

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Теоретические аспекты изучения альтруизма-эгоизма у мужчин в современной психологии	5
1.1 Основные подходы к пониманию альтруизма-эгоизма в психологии	5
1.2 Характеристика понятий альтруизм и эгоизм	10
1.3 Сущность понятия «субъективный контроль»	14
1.4 Профессионально значимые качества начинающего психолога	18
2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ АЛЬТРУИЗМА И ЭГОИЗМА У НАЧИНАЮЩИХ ПСИХОЛОГОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ УРОВНЯ СУБЪЕКТИВНОГО КОНТРОЛЯ	26
2.1 Организация и методики исследования альтруизма и эгоизма у начинающих психологов в зависимости от уровня субъективного контроля	26
2.2 Анализ результатов исследования альтруизма и эгоизма у начинающих психологов в зависимости от уровня субъективного контроля	29
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	38
Список использованных источников	40
Приложение А	43
Приложение Б	49

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что профессия психолог предъявляет особые требования к личности специалиста. Мотивы выбора профессии психолога должны быть осознанными, иначе это несет угрозу профессиональной непригодности. Эффективность труда будет зависеть от правильных мотивов выбора профессии. Психологу должно быть интересно разбираться в особенностях человеческой психики. Мотивы выбора профессии психолога должны быть внутренними. Особенно важен для психолога социальный мотив выбора профессии, насколько человек способен помочь другим людям. Правильно выбранные мотивы являются предпосылкой для развития профессионально значимых качеств и самореализации в профессии.

Для психолога важными профессиональными качествами являются способности к сопереживанию, проявления доброты, готовность помочь, умение анализировать свое поведение, умение управлять своими эмоциями и общением. Поэтому альтруизм и внутренний локус контроля являются значимыми качествами для психолога-консультанта.

Цель работы: изучение альтруизма и эгоизма у начинающих психологов в зависимости от уровня субъективного контроля.

Для достижения цели были поставлены следующие **задачи:**

1. изучить основные подходы к пониманию альтруизма-эгоизма в психологии;
2. рассмотреть характеристику понятий альтруизм и эгоизм;
3. раскрыть сущность понятия «субъективный контроль»;
4. теоретически изучить мотивы выбора профессии психолога;
5. провести эмпирическое исследование альтруизма и эгоизма у начинающих психологов в зависимости от уровня субъективного контроля.

Объект исследования: социально-психологические качества начинающих психологов.

Предмет исследования: особенности проявления альтруизма и эгоизма у начинающих психологов в зависимости от уровня субъективного контроля.

Методы исследования:

- анализ психологической литературы по теме исследования;
- методика диагностики «Альтруизм»;
- шкала диспозиционного эгоизма К. Муздыбаева;
- методика «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера;
- опросник Р.В. Овчаровой «мотивы выбора профессии»;
- методы статистической обработки данных.

Гипотезы исследования:

- существует взаимосвязь альтруизма и эгоизма у начинающих психологов-консультантов и мотивов выбора профессии.

База исследования: Базу исследования составили 45 начинающих психологов. Возраст испытуемых – 23-25 лет.

Практическая значимость: результаты исследования могут быть использованы для проведения индивидуальной психокоррекционной работы, для разработки тренингов личностного роста.

1 Теоретические аспекты изучения альтруизма-эгоизма у мужчин в современной психологии

1.1 Основные подходы к пониманию альтруизма-эгоизма в психологии

В большинстве литературных источников понятия «альтруизм» и «эгоизм» рассматриваются как противоположности. В отечественной науке альтруизм ранее ассоциировался с положительной репутацией, а вот эгоизм чаще всего считался наихудшим качеством. Современная наука приводит многочисленные факты, доказывающие врождённую, биологическую, а отнюдь не социальную природу человеческого (и животного) эгоизма [15, с. 63].

Д. Майерс [16, с. 759] выделяет три теоретических подхода к пониманию альтруизма-эгоизма:

1. теория социального обмена;
2. теория социальных норм;
3. эволюционная теория.

1. Сущность теории социального обмена заключается в том, что взаимодействие людей направлено не только на обмен материальными ценностями и деньгами, но социальными ценностями, такими как любовь, услуги, информация и статус. В этом случае люди предпочитают пользоваться стратегией «минимакса» - стремление свести к минимуму собственные затраты и получить максимально возможное вознаграждение. Согласно теории социального обмена «отслеживание затрат и вознаграждений» осуществляется не сознательно, а прогнозируется нашим поведением. Вознаграждения, побуждающие к оказанию помощи, могут быть внешними и внутренними. Примером внешнего вознаграждения является пожертвования бизнесмена на благотворительность, с целью сделать имидж

своей организации более привлекательным, а также предложения кого-нибудь подвести в расчете на материальную благодарность или дружбу. Внутренними причинами, по которым люди помогают другим, являются самовознаграждения. Совершая альтруистические поступки, человек вырастает в собственных глазах.

Сущность эгоизма согласно теории социального обмена заключается в том, что все поступки объясняются личными интересами того, кто их совершает, конечной целью их является улучшение собственного положения. В противоположность эгоисту, конечной целью альтруиста является улучшение положения другого человека. Сущность подлинного альтруизма заключается в проявлениях эмпатии.

2. Теория социальных норм заключается в том, что люди помогают другим людям, не сознательно просчитав выгоду, а потому что должны так поступать, так как это предписывают им социальные нормы – правила поведения в обществе.

Д. Майерс [16, с. 750] называет два вида социальных норм:

– Норма взаимности заключается в том, что люди отвечают добром, а не злом тем, кто оказал им помощь. Норма взаимности представляет собой так называемый «кодекс чести», тем, кто помогает нам, мы должны помогать, а не причинять зло. Эффективность нормы взаимности выше, если ситуация происходит публично.

Некоторым людям неловко принимать помощь в ситуациях, когда у них нет возможности оказать ответную услугу. Поэтому гордые люди с чувством собственного достоинства не просят о помощи. Если человек не может соответствующим образом ответить на услугу, оказанную ему, может пострадать его самооценка.

– Норма социальной ответственности предполагает оказание заботы тем, кто в ней нуждается, даже в том случае, если они не в состоянии отблагодарить нас. В данном случае альтруизм проявляется к детям, немощным, инвалидам и всем тем, кто воспринимается нами как

неспособным участвовать в равноценном обмене. Норма социальной ответственности ставить перед необходимостью оказывать помощь без оглядки на какую бы то ни было компенсацию в будущем. Однако люди помогают нуждающимся избирательно и подходят с позиций нормы социальной ответственности только к тем, чье положение не является следствием их собственной халатности, лени, аморальности или они должны были получить то, что заслужили.

1 Эволюционная теория исходит из того, гены человека заставляют вести себя так, чтобы обеспечить выживание. Самопожертвование увеличивает шансы генов на выживание. Поэтому привязанность к собственным детям увеличивает шансы на сохранение генов, наследственности. Генетический эгоизм приводит к так называемому неэгоистичному альтруизму, который проявляется в защите своего рода. Таким образом, самой природой запрограммирована забота о близких родственниках. Согласно теории обмена у генов эгоистичных индивидов больше шансов выжить, чем у генов личностей, склонных к самопожертвованию, и что поэтому общество должно учить альтруизму.

Е.П. Ильин [9] приводит следующие теоретические подходы к объяснению происхождения альтруизма и эгоизма, как к чисто человеческим качествам.

Психоаналитический подход в происхождении эгоизма и альтруизма подчеркивает значение последствий опыта младенчества и детства. При этом альтруизм может служить лишь внешним видимым поведением, за которым скрывается эгоизм, агрессия и злость. Альтруизм рассматривается как производное эгоистической мотивации.

Теория социального научения альтруизм появляется в результате взаимодействия с социальным окружением. Условиями развития альтруизма являются положительное подкрепление и моделирование, а также индукции и исполнение роли. Согласно этому подходу альтруизм приобретает с возрастом.

В рамках *бихевиористского подхода* проводятся исследования влияния «моделей» на поведение детей. Харрис [9, с.90] проводил исследования, в которых детям необходимо выполнить задание за награждение, часть своей награды они могли пожертвовать другим детям. Одновременно с детьми, задания выполняла и «модель» (молодая женщина), которая демонстрировала три модели поведения: часть своей награды отдавала другим детям, себе или в благотворительный фонд. Таким образом, дети наблюдали простую схему альтруистического и эгоистического поведения. Дети, наблюдавшие щедрое поведение, сами проявляли альтруизм. В исследованиях А.А. Моисеевой [9, с. 91] было выявлено, что альтруизм формируется в результате благополучных отношений в семье и гуманистической направленности воспитания. Формированию альтруистической направленности личности способствует личностноразвивающий и доверительный стиль воспитания, а также атмосфера доверия, нематериальное поощрение. И наоборот, чрезмерная опека или дистанцирование от ребенка препятствует формированию альтруизма.

В исследованиях Хартуп и Коэте [9, с. 91] были выбраны две группы детей, в первую группу попали дети, которые редко поощряются другими детьми, а во вторую дети, которые часто поощряются другими детьми. В исследованиях дети наблюдали альтруистическое поведение «модели». Результаты показали, что дети, которые привыкли к поощрению от сверстников больше проявляли альтруизм, чем дети, непривыкшие к поощрению со стороны сверстников.

Теория когнитивного научения связывает развитие альтруизма с влиянием когнитивной, социальной перспективы и моральными суждениями, а также с развитием системы саморегуляции. Способности выполнять альтруистическое поведение без внешнего вознаграждения взаимосвязаны со способностями к самоконтролю.

Анорфрид [9, с. 92] в результате своих исследований пришел к выводу, что в основе альтруистического поведения лежит эмпатическое

подкрепление. В своих исследованиях он использовал специальную установку, в которой было две педали. Когда ребенок нажимал на верхнюю педаль, он получал конфету, когда нажимал на нижнюю – загоралась лампочка. Дети предпочитали нажимать верхнюю педаль, но если, сидящий рядом экспериментатор выражал одобрение при нажатии нижней педали, то дети предпочитали нажимать нижнюю педаль. Это явление автор назвал эмпатическим удовольствием и это необходимое качество для формирования альтруизма. В дальнейшем у детей пропадает необходимость наблюдать последствия своего поступка и формируется способность к когнитивному предвосхищению.

Интересной идеей является предположение, что в основе альтруизма лежит формирование интеллектуальных операций. Рубин и Шнейдер провели исследования, в результате которых было установлено, что альтруизм является следствием формирования способностей понять потребности и переживания другого человека.

Альтруизм является результатом усвоения ролей в игровой деятельности. Стауба [9, с. 93] проводил исследования, в которых детей просили проигрывать ситуации, в которых кому-нибудь нужна помощь, а другой должен был помогать. В результате дети, прошедшие такую игру, проявляли больший альтруизм и в жизни.

Таким образом, в психологи существует множество точек зрения на природу происхождения альтруизма и эгоизма, но общим для них всех является то, что эти качества личности формируется, проявляется и воспитывается во взаимодействии человека с социумом.

1.2 Характеристика понятий альтруизм и эгоизм

Понятие «альтруизм» впервые появилось в работах О. Конта, под которым понимался принцип «жить ради других» (от лат. alter – другой) [9, с. 87].

С психологической точки зрения альтруизм определяется как самоотверженность, сознательное и добровольное служение другим людям, желание помогать, основанное на любви, взаимопомощи, сочувствии и сострадании.

В словаре-справочнике по социальной психологии, под альтруизмом понимается такое общественное поведение, когда один человек помогает другому [12, с. 11]. А также альтруизм считается социальной чертой личности. Альтруизм в качестве ценностной ориентации, определяет жизненную позицию личности как гуманистическую. Движущей силой альтруизма является желание улучшить благополучие другого человека, взамен не ожидая выгоды для себя.

Проявление альтруизма детерминируется двумя мотивами: морального долга и морального сочувствия. Руководствуясь мотивом морального долга, человек совершает альтруистические поступки для нравственного удовлетворения, достижения самоуважения, гордости, повышения моральной самооценки. К объекту помощи такие люди относятся по-разному, иногда даже отрицательно. Людям, руководствующимся моральным долгом, присуща повышенная личная ответственность, их поступки несут жертвенный характер.

Люди с мотивацией сочувствия проявляют альтруизм в связи с эмпатическим сочувствием, отождествлением, сопереживанием. Их сочувствие не всегда доходит до действий. Их поступки не имеют жертвенного характера, альтруистические проявления могут быть неустойчивыми.

На проявление альтруизма воздействуют определенные факторы, которые могут ему благоприятствовать или препятствовать [16, с.788]. В критической ситуации при большом количестве очевидцев уменьшается вероятность того, что каждый из них в отдельности возьмет на себя ответственность за альтруистические действия. Люди более всего склонны к помощи в ситуации, когда видят, что кто-то другой проявляет помощь и в ситуациях, когда у них есть свободное время. Имеет значение и настроение. Среди личностных характеристик можно выделить следующие. Люди, совершившие неблагоприятные поступки и испытывающие чувство вины, более склонны к помощи, тем самым они хотят успокоить свою совесть или вернуть потерянное самоуважение. Люди, переживающие в печальное настроение, тоже готовы прийти на помощь. Однако, хорошее настроение тоже способствует совершению добрых поступков.

Альтруизм может быть проявлением психологического механизма защиты в результате неосознанного подавления человеком тех качеств, которые являются производными эгоизма. К таким качествам относятся агрессия, злость. Используя механизм рационализации поступков и действий, человек действует как альтруист, показывая другим свою гуманность, хотя истинная причина его поступков может быть другой – деспотизм, желание контролировать происходящее вокруг. Механизм реактивного образования предполагает вытеснение в бессознательное отрицательных мыслей и перевод их в социально приемлемые. Как правило, такие люди очень навязчивы в оказании помощи и действуют демонстративно. Человек может проецировать свои эгоистические импульсы на других людей, например, такие люди склонны отказывать себе во всем, однако, будут щедрыми по отношению к близким им людям.

Эгоизм и альтруизм могут смешиваться между собой в разных пропорциях.

Эгоизм чаще всего рассматривается как противоположность альтруизму.

Согласно словарю справочнику, эгоизм – это черта личности, проявляющаяся в себялюбии, концентрации на самом себе, равнодушном отношении к другим людям [12, с. 373]. Противоположность альтруизму заключается в том, что эгоист замыкается на самом себе, преследует собственные интересы в ущерб интересам других.

Эгоизм рассматривается как отрицательная черта личности. Преодоление эгоизма заключается в развитии самосознания, адекватности самооценки, направленности личности общечеловеческим ценностям, формировании сопереживания другим людям.

Эгоизм – ценностная ориентация личности, направленная на удовлетворение собственных интересов и потребностей без учета того, какие последствия это окажет на других людей [9, с. 105].

Формированию эгоизма может способствовать неправильные воспитательные действия родителей, которые приводят к развитию у ребенка завышенной самооценки и эгоцентризма [8, с. 95]. Эгоцентризм означает неспособность человека, концентрируясь только на собственных интересах, мотивах, потребностях, влечениях, понять чувства и переживания других людей. Эгоцентризм и эгоизм не являются одним и тем же понятием. Эгоизм может не предполагать эгоцентризм, человек может хорошо понимать желания других людей, но сознательно пренебрегать ими.

Эгоцентризм больше всего проявляется в детском возрасте и преодолевается в большинстве случаев к 12-14 годам. В пожилом возрасте он снова усиливается. Эгоцентризм может проявляться при некоторых психических заболеваниях (например, шизофрении, психопатии, истерии).

Среди личностных характеристик, взаимосвязанных с эгоизмом как правило, отмечают неадекватно завышенную самооценку и уровень притязаний, отказ принимать за себя ответственность за неудачи, преимущественно внешний локус контроля, а также склонность к авторитарности и доминированию. По данным К. Муздыбаева [9, с. 110], склонность к эгоизму меньше выражена у мужчин, чем у женщин. По

результатам его исследований, низкая степень эгоизма наблюдается у 43,4% мужчин, а у женщин - у 35,8% испытуемых. Высокая степень эгоизма у мужчин выявлена у 24,8%, у женщин – у 30,5% испытуемых. Положительными чертами эгоистов считаются оптимизм, самоуважение, вера в справедливость, целеустремленность. Люди с высоки уровнем эгоизма более склонны к антисоциальному поведению.

Почти каждый человек способен как к эгоизму, так и к альтруизму, и характер поступка в основном зависит от ситуации [14, с. 354].

С социобиологической точки зрения, эгоизмом являются сформированные в процессе эволюции и зафиксированные в генах формы активности индивида, которые увеличивают возможности его индивидуального выживания относительно других представителей данного вида или среди существ живой природы в целом.

Альтруизм – наоборот, представляет собой выработанные в процессе эволюции и закрепленные в генах формы активности индивида (или эволюционно-стабильные поведенческие стратегии), которые повышают шансы выживания других представителей вида и понижают шансы его собственного выживания.

Таким образом, альтруизм и эгоизм формируются под влиянием индивидуальных и наследственных факторов, а также различных социально-культурных, социально-биологических условий.

1.3 Сущность понятия «субъективный контроль»

Локус контроля согласно Большому психологическому словарю – это термин, использующийся для обозначения способов (стратегий), с помощью которых люди приписывают (атрибутируют) причинность и ответственность за результаты своей и чужой деятельности [17, с. 243]. У каждого человека существует *склонность* (предпочтение) к определенному типу приписывания причинности и ответственности. Выделено два противоположных способа приписывания причинности и ответственности.

В первом случае причины и ответственность за происходящее с личностью приписывается самой действующей личности (ее усилиям, способностям, желаниям) — эта стратегия называется «интернальной» («интернальный локус контроля или «субъективный локус контроля»).

Во втором случае ответственность перекладывается на факторы, независимые от личности — внешние обстоятельства, случайности, везение, мистический фактор судьбы, фатальное действие наследственности, такая стратегия называется «экстернальным локусом контроля».

По степени предпочтения одного из локуса контроля людей классифицируют на интерналов и экстерналов.

Термин «субъективный контроль» был введен в науку Дж. Роттером.

Понятие субъективного контроля является центральным понятием теории социального научения Дж. Роттера, локус контроля представляет собой обобщенное ожидание того, в какой степени люди контролируют подкрепления в своей жизни [16]. Люди с экстернальным локусом контроля полагают, что их успехи и неудачи контролируются внешними факторами, такими как судьба, удача, счастливый случай, влиятельные люди и непредсказуемые силы окружения. «Экстерналы» считают себя заложниками судьбы. И наоборот, люди, обладающие с интернальным локусом контроля считают, что удачи и неудачи определяются их собственными действиями и способностями (внутренние, или личностные факторы). «Интерналы»

поэтому чувствуют, что они в большей степени влияют на подкрепления, чем люди с экстернальной ориентацией локуса контроля.

Дж. Роттер рассматривал экстернальность или интернальность как черту личности в смысле индивидуальных различий, а не как «тип личности», поскольку каждый имеет характеристики не только своей категории, но и, в небольшой степени, другой. Другими словами, какие-то люди обладают очень высокой интернальностью, другие высокой экстернальностью, а большинство находится между двумя полюсами.

Внешний локус контроля чаще взаимосвязан с психологическими проблемами в большей степени, чем у людей с внутренним контролем. Исследования Л. Фареса показали, что тревожность и депрессия у экстерналов выше, а самоуважение ниже, чем у интерналов [11, с. 25]. Также было установлено, что уровень самоубийств взаимосвязан с уровнем экстернальности. Внешний локус контроля связан с плохой адаптацией личности, поскольку люди способны большего добиваться в жизни, если будут верить, что их судьба находится в их собственных руках. Фарес исследовал, что люди с внешним локусом контроля больше подвержены подвержены социальному воздействию, чем с внутренним самоконтролем.

Г. Бир считает, что когнитивно простой (к которому относится экстернальный) контроль характерен для людей с ограниченным репертуаром поведенческих реакций, закрытым для новообразований, а интернальный локус контроля является более сложным с большим количеством степеней свободы и открытым способом поведения. Для интернального локуса контроля характерны такие качества как высокая дифференциация восприятия и разграничения эмоциональной оценки от интеллектуальной; высокая абстрактность мышления, произвольность в глубине семантической обработки; социальная пластичность; возможность учитывать большее количество объектов в социальной ситуации и точнее предполагать поведение людей отличных от себя; способность учитывать невербальную информацию, осознание своих качеств; способность к

высокой степени эмпатии и пониманию мотивов другого человека. Люди с внешним локусом контроля отличаются оценочно-аффективным оцениванием; конкретным мышлением; излишней возбудимостью, тревожностью, эмоциональной нестабильностью; одновариантной оценкой других и себя; привлекательность других людей оценивается по степени сходства с собой; легким формированием дестабилизации; зависимостью собственного мнения от мнения окружающих.

Д.А. Леонтьев установил, что субъективный контроль значительным образом оказывает влияние на протекание деятельности по осуществлению личностного выбора в ситуации неопределенности. Интернальность влияет на скорость выбор имеющихся альтернатив, а также на общую эффективность внутренней деятельности выбора [11].

А.А. Бодалёв считает, что люди с внутренним локусом контроля более последовательны и продуктивны в ситуациях принятия решения и ситуациях, связанных с риском, они проявляют большую познавательную активность, чем люди с внешним локусом контроля [11].

Субъективный контроль взаимосвязан со способностью к осмысленному, а значит, поведению.

Д.А. Леонтьев считает, что внутренний локус контроля как убежденность человека в своей способности контролировать жизненные события и вера в способность осуществлять собственный выбор) тесно взаимосвязан со склонностью вообще ориентироваться на смысл своих действий, а не на их причину, ставя по отношению к ним вопрос «для чего» в противовес вопросу «почему».

Внутренний локус контроля проявляется в способности человека осознавать и реализовывать себя как активного субъекта жизни, что обобщено в понятии «действенная активная жизненная позиция». Внутренний локус контроля взаимосвязан с общей осмысленностью жизни как «количественной мерой степени и устойчивости направленности жизнедеятельности субъекта на какой-то смысл.

В этой связи Д.А. Леонтьев подчеркивает, что «субъективное переживание наличия смысла жизни, как правило, связано с осознанием ответственности за результаты своей деятельности».

А.А. Бодалев замечает, что при внутреннем локусе контроля люди проявляют большую готовность отсрочить сиюминутное, легкодоступное удовольствие ради достижения отдаленного, но более ценного блага.

Таким образом, в современной психологии хорошо изучен инструментальный аспект субъективного контроля, однако недостаточно изучен регуляционный аспект – какие факторы оказывают влияние на осуществления человеком выбора локуса контроля.

1.4 Профессионально значимые качества начинающего психолога

На профессиональные качества любого специалиста оказывает влияние мотивация профессиональной деятельности.

Профессиональная мотивация - это процесс выбора и обоснования способа участия человека в профессиональной деятельности [27, с. 185]. Мотивационная структура трудовой деятельности включает в себя цели - будущие результаты, на достижение которых направлена деятельность, потребности, мотивы, побуждающие к действию.

Мотивация труда - это побуждение к активной трудовой деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей [24, с. 219]. Потребность, прежде чем стать побудительной силой к действию, т. е. прежде чем начать регулировать поведение, должна быть осознана человеком. Мотив - это субъективная сторона потребности, внутреннее побуждение к деятельности.

Мотивация трудовой деятельности нередко рассматривается психологами как специфический вид мотивации. Считая способность к труду как важнейшую человеческую особенность, утверждается, что потребность в труде составляет основу профессионального развития и поведения социализированного индивида [26, с. 185].

Трудовая мотивация - это процесс выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности [5, с. 219].

Мотивы трудовой деятельности крайне разнообразны: от прагматических (необходимость в материальном самообеспечении) до получения удовольствия от своего занятия [27, с. 185]. Разнообразие и различие мотивов свидетельствует о комплексной природе этого мотивационного образования, обеспечивающего индивидуально-личностные варианты труда, а также специфику его продуктов. Необходимым элементом данного комплекса является потребность в активности, специфичность

содержания которой определяется вторым компонентом. Например, если в качестве последнего выступает мотивация потребительского поведения, то имеется стандартный в социальном отношении тип трудового поведения - «ради куска хлеба и крыши над головой». В сочетании потребности в активности с мотивацией самоутверждения формируется вариант трудовой деятельности «ради карьеры и социального престижа». В этом случае уже не каждый оплачиваемый труд будет привлекательным, и профессиональное предпочтение будет определяться социальными механизмами, зависящими от культурного состояния общества.

Существует много критериев, по которым можно классифицировать мотивы: по содержанию, виду деятельности, степени устойчивости и др.

В содержательном плане мотивом может быть:

- а) сознательный выбор цели и средств ее достижения;
- б) рациональное обоснование собственных действий;
- в) определение программы поведения, ее этапов;
- г) оценка возможных последствий поведения и деятельности;
- д) самооценка функциональных способностей и возможностей [24, с. 220].

Классификация мотивов по виду деятельности предполагает четыре взаимосвязанные группы.

Первую группу мотивов трудового поведения составляют те мотивы, которые связаны с профессиональной ориентацией и обоснованием выбора сферы деятельности. Сюда входят:

- а) мотивы по обеспечению жизненно важных благ, посредством которых удовлетворяются первоочередные физиологические, социальные и прочие потребности;
- б) мотивы признания, выражающие сознательное стремление человека соединить свою функциональную активность с определенным видом труда;

в) мотивы престижа, отражающие стремление человека применить свои физические и интеллектуальные силы для того, чтобы занять достойный социальный статус.

Вторая группа мотивов определяется принадлежностью человека к конкретной социально-профессиональной группе и выражается в стремлении человека руководствоваться в своем поведении значимыми для группы целями, ценностями, традициями, нормами и пр.

Третья группа мотивов связана с признанием и реализацией предписанных социальных норм: моральных, патриотических, этнокультурных и пр.

Четвертая группа мотивов определяется выбором профессиональных и личностных целей человека. Эти мотивы связаны с социальным и профессиональным самоопределением, преодолением статусно-ролевого и социально-психологического дискомфорта.

Трудовая мотивация может быть устойчивой и неустойчивой. Показатели устойчивой мотивации следующие:

а) установка на оптимум энергетических затрат в трудовом процессе в соответствии с ожидаемой и реальной компенсацией этих затрат;

б) устойчивая ориентация на выполнение определенного вида трудовой деятельности;

в) аксиологическая ориентация на конкретную (специализированную) форму труда, содержание которого связано с интересом к его результатам;

г) собственно профессиональные способности, выступающие первоначальным побудителем к деятельности, потребность в дальнейшем развитии этих способностей, которая служит вторичным мотивом профессионализации;

д) осознание временного масштаба, рамками которого человек ограничен;

е) чувство профессионального долга.

Мотивы как внутренние побудители деятельности тесно связаны с ценностями и ценностными ориентациями. Ценность - это положительная значимость объектов окружающего мира, определяемая реальными свойствами объектов, а наделяемыми человеком символическими свойствами. Если мотив обусловлен важной и актуальной потребностью, которая требует удовлетворения, то ценность предполагает наличие жизненно значимых объектов и требует не просто удовлетворения, а подчинения всего поведения человека. Это могут быть ценности нравственные (добра и зла), этические (честь и достоинство), профессиональные (мастерство, слава, почет) и т. д. Мотивы относительны, так как основаны на субъективной самооценке поведения. Ценности же абсолютны, они являются нравственными императивами поведения. В их основе лежит объективное признание обществом определенного типа поведения в качестве непререкаемой нормы.

Ильин Е.П. разделяет мотивы, связанные с трудовой деятельностью на три группы:

- мотивы трудовой деятельности;
- мотивы выбора профессии;
- мотивы выбора места работы [6].

Конкретная деятельность, по его мнению, определяется в конечном итоге всеми этими мотивами. Мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы.

Ядов В.Л. (1967) обобщил результаты многолетнего социологического исследования и выделил основные мотивы трудовой деятельности [6]:

- престиж профессии;
- содержание труда;
- возможность продвижения по службе и повышения квалификации;
- возможность заработка;

- установка благоприятных взаимоотношений с руководством и коллегами

- по работе;

- степень гарантированности работы.

Первые четыре мотива составляют «мотивационное ядро» личности, которое определяет направленность и активность труда. Сила мотива зависит от степени напряженности и актуальности потребности, и поэтому данный перечень представляет собой не иерархию мотивов трудовой деятельности, а комплекс мотивации к труду. По мнению В.А. Ядова, психическая регуляция трудовой деятельности - это сложный акт, в котором внешние побуждения (стимулы) проходят через систему потребностей и ценностных ориентации и в результате становятся побудителями деятельности (мотивами) [26, с.224].

Для понимания трудового поведения человека и построения обоснованной системы воздействия на мотивацию подчиненных важно понимание тех психологических закономерностей и ключевых принципов, которые лежат в основе трудовой мотивации. К ключевым *принципам трудовой мотивации* могут быть отнесены:

- полимотивированность трудового поведения;
- иерархическая организация мотивов;
- компенсаторные отношения между мотивами;
- принцип справедливости;
- принцип подкрепления [6, с. 15-22].

Полимотивированность трудового поведения. На поведение работников может одновременно влиять множество мотивов. Понимание этого поможет, с одной стороны, так воздействовать на мотивацию подчиненных, чтобы они работали эффективно и с желанием, а с другой — избежать конфликта мотивов, когда разные мотивы требуют от человека разных линий поведения, разных действий или решений. Например, рабочий может стремиться соответствовать требованиям бригадира, что связано с высокой производительностью труда, и в то же время стараться избежать

противопоставления себя товарищам по бригаде, что предполагает, что он не будет «высовываться» и превышать негласно установленный уровень производительности.

Иерархическая организация мотивов. Говоря об иерархической организации трудовой мотивации, обычно подразумевают такое отношение между трудовыми мотивами и рабочим поведением, когда более выраженное влияние на поведение оказывают мотивы, в основе которых лежат потребности, имеющие для человека более важное значение и занимающие поэтому более высокое место в иерархии трудовой мотивации. Так, например, влияние на поведение неудовлетворенных потребностей, приобретающих для человека большую значимость, приводит к ситуациям, хорошо отраженным в русских пословицах: «У кого что болит, тот о том и говорит», «У голодной куме все хлеб на уме». Для разных людей положение определенного мотива в иерархии может быть разным, при этом будет разным и его влияние на рабочее поведение. Например, для одного человека отношение к работе будет определять заработок, для другого — стремление к власти, для третьего — возможность иметь свободное время для занятий с ребенком. Значимость определенного мотива и его место в иерархии могут меняться и в зависимости от ситуации. Если на начальном этапе работы в организации для работника на первый план могут выходить мотивы, связанные с ориентацией в работе, с установлением личных контактов с коллегами, то позднее, когда новичок освоился в полной мере, может возрастать значение мотивов, связанных с потребностью в должностном и профессиональном росте.

Компенсаторные отношения между мотивами. Множественность мотивов, влияющих на поведение человека, предполагает существование определенной связи между ними. Между мотивами могут устанавливаться компенсаторные отношения. Недостаточная сила одних мотивов может быть компенсирована или уравновешена действием других. Например, не очень интересная работа может быть привлекательна в силу высокой заработной

платы. И наоборот, недостаточно высокая, с точки зрения работника, оплата его труда может компенсироваться возможностью выполнения самостоятельной и творческой работы.

Принцип справедливости. Трудовая мотивация делает пристрастным отношение человека к самым разным аспектам рабочей ситуации. Пристрастность в определенной мере выражается в оценке справедливости отношений, установившихся между работником и организацией. Главным образом это предполагает оценку справедливости совершаемых обменов: сопоставление того, что человек дает организации и что получает взамен. Работники нацелены на установление справедливых отношений с организацией и другими людьми и стремятся изменить те рабочие взаимоотношения, которые они оценивают как несправедливые. Люди хотят, чтобы между ними и организацией устанавливались «честные» отношения, когда обмены, осуществляемые между ними и организацией, являются справедливыми. При этом само представление о справедливости формируется на основе сравнений. Работник сравнивает вклад, который он внес в работу подразделения, организации, и то, что получил взамен, какой вклад внесли другие работники, с которыми работник готов себя сравнивать, и что получили они. Очень важно понимать, что понятие справедливости нельзя измерить, оно является субъективным, возникающим в голове человека: это мнение, восприятие или представления работника относительно справедливости оценки его трудового вклада. То, что работник может рассматривать как несправедливую оценку своего трудового вклада («недоплату»), его руководитель может считать вполне справедливым или даже расценивать как переплату (работник получает от организации больше, чем заслуживает).

Принцип подкрепления. Поведение или действия человека имеют определенные последствия. Если эти последствия являются для него позитивными, то в похожих ситуациях человек будет стремиться действовать подобным образом. Если же последствия будут негативными,

нежелательными, то человек постарается изменить свое поведение, чтобы избежать таких последствий в будущем. Например, работники стремятся в точности исполнять требования своего непосредственного руководителя, потому что нарушение этих требований в прошлом каралось наказанием (выговором, лишением премии, исключением из состава резерва или переносом отпуска на неудобное время. В общем виде принцип подкрепления реализуется в трех формах:

1. Люди продолжают такое поведение и действия, которые вознаграждаются;

2. Люди прекращают такое поведение и действия, которые влекут за собой наказание;

3. Люди не склонны проявлять такое поведение и такие действия, которые не влекут за собой ни вознаграждения, ни наказания. Вознаграждение при этом называют позитивным подкреплением, а наказание — негативным. Само подкрепление может быть как внешним (благодарность, премия, получение льгот и др.), так и внутренним, т. е. идущим от самого человека (чувство удовлетворения, гордость достигнутыми успехами и др.).

Таким образом, анализ литературы показал, что субъективный контроль взаимосвязан с мотивацией профессиональной деятельности.