь не подвластна мне, и она управляется внешними событиями
20. Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение	3	2	1	0	1	2	3	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания

Приложение 3

Методика М. Рокича «Ценностные ориентации»

Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентации М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей.

Терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

Инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Респонденту предъявлены два списка ценностей (по 18 в каждом) либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Инструкция

Сейчас вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для вас как принципов, которыми вы руководствуетесь в вашей жизни. Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18-е место.

Разработайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать вашу истинную позицию.

Бланк тестируемого_____

Список А (терминальные ценности)

Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)
Здоровье (физическое и психическое)
Интересная работа
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)
Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)
Наличие хороших и верных друзей
Общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)
Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)
Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
Развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)

Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
Счастливая семейная жизнь
Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)
Творчество (возможность творческой деятельности)
Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)

Список Б (инструментальные ценности):

Аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах
Воспитанность (хорошие манеры)
Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)
Жизнерадостность (чувство юмора)
Исполнительность (дисциплинированность)
Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
Непримиримость к недостаткам в себе и других
Образованность (широта знаний, высокая общая культура)
Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)
Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)
Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)
Смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов
Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)
Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)
Честность (правдивость, искренность)
Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
Чуткость (заботливость)

Обработка и интерпретация полученных результатов включает в себя определение доминирующей направленности ценностных ориентаций человека, которая отражает его жизненную позицию и определяется по критериям уровня вовлеченности в различные сферы жизни.

При анализе иерархии ценностей важно обратить внимание на то, как испытуемые группируют свои ценности в содержательные блоки по различным критериям. Например, можно выделить *конкретные* и *абстрактные* ценности, а также ценности, связанные с *профессиональной самореализацией* и *личной жизнью*. Инструментальные ценности могут быть организованы по таким категориям, как *этические ценности*, *ценности общения*, *ценности работы*, *индивидуалистические* и *конформистские ценности*, *альтруистические ценности*, а также *ценности самоутверждения* и *принятия других*. Это лишь некоторые из возможных способов субъективной структуризации системы ценностных ориентаций. Психолог должен стремиться уловить индивидуальные закономерности в этих группировках. Если не удается обнаружить никаких закономерностей, это может свидетельствовать о недостаточно сформированной системе ценностей у респондента или о неискренности его ответов.

Приложение 4

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом», разработанная Н.П. Фетискиным, В.В. Козловой, Г.М. Мануйловой

Методика предназначена для определения интегральной удовлетворенности трудом. Исследуется мотивационная направленность сотрудников и удовлетворенность трудом, результаты труда, а также установление взаимосвязи мотивации и удовлетворенности.

Шкалы: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность, общая удовлетворенность трудом.

Назначение теста. Интегративным показателем, отражающим благополучие/неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровня притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенности условиями, организацией труда и др. Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и ее составляющие.

*Инструкция: п*рочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа (да, отчасти, нет).

Опросник:

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:
   а) да; б) отчасти; в) нет.
2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:
   а) да; б) отчасти; в) нет.
3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:
   а) да; б) не со всеми; в) нет.
4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:
   а) да; б) не всегда; в) нет.
5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:
   а) да; б) отчасти; в) нет.
6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать, что-то новое:
   а) да; б) время от времени; в) нет.
7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:
   а) да; б) не уверен; в) нет.
8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:
   а) да; б) что-то среднее; в) нет.
9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную на вас работу:
   а) да; б) среднее; в) нет.
10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:
    а) да; б) редко; в) нет.
11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:
    а) да; б) среднее; в) нет.
12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:
    а) да; б) время от времени; в) нет.

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе:
    а) да; б) не совсем; в) нет.
14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:
    а) да; б) иногда; в) нет.
15. Меня редко поощряют за работу:
    а) да; б) иногда; в) нет.
16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:
    а) да; б) может быть; в) нет.
17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:
    а) да; б) иногда; в) нет.
18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:
    а) да; б) не совсем; в) нет.

Обработка и интерпретация результатов теста

Составляющие удовлетворенности трудом	Утверждения	Максимальный балл
Интерес к работе	1, 6, 12	6
Удовлетворенность достижениями в работе	2, 7	4
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	3, 8, 14	6
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	10, 15, 17	6
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5, 11	4
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	4, 16	4
Удовлетворенность условиями труда	3, 18	4
Профессиональная ответственность	9	2
Общая удовлетворенность трудом	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14,	28

Дешифратор к ключу

Для получения общей оценки удовлетворенности своим трудом и ее составляющих необходимо ответы перевести в баллы с помощью следующей таблицы.

Утверждения	Варианты ответов			Утверждения	Варианты ответов		
	а	б	в		а	б	в
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	0	1	2
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

Средний уровень удовлетворенности трудом определяется в 45–55%-ном диапазоне от общей суммы баллов.

Низкий уровень удовлетворенности трудом характеризуется диапазоном 1–44%

Высокий уровень удовлетворенности трудом характеризуется диапазоном выше 56%.

Приложение 5

Методика «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе», разработанная О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто

Данная методика позволяет выявить эмоциональный, поведенческий и когнитивный компоненты отношений в коллективе. В качестве существенного признака эмоционального компонента рассматривается критерий привлекательности – на уровне понятий «нравится – не нравится», «приятный – не приятный». Вопросы направлены на измерение поведенческого компонента «желание – нежелание работать». Основным критерием когнитивного компонента избрана переменная «знание – незнание особенностей членов коллектива».

Инструкция. Просим вас принять участие в исследовании, целью которого является оптимизация психологического климата в коллективе. Внимательно прочитайте варианты ответа. Выберите один из них, наиболее соответствующий вашему мнению. Поставьте рядом с ним знак «+» или предлагаемую оценку.

Опросный лист

№	Вопросы
1	Отметьте, пожалуйста, с каким из приведенных ниже утверждений вы больше всего согласны: А) большинство членов нашего коллектива – хорошие симпатичные люди; Б) в нашем коллективе есть всякие люди; В) большинство членов нашего коллектива – люди малоприятные.
2	Думаете ли вы, что было бы весьма неплохо, если бы члены вашего коллектива жили неподалеку друг от друга? 1 – нет; 2 – скорее нет, чем да; 3 – не знаю, не задумывался об этом; 4 – скорее да, чем нет; 5 – да, конечно.
3	Как вам кажется, могли бы вы дать достаточно полную характеристику: А) деловых качеств большинства членов коллектива _____; Б) личных качеств большинства членов коллектива _____. 1 – нет; 2 – пожалуй, нет; 3 – не знаю, не задумывался об этом; 4 – пожалуй, да; 5 – да.
4	Цифра 1 на приведенной ниже шкале характеризует коллектив, который вам очень не нравится, а цифра 9 – коллектив, который вам очень нравится. Какой цифрой вы бы охарактеризовали свой коллектив? 1 2 3 4 5 6 7 8 9
5	Если бы у вас возникла возможность провести отпуск вместе с членами вашего коллектива, то как бы вы к этому отнеслись: А) это меня бы вполне устроило; Б) не знаю, не задумывался над этим; В) это меня бы совершенно не устроило.
6	Могли бы вы с достаточной уверенностью определить, с кем охотно общаются по деловым вопросам большинство членов вашего коллектива? А) да, мог бы;

№	Вопросы
	Б) не знаю, не задумывался об этом; В) нет, не мог бы.
7	Какая атмосфера обычно преобладает в Вашем коллективе? На приведенной ниже шкале цифра 1 соответствует нездоровой атмосфере, а цифра 9 – наоборот, атмосфере взаимопомощи, взаимного уважения, понимания. Какой цифрой вы бы охарактеризовали свой коллектив? 1 2 3 4 5 6 7 8 9
8	Как вы думаете, если бы вы по какой-либо причине долго не работали (болезнь, декретный отпуск, пенсия и т. п.), вы бы стремились встречаться с членами вашего коллектива? 1 – нет; 2 – скорее нет, чем да; 3 – не знаю, не задумывался об этом; 4 – скорее да, чем нет; 5 – да, конечно.

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизирована и имеет следующий алгоритм: анализируются различные стороны отношений к коллективу для каждого работника в отдельности. Каждый компонент трактуется тремя вопросами, причем ответ на них принимает одну из трех возможных форм: +1; 0; –1. Следовательно, для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого работника на вопросы по данному компоненту должны быть обобщены следующим образом.

Положительная оценка (+1). К этой категории относятся те сочетания, в которых положительные ответы (А – на вопросы с выбором ответа, 4, 5 – на ответы-утверждения; 7, 8, 9 – на ответы по шкале «1–9») даны на все три вопроса, относящиеся к данному компоненту, или два ответа положительные, а третий может иметь другой знак.

Отрицательная оценка (–1). Сюда входят сочетания, содержащие три отрицательных ответа (1, 2 – на ответы-утверждения; 1, 2, 3 – на ответы по шкале «1–9») или два ответа отрицательные, а третий может иметь другой знак.

Неопределенная (противоречивая) оценка (0). Эта категория включает такие случаи:

- на все три вопроса дан неопределенный ответ (3 – на ответы-утверждения; 4, 5, 6 – на ответы по шкале «1–9»);
- ответы на два вопроса – неопределенные, а третий может иметь другой знак;
- один ответ неопределенный, а два других имеют разные знаки.

На опросном листе вопросы:

1-й, 4-й и 7-й – относятся к эмоциональному компоненту;

2-й, 5-й, 8-й – к поведенческому компоненту;

3-й, 6-й – к когнитивному (вопрос 3 содержит две позиции).

По группе ответов строится таблица для всех работников подразделения:

Работники	Эмоциональный компонент	Когнитивный компонент	Поведенческий компонент
1. 2. ... *n*.			

В каждой клетке таблицы должен стоять один из знаков: +1; 0; –1.

На следующем этапе обработки для каждого компонента выводится средняя оценка по выборке. Например, для эмоционального компонента:

$$Э = E(+) – E(–) / n,$$

где E(+) – количество всех положительных ответов;

E(–) – количество всех отрицательных ответов;

n – число работников, принявших участие в опросе.

Очевидно, что для любого компонента средние оценки могут располагаться в интервале от +1 до –1. В соответствии с принятой трехчленной оценкой ответов классифицируются полученные средние данные. Для этого континуум возможных оценок (от +1 до –1) делится на три равные части:

от –1 до –0,33 – средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются отрицательными, психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается неудовлетворительным;

от –0,33 до +0,33 – средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются противоречивыми, психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается противоречивым, неопределенным и нестабильным;

от +0,33 до +1 – средние оценки, попадающие в этот интервал, считаются положительными, психологический климат по каждому компоненту в этом интервале признается как благоприятный.

В соответствии с полученными результатами должны строиться мероприятия по улучшению психологического климата в подразделении.

Приложение 6

Авторская анкета, направленная на изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности

Разработка анкеты осуществлялась в несколько этапов. На первом (теоретическом) этапе был проведен анализ научной литературы по проблеме мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Теоретической основой для анкеты выступили:

– теория самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан), в рамках которой мотивация рассматривается как континуум от внешней к внутренней;

– смысловая теория личности (Д.А. Леонтьев), акцентирующая роль личностных смыслов в регуляции деятельности;

– двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга, различающая гигиенические и мотивирующие факторы;

– концепция организационной культуры и ценностно-смыслового соответствия личности и организации (Э. Шейн).

Нами были выделены четыре содержательных блока мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере:

№	Блок	Содержание
1	Организационно-управленческий	Восприятие стиля руководства, обратной связи, поддержки обучения
2	Условия и безопасность труда	Оценка эргономических, санитарно-гигиенических и нормативно-правовых аспектов
3	Социально-психологический климат и ценности	Межличностные отношения, ценностное соответствие, гордость за организацию
4	Инструментальные ценности	Оплата труда, карьерные перспективы, возможности обучения

Вопросы-утверждения анкеты охватывают различные аспекты, включая личные цели, отношение к командной работе, уровень удовлетворенности работой и восприятие корпоративной культуры.

Первый раздел анкеты включает утверждения, которые относятся к социально-демографическим характеристикам участников опроса. В данном разделе респонденты будут запрашиваться о таких аспектах, как возраст, пол, уровень образования, семейное положение, должностной статус, общий трудовой стаж в организации.

Второй раздел анкеты направлен на исследование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. В данном разделе используется порядковая шкала для оценки значимости различных факторов, которая позволит респондентам выразить свои предпочтения.

Анкета включает в себя утверждения, направленные наследующие моменты: оценка степени влияния управленческих функций на мотивационные и смысловые установки, а также ценностные ориентации личности; как профессиональная принадлежность и особенности выполняемых обязанностей влияют на мотивационные и смысловые отношения сотрудников; выявление различий между группами работников в аспектах мотивационной значимости их профессиональной деятельности, учитывая разнообразие профессиональной принадлежности и специфику функциональных обязанностей; установление уровня влияния управленческих подходов и стиля руководства на уровень вовлеченности и удовлетворенности работников; определение степени влияния профессиональной подготовки и опыта сотрудников на мотивационные установки и восприятие ценностей организации.

При интерпретации используется порядковая шкала, способствующая более детальному анализу профессиональных предпочтений и приоритетов, которая помогает понять, какие ценности и мотивации движут участниками в их карьерном выборе.

Текст анкеты

Инструкция. Просим вас принять участие в исследовании, целью которого является разработка рекомендаций, направленных на повышение продуктивности, создание условий для полноценной самореализации сотрудников, раскрытие их творческого потенциала, всестороннюю профессиональную подготовку и реализацию актуальных мотивов и смыслов в организационном контексте. Исследование является анонимным, поскольку его задача заключается в выявлении направленности и групповых различий в мотивационных и смысловых отношениях, а не в оценке личностных характеристик отдельных работников.

Пожалуйста, выберите один из них, наиболее соответствующий вашему мнению. Поставьте рядом с ним знак «+» или предлагаемую оценку.

Если у вас возникают трудности с выбором ответа, постарайтесь выбрать тот вариант, который наиболее близок к вашему мнению. Если вы ошибетесь, не стесняйтесь зачеркнуть неправильный ответ и указать тот, который считаете более подходящим. Помните, что вы делитесь своим мнением о себе именно в данный момент. Здесь не существует плохих или хороших, правильных или неправильных ответов.

Не задерживайтесь слишком долго на размышлениях – важно зафиксировать вашу первую реакцию на утверждения. Подходите к тесту с вниманием и серьезностью. Небрежное отношение или попытки улучшить или испортить свои ответы могут привести к искажению результатов. Ваши искренние ответы помогут получить наиболее точные и полезные результаты.

Благодарим Вас за участие в исследовании и за время, посвященное ответам!

1. Ваш возраст?

□	18–22
□	23–30
□	31–40
□	41–50
□	51–60
□	Старше 61 года

2. Ваш пол?

□ мужской
□ женский

3. Уровень вашего образования?

□	высшее образование (специалист/бакалавр/магистр)
□	среднее специальное образование
□	незаконченное высшее
□	дополнительное высшее образование (например, второе высшее образование)

4. Ваша должность?

□ начальник департамента/управления
□ начальник отдела/группы
□ заместитель начальника
□ главный специалист
□ сотрудник
□ работник

5. Ваш общий трудовой стаж?

□	до 2 лет
□	2–5 лет
□	6-10 лет
□	11–15 лет
□	16–25 лет
□	Более 26 лет

6. Ваше отношение к трудовой деятельности?

п/п	Утверждение	Согласен	Не согласен
1	В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические нормы, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т.д.)		
2	В организации преобладает авторитарный стиль руководства		
3	В организации преобладает демократический стиль руководства		
4	В организации преобладает попустительский стиль руководства		
5	В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)		
6	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанные с охраной труда		
7	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ		
8	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях		
9	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем		

п/п	Утверждение	Согласен	Не согласен
10	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников		
11	В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу		
12	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации		
13	Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников		
14	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий		
15	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения		
16	В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста		
17	Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации		
18	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания		
19	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости		
20	Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости от проделанной вами работы		
21	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности		

Результаты исследования по разработке проверки надежности, конструктной валидности, факторной структуры анкеты по установлению мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере

Экспертный лист оценки анкеты

Уважаемый эксперт!

Перед вами проект авторской анкеты, направленной на диагностику мотивационно-смысловых и ценностных отношений сотрудников в профессиональной сфере. Просим Вас оценить каждое утверждение анкеты по следующим критериям:

Критерий А. Соответствие содержания утверждения заявленной цели исследования (измеряет ли данный вопрос мотивационно-смысловые отношения?).

Критерий Б. Понятность формулировки для респондента (отсутствие двусмысленности, сложных терминов, двойного отрицания).

Шкала оценки (для каждого критерия):

- 3 балла – полностью соответствует / полностью понятно.
- 2 балла – в основном соответствует, но требуется незначительная правка.
- 1 балл – частично соответствует / формулировка нечеткая.
- 0 баллов – не соответствует / не понятно.

п/п	Утверждение	Соответствие	Понятность	Примечание
1	В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические условия, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т. д.)			
2	В организации преобладает авторитарный стиль руководства			
3	В организации преобладает демократический стиль руководства			
4	В организации преобладает попустительский стиль руководства			
5	В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)			
6	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда			
7	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ			
8	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях			
9	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем			
10	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников			
11	В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу			
12	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации			

п/п	Утверждение	Соответствие	Понятность	Примечание
13	Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников			
14	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий			
15	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения			
16	В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста			
17	Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации			
18	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания			
19	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости			
20	Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости			
21	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности			

Общее заключение эксперта (нужное подчеркнуть): анкета может быть использована / требует доработки / не рекомендуется к использованию.

Дата: _____ Подпись: _____

Сводный протокол экспертной оценки (критерий «Соответствие»)

№	Утверждение	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Среднее
1	В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические нормы, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т. д.)	3	3	3	3,00
2	В организации преобладает авторитарный стиль руководства	3	2	3	2,67
3	В организации преобладает демократический стиль руководства	3	3	3	3,00
4	В организации преобладает попустительский стиль руководства	3	2	2	2,33
5	В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются	2	2	2	2,00

№	Утверждение	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Среднее
	стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)				
6	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда	3	3	3	3,00
7	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ	3	3	3	3,00
8	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях	3	3	3	3,00
9	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	3	3	2	2,67
10	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	3	3	3	3,00
11	В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу	3	3	3	3,00
12	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	2	2	3	2,33
13	Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников	2	3	2	2,33
14	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий	3	3	3	3,00
15	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	3	3	3	3,00
16	В организации имеется возможность для професси-онального/карьерного роста	3	3	3	3,00
17	Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	2	2	2	2,00

№	Утверждение	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Среднее
18	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	3	3	3	3,00
19	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	3	3	3	3,00
20	Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости	3	3	3	3,00
21	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности	3	3	3	3,00

Сводный протокол экспертной оценки (критерий «Понятность»)

№	Утверждение	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Среднее
1	В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические нормы, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т. д.)	3	3	3	3,00
2	В организации преобладает авторитарный стиль руководства	3	3	3	3,00
3	В организации преобладает демократический стиль руководства	3	3	3	3,00
4	В организации преобладает попустительский стиль руководства	3	3	3	3,00
5	В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)	2	2	2	2,00
6	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда	3	3	3	3,00
7	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ	3	3	3	3,00
8	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях	3	3	3	3,00

№	Утверждение	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Среднее
9	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	3	3	3	3,00
10	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	3	3	3	3,00
11	В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу	3	3	3	3,00
12	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	3	3	3	3,00
13	Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников	2	2	3	2,33
14	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий	3	3	3	3,00
15	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	3	3	3	3,00
16	В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста	3	3	3	3,00
17	Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	2	2	2	2,00
18	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	3	3	3	3,00
19	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	3	3	3	3,00
20	Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости	3	3	3	3,00
21	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности	3	3	3	3,00

Проверка надежности (оценка внутренней согласованности с помощью коэффициента α-Кронбаха)

Статистики надежности весов	
Кронбах α	
Шкала	0.846

Статистики надежности элемента		
№	Утверждение	Кронбах α
1	В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические нормы, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т. д.)	0.839
2	В организации преобладает авторитарный стиль руководства	0.852
3	В организации преобладает демократический стиль руководства	0.842
4	В организации преобладает попустительский стиль руководства	0.846
5	В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)	0.834
6	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда	0.845
7	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ	0.840
8	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях	0.847
9	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	0.837
10	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	0.841
11	В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу	0.843
12	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	0.839
13	Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников	0.840
14	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий	0.835
15	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	0.837
16	В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста	0.837
17	Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	0.832
18	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	0.834

Статистики надежности элемента		
№	Утверждение	Кронбах α
19	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	0.829
20	Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости	0.839
21	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности	0.833

Проверка конструктной валидности

Корреляционная связь утверждений авторской анкеты с общим баллом СЖО (n = 50)

№	Утверждение	Категории	r_s (с общим баллом СЖО)	*p*-значение
1	В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические нормы, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т. д.)	Условия труда	−0,164	0,254
2	В организации преобладает авторитарный стиль руководства	Авторитарный стиль руководства	−0,111	0,443
3	В организации преобладает демократический стиль руководства	Демократический стиль руководства	0,091	0,528
4	В организации преобладает попустительский стиль руководства	Попустительский стиль руководства	−0,138	0,340
5	В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)	Организационная культура	0,129	0,372
6	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда	Нормативные документы по охране труда	−0,079	0,588
7	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ	Доступ к информации по безопасности	−0,149	0,302
8	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях	Инструктажи по охране труда	−0,114	0,431
9	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	Обратная связь от руководства	0,049	0,735
10	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	Соответствие задач навыкам	−0,036	0,805

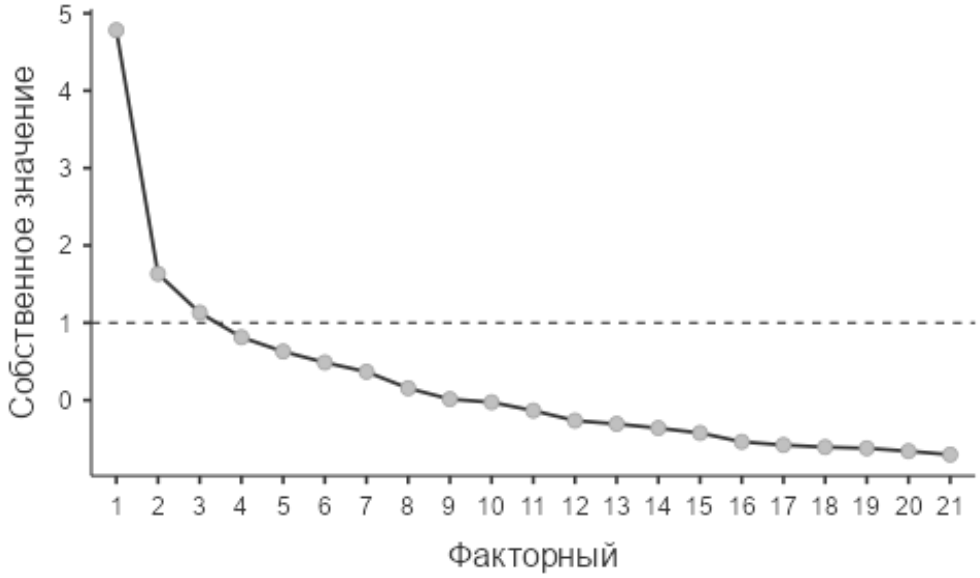
№	Утверждение	Категории	r_s (с общим баллом СЖО)	*p*-значение
11	В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу	Сотрудничество в коллективе	0,097	0,502
12	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	Возможность обучения	0,197	0,170
13	Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников	Поддержка обучения руководством	0,213	0,138
14	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий	Удовлетворенность оплатой труда	0,324	0,022
15	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	Стабильная заработная плата	0,005	0,975
16	В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста	Карьерный рост	0,376	0,007
17	Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	Совпадение ценностей	0,104	0,473
18	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	Социально-психологический климат	0,072	0,619
19	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	Гордость за организацию	0,359	0,010
20	Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости	Удовлетворение от работы	0,536	< 0,001
21	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности	Желание сменить сферу	0,287	0,043
Общий балл (сумма баллов с учетом обратных вопросов)			0,030	0,839

Факторная структура анкеты

Тест Бартлетта на сферичность		
χ^2	*df* (степеней свободы)	*p*
473	210	<.001

KMO «Мера адекватности выборки»	
Утверждения	MSA
В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические нормы, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т.д.)	0,592
В организации преобладает авторитарный стиль руководства	0,409
В организации преобладает демократический стиль руководства	0,501
В организации преобладает попустительский стиль руководства	0,545
В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)	0,52
В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда	0,488
Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламентирующим безопасность выполнения работ	0,63
На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях	0,476
Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	0,621
Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	0,515
В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу	0,423
В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	0,678
Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников	0,653
Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий	0,815
В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения	0,515
В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста	0,693
Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	0,772
Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	0,541
Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	0,71
Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости	0,695
Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности	0,634

График каменистой осыпи



Начальные собственные значения	
Факторный	Собственное значение
1	4,7822
2	1,6328
3	1,1313
4	0,813
5	0,6288
6	0,4868
7	0,3674
8	0,1545
9	0,0131
10	–0,0268
11	–0,1347
12	–0,2645
13	–0,307
14	–0,3609
15	–0,4238
16	–0,5381
17	–0,5797
18	–0,6068
19	–0,6216
20	–0,6593
21	–0,7037

Факторный	Сумма квадратичных нагрузок (*SS*)	% от дисперсии	Накопленный %
1	2,87	13,7	13,7
2	2,7	12,9	26,6
3	2,61	12,4	39

Факторные нагрузки

№	Утверждения	Фактор			Уникальность
		1	2	3	
1	В организации благоприятные условия труда на рабочем месте (освещение, температура, качество воздуха, санитарно-гигиенические нормы, оснащены всей необходимой мебелью, компьютерной техникой, оборудованием и инструментами и т. д.)		0,617		0,586
2	В организации преобладает авторитарный стиль руководства				0,850
3	В организации преобладает демократический стиль руководства	0,399		0,341	0,717
4	В организации преобладает попустительский стиль руководства	0,564			0,677
5	В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики (стиль общения, отношение к конфликтам)	0,414	0,315		0,656
6	В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанных с охраной труда			0,532	0,709
7	Работники имеют доступ к необходимым ресурсам информации, регламенти-рующим безопасность выполнения работ	0,495			0,668
8	На постоянной основе проводятся инструктажи и семинары по охране труда, где работники получают знания о безопасных методах работы и правилах поведения в экстренных ситуациях				0,956
9	Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	0,851			0,234
10	Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	0,306	0,335		0,779
11	В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу			0,423	0,784
12	В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации		0,776		0,38

№	Утверждения	Фактор			Уникальность
		1	2	3	
13	Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников	0,498	0,461		0,514
14	Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий		0,543	0,327	0,59
15	В организации стабильная заработная плата, премиальные вознаграждения		0,571	0,433	0,467
16	В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста		0,312	0,508	0,635
17	Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации			0,659	0,461
18	Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания			0,717	0,431
19	Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	0,326	0,524	0,38	0,476
20	Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости	0,604			0,615
21	Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности	0,502			0,631

Примечание**:** метод извлечения «Факторизация главной оси» использовался в сочетании с вращением «Varimax».

Приложение 7

Описательные статистики и результаты проверки распределений на нормальность с помощью критерия Шапиро–Уилка

Авторская анкета, направленная на изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности

Вопросы	Вся выборка				«Администрация»				«Работники»			
	M	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*
Вопрос 1	0,77	0,42	0,522	<,001	0,76	0,43	0,532	<,001	0,78	0,42	0,515	<,001
Вопрос 2	0,53	0,50	0,635	<,001	0,55	0,50	0,632	<,001	0,51	0,50	0,636	<,001
Вопрос 3	0,66	0,48	0,600	<,001	0,73	0,45	0,556	<,001	0,60	0,49	0,621	<,001
Вопрос 4	0,79	0,41	0,500	<,001	0,83	0,38	0,459	<,001	0,76	0,43	0,526	<,001
Вопрос 5	0,79	0,41	0,500	<,001	0,82	0,39	0,468	<,001	0,77	0,42	0,52	<,001
Вопрос 6	0,86	0,34	0,407	<,001	0,89	0,31	0,354	<,001	0,84	0,37	0,441	<,001
Вопрос 7	0,89	0,32	0,369	<,001	0,92	0,28	0,308	<,001	0,86	0,35	0,408	<,001
Вопрос 8	0,84	0,37	0,440	<,001	0,83	0,37	0,449	<,001	0,84	0,36	0,434	<,001
Вопрос 9	0,84	0,37	0,440	<,001	0,83	0,37	0,449	<,001	0,84	0,36	0,434	<,001
Вопрос 10	0,84	0,37	0,445	<,001	0,81	0,39	0,478	<,001	0,86	0,35	0,417	<,001
Вопрос 11	0,84	0,37	0,440	<,001	0,86	0,35	0,417	<,001	0,83	0,38	0,457	<,001
Вопрос 12	0,77	0,42	0,522	<,001	0,73	0,44	0,551	<,001	0,79	0,41	0,497	<,001
Вопрос 13	0,69	0,46	0,580	<,001	0,67	0,47	0,591	<,001	0,71	0,46	0,571	<,001
Вопрос 14	0,39	0,49	0,619	<,001	0,37	0,48	0,612	<,001	0,41	0,49	0,624	<,001
Вопрос 15	0,76	0,42	0,525	<,001	0,88	0,33	0,381	<,001	0,68	0,47	0,589	<,001
Вопрос 16	0,67	0,47	0,595	<,001	0,66	0,48	0,598	<,001	0,67	0,47	0,592	<,001
Вопрос 17	0,76	0,43	0,528	<,001	0,80	0,40	0,486	<,001	0,73	0,45	0,555	<,001
Вопрос 18	0,77	0,42	0,519	<,001	0,83	0,38	0,459	<,001	0,73	0,45	0,555	<,001
Вопрос 19	0,75	0,44	0,542	<,001	0,76	0,43	0,532	<,001	0,74	0,44	0,55	<,001
Вопрос 20	0,77	0,42	0,522	<,001	0,71	0,45	0,567	<,001	0,81	0,39	0,478	<,001
Вопрос 21	0,66	0,48	0,600	<,001	0,65	0,48	0,602	<,001	0,66	0,47	0,598	<,001

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение; *W* – значение критерия Шапиро–Уилка; *p* – уровень статистической значимости.

Методика «Смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева

Субшкалы	Вся выборка				«Администрация»				«Работники»			
	M	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*
Цели	33,49	7,09	0,927	<,001	31,77	6,56	0,944	<,001	34,79	7,22	0,862	<,001
Процесс	30,59	7,46	0,963	<,001	29,09	6,39	0,976	0,02	31,72	8,01	0,921	<,001
Результат	26,47	5,86	0,956	<,001	26,35	4,66	0,969	0,005	26,57	6,64	0,925	<,001
Локус контроля – Я	22,89	4,60	0,952	<,001	21,95	3,94	0,975	0,015	23,60	4,94	0,912	<,001
Локус контроля – жизнь	31,48	7,31	0,958	<,001	29,30	7,12	0,945	<,001	33,14	7,04	0,915	<,001
Общий показатель осмысленности жизни	109,98	20,83	0,944	<,001	109,21	18,65	0,958	<,001	110,56	22,37	0,907	<,001

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение; *W* – значение критерия Шапиро–Уилка; *p* – уровень статистической значимости.

Методика «Оценка социально-психологического климата в трудовом коллективе», разработанная О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто

Компоненты	Вся выборка				«Администрация»				«Работники»			
	M	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*
Эмоциональный	0,49	0,51	0,663	<,001	0,61	0,51	0,643	<,001	0,40	0,50	0,65	<,001
Поведенческий	0,25	0,58	0,741	<,001	0,48	0,61	0,719	<,001	0,07	0,48	0,648	<,001
Когнитивный	0,39	0,66	0,754	<,001	0,48	0,73	0,692	<,001	0,32	0,61	0,754	<,001

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение; *W* – значение критерия Шапиро–Уилка; *p* – уровень статистической значимости.

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»,
разработанная Н.П. Фетискиным, В.В. Козловой, Г.М. Мануйловой

Утверждения	Вся выборка				«Администрация»				«Работники»			
	M	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*
Интерес к работе	3,70	0,84	0,840	<,001	3,73	0,98	0,888	<,001	3,67	0,72	0,786	<,001
Удовлетворенность достижениями в работе	2,93	1,17	0,820	<,001	2,61	1,21	0,876	<,001	3,17	1,07	0,757	<,001
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	5,04	1,19	0,804	<,001	5,02	1,30	0,795	<,001	5,06	1,10	0,799	<,001
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,92	1,60	0,922	<,001	3,74	1,45	0,937	<,001	4,05	1,69	0,896	<,001
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,93	1,08	0,897	<,001	2,02	1,07	0,905	<,001	1,87	1,08	0,889	<,001
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,86	1,17	0,913	<,001	1,84	1,23	0,91	<,001	1,88	1,13	0,903	<,001
Удовлетворенность условиями труда	2,90	1,12	0,854	<,001	2,93	1,21	0,851	<,001	2,88	1,05	0,846	<,001
Профессиональная ответственность	1,11	0,78	0,834	<,001	1,23	0,79	0,848	<,001	1,03	0,76	0,807	<,001
Общая удовлетворенность трудом	18,50	3,96	0,987	0,008	18,52	4,34	0,982	0,074	18,49	3,65	0,976	0,004

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение; *W* – значение критерия Шапиро–Уилка; *p* – уровень статистической значимости.

Методика М. Рокича «Ценностные ориентации»

Ценности		Вся выборка				«Администрация»				«Работники»			
		M	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*
Терминальные ценности	1. Активная, деятельная жизнь	10,82	4,41	0,958	<,001	10,24	3,79	0,941	<,001	11,26	4,79	0,944	<,001
	2. Жизненная мудрость	9,84	4,60	0,969	<,001	9,46	3,87	0,96	<,001	10,12	5,08	0,946	<,001
	3. Здоровье	14,57	4,51	0,767	<,001	15,26	3,86	0,726	<,001	14,05	4,89	0,791	<,001
	4. Интересная работа	11,21	4,37	0,951	<,001	11,25	4,25	0,954	<,001	11,18	4,47	0,94	<,001
	5. Красота природы и искусства	9,48	4,64	0,965	<,001	9,41	3,89	0,947	<,001	9,53	5,15	0,944	<,001
	6. Любовь	11,68	4,35	0,925	<,001	11,68	4,00	0,903	<,001	11,68	4,61	0,921	<,001
	7. Материально обеспеченная жизнь	11,41	5,09	0,907	<,001	9,82	5,23	0,839	<,001	12,62	4,65	0,885	<,001
	8. Наличие хороших и верных друзей	9,75	4,04	0,977	<,001	9,05	3,61	0,961	<,001	10,29	4,27	0,959	<,001
	9. Общественное признание	7,08	3,64	0,959	<,001	6,45	2,65	0,943	<,001	7,56	4,19	0,964	<,001
	10. Познание	8,29	4,14	0,973	<,001	7,37	3,61	0,951	<,001	8,98	4,39	0,974	0,003
	11. Продуктивная жизнь	6,26	3,88	0,925	<,001	4,45	2,98	0,83	<,001	7,64	3,92	0,965	<,001
	12. Развитие	10,17	4,74	0,959	<,001	12,68	4,26	0,916	<,001	8,26	4,16	0,967	<,001
	13. Развлечения	6,40	4,87	0,851	<,001	6,25	5,32	0,736	<,001	6,51	4,51	0,912	<,001
	14. Свобода	9,41	4,96	0,945	<,001	11,10	4,69	0,896	<,001	8,12	4,79	0,949	<,001
	15. Счастливая семейная жизнь	12,14	5,58	0,852	<,001	13,34	5,12	0,793	<,001	11,23	5,76	0,875	<,001
	16. Счастье других	6,70	5,12	0,876	<,001	6,44	5,17	0,86	<,001	6,90	5,08	0,883	<,001
	17. Творчество	6,21	4,94	0,869	<,001	6,21	5,20	0,807	<,001	6,21	4,74	0,887	<,001

Ценности		Вся выборка				«Администрация»				«Работники»			
		M	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*
Инструментальные ценности	18. Уверенность в себе	10,00	5,41	0,916	<,001	10,38	5,90	0,84	<,001	9,72	5,02	0,952	<,001
	1. Аккуратность	10,20	4,90	0,959	<,001	9,64	3,39	0,952	<,001	10,63	5,76	0,913	<,001
	2. Воспитанность	12,28	4,96	0,893	<,001	12,95	3,78	0,921	<,001	11,77	5,66	0,875	<,001
	3. Высокие запросы	7,82	5,16	0,921	<,001	7,87	5,29	0,828	<,001	7,78	5,08	0,933	<,001
	4. Жизнерадостность	10,43	4,80	0,944	<,001	10,92	3,96	0,946	<,001	10,06	5,33	0,922	<,001
	5. Исполнительность	11,20	4,62	0,951	<,001	11,78	3,30	0,975	0,014	10,75	5,37	0,921	<,001
	6. Независимость	10,20	5,01	0,926	<,001	12,45	4,01	0,886	<,001	8,49	5,03	0,932	<,001
	7. Нетерпимость к недостаткам	7,23	4,64	0,914	<,001	6,11	2,90	0,842	<,001	8,07	5,47	0,911	<,001
	8. Образованность	11,10	4,95	0,940	<,001	12,57	4,44	0,911	<,001	9,98	5,03	0,942	<,001
	9. Ответственность	12,17	4,66	0,926	<,001	14,12	4,08	0,85	<,001	10,69	4,54	0,953	<,001
	10. Рационализм	9,20	4,29	0,927	<,001	7,90	3,04	0,866	<,001	10,19	4,82	0,947	<,001
	11. Самоконтроль	9,66	4,00	0,946	<,001	11,42	3,00	0,872	<,001	8,33	4,16	0,946	<,001
	12. Смелость	9,57	4,11	0,980	<,001	10,31	3,63	0,974	0,012	9,01	4,37	0,964	<,001
	13. Твердая воля	9,74	4,53	0,964	<,001	10,81	4,23	0,94	<,001	8,93	4,59	0,96	<,001
	14. Терпимость	8,21	4,62	0,936	<,001	7,06	4,21	0,862	<,001	9,08	4,74	0,956	<,001
	15. Честность	9,54	5,67	0,903	<,001	9,54	6,14	0,827	<,001	9,53	5,31	0,942	<,001
	16. Чуткость	8,16	5,88	0,868	<,001	5,20	5,06	0,641	<,001	10,40	5,47	0,934	<,001
	17. Широта взглядов	6,55	5,74	0,826	<,001	2,98	3,84	0,501	<,001	9,25	5,46	0,922	<,001
	18. Эффективность в делах	7,99	5,81	0,899	<,001	7,03	6,92	0,756	<,001	8,72	4,70	0,964	<,001

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение; *W* – значение критерия Шапиро–Уилка; *p* – уровень статистической значимости.

Методика «Мотивация профессиональной деятельности»
(модификация А.А. Реана на основе концепции К. Замфир)

Мотивы	Вся выборка				«Администрация»				«Работники»			
	M	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*	*M*	*SD*	*W*	*p*
1. Денежный заработок	3,33	1,00	0,890	<,001	3,41	0,91	0,884	<,001	3,28	1,07	0,893	<,001
2. Стремление к продвижению по работе	2,83	1,05	0,863	<,001	2,97	0,96	0,854	<,001	2,72	1,10	0,864	<,001
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,10	1,04	0,832	<,001	3,11	0,97	0,847	<,001	3,09	1,09	0,814	<,001
4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	3,94	1,16	0,794	<,001	4,05	1,10	0,775	<,001	3,86	1,19	0,805	<,001
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	2,89	1,22	0,907	<,001	2,89	1,15	0,911	<,001	2,88	1,28	0,901	<,001
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,73	0,89	0,868	<,001	4,14	0,73	0,761	<,001	3,43	0,88	0,876	<,001
7. Возможность наиболее полной самореализации	3,09	1,17	0,911	<,001	3,32	1,14	0,906	<,001	2,91	1,17	0,91	<,001

Примечание: *M* – среднее значение; *SD* – стандартное отклонение; *W* – значение критерия Шапиро–Уилка; *p* – уровень статистической значимости.

Приложение 8

Результаты корреляционного анализа (фрагменты) с помощью коэффициента Спирмена.
Матрица взаимосвязей мотивов, смыслов и ценностей

Параметры	Цели	Процесс	Результат	Локус контроля – Я	Локус контроля – жизнь	Общий показатель осмысленности жизни	1. Денежный заработок	2. Стремление к продвижению по работе	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	7. Возможность наиболее полной самореализации
1. Активная деятельная жизнь	0,273*	0,331*	0,281*	0,239	0,274*	0,279*	0,035	0,089	0,098	0,043	0,036	0,137	0,212
3. Здоровье	–0,154	–0,16	–0,2	–0,25*	–0,13	–0,218	0,1	–0,08	–0,02	–0,016	–0,011	–0,047	–0,023
4. Интересная работа	0,269*	0,27*	0,26*	0,268*	0,265*	0,279*	0,068	0,059	0,051	0,085	0,041	0,148	0,162
9. Общественное признание	0,323*	0,287*	0,345*	0,263*	0,338*	0,286*	–0,088	0,092	0,152	0,049	0,049	0,144	0,249*
12. Развитие	0,015	0,05	0,152	0,098	–0,01	0,132	0,077	0,151	0,061	0,022	0,056	0,339*	0,169
6. Независимость	0,102	0,079	0,115	0,059	0,055	0,192	–0,016	0,098	0,065	0,11	0,052	0,324*	0,22
11. Самоконтроль	0,008	–0,07	0,054	–0,06	–0,06	0,059	0,059	0,129	0,098	0,096	0,047	0,241*	0,235
16. Чуткость	–0,055	–0,01	–0,12	–0,05	–0,03	–0,083	0,000	–0,06	0,017	–0,007	0,031	–0,278*	–0,092
17. Широта взглядов	0,062	0,091	–0,07	–0,02	0,09	–0,055	0,063	–0,13	–0,03	–0,048	0,033	–0,392*	–0,242*
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	0,256*	0,167	0,207	0,187	0,218	0,275*	–	–	–	–	–	–	–
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0,233	0,208	0,287*	0,221	0,187	0,378*	–	–	–	–	–	–	–
7. Возможность наиболее полной самореализации	0,392*	0,324*	0,388*	0,325*	0,358*	0,43*	–	–	–	–	–	–	–

Примечание: *корреляции значимы на уровне ≈ 0,000015 (поправка Бонферрони).

Матрица взаимосвязей авторской анкеты с системой мотивов, смыслов и ценностей

Параметры	1	3	4	5	6	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Цели	0,015	0,197	0,111	0,169	0,103	0,2	0,218	0,126	0,131	0,003	0,057	0,237	0,187	0,143	0,244*	0,29*	0,314*
Процесс	0,082	0,232	0,059	0,213	0,164	0,208	0,19	0,16	0,181	0,034	0,008	0,208	0,178	0,182	0,259*	0,285*	0,242*
Локус контроля - жизнь	0,007	0,183	0,104	0,213	0,103	0,214	0,233	0,195	0,133	–0,01	0,104	0,269*	0,198	0,165	0,237	0,277*	0,329*
Общий показатель осмысленности жизни	0,063	0,269*	0,074	0,166	0,2	0,154	0,142	0,138	0,214	0,169	0,044	0,176	0,261*	0,139	0,296*	0,205	0,196
Эмоциональный компонент климата	0,097	0,266*	0,094	0,157	0,152	0,203	0,026	0,177	0,085	0,175	0,142	0,117	0,278*	0,236	0,234	0,127	0,218
Поведенческий компонент климата	0,167	0,328*	0,128	0,21	0,166	0,187	0,071	0,1	0,083	0,072	0,178	0,147	0,223	0,284*	0,223	0,06	0,094
Когнитивный компонент климата	0,119	0,191	0,194	0,183	0,192	0,277*	0,164	0,194	0,084	0,027	0,185	0,2	0,28*	0,217	0,193	0,111	0,113
Интерес к работе	0,11	0,087	0,208	0,12	0,275*	0,24*	0,062	0,253*	0,183	0,031	0,164	0,111	0,254*	0,135	0,149	0,194	0,106
Удовлетворенность достижениями в работе	0,113	0,237	0,189	0,236	0,123	0,311*	0,264*	0,223	0,19	0,096	0,116	0,286*	0,27*	0,151	0,243*	0,331*	0,271*
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	0,064	0,203	0,286*	0,233	0,236	0,261*	0,179	0,361*	0,137	0,036	0,199	0,203	0,33*	0,343*	0,262*	0,323*	0,222
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0,141	0,269*	0,313*	0,255*	0,266*	0,303*	0,202	0,233	0,362*	0,152	0,165	0,285*	0,316*	0,251*	0,36*	0,299*	0,293*
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	-0,074	0,116	0,137	0,066	0,069	0,133	-0,002	0	0,075	0,088	0,065	0,029	0,017	0,012	0,09	0,105	-0,123
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	0,155	0,242*	0,114	0,145	0,168	0,109	0,124	0,071	0,161	0,326*	0,179	0,221	0,195	0,112	0,292*	0,19	0,225
Удовлетворенность условиями труда	0,367*	0,301*	0,277*	0,311*	0,197	0,292*	0,211	0,281*	0,247*	0,185	0,203	0,173	0,343*	0,222	0,367*	0,236	0,144
Профессиональная ответственность	–0,094	0,012	0,009	-0,068	0,01	0,015	0,025	–0,13	0,022	0,075	–0,096	–0,069	–0,075	–0,066	–0,05	–0,022	-0,062
Общая удовлетворенность трудом	0,154	0,311*	0,341*	0,283*	0,329*	0,345*	0,215	0,308*	0,321*	0,207	0,175	0,238	0,366*	0,264*	0,371*	0,362*	0,237
4. Интересная работа	0,106	0,293*	0,214	0,264*	0,154	0,242*	0,115	0,115	0,172	0,116	0,18	0,151	0,141	0,193	0,288*	0,334*	0,201
17. Творчество	–0,12	–0,19	–0,234	–0,212	–0,149	–0,26*	–0,056	–0,22	–0,175	–0,12	–0,096	–0,139	–0,233	–0,168	–0,21	–0,19	-0,15
18. Уверенность в себе	0,194	0,153	0,211	0,214	0,242*	0,394*	–0,025	0,257*	0,118	0,029	0,121	0,094	0,228	0,214	0,178	0,121	0,056
9. Ответственность	0,049	0,148	0,195	0,087	0,302*	0,102	0,073	0,096	0,034	0,006	0,226	0,1	0,163	0,149	0,135	0,049	0,099

Параметры	1	3	4	5	6	9	10	11	13	14	15	16	17	18	19	20	21
10. Рационализм	–0,022	–0,19	–0,138	–0,11	–0,124	–0,084	0,022	–0,08	–0,089	–0,08	–0,246*	0,006	–0,057	–0,202	–0,06	–0,016	0,01
1. Денежный заработок	–0,031	–0,07	0,163	0,132	0,187	0,081	0,115	0,043	0,312*	0,059	0,118	–0,021	–0,029	0,031	0,055	–0,014	0,03
2. Стремление к продвижению по работе	0,042	0,02	0,101	0,018	0,199	0,05	0,192	0,108	0,253*	0,291*	0,237	0,025	0,093	0,1	0,073	0,031	0,04
5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	0,008	0,001	0,198	0,05	0,153	0,124		0,065	0,284*	0,233	0,174	0,015	0,046	0,093	0	0,014	–0,035
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0,059	0,276*	0,236	0,213	0,302*	0,216		0,177	0,218	0,048	0,247*	0,207	0,299*	0,269*	0,226	0,154	0,149
7. Возможность наиболее полной самореализации	0,061	0,205	0,137	0,068	0,306*	0,189		0,119	0,112	0,049	0,118	0,171	0,276*	0,197	0,197	0,168	0,26*

Примечание: *корреляции значимы на уровне ≈ 0,000015 (поправка Бонферрони).

Матрица взаимосвязей системы мотивов, смыслов ценностей и удовлетворенности трудом

Параметры	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы высокому	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
В организации благоприятные условия труда на рабочем месте	0,11	0,113	0,064	0,141	-0,07	0,155	0,367*	–0,094	0,154
В организации преобладает демократичный стиль руководства	0,087	0,237	0,203	0,269*	0,116	0,242*	0,301*	0,012	0,311*
В организации преобладает попустительский стиль руководства	0,208	0,189	0,286*	0,313*	0,137	0,114	0,277*	0,009	0,341*
В организации высокий уровень организационной культуры, работники ознакомлены с функциями и ценностями организации, поддерживаются стандарты корпоративной этики	0,12	0,236	0,233	0,255*	0,066	0,145	0,311*	–0,068	0,283*
В организации разработаны внутренние нормативные документы, которые регламентируют действия работников в различных ситуациях, связанные с охраной труда	0,275*	0,123	0,236	0,266*	0,069	0,168	0,197	0,01	0,329*

Параметры	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы высокому	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	0,24*	0, 311*	0,261*	0,303*	0,133	0,109	0,292*	0,015	0,345*
Уровень сложности выполняемых задач соответствует навыкам и опыту работников	0,062	0,264*	0,179	0,202	0	0,124	0,211	0,025	0,215
В организации среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания, работники делятся знаниями и оказывают практическую помощь друг другу	0,253*	0,223	0,361*	0,233	0	0,071	0,281*	–0,13	0,308*
В организации имеется возможность обучения и повышения профессиональной квалификации	0,1	0,235	0,135	0,198	–0,06	0,008	0,148	–0,192	0,089
Руководство организации активно поддерживает и поощряет обучение работников	0,183	0,19	0,137	0,362*	0,075	0,161	0,247*	0,022	0,321*
Вы удовлетворены размером оплаты труда и социальных гарантий	0,031	0,096	0,036	0,152	0,088	0,326*	0,185	0,075	0,207
В организации имеется возможность для профессионального/карьерного роста	0,111	0,286*	0,203	0,285*	0,029	0,221	0,173	–0,069	0,238
Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	0,254*	0,27*	0,33*	0,316*	0,017	0,195	0,343*	–0,075	0,366*
Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	0,135	0,151	0,343*	0,251*	0,012	0,112	0,222	–0,066	0,264*
Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	0,149	0,243*	0,262*	0,36*	0,09	0,292*	0,367*	–0,047	0,371*

Параметры	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы высокому	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
Ваша работа приносит вам чувство удовлетворения, радости от проделанной вами работы	0,194	0,331*	0,323*	0,299*	0,105	0,19	0,236	-0,022	0,362*
Вы испытываете желание сменить профессиональную сферу деятельности	0,106	0,271*	0,222	0,293*	–0,12	0,225	0,144	–0,062	0,237
Цели	0,176	0,443*	0,278*	0,374*	–0,04	0,176	0,18	–0,02	0,362*
Процесс	0,14	0,398*	0,268*	0,411*	–0,05	0,207	0,239	0,021	0,383*
Результат	0,178	0,366*	0,29*	0,381*	0,021	0,238	0,16	–0,011	0,387*
Локус контроля - Я	0,196	0,333*	0,235	0,366*	0,036	0,309*	0,183	0,112	0,402*
Локус контроля - жизнь	0,163	0,446*	0,27*	0,357*	–0,05	0,18	0,196	–0,079	0,345*
Общий показатель осмысленности жизни	0,227	0,351*	0,252*	0,43*	0,062	0,389*	0,283*	0,154	0,501*
1. Активная деятельная жизнь	0,267*	0,285*	0,139	0,234	0,091	0,101	0,108	–0,063	0,29*
4. Интересная работа	0,101	0,159	0,143	0,184	0,126	0,267*	0,17	–0,039	0,222
9. Общественное признание	0,032	0,258*	0,185	0,222	–0,01	0,123	0,093	0,047	0,238
14. Свобода	0,309*	–0,038	0,054	–0,06	0,132	–0,02	0,067	0,177	0,124
16. Счастье других	–0,308*	–0,236	–0,115	–0,15	–0,1	–0,1	–0,06	–0,112	–0,283*
3. Высокие запросы	0,104	0,096	0,049	0,131	0,377*	0,083	0,101	0,089	0,239
13. Твердая воля	–0,031	–0,085	–0,249*	–0,19	–0,02	–0,15	–0,17	0,01	–0,157
14. Терпимость	0,075	0,078	0,297*	0,08	0,046	0,065	0,114	–0,04	0,181
15. Честность	0,227	0,242*	0,287*	0,142	0,05	0	0,12	0,012	0,227
2. Стремление к продвижению по работе	0,175	0,034	0,149	0,247*	0,045	0,089	0,14	0,009	0,266*

Параметры	Интерес к работе	Удовлетворенность достижениями в	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	Предпочтение выполняемой работы высокому	Удовлетворенность условиями труда	Профессиональная ответственность	Общая удовлетворенность трудом
3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	0,075	0,08	0,14	0,252*	0,093	0,125	0,122	0,158	0,252*
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0,201	0,116	0,23	0,309*	0,151	0,225	0,208	0,173	0,408*
7. Возможность наиболее полной самореализации	0,193	0,17	0,286*	0,353*	0,027	0,252*	0,207	0,079	0,414*

Примечание: *корреляции значимы на уровне ≈ 0,000015 (поправка Бонферрони).

Матрица взаимосвязей системы мотивов, смыслов ценностей и компонентов социально-психологического климата

Параметры	Эмоциональный компонент	Поведенческий компонент	Когнитивный компонент
В организации преобладает демократичный стиль руководства	0,266*	0,328*	0,191
Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	0,203	0,187*	0,277*
Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	0,278*	0,223*	0,28*
Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	0,236	0,284*	0,217
Цели	0,159	0,161	0,244*
Процесс	0,207	0,185	0,249*
Общий показатель осмысленности жизни	0,257*	0,308*	0,275*
Удовлетворенность достижениями в работе	0,107	0,039	0,273*
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	0,223	0,258*	0,332*
Общая удовлетворенность трудом	0,281*	0,265*	0,325*
12. Развитие	0,269*	0,255*	0,376*
17. Творчество	–0,183	–0,203	–0,26*
18. Уверенность в себе	0,043	0,113	0,282*
6. Независимость	0,296*	0,47*	0,147
16. Чуткость	–0,126	–0,269*	–0,16
17. Широта взглядов	–0,229	–0,265*	–0,1
6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0,302*	0,345*	0,284*
7. Возможность наиболее полной самореализации	0,249*	0,26*	0,28*

Примечание: *корреляции значимы на уровне ≈ 0,000015 (поправка Бонферрони).

Приложение 9

Результаты факторного анализа

Факторная структура показателей мотивации, ценностных предпочтений и смысложизненных ориентаций

	Факторный анализ		Уникальность
	1	2	
Смыслы			
Цели	0,905		0,181
Процесс	0,866		0,250
Результат	0,866		0,212
Локус контроля – Я	0,814		0,329
Локус контроля – жизнь	0,888		0,211
Общий показатель осмысленности жизни	0,906		0,139
Ценности			
Активная деятельная жизнь	0,312		0,889
Здоровье			0,967
Интересная работа	0,310		0,876
Общественное признание	0,356		0,871
Независимость		0,601	0,635
Самоконтроль		0,453	0,793
Чуткость		–0,511	0,737
Широта взглядов		–0,563	0,682
Внутренняя мотивация			
Удовлетворение от самого процесса и результата работы		0,605	0,578
Возможность наиболее полной самореализации	0,381	0,419	0,679

Проверка предположений

Тест Бартлетта на сферичность		
χ^2	*df* (степеней свободы)	*p*
2582	120	<.001

KMO мера адекватности выборки

	MSA
Всеобъемлющий	0,861
Цели	0,904
Процесс	0,877
Результат	0,925
Локус контроля – Я	0,884
Локус контроля – жизнь	0,863
Общий показатель осмысленности жизни	0,827
Активная деятельная жизнь	0,841
Здоровье	0,822
Интересная работа	0,894
Общественное признание	0,911
Независимость	0,764

	MSA
Самоконтроль	0,707
Чуткость	0,72
Широта взглядов	0,719
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0,792
Возможность наиболее полной самореализации	0,854

Приложение 10

Результаты регрессионного анализа
Общая удовлетворенность трудом

Показатели соответствия модели						
			Тест общей значимости модели			
Модель	***R***	***R²***	***F***	***df1***	***df2***	***p***
1	0,674	0,454	35,4	7	298	<,001
Примечание: модели оценивались с использованием выборки размером n = 306.						

Коэффициенты модели «Общая удовлетворенность трудом»				
Предиктор	**Вес**	***SE***	***t***	***p***
Константа	6,496	1,1865	5,48	<,001
Локус контроля - Я	0,179	0,0405	4,42	<,001
Удовлетворение от самого процесса и результата работы	0,887	0,2287	3,88	<,001
Возможность наиболее полной самореализации	0,495	0,176	2,81	0,005
Принадлежность к организации вызывает ощущение безопасности и гордости	1,637	0,4225	3,87	<,001
Со стороны руководства предоставляется обратная связь и оказывается необходимая поддержка в решении производственных проблем	1,924	0,5081	3,79	<,001
Счастье других	–0,118	0,0349	–3,39	<,001
Высокие запросы	0,132	0,0336	3,92	<,001

Эмоциональный компонент климата

Показатели соответствия модели						
			Тест общей значимости модели			
Модель	*R*	*R²*	*F*	*df1*	*df2*	*p*
1	0,480	0,230	14,9	6	299	<,001
Примечание: модели оценивались с использованием выборки размером n = 306.						

Коэффициенты модели «Эмоциональный компонент климата»				
Предиктор	Вес	*SE*	*t*	*p*
Константа	–0,32995	0,15883	–2,08	0,039
Общий показатель осмысленности жизни	0,00312	0,00133	2,34	0,020
Личностные ценности работников совпадают с ценностями организации	0,20016	0,06531	3,06	0,002
В организации преобладает демократичный стиль руководства	0,12224	0,05962	2,05	0,041
Развитие	0,01766	0,00579	3,05	0,002
Независимость	0,02061	0,00552	3,73	<,001
Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	–0,05138	0,02145	–2,40	0,017

Поведенческий компонент климата

Показатели соответствия модели						
			Тест общей значимости модели			
Модель	*R*	*R²*	*F*	*df1*	*df2*	*p*
1	0,583	0,340	38,8	4	301	<,001
Примечание: модели оценивались с использованием выборки размером *n* = 306.						

Коэффициенты модели «Поведенческий компонент климата»				
Предиктор	Вес	SE	t	p
Константа	–1,01118	0,15086	–6,70	<,001
Общий показатель осмысленности жизни	0,00463	0,00135	3,43	<,001
Благоприятный социально-психологический климат, среди работников высокий уровень сотрудничества и взаимопонимания	0,20087	0,06806	2,95	0,003
В организации преобладает демократичный стиль руководства	0,19210	0,06219	3,09	0,002
Независимость	0,04597	0,00560	8,21	<,001

Когнитивный компонент климата

Показатели соответствия модели						
			Тест общей значимости модели			
Модель	R	R²	F	df1	df2	p
1	0,566	0,321	28,3	5	300	<,001
Примечание: модели оценивались с использованием выборки размером *n* = 306.						

Коэффициенты модели «Когнитивный компонент климата»				
Предиктор	Вес	*SE*	*t*	*p*
Константа	–0,8453	0,19027	–4,44	<,001
Творчество	–0,0277	0,00663	–4,18	<,001
Возможность наиболее полной самореализации	0,0659	0,02957	2,23	0,027
Уверенность в себе	0,0281	0,00595	4,72	<,001
Развитие	0,0426	0,00686	6,21	<,001
Цели	0,0145	0,00485	2,98	0,003

Приложение 11

Результаты сравнительного анализа психологических особенностей мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности с различной функциональной направленностью
с помощью критерия Манна-Уитни

Вопросы		«Администрация»		«Работники»		*U*	*p*	Размер эффекта
		M	*SD*	*M*	*SD*			
Авторская анкета	Вопрос 1	0,76	0,43	0,78	0,42	11274	0,709	0,018
	Вопрос 2	0,55	0,50	0,51	0,50	10941	0,413	–0,047
	Вопрос 3	0,73	0,45	0,60	0,49	10062	0,024*	–0,124
	Вопрос 4	0,83	0,38	0,76	0,43	10779	0,192	–0,061
	Вопрос 5	0,82	0,39	0,77	0,42	10932	0,307	–0,048
	Вопрос 6	0,89	0,31	0,84	0,37	10854	0,168	–0,055
	Вопрос 7	0,92	0,28	0,86	0,35	10857	0,138	–0,055
	Вопрос 8	0,83	0,37	0,84	0,36	11352	0,787	0,011
	Вопрос 9	0,83	0,37	0,84	0,36	11352	0,787	0,011
	Вопрос 10	0,81	0,39	0,86	0,35	10959	0,285	0,046
	Вопрос 11	0,86	0,35	0,83	0,38	11157	0,503	–0,028
	Вопрос 12	0,73	0,44	0,79	0,41	10815	0,233	0,058
	Вопрос 13	0,67	0,47	0,71	0,46	11109	0,541	0,033
	Вопрос 14	0,37	0,48	0,41	0,49	11061	0,515	0,037
	Вопрос 15	0,88	0,33	0,68	0,47	9180	<,001***	–0,201
	Вопрос 16	0,66	0,48	0,67	0,47	11331	0,807	0,013
	Вопрос 17	0,80	0,40	0,73	0,45	10644	0,138	–0,073
	Вопрос 18	0,83	0,38	0,73	0,45	10383	0,048*	–0,096
	Вопрос 19	0,76	0,43	0,74	0,44	11232	0,664	–0,022
	Вопрос 20	0,71	0,45	0,81	0,39	10356	0,044*	0,098
	Вопрос 21	0,65	0,48	0,66	0,47	11376	0,865	0,009
	Управленческо-эмоциональный блок	4,52	1,52	4,56	1,72	10705	0,29	0,068
	Инструментально-гигиенический блок	4,17	1,35	4,10	1,85	10953	0,478	0,046
	Социально-ценностный блок	4,04	1,33	3,80	1,46	10579	0,206	–0,079
СЖО	Цели	31,77	6,56	34,79	7,22	8126	<,001***	0,292
	Процесс	29,09	6,39	31,72	8,01	8463	<,001***	0,263
	Результат	26,35	4,66	26,57	6,64	10371	0,146	0,097
	Локус контроля – Я	21,95	3,94	23,60	4,94	8359	<,001***	0,272
	Локус контроля – жизнь	29,30	7,12	33,14	7,04	7702	<,001***	0,329
	Общий показатель осмысленности жизни	109,21	18,65	110,56	22,37	10528	0,212	0,083
СПК	Эмоциональный компонент	0,61	0,51	0,40	0,50	9084	<,001***	–0,209
	Поведенческий компонент	0,48	0,61	0,07	0,48	7108	<,001***	–0,381
	Когнитивный компонент	0,48	0,73	0,32	0,61	9548	0,005**	–0,169

	Вопросы	«Администрация»		«Работники»		*U*	*p*	Размер эффекта
		M	*SD*	*M*	*SD*			
Удовлетворенность трудом	Интерес к работе	3,73	0,98	3,67	0,72	10931	0,422	–0,048
	Удовлетворенность достижениями в работе	2,61	1,21	3,17	1,07	8277	<,001***	0,279
	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	5,02	1,30	5,06	1,10	11242	0,735	–0,021
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,74	1,45	4,05	1,69	10048	0,057	0,125
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,02	1,07	1,87	1,08	10631	0,238	–0,074
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,84	1,23	1,88	1,13	11145	0,647	0,030
	Удовлетворенность условиями труда	2,93	1,21	2,88	1,05	10884	0,412	–0,052
	Профессиональная ответственность	1,23	0,79	1,03	0,76	10008	0,04*	–0,129
	Общая удовлетво-ренность трудом	18,52	4,34	18,49	3,65	11273	0,783	0,018
Ценностные ориентации	1. Активная деятельная жизнь	10,24	3,79	11,26	4,79	9627	0,015*	0,162
	2. Жизненная мудрость	9,46	3,87	10,12	5,08	10161	0,084	0,115
	3. Здоровье	15,26	3,86	14,05	4,89	10050	0,054	–0,125
	4. Интересная работа	11,25	4,25	11,18	4,47	11405	0,918	0,007
	5. Красота природы и искусства	9,41	3,89	9,53	5,15	11230	0,74	0,022
	6. Любовь	11,68	4,00	11,68	4,61	11016	0,54	0,041
	7. Материально обеспеченная жизнь	9,82	5,23	12,62	4,65	8406	<,001***	0,268
	8. Наличие хороших и верных друзей	9,05	3,61	10,29	4,27	9185	0,003**	0,200
	9. Общественное признание	6,45	2,65	7,56	4,19	9936	0,042*	0,135
	10. Познание	7,37	3,61	8,98	4,39	9086	0,002**	0,209
	11. Продуктивная жизнь	4,45	2,98	7,64	3,92	5832	<,001***	0,492
	12. Развитие	12,68	4,26	8,26	4,16	5176	<,001***	–0,549
	13. Развлечения	6,25	5,32	6,51	4,51	10300	0,12	0,103
	14. Свобода	11,10	4,69	8,12	4,79	7438	<,001***	–0,352
	15. Счастливая семейная жизнь	13,34	5,12	11,23	5,76	9315	0,004**	–0,189
	16. Счастье других	6,44	5,17	6,90	5,08	10638	0,268	0,074
	17. Творчество	6,21	5,20	6,21	4,74	10846	0,402	0,056
	18. Уверенность в себе	10,38	5,90	9,72	5,02	10325	0,129	–0,101
	1. Аккуратность	9,64	3,39	10,63	5,76	9746	0,023*	0,151
	2. Воспитанность	12,95	3,78	11,77	5,66	11020	0,544	–0,040
	3. Высокие запросы	7,87	5,29	7,78	5,08	11405	0,918	–0,007
	4. Жизнерадостность	10,92	3,96	10,06	5,33	10669	0,287	–0,071
	5. Исполнительность	11,78	3,30	10,75	5,37	10764	0,347	–0,063
	6. Независимость	12,45	4,01	8,49	5,03	6430	<,001***	–0,440
	7. Нетерпимость к недостаткам	6,11	2,90	8,07	5,47	10007	0,053	0,129

	Вопросы	«Администрация»		«Работники»		*U*	*p*	Размер эффекта
		M	*SD*	*M*	*SD*			
	8. Образованность	12,57	4,44	9,98	5,03	8022	<,001***	–0,302
	9. Ответственность	14,12	4,08	10,69	4,54	6265	<,001***	–0,454
	10. Рационализм	7,90	3,04	10,19	4,82	8483	<,001***	0,261
	11. Самоконтроль	11,42	3,00	8,33	4,16	6506	<,001***	–0,433
	12. Смелость	10,31	3,63	9,01	4,37	9394	0,006**	–0,182
	13. Твердая воля	10,81	4,23	8,93	4,59	8843	<,001***	–0,230
	14. Терпимость	7,06	4,21	9,08	4,74	8667	<,001***	0,245
	15. Честность	9,54	6,14	9,53	5,31	11451	0,966	0,003
	16. Чуткость	5,20	5,06	10,40	5,47	5542	<,001***	0,517
	17. Широта взглядов	2,98	3,84	9,25	5,46	3250	<,001***	0,717
	18. Эффективность в делах	7,03	6,92	8,72	4,70	8896	<,001***	0,225
Мотивация	1. Денежный заработок	3,41	0,91	3,28	1,07	10831	0,369	–0,057
	2. Стремление к продвижению по работе	2,97	0,96	2,72	1,10	9951	0,029*	–0,133
	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,11	0,97	3,09	1,09	11158	0,655	–0,028
	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	4,05	1,10	3,86	1,19	10575	0,208	–0,079
	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	2,89	1,15	2,88	1,28	11374	0,883	–0,010
	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	4,14	0,73	3,43	0,88	6261	<,001***	–0,455
	7. Возможность наиболее полной самореализации	3,32	1,14	2,91	1,17	9259	0,003**	–0,194
	Внутренняя (ВМ)	3,73	0,82	3,17	0,89	7550	<,001***	–0,343
	Внешняя положительная (ВПН)	3,09	0,68	2,96	0,88	10576	0,162	–0,079
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,58	0,75	3,47	0,91	10665	0,262	м0,071

Примечание: *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0{,}05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0{,}01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0{,}001$).

Приложение 12

Сравнительный анализ экспериментальных и контрольных подгрупп среди администрации и работников с помощью критерия Манна–Уитни на констатирующем этапе

Вопросы		Администрация			Работники		
		U	*p*	Размер эффекта	*U*	*p*	Размер эффекта
Авторская анкета	Вопрос 1	2046	0,42	0,06061	3654	0,588	0,03448
	Вопрос 2	1881	0,117	– 0,13636	3785	1	0
	Вопрос 3	2178	1	0	3393	0,165	0,10345
	Вопрос 4	2145	0,822	0,01515	3654	0,595	0,03448
	Вопрос 5	2112	0,655	0,0303	3698	0,721	0,02299
	Вопрос 6	1980	0,092	0,09091	3611	0,412	–0,04598
	Вопрос 7	2145	0,757	0,01515	3785	1	0
	Вопрос 8	2046	0,354	– 0,06061	3480	0,145	–0,08046
	Вопрос 9	2178	1	0	3567	0,298	0,05747
	Вопрос 10	2079	0,509	– 0,04545	3741	0,831	–0,01149
	Вопрос 11	2145	0,808	– 0,01515	3698	0,691	0,02299
	Вопрос 12	2013	0,327	– 0,07576	3698	0,711	–0,02299
	Вопрос 13	1947	0,196	0,10606	3567	0,407	–0,05747
	Вопрос 14	1947	0,21	0,10606	3741	0,879	0,01149
	Вопрос 15	2112	0,598	–0,0303	3785	1	0
	Вопрос 16	2013	0,362	– 0,07576	3654	0,63	0,03448
	Вопрос 17	2112	0,665	0,0303	3654	0,611	0,03448
	Вопрос 18	2013	0,254	– 0,07576	3480	0,234	0,08046
	Вопрос 19	1980	0,226	0,09091	3437	0,171	0,09195
	Вопрос 20	2112	0,704	0,0303	3567	0,336	0,05747
	Вопрос 21	2046	0,468	0,06061	3393	0,151	0,10345
СЖО	Цели	2058	0,586	–0,0551	3334	0,173	0,11917
	Процесс	2045	0,546	0,06107	3353	0,193	0,11415
	Результат	2165	0,955	0,00597	3267	0,119	0,13687
	Локус контроля – Я	2136	0,848	–0,01951	3306	0,148	0,12644
	Локус контроля – жизнь	2127	0,818	0,02342	3373	0,215	0,10873
	Общий показатель осмысленности жизни	1914	0,23	0,12121	3261	0,115	0,13846
СПК	Эмоциональный компонент	1962	0,245	–0,0994	3292	0,082	0,13027
	Поведенческий компонент	2114	0,743	–0,02938	3317	0,055	0,12366
	Когнитивный компонент	1959	0,251	0,10055	3517	0,364	0,07082

Вопросы		Администрация			Работники		
		U	*p*	Размер эффекта	*U*	*p*	Размер эффекта
Удовлетворенность трудом	Интерес к работе	1966	0,299	–0,09734	3526	0,371	–0,0683
	Удовлетворенность достижениями в работе	2133	0,832	–0,02089	3399	0,206	0,10199
	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	2086	0,65	-0,04247	3679	0,735	0,02788
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	2134	0,838	0,02043	3455	0,311	0,08707
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2052	0,546	–0,05808	3670	0,715	–0,03025
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1901	0,195	0,12741	3503	0,374	0,07451
	Удовлетворенность условиями труда	1844	0,111	0,15335	3613	0,588	0,04545
	Профессиональная ответственность	1959	0,287	–0,10055	3688	0,756	0,02563
	Общая удовлетворенность трудом	2139	0,859	–0,01814	3453	0,317	0,08759
Ценностные ориентации	1. Активная деятельная жизнь	1849	0,132	0,15129	3348	0,188	0,11534
	2. Жизненная мудрость	1999	0,414	0,08219	3390	0,234	–0,10437
	3. Здоровье	2006	0,414	0,07897	3628	0,629	–0,04149
	4. Интересная работа	2041	0,533	0,0629	3632	0,646	0,0403
	5. Красота природы и искусства	2016	0,458	–0,07438	3640	0,663	0,03831
	6. Любовь	1786	0,073	0,18021	3705	0,811	–0,02101
	7. Материально обеспеченная жизнь	2170	0,971	–0,0039	3626	0,633	–0,04188
	8. Наличие хороших и верных друзей	1976	0,356	0,09275	3240	0,101	0,14388
	9. Общественное признание	2026	0,483	0,07002	3700	0,799	0,02246
	10. Познание	1854	0,138	–0,14899	3342	0,182	0,11706
	11. Продуктивная жизнь	1837	0,116	0,1568	3448	0,31	–0,08892
	12. Развитие	2091	0,692	0,03994	3388	0,231	0,1049
	13. Развлечения	1867	0,15	–0,14279	3615	0,608	–0,04492
	14. Свобода	2124	0,806	0,02479	3369	0,211	–0,10979
	15. Счастливая семейная жизнь	1974	0,347	–0,09366	3327	0,167	–0,12102
	16. Счастье других	2063	0,599	–0,05303	3714	0,832	0,01863
	17. Творчество	1812	0,09	0,16827	3553	0,484	0,0613
	18. Уверенность в себе	2049	0,554	–0,05923	3701	0,801	–0,0222
	1. Аккуратность	1922	0,241	0,11777	3331	0,17	0,11996
	2. Воспитанность	1892	0,19	0,13131	3664	0,716	–0,03184
	3. Высокие запросы	2009	0,437	–0,07782	3647	0,678	0,03646
	4. Жизнерадостность	1909	0,219	0,12374	3385	0,228	0,10569
	5. Исполнительность	1872	0,162	–0,14073	3744	0,904	0,0107

Вопросы		Администрация			Работники		
		U	*p*	Размер эффекта	*U*	*p*	Размер эффекта
	6. Независимость	1927	0,249	–0,11524	3610	0,6	0,04611
	7. Нетерпимость к недостаткам	2078	0,645	0,04591	3656	0,699	0,03395
	8. Образованность	2157	0,925	0,00964	3529	0,442	–0,06751
	9. Ответственность	1919	0,23	0,11915	3753	0,924	–0,00846
	10. Рационализм	1813	0,092	0,16781	3386	0,229	–0,10543
	11. Самоконтроль	2082	0,656	0,04431	3426	0,279	–0,09486
	12. Смелость	2099	0,717	0,0365	3428	0,282	–0,09433
	13. Твердая воля	2138	0,854	–0,0186	3631	0,644	–0,04056
	14. Терпимость	2052	0,565	0,05785	3629	0,639	–0,04122
	15. Честность	1927	0,248	–0,11524	3495	0,383	0,0765
	16. Чуткость	2133	0,828	0,02089	3616	0,612	0,04452
	17. Широта взглядов	1827	0,083	0,16139	3370	0,211	–0,10966
	18. Эффективность в делах	1979	0,343	0,09137	3217	0,087	0,14995
Мотивация	1. Денежный заработок	2123	0,79	0,02548	3486	0,347	–0,07887
	2. Стремление к продвижению по работе	2177	0,996	–0,000689	3413	0,228	-0,0983
	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	1903	0,19	0,12626	3694	0,775	–0,02391
	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	2045	0,516	0,06129	3359	0,177	–0,11243
	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	1962	0,311	0,0994	3626	0,624	0,04201
	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	2171	0,971	0,00344	3652	0,674	–0,03501
	7. Возможность наиболее полной самореализации	2015	0,444	–0,07507	3346	0,173	–0,116
	Внутренняя (ВМ)	2036	0,493	–0,0652	3437	0,265	–0,09195
	Внешняя положительная (ВПН)	1893	0,104	0,13108	3703	0,78	–0,02167
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	1914	0,199	0,12121	3460	0,308	-0,08588
	Возраст	2102	0,721	–0,03489	3443	0,282	–0,09024
	Стаж	2047	0,543	–0,06015	3554	0,471	–0,06104

Примечание: *U* – значение критерия Манна–Уитни; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0{,}05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0{,}01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0{,}001$).

Приложение 13

Сравнительный анализ экспериментальных и контрольных подгрупп среди «Администрация» и «Работники» с помощью критерия Вилкоксона на контрольном этапе

Контрольная группа «Администрация»

Вопросы		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
Авторская анкета	Вопрос 1	0,79	0,74	210	0,573
	Вопрос 2	0,48	0,53	0	0,149
	Вопрос 3	0,73	0,70	217,5	0,715
	Вопрос 4	0,83	0,88	0	0,149
	Вопрос 5	0,83	0,85	90	0,836
	Вопрос 6	0,94	0,88	52	0,267
	Вопрос 7	0,92	0,85	80	0,208
	Вопрос 8	0,80	0,89	42,5	0,141
	Вопрос 9	0,83	0,82	100	0,836
	Вопрос 10	0,79	0,82	115	0,683
	Вопрос 11	0,85	0,92	40	0,208
	Вопрос 12	0,70	0,74	195	0,586
	Вопрос 13	0,73	0,70	248	0,724
	Вопрос 14	0,42	0,47	323	0,628
	Вопрос 15	0,86	0,92	37,5	0,301
	Вопрос 16	0,62	0,70	238	0,39
	Вопрос 17	0,82	0,85	94,5	0,67
	Вопрос 18	0,79	0,83	80	0,506
	Вопрос 19	0,80	0,85	80	0,506
	Вопрос 20	0,73	0,74	156	0,854
	Вопрос 21	0,68	0,71	2,5	0,424
СЖО	Цели	31,47	31,97	968,5	0,635
	Процесс	29,35	30,00	885,5	0,526
	Результат	26,38	27,53	834	0,234
	Локус контроля - Я	21,83	22,50	779,5	0,711
	Локус контроля - жизнь	29,48	30,18	885	0,401
	Общий показатель осмысленности жизни	111,02	108,68	1185,5	0,462
СПК	Эмоциональный компонент	0,56	0,64	238	0,39
	Поведенческий компонент	0,48	0,36	486	0,267
	Когнитивный компонент	0,56	0,50	292	0,582
Удовлетворенность трудом	Интерес к работе	3,62	3,70	279	0,542
	Удовлетворенность достижениями в работе	2,61	2,73	538	0,602
	Удовлетворенность взаимо-отношениями с сотрудниками	4,98	5,08	588	0,809
	Удовлетворенность взаимоотно-шениями с руководством	3,79	3,80	776	0,966
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,95	2,03	546	0,659
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,98	2,09	578	0,56
	Удовлетворенность усл. труда	3,09	2,88	753	0,397
	Профес. ответственность	1,15	1,24	450	0,421
	Общая удовлетворенность трудом	18,44	19,71	731	0,124

Вопросы		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
Ценностные ориентации	1. Активная деятельная жизнь	10,61	10,83	825	0,816
	2. Жизненная мудрость	9,64	10,92	797	0,104
	3. Здоровье	15,39	14,26	877	0,153
	4. Интересная работа	11,38	10,85	954	0,779
	5. Красота природы и искусства	9,18	9,21	949	0,847
	6. Любовь	12,18	12,33	1021	0,901
	7. Материально обеспеченная жизнь	9,59	10,74	812	0,18
	8. Наличие хороших и верных друзей	9,20	10,36	737	0,063
	9. Общественное признание	6,61	7,65	654	0,117
	10. Познание	6,85	6,22	1167	0,112
	11. Продуктивная жизнь	4,80	5,53	635	0,086
	12. Развитие	12,82	11,30	1354	0,066
	13. Развлечения	5,48	5,12	795	0,656
	14. Свобода	11,32	10,23	1228	0,21
	15. Счастливая семейная жизнь	13,12	11,94	1224	0,14
	16. Счастье других	6,06	6,85	754	0,431
	17. Творчество	6,83	6,16	935	0,393
	18. Уверенность в себе	10,20	10,02	1074	0,825
	1. Аккуратность	9,95	10,06	974	0,818
	2. Воспитанность	13,18	12,36	1086	0,209
	3. Высокие запросы	7,29	8,05	721	0,404
	4. Жизнерадостность	11,33	11,27	1017	0,954
	5. Исполнительность	11,32	11,36	1025	0,756
	6. Независимость	12,18	11,32	1204	0,273
	7. Нетерпимость к недостаткам	6,26	7,17	925	0,441
	8. Образованность	12,67	11,64	1167	0,183
	9. Ответственность	14,35	14,98	832	0,688
	10. Рационализм	8,24	9,03	807	0,235
	11. Самоконтроль	11,33	10,86	1043	0,347
	12. Смелость	10,38	10,58	873	0,604
	13. Твердая воля	10,67	9,94	1206	0,175
	14. Терпимость	7,18	7,29	930	0,746
	15. Честность	8,98	7,92	1148	0,23
	16. Чуткость	5,11	5,85	629	0,08
	17. Широта взглядов	3,32	3,21	542	0,574
	18. Эффективность в делах	7,79	8,44	854	0,513
Мотивация	1. Денежный заработок	3,45	3,12	729	0,072
	2. Стремление к продвижению по работе	2,98	2,95	410	0,778
	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,21	3,27	334	0,793
	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	4,14	3,83	588	0,084
	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	3,00	3,17	396	0,343
	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	4,14	4,23	203	0,341
	7. Возможность наиболее полной самореализации	3,24	3,24	554	0,913
	Внутренняя (ВМ)	3,69	3,73	437	0,852
	Внешняя положительная (ВПН)	3,15	3,08	233	0,285
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,67	3,55	518	0,388

Контрольная группа «Работники»

Вопросы		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
Авторская анкета	Вопрос 1	0,79	0,85	108	0,305
	Вопрос 2	0,51	0,49	1	1,000
	Вопрос 3	0,66	0,74	285	0,253
	Вопрос 4	0,78	0,67	425,5	0,097
	Вопрос 5	0,78	0,82	168	0,573
	Вопрос 6	0,82	0,87	88	0,284
	Вопрос 7	0,86	0,89	76	0,655
	Вопрос 8	0,80	0,84	168	0,573
	Вопрос 9	0,87	0,87	105	1,000
	Вопрос 10	0,85	0,90	84	0,383
	Вопрос 11	0,84	0,82	162,5	0,695
	Вопрос 12	0,78	0,85	159,5	0,262
	Вопрос 13	0,68	0,78	150	0,097
	Вопрос 14	0,41	0,46	539	0,568
	Вопрос 15	0,68	0,77	198	0,160
	Вопрос 16	0,69	0,71	430	0,763
	Вопрос 17	0,75	0,82	245	0,308
	Вопрос 18	0,77	0,77	232,5	1,000
	Вопрос 19	0,78	0,75	240	0,586
	Вопрос 20	0,84	0,83	144	0,848
	Вопрос 21	0,71	0,74	7	0,484
СЖО	Цели	35,56	33,59	1820,5	0,064
	Процесс	32,47	32,94	1747	0,865
	Результат	27,41	26,90	2013	0,418
	Локус контроля - Я	23,93	23,15	1964	0,317
	Локус контроля - жизнь	33,70	33,94	1763	0,922
	Общий показатель осмысленности жизни	113,05	113,38	1957	0,711
СПК	Эмоциональный компонент	0,46	0,48	552	0,891
	Поведенческий компонент	0,14	0,14	518	1,000
	Когнитивный компонент	0,36	0,38	497	0,809
Удовлетворенность трудом	Интерес к работе	3,62	3,62	472	0,99
	Удовлетворенность достижениями в работе	3,28	3,21	800	0,615
	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	5,11	5,13	846	0,940
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	4,17	3,92	1277	0,386
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,83	1,87	721	0,677
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,97	2,07	1051	0,573
	Удовлетворенность условиями труда	2,94	3,08	732	0,441
	Профессиональная ответственность	1,05	1,08	240	0,635
	Общая удовлетворенность трудом	18,80	19,33	732	0,339
Ценн	1. Активная деятельная жизнь	11,71	11,55	1474	0,74

Вопросы		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
	2. Жизненная мудрость	9,70	9,34	1692	0,731
	3. Здоровье	13,76	12,82	1780	0,234
	4. Интересная работа	11,28	10,60	1897	0,266
	5. Красота природы и искусства	9,68	10,78	1440	0,226
	6. Любовь	11,62	11,72	1596	0,939
	7. Материально обеспеченная жизнь	12,41	12,85	1665	0,985
	8. Наличие хороших и верных друзей	10,84	11,20	1396	0,471
	9. Общественное признание	7,71	7,75	1709	0,974
	10. Познание	9,39	9,38	1810	0,764
	11. Продуктивная жизнь	7,40	7,09	1635	0,498
	12. Развитие	8,63	8,38	1636	0,637
	13. Развлечения	6,39	6,33	1729	0,949
	14. Свобода	7,62	7,57	1456	0,817
	15. Счастливая семейная жизнь	10,68	10,95	1575	0,689
	16. Счастье других	6,84	6,74	1713	0,808
	17. Творчество	6,26	6,78	1527	0,529
	18. Уверенность в себе	9,69	9,67	1675	0,947
	1. Аккуратность	11,22	11,60	1479	0,621
	2. Воспитанность	11,78	11,56	1449	0,901
	3. Высокие запросы	7,95	8,20	1660	0,849
	4. Жизнерадостность	10,52	10,82	1765	0,651
	5. Исполнительность	10,72	10,64	1710	0,883
	6. Независимость	8,69	9,13	1631	0,612
	7. Нетерпимость к недостаткам	8,15	8,39	1625	0,723
	8. Образованность	9,71	9,59	1698	0,863
	9. Ответственность	10,70	9,94	1895	0,491
	10. Рационализм	9,83	9,70	1804	0,92
	11. Самоконтроль	7,99	8,56	1597	0,238
	12. Смелость	8,66	8,32	1623	0,682
	13. Твердая воля	8,74	8,37	1883	0,665
	14. Терпимость	8,91	8,74	1742	0,853
	15. Честность	9,90	9,79	1886	0,654
	16. Чуткость	10,61	10,02	1895	0,493
	17. Широта взглядов	8,78	8,66	1764	0,776
	18. Эффективность в делах	9,28	8,77	1806	0,496
Мотивация	1. Денежный заработок	3,21	3,23	1099	0,864
	2. Стремление к продвижению по работе	2,66	2,83	763	0,251
	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,06	3,24	789	0,252
	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	3,75	3,92	992	0,351
	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	2,93	3,00	1262	0,769
	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,40	3,40	1063	0,948
	7. Возможность наиболее полной самореализации	2,80	2,97	1013	0,232
	Внутренняя (ВМ)	3,10	3,18	887	0,621
	Внешняя положительная (ВПН)	2,93	3,02	782	0,716
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,40	3,58	976	0,214

Экспериментальная группа «Администрация»

Вопросы		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
Авторская анкета	Вопрос 1	0,73	0,82	73,5	0,187
	Вопрос 2	0,62	0,61	9	0,766
	Вопрос 3	0,73	0,77	168	0,573
	Вопрос 4	0,82	0,83	12	0,777
	Вопрос 5	0,80	0,89	19,5	0,091
	Вопрос 6	0,85	0,97	5,5	0,013*
	Вопрос 7	0,91	0,95	15	0,351
	Вопрос 8	0,86	0,95	19,5	0,091
	Вопрос 9	0,83	0,91	28	0,178
	Вопрос 10	0,83	0,86	45	0,618
	Вопрос 11	0,86	0,94	18	0,145
	Вопрос 12	0,77	0,91	50	0,041*
	Вопрос 13	0,62	0,64	272	0,87
	Вопрос 14	0,32	0,17	275,5	0,061
	Вопрос 15	0,89	1,00	0	0,011*
	Вопрос 16	0,70	0,85	52,5	0,027*
	Вопрос 17	0,79	0,88	42,5	0,141
	Вопрос 18	0,86	0,89	45	0,618
	Вопрос 19	0,71	0,88	55	0,017*
	Вопрос 20	0,70	0,85	108	0,052
	Вопрос 21	0,62	0,77	6,5	0,004**
СЖО	Цели	32,08	35,38	701	0,01**
	Процесс	28,83	34,68	341	<,001***
	Результат	26,32	31,03	278,5	<,001***
	Локус контроля – Я	22,08	28,35	212,5	<,001***
	Локус контроля – жизнь	29,11	34,41	374	<,001***
	Общий показатель осмысленности жизни	107,41	114,14	779	0,055
СПК	Эмоциональный компонент	0,65	0,71	163	1,000
	Поведенческий компонент	0,48	0,68	176	0,038*
	Когнитивный компонент	0,39	0,52	268	0,281
Удовлетворенность трудом	Интерес к работе	3,85	4,14	312	0,073
	Удовлетворенность достижениями в работе	2,61	3,20	315	0,004**
	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	5,06	5,36	374	0,151
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,70	4,20	471	0,07
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,09	2,59	418	0,019*
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,70	2,65	351	<,001***
	Удовлетворенность условиями труда	2,77	3,26	288	0,014*
	Профессиональная ответственность	1,30	1,92	232	<,001***
	Общая удовлетворенность трудом	18,59	20,39	644	0,02*
Ц	1. Активная деятельная жизнь	9,88	9,64	1119	0,936
	2. Жизненная мудрость	9,29	8,89	1036	0,853

Вопросы		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
	3. Здоровье	15,12	12,14	1197	0,001***
	4. Интересная работа	11,12	12,20	745	0,15
	5. Красота природы и искусства	9,64	8,61	1233	0,125
	6. Любовь	11,18	10,21	1312	0,187
	7. Материально обеспеченная жизнь	10,05	12,18	671	0,013*
	8. Наличие хороших и верных друзей	8,89	8,82	1001	0,962
	9. Общественное признание	6,29	6,94	940	0,641
	10. Познание	7,89	6,73	1209	0,103
	11. Продуктивная жизнь	4,09	7,58	305	<,001***
	12. Развитие	12,55	11,32	1258	0,048*
	13. Развлечения	7,02	7,44	849	0,37
	14. Свобода	10,88	9,11	1330	0,053
	15. Счастливая семейная жизнь	13,56	12,76	1164	0,286
	16. Счастье других	6,82	9,02	622	0,02*
	17. Творчество	5,59	5,47	986	0,952
	18. Уверенность в себе	10,56	10,33	991	0,58
	1. Аккуратность	9,32	13,79	175	<,001***
	2. Воспитанность	12,71	11,85	1080	0,472
	3. Высокие запросы	8,45	8,91	971	0,644
	4. Жизнерадостность	10,52	8,73	1292	0,027*
	5. Исполнительность	12,24	11,38	1142	0,246
	6. Независимость	12,73	8,55	1680	<,001***
	7. Нетерпимость к недостаткам	5,97	7,45	671	0,106
	8. Образованность	12,47	11,64	1197	0,295
	9. Ответственность	13,89	12,92	1071	0,37
	10. Рационализм	7,56	8,44	789	0,188
	11. Самоконтроль	11,50	10,39	1174	0,101
	12. Смелость	10,24	9,27	1103	0,1
	13. Твердая воля	10,95	9,70	1089	0,124
	14. Терпимость	6,94	7,69	786	0,251
	15. Честность	10,09	8,70	1106	0,095
	16. Чуткость	5,29	8,74	425	<,001***
	17. Широта взглядов	2,64	5,50	259	<,001***
	18. Эффективность в делах	6,27	8,73	669	0,07
Мотивация	1. Денежный заработок	3,36	3,05	567	0,071
	2. Стремление к продвижению по работе	2,95	2,79	461	0,49
	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,02	3,08	399	0,676
	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	3,97	3,85	541	0,59
	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	2,79	3,08	508	0,203
	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	4,14	4,44	122	0,008**
	7. Возможность наиболее полной самореализации	3,39	4,02	244	<,001***
	Внутренняя (ВМ)	3,77	4,23	189	0,006**
	Внешняя положительная (ВПН)	3,04	2,97	280	0,993
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,49	3,46	448	0,608

Примечание: *W* – значение критерия Вилкоксона; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0,01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Экспериментальная группа «Работники»

Вопросы		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
Авторская анкета	Вопрос 1	0,76	0,83	135	0,245
	Вопрос 2	0,51	0,59	0	0,011*
	Вопрос 3	0,55	0,70	494	0,07
	Вопрос 4	0,75	0,78	0	0,149
	Вопрос 5	0,76	0,87	108	0,052
	Вопрос 6	0,86	0,98	6,5	0,004**
	Вопрос 7	0,86	0,99	7	0,003**
	Вопрос 8	0,89	0,86	115,5	0,67
	Вопрос 9	0,82	0,92	84	0,063
	Вопрос 10	0,86	0,91	84	0,383
	Вопрос 11	0,82	0,89	73,5	0,187
	Вопрос 12	0,80	0,98	20	<,001***
	Вопрос 13	0,74	0,84	104	0,074
	Вопрос 14	0,40	0,41	506	0,887
	Вопрос 15	0,68	0,76	285	0,253
	Вопрос 16	0,66	0,77	240,5	0,097
	Вопрос 17	0,71	0,83	130,5	0,061
	Вопрос 18	0,69	0,86	153	0,009**
	Вопрос 19	0,69	0,97	13,5	<,001***
	Вопрос 20	0,78	0,85	135	0,245
	Вопрос 21	0,61	0,70	0	0,006**
СЖО	Цели	34,02	34,30	1643,5	0,653
	Процесс	30,98	35,10	1198,5	0,004**
	Результат	25,72	33,91	249	<,001***
	Локус контроля - Я	23,26	29,87	317	<,001***
	Локус контроля - жизнь	32,57	36,57	971	<,001***
	Общий показатель осмысленности жизни	108,07	112,41	1675	0,313
СПК	Эмоциональный компонент	0,33	0,59	398	0,002**
	Поведенческий компонент	0,00	0,46	172	<,001***
	Когнитивный компонент	0,28	0,62	258	<,001***
Удовлетворенность трудом	Интерес к работе	3,72	4,13	548	0,003**
	Удовлетворенность достижениями в работе	3,07	3,77	263	<,001***
	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	5,00	5,26	584	0,113
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,92	4,49	867	0,04*
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,91	2,99	226	<,001***
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	1,79	2,38	448	<,001***
	Удовлетворенность условиями труда	2,82	3,29	615	0,009**
	Профессиональная ответственность	1,01	1,71	211	<,001***
	Общая удовлетворенность трудом	18,17	20,74	719	<,001***
Ценност	1. Активная деятельная жизнь	10,80	10,68	1840	0,809
	2. Жизненная мудрость	10,54	9,10	2001	0,068

Вопросы		Констатирующий этап, *M*	Контрольный этап, *M*	*W*	*p*
	3. Здоровье	14,34	13,51	1502	0,201
	4. Интересная работа	11,09	11,38	1510	0,597
	5. Красота природы и искусства	9,38	11,09	1310	0,049*
	6. Любовь	11,74	11,47	1701	0,701
	7. Материально обеспеченная жизнь	12,83	12,46	1825	0,327
	8. Наличие хороших и верных друзей	9,74	9,90	1762	0,92
	9. Общественное признание	7,40	9,83	1234	0,004**
	10. Познание	8,57	8,01	1807	0,37
	11. Продуктивная жизнь	7,87	7,10	2036	0,122
	12. Развитие	7,89	7,00	2168	0,136
	13. Развлечения	6,62	6,24	1902	0,471
	14. Свобода	8,62	7,13	2064	0,057
	15. Счастливая семейная жизнь	11,78	11,66	1568	0,895
	16. Счастье других	6,97	7,03	1553	0,895
	17. Творчество	6,15	8,13	1277	0,016*
	18. Уверенность в себе	9,75	9,22	1939	0,374
	1. Аккуратность	10,05	11,71	1321	0,038*
	2. Воспитанность	11,76	11,02	1980	0,282
	3. Высокие запросы	7,61	7,62	1712	0,963
	4. Жизнерадостность	9,60	9,24	1841	0,522
	5. Исполнительность	10,78	11,63	1512	0,38
	6. Независимость	8,30	8,03	1823	0,575
	7. Нетерпимость к недостаткам	7,99	7,72	1843	0,651
	8. Образованность	10,25	10,32	1697	0,834
	9. Ответственность	10,68	12,01	1236	0,045*
	10. Рационализм	10,55	10,47	1757	0,951
	11. Самоконтроль	8,67	8,69	1841	0,955
	12. Смелость	9,37	8,20	1823	0,063
	13. Твердая воля	9,11	8,36	1902	0,473
	14. Терпимость	9,25	8,33	2004	0,065
	15. Честность	9,17	7,85	2116	0,091
	16. Чуткость	10,20	10,22	1778	0,977
	17. Широта взглядов	9,72	11,70	1408	0,032*
	18. Эффективность в делах	8,17	7,86	1889	0,645
Мотивация	1. Денежный заработок	3,34	3,06	1277	0,176
	2. Стремление к продвижению по работе	2,79	2,34	1129	0,002**
	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,11	2,89	1116	0,132
	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	3,98	3,67	1323	0,054
	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	2,83	2,44	1623	0,022*
	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,45	3,80	619	0,015*
	7. Возможность наиболее полной самореализации	3,02	3,39	764	0,026*
	Внутренняя (ВМ)	3,24	3,60	598	0,014*
	Внешняя положительная (ВПН)	2,99	2,61	1034	0,024*
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,55	3,28	1258	0,02*

Примечание: *W* – значение критерия Вилкоксона; *p* – уровень статистической значимости (*различия значимы на уровне $p \leq 0{,}05$; **различия значимы на уровне $p \leq 0{,}01$; ***различия значимы на уровне $p \leq 0{,}001$).

Приложение 14

Сравнительный анализ экспериментальных и контрольных групп с (критерий Манна–Уитни) на контрольном этапе «Администрация»

Вопросы		Контрольная группа, *M*	Экспериментальная группа, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
Авторская анкета	Вопрос 1	0,74	0,82	2013	0,297	0,07576
	Вопрос 2	0,53	0,61	2013	0,383	0,07576
	Вопрос 3	0,70	0,77	2013	0,327	0,07576
	Вопрос 4	0,88	0,83	2079	0,461	– 0,04545
	Вопрос 5	0,85	0,89	2079	0,44	0,04545
	Вопрос 6	0,88	0,97	1980	0,05*	0,09091
	Вопрос 7	0,85	0,95	1947	0,042*	0,10606
	Вопрос 8	0,89	0,95	2046	0,192	0,06061
	Вопрос 9	0,82	0,91	1980	0,13	0,09091
	Вопрос 10	0,82	0,86	2079	0,479	0,04545
	Вопрос 11	0,92	0,94	2145	0,735	0,01515
	Вопрос 12	0,74	0,91	1815	0,012*	0,16667
	Вопрос 13	0,70	0,64	2046	0,464	– 0,06061
	Вопрос 14	0,47	0,17	1518	<,001***	– 0,30303
	Вопрос 15	0,92	1,00	2013	0,024*	0,07576
	Вопрос 16	0,70	0,85	1848	0,039*	0,15152
	Вопрос 17	0,85	0,88	2112	0,616	0,0303
	Вопрос 18	0,83	0,89	2046	0,314	0,06061
	Вопрос 19	0,85	0,88	2112	0,616	0,0303
	Вопрос 20	0,74	0,85	1947	0,133	0,10606
	Вопрос 21	0,71	0,77	2046	0,429	0,06061
СЖО	Цели	31,97	35,38	1528	0,003**	0,29844
	Процесс	30,00	34,68	1229	<,001***	0,43595
	Результат	27,53	31,03	1541	0,004**	0,29247
	Локус контроля – Я	22,50	28,35	920	<,001***	0,57759
	Локус контроля – жизнь	30,18	34,41	1507	0,002**	0,30831
	Общий показатель осмысленности жизни	108,68	114,14	1828	0,111	0,16093
СПК	Эмоциональный компонент	0,64	0,71	2013	0,356	0,07576
	Поведенческий компонент	0,36	0,68	1575	0,002**	0,27686
	Когнитивный компонент	0,50	0,52	2159	0,921	– 0,00895
Удовлетворенность трудом	Интерес к работе	3,70	4,14	1767	0,038*	0,18871
	Удовлетворенность достижениями в работе	2,73	3,20	1535	0,002**	0,29522
	Удовлетворенность взаимоотно-шениями с сотрудниками	5,08	5,36	1830	0,08	0,16001
	Удовлетворенность взаимоотно-шениями с руководством	3,80	4,20	1815	0,089	0,1669
	Уровень притязаний в профес-циональной деятельности	2,03	2,59	1488	<,001***	0,31703
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	2,09	2,65	1518	0,002**	0,30303
	Удовлетворенность условиями труда	2,88	3,26	1796	0,061	0,17562
	Профессиональная ответственность	1,24	1,92	1407	<,001***	0,35399

Вопросы		Контрольная группа, *M*	Экспериментальная группа, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
	Общая удовлетворенность трудом	19,71	20,39	1965	0,331	0,0978
Ценностные ориентации	1. Активная деятельная жизнь	10,83	9,64	1911	0,222	–0,12259
	2. Жизненная мудрость	10,92	8,89	1750	0,051	–0,19651
	3. Здоровье	14,26	12,14	1694	0,025*	–0,22222
	4. Интересная работа	10,85	12,20	1723	0,038*	0,20891
	5. Красота природы и искусства	9,21	8,61	1926	0,25	–0,1157
	6. Любовь	12,33	10,21	1574	0,006**	–0,27732
	7. Материально обеспеченная жизнь	10,74	12,18	1770	0,062	0,18756
	8. Наличие хороших и верных друзей	10,36	8,82	1743	0,047*	–0,19995
	9. Общественное признание	7,65	6,94	1887	0,184	–0,13361
	10. Познание	6,22	6,73	1884	0,226	0,12191
	11. Продуктивная жизнь	5,53	7,58	1464	0,001***	0,32782
	12. Развитие	11,30	11,32	2136	0,85	–0,01928
	13. Развлечения	5,12	7,44	1597	0,008**	0,26676
	14. Свобода	10,23	9,11	1902	0,208	–0,12695
	15. Счастливая семейная жизнь	11,94	12,76	2007	0,434	0,07874
	16. Счастье других	6,85	9,02	1691	0,026*	0,2236
	17. Творчество	6,16	5,47	2032	0,707	–0,03812
	18. Уверенность в себе	10,02	10,33	2130	0,826	0,02227
	1. Аккуратность	10,06	13,79	1223	<,001***	0,43871
	2. Воспитанность	12,36	11,85	2145	0,881	0,01515
	3. Высокие запросы	8,05	8,91	2019	0,468	0,073
	4. Жизнерадостность	11,27	8,73	1501	0,002**	–0,31084
	5. Исполнительность	11,36	11,38	2172	0,98	–0,00275
	6. Независимость	11,32	8,55	1468	0,001***	–0,32622
	7. Нетерпимость к недостаткам	7,17	7,45	2036	0,516	0,06543
	8. Образованность	11,64	11,64	2146	0,886	–0,01469
	9. Ответственность	14,98	12,92	1632	0,012*	–0,25092
	10. Рационализм	9,03	8,44	2038	0,522	–0,06451
	11. Самоконтроль	10,86	10,39	2073	0,633	–0,04821
	12. Смелость	10,58	9,27	1758	0,055	–0,19307
	13. Твердая воля	9,94	9,70	2135	0,844	–0,01997
	14. Терпимость	7,29	7,69	2005	0,517	0,0655
	15. Честность	7,92	8,70	1979	0,364	0,09137
	16. Чуткость	5,85	8,74	1522	0,003**	0,30142
	17. Широта взглядов	3,21	5,50	1225	<,001***	0,43779
	18. Эффективность в делах	8,44	8,73	2146	0,884	–0,01492
Мотивация	1. Денежный заработок	3,12	3,05	2088	0,663	–0,04155
	2. Стремление к продвижению по работе	2,95	2,79	1882	0,13	–0,1359
	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,27	3,08	1941	0,258	–0,10882
	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	3,83	3,85	2151	0,899	–0,0124
	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	3,17	3,08	2066	0,597	–0,05165
	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	4,23	4,44	1796	0,047*	0,17562

Вопросы		Контрольная группа, *M*	Экспериментальная группа, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
	7. Возможность наиболее полной самореализации	3,24	4,02	1019	<,001***	0,53214
	Внутренняя (ВМ)	3,73	4,23	1398	<,001***	0,35813
	Внешняя положительная (ВПН)	3,08	2,97	2012	0,371	–0,07645
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,55	3,46	1983	0,352	–0,08953

Примечание: M – среднее значение; U – значение критерия Манна-Уитни; p – уровень статистической значимости (* - различия значимы на уровне p≤0,05; *** - различия значимы на уровне p≤0,001).

«Работники»

Вопросы		Контрольная группа, *M*	Экспериментальная группа, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
Авторская анкета	Вопрос 1	0,85	0,83	3698	0,682	–0,02299
	Вопрос 2	0,49	0,59	3437	0,226	0,09195
	Вопрос 3	0,74	0,70	3654	0,615	–0,03448
	Вопрос 4	0,67	0,78	3350	0,091	0,11494
	Вопрос 5	0,82	0,87	3567	0,298	0,05747
	Вопрос 6	0,87	0,98	3393	0,01**	0,10345
	Вопрос 7	0,89	0,99	3393	0,005**	0,10345
	Вопрос 8	0,84	0,86	3698	0,673	0,02299
	Вопрос 9	0,87	0,92	3611	0,322	0,04598
	Вопрос 10	0,90	0,91	3741	0,801	0,01149
	Вопрос 11	0,82	0,89	3524	0,204	0,06897
	Вопрос 12	0,85	0,98	3306	0,003**	0,12644
	Вопрос 13	0,78	0,84	3567	0,336	0,05747
	Вопрос 14	0,46	0,41	3611	0,543	–0,04598
	Вопрос 15	0,77	0,76	3741	0,86	–0,01149
	Вопрос 16	0,71	0,77	3567	0,389	0,05747
	Вопрос 17	0,82	0,83	3741	0,845	0,01149
	Вопрос 18	0,77	0,86	3437	0,119	0,09195
	Вопрос 19	0,75	0,97	2958	<,001***	0,21839
	Вопрос 20	0,83	0,85	3698	0,682	0,02299
	Вопрос 21	0,74	0,70	3654	0,615	–0,03448
СЖО	Цели	33,59	34,30	3569	0,515	0,05707
	Процесс	32,94	35,10	3205	0,081	0,15326
	Результат	26,90	33,91	1715	<,001***	0,54697
	Локус контроля - Я	23,15	29,87	1798	<,001***	0,5249
	Локус контроля - жизнь	33,94	36,57	2791	0,003**	0,26252
	Общий показатель осмысленности жизни	113,38	112,41	3727	0,864	0,01519
СПК	Эмоциональный компонент климата	0,48	0,59	3393	0,173	0,10345
	Поведенческий компонент климата	0,14	0,46	2769	<,001***	0,26846
	Когнитивный компонент климата	0,38	0,62	3098	0,018*	0,18153
Удовлетвор	Интерес к работе	3,62	4,13	2429	<,001***	0,3583
	Удовлетворенность достижениями в работе	3,21	3,77	2392	<,001***	0,36808
	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	5,13	5,26	3530	0,4	0,06725

Вопросы		Контрольная группа, *M*	Экспериментальная группа, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
	Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	3,92	4,49	3062	0,026*	0,19091
	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	1,87	2,99	1431	<,001***	0,62188
	Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	2,07	2,38	3158	0,049*	0,16568
	Удовлетворенность условиями труда	3,08	3,29	3254	0,086	0,14031
	Профессиональная ответственность	1,08	1,71	2221	<,001***	0,41313
	Общая удовлетворенность трудом	19,33	20,74	2707	0,001***	0,28471
Ценностные ориентации	1. Активная деятельная жизнь	11,55	10,68	3339	0,178	–0,11772
	2. Жизненная мудрость	9,34	9,10	3594	0,563	–0,05034
	3. Здоровье	12,82	13,51	3496	0,37	0,07623
	4. Интересная работа	10,60	11,38	3338	0,177	0,11811
	5. Красота природы и искусства	10,78	11,09	3685	0,761	0,02642
	6. Любовь	11,72	11,47	3747	0,91	0,00991
	7. Материально обеспеченная жизнь	12,85	12,46	3534	0,525	–0,05533
	8. Наличие хороших и верных друзей	11,20	9,90	3095	0,035*	–0,18232
	9. Общественное признание	7,75	9,83	2934	0,014*	0,21585
	10. Познание	9,38	8,01	3088	0,033*	–0,18404
	11. Продуктивная жизнь	7,09	7,10	3652	0,779	-0,02392
	12. Развитие	8,38	7,00	3060	0,027*	–0,19144
	13. Развлечения	6,33	6,24	3522	0,427	–0,06936
	14. Свобода	7,57	7,13	3453	0,31	–0,08759
	15. Счастливая семейная жизнь	10,95	11,66	3582	0,538	0,05364
	16. Счастье других	6,74	7,03	3626	0,63	0,04201
	17. Творчество	6,78	8,13	3278	0,124	0,13397
	18. Уверенность в себе	9,67	9,22	3565	0,503	–0,05813
	1. Аккуратность	11,60	11,71	3694	0,784	0,02405
	2. Воспитанность	11,56	11,02	3440	0,298	–0,09103
	3. Высокие запросы	8,20	7,62	3622	0,623	–0,04307
	4. Жизнерадостность	10,82	9,24	3064	0,029*	–0,19051
	5. Исполнительность	10,64	11,63	3378	0,218	0,10754
	6. Независимость	9,13	8,03	3381	0,223	–0,10675
	7. Нетерпимость к недостаткам	8,39	7,72	3450	0,312	–0,08852
	8. Образованность	9,59	10,32	3458	0,323	0,08641

Вопросы		Контрольная группа, *M*	Экспериментальная группа, *M*	*U*	*p*	Размер эффекта
	9. Ответственность	9,94	12,01	2927	0,01**	0,22658
	10. Рационализм	9,70	10,47	3457	0,323	0,08654
	11. Самоконтроль	8,56	8,69	3702	0,804	0,0218
	12. Смелость	8,32	8,20	3648	0,679	–0,0362
	13. Твердая воля	8,37	8,36	3761	0,943	–0,00634
	14. Терпимость	8,74	8,33	3620	0,619	–0,0436
	15. Честность	9,79	7,85	2951	0,012*	–0,22024
	16. Чуткость	10,02	10,22	3744	0,904	0,0107
	17. Широта взглядов	8,66	11,70	2693	<,001***	0,28855
	18. Эффективность в делах	8,77	7,86	3400	0,245	–0,10173
Мотивация	1. Денежный заработок	3,23	3,06	3602	0,562	–0,04836
	2. Стремление к продвижению по работе	2,83	2,34	2716	<,001***	–0,28247
	3. Стремление избежать критики со стороны руководителя или коллег	3,24	2,89	3036	0,018*	–0,19791
	4. Стремление избежать возможных наказаний или неприятностей	3,92	3,67	3244	0,091	–0,14295
	5. Потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других	3,00	2,44	2811	0,003**	–0,25723
	6. Удовлетворение от самого процесса и результата работы	3,40	3,80	2802	0,002**	0,25961
	7. Возможность наиболее полной самореализации	2,97	3,39	2886	0,005**	0,23742
	Внутренняя (ВМ)	3,18	3,60	2682	<,001***	0,29145
	Внешняя положительная (ВПН)	3,02	2,61	2969	0,006**	–0,21548
	Внешняя отрицательная (ВОМ)	3,58	3,28	3048	0,02*	–0,19461

Примечание: M – среднее значение; U – значение критерия Манна-Уитни; p – уровень статистической значимости (* - различия значимы на уровне $p \leq 0,05$; *** - различия значимы на уровне $p \leq 0,001$).

Приложение 15

Программа «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности»

Содержание

1.1. Принципы программы развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере
1.2. Методы, используемые в программе
1.3. Материально-техническое обеспечение программы
1.4. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности как основа профессиональной детальности
1.5. Психологическое состояние человека в профессиональной деятельности
1.6. Саморегуляция психоэмоционального состояния в профессиональной деятельности
1.7. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности: понятия и значение
1.8. Ценностные ориентации личности в профессиональной деятельности
1.9. Смыслообразование и осознание жизненных целей
1.10. Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности
1.11. Коммуникативные основы в профессиональной сфере
1.12. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения как основа управления конфликтами в профессиональной сфере
1.13. Подведение итогов

1.1. Принципы программы развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере

Для развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере разработана программа на основании следующих принципов:

– *принцип доверия* основывается на уверенности в надежности, честности другого человека или группы, способствуя укреплению взаимосвязей и сотрудничества во взаимодействии с друг другом;

– *принцип открытости* способствует развитию коммуникативных навыков и взаимопонимания. Искренние высказывания укрепляют взаимосвязи между участниками и помогают снять внутреннее напряжение. Искренность в высказываниях дает возможность понимания обсуждаемых вопросов и позволяет учитывать различные точки зрения;

– *принцип активности* является свободной индивидуальной постановкой действительного отношения к окружающему миру, социуму; это целенаправленное и сознательное преобразование, побуждающее человека к ответственности за свои поступки, отражающее позицию «Я», исходящую из системы ценностей, установок и мотивации;

– *принцип уважения* основан на признании ценности каждого участника и его вклада в общее дело. Уважение между участниками программы подразумевает внимательное отношение к идеям, чувствам и мнению друг друга, способствует эффективному взаимодействию и принятию креативных решений;

– *принцип эмоциональной поддержки* – создание атмосферы понимания и принятия другого с целью решения проблемы, создания безопасного пространства, способствующего выражению своих эмоций и дающего возможность чувствовать себя услышанным и понятым;

– *принцип создания безопасной атмосферы* предполагает создание условий, позволяющих участникам свободно делиться своими мыслями и чувствами без страха осуждения или негативной реакции. Создание безопасной атмосферы начинается с обозначения правил взаимодействия и норм поведения, способствующих формированию доверия и снижающих уровень тревожности среди участников.

Важным аспектом при проведении программы является признание и уважение разнообразия мнений и культурных особенностей участников. Применение данных принципов способствует формированию благоприятного психологического климата, который содействует конструктивному обмену мнениями и взаимодействию участников программы [28].

Методы, используемые в практической части, включают рефлексивные упражнения, групповые дискуссии и индивидуальные задания, направленные на выявление личных ценностей. Такой подход позволяет не только выявить индивидуальные мотивы, но и рассмотреть их влияние на профессиональную деятельность. Участники учатся анализировать личностные смыслы в контексте ценностей, создающие условия для развития самопознания и рефлексии, что является необходимым для формирования устойчивых мотивационно-смысловых и ценностных отношений участников. Рефлексия помогает участникам программы закрепить полученные знания, позволяющие участникам осмыслить полученную информацию и выразить свое мнение в процессе обсуждения.

При проведении встреч с элементами для тренинга развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере полезно включать упражнения, которые помогут участникам лучше осознать свои внутренние смыслы, мотивы и ценности, а также развить необходимые навыки для успешной деятельности. Представленные упражнения могут способствовать развитию самосознания, улучшению коммуникации и выработке стратегий для достижения целей. Одним из эффективных методов саморегуляции является создание ментальных образов, ассоциирующихся с успехом и внутренним спокойствием.

Участники могут практиковать техники освобождения от негативных мыслей, такие как ведение дневника благодарности или использование аффирмаций. Создание новых личностей через ролевые игры или творческие задания позволяет участникам исследовать разные аспекты своей личности, развивать новые навыки и подходы к решению проблем.

Релаксация является еще одним важным элементом, который помогает участникам справляться со стрессом и напряжением. Упражнения на дыхание, медитация или простые физические разминки могут значительно улучшить общее состояние и помочь сосредоточиться на задачах.

Таким образом, внедрение этих методов в программу тренинга позволит участникам не только развить ключевые профессиональные навыки, но и создать прочные мотивационно-смысловые и ценностные отношения. Эти отношения будут служить надежной основой для их дальнейшего развития и успеха на протяжении всей карьеры. Более того, формирование таких связей способствует улучшению командной работы и взаимодействия с коллегами, что, в свою очередь, повышает общую продуктивность и удовлетворенность от работы. Участники смогут лучше понимать свои внутренние мотивы и ценности, что поможет им принимать более осознанные решения и находить смысл в своей деятельности. Программа не только обогащает профессиональный опыт участников, но и способствует их личностному росту, создавая условия для долгосрочного карьерного успеха. Интеграция этих методов в программу тренинга поможет участникам не только

развить необходимые профессиональные навыки, но и сформировать устойчивые мотивационно-смысловые и ценностные отношения, которые будут поддерживать их на протяжении всей карьеры.

1.2. Методы, используемые в программе

Методы, применяемые в программе, обеспечивают развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений ее участников. Подбор методов осуществляется на основе компетентностного и деятельностного подходов. Мини-лекции, интерактивные лекции и лекции-презентации информируют участников программы по тематике встреч для ознакомления с категориальным аппаратом, раскрытия теоретического материала и применения его во время встреч.

Ролевые игры, case-studies, беседы, дискуссии – методы, выстраивающие взаимопонимание в группе, что позволит создать ситуации, способствующие преобразованию драмы в проблему, а проблемы – в задачу.

Алгоритм построения программы способствует преодолению трудностей, развитию творчества и помогает находить оптимальные решения.

Одним из основных методов является психологический тренинг, направленный на развитие коммуникативных навыков, лидерства, управления временем, стрессоустойчивости, эмоционального интеллекта, творческих способностей в профессиональной деятельности.

Метод создания позитивных образов включает в себя техники:

– аффирмации (повторения положительных утверждений о себе и своих способностях);

– визуализации (представления положительных сцен и/или образов, вызывающих радость, спокойствие, уверенность);

– релаксации (снижения физического и психологического напряжения);

– психогимнастики (физических упражнений и игровых техник, снижающих эмоциональное напряжение).

Проведение бесед и дискуссий способствует обмену мнениями и укреплению групповой сплоченности. Методы, применяемых в программе, помогают внутреннему раскрытию эмоционального состояния и развитию социальных навыков и способностей, взаимодействию и сотрудничеству участников программы.

1.3. Материально-техническое обеспечение программы

Успешная реализация программы психологического сопровождения требует комплексного подхода к ресурсному обеспечению, включая материально-технические, кадровые и финансовые аспекты. Обеспечение программы позволит создать эффективную и поддерживающую среду для работников, способствующую их личностному и профессиональному развитию.

К материально-техническим ресурсам, требуемым для внедрения и осуществления программы, относятся:

– *просторное помещение*, предназначенное для проведения тренингов. Важно организовать пространство так, чтобы участники и психолог-консультант могли использовать пространство для проведения упражнений, требующих перемещения участников;

– *мультимедийные комплексы, проектор* позволяют сделать обучение более наглядным и доступным;

– *флипчарт* для записей ответов участников и визуализации идей в процессе обсуждения;

– *канцелярские принадлежности*, которые обеспечат фиксирование участниками программы наиболее важных моментов, а также выполнение самостоятельных заданий.

Кадровое обеспечение программы:

– *психолог-консультант*, обладающий профессиональными знаниями, опытом консультирования, способный эффективно работать с группой, обеспечивать поддержку и помощь участникам программы в решении их психологических и эмоциональных проблем;

– *менеджер-координатор* – специалист по организации и проведению психологических мероприятий, занимающийся планированием встреч по координации мероприятий, ответственный за организацию и координацию мероприятий программы.

Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере представляет собой сложный и динамичный процесс, оказывающий влияние на удовлетворенность и эмоциональное состояние человека. Под воздействием внутренних и внешних факторов формируется индивидуальное восприятие и поведение индивида, оказывающее как положительное, так и отрицательное воздействие на психологическое состояние работников. Так, в результате успешного достижения профессиональных целей, возможности к самореализации и признания со стороны коллег работник испытывает чувство удовлетворенности трудовой деятельностью.

При удовлетворенности трудом работник испытывает чувство значимости своей работы, уверенность в собственных силах, что, в свою очередь, оказывает благоприятное влияние на эффективность профессиональной деятельности. Удовлетворенность трудом не только способствует формированию положительных эмоций у работников, но и играет ключевую роль в развитии мотивационно-смысловых и ценностных отношений. Важно отметить, что создание благоприятных условий в профессиональной деятельности способствует эффективной деятельности работника. Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений работников позволяет им находить смысл в своей деятельности и чувствовать удовлетворение от результатов своего труда.

Таким образом, с целью развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности нами разработана психологическая программа, направленная на повышение уровня удовлетворенности трудом и эффективности профессиональной деятельности.

***Цель программы*:** развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Задачи программы:

1. Развить потребности в самопознании и понимании смысложизненных приоритетов, выстраивания на их основе системы ценностных отношений.
2. Содействовать переходу от внешней (премии, награды, признание) к внутренней мотивации (интерес, саморазвитие, самореализация).
3. Развить ценностные отношения работников в контексте профессиональной деятельности.
4. Сформировать позитивное отношение к профессиональной деятельности.

Программа включает в себя занятия, способствующие углубленному пониманию мотивации, личностного смысла и ценностных ориентиров в профессиональной деятельности. Психологическая программа построена таким образом, чтобы участники могли не только осознать свои внутренние потребности и приоритеты, но и научиться применять полученные знания в профессиональной жизни.

Программа включает 72 часа, встречи проводятся в течение 2–3 месяцев 2 раза в неделю. Содержание программы по развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере представлено в таблице 1.

Таблица 1

Программа развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере

№ п/п	Наименование встреч	Содержание встреч	Методы взаимодействия
1	Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности как основа профессиональной детальности	Знакомство участников программы, выстраивание доверительных взаимоотношений	Беседы, дискуссии, ролевые игры
2	Психологическое состояние человека в профессиональной деятельности	Определение значения профессиональной деятельности в жизни человека и ее влияние на психологическое состояние	Мини-лекции, беседы, дискуссии, интерактивные упражнения
3	Саморегуляция психоэмоционального состояния в процессе профессиональной деятельности	Саморегуляция эмоциональных реакций, умение контролировать себя и адаптироваться к изменяющимся условиям	Беседы, дискуссии, ролевые игры
4	Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности: понятия и значение	Изучение основ понимания мотивации, личностного смысла и ценностного регулирования деятельности, а также их влияния на эффективность выполнения задач и достижений в профессиональной сфере	Мини-лекция, беседы, дискуссии, ролевое проигрывание ситуаций
5	Ценностные ориентации личности в профессиональной деятельности	Определение и анализ систем конструктов и ценностей участников программы, ценностные ориентации в профессиональной деятельности	Интерактивная лекция с диагностикой ценностных ориентаций участников группы
6	Смыслообразование и осознание жизненных целей участниками программы	Изучение основ смыслообразования и осознание жизненных целей	Лекция-презентация, проектирование смыслообразования и постановки жизненных целей
7	Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности	Переосмысление систем конструктов, осознание и анализ личностных смыслов, представлений и ценностей в профессиональной деятельности	Кейс-стади, ролевые игры
8	Коммуникативные основы в профессиональной сфере	Развитие навыков общения (умение слушать, четкость в выражении мыслей, эмпатия, невербальная коммуникация, адаптивность и др.). Формирование навыков взаимодействия на основе доверия, взаимопомощи и общей цели	Лекция-презентация, беседы, дискуссии, ролевые игры
9	Мотивационно-смысловые и ценностные отношения как основа управления конфликтами в профессиональной сфере	Обсуждение процесса возникновения конфликтов. Приобретение навыков эффективного управления конфликтами. Выявление возникновения конфликтных ситуаций	Интерактивная лекция, обсуждение, проектирование конфликтных ситуаций и поиск способов решения
10	Подведение итогов	Рекомендации участникам программы по развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности	Обсуждение, анализ, дискуссия

В рамках программы развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере следует более детально проанализировать каждое занятие.

Первая встреча посвящена знакомству участников и ознакомлению с программой развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

В начале занятия формулируются цель и задачи программы. Во время первой встречи используются следующие методы: ролевые игры, психогимнастические упражнения, беседы и дискуссии.

Целью вступительного занятия является ознакомление участников программы с основными правилами поведения в группе, включая конфиденциальность, принцип «здесь и сейчас», а также правило добровольности. Участникам предоставляется возможность высказать свои ожидания относительно участия в программе. После чего начинается основная часть занятия, на которой участники имеют возможность рассказать о своих успехах, опыте, взаимоотношениях в коллективе, а также проблемных ситуациях в профессиональной деятельности. Важным аспектом этого анализа является выявление направленности мотивации, личностных смыслов и ценностных установок участников, а также скрытых желаний и ожиданий. Завершает вступительное занятие упражнение, направленное на создание доверительной атмосферы в группе и развитие навыков активного слушания. Результаты первой встречи определяют успешность дальнейшего взаимодействия и развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений участников.

Вторая встреча заключается в установлении значения профессиональной деятельности в жизни человека. В начале встречи проводится краткое информирование, посвященное изучению положительного и деструктивного влияния профессиональной деятельности на психологическое состояние человека. Во время занятия важно разъяснить участникам, как различные аспекты трудовой деятельности (организационная культура, возможности карьерного роста, поддержка со стороны руководства и коллег, условия труда и т.д.) оказывают влияние на положительное и деструктивное психологическое состояние человека. В частности, важно обсудить с участниками влияние негативных факторов на профессиональную деятельность (стрессовые ситуации, высокая нагрузка, недостаток поддержки со стороны коллег), что может привести работника к выгоранию и снижению мотивации. Участникам следует понять, что баланс между работой и личной жизнью играет ключевую роль в поддержании психического здоровья. Завершая занятие, можно предложить участникам поделиться своими личными примерами и обсудить стратегии, которые помогают справляться с негативными аспектами профессиональной деятельности и усилить положительные.

Третья встреча направлена на приобретение участниками навыков умения управлять своим психоэмоциональным состоянием. Встреча ориентирована на эффективную саморегуляцию психоэмоционального состояния, способствующую улучшению качества жизни, увеличению работоспособности, укреплению межличностных отношений и общему психическому благополучию. Саморегуляция психоэмоционального состояния работников включает в себя осознание собственных эмоций (радость, гнев, тревога, усталость). Получение навыков умения контролировать эмоции и адаптироваться к изменениям в процессе профессиональной деятельности позволят участникам укрепить уверенность в себе и своих силах, а также конструктивно научиться решать конфликты и находить компромиссы. Во время занятия участникам предлагаются упражнения, направленные на снижение стресса, улучшение настроения и повышение устойчивости к профессиональным трудностям. Рассматриваются навыки гибкого реагирования на

изменяющиеся условия и стрессовые ситуации, вырабатывается умение сохранять спокойствие.

На четвертой встрече основное внимание уделяется информированию участников об основах мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере. Цель занятия заключается в том, чтобы участники получили представление о ключевых аспектах мотивации, ценностях и личностных смыслах, их значении для личностного роста и профессионального развития участников. Занятие включает в себя мини-лекции, решение проблемных задач, беседы, дискуссии, которые помогают участникам глубже понять рассматриваемые темы. Мини-лекция направлена на предоставление информации о понимании мотивации, личностного смысла и ценностного регулирования деятельности, влияет на эффективность выполнения задач в профессиональной сфере. Кроме того, в рамках встречи организуется обсуждение влияния вознаграждений и наказаний на мотивацию деятельности, что позволяет участникам критически оценить эти внешние факторы и их воздействие на внутреннюю мотивацию. У участников происходит формирование осознанного подхода к мотивации и ценностной регуляции деятельности, что способствует созданию атмосферы доверия и открытости.

Пятая встреча направлена на изучение и анализ личностных ценностей участников в контексте мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной сфере. В начале занятия участникам программы предоставляется информация о значимости личностных ценностей и смыслов в профессиональной деятельности. Во время лекции до участников доводится важность осознания личностных ценностей, являющихся основой для принятия осознанных и целенаправленных решений в процессе трудовой деятельности. После вводной части занятия участники переходят к изучению своей ценностной сферы. В ходе обсуждения участникам предлагается задуматься о том, какие ценности для них являются определяющими и как они влияют на их повседневную деятельность. Участники могут делиться своим опытом и размышлениями о том, как ценности влияют на их мотивацию и удовлетворенность работой. В завершение занятия предусмотрено время для рефлексии, где участники могут обсудить полученные знания, позволяющие сформировать более четкое представление о том, как ценностное отношение к профессиональной деятельности позволяет работнику быть включенным в деятельностный процесс организации.

На шестой встрече акцентируется внимание на смыслообразовании, которое представляет собой ключевой процесс осознания и формулирования жизненных целей участников. Цель встречи: описание участниками программы своей профессиональной цели и мотивационно-смысловых отношений. В ходе работы необходимо провести мероприятия, направленные на проведение участниками внутреннего анализа личностных смыслов и ценностных установок. Участники раскрывают, что движет ими в профессиональной сфере, какие принципы и убеждения определяют их поведение и взаимодействие с окружающими. Описание себя помогает участникам осознать свои сильные и слабые стороны, а также определить, какие изменения необходимы для достижения гармонии между внутренними ценностями и внешними проявлениями. В завершение встречи участники формулируют свои жизненные цели, опираясь на осознание своих личностных смыслов, слабых и сильных сторон, выявленных в ходе обсуждения.

Седьмая встреча направлена на личностное развитие, переосмысление убеждений, представлений и ценностей работников. Цель встречи заключается в том, чтобы помочь участникам обрести знания, которые будут способствовать развитию устойчивых мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности. Занятия организовано как решение кейс-стадии, проигрывание ситуаций, позволяющих участникам программы понимать себя и других в тех или иных ситуациях. На этом этапе участники начинают активно изучать свои внутренние побуждения,

стремления и ценности, способствующие более глубокому пониманию собственных мотивационно-смысловых и ценностных отношений. Во время занятия проявляется понимание участниками личностных смыслов и ценностей, открывающих возможности для интеграции полученных знаний в профессиональную деятельность. Данное понимание может привести к изменениям в подходах к трудовой деятельности, взаимодействию с коллегами и клиентами, а также повышению общей удовлетворенности от профессиональной деятельности. В процессе выполнения упражнений, направленных на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, участники развивают эмпатию и понимание других людей, что является важным для построения здоровых отношений. В конце встречи участники формулируют свое понимание мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Восьмая встреча направлена на изучение коммуникативных основ в профессиональной сфере. Занятие нацелено на развитие навыков общения (умение слушать, четкость в выражении мыслей, эмпатия, невербальная коммуникация, адаптивность и др.). Умение слушать, четко выражать свои мысли – основа коммуникации. При этом важно уделить внимание развитию у участников программы критического мышления. Умение лаконично и ясно излагать свои мысли помогает избежать непонимания и делает общение более продуктивным. Проведение практических упражнений, направленных на умение формулировать свои мысли, позволяет развивать навыки эффективной коммуникации. В ходе этих упражнений участники программы овладевают коммуникативными навыками. Эмпатия как основа взаимоотношений профессиональной деятельности способствует принятию ценностей трудового коллектива. Необходимо уделить внимание примерам из жизни участников, когда проявление эмпатии помогало разрешать конфликты и укреплять взаимоотношения в коллективе.

Следующим этапом занятия является изучение невербальной коммуникации (жесты, мимика, визуальный контакт, расстояние, интонация и темп речи), представляющей собой важный аспект понимания взаимоотношений в профессиональной сфере. Важной темой при изучении коммуникативных основ является изучение стилей взаимоотношений, умение выстраивать отношения в различных ситуациях, проявляя гибкость и эрудированность. В конце встречи необходимо акцентировать внимание на формировании навыков выстраивания доверительных отношений в профессиональной деятельности.

На девятой встрече основное внимание уделяется изучению конфликтов в профессиональной сфере и их воздействию на мотивационно-смысловые и ценностные отношения участников. В ходе занятия при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликтов, следует обратить внимание участников на основные причины и факторы, способствующие их появлению. Основной задачей было приобретение участниками навыков эффективного управления конфликтами.

Изучение различных стратегий разрешения конфликтов, включая активное слушание, эмпатию и конструктивный диалог, способствует развитию навыков и умений эффективно решать конфликтные ситуации. Умение понять других укрепляет взаимное доверие в коллективе. Это позволяет эффективно управлять и решать сложные жизненные ситуации, находить компромиссы и достигать согласия в решении данных проблем.

В ходе рассмотрения конфликтных ситуаций в профессиональной сфере необходимо предложить участникам поделиться своими примерами, что позволит глубже понять, как различные обстоятельства и индивидуальные особенности личности могут способствовать решению конфликтных ситуаций.

Важно понимание негативного влияния конфликтов на мотивационно-смысловые и ценностные отношения работников. Эффективное управление конфликтами минимизирует негативные последствия, а их решение повышает статус личности и дает возможность карьерного роста в профессиональной сфере. Подводя итог встречи, участники группы,

дискутируя и решая конфликтные ситуации, осознают значимость конструктивных взаимоотношений в профессиональной деятельности и способствуют переосмыслению полученных знаний.

Десятая встреча – это подведение итогов, рефлексия пройденного материала и переосмысление мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности. В процессе занятий акцентировалось внимание на важности мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности с целью повышения эффективности профессиональной деятельности [24].

Участники программы должны ответить на вопросы:

– Что для них важно в профессиональной деятельности?

– Какие ценности являются важными в их жизнедеятельности?

– Что мотивирует их в профессиональной деятельности?

– Какой смысл они видят в профессиональной деятельности?

– Что помогает им в преодоление препятствий в профессиональной деятельности?

– Какие перспективы они видят в дальнейшей трудовой деятельности?

Участие в программе дает возможность переосмысления профессиональной деятельности и проектирования эффективности мотивационно-смысловых и ценностных отношений в будущем.

Содержание встреч. Эффективное проведение встреч требует четкой структуры, которая помогает организовать процесс обучения и обеспечить максимальную вовлеченность участников. Каждая встреча состоит из трех основных частей*:* вводной, основной и заключительной. Ниже представлена основная структура, которая может быть адаптирована в зависимости от темы и формата занятия.

Вводная часть представляет собой создание комфортной обстановки, способствующей и укрепляющей доброжелательное отношение участников программы. Встречи играют ключевую роль в создании доверительной атмосферы внутри группы и обеспечивают эмоциональный комфорт участников. Важно, чтобы каждый человек чувствовал себя в безопасности и был готов к взаимодействию, укрепляющему сплоченность группы.

Основное внимание следует уделять формированию *эмпатии* – способности сопереживать и понимать состояние других людей. Таким образом, вводная часть является важной основой для вхождения в дальнейшую работу группы, создает прочный фундамент для эффективного взаимодействия и сотрудничества.

Основная часть встречи сосредоточена на глубоком и всестороннем изучении материала, что достигается через разнообразные методы и формы работы. Включение дискуссий, групповых заданий и практических упражнений позволяет создать активную и вовлеченную атмосферу, где каждый участник может выразить свои мысли и чувства. Важным аспектом этой части является работа с внутренними психологическими барьерами, которые могут мешать свободному самовыражению участников. В ходе занятия акцентируется внимание на преодоление страхов, которые могут сдерживать личностный рост.

Участники получают возможность делиться своими переживаниями и находить поддержку в группе, что способствует осознанию и преодолению этих барьеров. Также важно организовать занятия на раскрытие потенциала каждого участника, помогая ему открыться для эффективного взаимодействия в группе.

Различные методы и технологии направлены на развитие доверительных отношений и взаимопонимание в группе. Ролевые игры, упражнения на активное слушание и творческие задания способствуют сотрудничеству и взаимопониманию в группе. Основная часть встречи должна не только углублять знания участников, но и создавать условия

развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности.

Заключительная часть встречи направлена на подведение итогов, рефлексию и закрепление полученных знаний, что способствует более глубокому осмыслению изученного материала. Особое внимание необходимо уделить развитию целеполагания участников, что позволит им не только осознать свои новые цели, но и переосмыслить существующие навыки решения проблемных ситуаций. Участники имеют возможность делиться своими мыслями, чувствами и эмоциями. Одновременно участники программы полученные знания могут применять на практике, то есть в повседневной профессиональной деятельности.

1.4. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности как основа профессиональной деятельности

Знакомство участников программы. Знакомство является важным этапом в процессе формирования новых отношений и социальных связей. Процесс знакомства не только способствует расширению круга общения человека, но и позволяет глубже понять тех, кто уже присутствует в нашей жизни. Во время знакомства человек познает новые качества и аспекты личности человека, которые ранее могли оставаться незамеченными.

Цель встречи: знакомство участников с целями и задачами программы.

В начале встречи психолог-консультант предлагает участникам обменяться приветствиями. Во время рукопожатия каждый из них представляется и приветствует участников группы, говоря приятное. Теплое приветствие организует созидательную атмосферу и настраивает всех на позитивный лад. В процессе встречи каждому участнику дается возможность представить себя, поделиться своими ожиданиями и целями участия в программе.

Основной целью встречи является формирование атмосферы открытости и взаимопонимания. Доверие и поддержка должны стать основными принципами реализации программы, позволяющими каждому участнику раскрыть свои возможности и установить гармоничные отношения с коллегами. Важно подчеркнуть, что создание безопасной и благоприятной психоэмоциональной среды способствует получению участниками новых знаний и установлению взаимоотношений сотрудничества.

Доверительные отношения являются основой эффективного сотрудничества и коммуникации, что способствует созданию более продуктивной и гармоничной рабочей среды. Навыки, приобретенные в ходе участия в программе, в дальнейшем должны быть применены в жизнедеятельности участников программы.

В целях выстраивания доверительных отношений предлагается упражнение «Встреча», направленное на знакомство участников и укрепление межличностных связей. Данное упражнение позволяет создать доверительную атмосферу, где каждый участник может свободно поделиться своими мыслями и интересами.

Упражнение «Встреча» посвящено знакомству и установлению взаимоотношений между присутствующими. Знакомство между участниками группы является важным залогом создания благоприятных взаимоотношений в группе.

Цель: знакомство участников, развитие навыков активного слушания и создания доверительной атмосферы в группе.

Круговое взаимодействие участников программы будет способствовать открытости и выстраиванию доверительных отношений.

Участники программы по очереди представляются и высказывают пожелания на последующие встречи.

После знакомства участники также продолжают работу в команде и высказывают свои мысли о значимости профессиональной деятельности, применяя ассоциации к

понятиям «работа», «профессия». Например, ассоциация с понятием «профессия» – «дерево», олицетворяющее рост и развитие. Участники по часовой стрелке высказывают свои ассоциации по данным понятиям.

Упражнение «Моя профессия». Участникам группы предлагается рассказать о своей профессии, отмечая особенности данного вида деятельности. Выполняя данное упражнение, участники делятся короткими сообщениями о своей профессии и о причинах выбора данной деятельности.

В процессе обсуждения можно задать следующие вопросы:

– Что привело вас в вашу профессию?

– Какие моменты вашей работы приносят наибольшее удовлетворение?

– С какими препятствиями вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности?

Данное обсуждение помогает участникам группы понять профессиональную деятельность других людей, одновременно сравнивая свою профессиональную деятельность с другими.

Участники могут по-новому взглянуть на свое отношение к профессиональной деятельности, проанализировать и сопоставить с другими представленными видами деятельности и обогатить собственное восприятие.

В заключение выражается благодарность всем участникам за проявленную открытость и активное участие в упражнении «Встреча». Создание безопасной и поддерживающей атмосферы является ключевым фактором для эффективной работы в группе. Упражнение не только способствует лучшему знакомству участников, но и закладывает основу для более глубокого взаимодействия на протяжении всей встречи. Установление доверительных отношений и взаимопонимания между участниками значительно повышает качество совместной работы и позволяет достичь более значимых результатов. Заканчивая обсуждения по теме «Профессия», предлагается перейти к знакомству с программой развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности.

Знакомство с программой развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности

Психолог-консультант информирует участников о содержании программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере». Программа состоит из бесед, дискуссий, игровых упражнений, творческих и ситуационных заданий, направленных на приобретение новых знаний и навыков развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений.

Психолог-консультант знакомит с программой (мини-лекция). Программа «Развитие мотивационно-смысловой и ценностной сфер личности» представляет собой комплексную систему психологических и практических мероприятий, направленных на осознание внутренних ресурсов человека и их интеграцию в профессиональную деятельность. Профессиональная деятельность требует от человека не только оперативной реакции на изменяющиеся внешние условия, но и формирования устойчивой внутренней мотивации, основанной на осмыслении собственных целей, ценностных ориентиров и личных смыслов. Мероприятия, направленные на развитие мотивации, личностного смысла и ценностных ориентаций, закладывают основу для создания благоприятного социально-психологического климата в организации. В этом контексте развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности становится важным инструментом, способствующим раскрытию потенциала работников и повышению их эффективности в выполнении профессиональных обязанностей. Профессиональная деятельность без опоры на смыслы и ценности быстро превращается в механический процесс, ведущий к истощению. И наоборот, развитие внутренней ценностной структуры превращает труд в

мощный инструмент самореализации, повышая как качество жизни самого человека, так и результаты его работы для общества.

Групповое обсуждение программы направлено на понимание мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, возникающих в профессиональной деятельности. В основе обсуждения – вопросы, способствующие раскрытию и пониманию проблем, с которыми сталкиваются работники в процессе жизнедеятельности. Примеры вопросов:

– Что является главным мотивом в профессиональной деятельности?
– Что мотивирует вас на выполнение данной работы?
– Назовите ценности, присущие вашей профессии?
– Как мотивация и ценности влияют на работу?
– Каковы проблемы, решаемые вами в профессиональной деятельности?
– Какой смысл вы вкладываете в выполнение своей работы?
– Каковы перспективы развития в профессиональной деятельности?

Завершение первой встречи. Подводя итоги данной встречи, психолог-консультант отмечает доверительную атмосферу, способствующую открытому обмену мнениями и идеями. Высказывания участников помогают глубже понять их мотивационно-смысловые и ценностные отношения, возникающие в профессиональной деятельности. Главным результатом встречи является проявление участниками активности и заинтересованности.

1.5. Психологическое состояние человека в профессиональной деятельности

Психологическое состояние личности – это целостная характеристика человека в определенный период в зависимости от жизнедеятельности личности. Каждое психологическое состояние личности основывается на потребностях, мотивационно-смысловой основе и ценностных отношениях с другими людьми. На психологическое состояние влияют личностные особенности, актуальные потребности, возникающие в той или иной ситуации [13]. Состояние человека находится под влиянием различных факторов, включающих в себя личные переживания, социальные взаимодействия, физическое здоровье, работоспособность и эмоциональное состояние. Эмоциональное состояние личности – это комплекс чувственных процессов, определяющих настроение и самочувствие человека. Осознание эмоций и развитие навыков саморегуляции помогают человеку лучше понять свое эмоциональное состояние с целью повышения качества жизни.

Цель встречи: развитие навыков управления психоэмоциональным состоянием в профессиональной деятельности.

Психолог-консультант предоставляет участникам информацию об основных аспектах психологического состояния человека в контексте профессиональной деятельности (мини-лекция).

В профессиональной сфере психологическое состояние – это динамическая характеристика работника в определенный период трудовой деятельности. Психологическое состояние отражает не только восприятие трудовой деятельности, но и эмоциональные реакции, а также поведение индивида в ответ на различные внешние и внутренние факторы.

Психологическое состояние человека является многогранным понятием, требующим внимания как со стороны самого работника, так и со стороны работодателя. Изучение механизмов, лежащих в основе психологического состояния в профессиональной деятельности, позволяет выявлять проблемы на ранних стадиях и разрабатывать стратегии для их преодоления. Информирование участников о методах и технологиях позволит им самостоятельно регулировать свое психоэмоциональное состояние.

Профессиональная деятельность оказывает значительное влияние на психологическое состояние человека, включающее в себя эмоциональные, когнитивные и поведенческие компоненты. Влияние профессиональной деятельности можно рассматривать с разных точек зрения, выделяя как положительные, так и отрицательные аспекты.

Положительные эмоции, такие как радость от достижения целей или признание заслуг, повышают мотивацию и удовлетворенность работой, тогда как негативные эмоции, такие как тревога и стресс, могут снижать продуктивность и ухудшать общее самочувствие. Важно понимать, что эмоциональное благополучие работников напрямую влияет на атмосферу в коллективе и может определять успех организации [25].

Когнитивные аспекты, такие как уровень самосознания и уверенности в своих силах, играют важную роль в профессиональной деятельности. Работники с высоким уровнем самооценки и уверенности чаще проявляют инициативу, при этом низкая самооценка может приводить к меньшей активности, что ограничивает личностный и профессиональный рост.

Поведенческие компоненты, включающие в себя взаимодействие с коллегами, стиль общения, подход к выполнению задач и управление временем, играют важную роль в формировании психологического состояния работников.

Развитие навыков общения способствует повышению удовлетворенности жизнедеятельностью человека. Важным аспектом благоприятного психоэмоционального состояния являются доверительные взаимоотношения в коллективе. Вместе с тем негативные взаимоотношения приводят к конфронтации и дискомфорту. Следовательно, открытое и конструктивное общение в коллективе повышает трудовую эффективность, способствуя улучшению взаимопонимания и координации действий, самореализации. Таким образом, доверительные взаимоотношения в трудовом коллективе являются основой развития специалиста с целью достижения высоких результатов.

По окончании лекции психолог-консультант предлагает участникам провести небольшое тестирование с применением методики «Интегральная удовлетворенность трудом».

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»
(Н.П. Федоскин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (приложение 1) позволяет выявить общую удовлетворенность работой и проанализировать ее отдельные компоненты. Интегративным показателем является отражение благополучия или неблагополучия личности в профессиональной деятельности, включающее в себя оценки интереса к выполняемым задачам, удовлетворенности отношениями с коллегами и руководством с учетом уровня профессиональных амбиций, а также удовлетворенности условиями труда и организацией трудовой деятельности [48].

Психолог-консультант подводит итог встречи и предлагает участникам ответить на поставленные вопросы:

– Нравится ли вам профессиональная деятельность, которую вы выполняете?

– Какие эмоции преобладают при выполнении трудовых обязанностей (радость, стресс, удовлетворение, тревога)?

– Возникают ли у вас физические недомогания при выполнении трудовой деятельности (головные боли, проблемы с сердцем и другое)?

– Влияет ли рабочая атмосфера на ваше самочувствие?

– Опишите ваши взаимоотношения с коллегами.

– Ощущаете ли вы поддержку коллег?

– Какие знания, умения, навыки необходимы для выполнения трудовых обязанностей?

– Удовлетворены ли вы деятельностью, которой занимаетесь?

– Приносит ли работа вам удовлетворение?

– Возникают ли в процессе трудовой деятельности стрессовые ситуации? Приведите примеры.

– Что помогает вам в преодолении профессионального стресса?

– Способствуют ли взаимоотношения в коллективе желанию выполнять профессиональную деятельность?

Отвечая на поставленные вопросы, участники программы переосмысливают свое психоэмоциональное состояние при выполнении профессиональной деятельности. Беседа способствует осознанию и осмыслению работниками своей деятельности.

Далее психолог-консультант предлагает провести упражнение «Спасение», способствующее развитию у участников навыков активного слушания, взаимодействия и поиску совместных решений в экстремальных условиях.

Упражнение «Спасение» направлено на развитие у участников сплоченности, сотрудничества и навыков командной работы. В ходе этого упражнения участники сталкиваются с вымышленной ситуацией: они оказываются в горах и должны организовать мероприятия, связанные с их выживанием в сложных погодных условиях.

В процессе выполнения задания участники делятся на небольшие группы и получают список ограниченных ресурсов, доступных для спасения. Каждой команде необходимо обсудить и выбрать наиболее важные предметы, которые помогут им выжить в горах. Доверительные отношения позволят участникам открыто делиться своими идеями и переживаниями. Совместная деятельность, направленная на спасение, в дальнейшем позволит участникам программы находить решения в трудных ситуациях.

Цель: развитие навыков общения и сотрудничества в команде.

Материалы: бумага, ручки, фломастеры, маркеры.

Ход упражнения. Психолог-консультант предлагает участникам разделиться на небольшие команды, состоящие из 4–6 человек. В ходе упражнения командам сообщается, что при восхождении на гору поднялась сильная метель. По окончании метели стало понятно, что их группа сбилась с пути и часть вещей унесена ветром.

Членам команд необходимо организовать процесс спасения и выбрать 5 наиболее важных предметов, необходимых для выживания. Предметами, оставшимися в распоряжении команд, являются: палатка, солнцезащитный крем, бальзам для губ, термобелье, веревка, чемодан, вода, компас, нож, одеяло, подушка, палки для трекинга, сигнальные устройства, консервы, спички, аптечка.

После того как группы завершат групповые обсуждения, каждая команда представляет (презентует) набор отобранных предметов. В процессе представления предметов дается обоснование выбора того или иного предмета.

Психолог-консультант предлагает обсудить правильность выбора предметов, необходимых для выживания в горах. В ходе обсуждения участникам задаются следующие вопросы:

– Почему вы выбрали именно эти предметы?

– Как проходил процесс принятия решения?

– Какие подходы использовались для достижения согласия?

– Были ли разногласия? Как вы их разрешали?

– Как вы планируете использовать выбранные предметы?

– Как вы оцениваете командную работу?

– Какие роли играли участники в команде? Как это повлияло на общий результат?

– Что бы вы сделали по-другому, если бы у вас была возможность повторить упражнение?

– Какие уроки вы извлекли из этого опыта? Как они могут быть применены в будущем?

По окончании данного упражнения психолог-консультант предлагает участникам программы высказать свое мнение о данном упражнении.

Психологическое благополучие в профессиональной деятельности

Психолог-консультант информирует участников программы об основах психологического благополучия и способах его достижения. Психологическое благополучие представляет собой состояние, которое проявляется в позитивном восприятии себя и окружающей действительности, высоком уровне удовлетворенности жизнью, эмоциональной устойчивости и способности преодолевать трудности. Оно включает в себя несколько ключевых компонентов:

– *самопринятие* – способность принятия себя, своих сильных и слабых сторон;

– *позитивные взаимоотношения* – наличие близких и дружественных взаимоотношений и социальных связей;

– *автономию* – способность принятия решений в соответствии с собственными ценностями;

– *контроль* – ощущение влияния на свою жизнь и окружение;

– *цель жизни* – наличие смысла и целей в повседневной деятельности;

– *личностный рост* – стремление к развитию.

В профессиональной деятельности психологическое благополучие человека является одним из важных аспектов его жизнедеятельности. В зависимости от условий труда и характера выполняемых задач влияние может быть как положительным, так и отрицательным. Положительное влияние часто связано с комфортной рабочей атмосферой, адекватной нагрузкой и возможностью профессионального роста, способствует формированию благоприятного психологического состояния работника. При этом негативное влияние возникает в условиях высокой нагрузки или конфликтов в коллективе.

Психологическое благополучие в процессе трудовой деятельности включает в себя эмоциональное здоровье, чувство удовлетворения от выполненной работы. Значительную роль в формировании благоприятного психологического состояния играет поддержка со стороны коллег и руководства, а также способность справляться с профессиональными стрессами и вызовами. Важным фактором психологического благополучия работников является наличие баланса между работой и личной жизнью.

Психологическое благополучие – это состояние, характеризующееся эмоциональной стабильностью, удовлетворенностью жизнью и способностью справляться с трудностями [10].

Важными аспектами этого состояния являются *самоанализ и самосознание*.

Самоанализ – это процесс глубокого размышления о собственных действиях, мыслях и эмоциях.

Основные компоненты самоанализа включают:

– оценку поступков и решений, понимание причин, приведших к определенным результатам;

– определение повторяющихся реакций в поведении или эмоциональных реакциях;

– осознание собственных чувств и причин их возникновения;

– установление целей и планирование;

– осмысление критических замечаний как самопонимание себя и своего окружения;

Самосознание – это осознание своего «я», своих внутренних состояний и того, как вы воспринимаете себя в контексте окружающего мира [15]. Основные аспекты самосознания включают:

– понимание своих сильных и слабых сторон с целью развития и достижения успеха;

– понимание того, как ваше поведение и эмоции влияют на окружающих, способствует развитию эмпатии и улучшению межличностных отношений;

– способность распознавать и понимать свои эмоции, а также эмоции других людей;

– осознание своих ценностей, убеждений и целей, формирующих самоощущение и способствующих в принятии осознанных решений;

– готовность гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства.

Таким образом, самоанализ позволяет человеку глубже понять свои мысли, чувства и поведение, способствующие личностному росту и улучшению качества жизни. Самосознание помогает человеку понять свои сильные и слабые стороны, способствует развитию эмоциональной устойчивости и повышению уровня самооценки.

С целью улучшения психологического состояния участников программы разработаны рекомендации, способствующие повышению психологического благополучия и поддержке высокого уровня мотивации, смысловых и ценностных отношений в профессиональной деятельности.

Рекомендации по повышению психологического благополучия в профессиональной сфере

Профессиональная деятельность оказывает влияние на психологическое состояние человека, способствуя не только повышению качества жизни, но и достижению карьерных успехов в профессиональной сфере.

Для понимания собственных эмоциональных реакций и выявления закономерностей в своем поведении рекомендуется вести дневник, записывая свои мысли, чувства и переживания. Ведение дневника способствует не только самопознанию и саморазвитию человека, но и позволяет разобраться в переживаниях, происходящих в жизни.

При изложении мыслей и чувств, особенно в моменты стресса или напряжения, следует обращать особое внимание на ситуации, вызывающие негативные реакции. В целях улучшения психологического благополучия рекомендуется:

– регулярно описывать свое эмоциональное состояние;

– анализировать положительные и отрицательные эмоции, возникающие в процессе трудовой деятельности;

– описывать ситуации, вызывающие стресс и эмоциональное напряжение;

– анализировать профессиональную деятельность, рассматривая возможности по повышению уровня психологического благополучия.

После нескольких недель ведения дневника полезно установить закономерности возникновения тех или иных ситуаций. Осознание позволит лучше понять проблему, эмоциональные реакции и даст возможность переосмысления и нахождения эффективного выхода из создавшейся ситуации.

Важным аспектом в улучшении психологического состояния при выполнении профессиональных обязанностей является постановка целей и составление планов. Четко определенные цели помогают человеку сосредоточиться на приоритетах и способствуют повышению мотивации и уверенности в собственных силах.

При этом составление планов облегчает процесс достижения поставленных целей. Правильная постановка цели и грамотное планирование становятся ключевыми инструментами для поддержания психологического благополучия в профессиональной сфере.

Определение целей в профессиональной деятельности. При определении целей необходимо акцентировать внимание на аспектах, которые имеют важное значение для личностного роста.

Постановка целей включает в себя важный процесс разделения задач на краткосрочные и долгосрочные.

Краткосрочные задачи – это задачи, относящиеся к короткому промежутку времени (от нескольких дней до одного года). Краткосрочные задачи могут включать в себя обучение новым навыкам, завершение конкретных проектов, улучшение здоровья или налаживание социальных контактов.

Долгосрочные задачи требуют значительного времени для их реализации (от одного года и более). Задачи могут касаться карьерного роста, образования, финансовой независимости или личностного развития.

Взаимосвязь между краткосрочными и долгосрочными задачами является ключевым аспектом успешного достижения результатов. Краткосрочные задачи позволяют отслеживать достижения и корректировать действия при необходимости. Систематическое установление и достижение краткосрочных задач способствует реализации долгосрочных планов.

Постановка задач не только поддерживает мотивацию, но и обеспечивает осмысленность процесса развития, позволяя лучше оценивать достигнутые результаты и корректировать стратегию в соответствии с изменениями во внешней среде и внутренними потребностями.

Создание плана действий. После определения цели важным этапом является разработка детализированного плана действий. На начальном этапе важно определить основные направления достижения поставленной цели, установить четкие временные рамки для выполнения задач, обозначив конкретные сроки и даты, позволяющие отслеживать и оценивать эффективность предпринимаемых действий.

Регулярный пересмотр и установление промежуточных этапов выполнения плана способствуют эффективному движению к цели, поддерживая высокий уровень мотивации и вовлеченности в данный процесс.

В профессиональной сфере человек сталкивается с различными стрессовыми факторами: чрезмерные требования к работнику, недостаток ресурсов для выполнения задач, межличностные конфликты, отсутствие поддержки со стороны руководства и коллег, неопределенность в отношении карьерных перспектив, что оказывает негативное влияние на психологическое благополучие человека, приводит к переутомлению и стрессу. Переутомление и стресс могут вызывать у работников хроническую усталость, тревожные состояния и снижение производительности труда.

Осознание факторов, вызывающих переутомление и стресс, позволяет человеку не только выявить источники стресса, но и разработать эффективные методы преодоления.

Навыки управления стрессом позволяют работникам эффективно справляться с возникающими проблемами, реагировать на стрессовые ситуации и сохранять психоэмоциональное спокойствие. Осознание своих эмоций и контроль своих чувств способствуют эффективному решению конфликтных ситуаций.

Ключевые аспекты навыков управления конфликтом включают:

– *осознанность и саморегуляцию* – умение осознавать свои эмоции и реакции, что позволяет контролировать свои чувства в стрессовых ситуациях и избегать импульсивных решений и конфликтов;

– *планирование и организацию* – расстановку приоритетов в решении задач, что помогает рациональному распределению ресурсов в решении поставленных задач;

– *коммуникацию* – процесс обмена информацией между коллегами и руководством с целью передачи мыслей, знаний и чувств, что способствует эффективному сотрудничеству и принятию решений (эффективная коммуникация укрепляет командный дух, повышает продуктивность и улучшает организационную культуру);

– *технику релаксации* – практики, такие как медитация, глубокое дыхание или физическая активность, которые помогают снизить уровень стресса и восстановить эмоциональное равновесие;

– *позитивное мышление* – умение видеть положительные стороны ситуаций, что дает возможность фокусироваться на решениях проблем, подразумевая конструктивный подход без игнорирования негативных аспектов [25].

Подводя итоги данной встречи, психолог-консультант отмечает, что в результате участники приобрели умение и навыки, помогающие улучшить психологическое состояние в контексте профессиональной деятельности. Обсуждение различных методик управления стрессом, техник релаксации и способов повышения эмоциональной устойчивости позволит не только осознать важность психоэмоционального благополучия, но и научиться применять эти знания на практике. Полученные рекомендации будут полезны не только в работе, но и в повседневной жизни участников программы.

1.6. Саморегуляция психоэмоционального состояния в профессиональной деятельности

Саморегуляция психоэмоционального состояния представляет собой важный аспект личностного развития, который включает способность человека управлять своими эмоциями, чувствами и настроением. Управление процессом саморегуляции не только сказывается на внутреннем состоянии человека, но и определяет его взаимодействие с окружающими.

Цель встречи: обучение участников эффективным методам и стратегиям управления психоэмоциональным состоянием в профессиональной деятельности.

Психолог-консультант предоставляет участникам информацию о саморегуляции психоэмоционального состояния в профессиональной деятельности (мини-лекция).

Саморегуляция оказывает большое влияние на мотивационно-смысловые отношения личности, поскольку позволяет человеку осознанно управлять своими желаниями и целями. Создавая внутренние ориентиры и ценности, способствующие более глубокому осознанию себя и окружающей действительности, смысловые отношения формируют восприятие жизни и определяют, что для человека является важным и ценным. Когда человек осознает свои цели и ценности, он становится более устойчивым к стрессам и негативным эмоциям.

Саморегуляция является важным фактором, способствующим осознанию собственных ценностей человеком. Умение контролировать эмоции позволяет человеку формировать более четкие и устойчивые ценностные ориентиры. Ценностные отношения формируются на основе осознания и принятия собственных ценностей. Способность к саморегуляции позволяет человеку анализировать свои ценности, определять их приоритетность и адаптировать их в соответствии с изменениями в жизни [5].

Саморегуляция – это процесс управления психоэмоциональным состоянием, который осуществляется через осознанное воздействие на себя. Процесс управления может включать использование слов, визуализаций, а также контроль над мышечным тонусом и дыханием. Саморегуляция позволяет человеку адаптироваться к различным жизненным ситуациям, справляться со стрессом и сохранять эмоциональное равновесие. Эффективные методы саморегуляции могут включать медитацию, практики внимательности, физические упражнения и самопознание. Важно развивать навыки саморегуляции, чтобы поддерживать психическое здоровье и улучшать качество жизни [5].

Эффекты саморегуляции:

– *успокаивающий эффект* – снижение эмоционального напряжения и тревожности, что способствует внутреннему спокойствию;

– *восстановительный эффект* – уменьшение признаков усталости и напряжения, позволяющее восстановить силы и повысить работоспособность;

– *активирующий эффект* – повышение психофизиологической активности и реактивности, что помогает лучше справляться с задачами и вызовами.

Способы саморегуляции:

– использование смеха, улыбки и юмора, что способствует улучшению настроения и снижению стресса;

– позитивные размышления о приятных моментах и событиях, которые помогают создать атмосферу радости и счастья;

– выполнение различных движений, таких как потягивание и расслабление мышц, что способствует снятию физического напряжения;

– рассматривание красивых объектов (цветы, пейзажи за окном, фотографии), вызывающих положительные эмоции;

– мысленное обращение к высшим силам (Богу, вселенной или концепции великой идеи) поможет найти внутреннюю поддержку и вдохновение;

– «купание» в солнечных лучах – как реальное, так и мысленное, приносящее чувство тепла и радости;

– глубокое вдыхание свежего воздуха, помогающее расслабиться и улучшить самочувствие;

– чтение стихов или художественной литературы, способствующие вдохновению и новым эмоциям.

– добрые и искренние похвалы или комплименты другим людям улучшают настроение и создают дружелюбную атмосферу.

Способы саморегуляции. Управление дыханием является мощным инструментом для воздействия на мышечный тонус и эмоциональные центры мозга. Медленное и глубокое дыхание, включающее использование диафрагмы, помогает снизить возбудимость нервной системы и способствует расслаблению мышц, что ведет к состоянию релаксации, в то время как частое грудное дыхание поддерживает высокий уровень активности и может усиливать нервно-психическое напряжение [39].

Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михалюк, А.Ю. Шалыто)

Методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе, разработанная О.С. Михалюк и А.Ю. Шалыто, позволяет выявить эмоциональные, поведенческие и когнитивные аспекты взаимодействия между сотрудниками (приложение 2).

Эмоциональный компонент методики акцентирует внимание на критерии привлекательности, выражающемся через простые категории «нравится – не нравится» и «приятный – неприятный». Эмоции сотрудников определяют их восприятие друг друга и чувства, возникающие в процессе взаимодействия. Позитивные эмоции, такие как доверие и поддержка, способствуют созданию благоприятного климата, тогда как негативные эмоции (страх, недовольство) могут привести к внутренним и внешним конфликтам.

Поведенческие компоненты отражают действия сотрудников в рамках организационных процессов, включая как индивидуальные, так и групповые действия, направленные на сотрудничество или конкуренцию. При разработке вопросов для оценки поведенческого компонента использовался критерий «желание-нежелание работать или учиться вместе». Поведение сотрудников формируется под воздействием их эмоционального состояния и когнитивных установок.

Когнитивные компоненты связаны с восприятием и интерпретацией информации о работе, коллегах и самой организации, влияя на понимание сотрудниками своих ролей, целей и ценностей организации. Различия в когнитивных установках могут приводить к недопониманию и конфликтам, что негативно сказывается на мотивационно-смысловых и ценностных отношениях личности.

Основным критерием когнитивного компонента выбрана переменная «знание-незнание особенностей членов коллектива». Этот компонент помогает понять уровень осведомленности сотрудников о своих коллегах, их сильных и слабых сторонах, что способствует укреплению связей и улучшению взаимодействия внутри группы.

Полученные результаты позволят каждому участнику лучше понять свое место в команде и осознать свои эмоциональные реакции при взаимодействии с коллегами. Самосознание и развитие эмоционального интеллекта улучшает качество межличностных взаимодействий. Участники программы начинают осознавать, как их поведение и эмоциональное состояние влияют на общую атмосферу в коллективе, что может привести к более конструктивному подходу в решении конфликтов и улучшении коммуникации.

Понимание того, какие аспекты социально-психологического климата требуют внимания, позволяет организовать целенаправленные мероприятия по его улучшению.

Упражнение «Эмоциональный компас» представляет собой эффективный инструмент для анализа и управления эмоциями. В ходе занятия происходит знакомство с различными техниками расслабления, способствующими снятию напряжения и восстановлению внутреннего спокойствия. Особое внимание уделяется дыхательным практикам, которые зарекомендовали себя как действенный метод для уменьшения стресса и тревожности.

Цель: развитие навыков регулирования эмоционального состояния.

Материалы: музыкальное сопровождение.

Психолог-консультант предлагает участникам программы провести несколько расслабляющих упражнений:

1. В начале дыхательного упражнения необходимо устроиться удобно и постараться полностью расслабить все мышцы тела и лица. Далее сосредоточиться на своем дыхании и следовать инструкции:

– на счет один-два-три-четыре сделайте медленный глубокий вдох, при этом выпячивая живот вперед, а грудную клетку оставляя неподвижной;

– на следующие четыре счета задержите дыхание;

– затем на счет от одного до шести плавно выдохните;

– при выдохе снова задержите дыхание на четыре счета;

– далее повторяйте дыхательное упражнение, пока не заметите, что ваше состояние улучшилось, в среднем от трех до пяти минут.

В процессе упражнения необходимо постепенно отпускать напряжение, позволяя себе погрузиться в состояние спокойствия и умиротворения. Для это следуйте правилам:

б) представьте, что перед вашим носом на расстоянии 10–15 см находится легкая пушинка, дышите только носом так осторожно и плавно, чтобы пушинка не колыхалась;

в) в момент раздражения или гнева попробуйте сделать глубокий выдох, затем задержите дыхание на максимально возможное время, после чего выполните несколько глубоких вдохов и снова задержите дыхание.

Данная практика помогает развить осознанность в дыхании и улучшить контроль над ним.

Применяя перечисленные приемы, вы сможете не только восстановить контроль над своими эмоциями, но и научиться реагировать на трудные ситуации с большей уверенностью и спокойствием. Помните, что управление эмоциями – это навык, который можно развивать с практикой.

Под воздействием психических нагрузок возникают мышечные зажимы, напряжение. Умение их расслаблять позволит вам снять нервно-психическую напряженность и быстро восстановить силы.

Способы, связанные с управлением тонусом мышц, движением:

а) поскольку добиться полноценного расслабления всех мышц сразу не удается, нужно сосредоточить внимание на наиболее напряженных частях тела:

– сядьте удобно, если есть возможность – закройте глаза;

– дышите глубоко и медленно;

– пройдитесь внутренним взором по всему вашему телу, начиная от макушки до кончиков пальцев ног (либо в обратной последовательности), и найдите места наибольшего напряжения (часто это бывают рот, губы, челюсти, шея, затылок, плечи, живот);

– постарайтесь еще сильнее напрячь места зажимов (до дрожания мышц), делайте это на вдохе;

– прочувствуйте это напряжение;

– резко сбросьте напряжение – делайте это на выдохе;

– сделайте так несколько раз.

В хорошо расслабленном теле вы почувствуете появление тепла и приятной тяжести.

Если зажим снять не удается, особенно на лице, попробуйте разгладить его с помощью легкого самомассажа круговыми движениями пальцев (можно поделать гримасы удивления, радости и пр.).

б) в свободные минуты, паузы отдыха, осваивайте последовательное расслабление различных групп мышц, соблюдая следующие правила:

– осознавайте и запоминайте ощущение расслабленной мышцы по контрасту с перенапряжением;

– каждое упражнение состоит из трех фаз: «напрячь – прочувствовать – расслабить»;

– напряжению соответствует вдох, расслаблению – выдох.

Можно работать со следующими группами мышц: лица (лоб, веки, губы, зубы), затылка и плеч, кистей рук, грудной клетки, бедер и живота, нижней части ног. Чтобы научиться расслаблять мышцы, важно регулярно делать производственные перерывы в работе и выполнять физические упражнения, которые помогут повысить эффективность расслабления.

Одним из способов достижения гармонии и снятия напряжения является создание ритма для всего организма с помощью монотонных и ритмичных движений. Вот несколько простых упражнений на расслабление мышц:

– *движения большими пальцами рук в «полузамке»,* это поможет снять напряжение в руках и улучшить циркуляцию крови;

– *растяжка шеи и плеч*: сядьте прямо, опустите плечи, наклоните голову в сторону, стараясь дотянуться ухом до плеча. Задержитесь в этом положении на 15–30 секунд, затем поменяйте сторону;

– *круговые движения плечами*: встаньте или сядьте удобно, затем поднимите плечи к ушам и сделайте по 10 круговых движений вперед и назад;

– *прогулка на месте*: встаньте и начните медленно поднимать колени, как будто вы идете на месте. Сосредоточьтесь на ритме движений и дыхания, данное упражнение улучшает кровообращение и снимает напряжение;

– *простые движения рук*: сложите руки вместе и выполните вращательные движения запястьями, затем разведите руки в стороны и выполните те же движения;

– *собственный способ:* в процессе выполнения упражнений возможно подобрать ряд собственных расслабляющих упражнений (это может быть легкая растяжка, глубокие вдохи и выдохи, танцы и другое).

Регулярное выполнение перечисленных упражнений поможет участникам приобрести навыки выполнения расслабляющих упражнений, улучшающих общее самочувствие.

Упражнение «Освобождение» представляет собой эффективный инструмент, направленный на осознание и изменение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Упражнение предполагает работу с внутренними ограничениями, страхами и убеждениями, которые могут сдерживать человека в его развитии и самореализации.

Цель: помочь участникам избавиться от негативных эмоций, мыслей или ситуаций, препятствующих личностному росту и удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Материалы: бумага, ножницы.

Психолог-консультант предлагает участникам провести небольшую рефлексию и информирует их о негативных эмоциях, возникающих в профессиональной деятельности (переживания, обиды, страхи, тревожность и др.).

Переживания возникают в результате внутренних противоречий личности, особенно когда человек сталкивается с сомнениями в своих способностях или подвергается влиянию негативных убеждений. Также внутренние конфликты могут затруднять процесс саморазвития и мешать достижению целей. Признание и осознание причин возникновения негативных эмоций, связанных с переживаниями, является важным шагом на пути к освобождению от внутренних противоречий.

Обида приводит к утрате уверенности в себе, создавая замкнутый круг негативных мыслей, доставляющих человеку эмоциональные страдания. Чувство обиды по отношению к другим людям или обстоятельствам усиливает ощущение беспомощности, снижая уровень психологического благополучия. Умение преодолевать чувство обиды и понимание причин ее возникновения помогает освободиться от тяжести негативных эмоций.

Страхи часто возникают на фоне травматических событий или неудач, вызывающих ощущение неуверенности и постоянной тревоги. Чувство страха формирует негативные установки и затрудняет взаимодействие с окружающим миром. Осознание собственных страхов способствует восстановлению уверенности в себе, улучшая психоэмоциональное состояние человека.

Неудачи являются негативным результатом при достижении определенной цели, оказывая отрицательное влияние на самооценку и уверенность в собственных силах. Отсутствие положительного результата при достижении цели вызывает широкий спектр эмоциональных реакций: разочарование, стыд, тревогу и низкую самооценку. Тем не менее для поддержания собственного психоэмоционального благополучия крайне важно развивать навыки позитивного восприятия неудач, поскольку они могут стать ценным источником опыта. Осознание причин возникновения неудач и устранение факторов, препятствующих достижению поставленной цели, способствуют развитию позитивного отношения к неудачам.

Тревожность является естественной реакцией организма на стрессовые ситуации, проявляясь в различных формах и интенсивности. Состояние эмоциональной тревожности сопровождается чувством беспомощности, страха и неуверенности в будущем и приводит к напряжению и снижению качества жизни. Физическими симптомами тревожности является учащенное сердцебиение, дрожь, напряжение в мышцах и даже проблемы со сном. Осознание причин возникновения тревожности и проведение мероприятий по их устранению способствуют повышению эмоционального благополучия человека.

После представления информации о влиянии негативных эмоций психолог-консультант предлагает участникам вспомнить и записать ситуации, вызывающие психоэмоциональное напряжение в их профессиональной деятельности.

Важно, чтобы участники программы были откровенны с самими собой и осознавали, что это их личное пространство, в котором нет правильных или неправильных ответов.

Нужно позволить мыслям свободно течь и записывать все, что первым приходит им в голову. Не заострять внимание на деталях – просто фиксировать свои мысли и чувства на бумаге (слово, фраза, абзац). Главное, чтобы их переживания нашли выражение на листе бумаги.

После того как участники заполнят листы, им предлагается прочитать написанное и разрезать каждую запись на отдельные мелкие кусочки, визуализируя избавление от негативной мысли и заменяя ее на положительные эмоции.

Данное символическое действие помогает участникам мысленно не только отсечь, но и удалить негативные мысли, восстановить внутренний баланс, направляя мысли в конструктивное русло. Следует обратить внимание участников на то, что в случае возвращения негативных мыслей можно также визуализировать их избавление.

Регулярное применение метода избавления от негативных мыслей способствует формированию устойчивого позитивного мышления. Постепенно участники научатся автоматически переключаться на положительный лад, что сделает их более уверенными в себе и способными достигать поставленных целей. Освобождение от негативного опыта способствует формированию более здорового восприятия себя и окружающего мира.

Рекомендации по саморегуляции. Умение контролировать свое психоэмоциональное состояние помогает избежать негативных импульсивных поступков и реакций. Контроль над эмоциями способствует развитию эмоционального интеллекта и формирует прочную основу при принятии решений и построении взаимоотношений.

Для эффективного развития саморегуляции участникам программы рекомендуется использовать различные технологии, помогающие углубить осознанность и укрепить эмоциональную устойчивость. В частности, можно применять:

– *зрительные образы*: сосредоточиться на окружающих предметах и явлениях (облака, цветы, лес и др.), помогающих отвлечься от негативных мыслей, и настроиться на позитив;

– *слуховые образы*: обратить внимание на окружающие звуки (пение птиц, журчание ручья, шум дождя, приятная музыка и др.), стараясь не просто услышать, но и прочувствовать эти звуки, погружаясь в состояние спокойствия и умиротворения;

– *ощущения в теле*: необходимо сосредоточиться на физических ощущениях (тепло солнечных лучей на вашем лице, брызги воды, аромат цветущих яблонь или сладкий вкус клубники и др.).

Кроме того, можно добавить элементы дыхательных практик и медитаций, которые помогут углубить процесс саморегуляции и улучшить общее состояние. Использование этих техник в повседневной жизни способствует не только эмоциональному равновесию, но и улучшению качества жизни в целом.

Далее психолог-консультант предлагает несколько эффективных упражнений, которые помогут справиться с напряжением, усталостью и восстановить силы.

Представленные упражнения на расслабление не только восстанавливают силы, но и улучшают общее психоэмоциональное состояние:

– *расслабление:* необходимо найти удобное место и убедиться, что никто и ничто не отвлекает. По возможности закрыть глаза и сосредоточиться на ощущениях. Позволить себе на мгновение отключиться от внешнего мира и погрузиться в свои внутренние чувства;

– *дыхание:* необходимо начать дышать медленно и глубоко. Вдыхайте через нос, позволяя воздуху заполнять ваши легкие, и задержите дыхание на несколько секунд. Затем медленно выдыхайте через рот, представляя, как с каждым выдохом уходят напряжение и усталость. Позволяйте телу расслабиться с каждым выдохом, ощущая, как мышцы становятся мягче, а мысли – спокойнее;

– *визуализация*: необходимо вспомнить одну из приятных ситуаций. Это могут быть моменты, когда вы чувствовали себя счастливыми, уверенными или полными энергии.

Постарайтесь вспомнить детали этой ситуации: кто был рядом, какие звуки вы слышали, какие запахи вас окружали. Воссоздайте в своем воображении атмосферу того момента и проживите его заново. Затем постепенно откройте глаза, вернитесь к деятельности с обновленной энергией и ясностью.

Приемы самоподдержки способствуют улучшению психологического состояния, повышению устойчивости к стрессу и общему благополучию.

Вот несколько эффективных приемов самоподдержки:

1. Прием «Вечерний анализ событий»: каждый вечер необходимо уделять время обдумыванию прошедшего дня, проанализировать и записать свои мысли, эмоции, успехи и трудности в дневник или просто проговорить их вслух. Данная техника помогает освободиться от негативных переживаний и подготовиться к новому дню.

2. Визуализация «Назад, в будущее»: прием включает в себя мысленное представление и проигрывание ситуаций, которые еще не произошли. Визуализируя себя в желаемых обстоятельствах – будь то успешное выступление, достижение цели или позитивное взаимодействие с другими, – вы создаете ментальную карту для своей реальности. Регулярная практика визуализации (10 минут перед сном и 10 минут утром) помогает вам настроиться на успех и укрепить уверенность в собственных силах [4].

Таким образом, психологическое благополучие является важным аспектом в жизнедеятельности человека. Путь к психологическому благополучию индивидуален для каждого человека. Настраиваясь на долгосрочную работу над собой, важно понимать, что этот процесс требует времени, терпения и готовности к изменениям. Открывая новые методы и подходы, человек не только обогащает свой опыт, но и создает фундамент для устойчивого психологического благополучия.

1.7. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности: понятия и значение

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности представляют собой основные аспекты, определяющие поведение, принятие решений и взаимодействие человека с окружающим миром. Отношения формируют основу для понимания того, как индивид воспринимает себя и свою роль в обществе, а также как он понимает свои жизненные цели и приоритеты.

Цель встречи: раскрыть понятия «мотивация», «смысл» и «ценность», изучить структуру мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, определить их роль в регуляции деятельности.

Встреча направлена на изучение мотивации, личностного смысла, ценностных ориентаций и отношений личности в профессиональной сфере. В процессе обсуждения важно рассмотреть основные элементы, влияющие на профессиональную деятельность участников, их взаимодействие с руководством и коллегами. Участники получат возможность проанализировать свои внутренние установки и определить, какие из них способствуют или мешают достижению поставленных целей. В результате встречи каждый участник может глубже понять свои ценности и мотивы, что станет основой для достижения больших успехов и удовлетворенности в жизни. Понимание психологических процессов в профессиональной деятельности не только обогащает внутренний мир человека, но и способствует его развитию как личности, позволяя строить жизнь в соответствии с собственными убеждениями и стремлениями.

Психолог-консультант знакомит с понятиями и значением мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности (мини-лекция).

В современном мире профессиональная деятельность становится неотъемлемой частью жизни каждого человека. Важным аспектом успешной карьеры является понимание

мотивационно-смысловых и ценностных отношений, которые влияют на выбор профессии, уровень удовлетворенности работой и общую эффективность.

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения играют важную роль в восприятии человеком своей профессиональной деятельности, образуя единый психологический контур личностной регуляции:

– *ценности* выступают как фундамент (что я считаю важным);

– *смыслы* – как наполнение (в чем я вижу значение своих действий);

– *мотивация* – как движущая сила (что побуждает меня действовать).

Внутренняя мотивация является стремлением выполнять работу не ради внешних наград, а ради самого процесса, интереса и удовольствия, которые он приносит. Данный тип мотивации основан на личных ценностях и увлечениях, а следовательно, деятельность становится более значимой и удовлетворяющей. Внутренняя мотивация также может проявляться в стремлении к самосовершенствованию и развитию навыков. Например, программисты могут заниматься разработкой собственных проектов или изучением новых технологий исходя из собственного интереса, а не из-за необходимости выполнять требования работодателя. Желание учиться и расти в своей области способствует повышению качества работы и профессиональной удовлетворенности. Кроме того, внутренняя мотивация способствует формированию устойчивых привычек и преданности делу. Внутренние побуждения дают человеку возможность самовыражения и достижения высоких результатов в профессиональной сфере [23].

Внешняя мотивация обусловлена внешними факторами, такими как зарплата, карьерный рост, организационная культура, условия труда, социальный статус и признание. Люди, движимые внешними стимулами, часто принимают решения о выборе профессии или выполнении задач, основываясь на потенциальных наградах, которые они могут получить. Например, многие выбирают работу с высокой оплатой, даже если она не приносит им удовлетворения или радости. Таким образом, они стремятся к повышению в должности или к получению бонусов, что часто становится основным двигателем их профессиональной активности [23].

Однако стоит отметить, что внешняя мотивация может иметь как положительные, так и отрицательные последствия. С одной стороны, она побуждает людей достигать определенные цели, повышая уровень жизни. С другой стороны, чрезмерная зависимость от внешних факторов может привести к выгоранию и недовольству по отношению к труду, деятельность в этом случае становится рутинной и лишенной смысла. Важно найти баланс между внутренними и внешними источниками мотивации, чтобы создать благоприятные условия труда.

Смыслом в профессиональной деятельности является осознание человеком значения своей работы. Наличие смысла трудовой деятельности и четкая цель позволяют сконцентрироваться на приоритетных действиях и эффективно распределять внутренние ресурсы. Понимая эффективность своей деятельности, работник проявляет большую инициативу и стремление к четкому выполнению должностных обязанностей.

Осознание смысла деятельности формирует активную позицию в работе, побуждает к поиску новых решений и способствует личностному развитию работника.

Ценностное отношение – это сложный психологический феномен, отражающий в сознании человека систему значимых для него ценностей, которые он признает в качестве стратегических жизненных целей и мировоззренческих ориентиров. Отношения занимают центральное место в формировании профессиональной идентичности и поведении человека, оказывая влияние на значимые аспекты трудовой деятельности [26].

К значимым аспектам трудовой деятельности относятся такие элементы, как стремление к личностному и профессиональному развитию, желание оказывать помощь другим людям и удовлетворенность от достижения результатов в труде. Понимание

собственных приоритетов способствует тому, что работник принимает более осознанные решения, которые соответствуют его внутренним убеждениям.

Примеры ценностных отношений: отношение к жизни и здоровью как высшей ценности; уважение к труду и профессиональной самореализации; приверженность справедливости и честности в межличностных отношениях; ценность семьи, родственных связей и другие составляющие ценностных отношений личности.

Рассмотрев основные составляющие мотивационно-смысловых и ценностных отношений, можно отчетливо увидеть их тесную взаимосвязь. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения не существуют изолированно, а взаимно дополняют друг в друга, формируя внутреннюю основу личностной регуляции. Благодаря взаимосвязи этих компонентов человек:

– выстраивает иерархию приоритетов (что важнее сейчас, а что – второстепенное);

– принимает осмысленные решения (соотнося выбор с ценностями и видимым смыслом);

– поддерживает внутреннюю согласованность (избегает разлада между «должен», «хочу» и «ценю»);

– преодолевает кризисы и сомнения (возвращаясь к базовым ценностям и смыслу действий);

– развивает устойчивость и целеустремленность (мотивация подпитывается осмысленностью и соответствием ценностям) [24].

Понимание механизмов мотивации, личностного смысла деятельности и осознание собственных ценностных ориентиров является важным этапом в процессе самопознания. Это не просто теоретическое знание, а практический инструмент, позволяющий глубже понять себя и выстроить гармоничную жизненную стратегию.

Осознание собственных мотивационно-смысловых и ценностных отношений дает возможность человеку выделить действительно значимые аспекты трудовой деятельности; отделить навязанные обществом ожидания от собственных желаний; определить критерии идеальной работы именно для себя. Распознавание истинных мотивов позволяет развивать способность отличать внутренние побуждения от внешних стимулов; понимать первопричины своих решений и поступков; избегать действий, продиктованных чужими ожиданиями или социальным давлением. При этом анализ удовлетворенности текущей работой дает возможность объективно оценивать текущее профессиональное положение и выявлять зоны дискомфорта и их причины. При этом планирование карьерного роста с учетом ценностей создает фундамент для постановки долгосрочных профессиональных целей и выбора путей развития, соответствующих личным убеждениям [25].

Понимание собственных мотивационно-смысловых и ценностных отношений оказывает помощь в развитии эмоционального интеллекта и формирует навыки управления эмоциональными реакциями в стрессовых ситуациях.

Таким образом, практическая польза освоения этих основ заключается в проявлении положительных изменений в профессиональной деятельности: повышается осознанность принятия решений; снижается риск выгорания; улучшается качество взаимодействия с коллегами и руководством; растет удовлетворенность от работы и жизни в целом; появляется уверенность в правильности выбранного пути.

В целях исследования мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности психолог-консультант предлагает участникам программы пройти анкетирование.

Авторская анкета по установлению мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере

Изучение мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности даст возможность участникам программы понять свои предпочтения, осознать внутренние мотивы, смыслы и ценности, определяющие уровень удовлетворенности

жизнедеятельностью. С целью изучения мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере была разработана авторская анкета по установлению мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере (приложение 3) [24]. Анкета включает вопросы, направленные на установление:

– степени влияния управленческих функций на мотивационные и смысловые отношения;

– совпадения ценностных ориентаций личности с ценностями организации;

– влияния профессиональной принадлежности на мотивационно-смысловые и ценностные отношения;

– уровня влияния стилей руководства и управленческих подходов на степень вовлеченности и удовлетворенности трудовой деятельностью работников;

– влияния профессиональной подготовки и опыта работников на восприятие ценностей трудовой деятельности.

Оценка значимости различных факторов профессиональной деятельности позволит участникам выявить личностные предпочтения и ценности, а также определить основные факторы, способствующие эффективности трудовой деятельности [24].

Упражнение «Общий мост» направлено на укрепление командной сплоченности, развитие доверия и улучшение коммуникации. Этот непрерывный процесс требует внимания и усилий со стороны всех участников программы. Создание поддерживающей атмосферы в организации способствует повышению эффективности и достижению поставленных целей. Сплоченная команда не только справляется с вызовами, но и находит новые возможности для роста и развития.

Цель: укрепление командной сплоченности, развитие доверия и улучшение коммуникации.

Материалы: бумага (листки), маркеры или фломастеры.

Психолог-консультант информирует участников об укреплении командной сплоченности через общие цели, ценности и взаимную поддержку. Для этого участникам предлагается принять участие в упражнении «Общий мост». Участников разделяют на небольшие группы по 4–6 человек. Каждой группе предоставляют бумагу и маркеры.

Задача групп заключается в создании «Общего моста», который будет символизировать единство их команды. Участникам предлагается на бумаге нарисовать мост и записать или изобразить те цели и ценности, которые они разделяют как команда. Например, они могут нарисовать мост, где каждая арка будет представлять один из их общих интересов.

После завершения работы группы представляют свои мосты остальным участникам, объясняя, почему выбрали те или иные интересы и как они связаны между собой. Далее участникам предлагается подумать о том, что для них важно в работе и взаимодействии друг с другом.

Обсуждение: в конце упражнения проводится общее обсуждение, в ходе которого участники делятся тем, что нового узнали друг о друге. Обсуждаются идеи о том, как полученные знания могут способствовать улучшению командной работы. Участники рассматривают возможности для укрепления взаимодействия и поддержки друг друга в будущем. Также обсуждаются общие цели, которые можно поставить на предстоящий период, чтобы направить усилия команды на достижение совместных результатов.

Упражнение способствует не только более глубокому знакомству участников, но и закладывает фундамент для эффективного сотрудничества и совместной деятельности в будущем, помогает выявить общие интересы, ценности и цели, что, в свою очередь, укрепляет командный дух. Участники могут обменяться идеями и предложениями о создании атмосферы доверия и взаимопонимания.

Упражнение «Палитра ценностей» направлено на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений, что является важным аспектом поддержки участников программы в осознании и определении их ключевых ценностей, мотивации и смысла в профессиональной деятельности. В процессе выполнения упражнения участники смогут глубже понять, что для них действительно важно в работе, какие факторы вдохновляют их на достижения и как они могут использовать свои ценности для создания более осмысленного и удовлетворяющего профессионального пути.

Упражнение включает в себя рефлексию, групповое обсуждение и формулирование личной миссии, что помогает участникам не только выявить свои внутренние ориентиры, но и наладить взаимодействие с другими участниками, обменяться опытом и взглядами.

Цель: осознание и определение участниками программы ценностей, мотивации и смысла в профессиональной сфере.

Психолог-консультант предлагает участникам программы ответить на ряд вопросов, касающихся их профессиональной деятельности, и записать свои размышления. Важно довести до участников, что не существует правильных или неправильных ответов, ключевым аспектом является искренность и честность в своих ответах.

Задание 1. «*Почему я выбираю/продолжаю эту работу?»*

Запишите 5–7 причин, по которым вы пришли в эту профессию или остаетесь в ней.

Начните каждую фразу со слов:

– Я работаю, потому что…

– Для меня важно…

– Меня вдохновляет…

Задание 2. «Что для меня значит работа?»

Ответьте на вопросы:

– В чем личный смысл вашей профессиональной деятельности?

– Как ваша деятельность отражается на вашем внутреннем состоянии, жизни окружающих людей и обществе?

– Какие ваши качества и таланты реализуются через эту работу?

– Что вы получаете от профессии помимо зарплаты?

Задание 3. «Мои профессиональные ценности»

Составьте список (по мере их значимости, где 1 – самая важная, 7 – менее значимая) из 5–7 ценностей, которые для вас принципиально важны в работе (например, самостоятельность, возможность помогать, творческий или профессиональный рост, стабильность, признание, обучение и др.).

Задание 4. «Соответствие мотивов и ценностей» (с учетом заданий 1–3):

– Какие мотивы и ценностями у вас совпадают?

– Обозначьте, какие мотивы противоречат вашим ценностям?

– Чего не хватает в вашей работе для полного соответствия вашим ценностям?

Обсуждение: психолог-консультант предлагает участникам программы поделиться своими основными ценностями, мотивами и жизненными смыслами, связанными с профессиональной деятельностью. Участников также просят высказаться о наличии/отсутствии несоответствий между личностными ценностями и ценностями организации.

Также в ходе обсуждения участникам программы задаются вопросы:

– Как осознание своих мотивов и ценностей может повлиять на ваши карьерные решения?

– Что вы можете сделать уже сейчас, чтобы работа больше соответствовала вашим ценностям?

– Какие ресурсы (люди, навыки, знания) вам нужны для этого?

Обсуждение способствует формированию мотивационно-смысловых и ценностных отношений участников. В процессе обсуждения формируются стратегии поведения, способствующие развитию личных и профессиональных качеств.

Завершая встречу, психолог-консультант акцентирует внимание участников на важности осознания системы личных ценностей. Подчеркивает их фундаментальное влияние на формирование мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности. Отмечается взаимосвязь между уровнем осознанности ценностей и качеством мотивационно-смысловой сферы человека. Участникам предлагается проанализировать возможности практического применения полученных знаний в повседневной жизнедеятельности. Особый акцент делается на использовании ценностных ориентиров как ресурса для более эффективного и осознанного достижения личных целей.

1.8. Ценностные ориентации личности в профессиональной деятельности

Понимание системы ценностей участниками программы определяет вектор профессионального развития и качество трудовой деятельности. Рассмотрение влияния ценностных ориентаций личности в профессиональной деятельности позволяет участникам программы строить осознанную карьерную стратегию, избегать профессионального выгорания, развивать эмоциональный интеллект в профессиональных взаимоотношениях.

Цель встречи: рассмотреть ценностные ориентации личности в профессиональной деятельности.

Психолог-консультант информирует участников программы о ценностных ориентациях личности и их роли в профессиональной деятельности (интерактивная лекция).

Ценностные ориентации оказывают непосредственное влияние на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, отражают убеждения, установки и предпочтения человека относительно тех ценностей, которыми он руководствуется в повседневной практике. Профессиональная деятельность является одной из важных сфер проявления личностных ценностей, поскольку именно в работе человек реализует свои способности, достигает целей и удовлетворяет потребности.

Ценностные ориентации способствуют расстановке человеком жизненных приоритетов: стремление к профессиональному росту, повышение эффективности труда и достижение высоких результатов. Понимание собственных ценностей позволяет осознанно выбирать сферу профессиональной деятельности [24].

Основные ценности, оказывающие влияние на успех и удовлетворенность трудом:

– *ответственность* является одной из важных ценностей, проявляется в способности человека выполнять свои обязательства и принимать последствия своих действий;

– *честность* относится к моральной ценности, характеризуется искренностью, правдивостью и открытостью в общении с другими людьми. Честный человек говорит правду, признает свои ошибки и принимает ответственность за свои поступки. Взаимное доверие в команде строится на честности. Открытые и искренние взаимоотношения способствуют формированию благоприятной атмосферы в организации;

– *уважение к членам коллектива, их мнению и чувствам* является основой для сотрудничества и продуктивного взаимодействия. Уважение создает пространство для обмена идеями и предложениями, что позволяет находить лучшие решения и достигать общих целей;

– *стремление к обучению* является одной из важных ценностей личности, способствует развитию и осознанию значимости, положительно влияет на самооценку и личностный рост;

– *эмпатия* является важным инструментом для построения крепких и продуктивных взаимоотношений в коллективе. Работники, проявляющие заинтересованность в решении проблем и понимании чувств и переживаний других людей, способствуют созданию в коллективе атмосферы доверия и поддержки.

Ценности человека способствуют выполнению задач и взаимодействию с коллегами в профессиональной деятельности. Они влияют на общую атмосферу в коллективе и могут стать залогом успешной карьеры и удовлетворенности работой.

Соблюдение этических норм и принципов морали лежит в основе доверительных отношений в коллективе. При этом система ценностей человека выполняет функцию внутреннего фильтра, через который преломляется восприятие трудовой деятельности. Отношение к труду формируется не только под влиянием внешних стимулов (оплаты, условий), но и зависит от базовых убеждений личности. Для одного человека приоритетной ценностью в профессиональной деятельности может выступать стабильность и безопасность, для другого – карьера и самореализация [24].

Таким образом, осознание ценностей позволяет человеку принимать более продуманные решения в профессиональной деятельности. Человек, осознающий свои ценности и применяющий их на практике, способен не только достигать личных целей, но и вносить значимый вклад в развитие коллектива и организации.

Психолог-консультант по окончании информирования по теме «Ценностные ориентации личности в профессиональной деятельности» предлагает участникам пройти тестирование по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича.

Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича

Методика М. Рокича «Ценностные ориентации» (приложение 4) способствует определению основных ценностных ориентаций, мировоззрения, мотивов жизненной активности личности [26].

Результаты тестирования способствуют осознанию участниками программы собственных ценностей, связанных с профессиональной самореализацией.

Проведение тестирования. Психолог-консультант предлагает участникам программы пройти тестирование и проанализировать полученные результаты. Участникам предъявляются два списка ценностей (по 18 в каждом).

В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер. Участникам предлагается внимательно изучить списки ценностей и выбрать наиболее значимую для них ценность, поместив ее на первое место. Затем выбирается вторая по значимости ценность и располагается сразу после первой, и так далее, пока наименее важная ценность не окажется в конце списка. Наименее важная останется последней и займет 18-е место. Психолог-консультант рекомендует участникам подойти к этой задаче вдумчиво и не спеша, чтобы конечный результат точно отражал истинные приоритеты и позиции.

По окончании распределения ценностей психолог-консультант предлагает провести анализ иерархии ценностей, который можно условно разделить на три равные категории:

Предпочитаемые ценности – ранги с 1-го по 6-й, наивысшая значимость.

Индифферентные ценности – ранги с 7-го по 12-й, нейтральное отношение.

Отвергаемые ценности – ранги с 13-го по 18-й, наименее значимые.

При анализе иерархии ценностей также важно учитывать группировку, осуществляемую участниками на основе различных критериев. Например, часто наблюдается объединение конкретных жизненных ценностей, таких как здоровье, работа, дружба и счастливая семейная жизнь, с более абстрактными ценностями, такими как познание, развитие и свобода.

Кроме того, возможно сочетание ценностей, связанных с профессиональной самореализацией (интересная работа, продуктивная жизнь, творчество, активная

деятельность) и личной жизнью (здоровье, любовь, дружба, развлечения и счастливая семейная жизнь).

Кроме того, встречается объединение индивидуальных ценностей (здоровье, творчество, свобода, активная деятельность, развлечения и уверенность в себе) в контексте противостояния ценностям межличностных отношений (наличие друзей, счастливая семейная жизнь и счастье других).

По завершении тестирования психолог-консультант информирует участников о важности понимания собственных ценностных ориентаций, способствующих разрешению конфликтных ситуаций и принятию взвешенных решений, соответствующих истинным желаниям и потребностям человека.

Осознание собственных ценностей содействует:

– *улучшению самоосознания:* понимание своих ценностей помогает лучше осознать свои желания, мотивацию и поведение;

– *принятию решений:* представление о своих ценностях упрощает процесс принятия решений, так как человек может оценивать варианты на основе того, насколько они соответствуют его ценностям;

– *устойчивости к стрессу:* собственные ценности способствуют преодолению трудностей в жизнедеятельности.

Упражнение «Лестница ценностей» способствует осознанию участниками своих внутренних ценностей, убеждений и принципов, определяющих поведение в профессиональной сфере. Понимание ценностей участниками даст им возможность глубже понять себя и своих коллег.

Необходимо обратить внимание участников программы на то, что упражнение – это средство для самопознания. Его значимость заключается в осознанном внутреннем диалоге о том, что на самом деле имеет значение в профессиональной жизни участников. Важно разъяснить участникам необходимость уважать мнения и убеждения других, даже если они отличаются от их собственных. Создание доверительной обстановки способствует более глубокому и открытому диалогу.

Материалы: ватман, стикеры, маркеры.

Психолог-консультант предоставляет информацию о цели упражнения. Участникам программы предлагается разделиться на группы по 5–10 человек. Каждой команде выдается ватман с рисунком «Дерево ценностей» и стикеры разного цвета.

Задача каждой команды – определить 10–15 ключевых ценностей и записать их на стикерах, отвечая на вопрос: «Какие ценности важны в работе?» (например, материальное положение, наличие хороших и верных друзей, общественное признание, ответственность, познание, развитие, свобода, уверенность в себе, творчество, честность и др.). Далее необходимо распределить выбранные ценности на «Дерево ценностей» (верх дерева – приоритетные ценности).

После завершения процесса распределения ценностей каждая группа представит свои выбранные ценности, сопровождая пояснением их значимость. В ходе презентации участники смогут поделиться своими мыслями о том, почему эти ценности являются приоритетными, как они влияют на их жизнь и взаимодействие с окружающими.

После завершения презентации участникам предлагается выбрать из списка «Дерево ценностей» пять наиболее значимых для них ценностей. Выбранные ценности следует разместить в виде импровизированной лестницы, где наиболее важная ценность окажется на верхней ступеньке, а менее значимые – на нижних.

В ходе дальнейшего обсуждения следует попросить участников аргументировать свой выбор 1–2 предложениями: «Я выбрал(а) …, потому что…» (например, *«*Я выбрал(а) возможность учиться, потому что без постоянного развития чувствую неудовлетворенность в своей жизнедеятельности»).

Процесс обсуждения поможет не только укрепить взаимопонимание, выявить общие аспекты, но и глубже осознать свои приоритеты. Каждый участник сможет объяснить свой выбор и обосновать, почему именно эти ценности занимают центральное место в его жизни.

Далее в ходе обсуждения рекомендуется задать следующие вопросы:

1. Есть ли среди выбранных ценностей те, которые противоречат друг другу? Приведите примеры.

Например: «Карьерный рост» – «Баланс работы и личной жизни».

2. Какие ценности усиливают друг друга? Приведите примеры.

Например: «Творчество» + «Профессиональная деятельность» = «Возможность творческой деятельности».

3. Насколько ценности воплощаются в профессиональной деятельности?

4. Назовите ценности будущего?

5. Что мешает реализации ценностей?

6. Назовите ценность, способствующую реализации профессиональной деятельности.

В завершение необходимо подвести итоги, акцентировав внимание на значимости осознания собственных ценностей и убеждений для успешного взаимодействия в коллективе. Понимание участниками своих ценностей способствует более глубокому осмыслению личностных ценностей и выявляет взаимосвязи между участниками.

Рекомендации участникам по результатам проведенного упражнения:

– использовать список ключевых ценностей как критерий принятия решений в профессиональной деятельности;

– регулярно пересматривать и обновлять список ценностей;

– делиться своими ценностями с коллегами;

– использовать ценности как основу взаимоотношений с коллегами и руководством.

Упражнение «Визуализация ценностей». Осознание ценностей и личностных смыслов через создание образов позволяет участникам программы выстраивать благоприятные взаимоотношения, способствующие повышению мотивации, общей удовлетворенности профессиональной деятельностью. Визуализируя свои ценности, участники программы смогут глубже понять себя, осознать свои возможности и увидеть перспективы своего развития. Созданные образы становятся своеобразными «маяками», направляющими человека в его устремлениях.

Материалы: бумага, цветные карандаши, маркеры, краски, наклейки, смайлики, ножницы, клей.

Психолог-консультант информирует участников о методе визуализации, используемом для создания ментальных образов или представлений, помогающих пониманию собственных мыслей, эмоций и чувств.

Визуализированные образы способствуют раскрытию ресурсов человека. Работа с образами становится важным инструментом для личностного роста и самопознания, позволяя трансформировать их, создавая новые ассоциации и укрепляя эмоциональную связь с позитивным опытом [25].

Психолог-консультант предлагает участникам в течение 5–7 минут записать 10–15 пришедших в голову ценностей, которые для них наиболее значимы в жизни (справедливость, свобода, гармония, любовь, мудрость, семья, дружба, доверие, поддержка и взаимопонимание, спокойствие, вдохновение, безопасность, радость и удовлетворение, самореализация, мастерство, признание, честность, ответственность, сострадание, уважение, терпимость и др.).

Участникам необходимо выбрать из обозначенных ценностей наиболее важные и представить их в виде образа. Для составления рисунка рекомендуется использовать: цвета

(например, синий для спокойствия, красный для страсти); формы (круг – целостность, треугольник – рост); символы (сердце, ключ, дорога, волна и т. п.); абстрактные элементы (линии, пятна, текстуры); цитаты, раскрывающие понимание той или иной ценности (мыслители, писатели, участники программы).

В рамках выполнения упражнения участникам предлагается составить коллаж из созданных образов (рисунок 3). Ценность, выбранная участниками, представляется в виде коллажа, включающего образы и метафоры, дополненного пословицами и поговорками (доверие – «хрупкая вещь, его легко разрушить, но трудно восстановить, как стекло, оно может блестеть, но стоит лишь упасть, и осколки не склеишь»). Каждый участник, представляя свой коллаж, раскрывает ценность, обозначенную данными образами.

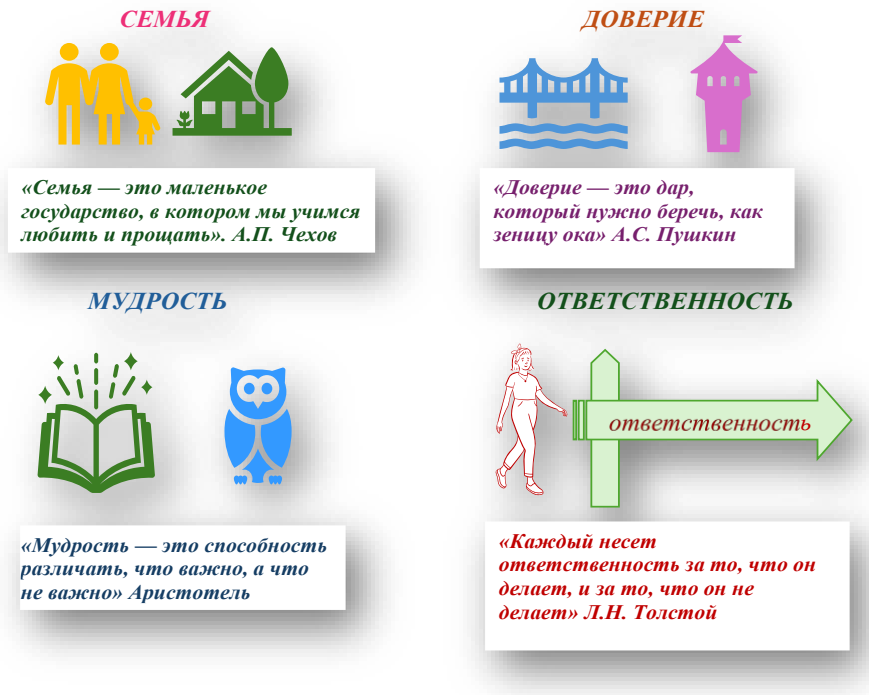


Рисунок 3. Ценностные ориентации

В ходе обсуждения рекомендуется рассмотреть получившиеся образы и ответить на вопросы:

1. Какая пословица и/или поговорка о той или другой ценности вызвала у вас самый сильный отклик? Почему?
2. Есть ли ценности, которые перекликаются между собой?
3. Какое значение вы придаете данным ценностям?
4. Поможет ли вам визуализация ценностей в жизни?

В заключение психолог-консультант подчеркивает значимость осознания ценностных ориентаций. Процесс визуализации способствует превращению абстрактных концепций в более конкретные и доступные, что, в свою очередь, углубляет понимание и принятие этих ценностей каждым из участников программы.

Упражнение «Образы героев»

В современном мире значимость жизни можно представить в виде героя, защищающего свою страну. Визуализируя через образы героев (Юрий Гагарин, Зоя и Александр Космодемьянские, Александр Матросов, Рихард Зорге, участники СВО:



Мужество
Самопожертвование
Патриотизм

Расим Баксиков, Алексей Неустроев, Филипп Евсеев, Александр Леваков и другие участники), человек осознает важность таких ценностей, как смелость, преданность, самопожертвование, мужество, патриотизм и т.д.



Трудолюбие
Инициативность
Профессионализм

Посредством образов героев труда (А.Г. Стаханов, А.И. Ухливанович, А.Н. Пахмутова, А.Ю. Халмакшинов и др.) человек осознает значимость таких ценностей, как трудолюбие, самоотверженность, инициативность, ответственность и преданность своему делу. Герои труда олицетворяют высокие профессиональные достижения, вносят свой вклад в развитие общества. Визуализируя ценности, человек находит вдохновение в профессиональной деятельности.

Цель: осознание и визуализация личностных ценностей через образы героев.

Материалы: бумага, фломастеры, цветные маркеры или карандаши.

Упражнение направлено на осознание и визуализацию личных ценностей через образы героев.

В начале упражнения проводится краткое обсуждение темы героизма и связанных с ним ценностей, где рассматриваются примеры подвигов, символизирующие такие качества, как смелость, преданность, трудолюбие и другие ценности.

Участникам задаются вопросы:

– Что для вас значит быть героем?

– Дайте характеристику героев ценностями.

Участники делятся на небольшие команды и выбирают от одного до трех героев, презентуя театрализованной сценкой подвиг того или иного героя через ценности. В качестве героев могут быть лица, вдохновляющие и мотивирующие на достижение целей. Участникам предоставляется время для подготовки презентации.

Обсуждение. После завершения презентаций психолог-консультант предлагает участникам обсудить, какие ценности были визуализированы в ходе выполнения задания.

Предлагается рассмотреть и поделиться своими мыслями о том, как визуализация через образы героев оказывает влияние на их жизнедеятельность, может ли визуализация применяться на практике. В процессе выполнения упражнения участники получают возможность глубже осознать свои личные ценности через образы героев, вдохновляющие на достижение поставленных задач.

1.9. Смыслообразование и осознание жизненных целей

Познание смыслообразования и жизненных целей является важным элементом в процессе самопознания и саморазвития человека. Отечественные и зарубежные ученые (З. Фрейд, А.Н. Леонтьев, А.Г. Асмолов и др.) рассматривают поиск смысла как переход от индивидуального сознания к более широкому пониманию деятельности и ценностей человека. Ученые подчеркивают, что каждый человек имеет свои уникальные ценностные ориентиры, формирующие восприятие мира и направляющие его действия. Задача поиска смысла заключается в том, чтобы оказать помощь людям в осознании своих внутренних стремлений и потребностей [33].

Развитие навыков смыслообразования и осознания жизненных целей позволяет участникам программы осознавать свои мысли, чувства, ценности и убеждения. В процессе встречи участникам предлагается рассмотреть смыслообразование и осознание жизненных целей.

Цель встречи: рассмотрение смыслообразования и осознания жизненных целей.

В начале встречи участникам программы предлагается ознакомиться с основными аспектами смыслообразования и осознанием жизненных целей (лекция-презентация).

Смыслообразование представляет собой психологический процесс, в ходе которого человек формирует и структурирует свое представление о значимости жизни, своих целей и ценностей. Смыслообразование помогает человеку в понимании профессиональной деятельности.

Понимание личностного смысла позволяет принимать решения, соответствующие внутренним убеждениям и стремлениям человека. В процессе самореализации смыслообразование позволяет осознанно подходить к выбору жизненных целей, создавая основу для личностного роста и развития.

Смыслообразование начинается с понимания жизненной ситуации на основе приобретенного опыта, интерпретации событий и взаимоотношений, основывающихся на индивидуально-личностных особенностях и социокультурной среде. Важную роль в этом процессе играют самоосознание, рефлексия и способность к критическому мышлению.

В профессиональной сфере поиск смысла может проявляться в удовлетворении от выполнения поставленных задач, реализации своего потенциала, достижении высоких результатов и стремлении к карьерному росту.

В межличностных отношениях смысл жизни может быть найден в ценностных отношениях человека к любви, дружбе, поддержке, честности и др. Осознание личностных смыслов, желаний и ценностей формирует целостное представление о себе, которое становится основой для самоидентификации и принятия решений.

Смыслообразование и осознание жизненных целей состоит из следующих важных факторов:

– *самоосознание и личностный рост:* понимание жизненных целей способствует осознанию собственных желаний, ценностей и мотивации;

– *улучшение психологического состояния:* представление о собственных целях и смыслах жизни снижает уровень стресса, тревожности;

– *повышение мотивации и продуктивности:* цель позволяет не только решать поставленные задачи, но и повышать продуктивность деятельности в различных сферах;

– *создание устойчивых взаимоотношений:* ценности и жизненные цели формируют глубокие и значимые отношения, основанные на взаимопонимании и поддержке;

– *социальная ответственность:* постановка жизненных целей привносит позитивные изменения в окружающий мир, способствует развитию социальной ответственности и гражданской активности;

– *адаптация к изменениям:* личностный смысл является основой и возможностью профессионального роста в новых обстоятельствах;

– *формирование устойчивости к жизненным трудностям:* осознание жизненных целей позволяет успешно преодолевать жизненные трудности и повышать эффективность профессиональной деятельности.

С целью определения уровня осмысленности жизни участникам программы предлагается пройти тест смысложизненных ориентаций, адаптированный Д.А. Леонтьевым.

Методика «Смысложизненные ориентации» (Д.А. Леонтьев)

Тест смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева является адаптированной версией теста «Цель в жизни», разработанного американскими учеными Джеймсом Крамбо и Леонардом Махоликом на основе теории стремления к смыслу и логотерапии В. Франкла [32].

Методика смысложизненных ориентаций позволяет оценить степень представленности целей в жизни участников, их эмоциональной насыщенности и наполненности смыслом. В процессе тестирования участники оценивают удовлетворенность самореализацией, продуктивность и осмысленность прожитой части жизни. Кроме того, тестирование способствует осознанию участниками уровня

уверенности в собственных способностях, личностных силах и умения управлять своей жизнью.

При проведении обсуждения необходимо обратить внимание участников на следующие моменты:

– *индивидуальные смысложизненные ориентации* помогают человеку в определении жизненных целей и приоритетов. Наличие смысложизненных ориентаций способствует повышению уровня удовлетворенности жизнью и психологическому благополучию;

– *стратегии достижения смысложизненных ориентаций* представляют собой механизмы, включающие в себя интерпретацию и осмысление разнообразных жизненных ситуаций, позволяющих личности сосредоточиться на важнейших аспектах жизнедеятельности. Достижение жизненных целей повышает уровень мотивации, личностного смысла, улучшают эмоциональное состояние и успешность самореализации;

– *влияние смысложизненных ориентаций на профессиональную деятельность* проявляется в стремлении личности к самореализации в профессиональной сфере. Социальные взаимоотношения и культурные нормы оказывают непосредственное влияние на процесс смыслообразования, формируя взгляды и интерпретации личности. Смысложизненные ориентации способствуют формированию профессиональной идентичности, удовлетворенности трудовой деятельностью и активному поиску возможностей карьерного роста.

С целью закрепления осознания осмысленности жизни и смысложизненных ориентаций участникам программы предлагается проведение упражнений «Поиск смысла» и «Пантомима смыслов».

Упражнение «Поиск смысла» способствует самопознанию и осознанию жизненных целей участниками программы. Подготовка и проигрывание жизненной ситуации позволяет участникам выявить свои внутренние убеждения, ценностные ориентации и мотивацию. Осознание влияния личностного смысла на взаимоотношения и жизнедеятельность участников способствует конкретизации выбора при принятии решений.

Фиксированная роль дает участникам представление о ключевых аспектах профессии, социальной роли или личностной характеристике. Участники могут лучше понимать свои обязанности и ответственность, что, в свою очередь, способствует повышению эффективности работы и снижению конфликтов.

Проигрывание роли «героя» содействует развитию понимания социальной роли в профессиональной сфере. В процессе игры участники приобретают навыки личностного развития, саморефлексии и критического мышления.

Цель: осознание жизненных целей.

Материалы: листы бумаги, ручки, фломастеры, ватманы, флипчарт.

*У*частникам предлагается разделиться на небольшие команды и выбрать своих командиров, координирующих их действия. Командам предлагается выбрать ситуацию из профессиональной деятельности или использовать воображаемые сценарии для иллюстрации смыслов, вкладываемых в работу, например: «Восстановление лесных экосистем после лесного пожара», «Сотрудничество лесничих и пожарных-спасателей», «Обучение и подготовка сотрудников по восстановлению лесов» и т.д.

Участникам предлагается подготовить и представить презентацию в формате театрализованной постановки с раскрытием смысла их деятельности.

По окончании каждого выступления участникам предлагается ответить на следующие вопросы:

– Какие элементы вы считаете наиболее подходящими для передачи смысла ситуации?

– Что для вас означает представленная ситуация в контексте вашей профессиональной деятельности?

– Каковы ключевые моменты, которые вы хотели подчеркнуть в выбранной ситуации?

– Как вы думаете, почему важно делиться своими профессиональными знаниями с командой?

– Что вы хотите донести до других участников через вашу презентацию?

Обсуждение. В завершение театрализованного представления участникам предлагается сосредоточиться на том, как выбранные ими ситуации отражают смысложизненные ориентации. В процессе обсуждения участникам программы задаются следующие вопросы:

– Какие убеждения наиболее близки вам?

– Что нового вы открыли о личностном смысле, мотивации и ценностях?

– Что удивило или заставило задуматься? Возможно, вы узнали о себе что-то новое или увидели свои ценности в ином свете?

– Как исполненная роль может повлиять на вашу профессиональную деятельность? Можете ли вы использовать полученные знания в профессиональной сфере?

В процессе проигрывания профессиональных ситуаций происходит формирование и осознание как собственных смыслов, так и смыслов, вкладываемых другими участникам в трудовую деятельность. Осознание смысложизненных ориентаций участниками программы способствует целенаправленному достижению поставленных целей и реализации профессионального потенциала.

С целью осмысления значимости профессиональной деятельности участникам предлагается послушать притчу, способствующую переосмыслению и осознанию важности трудовой деятельности.

Притча о трех рабочих. В начале XVII века в России началось строительство кафедрального собора, руководителем строительных работ был настоятель. В процессе возведения этого грандиозного сооружения он решил пообщаться с рабочими, чтобы понять, как они воспринимают свою работу.

Подойдя к первому рабочему, настоятель спросил:

– Скажи, пожалуйста, чем ты занят?

Рабочий, отрываясь от тяжелой работы, с горечью ответил:

– Я просто таскаю эти огромные камни. Работа кажется бесконечной и изматывающей. Каждый день одно и то же.

Настоятель, не теряя надежды, подошел ко второму рабочему:

– Прошу: скажи, чем ты занимаешься?

Рабочий, приподняв голову, произнес:

– Я обеспечиваю свою семью комфортом, о котором мечтал в детстве. Мои дети должны иметь возможность учиться, для этого я и работаю.

Настоятель обратился к третьему рабочему:

– А ты что делаешь?

Рабочий, вытерев рукой пот со лба, ответил:

– Я строю кафедральный собор. Камни, которые я ношу, станут его основой. Этот собор будет стоять века, в нем будет проходить служба, будут приходить верующие. Я радуюсь, что принимаю участие в строительстве этого собора.

Услышав ответы рабочих, настоятель задумался о том, как важно понимать смысл деятельности, которой ты занимаешься. Все три рабочих выполняли одну и ту же работу, но лишь один рабочий видел в своем труде вклад в вечное наследие.

Упражнение «Пантомима смыслов» направлено на осознание участниками программы жизненных целей, личностных смыслов в профессиональной деятельности.

Понимание смысла, значимости профессиональной деятельности, жизненных целей и приоритетов оказывает влияние на эффективность и удовлетворенность трудовой деятельностью человека. Смысл, вкладываемый в свою профессиональную деятельность, во многом зависит от направленности смысложизненных и ценностных ориентаций личности (рисунок 4).

Цель: осознание смысла, вкладываемого в трудовую деятельность.

Материалы: музыкальное сопровождение.

Участникам программы предлагается сформировать пары или небольшие группы для обсуждения вкладываемых смыслов в трудовую деятельность и ответить на следующие вопросы:

– Что для вас значит ваша работа?

– Какие чувства и мысли возникают, когда вы думаете о своей работе?

– Какую пользу вы приносите своей организации?

Участникам отводится время, чтобы выбрать и записать личностные смыслы, вкладываемые в профессиональную деятельность, и изобразить их в виде пантомимы (мимика, жесты и телодвижения). После представления пантомимы остальные участники пытаются угадать, какой именно смысл продемонстрировали участники.

Обсуждение. После завершения всех представлений участникам предлагается обсудить следующие вопросы:

– Что участники узнали о собственном смысле и своем восприятии профессиональной деятельности?

– Как они могут использовать свое осознание смысла для улучшения профессиональной деятельности и взаимодействия с коллегами?

– Как повлияет понимание смыслов и ценностей на профессиональную деятельность?

В заключение подводятся итоги обсуждения, акцентируется внимание участников на осмыслении жизненных смыслов, способствующих развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений в трудовой деятельности.



Рисунок 4. Пантомима смыслов

1.10. Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности

Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности формирует основу для понимания индивидуальных целей, стремлений и направленности поведения человека.

Цель встречи: помочь участникам осознать и проанализировать свои собственные отношения, убеждения и ценности, а также выявить возможности оптимизации их переосмысления.

Психолог-консультант напоминает и информирует участников программы о значимости мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере (мини-лекция).

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности можно рассматривать как интеграцию внутренних побуждений и внешних стимулов, направляющих человека к определенным действиям и достижениям.

Мотивационно-смысловые и ценностные отношения взаимосвязаны и оказывают влияние друг на друга. С одной стороны, осознание своих ценностей может укрепить внутреннюю мотивацию и направить усилия человека на достижение значимых целей. С другой стороны, успехи в реализации личных целей могут способствовать укреплению ценностей и их переосмыслению.

Восприятие культурных ценностей, социальных норм и взаимодействие с окружающим миром являются основными элементами самопознания личности. Процесс самопознания включает в себя рефлексию, то есть осмысление человеком своих мыслей, чувств и действий. Рефлексия помогает человеку осознать и проанализировать свой жизненный опыт, способствующий глубокому пониманию собственных эмоций и реакций.

Таким образом, важным аспектом в развитии мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности является формирование и переосмысление индивидуальной системы конструктов: человек развивает и изменяет свои убеждения, отношения, смыслы и ценности, помогающие ему взаимодействовать с окружающим миром.

Основными аспектами формирования и переосмысления индивидуальной системы конструктов является:

– *определение системы конструктов:* система конструктов – это набор категорий и понятий, через которые индивид воспринимает реальность;

– *формирование:* на начальном этапе система конструктов формируется под влиянием различных факторов, таких как семья, культура, образование и личный опыт. В процессе жизни человек начинает осознавать, какие убеждения и ценности важны для него;

– *переосмысление:* в процессе жизни индивид сталкивается с новыми ситуациями и информацией, что может привести к необходимости пересмотра своих убеждений. Переосмысление может происходить как в результате саморефлексии, так и под влиянием внешних факторов (например, общения с другими людьми или изучения новых концепций);

– *осознание:* важным этапом является осознание своих собственных конструкций. Это включает в себя понимание того, как они влияют на восприятие мира и поведение человека;

– *анализ*: анализ системы конструктов помогает выявить ограничивающие убеждения и стереотипы, а также дает возможность развивать более гибкие и адаптивные способы мышления;

– *изменение*: переосмысление системы конструктов может привести к изменению поведения, улучшению межличностных отношений и более глубокому пониманию себя и окружающего мира.

Таким образом, формирование и переосмысление индивидуальной системы конструктов – это динамичный процесс, который способствует личностному росту и развитию.

С целью развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности психолог-консультант предлагает участникам программы послушать притчу о молодом художнике и обсудить ее. Небольшая история о юноше, стремящемся найти свое призвание и выразить свои чувства через искусство, станет отправной точкой для глубокого

осмысления участниками программы смысла, ценностей и мотивации, которые они вкладывают в свою трудовую деятельность. Обсуждение притчи позволит участникам задуматься о том, что для них важно в жизни, какие цели они ставят перед собой и как их личные убеждения влияют при принятии решений в профессиональной сфере.

Притча «Искусство самопознания». В одном небольшом селении жил мудрый старец. Каждый день к нему приходили люди с разными вопросами и проблемами. Однажды к нему пришел юный художник, полный сомнений и неуверенности в себе. Юноша мечтал стать художником, но боялся, что его работы никому не понравятся.

Старец выслушал его и дал ему задание каждое утро изображать на своих полотнах то, что приносит радость.

Юный художник согласился и принялся за написание картин. Он работал с энтузиазмом и совсем не думал о том, что скажут другие люди, увидев его картины.

Написав картины, он пришел к старцу. Тот внимательно посмотрел на них и сказал:

– Каждая из твоих картин очень красива. Скажи мне, что ты думаешь о своих картинах? Какой смысл ты вкладываешь в свою работу?

Юноша отвечал:

– Когда я писал картины, я хотел передать в них всю красоту нашего края, чтобы они приносили радость людям.

Старец одобрительно кивнул:

– Хорошо сказал, а теперь пойди на рынок и постарайся их продать.

Придя на рынок, юноша выставил свои картины на всеобщее обозрение и, совсем того не ожидая, получил много приятных отзывов от людей. За короткое время картины были проданы.

Юный художник вернулся к старцу, его глаза светились от радости, а на лице играла счастливая улыбка. Он не мог сдержать своих эмоций и сразу же начал рассказывать о том, что произошло на рынке.

– О мудрый учитель! – воскликнул он. – Сегодняшний день был полон чудес! Я увидел, как люди восхищаются моими картинами.

Старец внимательно слушал юношу, его глаза светились мудростью и пониманием. Юный художник продолжал:

– Я встретил множество интересных людей. Один старик продавал удивительные изделия из дерева, которые он сам вырезал. Я был поражен его мастерством!

– Замечательно, – кивнул старец. – Искусство и ремесло всегда несут в себе частицу души мастера.

– Да! – воскликнул юноша. – Я также увидел, как молодая женщина продавала свежие фрукты и овощи. Она улыбалась каждому покупателю и делилась рецептами блюд, которые можно приготовить из этих овощей и фруктов. Люди подходили к ней, словно к лучшей подруге, и я понял, как важно делиться своими знаниями и радостью.

Старец улыбнулся, заметив, как юноша начинает осознавать сложность человеческих взаимоотношений.

– Чему тебя научила встреча на рынке с ремесленником и продавщицей? – спросил он юношу.

Юноша задумался и ответил:

– Я понял, что успех заключается не только в мастерстве, но и в умении приносить радость людям.

И мудрец ответил:

– Каждый человек – это сокровище, а каждая встреча – это возможность открыть новые горизонты.

Обсуждение. Далее психолог-консультант предлагает участникам программы обсудить притчу. В ходе обсуждения необходимо обратить внимание на развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной сфере.

Притча о юном художнике и старце акцентирует внимание на значимости взаимоотношений между людьми. Она учит, что общение обогащает жизнь человека, предоставляя возможность приобретения новых знаний. Юный художник в притче вкладывает в свои картины частицу души, данное обстоятельство подчеркивает ценность творческого труда.

Осознание юным художником важности ценностных отношений во взаимодействии с людьми проявляется в его подходе к созданию картин. Осмысленное творчество привело к тому, что его работы стали востребованными. Важность смысла и ценность труда отражаются в отношении к труду ремесленника и продавщицы, делящихся добротой с другими людьми.

Изделия из дерева, созданные ремесленником, привлекательны эмоциональной ценностью. Ценностное отношение продавщицы к людям – это смысл и мотивация взаимоотношений.

Притча показывает, что истинное богатство не в материальных ценностях, а в позитивном отношении к людям. Ценностное отношение к людям передается через доброту и внимательное отношение. Смысл профессиональной деятельности мотивирует людей к креативности.

Таким образом, в ходе обсуждения притчи важно акцентировать внимание участников программы на развитии мотивационно-смысловых и ценностных отношений с окружающими. Это поможет не только глубже понять основные идеи притчи, но и осознать, как важны взаимопонимание и поддержка в человеческих взаимодействиях. Создание атмосферы доверия и открытости позволяет каждому высказывать свои мысли и чувства, что, в свою очередь, способствует укреплению связей и развитию личностной ответственности за свои действия. Важно помнить, что именно такие отношения формируют основу для гармоничного сосуществования в обществе.

Упражнение «Карта убеждений» предоставляет участникам программы возможность изучить свои внутренние убеждения, представляющие собой мнение, представление или оценку, воспринимаемые как истина.

Убеждения личности складываются на основании полученного опыта, взаимодействия с окружающими, культуры и воспитания. Осознание убеждений позволяет участникам понять природу принятия решений в жизнедеятельности. Понимание убеждений способствует развитию критического мышления и позитивного восприятия, уменьшая влияние негативных мыслей, затрудняющих объективный анализситуации. Цели и принципы, выявленные причины, препятствующие их достижению, позволяют участникам осознанно подходить к жизненным выборам.

Цель: осмысление убеждений и повышение уровня самосознания.

Материалы: бумага, маркеры, ручки, листы для заметок.

С целью осознания взаимосвязи убеждений, формирующих восприятие окружающего мира, участникам программы предлагается создать карту своих убеждений. При составлении карты убеждений участникам рекомендуется обратить внимание на основные их убеждения (семья – это самое важное в жизни; любовь окрыляет; счастье – это не только деньги; строй позитивно свое будущее; будущее всегда лучше, чем настоящее, и т.д.). Далее участникам предлагается записать в центре листа свое основное убеждение по отношению к себе, другим людям, к трудовой деятельности, которое они считают основополагающим в своей жизни *(например: «Я достойный человек», «Я способен на большее», «Я горжусь своей работой», «Своим коллективом я горжусь» и др.)*.

От центрального убеждения необходимо провести линии к другим отношениям и ценностям, которые с ним связаны *(например, если центральное убеждение – «Я достойный человек», – можно провести линии к следующим связанным отношениям: «Я заслуживаю любви»; «Я могу добиться успеха»; «Мое мнение имеет значение» и др.).*

В целях улучшения визуального восприятия и осмысления собственных убеждений участникам предлагается дополнить написанные убеждения различными цветами, рисунками или символами, чтобы сделать карту отношений более выразительной и понятной (рисунок 5).

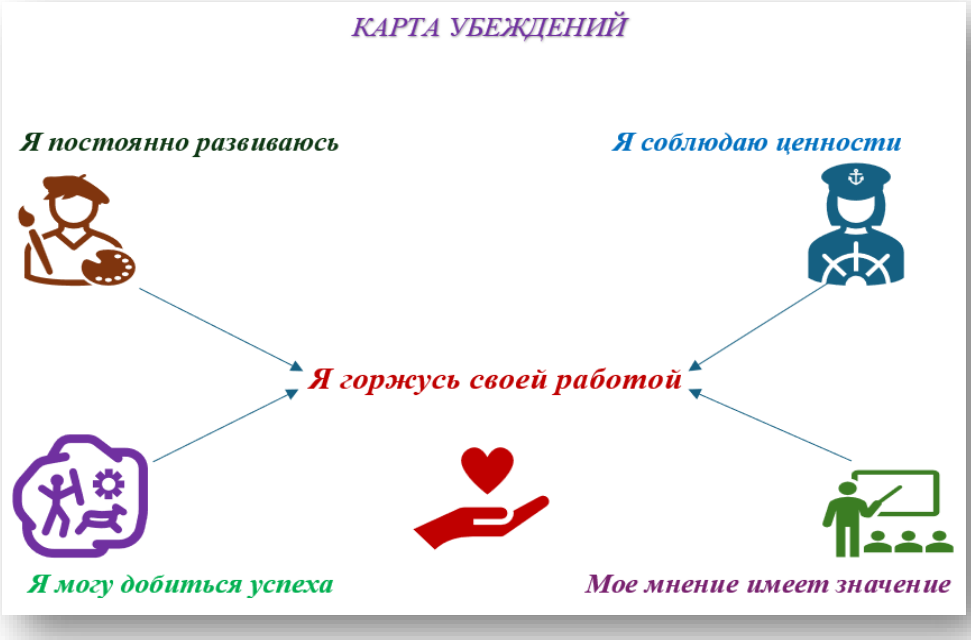


Рисунок 5. Основные убеждения личности

Для этого необходимо выделить основные убеждения яркими цветами и/или добавить изображения, ассоциирующиеся с данными отношениями.

Обсуждение. По окончании составления карты убеждений участникам предлагается разделиться на небольшие команды и перейти к групповому обсуждению. Основной целью обсуждения является создание групповой карты убеждений. Каждая из команд представляет свою карту убеждений, поясняя заложенный смысл, отвечая на поставленные вопросы. В процессе обсуждения участники формируют свое мнение, делятся опытом и высказывают идеи, что способствует углублению понимания темы. После того как все команды поделятся своими картами убеждений, психолог-консультант просит участников ответить на следующие вопросы:

– Как центральное убеждение формирует ваше поведение в повседневной жизни?

– В каких ситуациях проявляется ваше убеждение?

– Как убеждения влияют на ваши отношения с другими людьми?

– Как убеждения ограничивают или поддерживают в достижении поставленной цели?

По окончании упражнения подводятся итоги обсуждения, акцентируется внимание на важности полученных выводов для каждого участника и для группы в целом. Регулярный анализ убеждений способствует более глубокому осмыслению, личностному и профессиональному росту. Открытость к изменениям и готовность к новым идеям развивает креативное мышление, позволяющее находить нестандартные решения в сложных жизненных ситуациях.

При завершении встречи психолог-консультант предлагает участникам программы послушать стихотворение И.П. Токмаковой «Сказочка о встрече» [46]. Стихотворение наполнено глубоким смыслом, передающим ценность добра, бескорыстия, жизненного смысла. способствующим личностному развитию и укреплению социальных связей. Сказка побуждает участников к осмыслению жизнедеятельности и ценностного отношения к людям.

Стихотворение И.П. Токмаковой
«Сказочка о счастье»

На свете жил один король,
Богатый и могучий.
Всегда грустил он. И порой
Бывал мрачнее тучи.
Гулял он, спал, обедал,
А счастья он не ведал!
Но вечно хныкать и тужить
Бедняге надоело.
Вскричал король:
«Нельзя так жить!»
И с трона спрыгнул смело.
Да вмиг порушить свой удел
Не в королевской власти?
И вот король в карету сел
– И покатил за счастьем.
Король в окошечко глядит,
Карета бодро катится.
Постой-ка, кто там на пути?
Девчонка в драном платьице.
– О всемогущий мой король,
Подать хоть грошик мне изволь.
– Эй, попрошайка, пропусти
Скорей мою карету.
Сойди немедленно с пути,
Ведь я за счастьем еду!
– Сказал король и укатил.
А в синем небе месяц стыл...
Карета мчится наугад
Бог весть в какую сторону.
Вдруг на пути стоит солдат,
Израненный, оборванный.
– О мой король, –
вскричал солдат,
– Тебя я видеть очень рад!
Прошу покорнейше: устрой
Меня ты в услуженье,
Я за тебя стоял горой,
Я, право, бился, как герой,
Я выиграл сражение.
– А ну, служивый, пропусти
Скорей мою карету.
Сойди немедленно с пути,
Ведь я за счастьем еду!
– Сказал король и укатил,
А в синем небе месяц стыл...
Карета мчит во весь опор,
Конь скачет, что есть духу.
Вдруг на дорогу вышла с гор
Сутулая старуха.
– Прости, любезный мой король,
Старуху одинокую.
Мой дом – вон, видишь, за горой,
С утра ушла далёко я.
Ношу из лесу я дрова –
Тяжелая работа.
Гляжу вокруг, едва жива:
А вдруг поможет кто-то...
– А ну, старуха, пропусти
Скорей мою карету.
Сойди немедленно с пути,
Ведь я за счастьем еду!
– Сказал король и укатил,
А в синем небе месяц стыл...
Вот лето кончилось. Жара
Сменяется ненастьем.
Король торопит:
– В путь пора,
Еще немного – и ура!
Свое настигну счастье!
И все бы кончилось бедой –
Сомнений в этом нету.
Да старец с белой бородой
Остановил карету.
Перекрестившись, не спеша,
Торжественно и строго
Сказал: «Заблудшая душа,
Король, побойся Бога!
Ты ищешь счастье для себя,
Ты странствуешь по свету.
Но, только ближнего любя,
Найдешь ты счастье это.
Скорей послушайся меня:
Обратно разверни коня,
Детей согрей и накорми,
Солдата в сторожа найми,
Все это сделай, но сперва
Старушке ты поможешь:
До дома довезешь дрова,
Распилишь и уложишь...»
Тут вышла полная луна.
И осветила путь она.
Нелегкий путь, обратный путь.
Путь к счастью, не куда-нибудь.
Король поныне во дворце
Всем людям помогает.
И счастье на его лице,
Как ясный день, сияет!

1.11. Коммуникативные основы в профессиональной сфере

Коммуникативные основы в профессиональной сфере представляют собой комплекс знаний и умений, касающихся различных типов взаимодействия между людьми. Коммуникация способствует как личностному развитию работников, так и повышению общей эффективности организации. Освоение коммуникативных основ является необходимым условием для успешной профессиональной деятельности человека.

Цель встречи: ознакомление участников с основными принципами и методами эффективного общения в профессиональной сфере.

Психолог-консультант предоставляет участникам информацию о коммуникативных основах в профессиональной сфере (лекция-презентация).

Коммуникативные основы в профессиональной сфере представляют собой принципы и элементы, которые лежат в основе взаимодействия между людьми. Они включают в себя понимание видов коммуникативного взаимодействия, таких как вербальное и невербальное общение, а также формальные и неформальные способы передачи информации.

Коммуникативные навыки позволяют избегать недопонимания между людьми и способствуют повышению уровня сотрудничества в организации. В профессиональной сфере эффективная коммуникация становится ключом к разрешению конфликтов, представляя собой процесс обмена информацией, мнениями и эмоциями, способствующими эффективному взаимодействию внутри организации.

Основными элементами коммуникации являются:

– *Обмен информацией*. Обмен информацией является важным элементом эффективной коммуникации. Корректная передача информации создает условия для понимания работниками их трудовой деятельности, а также возможного решения возникающих проблем. Общение – это сложный многоуровневый процесс установления контактов между людьми, порождаемый совместной деятельностью. Выработка стратегий взаимодействия, восприятия и понимания других людей способствует взаимопониманию и объединению людей.

Умение человеком правильно и эффективно передавать свои мысли, эмоции и идеи основывается на культуре общения как важном аспекте влияния на качество взаимодействия между людьми. Эффективное общение начинается с умения слушать. Важно не только слышать слова собеседника, но и понимать их смысл. При этом активное слушание способствует более глубокому взаимопониманию и уважению мнения других.

Умение логично и последовательно излагать свои идеи делает общение более продуктивным. Понимание своих эмоций и эмоций собеседника помогает наладить контакт и создать комфортную атмосферу общения. Кроме того, умение выражать свои чувства и поддерживать эмоциональную связь значительно улучшает качество взаимодействия. Вежливость, корректность и уважение к мнению другого человека создают благоприятные условия для общения. При этом использование вежливых формулировок («пожалуйста», «спасибо», «благодарю») помогает укрепить взаимопонимание.

С целью улучшения коммуникативных навыков в сфере профессиональной деятельности человека важно развивать культуру речи, включающую в себя знание терминологии, способность организовывать профессиональный диалог, навыки общения, умение разрешать конфликтные ситуации, коммуникативную целесообразность и социально-психологические аспекты речи.

– *Установление взаимосвязей*. Развитие навыков коммуникации способствует формированию доверительных и продуктивных отношений внутри коллектива. Установление взаимосвязей позволяет людям обмениваться идеями, опытом и знаниями, способствует личностному и профессиональному росту. Поиск общих и профессиональных интересов также играет значительную роль в установлении взаимосвязей. Кроме того, участие в различных мероприятиях предоставляют отличную возможность для знакомства

с новыми людьми и укрепления существующих связей. Важным вопросом при коммуникации является оказание помощи коллегам в решении трудных проблем и выполнении профессиональной деятельности, что создает атмосферу доверия и взаимопонимания.

– *Решение конфликтов.* Способность работника в разрешении конфликтов и разногласий проявляется в умении вести конструктивный диалог и находить взаимопонимание с людьми. Навык разрешения конфликтов способствует не только устранению текущих проблем, но и созданию здоровой рабочей атмосферы в коллективе. Умение вовремя разрешать проблемы позволяет предотвращать конфликты, снижать уровень стресса и напряженности среди работников. Важно при решении конфликтной ситуации не критиковать личность человека, а критиковать поступок. В случае возникновения конфликтных ситуаций необходимо выражать свои эмоции и чувства без обвинений другого человека. При разрешении конфликта ключевым моментом становится выявление общих целей и интересов сторон, способствующее поиску компромиссных решений. Готовность сторон к разрешению конфликтов позволяет находить взаимовыгодные решения, при этом осуществление контроля над эмоциями приводит к более конструктивному диалогу.

– *Повышение продуктивности*. Эффективность коммуникации состоит в понимании работниками целей и задач их профессиональной деятельности. Основополагающим фактором коммуникации выступают благоприятные взаимоотношения в коллективе, способствующие повышению производительности и эффективности труда работников. В процессе трудовой деятельности важно избегать непонятных терминов: в данном случае использование простых формулировок помогает избегать недопонимания. Сотрудничество в профессиональной деятельности создает благоприятные условия, способствующие принятию эффективных решений. Важным фактором в создании атмосферы доверия и взаимопомощи является готовность прийти на помощь коллегам в нужный момент. В случае возникновении разногласий важно разрешать их через открытое обсуждение и сосредоточение на поиске конструктивных решений. Эффективность коммуникации заключается в снижении вероятности недоразумений и ошибок, оказывающих негативное влияние на качество выполняемой работы и уровень удовлетворенности работников. Точное выполнение задач и поставленных целей позволяет команде четко понимать ожидания и требования руководства. Открытое и конструктивное общение в организации укрепляет взаимопонимание между работниками и повышает вовлеченность в трудовую деятельность.

– *Инновации и креативность*. Стимулирование инноваций и креативности работников оказывает благоприятное влияние на взаимодействие между коллегами. Обмен идеями и конструктивное взаимодействие способствуют созданию благоприятной рабочей атмосферы. Важным аспектом в профессиональной деятельности является мышление, поведение и личностные характеристики работников, оказывающие влияние на способность генерировать инновационные идеи. Открытость к общению и готовность к сотрудничеству создают условия для кросс-функционального взаимодействия, способствующего появлению нестандартных подходов и креативных решений. Активное участие в обсуждениях и возможность делиться своим опытом укрепляют уверенность работников в своих силах, положительно сказывающихся на их творческом потенциале. Важно отметить, что атмосфера доверия и поддержки в коллективе позволяет каждому члену команды чувствовать себя ценным и значимым, стимулируя желание работников вносить вклад в общую цель. Кроме того, проявление готовности к восприятию и обсуждению новых подходов и концепций способствует профессиональному росту и развитию. Каждая идея имеет потенциал стать основой для инноваций, поэтому стоит рассматривать все предложения как возможность для улучшения процессов и создания уникальных продуктов. Умение работником принимать различные точки зрения, мнения и

подходы обогащает коллективный опыт. Обмен знаниями и навыками между специалистами позволяет находить нестандартные подходы к их решению. Благоприятные взаимоотношения не только обогащают рабочую атмосферу, но и повышают общую продуктивность организации. Таким образом, коммуникативные навыки не только улучшают рабочие процессы, но и являются катализатором инновационного мышления, способствующего развитию креативности и повышению общей эффективности команды. Внедрение инноваций и поддержка креативности оптимизируют рабочие процессы, улучшая условия труда. Именно открытость и доверие являются основой для формирования организационной культуры, способствующей развитию организации.

Влияние диалогических отношений на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности

Диалогические отношения в психологии рассмотрены отечественными и зарубежными учеными, такими как А.М. Айламазьян, М.М. Бахтин, И.И. Васильева, Г.А. Ковалев, С.Л. Франк, Т.А. Флоренская, Г. Херманс, К. Ясперс.

Согласно М.М. Бахтину, диалогические отношения формируются между личностными содержаниями взаимодействующих субъектов, которые проявляются в их отношении к определенному объекту. Таким образом, ситуацию можно описать следующим образом: два субъекта обмениваются оценочной информацией о каком-либо значимом для них объекте и на основе этого обмена устанавливают отношения друг с другом. Диалогические отношения, с точки зрения психологического содержания, представляют собой межличностные связи, в которых происходит глубокое взаимодействие между людьми. Эти отношения основаны на взаимопонимании, доверии и уважении и позволяют участникам не только обмениваться информацией, но и делиться своими чувствами, мыслями и переживаниями, что способствует более тесному эмоциональному контакту [45].

Цель встречи: ознакомление с основными понятиями диалогических отношений и их влиянием на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности.

Психолог-консультант информирует участников о влиянии диалогических отношений на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности.

Диалогические отношения представляет собой способ взаимодействия между людьми, основанный на открытости, уважении и готовности к пониманию другого. Это форма общения, которая способствует более глубокому осмыслению как собственных ценностей и убеждений, так и взглядов других людей. Влияние диалогических отношений на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности многогранно и значимо.

Формирование мотивации через диалог

Диалогические отношения способствует формированию внутренней мотивации у личности. Когда люди взаимодействуют в условиях открытого диалога, они не только обмениваются информацией, но и исследуют свои желания, цели и стремления. Такой подход позволяет индивиду осознать, что его мнения и чувства имеют значение, что, в свою очередь, усиливает желание действовать и достигать поставленных целей.

В процессе диалога человек начинает лучше понимать свои внутренние мотивы, что способствует более осознанному выбору направлений в жизни. Например, обсуждая свои интересы и амбиции с другими, личность может выявить новые аспекты своих желаний или переосмыслить существующие.

Осмысление ценностей. Диалогические отношения играют ключевую роль в осмыслении и формировании ценностей личности. Взаимодействие с другими людьми позволяет индивиду подвергать сомнению свои прежние убеждения и открываться новым идеям. В процессе обсуждения различных тем – от этических вопросов до культурных различий – человек может пересмотреть свои взгляды и адаптировать их в соответствии с новыми знаниями и опытом. Кроме того, диалог создает пространство для обмена ценностями, что позволяет людям не только делиться своими убеждениями, но и учиться у

других. Этот процесс взаимного обогащения способствует более глубокому пониманию мира и своего места в нем, а также укрепляет чувство принадлежности к сообществу.

Развитие эмпатии и социальной ответственности. Диалогические отношения развивают эмпатию – способность понимать и разделять чувства других людей. Эмпатия, в свою очередь, является важным компонентом ценностных отношений. Когда человек способен увидеть мир глазами другого, он становится более чувствительным к социальным проблемам и нуждам окружающих. Это может привести к формированию более ответственного отношения к обществу и активному участию в его жизни. В результате диалогического общения люди становятся более открытыми к сотрудничеству и совместным действиям, готовыми к созданию более гармоничного общества, основанного на взаимопонимании и уважении.

По завершении информирования участников о влиянии диалогических отношений на мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности в профессиональной сфере участникам предлагается обсуждение.

Задаваемые вопросы могут затрагивать личный опыт участников, мнения о командной работе или методы разрешения конфликтов.

Примеры вопросов:

– Какие качества, по вашему мнению, важны для установления эффективного диалога?

– Как диалогические отношения влияют на ваши мотивационно-смысловые и ценностные отношения в трудовой деятельности?

– Можете ли вы поделиться примером из своего опыта, когда диалог помог разрешить конфликт или недопонимание?

– Как вы считаете, какие барьеры могут мешать открытой коммуникации между людьми?

– Как вы относитесь к активному слушанию? Почему это важно в диалогических отношениях?

– Какие методы вы используете для поддержания конструктивного диалога в команде или группе?

– Как вы реагируете на критику во время диалога? Как это влияет на ваше восприятие собеседника?

– Какие темы, по вашему мнению, наиболее сложны для обсуждения в диалоговом формате и почему?

– Как вы можете способствовать созданию безопасной атмосферы для открытого диалога?

– Какие навыки или стратегии вы хотели бы развить, чтобы улучшить свои диалогические отношения с окружающими?

С целью осознания участниками программы своего уровня коммуникативного контроля предлагается использовать методику М. Шнайдера, направленную на установление способности управления общением, включающим контроль над эмоциональным состоянием в жизнедеятельности.

Методика «Диагностика коммуникативного контроля»
(М. Шнайдер)

Методика «Диагностика коммуникативного контроля», разработанная М. Шнайдером (приложение 6), предназначена для оценки уровня коммуникативного контроля. В психологии коммуникативный контроль рассматривается как форма управления своим поведением, эмоциональным состоянием в различных жизненных ситуациях.

По мнению М. Шнайдера, люди, контролирующие свои действия и поступки, чаще всего испытывают затруднения в самовыражении и отрицательно относятся к спонтанным ситуациям. Вместе с тем человек с низким коммуникативным контролем является более

открытым к общению, прямолинейным и навязчивым при взаимодействии с окружающими [10].

Ознакомление с результатами тестирования позволит участникам разработать собственные стратегии, способствующие улучшению коммуникативных навыков. Осуществление коммуникативного контроля позволит работникам найти баланс между открытостью и уважением к чувствам других людей, а также эффективно адаптироваться к различным ситуациям в профессиональной деятельности.

После подведения итогов тестирования участникам предлагается провести обсуждение влияния уровней коммуникативного контроля на осознание стилей общения, управление поведением и эмоциональным состоянием в различных жизненных ситуациях. В процессе обсуждения участники делятся своими впечатлениями о влиянии коммуникационного контроля на эффективность их профессиональной деятельности, а также отвечают на следующие вопросы:

– Как вы определяете свой уровень контроля коммуникации? Какие ситуации помогли вам это осознать?

– В каких случаях вы чувствуете, что контролируете разговор, а в каких – наоборот – теряете контроль?

– Как уровень контроля влияет на восприятие собеседника и его реакцию на ваши слова?

– Какие эмоции вы испытываете, когда чувствуете, что контролируете ситуацию в общении? А когда теряете контроль?

– Назовите плюсы и минусы вашего стиля коммуникации. Как они влияют на ваши отношения с другими?

– С какими трудностями вы сталкиваетесь, когда пытаетесь изменить свой стиль общения?

– В каких ситуациях вам было бы полезно проявить больше гибкости в общении?

– Как вы реагируете на критику или обратную связь от собеседника?

– Что бы вы хотели изменить в своем стиле общения, чтобы улучшить взаимодействие с окружающими?

В целях эффективного развития коммуникативных навыков рекомендуется провести упражнение «Рыцарь на распутье», способствующее развитию умения отстаивания своей позиции.

Упражнение «Рыцарь на распутье» позволяет участникам погрузиться в интерактивную среду, где они могут практиковать свои навыки в условиях, приближенных к реальным. Участники приобретают навыки изложения своих мыслей, принятия креативных решений и отстаивания своей позиции перед аудиторией. Взаимодействие участников в ходе упражнения, способствует развитию навыков активного слушания и уважения к мнению окружающих, укрепляя командное сотрудничество.

Цель: развитие навыков публичных выступлений и умения убеждать других людей.

Материалы: музыкальное сопровождение.

Участникам программы предлагается выбрать одного «рыцаря» и разделиться на команды. В процессе упражнения каждая команда должна убедить «рыцаря» выбрать один из трех путей. Одна команда агитирует рыцаря повернуть налево, другая команда будет агитировать повернуть направо, а третья – прямо.

Командам дается 10 минут на подготовку своих аргументов. В это время они должны разработать стратегию убеждения и подготовить выступление, которое максимально выгодно представит их направление.

Психолог-консультант начинает упражнение с повествования о легенде, в которой «рыцарь» оказывается на распутье трех дорог, где лежит камень, на котором написано: «*Пойдешь налево – коня потеряешь*», «*Направо пойдешь – голову потеряешь*», «*Прямо*

пойдешь – женатым будешь». «Рыцарь» стоит перед выбором, какой ему выбрать путь. Участники могут аргументировать свой выбор следующим образом:

«*Налево пойдешь – коня потеряешь».* Выбор налево дает возможность управлять своей судьбой, предоставляет шанс исследовать новые страны, познакомиться с увлекательными людьми и завести новых друзей. Каждая встреча может стать началом дружбы, которая обогатит твою жизнь. Налево – это не просто направление, это символ смелости и готовности к переменам. Порой стоит рискнуть и оставить привычное позади, чтобы найти что-то поистине ценное.

«Направо пойдешь – голову потеряешь». Конечно, можно рассматривать это направление как рискованное, но стоит задуматься: потеряешь голову, но ведь это может произойти от любви. А любовь, в свою очередь, способна творить настоящие чудеса. В поисках подлинной любви мы открываем для себя новые горизонты, испытываем эмоции, которые наполняют жизнь смыслом. Найти настоящую любовь – это не просто счастье, это возможность стать лучше, расти и развиваться вместе с другим человеком. Иногда стоит рискнуть и отдаться чувствам, ведь именно в этом проявляется истинная красота жизни.

«Прямо пойдешь – женат будешь». Выбор прямо означает поиск истинной любви, спутницы жизни и надежного союзника, с которым можно разделить радости и трудности. Семейные узы приносят поддержку и тепло, создавая пространство для совместного роста и развития. Брак наполняет жизнь смыслом, вдохновляет на новые достижения и помогает преодолевать трудности. Взаимопонимание и доверие становятся основой крепкой семьи, а совместные мечты и цели делают путь более увлекательным и значимым.

После подготовки каждая команда выступает по очереди перед «рыцарем», представляя свои аргументы. «Рыцарь» внимательно слушает каждое выступление и затем принимает решение о том, какой путь он выберет. После выбора «рыцарь» объясняет командам, почему он решил пойти тем или иным путем, и чья аргументация способствовала его выбору.

Таким образом, упражнение «Рыцарь на распутье» улучшает навыки убеждения и публичных выступлений, учит выражать свои мысли, объединяет участников программы в команды и способствует развитию навыков взаимодействия. Игра развивает креативность, побуждая участников находить нестандартные решения в сложных ситуациях. Логический анализ ситуации делает игру увлекательной и познавательной, а участников игры – более уверенными в себе, умеющими работать в команде и развивает лидерские качества.

С целью развития навыков взаимодействия и взаимопонимания группе рекомендуется провести упражнение, направленное на укрепление взаимосвязей между участниками программы. В процессе упражнения участники смогут лучше понять друг друга, научиться совместно находить решения для достижения поставленных целей.

Упражнение «Туризм и экология» направлено на развитие навыков командного взаимодействия, определяющего уровень эффективности совместной деятельности. Построение отношений на принципах открытости, активности, доверия и равенства создает здоровую атмосферу, способствующую эффективному обмену идеями и мнениями. Осознание и принятие участниками программы мнений других людей создает основу для конструктивного диалога.

Цель: развитие навыков взаимодействия и взаимопонимания в профессиональной сфере.

Материалы: листы бумаги, ручки, флипчарт или доска, маркеры.

Участникам программы предлагается разделиться на команды и обсудить тему «Туризм и экология». Для упражнения участникам предлагаются следующие роли: *туристы, пожарные-спасатели, лесничие, экологи, лесорубы и др.*

Далее каждая команда разрабатывает презентацию, в которой отражаются их роли и мнения о влиянии туризма на лесные экосистемы. *Например:*

– *команда туристов* обсуждает правила поведения в лесу, чтобы свести к минимуму негативное воздействие на окружающую природу (соблюдение установленных троп, отказ от разведения костров в несанкционированных местах и обязательный вывоз мусора). Участники команды обсуждают, как их действия, такие как использование пластиковых изделий или загрязнение водоемов, влияют на экосистему. Также команда туристов может поделиться информацией о способах защиты лесных экосистем и поддержания охраны природы;

– *команда пожарных-спасателей* обсуждает риски возникновения лесных пожаров в результате туристической активности и оценивает, как можно предотвратить и ликвидировать пожары. В ходе обсуждения пожарные-спасатели рассматривают мероприятия, направленные на предотвращение лесных пожаров. Предлагается проведение информационных кампаний для туристов о правилах безопасного поведения в лесу, обустройство специально отведенных мест для разведения костров с установкой ограждений и систем тушения огня. Важно обеспечить наличие контейнеров для мусора, установить более строгие правила поведения в лесу и санкции за нарушение норм пожарной безопасности в лесных зонах;

– *команда лесничих* в ходе презентации подчеркивает, что одной из главных причин ущерба природе является оставление мусора. Отходы не только ухудшают внешний вид окружающей среды, но и могут навредить животным и растениям. Кроме того, неосторожное обращение с огнем, включая разведение костров в неразрешенных местах, может привести к лесным пожарам, что представляет серьезную угрозу для всей экосистемы. Еще одной значительной проблемой является нарушение правил поведения на туристических тропах. Туристы, покидая обозначенные маршруты, могут повреждать растительность, нарушать естественные процессы и способствовать эрозии почвы.

В процессе обсуждения участники смогут рассмотреть как положительные, так и отрицательные аспекты туризма (рисунок 6), а также предложить возможные решения для минимизации негативного воздействия на природу.

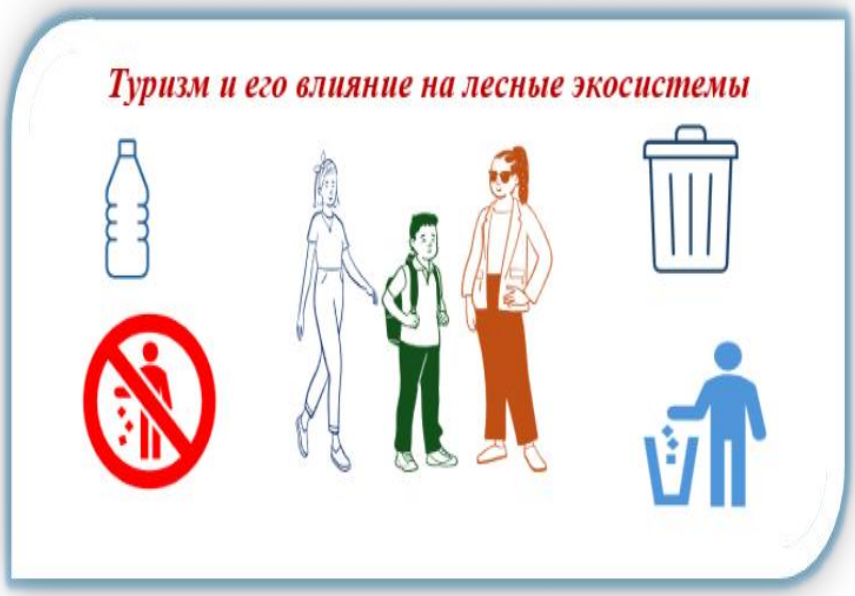


Рисунок 6. Положительные и отрицательные аспекты туризма

Обсуждение. После активного обмена мнениями участники подводят итоги обсуждения, акцентируя внимание на влиянии профессий в сфере лесного хозяйства на сохранение экосистемы. В этом контексте будет полезно рассмотреть, влияние сотрудничества и совместных инициатив на эффективность профессиональной деятельности. В процессе обсуждения необходимо обратить внимание на уважительное отношение к различным взглядам.

Упражнение «Лидерская эстафета» направлено на развитие управленческих навыков и формирование таких качеств, как ответственность, решительность, честность, умение принимать решения и работать в команде. В процессе выполнения упражнения участники программы имеют возможность продемонстрировать лидерские качества. Они развивают навыки активного слушания, интерпретации полученной информации и распознавания эмоционального состояния окружающих.

Цель: улучшение навыков общения и развитие лидерских качеств.

Материалы: бумага, маркеры, флипчарт.

Участникам программы предлагается разработать концепцию нового продукта или услуги и представить ее в формате театрализованной сценки. Психолог-консультант просит участников разделиться на небольшие команды и выбрать капитана команды, ответственного за организацию создания нового продукта или услуги. После завершения работы над проектами каждая команда презентует новый продукт или услугу. Например, темами в сфере лесного хозяйства могут быть:

– *сенсоры для мониторинга лесов*. Разработка сети сенсоров, которые будут размещены в лесах, для мониторинга состояния деревьев, уровня влажности почвы, температуры и других экологических параметров. Данная информация будет обобщаться и анализироваться с целью сохранения лесов. Сенсоры помогут лесничим принимать обоснованные решения при проведении мероприятий направленных на предотвращение заболеваний и оптимизацию ресурсов;

– *экологически чистые упаковочные материалы из древесных отходов*. Создание биоразлагаемых и экологически чистых упаковочных материалов из переработанных древесных отходов способствует сохранению окружающей среды, привлечение внимания экологически сознательных потребителей и компаний позволит минимизировать использование пластика;

– *обучающие программы по устойчивому лесопользованию*. Разработка онлайн-курсов и семинаров для работников в сфере лесного хозяйства, предпринимателей и студентов по темам лесопользования, восстановления экосистем и сертификации лесных ресурсов. Семинары по указанным темам способствуют повышению осведомленности граждан о возможностях управления лесами и восстановления экосистем.

Обсуждение. По завершении выступлений проводится обсуждение, где каждая команда делится своими впечатлениями о процессе понимания и представляет свои взгляды на данную тему. Важно понять, какие лидерские качества (умение слушать, вдохновлять, организовывать работу команды и т.д.) проявились у участников команд. Кроме того, стоит обратить внимание на трудности, возникающие в процессе подготовки театрализованного представления.

Обсуждение может включать в себя такие аспекты, как распределение ролей внутри команды, использование креативных подходов для решения проблем и взаимодействия с другими участниками.

Участникам предлагается поделиться своим мнением, отвечая на следующие вопросы:

– Какова роль лидера в процессе создания театрализованного представления?

– Какие ключевые качества должен иметь эффективный лидер?

– Как проявляются коммуникационные навыки в командной работе? Какие аспекты коммуникации вы хотели бы улучшить?

– Приведите примеры, показывающие, как лидерство влияет на успех или неудачу?

– Может ли лидер мотивировать команду и поддерживать высокий уровень вовлеченности?

– Какие навыки коммуникации являются наиболее важными для лидера в команде?

– Как лидер может способствовать созданию атмосферы доверия и открытости в команде? Какие действия для этого необходимы?

– В каких ситуациях отсутствие лидера негативно сказывается на работе команды? Как это исправить?

– Примените ли вы полученные знания о лидерстве в своей текущей или будущей работе?

В завершение упражнения «Лидерская эстафета» подводятся итоги об основных аспектах развития лидерских качеств. Активное слушание, эмпатия и эффективная коммуникация помогают лидерам разрешать конфликтные ситуации, находить компромиссы. Умение четко объяснять свои решения и действия является основой снижения неопределенности и повышения уровня вовлеченности команды в деятельность.

Развитие лидерских качеств через совершенствование коммуникативных навыков становится залогом успешного управления и достижения поставленных целей. Лидеры мотивируют и вдохновляют сотрудников на выполнение профессиональной деятельности. Навыки коммуникации способствуют улучшению внутреннего взаимодействия и повышению общей эффективности работы, создавая атмосферу доверия и открытости.

1.12. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения как основа управления конфликтами в профессиональной сфере

Встреча посвящена основным аспектам влияния мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности на процесс разрешения конфликтных ситуаций. Мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности формируют не только восприятие конфликта, но и оказывают влияние на выбор стратегий его разрешения. Понимание собственных мотиваций, смыслов и ценностей позволяет индивидам более эффективно взаимодействовать в условиях конфликта, способствуя конструктивному диалогу. Осознание этих факторов в контексте управления конфликтами может стать основой для конструктивного диалога и поиска компромиссных решений в случае возникновения конфликтных ситуаций. В процессе встречи участники программы познакомятся с эффективными техниками коммуникации, способствующими разрешению конфликтных ситуаций. В результате встречи участники приобретают необходимые знания о значимости мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной деятельности и их роли в разрешении конфликтных ситуаций. Понимание теоретических основ даст участникам необходимые инструменты для эффективного разрешения конфликтных ситуаций.

Цель встречи: изучение влияния мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности на разрешение конфликтных ситуаций в профессиональной сфере.

Психолог-консультант представляет участникам программы информацию о влиянии мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности на управление конфликтами в профессиональной сфере (интерактивная лекция).

Конфликты в профессиональной сфере представляют собой сложное социальное явление, возникающее в результате противоречий и столкновений различных целей, мотивов, позиций и мнений. В большинстве случаев конфликты возникают из-за различий в мотивации, потребностях, ценностных ориентациях, взглядах и убеждениях. Также они могут быть спровоцированы отличающейся интерпретацией информации, ожиданиями, оценками и самооценками.

Зачастую конфликты в профессиональной сфере сопровождаются интенсивными эмоциональными переживаниями, которые могут затруднять конструктивное разрешение ситуации. Эмоции, такие как гнев, фрустрация или обида, могут оказывать негативное влияние на способность сотрудников адекватно воспринимать друг друга и находить общий язык.

Основными факторами, влияющими на процесс разрешения конфликтов, являются мотивационно-смысловые и ценностные отношения участников. Успешное управление конфликтами с учетом мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной среде позволяет не только разрешать существующие конфликты, но и предотвращать их возникновение в будущем, создавая более эффективную рабочую атмосферу. Эффективное управление конфликтами требует не только осознания собственных потребностей и ценностей, но и способности понимать и учитывать интересы и взгляды других.

Рассматривая мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности как основу управления конфликтами, важно выделить несколько ключевых факторов, способствующих их разрешению.

Мотивационно-смысловые отношения определяют, что движет людьми в их деятельности, какие цели они стремятся достигнуть и какие внутренние потребности пытаются удовлетворить. В профессиональной сфере мотивация может варьироваться – от стремления к карьерному росту и финансовой стабильности до желания самореализации и признания со стороны коллег. Понимание мотивации других людей позволяет глубже осознать причины возникновения конфликтов и искать пути их разрешения.

Ценностные отношения связаны с устойчивыми убеждениями о том, что для каждого человека является важным и значимым. Конфликтные ситуации часто возникают на фоне различий ценностных отношений участников конфликта – например, в случае, когда один сотрудник придерживается строгих правил, а другой предпочитает гибкость и креативность, может появиться недопонимание и эмоциональная напряженность в коллективе. В профессиональной деятельности ценности играют ключевую роль в формировании культуры и социально-психологического климата внутри организации. Личностные ценности, такие как честность, ответственность и открытость, способствуют созданию доверительных отношений в коллективе. Важно, чтобы личностные ценности совпадали с организационными принципами. Когда сотрудники разделяют ценности своей организации, это становится основой для успешной и эффективной профессиональной деятельности. Кроме того, уважение к коллегам и стремление к постоянному развитию способствуют формированию продуктивной рабочей атмосферы.

Эффективное управление конфликтами в трудовой деятельности состоит в своевременном выявлении причин разногласий и их открытом обсуждении. При разрешении конфликтов необходимо учитывать мотивационно-смысловые и ценностные отношения личности, позволяющие понять позиции сторон и найти оптимальное решение. Важно уметь управлять своими эмоциями и стремиться к открытому диалогу, чтобы минимизировать негативные последствия конфликтов. Уважение к внутренним ценностям участников способствует более конструктивному диалогу и снижению напряженности

Активное слушание является основополагающим навыком, который позволяет выявить истинные причины конфликта. Умение внимательно выслушивать точку зрения другой стороны не только способствует пониманию её мотиваций, но и демонстрирует уважение к её мнению. Это создает условия для более конструктивного обсуждения, позволяя участникам конфликта видеть ситуацию с разных ракурсов.

Эмпатия – это способность поставить себя на место другого человека, что позволяет глубже понять его ценности и мотивации. Эмпатическое восприятие помогает создать более человечный подход к конфликту, что, в свою очередь, облегчает поиск компромисса.

Когда участники конфликта ощущают, что их чувства и переживания принимаются во внимание, это способствует снижению напряженности и открытости к сотрудничеству.

Открытость к диалогу играет важную роль в создании атмосферы доверия. Готовность обсуждать различия в мотивациях и ценностях помогает предотвратить эскалацию конфликта. Важно не только говорить о своих позициях, но и активно стремиться понять позицию другой стороны. Это создает пространство для конструктивного обсуждения и способствует нахождению решений, которые удовлетворяют обе стороны.

Поиск общих целей может стать основой для сотрудничества и разрешения конфликта. Определение общих интересов и целей позволяет участникам сосредоточиться на том, что их объединяет, а не разделяет. Это может помочь преобразовать конфликт в возможность для совместной работы над достижением общей цели, что способствует укреплению командного духа и повышению общей эффективности.

Обсуждение. Далее психолог-консультант предлагает участникам программы обсудить вопросы, касающиеся влияния мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности на процесс управления и разрешения конфликтов. Дискуссия позволит участникам более глубоко осознать рассматриваемую тему, а также поделиться личным опытом и обсудить практические аспекты управления конфликтами в профессиональной среде. Понимание мотивации и ценностей каждого участника поможет значительно улучшить коммуникацию и способствовать нахождению взаимовыгодных решений. Осознание участниками различий в личных и профессиональных ценностях и их влияние на восприятие конфликтных ситуаций поможет им предотвращать и эффективно разрешать конфликтные ситуации в профессиональной сфере.

Кроме того, обсуждение практических подходов к управлению конфликтами, таких как активное слушание, эмпатия и конструктивные взаимоотношения, поможет участникам развить навыки, необходимые для эффективного взаимодействия в условиях напряженности.

Примеры вопросов для обсуждения:

– С какими конфликтами вы сталкиваетесь на рабочем месте? Как они были связаны с различиями в мотивациях или ценностях?

– Можно ли вспомнить случай, когда личные ценности вступили в конфликт с ценностями команды или организации?

– Какие факторы мотивируют в профессиональной деятельности? Как они влияют на взаимодействие с коллегами?

– Насколько важно понимать мотивации других людей для успешного разрешения конфликтов?

– Какие ценности являются наиболее важными в работе? Как они сказываются на поведении и принятии решений?

– Как обычно реагируете на конфликты? Используете ли какие-либо стратегии для их разрешения?

– Есть ли примеры успешного разрешения конфликта, когда применялось активное слушание или эмпатия?

– Какие методы управления конфликтами вам кажутся наиболее эффективными в данной сфере деятельности?

– Как можно создать атмосферу доверия и сотрудничества в команде, чтобы снизить вероятность конфликтов?

– Что нового вы узнали о мотивационно-смысловых и ценностных отношениях во время этой встречи?

– Как планируется применять полученные знания в профессиональной практике?

С целью осознания личностных особенностей и стилей поведения в конфликтных ситуациях участникам программы предлагается пройти тестирование.

Методика «Самооценка конфликтности» (В.Ф. Ряховский)

Применение методики «Самооценка конфликтности» В.Ф. Ряховского (приложение 7) способствует раскрытию основных личностных особенностей и стилей поведения человека в конфликтных ситуациях. Данная методика позволяет изучить выраженность конфликтности у участников программы. Осознание участия в конфликтных ситуациях и выбор предпочитаемых стратегий (избегание, компромисс, конкуренция) позволяет участникам находить решения. Навыки эффективного управления конфликтами способствуют саморегуляции личности в профессиональной сфере [8, 30].

По окончании тестирования участникам предлагается обсудить вопросы, касающиеся их реакций и поведения в конфликтных ситуациях:

– Как вы обычно реагируете при возникновении конфликтных ситуаций?

– Что для вас является приоритетом в процессе разрешения конфликта?

– Какие ценности вы используете при принятии решений в конфликтных ситуациях?

– Как вы мотивируете себя и других в конфликтной ситуации?

– Как вы относитесь к критике?

– Разрешая конфликтные ситуации, исходите ли вы из мотивационно-смысловых ориентаций?

В процессе обсуждения стоит акцентировать внимание участников программы на следующих аспектах поведения в конфликтных ситуациях:

– *индивидуальный стиль поведения:* участникам стоит проанализировать свои предпочтения в подходах к разрешению конфликтов. Понимание стиля (избегание, соперничество, компромисс или сотрудничество) позволит глубже осознать механизмы реакций в конфликтных ситуациях;

– *эмоциональная реакция*: важно обратить внимание участников на эмоциональное состояние, возникающее в конфликтных ситуациях (гнев, страх, обида, разочарование, стыд, вина и др.).

К негативным эмоциональным состояниям относятся:

– *гнев* приводит к агрессивному поведению и стремлению к доминированию по отношению к окружающим, что приводит к ухудшению конфликтной ситуации;

– *страх* вызывает защитную реакцию, проявляющуюся в избегании конфликтной ситуации, в стремлении взять ситуацию под контроль;

– *тревога* приводит к отсутствию желания действовать или к чрезмерному анализу ситуации, вызывающей чувство безысходности и невозможности сосредоточиться на принятии решения;

– *стыд* за свои действия или за действия других людей приводит к замкнутости и нежеланию открыто обсуждать проблему, затрудняющую восстановление взаимоотношений и решение существующих проблем;

– *чувство вины* вызывает стремление к примирению и поиску решений, но также может вызвать защитные реакции, такие как уклонение от ответственности или взаимные обвинения;

– *обида* приводит к различным негативным последствиям, вызывающим чувство тревоги, гнева, печали, ухудшающих конфликтную ситуацию.

Осознанное отношение к своим чувствам и переживаниям позволяет сосредоточиться на собственных чувствах и потребностях, способствующих самопознанию и самоанализу. Внимательное наблюдение за собой позволяет понять собственное эмоциональное состояние. Понимание эмоций способствует конструктивному разрешению конфликтных ситуаций и нахождению взаимовыгодных решений.

С целью приобретения навыков управления конфликтными ситуациями участникам программы необходимо развитие:

– *коммуникативных навыков.* Эффективная коммуникация является основой для разрешения конфликтов, снижающих уровень напряженности в коллективе. При

возникновении конфликтных ситуаций необходимо избегать неоднозначных выражений и сложных терминов, важно обращать внимание на невербальные аспекты общения (жесты, мимику и тон голоса), излагать свои мысли логично и последовательно, сохранять спокойствие и контролировать свои эмоции, стараться находить точки соприкосновения и совместные решения;

– *стратегии разрешения конфликтов*. Признание факта конфликта и открытое общение помогают человеку выявить основные причины и разработать пути устранения конфликтов. Определение общих целей или интересов является основой для конструктивного подхода к разрешению конфликта. Важно объяснить оппоненту свою точку зрения, акцентируя внимание на сути проблемы. Поиск общих интересов, компромиссов и открытости к конструктивному диалогу способствует созданию атмосферы доверия и взаимопонимания. Кроме того, эффективное разрешение конфликтов через компромиссы укрепляет сотрудничество и повышает общую удовлетворенность участников процессом взаимодействия;

– *влияние на социально-психологический климат в коллективе*. На стадии возникновения конфликта происходит формирование напряженности и возникновения непонимания. Применение конструктивных подходов способствует устранению самой причины конфликта. Открытое обсуждение разногласий и стремление к компромиссам способствуют благоприятному разрешению конфликтных ситуаций и сплочению коллектива.

Понимание мнений и позиций других людей способствует укреплению межличностных отношений и принятию эффективных решений в сложных ситуациях.

В конце встречи рекомендуется проведение с участниками программы упражнения «Конфликтные ситуации и способы их решения», направленного на развитие навыков понимания позиции другого человека.

Упражнение «Конфликтные ситуации и способы их решения» способствует приобретению коммуникативных навыков, эффективному управлению конфликтами участниками программы. В процессе выполнения упражнения участники учатся осознавать и понимать эмоции и чувства других людей. Понимание позиции другого человека помогает снизить вероятность недопонимания и возникновения конфликтных ситуаций. Коммуникативные навыки способствуют конструктивному разрешению разногласий и нахождению компромиссных решений.

Цель: развитие навыков критического мышления, гибкого реагирования в конфликтных ситуациях.

Материалы: карточки с описаниями ситуаций, листы бумаги и ручки для записей.

Участникам программы предлагается разделиться на небольшие команды и выбрать карточку с описанием конфликтной ситуации, возникающей в профессиональной деятельности. Участники программы театрализовано представляют способы разрешения конфликтных ситуаций. При постановке сценки участники используют элементы импровизации и диалога, передавая эмоции участников конфликта.

Примеры ситуаций

Ситуация 1. После совещания по производственным вопросам специалист отдела кадров Екатерина обратилась с вопросом к начальнику финансового отдела:

– Марина Ивановна, вы знакомы с Игорем из отдела маркетинга? Я заметила, что он часто перебивает меня и других коллег во время рабочих встреч. Кажется, он уверен, что всегда прав и знает больше меня. Его поведение создает напряжение в коллективе и мешает обсуждению производственных вопросов. Если он продолжит вести себя в последующем так же, я не уверена, что смогу правильно реагировать. Ни могли бы вы его уволить?

Ситуация 2. Работник отдела продаж Сергей обратился к своему коллеге Дмитрию и выразил недовольство по поводу размера повышения зарплаты. Он отметил, что его заработная плата существенно не повышена. По его мнению, это несправедливо, он считает,

что выполняет больше работы, чем другие, а такая ситуация сложилась из-за того, что другие работники «дружат» с руководством. Сергей выразил желание выступить на следующем общем собрании и высказать свое несогласие с размером заработной платы с учетом его профессиональных достижений.

Ситуация 3. Руководитель производственного отдела Иван Иванович беспокоится о взаимоотношениях со своим подчиненным, который постоянно выражает недовольство по поводу различных организационных вопросов. Иван Иванович пригласил его для обсуждения данных проблем с целью улучшения взаимоотношений в коллективе. Однако подчиненный обвинил начальника отдела в том, что он предпочитает тех, кто льстит ему, и не обращает внимание на реальные проблемы в отделе. Как поступить руководителю в этой ситуации?

Ситуация 4. Инспектор отдела по связям с общественностью Светлана, проработавшая в отделе долгое время, стала проявлять раздражение, ее недовольство вызвано работой молодых коллег. У Светланы неприязненные взаимоотношения с Марией, которая открыто высказывает недовольство поведением Светланы. Негативные взаимоотношения между девушками приводят к конфликту в коллективе. Руководитель Александр с целью устранения конфликтной ситуации и создания благоприятной атмосферы в коллективе пригласил к себе Светлану и Марию.

Ситуация 5. В торговой организации сложилась конфликтная ситуация, спровоцированная группой сотрудников. С целью дискредитации действующего руководства отдельные работники стали распространять заведомо ложные слухи. Распространение слухов привело к расколу коллектива, снижению производительности труда. Какие меры необходимо предпринять руководителю данной организации?

Ситуация 6. Менеджер отдела по продажам Игорь систематически распространяет заведомо ложные сведения, порочащие профессиональную репутацию, а также затрагивающие личную жизнь менеджера Сергея. Данные действия направлены на профессиональную дискредитацию Сергея перед руководством. При этом Сергей является квалифицированным специалистом и имеет высокие результаты по продажам. Подобное поведение Игоря негативно сказывается не только на психоэмоциональном состоянии Сергея, но и влияет на других менеджеров. В коллективе негативная психоэмоциональная обстановка. Какие меры руководству коллектива необходимо предпринять с целью устранения конфликтной ситуации? Какую позицию должны занять сотрудники организации?

Обсуждение. Участникам предлагается поделиться своими впечатлениями о том, как, с их точки зрения, решаются конфликтные ситуации. Особое внимание следует обратить на то, какие ценности лежат в основе разрешения конфликтных ситуаций, предложенных участниками программы. В процессе обсуждения участникам предлагается высказаться о мотивационно-смысловом значении той или другой конфликтной ситуации.

Необходимо акцентировать внимание на значимости эмоционального контроля и проявлении критического мышления в конфликтных ситуациях. Понимание мотивационно-смыслового значения в трудовой деятельности поможет в решении и предотвращении конфликтных ситуаций. Правильное выстраивание коммуникативных взаимоотношений участниками программы будет способствовать созданию атмосферы доверия и построения конструктивного диалога при разрешении конфликтных ситуаций.

1.13. Подведение итогов

В заключительной части программы «Развитие мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности» необходимо подвести итоги проведенной работы. В процессе встречи следует акцентировать внимание на достигнутых результатах и значимости полученных знаний участниками программы.

Осознание мотивации, личностного смысла, ценностных отношений позволяет участникам принимать более взвешенные решения в профессиональной сфере. Участники приобретают навыки формулирования своих целей, осознания своих мыслей и чувств и своего отношения к профессиональной деятельности. В рамках встречи участникам программы представляются рекомендации по развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в профессиональной деятельности.

Цель встречи: закрепление полученных знаний, умений и навыков в профессиональной деятельности.

Полученные знания являются ключевым фактором, позволяющим эффективно применять приобретенные навыки в профессиональной деятельности.

Участники программы, погружаясь в процесс самопознания, начинают лучше понимать, что именно движет ими в жизни, какие принципы определяют их действия и решения. Понимание ценностей позволяет участникам осознанно подходить к выбору жизненных путей, устанавливать приоритеты и принимать более взвешенные решения. Осознание мотивации, ценностей и личностного смысла способствует более глубокому пониманию своих желаний и потребностей.

Упражнение «Карта изменений» направлено на изучение внутреннего мира участников, способствующего пониманию участниками себя и более эффективному взаимодействию с окружающими. Осознание собственных ценностей, мотивации и личностных смыслов играет важную роль в процессе самопознания и личностного роста. В процессе проведения упражнения следует обратить внимание на изменения в восприятии успеха. Участники должны научиться ценить не только материальные достижения, но и получать эмоциональное удовлетворение от профессиональной деятельности.

Цель: закрепление полученных знаний и их влияние на личностное развитие и взаимодействие в группе.

Материалы: бумага, ручки, маркеры, игровые карточки с вопросами, флипчарт или доска для записи, музыкальное сопровождение.

Консультант-психолог разъясняет участникам цель упражнения и предлагается задуматься о том, что действительно важно для них, выделить основные изменения, произошедшие в ходе участия в программе, – например, осознание новых приоритетов и изменение отношения к определенным аспектам профессиональной деятельности. Возможно, участники стали более активно стремиться к личностному росту или начали уделять больше внимания командной работе и сотрудничеству с коллегами, воспринимая трудовую деятельность не только как источник дохода, но как возможность реализации своих ценностей.

Психолог-консультант просит участников ответить на вопросы:

– К какой цели вы стремитесь?

– Что для вас более значимо?

– Какой смысл вы вкладываете в свои действия?

– Что способствует преодолению трудностей в профессиональной деятельности?

– Как это влияет на отношение к жизни?

– Как личностные смыслы способствуют преодолению трудностей и поиску значимости в повседневной деятельности?

Далее психолог-консультант просит участников разделиться на команды и нарисовать карту изменений с иллюстрациями собственных ценностей, личностных смыслов и мотивации до и после участия в программе. В процессе проведения упражнения могут быть использованы текстовые записи и рисунки. С целью обогащения визуального контента командам рекомендуется применение наклеек с изображениями, смайликов, позволяющих командам более полно иллюстрировать свои идеи (рисунок 7).



Рисунок 7. Карта изменений

Обсуждение. Консультант-психолог предлагает участникам программы обсудить результаты своих карт изменений:

– Как внутренние перемены могут повлиять на взаимодействие в группе?

– Какие новые возможности откроются в общении, которые ранее не были доступны?

– Какие конкретные шаги следует предпринять для закрепления этих изменений в культуре группы?

– Каким образом можно поддерживать и напоминать себе о тех смыслах, которые были открыты в ходе обсуждения?

– Как эти изменения могут отразиться на общей атмосфере и динамике группы?

– Какие ресурсы или практики могут помочь в поддержании достигнутых результатов?

В конце психолог-консультант выражает свою признательность за активное участие и открытость в ходе работы. Изучение внутренних ресурсов, ценностей и целей является ключевым этапом на пути к личностному развитию.

Карта изменений – это не просто инструмент, а значимое средство для визуализации пути к желаемым трансформациям. Она помогает определить текущее положение, направление движения и необходимые шаги для достижения поставленных целей.

Важно помнить, что изменения – это процесс, который требует времени и терпения. Рекомендуется время от времени возвращаться к карте, пересматривать и обновлять ее по мере необходимости. Это поможет оставаться на верном пути и не терять из виду свои цели. Если возникнут трудности или вопросы – не стесняйтесь обращаться за поддержкой.

Обсуждение. С целью обмена мнениями и впечатлениями о полученных знаниях и навыках психолог-консультант предлагает участникам обсудить итоги программы по развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности, основываясь на следующих вопросах:

– Что для вас было важным до начала участия в программе?

– Какие принципы и убеждения определяли ваше поведение и принятие решений?

– Какая мотивация и основные ценности были присущи вам до начала программы?

– Какие идеи и методы вы изучили для развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений?

– Стали ли вы более открытыми к принятию инноваций в профессиональной деятельности?

– Какие грани сотрудничества вам представляются на данный момент?

– Какие изменения произошли в ваших ценностях и мотивации в профессиональной деятельности?

– Изменились ли ваши взаимоотношения с коллегами, администрацией и т.д.?
– Стали ли вы более открытыми к мнению других людей?
– Коснулись ли изменений ваши взаимоотношения с родными и близкими?
– Появились ли у вас новые ценностные ориентации?
– Ваше мнение о значимости программы и о вашем участии в ней?

Дискуссия по данным вопросам поможет более глубокому пониманию мотивационно-смысловых и ценностных отношений личности в условиях трудовой деятельности.

Рекомендации по развитию мотивационно-смысловых и ценностных отношений в профессиональной деятельности

Постановка цели. Формулирование цели позволяет человеку ясно определить, чего именно он стремится достичь и каким образом. Крайне важно установить конкретные сроки для достижения цели, сохранять сосредоточенность и мотивацию в процессе их реализации. Разделение целей на подцели с установкой сроков исполнения облегчает данный процесс. При этом регулярный пересмотр целей и оценка достигнутых результатов необходимы для развития мотивационно-смысловых и ценностных отношений профессиональной деятельности.

Рефлексия. Повышению самосознания, улучшению эмоционального состояния и полноценному видению картины мира способствует рефлексия. В процессе рефлексии необходимо задавать вопросы о том, что важно в работе, почему была выбрана эта профессия. Проведение анализа своих успехов и неудач позволит выявить, какие ошибки были допущены и как их можно избежать в будущем. Определение желаемого уровня профессионализма и его сопоставление с текущим состоянием позволят не только определить желаемый уровень профессионализма, но и эффективно двигаться к его достижению. На основе рефлексии конкретные цели позволяют создавать четкий план развития, сосредоточенного на выполнении профессиональной деятельности.

Обмен опытом. Открытость в общении способствует тому, что каждый чувствует себя услышанным, ценным членом команды. Обмен опытом помогает определить общие интересы и цели, способствует улучшению координации действий и увеличивает эффективность совместной работы. Обсуждение проблем и обмен знаниями способствуют улучшению качества работы и формированию сплоченности коллектива.

Создание системы поддержки. Формирование системы взаимопомощи в коллективе и поддержание коллег в достижении их целей укрепляют профессиональные взаимоотношения в организации. Сотрудничество и поддержка коллегами в достижении профессиональных целей играют важную роль в личном и профессиональном развитии сотрудников. Совместное решение задач и моральная поддержка коллег являются основой благоприятных взаимоотношений в коллективе. Формирование культуры открытости и взаимопомощи укрепляет профессиональные связи и создает атмосферу сотрудничества. Создание системы взаимопомощи в команде не только помогает достигать общих целей организации, но и делает рабочую среду более комфортной и вдохновляющей для каждого сотрудника.

Обучение и развитие. Обучение способствует углублению знаний, освоению новых навыков и расширяет кругозор, помогая добиваться лучших результатов в профессиональной детальности, оставаться в курсе последних тенденций и технологий. Использование образовательных платформ дает возможность получать знания, умения и навыки, необходимые в профессиональной деятельности и личностном развитии, в удобное время для работников. Создание условий для обучения и развития сотрудников, поддержка их инициатив и предоставление ресурсов для роста со стороны работодателей играют важную роль в их профессиональном развитии**.**