

Министерство образования и науки РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
Южно-уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)  
Институт социально-гуманитарных наук  
Факультет психологии  
Кафедра «Общая психология, психодиагностика  
и психологическое консультирование»

Рецензент, канд.психол.н.,  
доцент  
\_\_\_\_\_ С.В. Морозова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Заведующий кафедрой ОП,  
канд.психол.н., доцент  
\_\_\_\_\_ С.В. Морозова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

## **ПОВЕДЕНИЕ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ У МУЖЧИН И ЖЕНЩИН**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА  
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУРГУ–37.03.01.2018.469.ПЗ ВКР

Руководитель проекта  
к. психол.н., доцент  
\_\_\_\_\_ Н.Н. Мельникова  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Автор проекта  
студент группы СГ-469  
\_\_\_\_\_ К.М. Архипова  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Нормоконтролер  
\_\_\_\_\_ Л.А. Донцова  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Челябинск, 2018

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>1. Обзор основных подходов к изучению мотивации</b>	
1.1. Развитие представлений о мотивации в отечественной и зарубежной психологии.....	6
1.2. Трудовое поведение личности и его основы.....	21
1.3. Поведение типа А и направленность личности (на дело, на общение и на себя) и их проявления в трудовой деятельности.....	23
<b>2. Программа исследования</b>	
2.1. Цель, задачи, предмет и объект исследования.....	27
2.2. Методы исследования.....	28
2.3. Методы математической обработки данных.....	35
<b>3. Анализ результатов исследования поведения в трудовой деятельности и особенностей мотивации</b>	
3.1. Исследование особенностей поведения в трудовой деятельности у мужчин и женщин.....	36
3.2. Изучение взаимосвязей параметров мотивации и поведения типа А.....	37
3.3. Исследование взаимосвязей параметров мотивации с направленностью личности .....	47
<b>Выводы</b> .....	51
<b>Заключение</b> .....	53
<b>Библиографический список</b> .....	55
<b>Приложения</b>	
Приложение А.....	60
Приложение Б.....	62
Приложение В.....	66

## **Введение**

В настоящее время очень важной является тема особенностей мотивации у людей в процессе деятельности. Проблема мотивации субъекта деятельности представляет собой одну из наиболее актуальных и трудных проблем в психологии, которая заслуживает отдельного внимания ученых. Она напрямую связана с деятельностью человека, с тем, благодаря чему осуществляется любая активность. Именно это явление определяет направленность поведения человека. В настоящее время изучение мотивации является одним из самых актуальных вопросов в психологии.

Зная и понимая особенности поведения и факторы, которые мотивируют своих сотрудников, членов коллективов, группы, люди могут более грамотно выстраивать процесс деятельности, а также предугадывать ее будущий результат.

Всё больше научных трудов посвящается изучению особенностей поведения субъекта в трудовой деятельности и индивидуальных особенностей его мотивации.

Постоянно разрабатываются новые методики определения мотивирующих факторов человека. Также часто можно слышать о современных деловых тренингах, коучинге и других обучающих технологиях, которые помогают человеку определить свои особенности поведения в деятельности, научиться компенсировать свои недочеты и применять положительные сильные стороны.

Это всё говорит о потребности современного общества в изучении непосредственно феномена мотивации, а также факторов, оказывающих на неё прямое влияние.

В научных работах часто подчёркивается взаимосвязь мотивации и трудовой деятельности. Однако данная тема до сих пор требует более глубокого изучения.

### ***Основные подходы, используемые в работе***

Существует множество трудов, посвящённых проблеме мотивации [10, 13, 24].

Мотивация, как феномен, подвергалась детальному изучению представителей всевозможных направлений психологии, наиболее известные из них: Ф.У. Тейлор,

Г. Форд, Г. Гантт, А.Г. Маслоу, В. Врум, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, К. Альдерфер, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Ядов, Д.С. Адамс, В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер.

Наибольший вклад в изучение проблемы особенностей поведения в трудовой деятельности внесли: Д.А. Руднев, С.Д. Положенцев, Б.Басс, Д.Б. Роттер.

В данной работе используются методика, разработанная под руководством Н.Н. Мельниковой – «Мотиваторы деятельности».

**Цель работы** – выявление особенностей мотивации мужчин и женщин, связанных с поведением в трудовой деятельности.

**Задачи:**

1. Установить значение параметров мотивации у мужчин и женщин.
2. Определить типы направленности личности.
3. Определить выраженность проявлений типа А по шкалам: амбициозность, соревновательность, поглощенность работой, энергичность в достижении цели, нетерпеливость, торопливость, дефицит времени, враждебность, сдерживание эмоций.
4. Изучить различия в выраженности полученных показателей у мужчин и женщин.
5. Выявить значимые взаимосвязи параметров мотивации с типом направленности и отдельными проявлениями типа А на женской и мужской выборках.
6. Сравнить характер взаимосвязей, полученных на женской и мужской выборке.

**Объект** – мотивация деятельности.

**Предмет** – взаимосвязь особенностей мотивации и поведения в трудовой деятельности.

**Использованные в работе методики:**

1. Мотиваторы деятельности – Мельникова Н.Н.
2. Методика диагностики поведения типа А – Д.А. Руднев, С.Д. Положенцев.

3. Определение направленности личности – Б. Басс.

***Методы математической обработки данных:***

1. Описательная математическая статистика.

2. Корреляционный анализ по К. Пирсону.

3. Т-критерий Стьюдента.

***Научная новизна***

Новый подход к постановке проблемы. Детально изучается взаимосвязь особенностей поведения в трудовой деятельности и факторов, влияющих на мотивацию.

***Практическая значимость***

Результатом данной работы стало изучение аспектов трудовой ситуации, способных выступать в роли мотиваторов или демотиваторов деятельности, а также их специфики на мужской и женской выборках. Полученные данные окажутся полезными не только для самой личности, но и для руководителей организаций, лидеров группы. Так как для того, чтобы грамотно выстроить процесс деятельности, человеку в первую очередь необходимо знать те факторы, которые будут способствовать или препятствовать ее осуществлению. Эту задачу существенно облегчит знание собственных мотиваторов, демотиваторов и индивидуально-психологических особенностей поведения.

***Объём и структура работы***

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3-х глав, выводов, заключения, списка литературы (всего 58 наименований) и 3-х приложений. В тексте работы имеются 5 таблиц и 4 рисунка. Общий объём работы 69 страниц.

# **1. Обзор основных подходов к изучению мотивации**

## **1.1. Развитие представлений о мотивации в отечественной и зарубежной психологии**

Процесс мотивации как побуждение к действию является достаточно сложным процессом, поэтому существует множество концепций к ее изучению. Целью каждой теории мотивации является объяснение причины поведения человека в разнообразных жизненных ситуациях, кроме того, они демонстрируют решения, подталкивающие субъекта к тому или иному действию.

Чтобы описать феномен мотивации принято выделять несколько видов мотивационных моделей (теорий) [51]. К ним относятся:

- 1) первоначальные (традиционные);
- 2) содержательные;
- 3) процессуальные.

Первоначальные (традиционные) теории несут в своей основе стимулирование человека материальным поощрением или, наоборот, угрозой наказания, или же можно назвать такое стимулирование методом «кнута и пряника».

Содержательные подходы рассматривают и изучают отдельные мотивы (потребности), направляющие и координирующие деятельность человека.

Процессуальные концепции изучают мотивацию как процесс и рассматривают то, как происходит изменение самого процесса мотивации и его результата под воздействием каких-либо факторов среды [17].

Рассмотрим то, как развивались доклассические или традиционные теории мотивации. Еще в рабовладельческом обществе людей заставляла работать угроза физического наказания, в обществе капитализма – страх потерять работу, а вместе с ней источник основного дохода. Производительные силы развивались, вместе с ними также рос уровень благосостояния людей, общество становилось цивилизованнее, руководители более отчетливо осознавали необходимость

создания новых подходов, методов и средств стимулирования людей к активизации их трудовой деятельности.

Позднее, с развитием экономики, появилось такое понятие как «экономический человек», тогда в качестве стимула стала использоваться система поощрения работников [46].

Первым, кто внес весомый вклад в поиск способов активизации труда рабочих, был Ф. Тейлор. Он ввел принципы научного менеджмента, которые в свою очередь стали фундаментом для организации труда в первой половине XX века, а также которые остаются актуальными и в настоящее время. Ф. Тейлор считал, что руководители должны предлагать своим работникам эффективные способы выполнения поручений, чтобы в дальнейшем повысить производительность своего труда, в том числе за счет материальных стимулов. Автор данной теории говорил о том, что работники являются несамостоятельными и неспособными выполнять работу без дополнительного стимулирования, то есть результаты труда работников прямо пропорциональны их заработной плате. Ф. Тейлор ввел нормы распределения времени на выполнение того или иного вида работы (квоты), а также сдельную форму оплаты. Это позволило лучше организовать рабочее пространство, сделать его наиболее приспособленным под каждую конкретную специфику труда, это уже само по себе позволяло рабочему тратить меньше сил и более рационально использовать рабочее время, а, следовательно, за счёт этого повысить свою производительность. Но основная идея Ф. Тейлора состояла в том, что, если у рабочего появляется мотивация повысить свою продуктивность, и эта продуктивность повышается, то вместе с ней повышается и заработок [39].

Последователем Ф. Тейлора в развитии его идей стал Генри Лоуренс Гантт. Г. Гантт ввел фундаментальный принцип организации труда работников – планирование производства, т.е. пытался учитывать временные затраты на выполнение каких-либо обязанностей (диаграммы Гантта). В своих исследованиях особое внимание он уделял вопросам стимулирования труда. Его

позиция состояла в том, что если перед работником поставить конкретную задачу и описать перспективу получения материальной премии, то данная задача может быть выполнена в наилучшем виде. Главным достоинством премиальной системы оплаты труда являлось сохранение минимального заработка независимо от степени выполнения или невыполнения нормы [21].

Кроме того, большой вклад в традиционную теорию мотивации также внёс Генри Форд. Он расширил систему управления Ф. Тейлора, добавив к ней собственные представления о структуре управления и методах. Г. Форд считал основной идеей организации не только снабжение потребителей продукцией, а также «создание» потребителей. Он заботился о судьбах своих работников и создавал условия не только для их материального благополучия (увеличив, тем самым, заработную плату в два раза), духовного развития, а также для поддержания психофизиологического здоровья работников [47].

Можно выделить такие общие положения первоначальных теорий мотивации, которые, обеспечивали высокую мотивацию рабочих к выполнению обязанностей, а, следовательно, и эффективность труда:

1. Труд работников должен являться организованным и нормированным;
2. Сдельная форма оплаты труда – наиболее предпочтительная.
3. Для всех сотрудников должны соблюдаться единые условия материальной мотивации.
4. Проблема рутинного труда устраняется увеличением заработка, а также вводится машинный труд (Г. Форд).

Общим недостатком данных подходов к повышению мотивации работников являлось то, что одного метода поощрения было недостаточно, следовательно, необходимо было искать новые системы стимулирования коллективов к выполнению своих обязанностей, а также было необходимо учитывать особенности внутренней мотивации каждого работника.

Содержательные теории мотивации используют совершенно иной подход к рассмотрению феномена мотивации. В них изучается такой фактор, как



потребности человека, который, в свою очередь, подталкивает человека к выполнению деятельности. Таким образом, содержательные теории описывают содержание и структуру потребностей, и, кроме того, их взаимосвязь с мотивацией человека [45].

### *Теория мотивации А. Маслоу*

Теория А. Маслоу впервые «вышла в свет» в 1943 году и в основу данной теории был положен принцип иерархичности потребностей. Автор данной теории мотивации считал, что реализация потребностей происходит поэтапно и иерархизованно – от низших нужд к высшим. Поведение будет мотивироваться более высокими потребностями только при условии удовлетворения потребностей, расположенных на более низком уровне, так как они являются базовыми. Такое иерархичное строение делает данную концепцию отличной от других теорий мотивации. Кроме того, автор постулирует то, что интенсивность конкретной нужды зависит от того, какое место она занимает в иерархичной структуре [27].

А. Маслоу выделил следующую классификацию потребностей – от низших к высшим [48]:

- 1) первичные физиологические потребности – потребность в движении, утолении жажды, дыхании, питании, воспроизведении потомства, отдыхе и т.п.;
- 2) потребности, связанные с обеспечением безопасности – уверенность в будущем, независимость от страхов, безопасность и стабильность в жизни, уверенность в сфере карьеры;
- 3) потребности социального характера – потребность во взаимодействии с обществом, в любви, в нахождении в коллективе, заботе о ближних, потребность в семье;
- 4) потребности в уважении и самооценке – потребности в уважении, исходящем от членов социальных групп, в признании, в социальном статусе, в карьерном росте;

5) нравственные потребности (потребности в самовыражении посредством творчества), воплощении собственных умений и навыков.

А. Маслоу считал, что потребности более низкого уровня одинаковы в плане воздействия для всех людей, а высшие – отличны. Следовательно, высокие потребности в большей степени говорят об индивидуальности. Он также подчеркивал циклический характер потребностей, то есть их постоянное повторение и не только на низших уровнях [41]. Основным моментом данной теории является то, что удовлетворение физиологических потребностей является основой, но их удовлетворение может носить неполный характер.

Данная концепция достаточно точно демонстрирует общую динамику перехода от одних мотивирующих поведение субъекта потребностей к другим. Однако, теория многократно подвергалась критике и были выявлены следующие недостатки: не выявлены критерии смены актуальности потребностей; отсутствует какая-либо связь с внешними мотивами деятельности человека; в некоторых случаях наблюдается подавление низших базовых потребностей вышестоящими; потребности не являются взаимозаменяемыми и, кроме того, А. Маслоу экспериментально не исследовал предлагаемую концепцию.

### ***Теория двух групп факторов Ф. Герцберга***

Наряду с теорией мотивации А. Маслоу выступает теория двух факторов Ф. Герцберга. Основная идея данного подхода – в разделении факторов, которые влияют на успешность экономической деятельности работника. Таким образом, Ф. Герцберг выделяет две группы факторов [30]:

1. Мотивационные факторы (мотиваторы). Данную группу составляют потребности работника в самореализации в должности, продвижении по службе, ответственности, признании со стороны коллег и начальства, профессиональном росте. Такие факторы удовлетворяют потребность субъекта в достижении целей, которые он ставит перед собой.

2. Гигиенические факторы (поддерживающие). К ним относят технические аспекты руководства, отношения с остальными сотрудниками, справедливое

распределение заработной платы, условия работы, ее перспектива, стабильность и надежность, а также стиль руководства и климат в коллективе. Гигиенические факторы помогают индивиду избежать неприятных для него ситуаций. Кроме того, отмечается, что при удовлетворении этих факторов они могут возникать вновь и в более сильном проявлении, чем прежде и при их игнорировании может появляться фрустрирующее поведение.

Следовательно, как отмечает автор теории, удовлетворенность работой в первую очередь определяется воздействием мотиваторов, а неудовлетворенность работой проявляется в результате влияния поддерживающих факторов (факторов гигиены). Таким образом, чтобы повысить мотивацию работников к выполнению какой-либо деятельности, необходимо повышать воздействие на него мотиваторов, а для того, чтобы нивелировать негативный настрой на работу нужно актуализировать гигиенические факторы [43].

Тем не менее, в данной теории также наблюдаются некоторые проблемные области, а именно: нет точных данных, доказывающих, что действие мотивирующих факторов на различные иерархические уровни организации приведут к повышению удовлетворенности рабочим процессом; влияние внешних факторов на мотивацию к выполнению обязанностей является слабо выраженным; не исследуется приоритетность потребностей и ценностей относительно групп мотиваторов и факторов гигиены; слабо изучено взаимовлияние поддерживающих и мотивационных факторов.

### ***Теория К. Альдерфера***

К. Альдерфер предложил свою теорию мотивации, основываясь на иерархическую структуру потребностей А. Маслоу. В отличие от своего предшественника, К. Альдерфер представил упрощенную иерархию человеческих потребностей.

Согласно автору, мотивируют поведение человека следующие потребности [41]:

1) потребности жизни (существования) – включают в себя такие физиологические потребности, как потребность в еде, утолении жажды, отдыхе, продолжении рода, дыхании, движении, а также потребность в безопасности.

2) потребность в социальных контактах – потребность в признании, одобрении со стороны общества, в заботе о близких, в любви, общении и т.п.

3) потребность в развитии и личностном росте – заключается в потребности к самореализации, самоутверждению, самовыражению, а также в социальном статусе.

Таким образом, иерархическая структура потребностей К. Альдерфера имеет более обобщенный вид, по сравнению с теорией А. Маслоу. Кроме того, немаловажным является то, что в данном подходе к изучению мотивации движение от одной потребности к другой происходит как сверху-вниз, так и снизу-вверх. При том, что движение от более высших к низ лежащим происходит в случае неудовлетворения высших и в этом случае высшие потребности придают большую силу низшим, даже если они (низшие) были ранее удовлетворены. Таким образом, происходит фрустрирование человека (регресс к более низкому уровню).

Можно сказать, что благодаря такому разнонаправленному движению от потребности к потребности появляются разнообразные возможности для мотивации, а также актуализация тех или иных потребностей субъекта происходит только в необходимом (более выгодном) для субъекта порядке. Несмотря на положительные стороны данной концепции К. Альдерфера, также существуют и негативные моменты, а именно – можно заметить лишь ограниченный спектр потребностей.

### ***Теория Д. Макгрегора***

Д. Макгрегор обратил своё внимание на то, что системы мотивации трудовой деятельности напрямую зависят от взглядов руководителей относительно основных мотивационных черт их подчиненных. Автор создает некую

дихотомию концепций, определяющих поведение руководителей. Д. Макгрегор выделил две категории под названиями «Теория X» и «Теория Y».

Теория X описывает автократический стиль руководства, который опирается на применение комплекса поощрения и наказания для навязывания желаний руководителя подчиненным [35]. Данная теория имеет в себе такие положения:

1. Люди не любят работать и стараются не перетруждать себя.
2. Сотрудники безответственны и несамостоятельны.
3. Для мотивации работников необходимы такие средства, как принуждение и контроль. Угроза наказания является основным мотивирующим инструментом.
4. Рабочее место характеризуется стабильностью.
5. Сотрудники хотят чувствовать себя защищенно и безопасно.
6. У сотрудников нет потребности в самореализации.

Таким образом, согласно данной концепции, сотрудники ощущают комфорт и безопасность на рабочем месте (имеют стабильную заработную плату, условия труда), т.е. удовлетворены все базовые потребности. Данный подход имеет место быть лишь тогда, когда сотрудник «борется за существование», как только он переходит на более высокий уровень функционирования, то становятся актуальными другие потребности, а, следовательно, иной стиль управления.

Теория Y несет в себе совершенно иной подход к руководству. Кроме того, теория основывается на вышеописанной иерархической пирамиде потребностей. «Y» описывает демократический стиль руководства, который стремится к тому, чтобы сотрудники чувствовали себя максимально комфортно и хотели проявлять инициативу.

Эта теория включает в себя такие базовые моменты мотивации сотрудников, а именно [29]:

1. Для сотрудников труд является одним из важнейших жизненных процессов.
2. Заинтересованный работник способен к самоуправлению и самоконтролю.

3. Сотрудники способны к принятию ответственности и добровольно ищут её, а также всеми способами стремятся к свободе в принятии решений.

4. Работникам необходима разнообразная деятельность и возможность проявить свою креативность.

5. Эффективность работы снижается при ограничении свободы и возможностей самореализации. Работники стремятся присоединиться к коллективной деятельности и считают это наивысшей наградой.

Теория У опирается на такое положение, которое гласит о том, что необходимо создавать такие условия труда, чтобы сотрудник желал проявлять креативность и инициативу, а также стремился к достижению как личных, так и коллективных целей.

Помимо явных положительных сторон данных теорий были выявлены и некоторые недостатки: чрезмерная полярность в описании; временное развитие мотивации работника является недостаточно изученным; вознесение У-теории, как единственной и эталонной базы для руководства сотрудниками.

#### ***Трехфакторная модель Д. МакКлелланда***

Д. МакКлелланд выделял три группы потребностей, воздействующих на поведение человека, опираясь на пирамиду потребностей А. Маслоу, а именно на потребности более высоких уровней в структуре иерархии: потребности в достижении успеха, во власти и соучастии. Данные потребности не имеют иерархической организации и, кроме того, могут иметь различную степень проявления у разных людей и в зависимости от тех или иных ситуаций [54].

Потребность в достижении успеха выражается в стремлении человека ставить перед собой определенные цели, брать ответственность за них, а также всеми способами стремиться к их осуществлению. При реализации данной потребности важно отметить, что человек стремится именно успешно завершить начатое дело.

Потребность во власти проявляется в желании субъекта контролировать любой процесс деятельности, ресурсы, а также влиять на окружающих людей.

Человек, стремящийся к власти, пытается отстаивать свою точку зрения и не боится вступать в противоборства. Люди с преобладающей потребностью во власти часто стремятся занять лидерскую позицию в обществе.

Потребность в соучастии проявляется в стремлении к дружеским отношениям с другими людьми, а также в привязанности, любви. Люди, имеющие данную потребность, стараются постоянно находиться в коллективе, в окружении знакомых и друзей, кроме того они не боятся просить помощь и активно оказывают её [51].

Таким образом, для успешности деятельности руководителям необходимо руководствоваться тем, какая из вышеописанных потребностей у того или иного сотрудника является ведущей и в зависимости от этого предлагать соответствующий вид деятельности.

Основная проблема данной теории состоит в том, что не уделяется внимание низшим, фундаментальным потребностям, а также отсутствует анализ взаимосвязи и взаимного влияния потребностей и, кроме того, отмечается невозможность отслеживать развитие потребностей с течением времени.

### *Диспозиционная модель*

Стоит также отметить вклад отечественных ученых в развитие концепций мотивации. Автором одной из главных теорий отечественной психологии считается концепция В. Ядова.

В соответствии с временными ограничениями потребностей, а также в соответствии с ситуациями, автор выделил такие виды диспозиционных образований [1]:

1. Фиксированные простейшие установки, которые направлены на разрешение возникающих «предметных» ситуаций. Такие ситуации создаются самой средой и быстро и часто изменяются.

2. Социальные установки – установки, определяющие групповую деятельность, а также которые предназначены для нахождения равновесия между социальными ситуациями и потребностями группы.

3. Ценностные ориентации личности на определенные цели, а также поиск способа их успешного достижения, кроме того, они являются связанными с поиском консенсуса между особенностями образа жизни человека и его социального окружения.

4. Элементарные общественные установки, которые обуславливают интересы личности, область трудовой деятельности.

В основе каждого из вышеперечисленных диспозиционных образований в различном соотношении принимают участие эмоциональные компоненты, а также когнитивные, и поведенческие компоненты. Причем в совершенно любой ситуации на создание того или иного действия одновременно воздействуют все диспозиционные образования, но воздействуют они с различной степенью проявления [30].

Кроме того, В. Ядов говорил о том, что целесообразно вносить в регуляцию деятельности определенное диспозиционное образование, которое является фиксированным в прошлом опыте индивида, который в свою очередь прямо зависит от потребностей общественного, а также физического существования и, помимо этого, от условий той или иной деятельности человека или от масштаба ситуации [15].

Главной заслугой модели В. Ядова является то, что в ней отражены возможности удовлетворения сотрудником в процессе его труда потребности в материальных ресурсах, но и кроме того, человек может удовлетворить и нужды относительно низкого порядка.

К основным недостаткам данной модели можно отнести то, что не выделены критерии, которые позволили бы выявить ситуации, в которых определяющее положение занимают конкретные диспозиционные образования; отсутствует классификация по влиянию на потребности личности и ее систему ценностей, исходя из которой, сама личность будет осуществлять поведенческий акт под приоритетным влиянием одной из диспозиций.



Таким образом, можно сделать вывод о том, что содержательные теории мотивации берут за свою основу потребности, рассматривающиеся как факторы, которые лежат в основе мотивов, которые в свою очередь побуждают человека к выполнению разного рода деятельности. Рассмотренные мотивационные теории определяют структуру потребностей человека, выделяют фундаментальные базовые потребности, а также второстепенные и, кроме того, устанавливают порядок их удовлетворения. Также содержательные теории изучают то, как именно те или иные потребности подталкивают человека к выполнению той или иной деятельности.

Основным достоинством содержательных теорий является определение роли потребности, как основополагающего фактора мотивации. Существенным недостатком содержательных теорий мотивации является то, что они не учитывают реальный отход от иерархической последовательности удовлетворения потребностей, который происходит из-за каких-либо особенностей личности, возраста, пола и так далее [24].

В процессуальных теориях мотивации акцент делается непосредственно на самом процессе выбора поведения, которое приведёт к желаемым результатам. Процессуальные теории не отвергают влияние тех или иных потребностей на формирование мотивации человека, но они делают упор на то, что мотивация формируется под действием ожиданий от предстоящего события, а также восприятия, того какие усилия прилагает человек для достижения поставленных целей и как выбирает наиболее подходящий паттерн поведения.

### *Теория справедливости С. Адамса*

Д.С. Адамс предложил свою теорию мотивации в 1963 году и назвал её теорией равенства или теорией справедливости, которая сводится к тому, что мотивация основывается на сравнении человеком себя с другими членами группы.

Данная теория гласит о том, что люди сравнивают свое вознаграждение с коллегами, которые выполняют аналогичные обязанности, а также оценивают

соотношение того, сколько было приложено усилий для достижения результата с полученным вознаграждением. Человек сравнивает себя с коллегами по результату (заработная плата, бонусы) и вкладу (усилия, время). Если в результате этого сравнения выявляется, что кто-то получил вознаграждение больше, чем сам работник, то у данного работника появляется психологическое напряжение [9, 52]. В дальнейшем, чтобы повысить мотивацию напряженного работника, необходимо устранить случившуюся несправедливость.

Данная несправедливость проявляется у человека в таких паттернах поведения как: желание получить наибольшую прибыль; влияние на положение других сотрудников; уход по собственному желанию; понижение собственной эффективности; занижение самооценки и своих достоинств; выбор альтернативного объекта для сравнения. Необходимо отметить, что представления сотрудника о несправедливости являются исключительно субъективными и часто могут не соответствовать существующей действительности.

В данной теории также можно выделить некоторые недостатки. К ним относятся: недостаточная широта обстоятельств (факторов), которые оказывают воздействие на мотивацию работников и, кроме всего прочего, отсутствие возможности полного прогноза развития ситуации несправедливости (как именно отреагирует тот или иной работник).

### ***Теория ожиданий В. Врума***

В. Врум определил мотивацию, как процесс управления личным выбором. Согласно его представлениям, для появления мотивации недостаточно одной лишь актуальной потребности, необходимо, чтобы человек ожидал, что произойдет удовлетворение какого-либо блага за счет выбранной модели поведения. Отмечается также, что для эффективности деятельности нужно, чтобы сотрудники осознали, что усилия, которые они прикладывают для достижения поставленных целей организации, приведут также к быстрому

достижению их собственных целей [33]. Автор в своей теории выделяет несколько факторов (взаимосвязей), которые оказывают влияние на мотивацию:

1. Ожидания, проявляющиеся в отношении «затраты труда – результаты» – это связь между полученными результатами деятельности и усилиями, которые прикладывает работник. Если в данном соотношении не будет наблюдаться прямой взаимосвязи, то мотивация работника со временем будет постепенно ослабевать.

2. Ожидания в отношении «результаты – вознаграждение» – это ожидание какого-либо бонуса, поощрения за выполненную работу. Мотивация будет ослабевать вследствие того, если при достаточных усилиях невозможно достичь поставленной цели.

3. Ценность вознаграждения за проделанную работу (валентность). Она определяет уровень удовлетворенности полученным вознаграждением. При низком уровне валентности у субъекта будет проявляться низкий уровень мотивированности.

Таким образом, теорию ожиданий принято выражать следующей формулой:  
Мотивация = (Затраты труда – Результат) × (Результат – Вознаграждение) ×  
× Валентность

Тем не менее, в данной теории можно выделить несколько недостатков, а именно то, что в теории подвергается анализу ответная реакция субъекта на внешнее предложение, а не все действия. Также, нет определение того, какое вознаграждение будет обладать наибольшей валентностью, отсутствует описание динамики изменений ценностей из-за влияния соответствующих им достижений.

### ***Теория мотивации Л. Портера – Э. Лоулера***

Концепция мотивации Л. Портера и Э. Лоулера является наиболее комплексной, т.к. включает в себя теорию мотивации В. Врума и подход С. Адамса, и наиболее сложной из всех существующий процессуальных теорий мотивации.

Данная теория опирается на представление о том, что на мотивацию человека влияет совокупность определенных факторов [3]. К таким факторам относятся:

- затраченные старания,
- достигнутые результаты,
- полученное поощрение,
- уровень удовлетворённости,
- восприятие.

Результаты деятельности сотрудника, в свою очередь, зависят от усилий, которые он прикладывает, индивидуальных склонностей, а также от того, насколько человек понимает свои обязанности. Далее, степень затраченных стараний будет находиться в прямой зависимости от того, насколько ценно и реально вознаграждение, которое будет получено после завершения деятельности. Стоит отметить, что достижение определённого результата деятельности может привести к получению не только внешних поощрений (премии, награды), но также и внутренних (повышение самооценки, уверенности в себе). Удовлетворение выступает в качестве результата внешних и внутренних поощрений, но с учетом их справедливости, а также измерителем уровня ценности вознаграждения [36]. Главная идея данной теории состоит в том, что именно удовлетворенность своим трудом зависит от результатов деятельности.

Ключевая проблема теории Л. Портера – Э. Лоулера заключается в отсутствии какой-либо иерархизированной структуре и взаимосвязи целевых установок индивидов.

Опираясь на теории В. Врума, а также на теорию Л. Портера – Э. Лоулера можно сделать вывод о том, что чем увереннее сотрудник в своем вознаграждении и в той цели, которую ему необходимо достичь, тем выше эффективность его труда и его мотивация. Согласно теории ожиданий, необходимо создавать благоприятный мотивационный климат в коллективе, повышающий эффективность деятельности, а также данная концепция настаивает на том, что мотивационная система человека является

индивидуальной и уникальной. В то же время, теория С. Адамса обращает внимание на то, что не менее важным является справедливость в отношении поощрений работников. В зарубежной психологии мотивации отводится большее внимание в связи с развитием теорий управления, в то время как в отечественной – скорее, как понятие, рассматриваемое в качестве феномена, а также в связи с методами стимулированием кадров в организации. Отечественные психологи сделали попытку систематизировать многочисленные представления, существующие в зарубежных теориях мотивации. Отечественная психология рассматривает мотивацию как сложноуровневый регулятор поведения и какой-либо деятельности человека.

## **1.2. Трудовое поведение личности и его основы**

Мотивация является ведущим компонентом в структуре личности и также является важнейшим основным понятием, используемым для объяснения принципов деятельности и поведения человека. Поведение человека – комплекс социально значимых осмысленных действий, определяющих понимание собственных функций субъекта. Трудовое поведение личности, в свою очередь, является одним из видов социального поведения и определяется, как совокупность осознанных действий и паттернов поведения человека, которые взаимосвязаны с реализацией профессиональных интересов и возможностей личности в производственной организации. Формирование трудового поведения происходит под влиянием многих факторов, например, таких как социальные, профессионально важные характеристики личности и, кроме того, системы норм и ценностей, трудовых мотиваций [19]. Основу трудового поведения составляют мотивы, которые определяют направленность трудового поведения субъекта, а также ее формы. Кроме того, одинаковое поведение в той или иной ситуации может иметь разный мотивационный фундамент. Мотивация является основополагающим критерием к пониманию поведения человека и возможностей воздействия на него.

Трудовое поведение является внешним проявлением трудовой деятельности, но для повышения ее эффективности необходимо учитывать также и внутренние ее проявления. Главной внутренней побудительной силой трудовой деятельности является потребность. Потребность, в свою очередь, активизирует деятельность человека, за счет того, что осознанная потребность отражает в психике человека неконгруэнтность внешних условий с внутренними требованиями и, таким образом, определяют деятельность человека, которая направляется на устранение такого несоответствия. Осознанные потребности становятся интересами личности и выступают причиной социальных поступков человека. Таким образом, потребности и интересы являются внутренними детерминантами, обуславливающим трудовое поведение человека.

В качестве внешней детерминанты, обуславливающей трудовое поведение, является трудовая ситуация, которая представляет собой совокупность условий, определяющих протекание трудового процесса. Она включает в себя социальный контроль и стимулирование. Под влиянием трудовой ситуации человек может жертвовать и пренебрегать своими желаниями и интересами.

Влияние внешних и внутренних детерминант определяет формирование внутренней позиции человека по отношению к деятельности. Внутренняя позиция, также характеризуется ценностными ориентациями, установками и мотивами. На основе ценностных ориентаций возникает стремление субъекта к достижению определенных целей. В зависимости от того, какая ценностная ориентация у человека является преобладающей, формируется определенное поведение человека [55]. На основе ценностных ориентаций образуются установки. Установки представляют собой качественно устойчивую направленность личности в отношении объектов деятельности, ролей, ситуаций, а также его готовность к определенным действиям. Мотивы являются внутренней реакцией на трудовую ситуацию. Они сформировались на основе ценностных ориентаций и установок человека под влиянием внешних стимулов. В свою очередь, сложившийся комплекс мотивов образует мотивационное ядро.

Мотивы делятся на три вида: социальные, материальные и духовные. Преобладание тех или иных мотивов у людей разное, но все мотивы тесно взаимосвязаны и в каком-либо конкретном поведении можно выделить только доминирующий вид. Кроме того, мотив не является определяющим фактором. Он играет роль связующего между регуляторами трудового поведения (ценностями, интересами и потребностями). Поведение, которое направлено на выбор того или иного мотива для описания трудового поведения, принято называть мотивацией. Мотивация предшествует трудовому действию, обосновывает его и, также, может служить стимулом к действию или же средством его блокирования. Только под целенаправленным влиянием регулирующих стимулов можно достичь максимального уровня соответствия мотива потребности и мотива деятельности, а также продемонстрировать нужное трудовое поведение.

### **1.3. Поведение типа А и направленность личности (на дело, на общение и на себя) и их проявления в трудовой деятельности**

На протяжении долго периода времени ученые пытались сопоставить психологические особенности человека, оказывающие патологизирующее влияние на сердечно-сосудистую систему человека, и причины сердечно-сосудистых заболеваний (особенности их развития). Данные исследования привели к открытию коронарного типа личности в XIX веке. Канадский ученый, У. Ослер обнаружил взаимосвязь между сердечно-сосудистой симптоматикой и особенностями поведения человека. Уже в 1938 г. данный коронарный тип был выделен в профиль личности. Дальнейшие исследования рассматривали отдельные психологические характеристики человека, но уже не связывавшись с общей структурой личности. Так как личностные особенности субъекта было почти невозможно дифференцировать от особенностей, которые были приобретены в ходе болезни, и, поэтому, решено было совершить переход к категории «поведение» от категории «личность» [7]. В 1959 году американские доктора, М. Фридман и Р. Розенман, обобщили все имеющиеся исследования и

описали поведенческий синдром, который непосредственно связан с сердечно-сосудистыми заболеваниями. Данный синдром они назвали – «поведение типа А».

В настоящее время данные исследования структурированы и обобщены, кроме того, разработано огромное количество работ, которые подтверждают тот факт, что развитие сердечно-сосудистых заболеваний взаимосвязано с поведением типа А [16]. Таким образом, ученые выделяют следующие характеристики людей, которые обладают данным типом. К ним относятся: конкурентность, склонность к соперничеству, решительность, амбициозность, агрессивность, энергичность, воинственность, раздражительность и конфликтность. Кроме того, отмечается, быстрая речь, постоянная занятость и нехватка времени, повышенная мыслительная активность, энергичная жестикуляция, активное участие в любых видах деятельности, неспособность расслабиться и «сделать паузу».

В противоположность типу А, выделяется тип Б, который несет в себе такие характеристики: прагматичность, неторопливость, прагматизм, скрытность, взвешенность решений, эмоциональная сдержанность, рассудительность, спокойная речь и жестикуляция, дружелюбие. Люди такого типа способны к отдыху и грамотно распределяют свои силы. Также, существует смешанный тип поведения, который называется «тип АБ», характеризующийся целенаправленностью действий, разнообразием деятельности, разносторонними интересами, предсказуемым поведением, высокой приспособляемостью, эмоциональной стабильностью, а также умением сбалансировать активность, напряженность и отдых [25].

Стоит отметить, что поведение типа А возможно изменить и скорректировать с помощью уже созданных психотерапевтических программ, в особенности поведенческой психотерапии. Отмечается, что люди, скорректировавшие свое поведение, снизили склонность к появлению сердечно-сосудистых заболеваний. Большим недостатком в изучении данного поведенческого типа является



отсутствие общей психологической теории, которая объясняет поведение типа А. А именно, отсутствует содержательный психологический анализ данного поведения (психологические механизмы, сущность и генезис поведения типа А). Так как большая часть исследований, посвященных изучению данной проблемы, являются медицинскими и несут в себе лишь прагматичную сторону раскрытия данного явления.

Следующий аспект, описывающий поведение личности в трудовой деятельности, это ее направленность. Под направленностью понимается свойство личности, которое проявляется в ее ценностях, мотивах и убеждениях, которые, в свою очередь, определяют поведение и деятельность человека.

Изучением направленности личности занимались многие ученые, например, В.Н. Мясищев выделял несколько видов отношений человека из которых складывается личность: отношение человека к обществу и людям, отношения ко всем внешним предметам и отношение к самому себе [31]. В соответствии с данными видами отношений выделяют три вида направленности личности:

1. Направленности на общение и взаимодействие, которое заключается в конформности, потребности к постоянному взаимодействию с людьми. Такие люди заинтересованы в совместной деятельности, стремятся оказать помощь своему окружению, и хотят получать от него одобрение.

2. Деловая направленность человека проявляется в заинтересованности в деловом взаимовыгодном сотрудничестве, в разрешении деловых конфликтов и проблем. Люди данного типа склонны отстаивать свою точку зрения и стремятся улаживать дела в коллективных интересах.

3. Направленность на себя или личная направленность – стремится удовлетворять свои потребности, не учитывая при этом потребности окружающих. Часто люди с данной направленностью стремятся к власти и влиянию, интровертированы, агрессивны, склонны к соперничеству и конкуренции.

В целом, направленность является довольно сложным личностным образованием и имеет сложную многоуровневую структуру, которая несет в себе мотивы, потребности, установки, намерения, склонности, интересы, идеалы, жизненные смыслы и влечения [49]. Каждый из представленных компонентов несет вклад в общее формирование и развитие направленности личности. Данные компоненты имеют онтогенетическую изменчивость, а также изменяются под действием развития новых навыков, также происходит появление новых компонентов, которые обусловлены разнообразием деятельности человека.

## **2. Программа исследования**

### **2.1. Цель, задачи, предмет и объект исследования**

**Цель** проведенного исследования – выявление особенностей мотивации мужчин и женщин, связанных с поведением в трудовой деятельности.

Для реализации данной цели были поставлены следующие **задачи**:

1. Установить значение параметров мотивации у мужчин и женщин.
2. Определить типы направленности личности.
3. Определить выраженность проявлений типа А по шкалам: амбициозность, соревновательность, поглощенность работой, энергичность в достижении цели, нетерпеливость, торопливость, дефицит времени, враждебность, сдерживание эмоций.
4. Изучить различия в выраженности полученных показателей у мужчин и женщин.
5. Выявить значимые взаимосвязи параметров мотивации с типом направленности и отдельными проявлениями типа А на женской и мужской выборках.
6. Сравнить характер взаимосвязей, полученных на женской и мужской выборке.

**Объект** исследования: мотивация деятельности.

**Предмет** – взаимосвязь особенностей мотивации и поведения в трудовой деятельности.

**Описание выборки**: исследование проводилось на выборке из 78 испытуемых в возрасте от 18 до 25 лет: из них – 42 мужчин и 36 женщин.

**Гипотезы исследования**:

1. Поведение типа А более выражено в мужской выборке.
2. Характер взаимосвязей мотивации с поведением в трудовой деятельности различается у мужчин и женщин.

## 2.2. Методы исследования

В исследовании использовались следующие методики: Мотиваторы деятельности, Диагностика поведения типа А и Определение направленности личности.

**Методика Мотиваторы деятельности (МД)** разработана на кафедре Общей психологии, психодиагностики и психологического консультирования Южно-Уральского государственного университета под руководством Н.Н. Мельниковой. Методика предназначена для диагностики индивидуальных особенностей мотивации человека, которые проявляются в процессе выполнения какой-либо деятельности (например, трудовой, учебной и т.д.). Основная цель данного мотивационного опросника состоит в том, чтобы оценить вовлеченность, с которой человек подходит к задачам и какие ситуации могут увеличивать или уменьшать мотивацию человека. Данная методика может быть использована для экспресс-диагностики испытуемых в возрасте от 18 лет и старше.

В основу данной методики положена диагностическая концепция, представленная в опроснике Motivation Questionnaire M5 version (Н. Baron, S. Henley, Т. McCarthy, А. McGibbon) [58]. Анализируя мотивацию конкретного человека, авторы методики MQ.M5 изучают факторы трудовой ситуации, которые могут оказывать демотивирующее или же мотивирующее воздействие на этого человека. Среди таких факторов выделяют три группы: (1) мотиваторы, (2) демотиваторы, (3) амбивалентные факторы.

1) «*Мотиваторы*» – это такие факторы среды, стоящей перед человеком задачи или определенные условия деятельности, которые способствуют повышению мотивации человека выполнить определенный вид работы, за счет определенного стимулирования или «активации». В качестве примеров мотиваторов могут выступать: разнообразная работа, продвижение по службе, материальное вознаграждение, работа в коллективе, саморазвитие и др. Для каждого человека существует своя индивидуальная иерархия мотиваторов, к

остальным же стимулам (факторам среды), он относится индифферентно (такие факторы не стимулируют человека к выполнению деятельности).

2) «*Демотиваторы*» – это такие факторы среды, стоящей перед человеком задачи или определенные условия деятельности, которые негативным образом оказывают влияние на мотивацию человека к выполнению каких-либо действий, вплоть до того, что человек может отказаться выполнять ту или иную деятельность. Примерами демотиваторов могут выступать временные ограничения, ситуации «неудачи», контроль со стороны вышестоящих людей, рутинная работа, неопределенность в работе, дискомфортные условия труда и т.д. Количество и степень влияния тех или иных демотиваторов также являются индивидуальными для каждого конкретного человека. С остальными факторами деятельности субъект готов «уживаться» в процессе выполнения своей работы, они не оказывают значительного негативного влияния.

3) в качестве отдельной группы выступают «*Амбивалентные факторы*», которые для одних людей могут исполнять роль мотиваторов, в то время как для других – выступать в качестве демотиваторов, с соответствующим влиянием на процесс деятельности человека. Примерами амбивалентных факторов являются: вероятность неудачи, сжатые сроки, ситуация соревнования, степень и принятие ответственности и др. В индивидуальном профиле человека такие факторы могут служить в качестве как демотиваторов, так и мотиваторов, или же занимать нейтральный ранг, особым образом не влияя на мотивацию человека.

Каждая отдельная шкала оригинальной методики – MQ.M5 представляет собой конкретный мотиватор или демотиватор, которые объединяются в четыре обширные области, описывающие мотивационную сферу субъекта. Итогом диагностики с помощью данной оригинальной методики является мотивационный профиль человека, в котором выделяются наиболее значимые для конкретного человека мотиваторы и демотиваторы деятельности.

Разработка аналогичной методики МД включала в себя несколько этапов.

На первом этапе был осуществлён перевод опросника, а именно адаптация содержания шкал MQ.M5. Изначально оригинальная версия методики MQ.M5 состояла из 18 шкал. Описанные в данных шкалах мотиваторы и демотиваторы были предложены российской выборке, которые должны были субъективно оценить то, могут ли и насколько указанные факторы мотивировать их к выполнению какой-либо деятельности или, наоборот, будут снижать мотивацию. Кроме того, респондентов просили указать какие именно факторы, не имеющиеся в данном списке, будут оказывать влияние на их мотивацию. На первом этапе в опросе участвовали 75 человек. В результате проведенного опроса в список добавились ещё 6 шкал, а некоторые шкалы из имеющихся были откорректированы и изменены в соответствии с особенностями российского менталитета. Таким образом, в русскоязычном варианте методики MQ.M5 представлены 24 параметра вместо 18 оригинальных.

На втором этапе адаптации для каждого из 24 параметров, влияющих на мотивацию человека, были сформулированы новые утверждения. Каждый параметр представляет собой биполярную шкалу, которая имеет семь градаций.

На третьем этапе разработки, полученные на втором этапе утверждения были апробированы на новой выборке, в результате данного обследования были получены первичные статистические данные для каждой шкалы. Пункты с неудовлетворительными характеристиками разброса были заново скорректированы и переформулированы.

Стоит отметить, что в данной работе используется 7-я версия методики МД, претерпевшая несколько этапов переформулирования пунктов, а также выделения новой факторной структуры.

В 2016 году методика была проверена на ретестовую надёжность (К. Архипова, И. Микушина). Коэффициенты ретестовой надёжности всех шкал находятся в пределах от 0,557 до 0,791 (для интервала между двумя тестированиями в 4 месяца). В 2017 г. методика МД была стандартизована на выборке 155 человек. В 2018 г. данная методика подверглась стандартизации на

выборке 273 человека (К. Архипова), в результате статистической обработки была скорректирована факторная структура теста, которая теперь описывает шесть областей мотивационной сферы человека.

Таким образом, на сегодняшний день Методика МД версия 7 включает в себя 24 пункта, среди которых выделяются 12 мотиваторов, 5 амбивалентных факторов и 7 демотиваторов. Перечень представленных мотиваторов, демотиваторов и амбивалентных факторов приведен ниже в таблице 1. Текст методики МД версия 7 приведён в приложении А.

Таблица 1

Содержание пунктов методики МД версия 7

№	Особенности среды, условий работы или стоящей перед человеком задачи, оказывающие влияние на мотивацию	
2	Мотиваторы	Достижение
5		Власть и влияние
18		Разнообразие работы
10		Командная работа
11		Полезность труда
12		Общественное признание
14		Качественное выполнение работы
17		Саморазвитие
21		Независимость
22		Материальное вознаграждение
23		Продвижение по службе
24		Уважение
1	Амбивалентные факторы	Сжатые сроки
3		Соревнование
4		Вероятность неудачи
6		Ответственность
9		Интенсивность контактов
8	Демотиваторы	Необходимость работать в личное время
13		Компромисс с этическими нормами
15		Неустойчивость должностного положения
16		Дискомфортные условия труда
7		Монотонная работа
19		Необходимость выполнять приказы и распоряжения
20		Неопределенность

Итогом диагностики с помощью данной версии методики является мотивационный профиль личности, в котором выделяются наиболее значимые для человека мотиваторы и демотиваторы деятельности.

**Методика диагностики поведения типа А** была разработана в 1990 году Д.А. Рудневым и С.Д. Положенцевым и является одной из наиболее востребованных, проверенных и надежных диагностических инструментов в отечественной практической психологии.

В целом данная методика предполагает своей целью выявление такого образа жизни или стиля поведения, который проявляется в агрессивности, напористости, постоянной нехватке времени, торопливости, повышенной возбудимости и т.д. Если данный стиль поведения является преобладающим у человека, то это может свидетельствовать о том, что с большей степенью вероятности человек будет склонен к сердечно-сосудистым заболеваниям. Изначально, задачей же изобретения методики диагностики такого поведения являлось выявление на ранних стадиях паттерна поведенческой склонности к ишемической болезни сердца у мужчин.

Данный опросник состоит из 86 утверждений, которые для более дифференцированной интерпретации сгруппированы в 9 шкал, представляющие собой такие индивидуально-психологические особенности поведения личности, как:

1. Соревновательность – стремление превзойти кого-либо в выполнении различной деятельности.
2. Сдерживание эмоций – ограничивание себя в эмоциональных проявлениях,
3. Амбициозность – проявляется в стремлении достичь больших вершин в какой-либо сфере жизнедеятельности, чем имеется на сегодняшний момент.
4. Торопливость характеризует спешку, стремление сделать что-то быстрее.
5. Энергичность в достижении целей – мотивированность выполнять поставленные цели.
6. Поглощенность работой – вовлеченность в деятельность.



7. Нетерпеливость – желание обладать чем-либо в данный момент времени.

8. Враждебность проявляется в недоброжелательном настрое относительно коллег, окружения, деятельности.

9. Дефицит времени – недостаточность времени на завершение какой-либо деятельности, операции и т.д.

Для обработки полученных результатов ответы испытуемым сопоставляются с ключом, и подсчитывается общее количество баллов, которое обозначается буквой N. Полученный показатель представляет собой характеристику выявленного типа поведения: если  $N > 180$ , то это соответствует выявленному поведению «типа А»; если  $N < 160$ , то – поведение типа Б; если N от 161 до 179 характеризует смешанный тип А-Б; при прохождении опросника максимально возможно получить 344 балла. Кроме общего показателя также подсчитываются показатели по всем 9 шкалам и делается вывод о преобладающих паттернах поведения.

Стоит отметить, что диагностика может проводиться в групповой форме. На все предлагаемые утверждения предусмотрено несколько вариантов ответов: нет, это не так; пожалуй, так; верно; совершенно верно. Испытуемым необходимо выбрать один вариант ответа и отметить его в бланке. Для более дифференцированной оценки подсчитываются баллы по каждой шкале согласно «ключу».

Текст методики диагностики типа А приведён в приложении Б.

Ориентационная анкета, направленная на **определение направленности личности**. Ее создателем явился Б. Басс, американский психолог. Данная методика ставит перед собой цель определить то, на что направлена личность (на общение, дело или же на себя), то есть то к чему действительно стремится человек в своей деятельности, что является для него ценным и наиболее значимым.

Данная ориентировочная анкета включает в себя 27 утверждений (пунктов), испытуемые могут дать один из трех вариантов ответов, которые в свою очередь соответствуют направленности личности:

1. Личность, направленная на себя, стремится удовлетворять свои потребности, не учитывая при этом потребности окружающих. Часто люди с данной направленностью стремятся к власти и влиянию, интровертированы, агрессивны, склонны к соперничеству и конкуренции.

2. Направленность на дело проявляется в ориентации человека на деловое взаимовыгодное сотрудничество, заинтересованность в разрешении деловых конфликтов и проблем. Люди данного типа склонны отстаивать свою точку зрения и стремятся улаживать дела в коллективных интересах.

3. Направленность субъекта на общение. Люди такого типа склонны к конформности, потребности к постоянному взаимодействию с людьми. Они заинтересованы в совместной деятельности, стремятся оказать помощь своему окружению, и хотят получать от него одобрение.

В ходе тестирования испытуемые должны выбрать один из предложенных вариантов ответов, который в наибольшей степени соответствует его мнению и второй вариант ответа – мнение, противоположное точке зрения личности. Таким образом, при обработке результатов суммируются показатели по каждой из направленностей и соответственно тому, какой результат является наибольшим, то данный тип направленности признается преобладающим.

Текст ориентационной анкеты, направленной на определение направленности личности Б. Басса приведён в приложении В.

### **2.3. Методы математической обработки данных**

В качестве методов математической обработки данных в проведенном исследовании использовались: описательная математическая статистика, корреляционный анализ по К. Пирсону, а также t-критерий Стьюдента.

### 3. Анализ результатов исследования поведения в трудовой деятельности и особенностей мотивации

#### 3.1. Исследование особенностей поведения в трудовой деятельности у мужчин и женщин

Одной из задач исследования было обнаружить значимые различия между особенностями поведения в трудовой деятельности у женщин и мужчин. Мы рассмотрели такие индивидуально-психологические особенности поведения личности как: амбициозность, соревновательность, поглощенность работой, энергичность, нетерпеливость, торопливость, дефицит времени, враждебность, а также сдерживание эмоций.

Для оценки значимости различий средних величин был проведен расчет t-критерия Стьюдента. В результате данного анализа было не выявлено значимых различий между средними величинами женской и мужской выборки.

Данные приведены в таблице 2.

Таблица 2

Средние величины для женской и мужской выборки

Шкалы	Тип А								
	Амбициозность	Соревновательность	Поглощенность работой	Энергичность	Нетерпеливость	Торопливость	Дефицит времени	Враждебность	Сдерживание эмоций
Т-тест	0,46	<b>0,022</b>	0,098	0,498	0,087	0,209	<b>0,021</b>	<b>0,024</b>	0,232
Женщины	28,19	16,17	27,39	16,86	19,33	19,36	16,81	38	17,67
Мужчины	28,05	18,79	25,5	16,86	17,69	18,52	15,12	33,69	18,33

Следовательно, из представленной выше таблицы видно, что между мужской и женской выборкой были выявлены значимые различия между средними показателями по таким индивидуально-психологическим особенностям поведения

личности как: соревновательность, дефицит времени, а также враждебность. Данный результат свидетельствует о том, что стратегии поведения у мужчин и женщин различаются. У мужчин такой паттерн поведения как соревновательность имеет большую выраженность, чем у женщин. Это связано с тем, что мужчины, с большей вероятностью, готовы вступить в конкурентную борьбу для достижения своих целей. У женщин такие поведенческие особенности как переживание дефицита времени и враждебность являются более выраженными, чем у мужчин. Это, чаще, связано с тем, что женщины полностью уходят в работу, делают ее более качественно и обдуманно, что приводит к нехватке времени, кроме того, женщины значительно эмоциональнее и готовы более агрессивно отстаивать свою точку зрения. В целом, можно сказать, что стратегии поведения у мужчин и женщин в большей степени сходны, за исключением трех вышеописанных поведенческих особенностей. Скорее всего, это связано с тем, что деятельность всех студентов, независимо от половой принадлежности, во время обучения в ВУЗе связана с множественными эмоциональными и интеллектуальными нагрузками, ответственностью за достижение поставленных целей и результатов. И, следовательно, можно сделать закономерный вывод о том, что данный тип поведения не является специфически мужским, как это подтверждают многочисленные экспериментальные исследования, по крайней мере на студенческой выборке.

Таким образом, гипотеза: поведение типа А более выражено в мужской выборке, не подтверждена.

Тем не менее, данное поведение может быть мотивировано разным образом у мужчин и женщин. Данную задачу мы рассмотрим в соответствии с корреляционным анализом, описанным в разделе 3.2.

### **3.2. Изучение взаимосвязей параметров мотивации и поведения типа А**

Важно рассмотреть такую задачу исследования, как – изучить значимые взаимосвязи параметров мотивации с выраженностью поведения типа А и отдельными его проявлениями на женской и мужской выборках.

Для выполнения данной задачи проводился корреляционный анализ данных, полученных по методикам «Диагностика поведения типа А» и «Мотиваторы деятельности». Для определения статистической значимости взаимосвязей использовался корреляционный анализ по К. Пирсону.

Сначала рассмотрим взаимосвязи общего показателя, отражающего выраженность поведения типа А.

Данные результаты представлены в таблице 3, а также на рисунках 1 и 2.

Таблица 3

Значимые взаимосвязи показателей мотивации с выраженностью типа А у мужчин и женщин

Факторы трудовой среды, оказывающие влияние на мотивацию		Мужчины	Женщины
Мотиваторы	Достижение	0,307*	0,457**
	Власть и влияние		0,523***
	Разнообразие работы		
	Командная работа		
	Полезность труда		
	Общественное признание		
	Качественное выполнение работы		0,517*
	Саморазвитие		
	Независимость		
	Материальное вознаграждение		
	Продвижение по службе	0,353*	
	Уважение		
Амбивалентные факторы	Сжатые сроки	0,424**	
	Соревнование	0,327*	0,488**
	Вероятность неудачи		
	Ответственность		0,455**
	Интенсивность контактов		
Демотиваторы	Необходимость работать в личное время		0,347*
	Компромисс с этическими нормами		
	Неустойчивость должностного положения	0,328*	
	Дискомфортные условия труда		
	Монотонная работа		
	Необходимость выполнять приказы и распоряжения		
	Неопределенность		

Условные обозначения: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$ ; \*\*\* –  $p < 0,001$

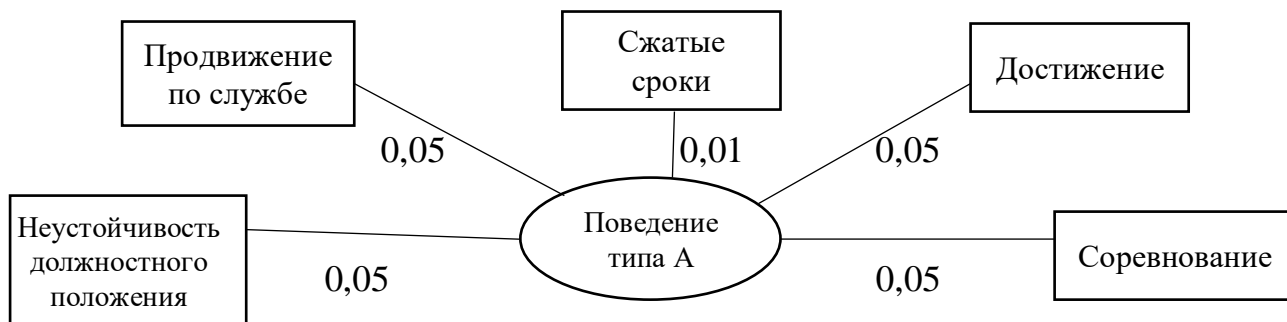


Рис. 1. Значимые взаимосвязи показателей мотивации с выраженностью типа А у мужчин

Для мужчин с выраженным типом А значимыми мотиваторами являются «достижение» и «продвижение по службе». При этом амбивалентные факторы, такие, как «соревнование» и «сжатые сроки» также играют для них мотивирующую роль. Такой фактор, как «нестабильность должностного положения» не выступает для мужчин демотиватором, т.е. при высокой выраженности поведения типа А, они готовы рисковать должностным положением при выполнении трудовых задач.

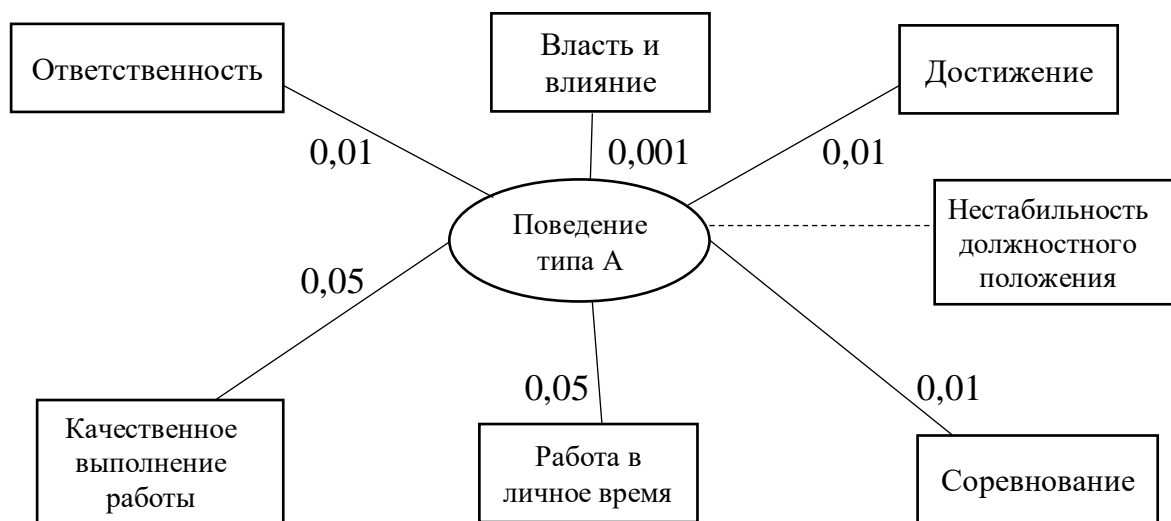


Рис. 2. Значимые взаимосвязи показателей мотивации с выраженностью типа А у женщин

**Условные обозначения:**

----- обратный характер взаимосвязей;

———— прямой характер взаимосвязей.

Женщины, имеющие выраженный тип А, в качестве мотиваторов видят для себя «достижение», «власть и влияние», а также «качественное выполнение

работы». В качестве амбивалентных факторов, несущих в себе мотивирующую функцию, выступают «соревнование» и «ответственность». Фактор «работа в личное время» не выступает в роли демотиватора для женщин, а, следовательно, при выраженном типе А женщины готовы к тому, что работа будет занимать всё их личное свободное время, но, стоит отметить, что для женщин прослеживается такой демотиватор, как «неустойчивость должностного положения», т.е. они не готовы рисковать своей должностью.

Также, важным является сравнить значимые взаимосвязи показателей мотивации с выраженностью типа А у мужчин и женщин. Общим, как для мужчин, так и для женщин, является то, что значимыми мотивирующими факторами для них выступают «достижение» и «соревнование». Мужчины и женщины с выраженным типом А стремятся ставить перед собой сложные задачи, решение которых приведет к достижению высоких целей; они всегда выполняют свои обязанности лучше остальных, так как ситуация соперничества будет увеличивать их эффективность и результативность. Кроме того, мотиваторами для мужчин выступает и продвижение по карьерной лестнице. Выявленные «мужские» мотиваторы свидетельствует о карьерной направленности мужчин в деятельности. Для женщин в качестве мотиваторов также выступают «власть и влияние» и «ответственность», это говорит о том, что у женщин более развит социальный контекст работы, а также внутренний самоконтроль и большая степень рефлексивности. Также, для женщин важным является качество выполняемой работы, это, возможно взаимосвязано с тем, что они готовы работать в свое личное время, дабы повысить качество выполненного. Кроме того, стоит отметить также различие в отношении такого демотивирующего фактора как «нестабильность должностного положения». Для мужчин данный фактор не проявляется в качестве демотиватора, а, наоборот, они готовы рисковать своим должностным положением при выполнении трудных задач. Женщины, с выраженным поведением типа А, в свою очередь, не считают, что риск своей должностью является необходимым условием при решении



возникающих проблем, для них «нестабильность должностного положения» является значимым демотиватором и будет останавливать их при выборе вида деятельности.

Для уточнения описанной выше картины, рассмотрим взаимосвязи параметров мотивации с индивидуально-психологическими особенностями поведения личности (амбициозность, соревновательность, поглощенность работой, энергичность, нетерпеливость, торопливость, дефицит времени, враждебность, а также сдерживание эмоций). При таком дифференцированном анализе выявляются и другие мотиваторы (не описанные выше), которые имеют частное значение, поскольку связаны лишь с отдельными характеристиками, входящими в поведенческий комплекс типа А.

Чтобы структурировать изложение, распределим 24 параметра, оказывающие влияние на мотивацию, на мотиваторы, демотиваторы и амбивалентные факторы и рассмотрим их последовательно.

Данные результаты представлены в таблицах 4 и 5.

Таблица 4

Значимые взаимосвязи показателей мотивации с отдельными особенностями проявления типа А у мужчин

Факторы трудовой среды, оказывающие влияние на мотивацию		Особенности поведения								
		Амбициозность	Соревновательность	Поглощённость работой	Энергичность	Нетерпеливость	Торопливость	Дефицит времени	Враждебность	Сдерживание эмоций
Мотиваторы	Достижение			0,309*	0,432**					
	Власть и влияние	0,347*								
	Разнообразие работы									
	Командная работа				0,403**					
	Полезность труда				0,348*					
	Общественное признание									

Продолжение таблицы 4

Факторы трудовой среды, оказывающие влияние на мотивацию		Особенности поведения								
		Амбициозность	Соревновательность	Поглощённость работой	Энергичность	Нетерпеливость	Торопливость	Дефицит времени	Враждебность	Сдерживание эмоций
Мотиваторы	Качественное выполнение работы			0,324*	0,325*					
	Саморазвитие									
	Независимость									
	Материальное вознаграждение									
	Продвижение по службе	0,415**								-0,352*
	Уважение									
Амбивалентные	Сжатые сроки		0,393**	0,346*	0,311*	0,423**		0,366*		
	Соревнование	0,375*	0,36*							
	Вероятность неудачи				0,435**					
	Ответственность	0,313*			0,313*					
	Интенсивность контактов				0,434**					-0,35*
Демотиваторы	Работа в личное время									
	Компромисс с этическими нормами									
	Неустойчивость должностного положения				0,384*		0,362*			
	Дискомфортные условия труда									
	Монотонная работа									
	Необходимость выполнять приказы и распоряжения									
	Неопределенность									

Условные обозначения: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$ ; \*\*\* –  $p < 0,001$

Значимые взаимосвязи показателей мотивации с отдельными особенностями проявления типа А у женщин

Факторы трудовой среды, оказывающие влияние на мотивацию		Особенности поведения								
		Амбициозность	Соревновательность	Поглощённость работой	Энергичность	Нетерпеливость	Торопливость	Дефицит времени	Враждебность	Сдерживание эмоций
Мотиваторы	Достижение	0,589***	0,354*	0,423**	0,615***					
	Власть и влияние	0,618***	0,55***	0,329*	0,425**					
	Разнообразие работы					0,498**				-0,421**
	Командная работа								-0,35*	
	Полезность труда									
	Общественное признание									
	Качественное выполнение работы		0,371*	0,374*	0,4*		0,474**	0,419**		
	Саморазвитие									
	Независимость									
	Материальное вознаграждение									
	Продвижение по службе									
Уважение					0,345*			0,332*		
Амбивалентные факторы	Сжатые сроки									-0,345*
	Соревнование	0,386*	0,508**	0,462**						
	Вероятность неудачи				0,38*				-0,62***	
	Ответственность	0,486**		0,453**	0,506***					
	Интенсивность контактов									

Факторы трудовой среды, оказывающие влияние на мотивацию		Особенности поведения								
		Амбициозность	Соревновательность	Поглощённость работой	Энергичность	Нетерпеливость	Торопливость	Дефицит времени	Враждебность	Сдерживание эмоций
Демотиваторы	Работа в личное время					0,387*				
	Компромисс с этическими нормами									
	Неустойчивость должностного положения		-0,328*			-0,372*				
	Дискомфортные условия труда									
	Монотонная работа									
	Необходимость выполнять приказы и распоряжения									
	Неопределенность									

Условные обозначения: \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$ ; \*\*\* –  $p < 0,001$

Рассмотрим взаимосвязи факторов трудовой среды, оказывающих влияние на мотивацию, с конкретными особенностями проявления типа А.

Мотиваторы, описанные выше, проявляют себя в том, что имеют большое количество корреляций сразу с несколькими аспектами проявления типа А. Так, для мужчин такими мотиваторами выступили «достижение» и «продвижение по службе», а для женщин – «достижение», «власть и влияние», а также «качественное выполнение работы». При этом, стоит отметить, что существуют частные корреляции, заслуживающие отдельного внимания. Так у мужчин можно наблюдать, что «продвижение по службе» тесно взаимосвязано с такой особенностью поведения, как «амбициозность» ( $p < 0,01$ ) и имеет обратную связь с паттерном поведения: «сдерживанием эмоций» ( $p < 0,05$ ). В свою очередь, у женщин данный мотиватор («продвижение по службе») не имеет значимых

взаимосвязей с конкретными особенностями проявления типа А. Кроме того, у женщин выявлена взаимосвязь такого паттерна поведения как «нетерпеливость» с некоторыми мотиваторами, а именно с «разнообразие работы» ( $p < 0,01$ ) и «уважение» ( $p < 0,05$ ). У мужчин же, в свой черед, не наблюдаются значимые корреляции между «нетерпеливостью» и мотивирующими факторами трудовой среды. Следовательно, мы можем сделать вывод о том, что для мужчин, с преобладающим поведением типа А, более важным является карьерный рост, а у женщин упор делается на качество и разнообразие работы, а также на взаимодействие с коллегами.

Амбивалентные факторы могут выступать как в качестве мотиваторов, так и в качестве демотиваторов для разных людей, но в основном, они играют мотивирующую роль для людей с выраженным типом А. В качестве амбивалентных факторов трудовой среды выступают: у мужчин – «соревнование» и «сжатые сроки», у женщин – «соревнование» и «ответственность». Амбивалентные факторы также имеют большое количество корреляций сразу с несколькими характеристиками проявления типа А. Стоит отметить, что мотивирующую роль у мужчин имеет такой фактор, как «сжатые сроки» и имеет большое количество корреляций с такими проявлениями типа А: «соревновательность» ( $p < 0,01$ ), «поглощённость работой» ( $p < 0,05$ ), «энергичность» ( $p < 0,05$ ), «нетерпеливость» ( $p < 0,01$ ) и «дефицит времени» ( $p < 0,01$ ). У женщин же наблюдается только лишь обратная взаимосвязь с такой характеристикой типа А, как «сдерживание эмоций» ( $p < 0,05$ ). Также, необходимо отметить, что у женщин «интенсивность контактов», как мотивирующий фактор трудовой среды, не обуславливается поведением типа А. В свою очередь у мужчин наблюдается обратная корреляция «интенсивности контактов» и «сдерживания эмоций» ( $p < 0,05$ ). Таким образом, можно сделать вывод о том, что мужчины, как представители типа А, при работе в условиях сжатых сроков будут полностью включаться в свою работу, увеличивать свою продуктивность по сравнению с коллегами, а у женщин момент «дедлайна» будет окрашен, что

весьма характерно для представителей женского пола, лишь эмоциональными всплесками.

Демотиваторы, аналогичным образом, имеют несколько корреляций с некоторыми аспектами проявления типа А. Как было выявлено выше, такой фактор, как «нестабильность должностного положения» не выступает для мужчин демотиватором, т.е. при высокой выраженности поведения типа А, они готовы рисковать должностным положением. В свою очередь у женщин, фактор «работа в личное время» не выступает в роли демотиватора, следовательно, при выраженном типе А женщины готовы к тому, что работа будет занимать всё их личное свободное время, но, стоит отметить, что для женщин прослеживается такой демотиватор, как «неустойчивость должностного положения», т.е. они не готовы рисковать своей должностью. У мужчин наблюдается корреляция «неустойчивости должностного положения» с такими паттернами поведения, как «энергичность» ( $p < 0,05$ ) и «торопливость» ( $p < 0,05$ ). У женщин данный демотиватор имеет обратную корреляцию с такими особенностями поведения: «соревновательность» ( $p < 0,05$ ) и «нетерпеливость» ( $p < 0,05$ ). То есть мужчины, готовы рисковать своим должностным положением и очень энергично вкладываться в свою деятельность, а женщины при риске потерять свою должность не будут вести конкурентную борьбу, будут более терпеливы, чутки и лояльны. Это связано с тем, что мужчины от природы привыкли бороться, вести активную игру и чаще по своим правилам, в свое время женщины же, являются более вдумчивыми и рассудительными, чаще взвешивают все «за» и «против», а потом приступают к выполнению чего-либо.

Таким образом, на основе анализа общей выборки подтверждается гипотеза о том, что характер взаимосвязей мотивации с поведением в трудовой деятельности различается у мужчин и женщин. А также в данной главе были изучены значимые взаимосвязи параметров мотивации с выраженностью поведения типа А и отдельными его проявлениями на женской и мужской выборках.

### 3.3. Исследование взаимосвязей параметров мотивации с направленностью личности

Одной из задач исследования являлась необходимость выявить значимые взаимосвязи параметров мотивации с типом направленности личности. Для выполнения этой задачи проводился корреляционный анализ данных, полученных по методикам «Определение направленности личности Б. Басса» и «Мотиваторы деятельности» на выборке студентов. Для определения статистической значимости взаимосвязей использовался корреляционный анализ по К. Пирсону. Нами были рассмотрены 24 параметра, оказывающие влияние на мотивацию, которые можно разделить на: мотиваторы, демотиваторы и амбивалентные факторы, а также направленность личности (на себя, на дело, на общение). Результаты данного исследования представлены на рисунках 3, 4.

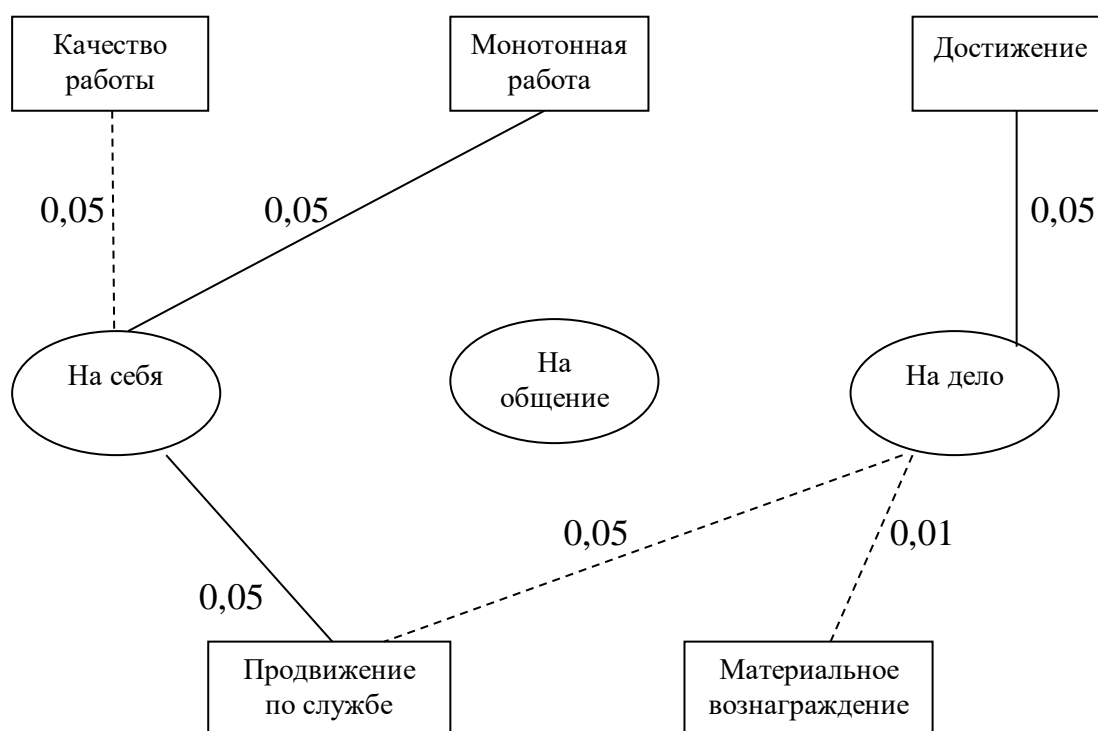


Рис. 3. Взаимосвязи между параметрами мотивации и направленностью личности у мужчин

**Условные обозначения:**

----- обратный характер взаимосвязей;

————— прямой характер взаимосвязей.

Исходя из рисунка 3 можно сделать закономерный вывод о том, что у мужчин не выявлено значимых корреляций между факторами мотивации и направленностью личности на общение. Такой результат может свидетельствовать о том, что мужчины меньше зависимы от группы, у них нет стойкой потребности в эмоциональных отношениях с коллегами, членами группы, чаще они не согласны пойти на совместную деятельность, в ущерб своим обязанностям, т.е. при условии того, что это послужит ухудшению качества работы.

При направленности мужчин на себя выявлена одна отрицательная корреляция с таким фактором мотивации как «качество работы» ( $r = -0,333$ ;  $p < 0,05$ ), а также положительные корреляции с монотонной работой ( $r = 0,306$ ;  $p < 0,05$ ) и продвижением по карьерной лестнице ( $r = 0,368$ ;  $p < 0,05$ ). Указанные взаимосвязи становятся более ясными, если обратиться к дополнительным данным, полученным при исследовании взаимосвязей направленности личности с переменными типа А. Так, при ориентации на себя у мужчин выявляется корреляция с такой поведенческой особенностью, как «враждебность» ( $r = 0,348$ ;  $p < 0,05$ ). Представленные взаимосвязи свидетельствуют о том, что мужчин, с преобладающей направленностью на себя, не волнует то, насколько качественно и успешно будет выполнена их работа, они стремятся лишь к продвижению по службе, к власти и влиянию, достижению статуса (чаще, путем проявления агрессии), а также к получению вознаграждения.

В то же время, направленность мужчин на дело имеет отрицательные корреляции с материальным вознаграждением ( $r = 0,418$ ;  $p < 0,01$ ) и продвижением по службе ( $r = 0,358$ ;  $p < 0,05$ ), а также имеет прямую взаимосвязь с таким фактором мотивации как достижение ( $r = 0,377$ ;  $p < 0,05$ ). Такие результаты могут быть обусловлены тем, что при направленности на дело мужчины стремятся достигать общих целей, заинтересованы в решении деловых проблем ориентированы на деловое сотрудничество, а также направлены выполнять порученную работу и свои обязанности как можно лучше.



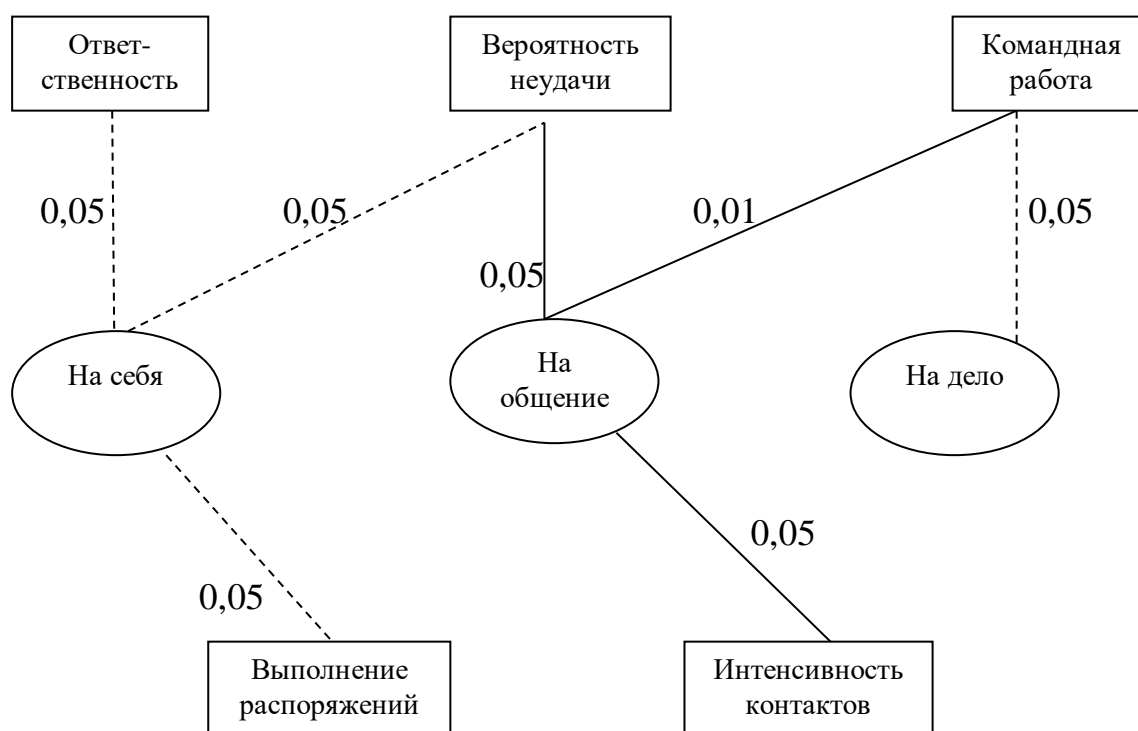


Рис. 4. Взаимосвязи между параметрами мотивации и направленностью личности у женщин

**Условные обозначения:**

----- обратный характер взаимосвязей;

———— прямой характер взаимосвязей.

Таким образом, из рисунка 4 следует, что на женской выборке получены три отрицательные корреляции с направленностью на себя. Женщин, имеющих направленность «на себя», демотивируют: высокая ответственность ( $r = -0,411$ ;  $p < 0,05$ ), вероятность неудачи ( $r = -0,348$ ;  $p < 0,05$ ), и необходимость выполнения распоряжений ( $r = -0,339$ ;  $p < 0,01$ ). Указанные взаимосвязи становятся понятными, если обратиться к дополнительным данным, полученным при исследовании взаимосвязей направленности личности с переменными типа А. Так ориентация на себя у женщин коррелирует с такими поведенческими особенностями, как «соревновательность» ( $r = 0,400$ ;  $p < 0,05$ ), «нетерпеливость» ( $r = 0,380$ ;  $p < 0,05$ ), «враждебность» ( $r = 0,557$ ;  $p < 0,001$ ). Данные взаимосвязи говорят о том, что люди с такой направленностью стремятся к власти и влиянию, агрессивны, склонны к соперничеству и конкуренции, нетерпеливы, поэтому они не могут сдерживать себя, когда им навязывается какое-либо мнение, когда ими управляют и приказывают,

кроме того, они не могут продуктивно выполнять свою деятельность, если знают, что в итоге возможна неудача.

При направленности на общение для женщин мотиваторами являются: вероятность неудачи ( $r=0,416$ ;  $p<0,05$ ), командная работа ( $r=0,43$ ;  $p<0,01$ ) и интенсивность контактов ( $r=0,393$ ;  $p<0,05$ ). Такие результаты объясняются данными, полученными в ходе исследования взаимосвязей переменных типа А и направленности личности. Таким образом, ориентация женщин на общение имеет обратную взаимосвязь с такой поведенческой особенностью как «враждебность» ( $r= -0,343$ ;  $p<0,05$ ), т.е. люди данной направленности заинтересованы в совместной деятельности, стремятся оказать помощь своему окружению, и хотят получать от него одобрение.

Направленность женщин на дело имеет отрицательную корреляцию с таким фактором мотивации как «командная работа» ( $r= -0,398$ ;  $p<0,05$ ). Более понятно становится, если проследить соотношение результата, полученного при исследовании взаимосвязи направленности личности с переменными типа А. Так, ориентация на дело отрицательно коррелирует с таким паттерном поведения как «соревновательность» ( $r= -0,467$ ;  $p<0,01$ ). Такой результат обуславливается тем, что направленные на дело женщины стремятся выполнять свою работу индивидуально, не вступая в конкурентную борьбу со своими коллегами, за счет чего у женщин будет повышаться качество деятельности.

Таким образом, в ходе данного исследования были выявлены значимые взаимосвязи параметров мотивации с типом направленности личности. Кроме того, исследование показало, что показатели взаимосвязи у мужчин и женщин резко отличаются друг от друга.

## Выводы

1. Между мужской и женской выборкой были выявлены значимые различия между средними показателями по таким индивидуально-психологическим особенностям поведения личности: соревновательность, дефицит времени, а также враждебность.

2. Были выявлены значимые взаимосвязи параметров мотивации с выраженностью поведения типа А и отдельными его проявлениями на женской и мужской выборках.

2.1. Для мужчин значимыми мотиваторами являются «достижение» и «продвижение по службе». При этом амбивалентные факторы, такие, как «соревнование» и «сжатые сроки» также играют для них мотивирующую роль. Такой фактор, как «нестабильность должностного положения» не выступает для мужчин демотиватором.

2.2. Женщины в качестве мотиваторов видят для себя «достижение», «власть и влияние», а также «качественное выполнение работы». В качестве амбивалентных факторов выступают «соревнование» и «ответственность». Фактор «работа в личное время» не выступает в роли демотиватора, а «неустойчивость должностного положения» является демотиватором.

2.3. У мужчин «продвижение по службе» взаимосвязано с такой особенностью поведения, как «амбициозность» и имеет обратную связь с паттерном поведения: «сдерживанием эмоций». В свою очередь, у женщин данный мотиватор не имеет значимых взаимосвязей с конкретными особенностями проявления типа А.

2.4. У женщин выявлена взаимосвязь такого паттерна поведения как «нетерпеливость» с некоторыми мотиваторами: «разнообразие работы» и «уважение». У мужчин же не наблюдаются значимые корреляции между «нетерпеливостью» и мотивирующими факторами трудовой среды.

2.5. Мотивирующую роль у мужчин имеет такой фактор, как «сжатые сроки» и имеет большое количество корреляций с такими проявлениями типа А: «соревновательность», «поглощённость работой», «энергичность»,

«нетерпеливость» и «дефицит времени». У женщин же наблюдается только лишь обратная взаимосвязь с такой характеристикой типа А, как «сдерживание эмоций».

2.6. Для женщин «интенсивность контактов», как мотивирующий фактор трудовой среды, не обуславливается поведением типа А. У мужчин наблюдается обратная корреляция «интенсивности контактов» и «сдерживания эмоций».

2.7. У мужчин наблюдается корреляция «неустойчивости должностного положения» с такими паттернами поведения, как «энергичность» и «торопливость». У женщин данный демотиватор имеет обратную корреляцию с такими особенностями поведения: «соревновательность» и «нетерпеливость».

3. Выявлены значимые взаимосвязи параметров мотивации с типом направленности личности.

3.1. Для женской выборки являются характерными такие факторы мотивации: при направленности на себя имеют отрицательный характер взаимосвязи с ответственностью, вероятностью неудачи и выполнением распоряжений. При направленности на общение – вероятность неудачи, командная работа и интенсивность контактов. Направленности на дело – командная работа (обратная взаимосвязь).

3.2. У мужчин не выявлено значимых корреляций между факторами мотивации и направленностью личности на общение. Направленность на себя – качество работы (обратная взаимосвязь), монотонная работа, а также продвижение по карьерной лестнице. Направленность на дело имеет отрицательную взаимосвязь с материальным вознаграждением и карьерным ростом, положительную – с достижением.

## Заключение

Целью данной работы ставилось выявление особенностей мотивации у мужчин и женщин, связанных с поведением в трудовой деятельности.

В первом разделе теоретической части работы изучались общие представления о таком феномене как мотивация и их развитие, рассматривались основные классические концепции отечественных и зарубежных авторов. Кроме того, во втором разделе было изучено трудовое поведение личности и его основы. В третьем, заключительном разделе теоретической части, рассматривалось понятие поведения типа А и направленности личности.

В практической части работы выявлялось мотивационное значение факторов трудовой деятельности для индивидуально-психологических особенностей поведения личности.

В результате исследования были обнаружены значимые взаимосвязи мотивирующих, амбивалентных и демотивирующих факторов с отдельными особенностями поведения субъекта в трудовой деятельности. Были выявлены различия, а также сходства между женской и мужской выборкой в том, какие мотивационные факторы обуславливают то или иное поведение в ходе трудовой деятельности.

Результаты данного исследования могут быть использованы во многих областях психологии (профориентация, психодиагностическая работа, психология управления и т.д.) и применены для следующих целей: более полное осознание личных мотивирующих и демотивирующих факторов и то, какие аспекты поведения в деятельности они определяют; для непосредственного осуществления грамотного, продуктивного руководства и выстраивания трудовой деятельности; для разработки эффективных систем стимулирования сотрудников в различных организациях.

Дополнить полученные результаты и углубить понимание изучаемого феномена можно с помощью: увеличения выборки; соотнесения значимых факторов трудовой деятельности, влияющих на мотивацию у качественно

различных групп индивидов; изучением взаимосвязи отдельных мотивационных факторов с другими особенностями поведения в трудовой деятельности; изучения психологических особенностей людей с преобладанием различных мотиваторов и демотиваторов; проверки новых гипотез.

## Библиографический список

1. Аверин, В.А. Психология личности: Учебное пособие / В.А. Аверин. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 89 с.
2. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
3. Беркович, Л.С. Мотивация: от теории к практике / Л.С. Беркович // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2003. – № 2 (20). – С. 15-20.
4. Богатырева, О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. – 2008. – № 3. – С. 92–98.
5. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб.: изд-во «прайм–ЕВРОЗНАК», 2003. – 54 с.
6. Васюкова, Ю.А. Опыт верификации методики «шкала диагностики поведения типа А» (адаптация опросника jas С.Д. Положенцева и Д.А. Руднева) на выборке госслужащих / Ю.А. Васюкова // Ученые записки СПбГИПСР. – 2014. – № 1 (21). – С. 148-151.
7. Введение в психологию / Р.Л. Аткинсон, Р.С. Аткинсон, Э.Е. Смит и др.; под общ. ред. В.П. Зинченко. 15-е международное издание. – Санкт-Петербург, Прайм-Еврознак, 2007. – 816 с.
8. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
9. Гвершиани, Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвершиани. – М.: Наука, 1970. – 380 с.
10. Гуров, В.И. Эволюция теорий мотивации / В.И. Гуров // Вестник КГСА. – 2008. – № 2. – С. 72-74.
11. Долгорукова, О.А. Построение карьеры / О.А. Долгорукова. – Питер, 2006. – 96 с.
12. Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев. – СПб.: Питер, 2001. – 560 с.

13. Жарких, Н.Г. Мотивация карьерной ориентации / Н.Г. Жарких, Н.В. Васина, С.С. Костыря // Ученые записки ОГУ. Научный журнал. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2014. – №4. – С. 343-347.
14. Жданович, А.А. «Карьерные ориентации» и его стандартизация на студенческой выборке / А.А. Жданович // Психологический журнал (Р-ка Беларусь). – 2007. – № 4. – С. 4-19.
15. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа / под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. – М., изд-во «Мысль», 1967. – 392 с.
16. Зыряева, А.А. Перспективное исследование поведения типа А как фактор риска. Кн.: Психопатия, психология эмоций и патология сердца / А.А. Зыряева, А.И. Павлова, В.Р. Щепкин // Тез. докл. Всесоюзного симпозиума. – М., 1988. – 36 с.
17. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, – 2011. – 512 с.
18. Карпов, А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
19. Козубовский, В.М. Общая психология: методология, сознание, деятельность: учебн. пособие / В.М. Козубовский. – Мн.: Аманфея, 2003. – 224 с.
20. Костромина, Е.А. Актуальные вопросы управления человеческими ресурсами: сборник статей / Е.А. Костромина. – М.-Б.: Директ-Медиа, 2014. – 78 с.
21. Лавров, А.Ю. История менеджмента: Учебное пособие. / А.Ю. Лавров, О.И. Рыбакова. – Чита: ЧитГУ, 2005. – 264 с.
22. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / А.Н. Леонтьев. – М., 1984. – 171 с.
23. Леонтьев, А.Н. Лекции по общей психологии / А.Н. Леонтьев. – М.: «Смысл», 2005 – 511 с.
24. Маланов, С.В. Методологические и теоретические основы психологии / С.В. Маланов. – Москва-Воронеж, 2005. – 806 с.



25. Мартынов, Е.В. Поведенческий тип А и острый коронарный синдром / А.И. Мартынов, Е.В. Акатова, И.В. Урлаева // МГМСУ. – 2015. – № 4. – С. 46-50.
26. Маслоу, А. Г. Теория человеческой мотивации / А. Маслоу, пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
27. Маслоу, А.Г. Мотивация и личность. 3-е изд. / А.Г. Маслоу. – Издательский дом «Питер», 2009. – 351 с.
28. Мешков, Н.И. Мотивация учебной деятельности студентов: учебное пособие / Н.И. Мешков. – Саранск: изд-во Мордов. ун-та, 1995. – 184 с.
29. Муравьев, Ю.Л. Возможности и ограничения использования классических теорий мотивации в практике управления предприятием / Ю.Л. Муравьев // Вестник Омского университета. – 2012. – № 1. – С. 89-92.
30. Мюллер, Е.В. Классические теории мотивации и их значение для современной практики управления человеческими ресурсами / Е.В. Мюллер // Вестник СамГТУ. – 2014. – С. 27-37.
31. Основы психологии и педагогики: практикум для студентов всех специальностей и всех форм обучения / И.Г. Шупейко, А.Ю. Борбот, Е.М. Доморацкая, Д.А. Пархоменко. – Минск: БГУИР, 2008. – 91 с.
32. Пащенко, И.Н. Мотивация трудового поведения: теоретические аспекты / И.Н. Пащенко // Вестник Поволжского института управления. – 2008. – С. 107-112.
33. Попович, И.С. Социальные ожидания в теориях мотивации личности / И.С. Попович // Вестник Пермского университета. – 2014. – С. 53-61.
34. Рамперсад, Х.К. Индивидуальная сбалансированная система показателей / Х.К. Рамперсад. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес, 2005. – 176 с.
35. Семенова, И.И. История менеджмента / И.И. Семенова. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 222 с.
36. Соловьев, В.С. Эволюция теории организации / В.С. Соловьев, О.В. Симагина. – Новосибирск, СибАГС, 1999. – 160 с.

37. Спивак, А.В. Развивающее правление персоналом / А.В. Спивак. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2004. – 440 с.
38. Столяренко, Л.Д. Основы психологии / Л.Д. Столяренко. – «Феникс», 2005. – 672 с.
39. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Ф.У. – Букинист, 1991. – 104 с.
40. Терновская, О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: автореферат дис. канд. психол. наук / О.П. Терновская. – Оренбург, 2006. – 26 с.
41. Травин, В.В. Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учеб.-практич. пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М: Дело, 2005. – 96 с.
42. Тряпицына, А.П. Педагогика. Учебник для вузов / А.П. Тряпицына. – СПб.: Питер, 2012. – 304 с.
43. Уорнер, М. Классики менеджмента / под ред. М. Уорнера. - СПб.: Питер, 2001. – 1168 с.
44. Управление персоналом: Учебник / под ред. Т. Ю. Базаров, Б.Л. Еремена. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
45. Фаррахов, А.Г. Менеджмент: Учебное пособие. 2-е изд. / А.Г. Фаррахов. – Издательский дом «Питер», 2013. – 352 с.
46. Федотова, В.Г. Человек в экономике и других социальных средах / Рос. акад. наук, Ин-т философии; отв. ред. В.Г. Федотова. – М.: ИФРАН, 2008. – 195 с.
47. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – Изд-во «Попурри», 2014. – 352 с.
48. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.
49. Чернышев В.Н. Человек и персонал в управлении / В.Н. Чернышев, А.П. Двинин. – СПб: Энергоатомиздат, 2004. – 568 с.

50. Чернышев, М.А. Основы менеджмента / М. А. Чернышев, Э.М. Коротков, И. Ю. Солдатова, под ред. проф. И. Ю. Солдатовой. – Изд-во: ИТК "Дашков и К", наука / интерпериодика МАИК, Наука-Пресс 2006. – 272 с.
51. Шапиро, С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. – «ГроссМедиа», 2008. – 224 с.
52. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности. Учебно-методическое пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – Москва. РАП. – 2006.
53. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. 4-е изд. / В.А. Шаховой, С. А. Шапиро – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 425 с.
54. Шэйн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; пер. с англ.; под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
55. Щербины, М.М. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В. Щербины. – М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. – 520 с.
56. Юдин, Э.Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки / Э.Г. Юдин. – Изд-во: «Наука». – 1978. – 440 с.
57. Babaeva, J.B. Fundamental principles of the cultural-activity approach in the psychology of giftedness / J.B. Babaeva // Psychology in Russia: State of the Art. – 2013. – № 6. – P. 109-119.
58. Baron, H. Motivation Questionnaire: Manual and User's guide / H. Baron, S. Henley, A. McGibbon, T. McCarthy – SHL, 2002. – 71 p.

## Приложения

### Приложение А

#### Бланк методики «Мотиваторы деятельности»

#### Тест М/Д

**Инструкция:** Ниже Вам представлены характеристики, которые проявляются в процессе работы. Найдите и отметьте позицию на каждой шкале, которая характеризует именно Вас. «3 балла» - ярко выраженное качество, «2 балла» - средняя степень выраженности, «1 балл» - слабо выраженное качество, «0 баллов» - нейтральное отношение.

1	Вы эффективнее работаете без временных ограничений, имея достаточно времени для выполнения задания. Состояние спешки сильно дезорганизует.	3 2 1 0 1 2 3	Вы лучше справляетесь с задачей в условиях сжатых сроков, легко активируетесь в ситуации ограничения времени.
2	Вы чаще выбираете задания умеренного уровня сложности, чем высокого. Достижение больших целей не является для Вас первостепенным.	3 2 1 0 1 2 3	Вы стремитесь решать трудные задачи. Есть потребность в достижении больших целей.
3	Вы находите конкурентную среду неблагоприятной для работы. Опережение остальных не является значимым стимулом.	3 2 1 0 1 2 3	Вы всегда стремитесь выполнить работу лучше остальных. Сравнение в другими повышает Вашу эффективность.
4	Если вы сталкиваетесь с неудачей, Вы чаще «угасаете», чем мобилизуетесь.	3 2 1 0 1 2 3	Вероятность провала лишь усиливает Вашу активность.
5	Вы особо не заинтересованы во власти и влиянии.	3 2 1 0 1 2 3	Вы нуждаетесь в собственной сфере влияния и осуществления руководства.
6	Работа, требующая высокого уровня ответственности, напрягает и удручает Вас.	3 2 1 0 1 2 3	Вы любите брать на себя задачи с высоким уровнем ответственности.
7	Вы можете хорошо выполнять монотонную работу, требующую усидчивости и внимания.	3 2 1 0 1 2 3	Большое количество монотонной работы Вас напрягает.
8	Вас совершенно не устраивает, если требования работы вторгаются в личную жизнь.	3 2 1 0 1 2 3	Вы спокойно относитесь к ситуациям, когда работа проникает в другие сферы жизни.
9	Необходимость в процессе работы взаимодействовать с множеством разных людей напрягает Вас.	3 2 1 0 1 2 3	Возможность взаимодействовать с множеством разных людей мотивирует Вас к работе.
10	Вы особо не заинтересованы работать в команде.	3 2 1 0 1 2 3	Работа в слаженной команде выступает для Вас сильным мотиватором.
11	Ощущение собственной полезности не является для Вас необходимым условием эффективной деятельности.	3 2 1 0 1 2 3	Вы готовы вкладываться в работу только если чувствуете свою полезность.

Продолжение приложения А

12	Вы нуждаетесь в общественном признании меньше, чем большинство людей. Похвала и благодарность – не главный мотиватор.	3 2 1 0 1 2 3	Для Вас важно, чтобы Ваши достижения были признаны, а хорошо выполненная работа отмечена.
13	Вы категорически не готовы идти на компромисс с этическими нормами.	3 2 1 0 1 2 3	Для достижения результата Вы можете пойти на уступки относительно этических норм.
14	Понимание того, что абсолютно всё сделано качественно, не является первостепенным для Вас.	3 2 1 0 1 2 3	Для вас очень важно выполнять любую работу на самом высоком уровне качества.
15	Вы нуждаетесь в ощущении безопасности относительно своего должностного положения.	3 2 1 0 1 2 3	Вы не боитесь рисковать своим должностным положением при принятии решений.
16	Вы с большим трудом переносите дискомфортные условия во время работы.	3 2 1 0 1 2 3	Вы не особо требовательны к комфорту при выполнении работы.
17	Возможность саморазвития не является для Вас главным стимулом в работе.	3 2 1 0 1 2 3	Вы стремитесь браться лишь за работу, связанную с возможностями саморазвития.
18	Разнообразие работы не оказывает особого влияния на её эффективность.	3 2 1 0 1 2 3	Вы эффективно работаете, только если задачи творческие и разнообразные.
19	Необходимость выполнять распоряжения, которые Вам не очень нравятся, вызывает у Вас сильный внутренний протест.	3 2 1 0 1 2 3	Вы спокойно относитесь к выполнению любых приказов и распоряжений, даже если они Вам не нравятся.
20	Вы не терпите неопределённости в работе.	3 2 1 0 1 2 3	Вы хорошо переносите ситуации неопределённости.
21	Вы комфортнее себя чувствуете, если следуете чётким распоряжениям. Контроль руководителя Вас не напрягает.	3 2 1 0 1 2 3	Вы нуждаетесь в возможности формирования собственного подхода к делу, в независимости. Не переносите жесткий контроль.
22	Вы не сильно обеспокоены величиной материального вознаграждения от работы.	3 2 1 0 1 2 3	Как правило, Вас мотивирует заработная плата, льготы и бонусы.
23	Продвижение по карьерной лестнице для Вас не особо важно.	3 2 1 0 1 2 3	Сильным мотиватором является продвижение по службе.
24	Уважение и признание коллег не является для Вас главным стимулом в работе.	3 2 1 0 1 2 3	Вам очень важно завоевать уважение со стороны коллег.

Пол М Ж Возраст \_\_\_\_\_ Специальность \_\_\_\_\_ Группа \_\_\_\_\_  
 Ф.И.О. \_\_\_\_\_

*Благодарим за сотрудничество!*

Текст методики «Диагностика поведения типа А»

На все предлагаемые вам вопросы предусмотрено 4 варианта ответов:

- 1 - нет, это не так;
- 2 - пожалуй, так;
- 3 - верно;
- 4 - совершенно верно.

**Необходимо выбрать один подходящий ответ на предложенное утверждение и отметить его в бланке для ответов.** Отвечайте на все вопросы подряд, не пропуская.

1. Вы способны за короткое время сделать много работы.
2. Вам трудно выбрать время, чтобы заняться собой (например, сходить в парикмахерскую).
3. Вам всегда очень трудно ждать (человека, событие и т. д.).
4. Вы всегда стараетесь победить в любой игре (шахматы, волейбол и т. д.).
5. Вы обычно быстро едите.
6. Вы всегда беретесь за труднодостижимую цель.
7. Вы склонны скрывать свои неприятности.
8. Вы предпочли бы повышение в должности без повышения заработной платы, а не наоборот.
9. Вы легко выходите из себя.
10. К своим обязанностям (работе, учёбе) вы относитесь слишком серьезно.
11. Обычно вы вовремя справляетесь с работой, которую необходимо закончить к определенному сроку.
12. Вы часто делаете несколько дел одновременно, например, читаете и едите.
13. Задавшись целью, вы делаете все, чтобы достичь ее, и обычно достигаете.
14. Обычно вы говорите громко, подчеркнутым голосом.
15. В работе и игре вы стараетесь делать все лучше, чем другие.
16. Вам трудно долго сидеть спокойно.
17. Обычно вы подавляете свое раздражение.
18. В группе товарищей вы обычно сами проявляете инициативу.
19. Если вы погружены в работу и кто-либо (не руководитель) прерывает вас, вы ответите резко.
20. Если вас действительно разозлили, вы можете легко вспылить.
21. Критика вас обычно раздражает.
22. Когда вас втягивают в ссору, вы предпочитаете отмалчиваться, не желая портить отношения с окружающими.
23. Задания вы выполняете быстро, чтобы быстрее закончить.
24. Соревнование (состязание) в любой работе вас радует, воодушевляет.
25. Обычно вы говорите быстро.
26. Неудачи в работе и жизни только усиливают ваше желание достичь поставленной цели.
27. В последнее время вы ограничили число своих развлечений из-за недостатка времени.
28. Вы часто сами для себя выбираете сложные цели.
29. Вы часто выполняете два задания одновременно.

30. Вы можете стукнуть кулаком об стол или разбить что-нибудь, если с вами не согласны.
31. В очереди вы бываете очень нетерпеливы.
32. Часто бывает так, что в мыслях вы готовы расправиться со своим противником.
33. Вы всегда стараетесь настоять на своём.
34. По своим способностям вы достойны высокой должности.
35. Вы считаете, что чаще других бываете правы (в спорах, поступках, мнениях).
36. Своими мыслями и чувствами вы не любите делиться с другими.
37. Если кто-нибудь говорит медленно и неясно, вам хочется его ускорить, закончить его мысль.
38. Вы всегда спешите.
39. Когда вы сердитесь, вы не повышаете голос.
40. По сравнению с большинством людей, вы более способны и сообразительны.
41. Обычно вы ходите быстро.
42. Во время разговора вы обычно энергично жестикулируете руками.
43. Свою работу вы делаете лучше, чем обычно, когда соревнуетесь с другими.
44. Вам часто кажется, что время течет слишком быстро.
45. Вам приходилось слышать от окружающих, что вы человек очень деятельный и упорный.
46. Последнее время вы отдыхаете меньше, чем положено.
47. Чтобы добиться цели, вам не жалко времени и сил.
48. Вам часто хочется кого-нибудь выбрать.
49. Периодически вы устраиваете сцены своим близким.
50. Когда вы очень рассердитесь, то, бывает, не можете себя сдержать и способны наговорить много лишнего.
51. К концу отпуска (каникул) вам хочется, чтобы он закончился, и вы могли бы вернуться к работе.
52. У Вас такое чувство, что вам постоянно не хватает времени.
53. Многие обстоятельства побуждают вас соревноваться с другими.
54. Во время споров вы стараетесь «сохранить лицо», не поддаваться эмоциям.
55. Вы ненавидите, когда кто-то пытается диктовать вам свою волю.
56. Вы любите спорить и дискутировать.
57. Вы работаете быстро и энергично, а не медленно и размеренно.
58. По выражению вашего лица нельзя определить, рассержены Вы или спокойны.
59. Бывает, что вы торопитесь к месту назначенной встречи, хотя времени еще вполне достаточно.
60. Вам нравится во всем быть первым и лучшим.
61. У Вас твердый характер, и вы успешно могли бы руководить людьми.
62. Вы весьма осторожны в своих словах, лишнего не скажете.
63. Ваши родственники или друзья говорили вам, что вы едите чересчур быстро.
64. В игре для вас более важно выиграть, чем получить удовольствие от игры.
65. В свободное время вы часто изучаете материалы, связанные с работой.
66. В мыслях вы часто злитесь на окружающих, однако этого никак не показываете.
67. Чтобы достичь цели, вы можете пожертвовать отдыхом.

68. Ваши друзья говорили вам, что вы говорите чересчур быстро и слишком энергично.
69. По мнению ваших друзей, вы часто стремитесь во всем быть первым и лучшим.
70. Если вы обещали, что приедете в определенное время, то вы никогда не опаздываете.
71. Вы считаете, что достигнете в жизни гораздо большего, чем ваши сверстники.
72. Если у вас небольшое повышение температуры и озноб, вы часто не остаетесь дома, а всё равно идете на работу (учёбу).
73. У вас много недоброжелателей, которые хотели бы доставить вам неприятности.
74. Если бы у вас была такая возможность, то вы бы разделались со своими врагами.
75. Вы подозреваете, что многие окружающие относятся к вам враждебно.
76. Сравнительно с другими, выполняющими такую же работу, что и вы, вы значительно более ответственны.
77. Вы имеете много дополнительных обязанностей.
78. Многие люди заслуживают того, чтобы к ним относились враждебно.
79. Вы считаете, что, если кто-то причинил вам зло, вы должны отплатить ему тем же.
80. Если кто-то пытается пролезть впереди вас без очереди, то вас это обычно раздражает, и вы высказываете этому человеку все, что вы о нем думаете.
81. Вы считаете, что лучше всего никому особенно не доверять.
82. Вы часто думаете о делах по вечерам и в выходные дни.
83. Вы считаете, что если бы вам дали такую возможность, то вы бы успешно руководили людьми.
84. Вы испытываете нетерпение, когда видите, что кто-то выполняет работу медленнее, чем вы сами могли бы сделать.
85. Верно ли, что вы «заводитесь» с пол-оборота (вас можно быстро разозлить).
86. Среди ваших знакомых есть люди, которые вам не нравятся, и к которым вы относитесь со скрытой враждебностью.



Бланк методики «Диагностика поведения типа А»

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Ваш пол: м ж Ваш Возраст (лет) \_\_\_\_\_ Стаж работы в данной организации \_\_\_\_\_

Ваша профессия: \_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_

На все предлагаемые вам вопросы предусмотрено 4 варианта ответов:

- 1 -нет, это не так;
- 2 - пожалуй, так;
- 3 - верно;
- 4 - совершенно верно.

Для каждого утверждения выберите и запишите ОДИН подходящий ответ, который соответствует Вашему мнению.

1	1	2	3	4
2	1	2	3	4
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	1	2	3	4
6	1	2	3	4
7	1	2	3	4
8	1	2	3	4
9	1	2	3	4
10	1	2	3	4
11	1	2	3	4
12	1	2	3	4
13	1	2	3	4
14	1	2	3	4
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4
18	1	2	3	4
19	1	2	3	4
20	1	2	3	4
21	1	2	3	4
22	1	2	3	4
23	1	2	3	4
24	1	2	3	4
25	1	2	3	4
26	1	2	3	4
27	1	2	3	4
28	1	2	3	4
29	1	2	3	4
30	1	2	3	4

31	1	2	3	4
32	1	2	3	4
33	1	2	3	4
34	1	2	3	4
35	1	2	3	4
36	1	2	3	4
37	1	2	3	4
38	1	2	3	4
39	1	2	3	4
40	1	2	3	4
41	1	2	3	4
42	1	2	3	4
43	1	2	3	4
44	1	2	3	4
45	1	2	3	4
46	1	2	3	4
47	1	2	3	4
48	1	2	3	4
49	1	2	3	4
50	1	2	3	4
51	1	2	3	4
52	1	2	3	4
53	1	2	3	4
54	1	2	3	4
55	1	2	3	4
56	1	2	3	4
57	1	2	3	4
58	1	2	3	4
59	1	2	3	4
60	1	2	3	4

61	1	2	3	4
62	1	2	3	4
63	1	2	3	4
64	1	2	3	4
65	1	2	3	4
66	1	2	3	4
67	1	2	3	4
68	1	2	3	4
69	1	2	3	4
70	1	2	3	4
71	1	2	3	4
72	1	2	3	4
73	1	2	3	4
74	1	2	3	4
75	1	2	3	4
76	1	2	3	4
77	1	2	3	4
78	1	2	3	4
79	1	2	3	4
80	1	2	3	4
81	1	2	3	4
82	1	2	3	4
83	1	2	3	4
84	1	2	3	4
85	1	2	3	4
86	1	2	3	4

Текст методики «Определение направленности личности»

Ответы занесите в бланк.

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:
  - А. Одобрения моей работы;
  - Б. Сознания того, что работа сделана хорошо;
  - В. Сознания того, что меня окружают друзья.
2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:
  - А. Тренером, который разрабатывает тактику игры;
  - Б. Известным игроком;
  - В. Выбранным капитаном команды.
3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:
  - А. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход
  - Б. Вызывает интерес к предмету так, что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;
  - В. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.
4. Мне нравится, когда люди:
  - А. Радуются выполненной работе;
  - Б. С удовольствием работают в коллективе;
  - В. Стремятся выполнить свою работу лучше других.
5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:
  - А. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности
  - Б. Были верны и преданы мне;
  - В. Были умными и интересными людьми.
6. Лучшими друзьями я считаю тех:
  - А. С кем складываются хорошие взаимоотношения;
  - Б. На кого всегда можно положиться;
  - В. Кто может многого достичь в жизни.
7. Больше всего я не люблю:
  - А. Когда у меня что-то не получается;
  - Б. Когда портятся отношения с товарищами;
  - В. Когда меня критикуют.
8. По-моему, хуже всего, когда педагог:
  - А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
  - Б. Вызывает дух соперничества в коллективе;
  - В. Недостаточно хорошо знает свой предмет.
9. В детстве мне больше всего нравилось:
  - А. Проводить время с друзьями;
  - Б. Ощущение выполненных дел;
  - В. Когда меня за что-нибудь хвалили.

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:
- А.** Добился успеха в жизни;
  - Б.** По-настоящему увлечен своим делом;
  - В.** Отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь школа должна:
- А.** Научить решать задачи, которые ставит жизнь;
  - Б.** Развивать прежде всего индивидуальные способности ученика;
  - В.** Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.
12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:
- А.** Для общения с друзьями;
  - Б.** Для отдыха и развлечений;
  - В.** Для своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:
- А.** Работаю с людьми, которые мне симпатичны;
  - Б.** У меня интересная работа;
  - В.** Мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда:
- А.** Другие люди меня ценят;
  - Б.** Испытывать удовлетворение от выполненной работы;
  - В.** Приятно провожу время с друзьями.
15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:
- А.** Рассказали о каком-либо интересном деле, связанным с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;
  - Б.** Написали о моей деятельности;
  - В.** Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:
- А.** Имеет ко мне индивидуальный подход;
  - Б.** Сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
  - В.** Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.
17. Для меня нет ничего хуже, чем:
- А.** Оскорбление личного достоинства;
  - Б.** Неудача при выполнении важного дела;
  - В.** Потеря друзей.
18. Больше всего я ценю:
- А.** Успех;
  - Б.** Возможности хорошей совместной работы;
  - В.** Здравый практичный ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые:
- А.** Считают себя хуже других;
  - Б.** Часто ссорятся и конфликтуют;
  - В.** Возражают против всего нового.

20. Приятно, когда:

- А.** Работаешь над важным для всех делом;
- Б.** Имеешь много друзей;
- В.** Вызываешь восхищение и всем нравишься.

21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:

- А.** Доступным;
- Б.** Авторитетным;
- В.** Требовательным.

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:

- А.** О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
- Б.** О жизни знаменитых и интересных людей;
- В.** О последних достижениях науки и техники.

23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

- А.** Дирижером;
- Б.** Композитором;
- В.** Солистом.

24. Мне бы хотелось:

- А.** Придумать интересный конкурс;
- Б.** Победить в конкурсе;
- В.** Организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важнее всего знать:

- А.** Что я хочу сделать;
- Б.** Как достичь цели;
- В.** Как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

- А.** Другие были им довольны;
- Б.** Прежде всего выполнить свою задачу;
- В.** Его не нужно было упрекать за выполненную работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

- А.** В общении с друзьями;
- Б.** Просматривая развлекательные фильмы;
- В.** Занимаясь своим любимым делом.

## Бланк методики «Определение направленности личности»

№	Обведите <b>кружком</b> ту букву, которая в <b>наибольшей степени отвечает</b> Вашему мнению и <b>зачеркните</b> , ту, которая <b>меньше</b> всего <b>вам подходит</b>		
1	А	Б	В
2	А	Б	В
3	А	Б	В
4	А	Б	В
5	А	Б	В
6	А	Б	В
7	А	Б	В
8	А	Б	В
9	А	Б	В
10	А	Б	В
11	А	Б	В
12	А	Б	В
13	А	Б	В
14	А	Б	В
15	А	Б	В
16	А	Б	В
17	А	Б	В
18	А	Б	В
19	А	Б	В
20	А	Б	В
21	А	Б	В
22	А	Б	В
23	А	Б	В
24	А	Б	В
25	А	Б	В
26	А	Б	В
27	А	Б	В