

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психологическое консультирование

(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему **МОТИВАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ КАРЬЕРНЫХ
ОРИЕНТАЦИЙ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ЖИЗНЬЮ (на примере
Самарской таможни)**

Студент

Н.Н. Гусарова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.псих.н., доцент В.В. Пантелеева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретические подходы к проблеме психологических детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью	7
1.1 Теоретические подходы к содержанию понятия «удовлетворенность жизнью»	7
1.2 Теоретические подходы к понятию карьерные ориентации как части подструктуры направленности личности	15
1.3 Понятие психологических детерминант карьерных ориентаций	25
Глава 2. Эмпирическое исследование мотивационных детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью (на примере Самарской таможни).....	48
2.1 Организация и методы исследования.....	48
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования мотивационных детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью работников таможни (на примере Самарской таможни).....	52
Заключение.....	84
Список используемой литературы.....	87
Приложение А. Результаты исследования по методике ИЖУ	92
Приложение Б. Результаты исследования по методике по методике Э. Шейна «Якоря карьеры»	93
Приложение В. Результаты исследования склонности к риску по методике Г. Шуберта	94
Приложение Г. Результаты исследования уровня мотивации достижения цели и успеха (методика Т. Элерса)	95
Приложение Д. Результаты исследования уровня мотивации избегания неудачи (методика Т. Элерса)	96

Введение

В современном обществе построение успешной карьеры человеком является одним из условий, определяющих его удовлетворенность жизнью. Развитие карьеры – это сложный, длительный и индивидуальный для каждого человека процесс. Карьера рассматривается как профессиональное развитие, восхождение по карьерной лестнице, с одной стороны, и путь самореализации личности, с другой. Карьерные ориентации индивида рассматриваются в качестве направленности на становление в профессиональной сфере, а также планирование путей осуществления этого процесса, в течение которого происходит и личностное развитие человека. Если человек успешно проявляет себя в профессиональной деятельности, ставит перед собой цели и реализует их, достигает профессиональных высот, то, скорее всего, он будет доволен своей жизнью в целом. Закономерным является вопрос о том, существует ли взаимосвязь между двумя этими явлениями: карьерные ориентации и удовлетворенностью жизнью, и какова она.

Цель работы: исследование взаимосвязи между детерминантами карьерных ориентаций и удовлетворенностью жизнью.

Объект исследования: карьерные ориентации.

Предметом исследования являются психологические детерминанты в контексте удовлетворенности жизнью.

Гипотеза исследования: склонность к риску и мотивация достижения/избегания неудач служащих связаны с типом карьерных ориентаций и удовлетворенностью жизнью. Выраженная карьерная ориентация «служение» приводит к удовлетворенности жизнью в случае ее соответствия мотивационным личностным детерминантам.

База исследования: Самарская таможня.

Достоверность выводов предполагается обеспечить следующими условиями: методологической обоснованностью научных позиций,

соответствием методов и методик поставленным целям и задачам исследования, репрезентативностью выборки, качественным и количественным анализом эмпирических данных.

Методы и методики исследования:

1. Опросник «Индекс жизненной удовлетворенности» (ИЖУ), адаптация Н.В. Паниной, изучающий субъективное чувство удовлетворенности жизнью.

2. Методика Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) позволит выявить нам карьерные ориентации: «служение», «предпринимательство», «менеджмент», «стабильность места работы», «стабильность места жительства», «профессиональная компетентность», «интеграция стилей жизни».

3. Для исследования склонности к риску менеджеров в нашей работе мы будем использовать опросник Г. Шуберта.

4. Методика Т. Элерса для определения уровня мотивации достижения цели и успеха.

5. Методика Т. Элерса для определения уровня мотивации избегания неудачи.

Актуальность темы исследования. Актуальность данного исследования обусловлена высокой значимостью для современного человека удовлетворенности качеством его жизни, а также важностью построения успешной профессиональной деятельности. На уровень удовлетворенности жизнью оказывает влияние профессиональная сфера деятельности человека, в которой индивид способен реализовывать свою систему карьерных ориентаций, что ведет к саморазвитию личности. Таким образом, возможность реализации личностью своих карьерных ориентаций может улучшить субъективную оценку своей жизни и, следовательно, повысить уровень удовлетворенностью жизнью.

Проблема. Проблема настоящего исследования заключается в том, что профессиональная реализация человека понимается как одно из значимых

условий, которое влияет на общую удовлетворенность жизнью. Однако вопрос о взаимном влиянии психологических детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенностью жизнью (в разрезе отдельных критериев) остается мало разработанным как в теории, так и на практике в отношении отдельных индивидов, часты случаи, когда при индивидуальном консультировании не отработан механизм индивидуальных, образовательных и профессиональных траекторий.

Научная новизна исследования. Несмотря на то, что существует множество исследований, показывающих связь взаимного влияния психологических детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенностью жизнью, полученные данные исследования могут расширить представления об удовлетворенности жизнью в настоящее время и механизмах формирования карьерных ориентаций, способствующих удовлетворенности жизнью. Полученные в результате исследования данные могут быть применены на практике для определения доминирующей карьерной ориентации служащих, склонности к риску, мотивации достижения цели и успеха, мотивации избегания неудачи, удовлетворенности жизнью.

Теоретическая значимость исследования. Задачи изучения психологических детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенностью жизнью служащих высокую теоретическую и практическую значимость, так как так как важно наблюдать и исследовать данные изучаемые категории в современных условиях жизни и труда, претерпевающих постоянные изменения.

Практическая значимость работы. Предполагаемая практическая значимость работы в возможности использования ее результатов в практике определения доминирующей карьерной ориентации субъекта, склонности к риску, мотивации достижения цели и успеха, уровня удовлетворенности жизнью. Полученные данные возможно будет использовать для построения методик индивидуальных, образовательных и профессиональных траекторий, а также при разработке рекомендаций профилактического и коррекционного

характера по профессиональной деятельности и профессионального выгорания, способствующих повышению удовлетворенности жизнью.

Апробация результатов исследования. Основные результаты исследования были представлены на научно-практической конференции «Студенческие дни науки ТГУ 2020».

Положения, выносимые на защиту:

1. Для работников таможни важными мотиваторами являются якоря карьеры «профессиональная компетентность», «автономия», «стабильность места жительства».

2. Для государственных служащих характерно сочетание среднего уровня мотивации к достижению успеха, высокого уровня мотивацию к избеганию неудач, низкой и средней склонности к риску, что говорит о достаточной нацеленности на успех и одновременном нежелании терпеть неудачу и рисковать результатами своего труда.

3. Существуют корреляционные связи между склонностью к риску и «профессиональной компетентностью», обратная зависимость с карьерной ориентацией «служение», прямая связь с «интеграцией стилей жизни» и мотивацией к успеху, «вызовом», «предпринимательством», что подтверждает гипотезу о связи карьерных ориентаций с такими особенностями личности как склонность к риску, направленность на достижение успеха и избегание неудачи.

4. Существует тенденция к прямой зависимости удовлетворенности жизнью и карьерного якоря «стабильность места работы», и обратная зависимость со «стабильностью места жительства» подтверждает на статистическом уровне тенденции гипотезу о связи карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью.

Структура магистерской диссертации. Работа состоит из введения, двух глав (теоретической и эмпирической), заключения, содержит 12 рисунков, 3 таблицы, список использованной литературы (43 источника), 5 приложений. Основной текст работы изложен на 91 страницах.

Глава 1 Теоретические подходы к проблеме психологические детерминанты карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью

1.1 Теоретические подходы к содержанию понятия «удовлетворенность жизнью»

В настоящее время ощущение удовлетворенности или неудовлетворенности жизнью приобретает для человека все большее значение. Они становятся важными факторами в поведении и деятельности человека в разных сферах: общественной, политической, экономической. Их необходимо учитывать при построении социальной политики, социальных процессов, социальных программ.

Феномен «удовлетворенности жизнью» рассматривался многими учеными (Б. Хеди, А. Уиринг, Р. Истерлин, Э. Динер, Б. Ньюгартен, М. Аргайл, М. Селигман, Н.Н. Мельникова, Р.М. Шамионов, Н.В. Панина, Л.В. Куликов и др.). Удовлетворенность жизнью является определяющим субъективным фактором человека в его социальной активности, межличностных отношениях, отношении к себе.

Мещеряков Б. и Зинченко В. дают следующее понятие удовлетворенности: «Удовлетворенность (англ.satisfaction) – субъективная оценка качества тех или иных объектов, условий жизни и деятельности, жизни в целом, отношений с людьми, самих людей, в т. ч. и самого себя (самооценка). Высокая степень удовлетворенности жизнью, очевидно, есть то, что именуется счастьем (англ. Wellbeing)!» [29].

В определение «удовлетворенность» ученые вкладывают много смыслов, оно имеет много значений, и, в связи с этим, часто весьма неопределенные границы. Исследуют удовлетворенность жизнью в целом или ее отдельными составляющими, удовлетворенность межличностными отношениями с людьми с разным уровнем значимости их для индивида. Для

того, чтобы охарактеризовать внутреннее ощущение удовлетворенности индивида, используют такие термины как ощущение счастья, благополучие, комфорт, удовлетворенность жизнью. Понятие «удовлетворенность жизнью» рассматривают с различных позиций. Представители экзистенциального подхода ставят знак равенства между понятиями «удовлетворенность жизнью», «переживание счастья», «субъективное благополучие».

Ученые высказывают множество точек зрения в отношении понимания «удовлетворенности жизнью». Представители экзистенциально-феноменологического подхода рассматривали «удовлетворенность жизнью», «счастье», «благополучие» как взаимозаменяемые понятия. Благополучие и счастье понимается ими как субъективно переживаемое благополучие, факторами которого являются высокая удовлетворенность жизнью, положительное настроение и незначительное наличие негативных эмоций.

С точки зрения социальной психологии понятие «удовлетворенность жизнью» рассматривается как составляющая субъективного благополучия. Здесь важными факторами выделяются эмоциональные реакции человека, удовлетворение или неудовлетворение от условий жизни и субъективная оценка этих условий. Как определяет Э. Динер это: «широкая категория явлений, которые включают аффективные реакции людей, удовлетворенность условиями жизни и их суждения о качестве жизни в целом» [52]. Другими словами, аффективная составляющая вместе с когнитивным фактором субъективного благополучия и составляют удовлетворенность жизнью. А.В. Андрееenkova пишет: «Удовлетворенность жизнью можно понимать как когнитивную сторону субъективного благополучия. От «настроения» этот показатель отличается своей относительной устойчивостью во времени. От «уровня счастья», отражающего оценку внутренней и межгрупповой социальной стороны жизни людей, отличается тем, что представляет собой интегральную оценку внешней стороны жизни людей – положения в социальной структуре, материального положения, других факторов достижений. Исходя из такого

понимания, именно удовлетворенность жизнью в наибольшей степени зависит от социальных условий и изменений в политической, экономической и социальной жизни страны...» [3].

Из-за того, что понятия удовлетворенности жизнью и субъективного счастья считались подобными, исследователи задумались над равнозначностью аспектов данных понятий. Были проведены исследования в различных странах на предмет выявления корреляции между уровнями удовлетворенности жизнью и счастья. Данные исследований выявили, что коэффициент корреляции в данном случае не превысил 0,5 [47]. Длительное исследование, проводимое в России в 1990-х годах, выявило зависимость с коэффициентом корреляции на уровне 0,64, исходя из этого, можно сказать, что идентичными данные понятия не являются. Также, проведенные исследования показателя счастья выявили его связь с удовлетворенностью в семейной жизни, различными сторонами жизни людей в обществе. А удовлетворенность жизнью по результатам исследований наиболее тесно связана с факторами удовлетворенности положения в обществе, материальными доходами, достижениями в различных сферах. Итак, можно сделать заключение о зависимости и влиянии социальных, государственных и экономических условий на удовлетворенность жизнью людей.

Наряду с уровнем и факторами удовлетворенности, исследования проводились в отношении неудовлетворенности жизнью. Исследования были направлены на выявление причин данного явления. В ряде исследований проверялась гипотеза о наличии корреляции между оценкой людьми своей жизни и экономическими, социальными факторами. Результаты показали наличие слабой зависимости, что послужило причиной поиска иных гипотез. Так, например, теория адаптации предполагает, что человек, сравнивая настоящее состояние и прошлое, определяет степень своей удовлетворенности. Оценка своей жизни индивидом может претерпевать изменения после значительного события, а затем адаптируется до

первоначального уровня. «Динамическим равновесием субъективного благополучия» назвали этот процесс Б. Хеди и А. Уиринг [55].

Проводились исследования удовлетворенности жизнью в различных развитых странах, которые показали незначительное их отличие друг от друга по уровню. По предположению Р. Истерлин данное явление объясняется склонностью людей сравнивать уровень своей жизни со средним показателем по стране [53]. То есть, значения удовлетворенность жизнью людей в одной стране весьма различаются, а средний уровень удовлетворенности при сравнительном анализе значений разных стран имеет незначительное отличие. Эту теорию назвали теорией социальных сравнений. Однако в реальной жизни, в развитых странах большой социальный пласт людей имеют уровень удовлетворенности выше среднего показателя. Интересен также факт, что для сравнения людьми выбираются различные слои общества и при этом они меняют их с течением времени [4].

Теория достижений ставит в зависимость удовлетворенность жизнью от достижения или не достижения человеком поставленных целей. Другими словами, когда человек достиг цели, уровень переживаемого субъективного благополучия становится высоким [52]. По данным проведенных длительных исследований, Д. Брунстайн сделал вывод, что существует как прямая зависимость между достижением целей индивидом и субъективной удовлетворенностью жизнью, так и обратная [51].

Подводя итоги сказанного, можно сказать, что перечисленные выше теории рассматривают удовлетворенность жизнью в зависимости от различных внешних факторов. Но существуют теории, которые рассматривают удовлетворенность жизнью как заложенную генетикой. Другие же исследователи считают важными факторами для формирования переживания удовлетворенности жизнью социализацию человека, культуру и особенности поведения, принятые в данном обществе. Мы считаем данные факторы важными, однако совершенно недостаточными при изучении рассматриваемого явления, так как исследования показали изменения

среднего уровня удовлетворенности в различных странах при изменении там социальной ситуации.

Все факторы, влияющие на удовлетворенность жизнью, можно разделить следующим образом:

1. Внутренние:

- социально-психологические, к ним относятся черты характера, особенности личности,
- социально-демографические, такие как фактор пола, возрастные.

2. Внешние:

- социальные связи, социальное окружение,
- институциональные, к ним относят формы демократии, особенности идеологии, политические свободы,
- экономические – уровень экономики в стране, факторы инфляции и безработицы,
- экологические – к ним можно отнести состояние окружающей среды.

Удовлетворенности жизнью рассматривается исследователями с различных сторон, однако однозначного и полного объяснения этому явлению не найдено. Говоря о причинах удовлетворенности, Н.В. Андрееенкова отмечает: «Социально-демографические и ситуационные факторы, взятые все вместе, объясняют не более 10% вариаций в уровне удовлетворенности индивидов, по крайней мере, в богатых обществах. Слабо связаны с уровнем удовлетворенности жизнью такие факторы как возраст, образование, национальность. Согласно ранним исследованиям теснее других удовлетворенность жизнью связана с семейным положением. Не очень значимыми для объяснения для объяснения уровня удовлетворенности отдельных людей оказались и такие социальные параметры, как участие на рынке труда, участие в общественной жизни, социальные связи» [4].

При рассмотрении удовлетворенности жизнью, как многогранного феномена, можно выделить такие составляющие:

- безопасность (наличие спокойной обстановки, соблюдение законности в обществе в обществе),
- финансовое благополучие (обеспеченность жильем, предметами обихода, питанием, возможность получать образование и медицинские услуги),
- благополучие в семейной жизни (длительные, прочные отношения, основанные на любви и уважении),
- достижение поставленных целей (мотивация индивида на достижение цели и возможность претворения в жизнь своих замыслов),
- реализация творческого потенциала личности (осуществимость творческой самореализации в различных сферах жизни),
- возможность проведения досуга (путешествия, отпуск, доступ к культурным достижениям и т. п.),
- благоприятный климат и погодные условия (отсутствие природных катаклизмов, бедствий, долгой продолжительности низких температур и коротких световых дней),
- комфортная окружающая среда (хорошая экология, развитая совокупность отраслей и предприятий, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность людей),
- крепкое здоровье (отсутствие серьезных болезней, опасных для жизни).

Еще один взгляд на возникновение удовлетворенности жизнью представили М.Ю. Долина и М.С. Дмитриева [21]. По их мнению, удовлетворенность зависит от наличия источников дискомфорта. Они провели исследование и с помощью факторного анализа выявили следующие причины дискомфорта эмоциональной сферы:

- межличностные отношения: конфликты на работе, проблемы в интимной сфере, беспокойство о стабильности работы,
- внутриличностные причины: тревога, связанная с внутренним конфликтом, чувство отверженности, упадок активности,

Н.Н. Мельникова, задаваясь вопросом о влиянии на общий уровень удовлетворенности жизнью человека неудовлетворенностью его в отдельных сферах жизни, пришла к выводу, что состояния удовлетворенности и неудовлетворенности не являются прямо противоположными, они качественно отличаются друг от друга [28].

Прежде всего, это отличие заключается в качестве активности. Данные исследований Н.Н. Мельниковой говорят о том, что если удовлетворенность человека высока, то он у него много сил и желания двигаться дальше и совершать шаги для достижения новых целей.

В состоянии неудовлетворенности, напротив, человек чувствует себя вынужденным вести себя активно и преодолевать препятствия через силу, что зачастую сопровождается пассивностью и избеганием что-либо делать.

Состояние удовлетворенности сопровождается спокойствием, внутренней гармонией, а это – ресурс для активизации деятельности.

Важно, что в состоянии удовлетворенности человек проживает свою жизнь как полноценную, чувствуя включенность и удовольствие от каждого жизненного момента. И, наоборот, при неудовлетворительных жизненных периодах человек много тревожится о будущем, а настоящее видит в негативном аспекте, как период, который хочется избежать.

Еще одним различием Н.Н. Мельникова назвала состояние мотивационной сферы личности. Разным периодам жизни соответствуют различные потребности человека. Если человек удовлетворен, то он наполняет свое существование новыми целями, и понимает ценность свою и своей жизни. Если же не удовлетворен, то он испытывает потребности базового уровня или последствия их фрустрации.

Еще одно отличие удовлетворенности от неудовлетворенности состоит в толерантности человека, как к позитивным, так и негативным периодам жизни. В зрелом возрасте это становится ярко выражено. Определяющими здесь становятся нравственные и духовные аспекты, которые являются основой для построения и проживания своей жизни как полноценной.

Основными причинами неудовлетворенности жизнью исследователи выделяют:

- трудности в отношениях с родителями или детьми,
- причины большой загруженности делами: заботы о детях, уделение большого количества времени работе или бытовым проблемам, нехватка времени для отдыха,
- социально-бытовые факторы: падение уровня жизни из-за увеличения инфляции, растущие налоговые выплаты, проблемы с городской инфраструктурой,
- факторы незащищенности: нестабильность места работы, плохое медицинское обеспечение, материальная нестабильность [9].

Было определено, что удовлетворенность жизнью не является постоянной величиной. Она определяется соответственно конкретному жизненному периоду. В связи с изменением переживаемых обстоятельств либо внутренней перестройкой личности, тоже меняется.

Подводя итоги сказанному, можно сказать, что нет однозначного и всеобъемлющего определения удовлетворенности жизнью. Мы склонны рассматривать удовлетворенность жизнью как многокомпонентный феномен, составляющими которого являются активное заинтересованное отношение к жизни, мотивация на достижение цели и возможность претворения в жизнь своих замыслов, позитивная оценка себя и своих поступков, позитивное настроение.

Интересом нашего исследования являются субъективные факторы удовлетворенности жизнью, а именно когнитивный и эмоциональный компоненты. Для решения стоящих задач будем использовать опросник ИЖУ (автор Б. Ньюгартен, адаптирован Н.В. Паниной).

1.2 Теоретические подходы к понятию карьерные ориентации, как части подструктуры направленности личности

В наше время проблема успешного построения карьеры приобретает все большее значение. Ее построение остается актуальным для человека в течение всей жизни. Современному человеку важно понимать, соотносится ли выбранная профессия с его личностными ценностями и жизненным смыслом, делать правильный выбор и иметь возможность реализовать свои способности и потребности. Построение карьеры – важный аспект развития человека в профессиональном плане и в целом самореализации в жизни. Как отмечают Л.Г. Почебут и В.А. Чикер: «критериями удавшейся карьеры являются удовлетворенность жизненной ситуацией (субъективный критерий) и социальный успех (объективный критерий). То есть объективная, внешняя сторона карьеры – это последовательность занимаемых индивидом позиций, а внутренняя сторона – это то, как человек воспринимает свою карьеру, каков его образ профессиональной жизни и собственной роли в ней» [36].

Рассмотрим составляющие определения «карьера». Д.Н. Ушаков определяет понятие карьера следующим образом: «движение, процесс, а также путь кого-нибудь к внешним успехам, славе, выгодам, почету, сопровождающее деятельность на каком-нибудь общественном поприще» [43]. В толковом словаре С.И. Ожегов пишет, что карьера это «род занятий, деятельности; путь к успехам, видимому положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения» [33]. В социологическом словаре под карьерой понимается «последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека; его успешное продвижение по ступеням профессиональной, социальной, должностной, имущественной или иной иерархии» [1]. Н.А. Горелов считает, что «карьера – это линия продвижения работника, позволяющая реализовать его потребности в улучшении материального положения, достижении социального статуса, повышении властных полномочий и самореализации»

[12]. В понятие карьеры в широком смысле вкладывают процесс развития в профессии, повышение уровня профессионального мастерства, поэтапное становления человека как профессионала, как процесс прохождения ряда стадий: выбор профессии, ее освоение, повышение профессиональных умений. В другом, более узком значении, карьеру рассматривают как работу в занимаемой должности, которая обеспечивает его социальное положение, и самоутверждение человека как профессионала.

В настоящее время понимание карьеры складывается исходя из нескольких подходов в разных областях научных дисциплин. Различные стороны карьеры изучаются в психологии, экономике, социологии. Выделим основные подходы.

В экономическом подходе карьера представляется как источник материального дохода или власти, получаемые в результате профессиональной деятельности. Власть, высокие заработки являются мотивирующим фактором для продвижения по карьерной лестнице [18].

Представители психологического подхода рассматривают карьеру как индивидуальный карьерный путь, идя по которому, человек проходит стадии от выбора профессии, становления в ней, до завершения своей профессиональной деятельности, осознает свои стремления, потенциальные возможности и место в профессиональном сообществе, выстраивает себя как профессионала, формирует свою профессиональную Я-концепцию. Предметом внимания здесь являются психологические особенности, профессиональные ценности и личностные ориентиры, которые влияют на профессиональную жизнь человека [54], [56]. Другими исследователями выделяются также аспекты мотивации личности и потребности ее активной деятельности [27].

Педагогический подход направлен на создание у человека видения своего будущего в профессии, развитие мотивации на построение успешной карьеры в различные стадии ее формирования, в том числе посредством влияния образовательных учреждений [7].

В социологическом подходе карьера это часть процесса социализации человека. При этом понимается, что личностью движет потребность в признании обществом, которого человек добивается, занимая определенный уровень в профессиональной деятельности и материального положения [42].

В социально-культурном подходе исследователи выделяют три направления рассмотрения карьеры. Психологическое направление уделяет внимание личностным особенностям работников. Раскрытие в профессиональном росте социальных аспектов общества и человека рассматривает социологическое направление. Карьеру с точки зрения особенностей различных культур раскрывает культурологическое направление [40].

Данное разделение на подходы достаточно условно, все они дополняют друг друга, делая осмысление понятия «карьера» более многогранным.

При исследовании понятия карьеры выделяют ее внешний и внутренний аспекты. При этом внешней составляющей считается продвижение по карьерной лестнице, смена видов профессиональной деятельности, должностей на протяжении всего периода карьеры человека [14]. Под внутренней составляющей понимают прохождение человеком этапов становления в профессиональной деятельности, рост его как профессионала, развитие его способностей и мотивации к карьерному совершенствованию [1].

Выделяют динамическую составляющую карьеры, как процесса, предполагающего наличие разных стадий развития, сменяющих друг друга с течением времени. Можно условно выделить следующие шаги развития карьеры.

На подготовительном этапе человек выбирает направление своей будущей профессиональной деятельности по интересам и способностям, получает профессиональное образование.

На этапе становления человек, выбрав место работы, овладевает профессией, применяя теоретические знания, нарабатывает практические

навыки. Происходит адаптация человека в коллективе и поиск своего места в нем. Этот этап длится примерно пять лет.

Совершенствование в карьере. Этот период длится 10-15 лет, человек совершенствует свои навыки и профессионально растет, достигает высот профессионального мастерства. У человека происходит осознание себя как профессионала, появляется ощущение собственной значимости и ценности. Человек достигает пика своих профессиональных успехов и в то же время понимает невозможность профессионально двигаться вперед, занимать более высокое карьерное положение, что порождает профессиональный кризис и поиск новых путей развития карьеры.

На этапе зрелости приходится на возраст 50-60 лет. Человек продолжает свою профессиональную деятельность и при этом щедро делится своими знаниями и умениями с молодыми специалистами.

Этап завершения карьеры длится примерно 5 лет. Вовлеченность в работу уменьшается, человек постепенно готовится к завершению профессиональной деятельности, задумывается о перспективах жизни вне работы.

Протяженность этапов зависит от возраста, профессии и в то же время индивидуальных особенностях каждого индивида. Если человек меняет профессию, что может происходить в любом возрасте, то ему приходится все делать заново и проходить вновь этапы становления карьеры.

Исследуя индивидуальные карьерные установки, Д. Осгуд выявил следующие этапы их изменений в процессе профессиональной деятельности. Первый – это этап идеализации действительности, на котором человек имеет большие ожидания, с энтузиазмом строит планы. На втором этапе происходит крушение надежд. Человек понимает, что ожидания были им преувеличены, и отличаются от действительности, что служит причиной для беспокойства за будущее. На следующем, третьем этапе, человек переживает кризис несбывшихся ожиданий и понимает необходимость своих конкретных действий для выхода из ситуации неуспеха. На четвертом этапе у человека

возникает ощущение бесполезности своих попыток по изменению обстоятельств. С наступлением следующего этапа приходит осознание своей ответственности за происходящее и потребность в изменениях в самом себе. Последующий этап характерен решительным настроем на изменения и переходом к конкретным действиям через усилие воли. И, на этапе убежденности человек становится активным, творческим в построении своих дел и проживает подъем сил для улучшения своей карьеры.

Очередность проявления данных этапов может меняться, какие-то повторяются, некоторые могут быть пропущены. В процессе продвижения в профессии, накопления опыта и знаний, совершенствования профессиональных навыков, человек формирует профессиональную Я-концепцию. Американский психолог Д. Сьюпер проводил лонгитюдные исследования профессиональной карьеры. Он исследовал профессиональную зрелость старшеклассников, вкладывая в это понятие умение справляться с актуальной жизненной ситуацией, беря в качестве критериев осведомленность о способах подготовки к избранной профессии, наличие заинтересованности к профессии, уровень финансовой независимости молодого человека, наличие опыта профессиональной деятельности. В результате исследования были выделены следующие варианты профессиональной деятельности: постоянная карьера по единственной профессии; стабильная карьера, которая протекает по нормативным этапам; карьера со сменой нескольких профессий, или нестабильная; карьера, имеющая два аспекта – профессиональная деятельность и семья, карьера с прерыванием у работающих женщин, имеющих детей.

Одним из выводов исследования Д. Сьюпер является вывод о связи профессионального развития и личностной зрелости, то есть, на сколько человек понимает свои цели и задачи в карьере и реализует их в жизни. Согласно Д. Сьюпер, карьерные предпочтения начинают складываться в процессе карьерного самоопределения и становления на основе и полученного человеком опыта и ценностных установок к профессии [30].

Концепцию Д. Сьюпер в рассматриваемой области считают основополагающей. Он придал понятию «карьера» образ «радуги ролей», которые сменяют одна другую на протяжении всей жизни [30]. Согласно этой теории, человек строя свою карьеру опирается на Я-концепцию, то есть на представление о своих способности и умениях, а также имеющих для него значение целях и задачах в профессиональной сфере. То есть, если человек знает о себе как о коммуникабельном, любящем играть с детьми и учить их человеку и, также видит такими воспитателя детского сада, то он может выбрать эту профессию. Другими словами, профессиональное развитие человека определяется его Я-концепцией, в то же время Я-концепция обуславливается выбранной профессией и успехами или неудачами на карьерном пути. Таким образом, высшая точка развития карьеры совпадает с достижением Я-концепцией совершенства.

«Карьерные якоря» это один из элементов Я-концепции. Они являются важной составляющей частью профессиональной направленности личности. Они выражают понимание своих способностей, мотивирующих смыслов, потребностей в профессиональной карьере и учитываются при планировании развития в профессии. Рассматривая это понятие, А.А. Жданович пишет, что «карьерные ориентации возникают в процессе социализации, актуализируются в ситуации выбора, ими субъект руководствуется при выборе и моделировании своего профессионального и в целом жизненного пути» [14]. Совпадающими по смыслу в западной литературе принято считать термины «карьерные ориентации», «карьерные предпочтения», «карьерные установки».

Понятие «якоря карьеры» ввел Э. Шейн, американский психолог, организационный консультант. Якоря карьеры, по мнению Э. Шейна это личностные ценности, которые являются определяющими при выборе профессии [48]. Карьерные якоря отражают жизненные приоритеты человека, его ценностные ориентиры, исходящие из профессионального и личного опыта. Мотивация будет тем выше, чем больше она будет

соотноситься с ценностями личности. Карьерные ориентации считают мало изменяющимися в течение жизни. Э. Шейн выделил восемь «якорей карьеры» и связал их различными потребностями индивида:

1. «Профессиональная компетентность», под которой понимается стремление к достижению высокого профессионального уровня в своем деле;

2. «Автономия» выражает направленность человека на независимость, самостоятельность, свободу от организационных правил, стремление все делать по-своему, такой человек выбирает организацию, обеспечивающую необходимую степень свободы;

3. «Менеджмент» (организаторская компетентность) ставит во главу угла направленность человек на объединение усилий других людей. Человеку с такой карьерной ориентацией необходимо обладать навыками общения, способностью управлять коллективом и быть ответственным за общий успех;

4. «Стабильность», обуславливаемая потребностью в безопасности и постоянстве. При этом выделяют «стабильность места работы» (предпочтение отдается организациям с большим сроком службы, социальными гарантиями, более надежным на рынке труда) и «стабильность места жительства» (во главу угла ставится постоянство места проживания);

5. «Вызов», для которого свойственна направленность конкурировать с другими, стремиться преодолевать возникающие трудности, в борьбе одерживать победу.

6. «Интеграция» стилей жизни» проявляется в стремлении к гармоничному присутствию различных сторон жизни: профессиональной сферы, семейных ценностей, важности саморазвития, без выделения какой-либо одной составляющей.

7. «Предпринимательство» проявляется в стремлении создавать что-то новое, например свое дело, при этом преодолевать препятствия, идти на риск ради достижения задуманного результата.

8. «Служение» – карьерная ориентация, при которой особенно ценно для человека помогать людям, быть полезным другим. Выделяя важные индивидуальные черты, Л.Г. Почебут и В.А. Чикер говорят, что «человек с такой ориентацией не будет работать в организации, которая враждебна его целям и ценностям, и откажется от продвижения или перевода на другую работу, если это не позволит реализовать главные ценности жизни. Люди с такой карьерной ориентацией чаще всего работают в области охраны окружающей среды, проверки качества продукции и товаров, защиты прав потребителей и т.д.» [36].

На основе проведенных исследований Э. Шейн разработал методику по определению преобладающей карьерной ориентации, мотивов и ценностных составляющих в профессии, под названием «Якоря карьеры». Л.Г. Почебут и В.А. Чикер перевели методику на русский язык и адаптировали ее для научных исследований карьерных предпочтений студентов, и теперь она получила широкое практическое применение. Л.Г. Почебут и В.А. Чикер проведя проверку степени достоверности методики «Якоря карьеры» писали, что «результаты подтверждают высокую содержательную валидность этого опросника» [36]. Еще одну адаптацию данной методики провели Е.А. Могилевкин и А.С. Новгородов. Они внесли в методику вопросы о реальных жизненных ситуациях студенческой молодежи и назвали ее «Якоря карьеры студентов». Проводя анализ опросника Э. Шейна в адаптации Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, А.А. Жданович подверг его критике по некоторым вопросам и предложил свою версию адаптированной методики.

Основываясь на работах Э. Шейна, российские ученые В.А. Чикер, Л.Г. Почебут, в двухтысячных годах начали исследовать карьерные ориентации в России. Другие ученые, А.А. Бодалев, Ю.К. Стрелков, Т.Х. Невоструев, Е.А. Могилевкин, также занимались исследованиями карьеры. В результатах своего исследования В.А. Чикер, Л.Г. Почебут отмечали, что «частота выборов карьерных ориентаций в группах, которые различаются по профессиональному признаку, различна, то есть для каждой

профессиональной группы существует своя специфика карьерных ориентаций. Социальные отличия оказываются важнее, чем половые, в формировании карьерных ориентаций важную роль играют семейное воспитание, его стиль и личностные особенности [36]. Кроме этого, сравнение карьерных якорей респондентов из России и Америки показало ориентацию на различные карьерные предпочтения. Так для американских респондентов предпочтительными являются «профессиональная компетенция», «менеджмент», а для российских – «служение», «интеграция стилей жизни, «вызов».

По мнению Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, понятие «карьерные якоря» относятся к потребностям высших ступеней и влияют на определение выбора жизненного и карьерного пути человеком. Для потребностей высшего порядка характерна система ценностей личности, наличие целей и способов их реализации. Л.Г. Почебут и В.А. Чикер говорят, что «у каждого человека имеются личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не может поступиться, осуществляя выбор карьеры. Жизненный опыт формирует у каждого человека определенную систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к карьере в частности и к работе вообще. Этим понятиям в американской психологии соответствует понятии карьерных ориентаций» [36]. Таким образом, карьерные ориентации – это те ценностные установки или внутренние ориентиры, учитывая которые индивид выбирает, планирует и реализует свою жизненную и карьерную концепцию. Иначе говоря, карьерные ориентации влияют на самореализацию человека и его личностный рост. Начинают формироваться карьерные ориентации в начале развития профессионального пути. Обычно каждому человеку свойственно несколько «якорей карьеры», сочетание «якорей карьеры» называют иерархией. Человек, определяя планы на профессиональное будущее, исходит из этой иерархии, отдавая предпочтение наиболее ценным для него смыслам. Для сформированных человеком целей и задач в профессии характерна

определенность, в то время как для карьерных ориентаций присуща гибкая регулятивная роль.

Говоря о факторах, по которым происходит выбор человеком карьерных ориентаций, выделяют внешние (макросоциальные) и внутренние (микросоциальные).

К внешним (макросоциальным) факторам относят:

- состояние экономики,
- государственное устройство,
- состояние рынка труда, социальные ценности,
- распространение информации СМИ,
- социальные и культурные перемены в обществе.

Внутренние (микросоциальные) факторы подразделяются:

- финансовое обеспечение родителей,
- наличие, отсутствие либо планы на построение семьи,
- возможная помощь родных и близких.

Внутренние факторы имеют психологические и непсихологические составляющие. Возрастные, гендерные особенности, полученное образование и другие – это непсихологические аспекты, а личностное развитие, внутренняя мотивация, особенности эмоциональных и волевых качеств, индивидуальные черты – психологические.

Все перечисленные факторы оказывают влияние на формирование и выбор карьерных ориентаций, однако, интересом нашего исследования являются психологические факторы карьерных ориентаций, психологических особенностей личности, которые являются важными при выборе профессионального пути и построении человеком успешной карьеры.

1.3 Понятие психологические детерминанты карьерных ориентаций

На выбор карьеры и ее успешное построение оказывает влияние совокупность факторов или детерминант, определяющих влияния. Как отмечает С.И. Сотникова: «В качестве детерминант карьеры рассматривают иницирующие причины, движущие силы, характеризующие предрасположенность личности к изучению и совершенствованию приемов личностного и социального позиционирования в социальной жизни. Детерминанты оказывают большое влияние на взгляды, убеждения, воззрения, позиции, поведение, действия, очередность целей развития карьеры и ход достижения данных целей» [41, с. 100].

Доминирующие факторы многообразны и многочисленны. Разные исследователи выделяют различные группы факторов, влияющих на выбор карьеры и успешность ее построения.

Американский психолог Д. Гринхаус выделяет следующие факторы: наличие стратегии развития карьеры, межличностно-социальные отношения, личностные особенности, побуждающие к действию факторы. Е.Г. Молл отмечает влияние на становление карьеры внешних условий жизни и личных обстоятельств. Д. Сьюпер считал определяющим фактором то, как человек понимает свои личностные ценности, цели и задачи в карьере и реализует их в жизни. Выделенные им факторы: психологические (интересы, способности, задатки, личностные ценности и потребности), социальные (уровень образования, семейное положение, гендерные признаки, социальный статус) и экономические (состояние экономики в стране, уровень развития производственной сферы). Так сочетание социальных и психологических факторов имеет наибольшее значение для карьерного продвижения. Так человек может получить хорошее образование при условии соответствующего высокого финансового обеспечения и интеллектуальных

способностей. Факторы экономические и социальные также определяют развитие в профессии, хотя человек и может на них воздействовать.

Социокультурный подход развития карьеры говорит о трех определяющих факторах:

- макроуровень (социальное, экономическое состояние общества, развитость производства),
- мезоуровень (особенности корпоративной культуры, микроклимат в организации),
- микроуровень (личностные характеристики профессионала).

Итак, на течение и результаты карьерного развития влияют внутренние и внешние факторы, а точнее гармоничное сочетание различных определяющих влияний. Это оптимизирует выбор детерминирующей карьерной ориентации, что в сочетании с формированием профессиональных целей и перспектив является источником успешного карьерного роста.

В своей работе мы рассмотрим психологические детерминанты карьерных ориентаций, обратимся к понятиям склонность к риску, мотивация достижения, мотивация избегания неудач.

Действия служащих в конкретной ситуации зависят от многих личностных качеств, таких как мотивация достижения цели и успеха/избегания неудач, и поэтому, важным представляется понимание насколько человек готов к риску для достижения стоящих перед ним целей и какова взаимосвязь мотивации достижения цели и успеха/избегания неудач и склонности к риску.

Склонность к риску часто определяется как личностное качество человека, и связывается с тенденцией к независимости, занятию преобладающего положения, импульсивностью, стремлением достичь успеха. Склонность к риску рассматривается и как важное для работы в некоторых профессиях умение человека принимать нестандартные решения в ситуации неопределенности, ставить достижение цели и успеха выше страха потерь имеющихся материальных или духовных благ. Склонность к

рisku является профессионально-важным качеством для представителей многих профессий. При этом для представителей профессий, связанных с опасным характером работы, скорее характерна склонность к риску, а для профессий, требующих осторожности и предусмотрительности, тенденция к избеганию риска.

В психологии данной проблемой занимались А.П. Альгин, Г.Н. Солнцева, Т.В. Корнилова, А.В. Вайнер, С.Т. Посохова, и др.

Понятие «риск» исследуется многими направлениями научного познания. И, каждая из этих отраслей (экономика, социология, психология), определяет свои факторы этого явления. Понятие «риск» включают в себя много составляющих, и не имеет однозначного общего определения.

Часто понятие риска связывают с предстоящей опасностью или неудачей. Также называют такие составляющие понятия риск, как действия в надежде на удачный исход в ситуации с неопределенным результатом.

Одно из определений понятию «риск» дает С.И. Ожегов: «Возможность опасности, неудачи. Действие наудачу в надежде на счастливый исход...» [33]. Элементы риска согласно С.И. Ожегова: возможность опасности, неудачи, непредсказуемость. В понимании О. Ренн, риск — это вероятность воздействия на ценности человека и изменения их в результате его деятельности [38]. Здесь составляющие определения «риск»: вероятность возникновения изменений и опасение результатов последствий.

Говоря о риске, А.П. Альгин рассматривает его как «деятельность, связанную с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели [2]. Составляющие данного понимания риска:

- принятие решения в процессе выбора того или иного варианта действий,
- перспектива осуществления необходимого результата,
- наличие сомнений в получении успешного результата,

- возможность появления неблагоприятных последствий,
- просчет вероятности достижения цели,
- ожидание альтернативных вариантов исхода дела.

А.В. Мозговая рассматривает риск с позиции возможности наступления ущерба, после принятого субъектом решения [31].

Приведенные определения риск различны, однако можно отметить схожие компоненты, например неопределенность. Неопределенность выступает как буфер между существующей действительностью и вероятностью осуществления события или действия. Феномен риска потерял бы смысл, если будущее было бы известно наперед и не зависело бы от деятельности человека в настоящее время. Смысл этого понятия появляется, если понимается отличие между реальностью и вероятностью наступления событий как результата действий человека.

Содержание неопределенности многогранно по содержанию, формы ее проявления различны, разнообразны и источники ее появления. Причиной возникновения неопределенности могут быть стихийные или случайные события. Такие как, природные катаклизмы, разрушительные природные явления. Неопределенность порождается и взаимодействием людей в аспекте неопределенности последствий их влияния друг на друга, и результатами деятельности человека. Последствия средообразующей деятельности человечества также являются причиной неопределенности состояния современной экологической обстановки.

Таким образом, к факторам неопределенности можно отнести:

- факторы, возникающие внутри общества, например, противоречивость социальных феноменов, элементы неуправляемости, неконтролируемости, случайности,
- факторы, возникающие при реализации человеком своих потребностей путем воздействия на социальную жизнь,
- факторы, возникающие из-за неполной информированности,

– факторы, как результат влияния технического развития, на политическую, социально-экономическую сферы жизни.

Еще одна составляющая риска – это возможность выбора из нескольких предполагаемых вариантов, версий, альтернатив. Риск перестает существовать при отсутствии выбора. По этой причине, в формате теории принятия решений важным элементом для исследования является риск.

Исследуя особенности деятельности менеджеров, Г.С. Никифоров пишет: «Принятие решения необходима в ситуациях, где есть какая-то неопределенность. Если решение очевидно, то от менеджера требуется только санкционирование. Ситуации неопределенности возникают когда:

- нет четкого диагноза ситуации, нет сам характер и причины возникновения ситуации;
- неизвестен готовый способ действий разрешения ситуации;
- различные варианты решений могут оцениваться по разным критериям, критерии оценки имеют различную значимость и противоречат друг другу» [32].

Современные исследователи рассматривают происхождение риска с разных точек зрения.

Существует объективная концепция риска. А.П. Альгин отмечает, что риск – это «объективная категория, которая позволяет регулировать отношения между людьми, трудовыми коллективами, организациями и другими субъектами общественной жизни, возникающее вследствие превращения возможной опасности в действительность» [2]. С точки зрения автора, риск выступает в качестве вероятности наступления непредвиденных негативных исходов.

Риск в субъективной концепции рассматривается как психологическое отношение человека к последствиям деятельности своей или других людей, с возможностью допущения негативных результатов. В этом понимании, риск имеет субъективную природу, «поскольку выступает как оценка человеком поступка, как сознательный выбор с учетом возможных альтернатив.

Субъективная концепция ориентирована на субъект действия, учитывает осознание последствий, выбор варианта поведения с учетом опасности, возможных последствий» [2]. Другими словами, важными компонентами риска являются волевые проявления человека и допущение возможности различных вариантов поведения, исходя из степени угрозы и предполагаемого исхода.

Точки зрения исследователей на природу риска различны, а, с другой стороны, они взаимно дополняют друг друга.

Психологические исследования понятия риск в современное время ведутся по трем направлениям.

В первом направлении риск исследуется в ситуации достижения человеком своих целей и анализируется в рамках теории мотивации достижения. Здесь предметом изучения становится мотивационная сфера личности, показывающая старание человека к достижению наилучших результатов в ситуации достижения. Условия ситуации достижения – цель, которую необходимо достичь и наличие модели качества достижения этой цели. При этом возникают две противоположные направленности в деятельности индивида: стремление достигнуть наивысшего результата и стремление избежать неудачного исхода.

Теория надситуативной (неадаптивной) активности рассматривает умение человека подниматься выше уровня требований обстоятельств, ставить перед собой задачи более трудные по сравнению с заданными.

Во втором направлении риск рассматривается как действие в условиях выбора индивидом между предположительными вариантами решений. Данное направление относится к теории решений. Здесь происходит оценивание возможности принятия неудачного выбора в случае наличия нескольких возможных вариантов.

Исследованием взаимной связи индивидуальных и групповых действий людей занимается третье направление. Оно рассматривает понятие риск в социально-психологической концепции [6].

Во всех вышеперечисленных направлениях риск анализируется через призму ситуации оценки.

По мнению Г.Н. Солнцевой риск имеет «прогностическую оценку вероятности неблагоприятного исхода развивающейся (еще не закончившейся) ситуации. Риск – это не описательная (атрибутивная) характеристика ситуации, а оценочная категория, неразрывно связанная с действием человека, его оценкой – «оценкой себя»» [39]. Другими словами, возникновение риска неразрывно связано с действиями человека, который ведет себя определенным образом в ситуации. Возможен вариант, когда человек вынужден находиться в ситуации, скорее всего несущую опасность. Однако, не всегда опасная ситуация будет рискованной. В одних и тех же обстоятельствах, но для разных людей, положение дел может представляться как рискованным, так и нерискованным. То есть, понятие риска включает в себя характеристику действий человека, и является оценочной. Он связан с прогнозируемой оценкой человеком своих действий, достижимости результата, который соответствует поставленной задаче. Риск – это «прогностическая, предваряющая действия оценка, формирующаяся на стадии организации или планирования действия» [2].

Вместе с тем, ситуация риска содержит составляющую неопределенности, при рассмотрении которой в психологическом ракурсе, можно сказать, что одна из ее причин – это сам действующий субъект. То, как он осознает, оценивает условия ситуации для последующего осуществления действий, влияет на его поступки и предполагаемый результат. Источники неопределенности, по суждению многих исследователей, имеют субъективную природу и во многом зависят от способности или неспособности субъекта «взвешивать», «принимать в расчет» все обстоятельства, влияющие на принятие решения, формирующие его действия, и как следствие результат.

Разделяют внешние и внутренние источники неопределенности. С точки зрения психологического анализа, нас интересуют внутренние источники. Их можно разделить на следующие компоненты:

- когнитивная составляющая, как отражение во внутреннем образе отдельных характеристик и свойств действительности,
- мотивационная составляющая – мотив действий, наличие целей и устремлений,
- наличие или отсутствие личного опыта, навыков для оценки ситуации и прогнозирования исхода события,
- операционный компонент – наличие или отсутствие, а также умение составить план, применить стратегию и тактику.

Понимание внутренних источников риска имеет большое значения для исследования формирования у человека субъективного видения ситуации, ее исхода, причин создания ситуации риска, а также факторов, которые не позволяют ему получить желаемый результат.

Еще одно направление исследования риска – это факторы, которые влияют на принятия решения человеком о необходимости действий в ситуации риска, отказе от них или об их отсрочивании. При этом основными критериями обозначаются такие, как важность успеха или неудачи предполагаемого действия. Человек более склонен к действиям, если для него важен успех, при этом он предпочтет быстрое действие долгому принятию решений. Если же отрицательные последствия имеют большее значение, то человек склонен к осторожным действиям, при этом он более тщательно обдумывает свое решение.

Склонность к риску, еще один из факторов, выделяемых исследователями, он относится к личностным особенностям человека, характеризуется стремлением к проживанию сильных ощущений, желанием превосходить других, импульсивностью, авантюрным поведением и другими. С иной точки зрения, склонность к риску называется необходимой личностной особенностью для выполнения ряда профессиональных

обязанностей. Г.С. Никифоров пишет, что «по результатам исследований, проведенных в США и Западной Европе,...основным видом профессиональных требований к менеджеру является личностное и общетрудовое качество: склонность к риску» [32].

Можно выделить следующие направления исследований психологии риска:

- изучение поведения людей, их возможностей и ограничений в ситуации неопределенности, и связанной с ней ситуацией оценки,
- изучение причин неопределенности в рискованных ситуациях,
- изучение личностных особенностей индивида, проявляемых в ситуациях риска.

Склонность к риску, как индивидуальная характеристика человека, само существование рискованной ситуации риска, зависит от его восприятия, от сформированного у него внутреннего образа риска. Как отмечает О. Ренн, риск связан с «субъективной оценкой вероятности наступления события» [38].

Результаты исследований О. Ренн позволили выделить четыре смысловых образа понимания риска. Образ «неминуемая опасность» представляет собой восприятие риска как случайность, опасность, вызывающая непредсказуемые последствия, катастрофу. Рассматриваемая опасность исходит от техногенных источников угроз, таких как опасные химические производства. Образ «медленные убийцы» представляется в виде опасности для состояния здоровья. Это скорее возможный, чем реальный риск, обычно о нем больше слышат от окружающих, чем проживают в собственной жизни. Примером может служить различные ингредиенты, добавляемые в продукты питания. Население больше доверяет получаемой извне информации о таких добавках, чем собственному опыту. В образе «затраты – выгоды» рассмотрение рисков происходит через оценивание вероятных денежных прибылей и потерь. Еще один смысл риска – «любовь к острым ощущениям». Этот образ не имеет катастрофических последствий,

человек добровольно рискует, реалистично и успешно оценивает уровень риска.

Мы рассмотрели некоторые аспекты личностного восприятия риска. Оно зависит от многих факторов, таких как учет последствий, социальные условия, культурная среда, узнаваемость ситуации риска, наличие опыта проживания рискованных ситуаций, социальное положение человека, его личностные особенности.

А.П. Альгин говорит о риске как о средстве, позволяющем человеку действовать в ситуации неопределенности, он отмечает: «как социальное и психологическое явление он формируется и развивается в качестве одного из способов субъекту исторического процесса эффективно взаимодействовать с вероятностными условиями действительности, изменяющимися характеристиками окружающего мира. В этом смысле включение риска в общественную практику способствует развитию навыков эффективно действовать в противоречивом, альтернативном мире» [2]. В то же время, при принятии решений, для достижения успешности в деятельности, необходимо учитывать степень риска, а именно, вероятность благополучного и неблагоприятного исходов, наступления вреда или успеха.

Работа государственных служащих в силу ряда причин часто сопряжена с ситуацией неопределенности, когда необходимо принимать оптимальное решение из нескольких альтернатив, исходя из объективных условий, целесообразными методами, с соответствующей степенью риска, учитывая последствия, другими словами, идти на «обоснованный риск».

Т.В. Корнилова отмечая субъективный характер риска, говоря об оценивании рисков, считает важным критерием возможность осознания ситуации человеком и ее важность для него [20]. Осознавая ситуацию риска, человек вырабатывает намерение, а затем начинает действовать на пути к выбранной цели. Таким образом, поведение человека в ситуации риска определяется его мотивами.

В нашей работе мы рассмотрим мотив достижения успеха, а также мотив избегания неудач.

Ситуация достижения предполагает наличие двух составляющих: задачи, которую нужно реализовать и эталона качества ее исполнения. Здесь обнаруживаются две линии деятельности субъекта: направленность к достижению успеха и направленность к избеганию неудачи. Рассмотрим эти противоположно направленные склонности человека.

Чтобы человек мог достичь успеха, необходимым условием является наличие у него мотивации к достижению, которая активизирует творческое отношение человека к своему труду, влияет на сам процесс деятельности и его результаты. Исследование этого понятия в психологии очень актуально в настоящее время. Работы многих российских и иностранных психологов, посвящены изучению мотивации достижения (Г. Мюррей, Д. Макклелланд, Х. Хекгаузен, Д. Аткинсон, М.Ш. Магомед-Эминов, А.Н. Леонтьев).

Для осуществления своей деятельности человек должен быть достаточно мотивирован. Уровень мотивации оказывает важное воздействие и влияет на поведение человека в ситуации и в конечном итоге на результат его действий. Если уровень мотивации очень высокий, то человек склонен прилагать много усилий, полностью сосредотачиваться на процессе достижения желаемой цели. Такие люди ориентированы на успешную деятельность, однако из-за повышенного уровня активности может увеличиваться и напряжение, усталость, стресс и падать продуктивность работы, что является негативным фактором. Следовательно, повышенный уровень мотивации сопровождается и отрицательными последствиями [44].

С.Ю. Головин приводит следующее определение мотива достижения успеха: «Мотив достижения успеха – потребность добиваться успехов в разного рода деятельности, особенно в ситуациях соревнования с другими людьми. Устойчивая мотивационная черта личностная. Противоположна мотиву избегания неудачи [10].

Впервые мотив достижения был определен Г. Мюрреем. Исследуя вопросы потребностей и мотивации, он говорил о тридцати шести мотивах и определил условия, которые их побуждают. Кроме базовых (биологических) потребностей, Г. Мюррей определил еще потребности, возникающие в ходе социализации человека, его обучения. Это потребности в достижении, независимости, уважении, помощи, привлечении внимания к себе и др.

Он считал, что мотивы являются устойчивой потенциальной предрасположенностью человека добиваться желаемого. С другой стороны, определяющим поведение человека он называл взаимодействие потребностей личности (внутренняя цель) и факторов внешнего «давления». Он рассматривал мотивацию к достижению успеха как направленность индивида на приобретение успеха в каждой ситуации, получение им превосходных результатов, преодоление при этом трудностей. Г. Мюррей предложил такое определение понятия мотивации к достижению успеха: «Справляться с физическими объектами, людьми, или идеями, манипулировать ими или организовывать их. Делать это настолько быстро и независимо, насколько это возможно. Преодолевать препятствия и достигать высокого уровня. Превосходить самого себя. Соревноваться с другими и превосходить их. Увеличивать свое самоуважение благодаря успешному применению своих способностей» [58, с. 164]. Мотивация достижения успеха имеет и другую сторону, с противоположными характеристиками, и имеет название мотивация избегания неудач.

Х. Хекгаузен, немецкий ученый, под мотивацией достижения подразумевал шанс «увеличить и сохранить максимально высокими способности человека ко всем видам деятельности, к которым могут быть применены критерии успешности и где выполнение подобной деятельности может, следовательно, привести или к успеху, или к неудаче» [46]. Он определил отличительные характеристики этого понятия. Ситуация достижения содержит как вероятность прийти к успеху, так и испытать крах, неуспех. Возможность для улучшения деятельности – это главный момент

мотивации достижения. Мотивация достижения сопровождается наличием цели или нескольких целей, которые могут изменяться и особенностей обстоятельств, но главное – это осознанное устремление к желаемому результату. Если уровень мотивации высок, то для человека характерно стремление к достижению успеха и понимание конкретного конечного результата, он способен пересматривать поставленные задачи, и возвращаться к ранее оставленным проектам для их завершения [45]. Проводя свои исследования, он пришел к выводу, что если мотив достижения цели не является приоритетным, то в поведении человека проявляется тенденция к уменьшению уровня своих амбиций и отказ от надежды на положительный результат своих действий.

Составляющими мотивации достижения, как считал Х. Хекгаузен, являются ожидания и ценность. Другими словами, человек оценивает различные возможные цели или решения и отдает предпочтение тем, которые отвечают критерию ожидаемой ценности результата.

Исследованиями вопросов мотивации достижения занимался также и американский психолог Д. Макклелланд. Он рассматривал потребность к достижению как феномен, имеющий бессознательную природу и заключающийся в стремлении человека к высшим результатам, к совершенству. Важным критерием здесь выступает качество осуществляемых действий. Он напрямую связывал уровень мотивации к успеху с качеством выполнения им задачи и способностью человека справляться с ними и приниматься за новые.

Д. Макклелланд выделил понятия «естественный мотив», как бессознательную потребность и «приобретенный мотив», как полученный в результате жизненного опыта. Мотив достижения для него – это свойство характера, особенность личности человека. Д. Макклелланд предположил, что потребность в достижении и боязнь неудач имеют более сложное соотношение, чем просто прямо противоположное. Исходя из этого, он выделил стремление к успеху и избегание неудач как виды мотива

достижения и исследовал каждое из этих понятий. Он отождествлял мотив достижения с силой, направляющей индивида на повышение качества своей деятельности и получения положительных эмоций от понимания своей успешности и представления ее результатов другим людям [57]. В своих работах он определил индивидуальные особенности людей, имеющих высокий уровень мотивации достижения:

- приоритет выбора деятельности среднего уровня сложности;
- большие успехи часто не являются итогом мотива достижения, а мотивация достижения может не приносить самые высокие результаты относительно других людей;
- адекватное отношение к мнению других о результатах деятельности;
- наличие собственной ответственности за действия и результат [26].

Д. Макклелланд проводил исследования особенностей мотивации предпринимателей и создавал программы по формированию и коррекции мотивов. Он выделил мотив к успеху как одну из движущих сил на пути построения успешной карьеры, отдавая важную роль в его удовлетворении не просто констатации успеха, а именно деятельности, приводящей к желаемому результату.

Г. Мюррей относил потребности достижения успеха и избегания неудачи к социальным потребностям. «По его мнению, – пишут Л.Г. Почебут и В.А. Чикер, – они имеют противоречивый характер и включают в себя два полюса. В зависимости от специфики сложившихся конкретных отношений у конкретного человека актуализируется то один, то другой полюс потребности, и тогда в своем поведении он будет руководствоваться более напряженной потребностью» [36].

Д. Аткинсон разрабатывал концепцию мотивации достижения исходя из положений теории психологического поля К. Левина [22], который выделял у человека биологические и социальные потребности и доказывал, что поведение является продуктом взаимодействия личности (свои желания,

цели, чувства) и социума (восприятие человеком ожиданий или желаний окружающих).

Д. Аткинсон в своих работах [49] рассматривает мотивацию к достижению как совокупность двух составляющих: стремление к успеху и стремление к избеганию неудач, которые влияя друг на друга, определяют поведение человека при стремлении к цели. Направленность стремления к успеху трактуется как побуждающая к настойчивым, энергичным действиям сила в надежде на успех. Склонность избегать неудачи трактуется, как направленность человека остерегаться от выполнения деятельности, которая по его ожиданиям приведет к неудаче. Важные составляющие стремления к избеганию неудачи – это мотив избегания и субъективное ожидание неудачного исхода.

Д. Аткинсон и Д. Макклелланд разработали модель выбора риска. Согласно этой модели, выбор делается исходя из ориентации и выраженности побудителя, притягательности цели и предвосхищения успеха. Тенденция достижения успеха складывается из следующих компонентов: мотив достижения успеха, субъективная вероятность достижения успеха, привлекательность успеха. Аналогично, тенденция избегания неудачи имеет компоненты: мотив избегания неудачи, субъективная вероятность неуспеха и привлекательность неуспеха. Поведение человека в ситуации достижения определяется преобладающей тенденцией или разницей между тенденциями к успеху и избеганию [45]. Эта разница оказывает действие на интенсивность и длительность приложения усилий по достижению задачи, и не влияет на выбор цели. Мотив избегания неудачи рассматривается как имеющая тормозящее действие сила. Тенденция неуспеха дает стимул человеку трудиться лучше, чтобы достичь цели, субъективно воспринимаемой как очень трудной, или уйти от неудачи, которая вызывает страх. Притягательность деятельности по достижению цели, по мнению Д. Аткинсона, зависит от самооценки человеком будущих результатов деятельности, будет ли он гордиться, как он считает, своими успехами или

стыдиться неудачи. Эти эмоциональные состояния влияют на характер деятельности в ситуации достижения.

В рамках этой концепции, при мотивации достижения высокого уровня, присутствует стремление не идти на сильный риск, а рисковать на среднем уровне. Одновременно не выбираются и ситуации с минимальным риском, так как вероятность желаемого окончания деятельности также мала. В ситуациях со средним риском есть возможность контроля обстоятельств, и благополучность исхода в целом зависит от вложенного труда и личных усилий. Также в результате исследований было выявлено, что люди с высоким страхом неудач, стремятся к минимальному или чрезмерно большому риску.

Наиболее значительный вклад в изучение мотивации внес советский психолог А.Н. Леонтьев. Он считал мотив побудителем к действиям для целей исполнения потребностей. Выполняемые мотивом функции – это направляющая и смыслообразующая. Смыслообразующие (ведущие) мотивы реализуют образование смысла и побуждение к действиям, а побуждающие (второстепенные) обозначаются как стимулы без смыслообразования [23]. А.Н. Леонтьев ставит на первое место смыслообразующие мотивы, как имеющие наибольшее влияние на поведение человека и определяющие его личностное развитие. Второстепенное значение, занимают мотивы, обладающие побуждающей силой. А.Н. Леонтьев отмечал, что в современном научном познании есть множество вариантов понимания мотива, как явления, и существует много смыслов, вкладываемых в это понятие учеными. По его мнению, мотив – это то, что «побуждает и направляет деятельность, отвечая той или иной потребности, конкретизируя потребность или, естественно, удовлетворяя потребности»[24]. При этом, он отражал связь между мотивами и эмоциями, которые появляются после появления мотива, как внутренний отклик на потребность и существуют до момента завершения действий человеком и оценивания им своих успехов. Однако явление эмоциональной окраски отличаются от «личностных

смыслов» и это обстоятельство является разделением функций мотивов. Таким образом, мотивационная сфера человека характеризуется иерархической структурой мотивов с различными функциями. Главными в этой иерархической лестнице являются мотивы, образующие смысл, в отличие от структуры мотивов А.Г. Маслоу, который выстроил важность потребности в зависимости от близости к степени удовлетворения физиологических потребностей человека [27]. Мотивы могут быть осознанными и неосознаваемыми человеком. Как отмечает А.Н. Леонтьев «мотивы открываются сознанию только объективно, только путем анализа деятельности, ее динамики. Когда передо мной возникает та или иная цель, то я не только сознаю ее, представляю себе объективную обусловленность, средства ее достижения и более отдаленные результаты, к которым она ведет, вместе с тем хочу достичь ее» [23].

В современной психологической науке исследования мотивации проводились также М.Ш. Магомед-Эминовым. Его работы направлены на изучение составляющих аспектов и механизма действия мотивации достижения. Системно-динамическая модель мотивации М.Ш. Магомед-Эминова состоит из четырех элементов: инициация деятельности, процесс образования цели и согласование ее с возможными действиями, реализация намерения путем выполнения намеченного, постреализация как процесс для завершения исполнения или замены одной задачи на другую [25].

Т.О. Гордеева анализируя современные научные подходы к мотивации деятельности, выделила следующие составляющие модели процесса мотивации:

- целевая составляющая: ценности и побудители, которые порождают когнитивные, поведенческие, аффективные аспекты мотивационного процесса, направленного на достижение цели. Это может быть выражено у человека, в том числе, через актуализацию мотива достижения,

- когнитивная составляющая: включает в себя понятия о контроле за возможным результатом действий, ожидания возможных успехов или

неудач, представление о своей способности к достижению желаемого качества деятельности,

– эмоциональная составляющая: переживание удовлетворения от прилагаемых стараний, либо стыда или разочарования от неудач, аффективные реакции на трудности, проявляемое упорство, интенсивность и повторяемость предпринимаемых усилий, построение стратегий для преодоления затруднений (активные, пассивные, избегающие) [59].

Понятие мотивация достижения успеха антонимично понятию мотивация избегания неудач. Стремления человека при мотивации боязни неудач отражают потребность исключить возможность отрицательных исходов. В этом случае человек предполагает возможность негативных последствий и одновременно опасается их наступления.

Поведение человека, нацеленного на избегание неуспеха, отличается рядом особенностей. Деятельность их направлена не на стремление добиться высокого уровня достижений, а на избегание порицания или осуждения. Они реагируют на трудности отступлением от намеченных целей, остро откликаются на критику их работы окружающими, испытывают стресс и отрицательные эмоции в случае появления затруднений, которые вероятно могут привести к нежелательным последствиям. Характерно также неадекватное занижение своих способностей, при этом собственный труд воспринимается непосильным и не приносит удовольствия. Выбирая профессиональный путь, такие люди отдают предпочтение либо слишком простым, либо очень сложным профессиям, без учета своих реальных способностей и склонностей.

В случаях различной направленности мотивов, при решении задач разной трудности, поведение людей отличаются. При превалировании мотивации достижения успеха, выбор человека падает на варианты деятельности со средним и выше среднего уровнем сложности. Самые простые или самые сложные цели ставятся для достижения человеком, который стремится избежать неудачи. Как отмечается в работах Р. Бирни,

Р. Тиван и Х. Бурдье, человек боится обесценить себя в собственных глазах, снискать плохое мнение о себе окружающих, тревожится о результате действий [50]. Неудачи и трудности воспринимаются как опыт, нацеливают на дальнейшую работу, в случае стремления к успеху. При мотивации к избеганию неуспеха, отрицательный опыт может привести к потере интереса к цели действий, при этом восстановление способности достигать хороших результатов может быть только после получения позитивного опыта.

Исследуя поведение людей, Б. Вайнер выдвинул предположение, что на человека влияют реальные последствия деятельности, но и его оценка причин полученных результатов. Это так называемый «атрибутивный подход», при котором поведение зависит от объяснения человеком причин своего прошлого опыта. Он выделил несколько критериев, определяемых человеком в качестве причин успеха или поражения. Это внешние факторы (влияние окружения), внутренние (способности и усердие), а также изменяющиеся (удача) и стабильные (уровень трудности задачи). Он определил, что избегание человеком какой-либо деятельности происходит, когда он трактует свои прошлые промахи как внутренние и неизменяющиеся [60].

Достижения и провалы объясняются по-разному людьми с различной выраженностью мотивации. В случае мотивации к успеху, достижения считаются результатом личностных особенностей, способностей, умений, настойчивости, характера, а промахи – итогом непредвиденных обстоятельств. В случае избегания неуспеха, положительный результат относят к внешним обстоятельствам, степенью сложности решаемой проблемы, удачей, а промахи вызывают желание искать их причину в себе.

Как правило, обычно отмечается отрицательный характер связи между мотивами к успеху и избеганию неудач, однако некоторые исследования говорят о положительной корреляции между этими явлениями [5], [8].

В своих работах Э. Скиннер исследовал взаимосвязь между мотивацией достижения и ощущениями контроля за результатами своих

действий. Присутствие ощущения контроля сопровождается радостью, а его отсутствие приводит к тревоге. Исходя из этого, она описывает две линии поведения человека. Активная линия, когда человек владеет ситуацией, контролирует возможный исход, решительно действует и предпринимает необходимые шаги. Эмоциональное состояние характеризуется заинтересованностью, энтузиазмом, радостью от осознания своего профессионализма, это дает возможность в будущем не бояться еще более сложных задач и смело приниматься за их воплощение. Пассивное поведение возникает в случае уверенности человека в недоступности владения результатами своих действий. При этом человек испытывает бессилие, неуверенность и оставляет дело незаконченным [59].

Склонность к риску связана с мотивацией к успеху и избегания неудач. При высоком уровне мотивации к успеху, присутствует стремление не идти на сильный риск, а рисковать на среднем уровне. Одновременно не выбираются и ситуации с минимальным риском, так как вероятность желаемого окончания деятельности также мала. В ситуациях со средним риском есть возможность контроля обстоятельств, и благополучность исхода в целом зависит от вложенного труда и личных усилий. При высокой мотивации к избеганию неудач, возрастает стремление к минимальному или чрезмерно большому риску [13].

Выводы по первой главе

Первая глава содержит анализ литературы, посвященный исследованию литературы по проблемам удовлетворенности жизнью, карьерных ориентаций, мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудач.

Понятие «удовлетворенность жизнью» рассматривается исследователями с различных сторон и содержит много смыслов и значений, поэтому не найдено единого определения этому феномену. В экзистенциально-феноменологическом подходе считают «удовлетворенность жизнью» синонимичным понятием «счастье», «благополучие. Социальная психология рассматривает удовлетворенность жизнью, как ощущение субъективного благополучия, составляющими которого являются когнитивные оценки и аффективные реакции человека.

На удовлетворенность жизнью влияет много факторов, как один из важных факторов исследуется влияние самореализации в профессиональной сфере на общую удовлетворенность жизнью.

Мы будем придерживаться понимания удовлетворенности жизнью как многофакторного понятия, субъективно переживаемого человеком и содержащего когнитивный и эмоциональный компоненты. Критериями для оценки общей удовлетворенности примем интерес к жизни, согласованность в достижении намеченных целей, убежденность человека в способности добиваться поставленных задач, положительная оценка себя и своих действий, фон настроения.

Как отмечает А.А. Жданович, карьерные ориентации человека определяют его нацеленность на профессиональное развитие и «ими субъект руководствуется при выборе и моделировании своего профессионального и в целом жизненного пути» [14].

Американский ученый Э.Шейн предложил понятие «карьерные якоря». По его мнению, якоря карьеры – это совокупность личностных

ценностей, которые оказывают влияние на выбор профессионального пути. Э. Шейн определил следующие карьерные якоря: «профессиональная компетентность», «автономия», «менеджмент», «стабильность места работы», «стабильность места жительства», «вызов», «интеграция стилей жизни», «предпринимательство», «служение» [17].

Одними из психологических детерминант карьерных ориентаций, являются склонность к риску, мотивация достижения, мотивация избегания неудач.

Под склонностью к риску понимают личностные особенности человека искать острых ощущений, превосходить других, принимать рискованные решения в ситуации неопределенности, не бояться потерять материальные ценности для достижения цели.

Мы будем придерживаться точки зрения А.П. Альгина, и рассматривать понятие риска как «деятельность, связанную с преодолением неопределенности в ситуации неизбежного выбора, в процессе которой имеется возможность количественно и качественно оценить вероятность достижения предполагаемого результата, неудачи и отклонения от цели» [2].

В научных исследованиях говорят о внешних и внутренних источниках неопределенности.

Объективная концепция риска рассматривает риск как возможность наступления неожиданных негативных последствий. С позиций субъективной концепции риск связывается с субъективной оценкой человеком выбора способа поведения, возможных последствий и вероятности негативного исхода события

Исследования риска ведутся по нескольким направлениям. В одном из них, риск рассматривается в рамках теории мотивации достижений. Здесь предметом изучения становится мотивационная сфера личности, направленность человека достигнуть наивысшего результата или стремление избежать отрицательного исхода.

Мотивация к успеху определяет направленность человека к высоким достижениям, желание справляться с трудностями и достигать больших результатов

Стремления человека при мотивации избегания неудач отражают потребность избегать отрицательных последствий деятельности. Оба мотива одновременно проявляются у человека, и ряд авторов отмечают более сложное их соотношение, чем прямо противоположное. Поведение человека определяется тем, какой мотив является более выраженным.

Ряд авторов отмечают различия в поведении людей с преобладанием мотива достижения цели или избегания неудач. Поведение различается в предпочтении степени сложности желаемой цели, отношении к прошлым неудачам и настоящим достижениям, в выборе целью деятельности высокого уровня достижения или избегания порицания, в присвоении результатов своего труда и др.

Рассматривая взаимную связь карьеры и удовлетворенности, нужно отметить, что, являясь значительной составляющей жизни современного человека, успешность профессиональной деятельности оказывает большое влияние на степень его удовлетворенности. Карьерные ориентации индивида определяют пути самореализации в профессии и личностного развития. Другими словами, оценка своей жизни как удовлетворительной зависит от реализации человеком своих профессиональных устремлений. Чтобы считать себя удовлетворенным жизнью человеку необходимо осуществлять важные для себя цели, заниматься самореализацией, непрерывно развиваться, придавая своей жизни смысл. Многочисленные современные исследования, проводимы на различных выборках выявляют различную степень корреляции между удовлетворенностью жизнью и карьерными ориентациями, ее отсутствие, слабую связь и значимую зависимость. Характер взаимосвязи удовлетворенности жизнью, карьерными ориентациями и их детерминантами у государственных служащих нам предстоит выявить нам в нашей работе.

Глава 2 Эмпирическое исследование мотивационных детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью (на примере Самарской таможни)

2.1 Организация и методы исследования

Исследование мотивационных детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенность жизнью проводилось среди работников Самарской таможни. Выборка состоит из 31 человека, лиц мужского и женского пола, их возраст 24 – 55 лет, имеющих различные должности, подчиненные и руководящие.

План экспериментального исследования:

1. Подбор диагностических методик.
2. Проведение сбора эмпирических данных, а также обработка полученных результатов.
3. Проведение количественного, качественного анализа и интерпретации исследуемых показателей удовлетворенности жизнью и детерминант карьерных ориентаций работников Самарской таможни.
4. Проведение корреляционного исследования удовлетворенности жизнью и детерминант карьерных ориентаций служащих Самарской таможни в настоящее время.
5. Проведение интерпретации полученных результатов.

Респондентам предлагались следующие методики:

1. Тест жизненной удовлетворенности (ИЖУ) (адаптация Н.В. Паниной).

Авторами теста является группа американских ученых, он опубликован в 1961 году. Н.В. Паниной данная методика была переведена и адаптирована в 1993 году.

С помощью этой методики мы будем определять относительно общее психологическое состояние человека, какова выраженность его

психологического комфорта, а также социально-психологической адаптации. Методика содержит 20 вопросов.

В ней выделяются пять составляющих удовлетворенности жизнью:

- заинтересованность к жизни,
- согласованность в достижении целей,
- упорядоченность между поставленными целями,
- позитивная оценка себя, собственных поступков,
- общий фон эмоционального состояния.

Индекс общей жизненной удовлетворённости определяется путем подсчета баллов по ключу. Максимальный индекс жизненной удовлетворённости соответствует 40 баллов. Средней жизненной удовлетворённостью считаются показатели 25–30 баллов. Значения менее 25 баллов считаются низкими [34].

2. Методика Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова).

Методика, разработанная американским психологом Э. Шейном, позволяет исследовать следующие карьерные якоря:

- «менеджмент»,
- «профессиональная компетентность»,
- «автономия» (независимость),
- «стабильность работы»,
- «стабильность места жительства»,
- «служение»,
- «интеграция стилей жизни»,
- «предпринимательство»,
- «вызов».

Методику составляют 41 вопрос. Ответы даются по 10-бальной шкале (1 балл – совершенно не согласен, 10 баллов – полностью согласен). По каждому карьерному якорю подсчитывается количество полученных баллов.

Исходя из этого, определяется наиболее значимая карьерная ориентация. При этом учитываются значения набранных баллов более пяти [36].

3. Для исследования склонности к риску менеджеров в нашей работе мы будем использовать опросник Г. Шуберта.

С помощью этого теста мы оценим степень готовности к риску. Риск понимается в нескольких значениях. С одной стороны, это действие наудачу в надежде на положительное окончание события, с другой – как действие, в неопределенных условиях или возможность попадания в опасную ситуацию. Высокая готовность к риску и низкая мотивация к избеганию неудач (защите) сопровождают друг друга. Имеется прямая связь между готовностью к риску и числом допущенных ошибок. Ряд исследований также показал, что:

- готовность к риску уменьшается с возрастом человека;
- опытные работники больше склонны к риску по сравнению с новичками;
- женщины при сравнении с мужчинами обнаруживают готовность рисковать в случаях более определенных условий;
- у командиров военных подразделений и руководителей организаций готовность к риску выше, чем у студентов;
- готовность к риску растет, если личность в ситуации внутреннего конфликта;
- на готовность к риску влияют обстоятельства действий человека индивидуально или в группе, в группе она выше и имеет зависимость от групповых ожиданий.

Тест состоит из 25 вопросов. Общая оценка теста дается как отклонение от среднего. Положительные ответы говорят о склонности к риску, отрицательные – о наклонностях его избегать. Результаты теста оцениваются следующим образом. Значения меньше -10 баллов говорят о слишком большой осторожности. От -10 до +20 баллов считаются средними значениями. Свыше +20 баллов свидетельствуют о склонности к риску [43].

4. Методика Т. Элерса для определения уровня мотивации достижения цели и успеха.

При исследовании личности на мотивацию к успеху Т. Элерс считал, что человек с преобладанием мотивации к успеху, рискует на среднем или низком уровне. Такой личности характерно избегать высокого риска. Сильная мотивация на успех сопровождается обычно более скромными ожиданиями на положительный исход дела, чем при слабой мотивации к успеху, и при этом такие люди прикладывают много усилий для достижения успеха, стремятся к успеху.

Методику составляют 41 вопрос. Мотивации к успеху тем выше, чем больше сумма баллов. При сумме баллов от 0 до 10 мотивация считается низкой. От 11 до 16 баллов соответствует среднему уровню мотивации. Уровень от 17 до 20 баллов считают умеренно высоким. А более 21 балла – соотносится со слишком высоким уровнем мотивации к успеху [37].

5. Методика Т. Элерса для определения уровня мотивации избегания неудачи.

Для определения уровня мотивации избегания неудачи Т. Элерсом была разработана методика. Эта методика показывает, насколько сильно человек склонен к защите, то есть стремиться избежать неудачи. Т. Элерс связывал преобладающий мотив избегания неудач личности с малым, или, напротив, чрезмерно большим риском, когда неудача не угрожает престижу. У таких людей, обычно, высока защита и страх перед несчастными случаями. И при этом, они чаще попадают в подобные обстоятельства. При преобладании у личности мотива избегания неудач отмечается занижение самооценки и уровня притязаний. Частые неудачи могут спровоцировать у такого человека постоянное подавленное состояние, снизить уверенность его в своих силах и способностях и к боязни неудач. Такие люди, обычно, склонны к низкому уровню развития мотивации достижения. Если уровень мотивации к успеху низок, то такой человек проявляет неуверенность в себе, тяготеет к исполняемым должностными обязанностями. Исполнение

трудных заданий сопровождается у них эмоциональным и физическим напряжением.

В составе опросника список слов, 30 строк, по 3 слова в каждой строке. Чем выше сумма баллов, тем больше стремление респондента к стратегии избегания неудач. Низкий уровень мотивации к избеганию неудач соответствует значениям в диапазоне 2– 10 баллов. Средний уровень мотивации – при значениях баллов от 11 до 15 баллов. Высоким считается уровень мотивации от 16 до 20. Очень высокому уровню мотивации соответствуют значения свыше 20 баллов [37].

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования мотивационных детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью работников таможни (на примере Самарской таможни)

В ходе проведенного исследования уровня удовлетворенности жизнью, с помощью теста жизненной удовлетворенности (ИЖУ) (адаптация Н.В. Паниной) нами получены результаты, которые приведены в Приложении А «Результаты исследования по методике ИЖУ».

Уровень удовлетворенности жизнью служащих Самарской таможни находится в диапазоне от 7 до 39 единиц. Значение 7 единиц соответствует низкому уровню удовлетворенности, значение 39 единиц – это практически максимально возможное значение.

По результатам опроса по тесту жизненной удовлетворенности (ИЖУ) (адаптация Н.В. Паниной) мы видим, что 38,7% респондентов имеют низкий показатель удовлетворенности жизнью. Эти респонденты обладают повышенной тревожностью, не удовлетворены настоящим моментом, негативно оценивают свой прошлый опыт, часто находятся в подавленном настроении и не испытывают интереса к предстоящим делам, отступают перед неудачами или возможными трудностями.

Высокий уровень индекса удовлетворенности жизнью показали 29,1% респондентов. Это характеризует их как людей решительно настроенных на достижение поставленных целей, считающих себя умеющими намечать цели и достигать их, оптимистично смотрящими в будущее и испытывающими удовольствие от проживаемой жизни в настоящем, позитивно оценивающими свои способности и достижения.

32,2% опрошенных имеют средний показатель жизненной удовлетворенности. Они достаточно довольны как результатами своей прошлой деятельности, так и настоящими, эмоционально стабильны. Однако при этом можно предположить, что какие-то из аспектов удовлетворенности имеют пониженные значения. То есть человек может испытывать неудовлетворение, в виде проявлений сниженного настроения, отсутствия привлекательности нового и интересного, считать неудачными свои результаты или оставлять задуманные проекты нереализованными.

На рисунке 1 представлено соотношение средних значений удовлетворенности жизнью в процентах.

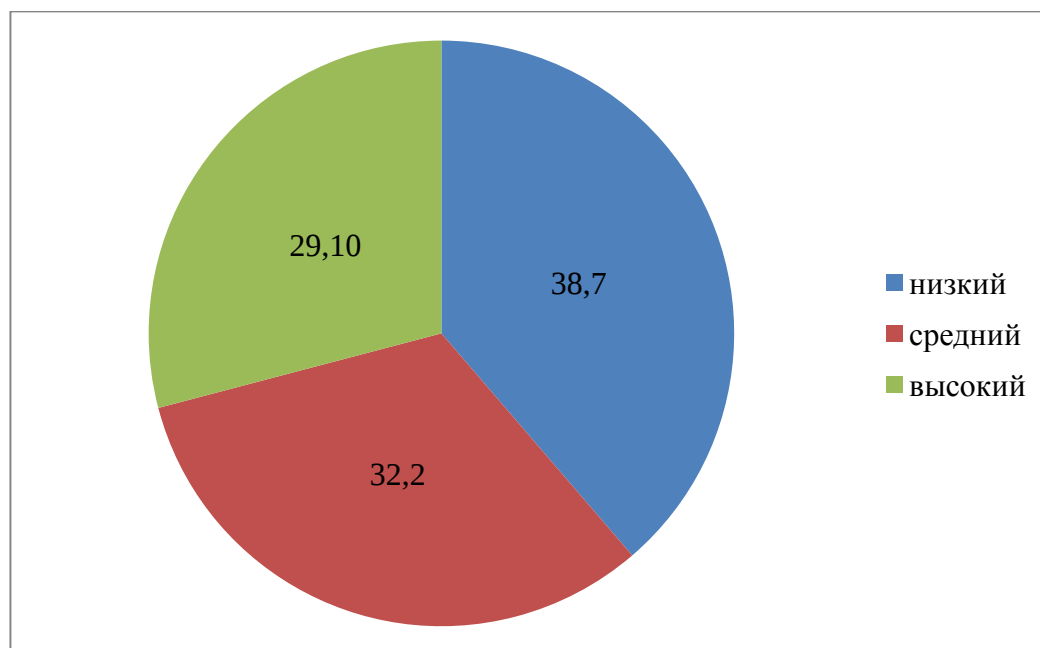


Рисунок 1 – средние значения в процентах удовлетворенности жизнью

Для более глубокого понимания источников удовлетворенности или неудовлетворенности и проблемных сферах жизни человека, были вычислены средние значения показателей по шкалам:

- интерес к жизни (4,7),
- последовательность в достижении целей (6,2),
- согласованность между намеченными и достигнутыми целями (5,5),
- оценка себя и собственных поступков (5,9),
- общий фон настроения (6,1).

Можно отметить, что ни один из средних значений критериев удовлетворенности жизнью служащих не приближается к максимальному значению.

Средние значения показателей «последовательность в достижении целей», «согласованность между намеченными и достигнутыми целями», «общий фон настроения», «оценка себя и собственных поступков» имеют для большинства респондентов близкие значения и относятся к уровню выше среднего.

Как видим, самое низкое значение имеет показатель «интерес к жизни», при примерном равенстве средних значений остальных шкал, и его можно отнести к среднему уровню. Можно сказать, что в целом респонденты вполне оптимистичны, но не испытывают сильного энтузиазма, увлеченности своим настоящим и происходящими в нем событиями.

Среднее значение «шкалы согласованность между намеченными и достигнутыми целями» также относительно ниже значений остальных шкал. Поведение этих людей может проявляться в некоторых случаях неуверенностью в себе и собственных силах в достижении важных целей.

Основываясь на средних значениях критериев удовлетворенности жизнью, можно сказать, что в целом для данной выборки характерны значения критериев только на среднем уровне. При этом в структуре удовлетворенности выделяются факторы, которые отражают более высокий уровень жизненного настроения, удовольствия от проживания своей жизни,

решительности по отношению к возникающим проблемам и трудностям и проявляются в положительном отношении к собственным достижениям. Одновременно в поведении могут проявляться также и относительно невысокая увлеченность происходящими событиями и присутствие сомнений в собственных силах при попадании в трудные обстоятельства.

Таким образом, основываясь на средних значениях критериев удовлетворенности жизнью, мы приходим к выводу, что проблемными сферами в структуре удовлетворенности представителей данной выборки являются «интерес к жизни» и «согласованность между намеченными и достигнутыми целями».

Анализ структуры каждой из шкал удовлетворенности жизнью в разрезе низких, средних и высоких значений, присущих различному числу опрошенных, показал следующие результаты.

На рисунке 2 представлено соотношение значений по шкале «интерес к жизни» в процентах.

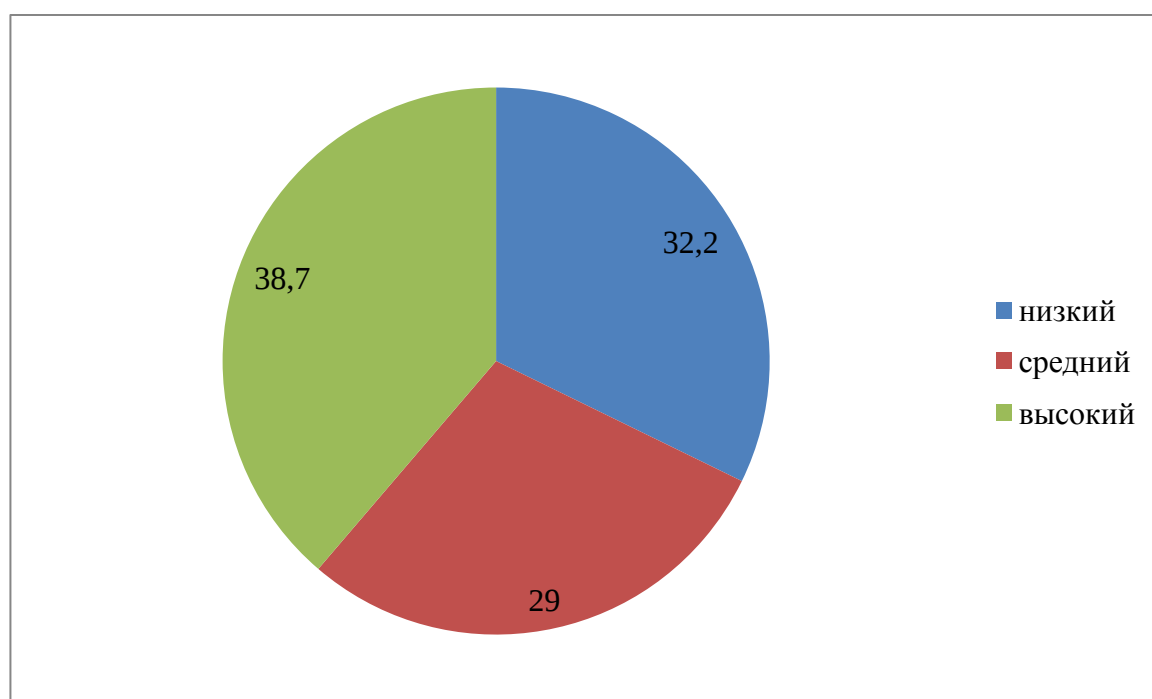


Рисунок 2 – соотношение значений по шкале «интерес к жизни» в процентах по всей выборке

По шкале «интерес к жизни» выявлено:

- низкий уровень интереса к жизни имеют 32,2%,
- средний уровень интереса к жизни у 29%,
- высокий уровень интереса к жизни имеют 38,7% служащих.

Полученные значения по шкале «последовательность в достижении целей» показали:

- средний уровень у 38,7% респондентов,
- высокий уровень имеют 61,3%,
- низкий уровень показателя не выявлен.

На рисунке 3 представлено соотношение значений по шкале «последовательность в достижении целей» в процентах.

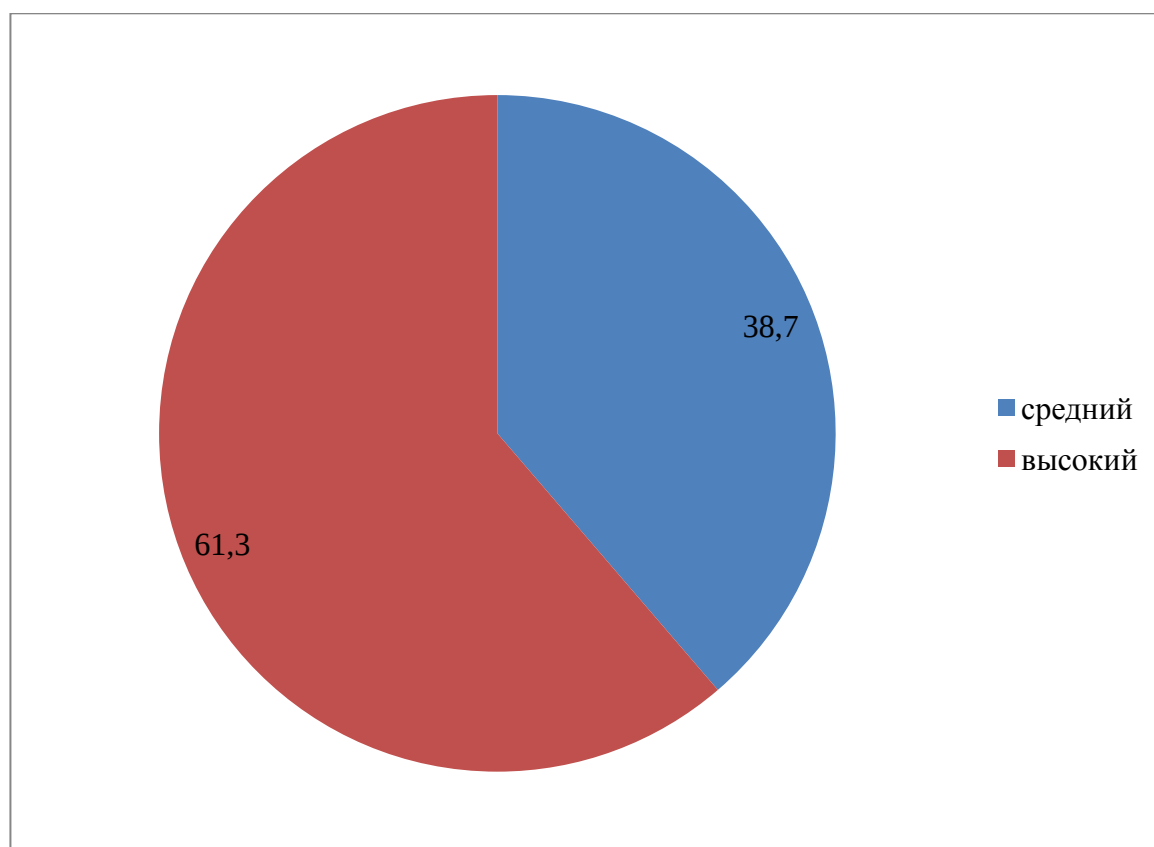


Рисунок 3 – соотношение значений по шкале «последовательность в достижении целей» в процентах по всей выборке

Служащие с высоким уровнем исследуемого показателя составляют больше половины выборки и в поведении отличаются настойчивостью, ставя

перед собой цель, они разрабатывают план действий и последовательно и решительно добиваются результата, проявляя гибкость в выборе в выборе способов решения.

Служащие, обладающие средним уровнем показателя «последовательность в достижении целей» проявляют более низкую решительность в решении проблем. Они могут добиваться необходимых результатов, если задача достаточно проста, решение ее не требует настойчивости и, скорее отступят перед задачами, требующими сложных и неоднозначных решений.

На рисунке 4 представлено соотношение значений по шкале «согласованность между поставленными и достигнутыми целями» в процентах.

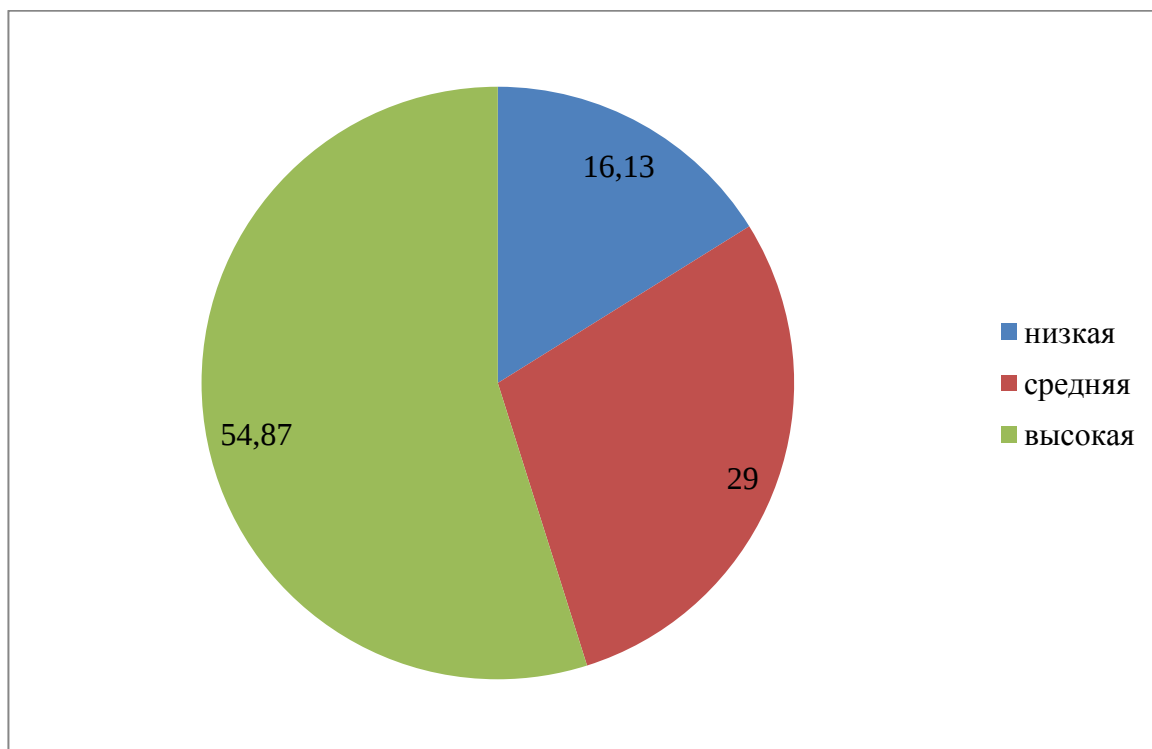


Рисунок 4 – соотношение значений по шкале «согласованность между поставленными и достигнутыми целями» в процентах по всей выборке

Анализ шкалы «согласованность между поставленными и достигнутыми целями» выявил:

- низкий уровень значений у 16,13%,
- средний уровень значений у 29%,
- высокий уровень у 54,87% служащих.

На рисунке 5 представлено соотношение значений по шкале «положительная оценка себя и своих поступков» в процентах.

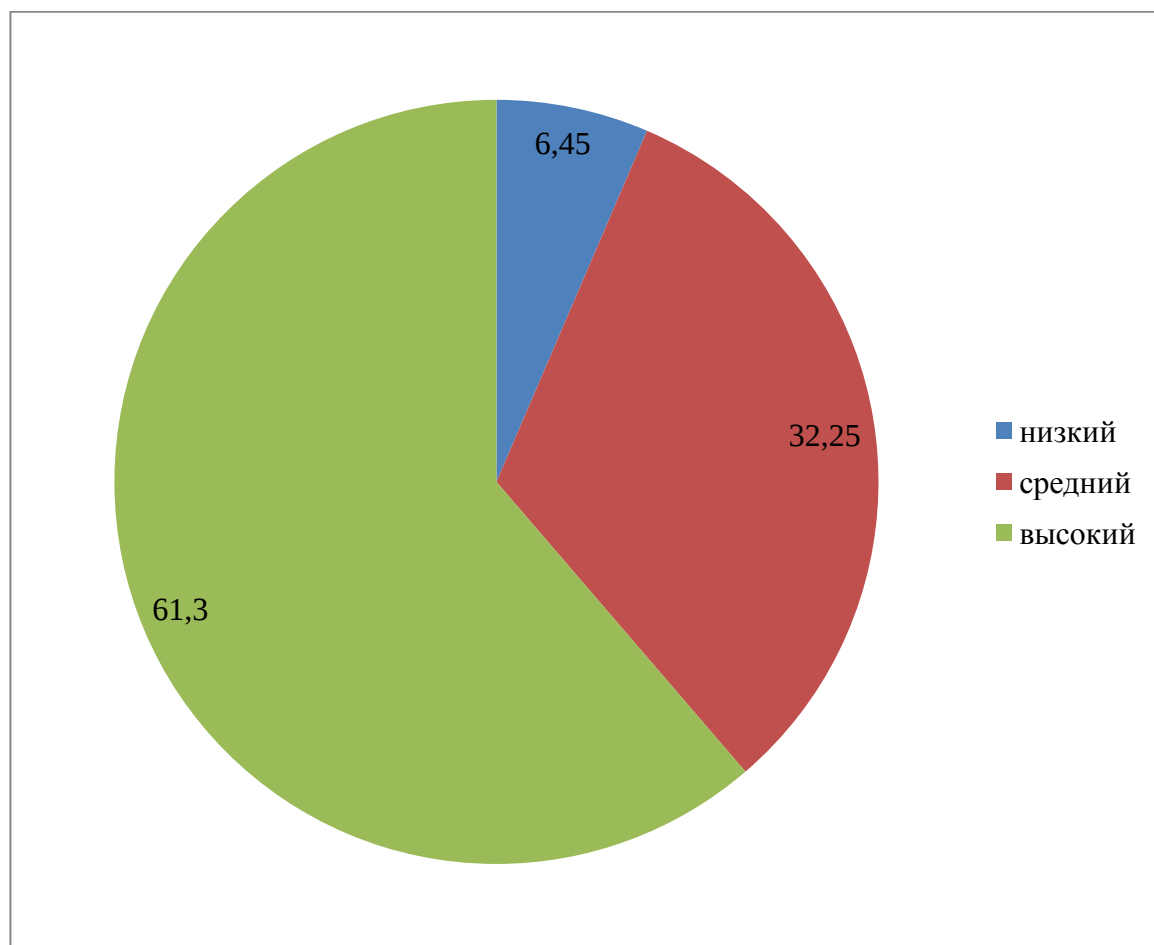


Рисунок 5 – соотношение значений по шкале "положительная оценка себя и своих поступков" в процентах по всей выборке в процентах

Как мы видим:

- низкий уровень положительной оценки себя и своих поступков, способностей в достижении поставленных задач характерен для 6,45% служащих,
- средним уровнем обладают 32,25%,

– высоко себя оценивают 61,3%.

Значения по шкале «общий фон настроения» показывают:

– низкий фон настроения, оптимистического состояния отмечен у 3,22%,

– средний уровень у 35,48%,

– высоким уровнем обладают 61,3% служащих.

На рисунке 6 представлено соотношение значений по шкале «общий фон настроения» в процентах.

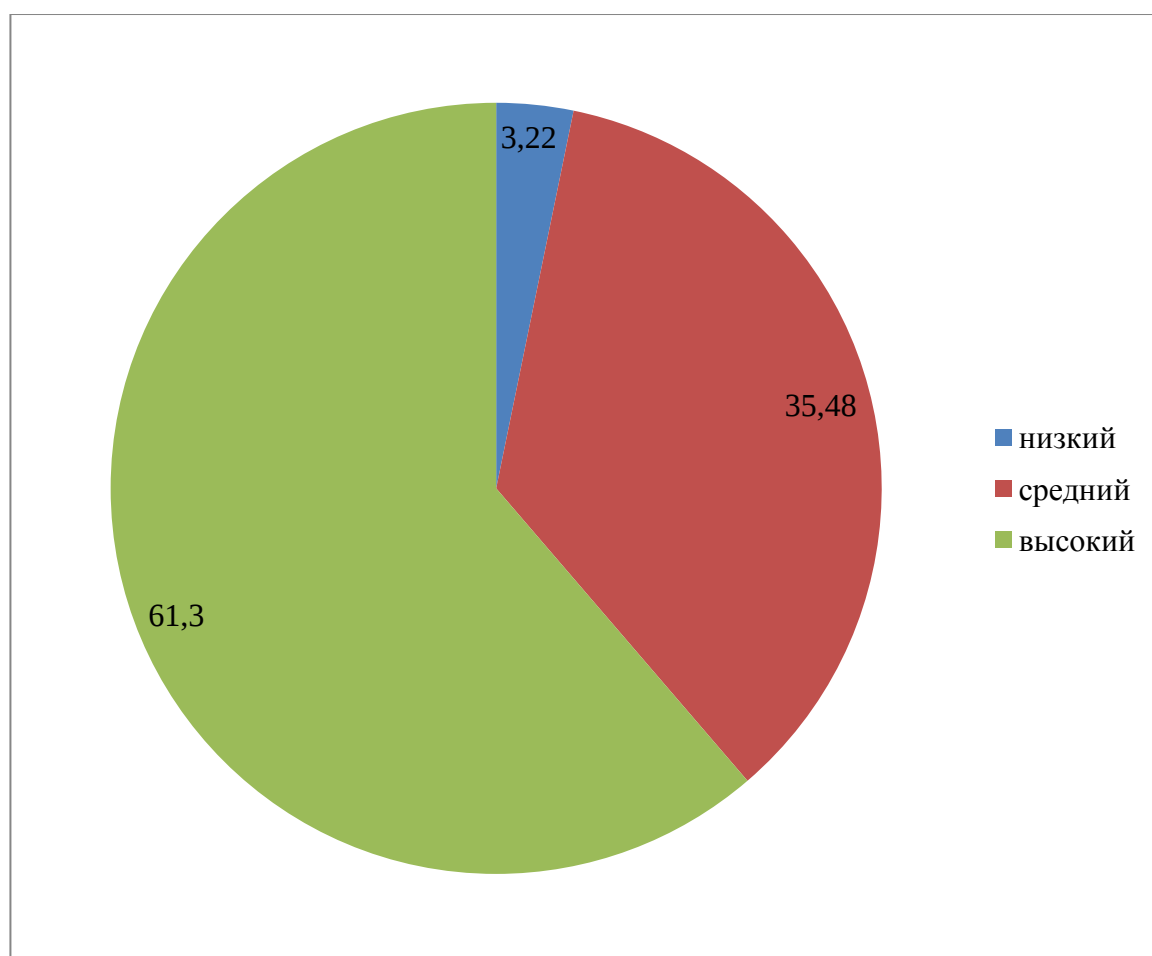
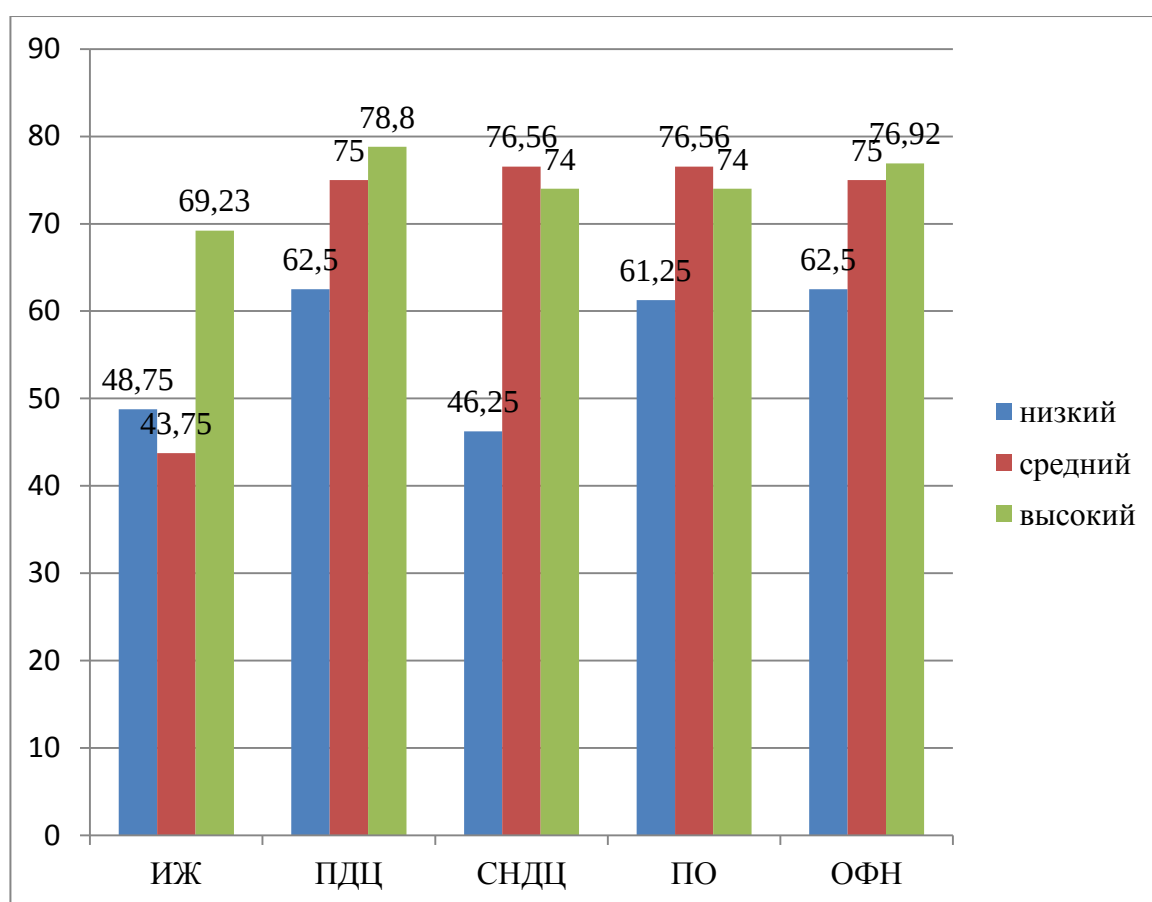


Рисунок 6 – соотношение значений по шкале "общий фон настроения" в процентах по всей выборке

Для того, чтобы определить какая из областей жизни удовлетворяет либо не удовлетворяет респондентов, нами проведен анализ структуры удовлетворенности жизнью по выявленным ее уровням: низкому, среднему и

высокому. Это позволит нам сравнить значения шкал теста, соответствующих различным уровням удовлетворенности и понять, что может быть причиной проблем респондентов в изучаемой сфере. Для этого мы вычислили значения показателей по каждому критерию в процентах от максимально возможной величины и сравнили их.

На рисунке 7 представлено соотношение значений шкал теста ИЖУ (адаптация Н.В. Паниной) в процентах от максимально возможной величины для различных уровней удовлетворенности жизнью.



Шкалы: ИЖ – интерес к жизни, ПДЦ – последовательность в достижении целей, СНДЦ – согласованность между намеченными и достигнутыми целями, ПО – положительная оценка себя и собственных поступков, ОФН – общий фон настроения.

Рисунок 7 – соотношение значений шкал теста ИЖУ (адаптация Н.В. Паниной) в процентах от максимально возможной величины для различных уровней удовлетворенности жизнью

Как видно из диаграммы, респонденты с низким уровнем удовлетворенности имеют более низкие показатели по всем шкалам по сравнению средним и высоким уровнями удовлетворенности.

Кроме того, респонденты с низкой и средней жизненной удовлетворенностью показывают самые низкие значения шкалы «интерес к жизни» – 48,75% и 43,73% от максимально возможного в сравнении с уровнем интереса к жизни в группе с высокой удовлетворенностью жизнью.

По шкале «согласованность между поставленными и достигнутыми целями» респонденты с низким уровнем удовлетворенности имеют также самые низкие показатели (46,25%), по сравнению с людьми, имеющими средний и высокий уровень удовлетворенности.

По шкале «согласованность между поставленными и достигнутыми целями» респонденты показывают значения 62,5% (низкий уровень удовлетворенности), 75% (средний уровень удовлетворенности), 78,8% (высокий уровень удовлетворенности).

По шкале «положительная оценка себя и своих поступков» опрошенные показали значения 61,25% – при низкой удовлетворенности, 76,56% – при средней и 74% – при высокой удовлетворенности.

При низкой удовлетворенности жизнью общий фон настроения выражен на 62,5% от максимально возможного, при средней – на 75%, а при высокой – на 76,92%.

Из полученных результатов мы можем заключить, что субъективное переживание индивидом степени удовлетворенности жизнью зависит от значений всех шкал теста, но в разной степени. Респонденты с низким уровнем удовлетворенности жизнью имеют более низкие показатели по всем шкалам. Однако для исследуемой выборки наиболее характерно, что низкий уровень удовлетворенности характеризуется пониженными значениями шкал «интерес к жизни» и «согласованность между поставленными и достигнутыми целями», а средний уровень удовлетворенности сопровождается низкими значениями шкалы «интерес к жизни».

Другими словами, для служащих Самарской таможни, имеющих низкий уровень удовлетворенности жизнью характерно, что их интерес к жизни снижен, они мало увлечены происходящими событиями, и не испытывают воодушевления от реализуемых дел, не верят в свои силы и возможность достижения намеченных важных целей. Можно предположить, что в настоящих условиях нестабильности, связанных с перестройкой структуры организации, люди теряют ощущение себя как «активного творца своей жизни» и испытывают апатию по поводу возможности влиять на происходящее и намечать задачи и добиваться важных для себя результатов.

Низкие значения шкалы «интерес к жизни» респондентов со средним уровнем удовлетворенности жизнью говорят, что присутствие некоторой апатии, эмоциональной напряженности приносит психологический дискомфорт и ухудшает качество жизни и удовлетворенность ею.

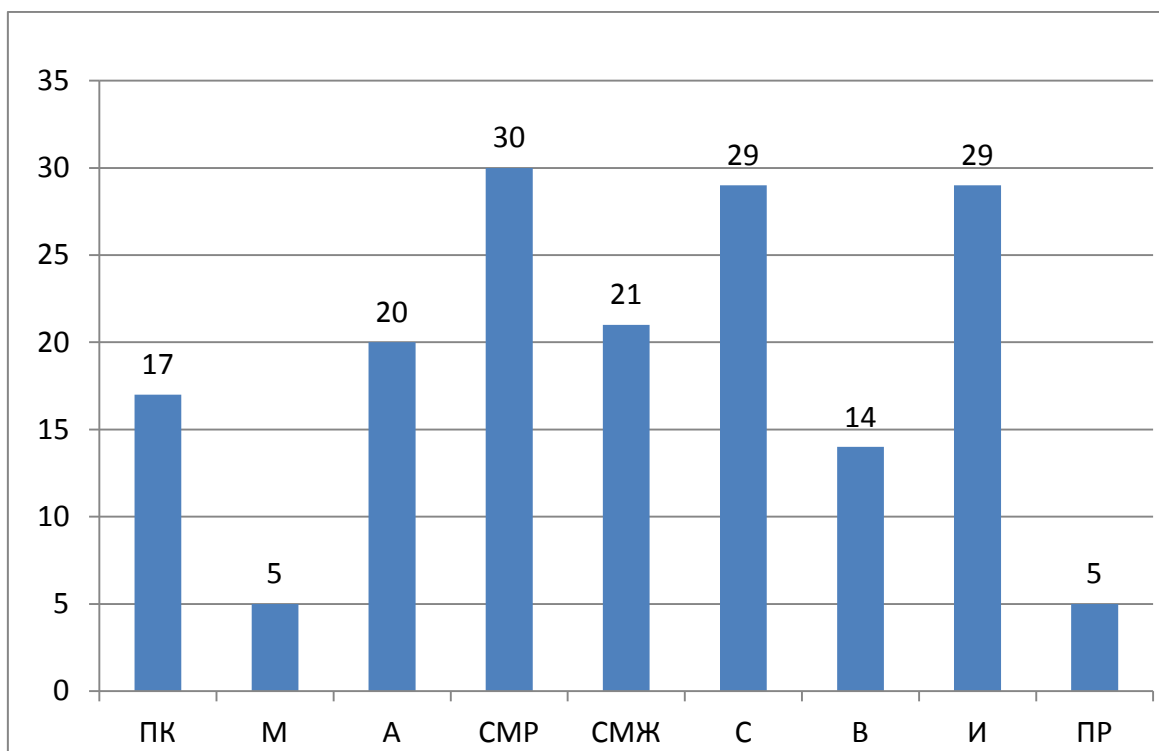
Таким образом, именно показатели «интерес к жизни» и «согласованность между поставленными и достигнутыми целями» являются «проблемными зонами» в структуре удовлетворенности жизнью служащих со средним и низким ее уровнями и требуют, на наш взгляд, усилий по их коррекции и улучшению.

В ходе проведенного исследования карьерных ориентаций служащих Самарской таможни, с помощью методики Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова), нами получены результаты, которые представлены в Приложении Б «Результаты исследования по методике Э. Шейна «Якоря карьеры»».

В результате обработки данных по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова) мы подсчитали частоту выборов различных карьерных ориентаций.

Анализируя представленные данные, мы видим, что наиболее приоритетными карьерными ориентациями служащих Самарской таможни являются «стабильность места работы» (30 выборов), «служение» (29 выборов) и «интеграция стилей жизни» (29 выборов).

На рисунке 8 представлены значения частоты выборов карьерных ориентаций по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова).



Шкалы: ПК – «профессиональная компетентность», М – «менеджмент», А – «автономия», СМР – «стабильность места работы», СМЖ – «стабильность места жительства», С – «служение», В – «вызов», И – «интеграция стилей жизни», ПР – «предпринимательство».

Рисунок 8 – Частота выборов карьерных ориентаций по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)

Карьерную ориентацию «стабильность места работы» выбрали 30 человек или 96,77% от численности выборки. Высокие значения по шкале «стабильность места работы» показывают, что практически все служащие отдают предпочтение организации, с определенным сроком службы, социальными гарантиями, которая дает возможность прогнозировать свое будущее и сохранять определенность в настоящем. Мы предполагаем, что для этих людей важным фактором является служба именно в этой структуре на протяжении длительного времени, плановое развитие своей карьеры в пределах одной организации.

29 человек или 93,54% отдали предпочтение карьерной ориентации «служение». В исследуемой выборке она является приоритетной, что на наш взгляд объясняется особенностями деятельности респондентов, работой на государственной службе. Они в своей профессиональной деятельности проявляют направленность работать на благо людей и служить обществу и людям от имени государства. Для них в приоритете – иметь возможность проявлять свои способности, умения и опыт для воплощения общественно значимой цели.

Карьерная ориентация «интеграция стилей жизни» была выбрана 29 служащими, что составляет 93,54%. Высокая частота выбора этого якоря карьеры показывает, что служащим важнее выбирать и поддерживать определенный образ жизни, чем достигать успеха в профессии. Развитие карьеры становится приоритетным для них, только в том случае, если она не мешает им сохранять выбранный уклад жизни. Им необходимо, чтобы в жизни сочетались различные аспекты: профессиональная успешность, семейные ценности, личные интересы, увлечения и т.п.

Менее приоритетными карьерными якорями оказались «профессиональная компетентность» (17 выборов), «автономия» (20 выборов), «стабильность места жительства» (21 выбор), «вызов» (14 выборов).

Для 45,16% служащих выявлена карьерная ориентация «вызов». Для них важна ситуация соревнования, процесса борьбы, конкуренции, они ориентированы на преодоление препятствий и имеют стремление победить.

Карьерную ориентацию «профессиональная компетентность» выбрали 54,83% служащих. Для этих людей наиболее важно стремиться к высокому профессиональному уровню, быть мастером в своем деле. На наш взгляд, средние значения выбора якоря «профессиональная компетентность» могут говорить как о ситуации, когда служащие уже достигли высокого уровня своих профессиональных умений и не имеют возможности получить статус, ему соответствующий. Либо о ситуации, в которой повышение

профессионального мастерства не является наиболее важным по причине, например, нестабильности в системе государственной службы или наличия иных жизненных приоритетов.

67,74% служащих ориентированы на «стабильность места жительства». Можно сказать, что служащие ценят регион своего проживания, и не готовы к переезду ради карьеры, а частые командировки являются для них негативным обстоятельством, если являются длительными.

Направленность на «автономию» проявили 64,51% респондентов. Это показывает, что им важно работать своим способом, по собственным эталонам, и иметь индивидуальные особенности, даже работая по установленному общему трудовому распорядку, важно также при принятии решений основываться на своем опыте и знаниях, действовать ответственно и самостоятельно.

Как показали результаты исследования, наименее значимыми карьерными ориентациями являются «менеджмент» (5 выборов), «предпринимательство» (5 выборов).

Низкие показатели (16,1%) по шкале «менеджмент» показывают, что для большинства респондентов не важны возможности для лидерства и управления различными сторонами деятельности организации. Это можно объяснить исполнительным, а не руководящим характером их деятельности и направленностью на работу, подразумевающую подчиненный характер.

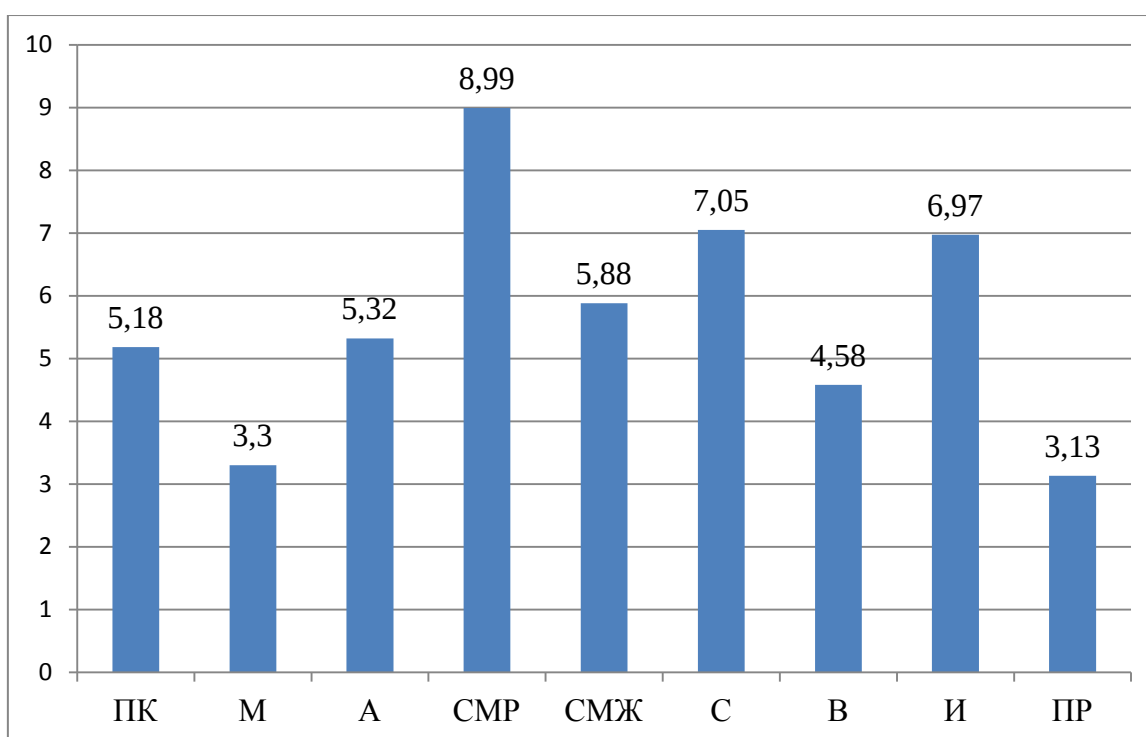
Низкий уровень выборов по шкале «предпринимательство» (16,1%) объясняется характером деятельности служащих, и показывает, что они не готовы идти на риск, создавать собственный бизнес и предпочитают стабильную профессиональную деятельность в организации по найму.

Так как один и тот же служащий имеет несколько доминирующих карьерных якорей, то нами был произведен расчет средних значений показателей по каждой карьерной ориентации по выборке в целом (таблица 3).

Таблица 3 – Средние значения показателей по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)

Показатель	Среднее
«Профессиональная компетентность»	5,18
«Менеджмент»	3,3
«Автономия»	5,32
«Стабильность места работы»	8,99
«Стабильность места жительства»	5,88
«Служение»	7,05
«Вызов»	4,58
«Интеграция стилей жизни»	6,97
«Предпринимательство»	3,13

На рисунке 9 показаны средние значения по методике Э. Шейна «Якоря карьеры»



Шкалы: ПК – профессиональная компетентность, М – менеджмент, А – автономия, СМР – «стабильность места работы», СМЖ – «стабильность места жительства», С – «служение», В – «вызов», И – «интеграция стилей жизни», ПР – «предпринимательство».

Рисунок 9 – Средние значения по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)

Рассмотрим полученные средние значения показателей, сравним якоря карьеры служащих между собой.

Можно отметить, что наиболее значимым является показатель «стабильность места работы». Этот показатель, в сочетании с менее значительным показателем «стабильность места жительства», свидетельствует о том, что в обстоятельствах нестабильности ситуации в обществе и обстоятельствах реорганизации в таможне, постоянство места работы, как источника постоянного дохода и стабильности, имеет большое значение и при этом служащие для его сохранения готовы к изменению места жительства. Данная тенденция представляется важной в современных условиях деятельности таможенных органов, когда реорганизация структуры организации происходит в том числе с территориальными изменениями.

Невысокие средние значения показателя «профессиональная компетентность» понимается нами так, что при общей нестабильности условий работы важность уже приобретенных навыков и умений уменьшается, так же как и необходимость освоения новых знаний в профессии.

Низкие значения якорей карьеры «вызов» и «предпринимательство» вместе с высоким значением «стабильность места работы», говорят скорее всего о нежелании рисковать в обстоятельствах перемен в организации.

Высокие показатели отмечаются по якорю «служение», что характеризует желание служащих быть полезными другим людям и иметь в жизни более высокие цели, чем просто существование. Значение этого показателя сопоставимо по уровню с якорем карьеры «интеграция стилей жизни», что отражает направленность людей к гармоничному сочетанию работы и других сфер жизни.

Значение «менеджмент» одно из самых низких, что можно толковать как желание людей занимать подчиненное положение и следовать исполнительному характеру работы, что соответствует составу исследуемой

выборки, которая состоит в большей степени из людей, не занимающих руководящие роли.

В ходе проведенного исследования склонности к риску служащих (опросник Г. Шуберта) нами получены результаты, представленные в Приложении В «Результаты исследования склонности к риску по методике Г. Шуберта».

На рисунке 10 представлены результаты исследования склонности к риску по методике Г. Шуберта.

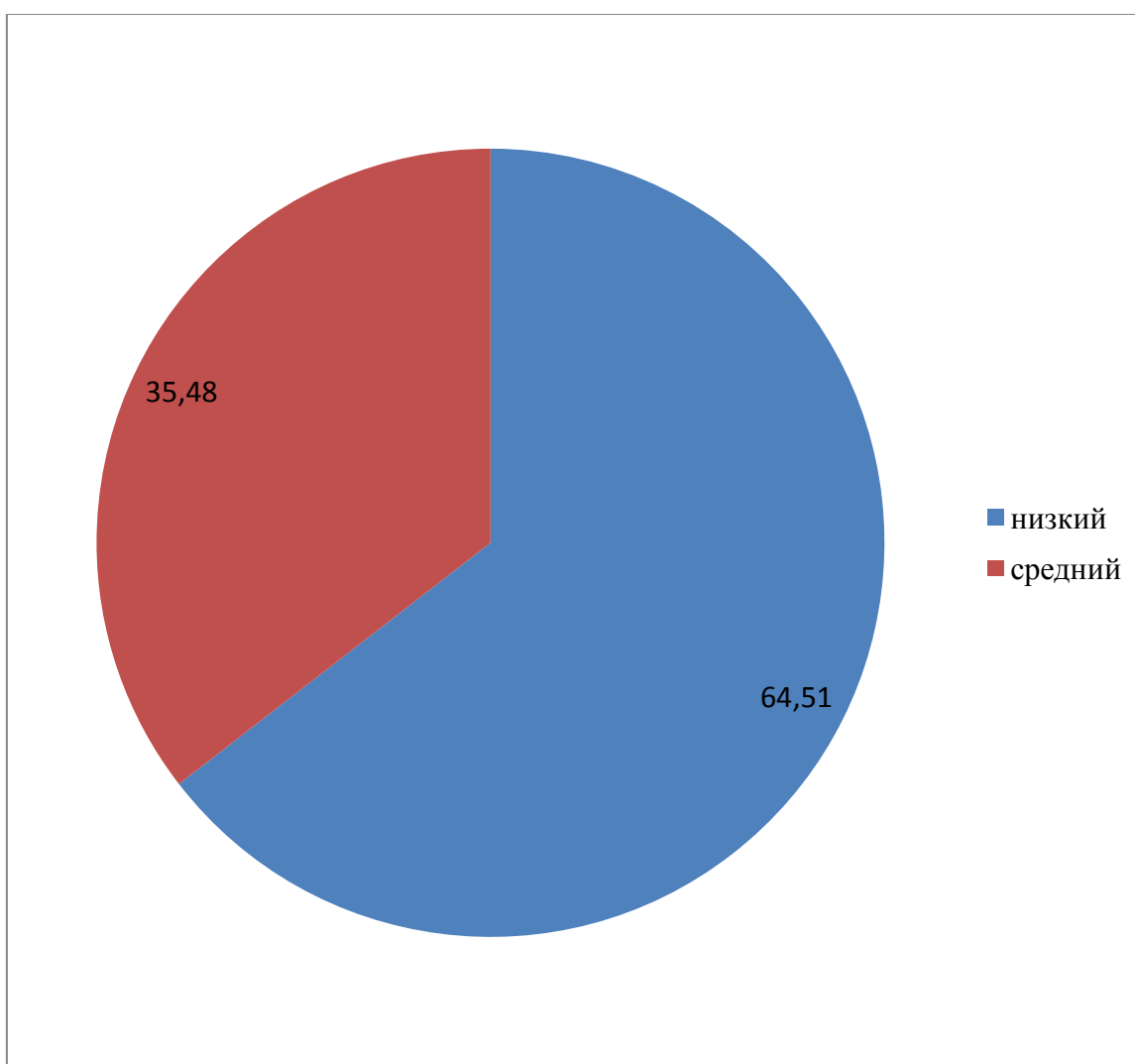


Рисунок 10 – Склонность к риску в процентном соотношении по всей выборке

Как показали результаты исследования, 20 человек или 64,51% опрошенных, имеют низкий показатель склонности к риску. Служащие с низкой готовностью к риску слишком осторожны, они стремятся не рисковать, чтобы не совершать ошибок в своей работе. Важным аспектом для них является правильность действий и достижение запланированного результата. В поведении этих респондентов характерным является вдумчивое отношение к заданию, основанное на знаниях, опыте и просчете всех вариантов, они стараются исключить или максимально контролировать все неоднозначные, рискованные аспекты в работе, опасаясь просчетов, и действуют «наверняка», ожидая гарантированный результат.

11 человек или 35,48% респондентов имеют среднее значение исследуемого показателя. Средние баллы склонности к риску служащих проявляется в поведении взвешенностью при рассмотрении вариантов решения, при этом допускается возникновение разных вариантов решения задачи. Это дает возможность предположить, что служащие в ситуации неопределенности готовы рисковать, если риск оправдан и приведет к очевидной удаче в ближайшей перспективе. При этом они чувствуют себя уверенными в своих силах и способностях к достижению успеха в делах, активно преодолевают трудности и ищут решения возникших проблем.

Высокой склонности к риску среди служащих Самарской таможни не отмечено. Отсутствие высокой склонности к риску объясняется на наш взгляд характером работы, где важно скрупулезно и вдумчиво работать согласно регламентирующих деятельность документов и получать запланированные, стабильные, положительные результаты.

Склонность к риску связана с мотивацией достижения. В ходе проведенного исследования уровня мотивации достижения цели и успеха (методика Т. Элерса) нами получены результаты, которые приведены в Приложении Г «Результаты исследования уровня мотивации достижения цели и успеха».

На рисунке 11 представлены результаты исследования уровня мотивации достижения цели и успеха (методика Т. Элерса).

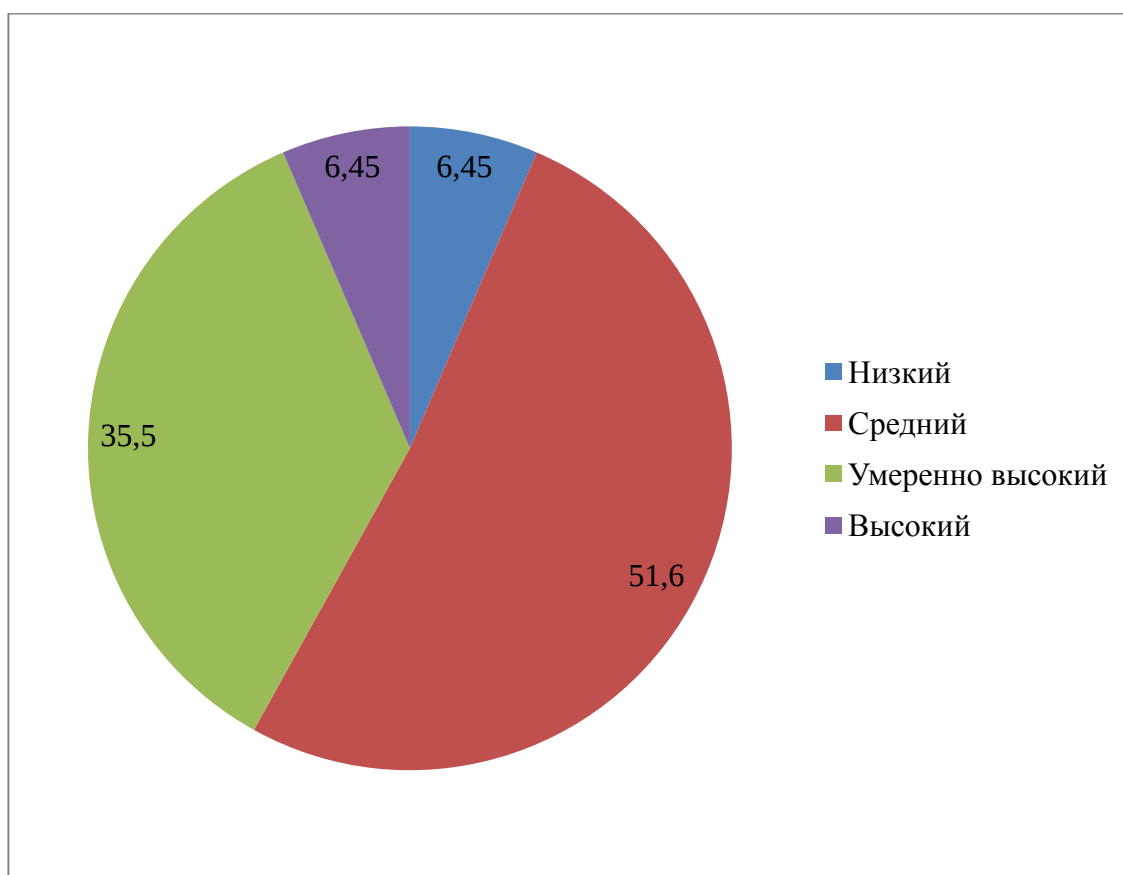


Рисунок 11 – Уровень мотивации достижения цели и успеха (методика Т. Элерса)

Как показали результаты исследования, 2 человека или 6,45% имеют низкую мотивацию к успеху. Такой уровень мотивации не оказывает на человека необходимого побуждающего действия.

16 человек или 51,6% имеют средний уровень мотивации успеху. У таких служащих умеренная выраженность чувства ответственности и страха наказания приводит к увеличению мотивации в работе и как следствие, возрастает уровень достижений в их деятельности. Они способны реалистично оценивать и анализировать ситуацию, свои возможности и притязания, и идти при этом на смелый, но разумный риск.

Умеренно высокий уровень исследуемого показателя имеют 11 человек, что составляет 35,5% из числа опрошенных.

Высоким уровнем мотивации обладают 2 человека или 6,45%. Такие люди мало надеются на успех, но стремясь к нему, прикладывают много усилий в работе, в результате чего могут возникнуть волнение, стресс, другие негативно влияющие на здоровье факторы.

В ходе проведенного исследования уровня мотивации избегания неудачи (методика Т. Элерса) были получены результаты, которые приведены в Приложении Д «Результаты исследования уровня мотивации избегания неудачи».

На рисунке 12 представлены результаты исследования уровня мотивации избегания неудачи (методика Т. Элерса).

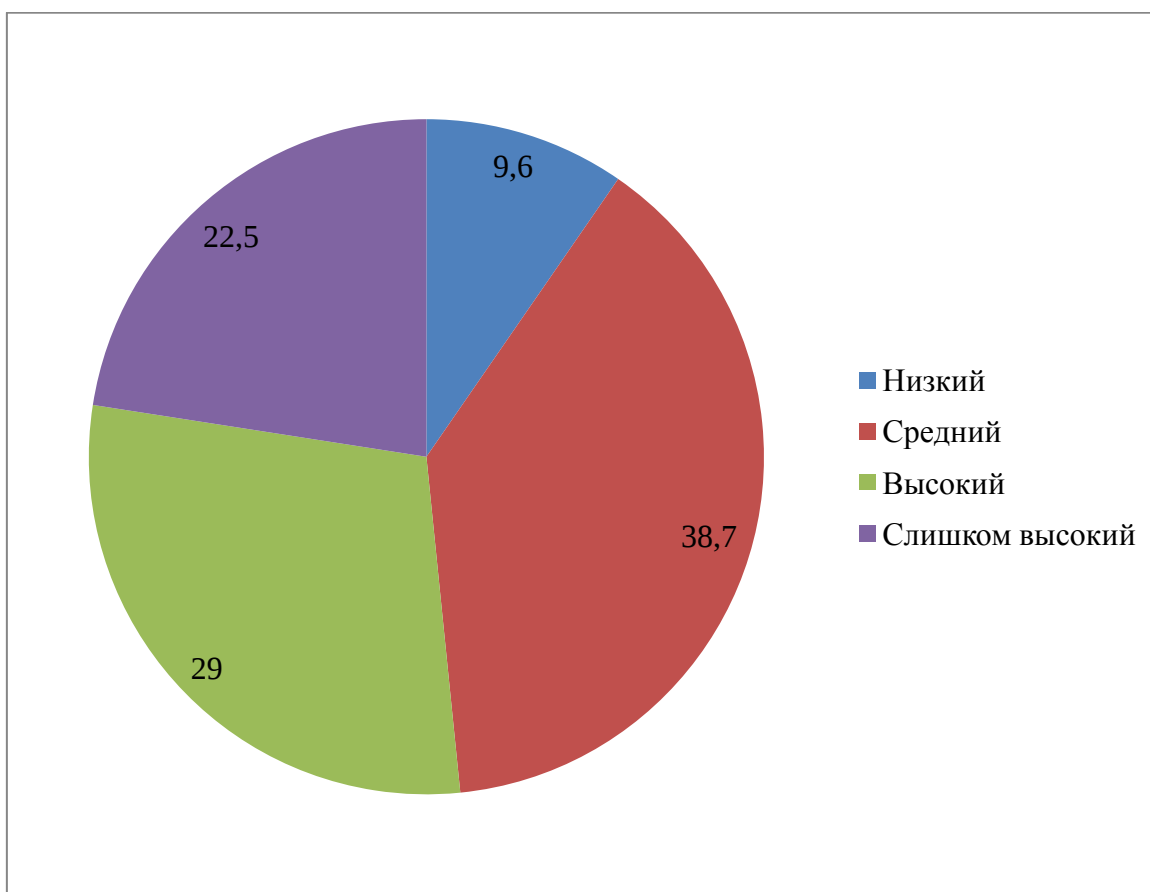


Рисунок 12 – Уровень мотивации избегания неудачи (методика Т. Элерса)

Низкая мотивация к защите выявлена у 3 человек или 9,6% респондентов. Это показывает то, что они могут правильно оценивать свои возможности, имеют адекватный уровень притязаний. И, как следствие, не испытывают страха перед неудачей. Избежать неудачи не является для них регулирующей причиной поведения, они руководствуются другими мотивами и проявляют решительность, когда необходимо добиться результата.

Средний уровень мотивации к защите показали 12 человек или 38,7 % опрошенных, что может говорить об одновременном присутствии способности адекватно оценивать свои способности и затруднениях в принятии некоторых решений.

Высокий уровень мотивации у 9 человек или 29 % респондентов. Такие служащие склонны к взвешенному подходу в оценке своих возможностей, а также колебаниям в случае принятия решений. Человек с высоким уровнем мотивации избегания неудачи, опасаясь возможного «провала», будет вести себя крайне осторожно, предпринимая все возможные меры, чтобы исключить нежелательные последствия.

Слишком высокий уровень показали 7 человек или 22,5%. Такие работники боятся оплошностей и неудач при выполнении своих должностных обязанностей. При слишком высоком уровне мотивации к избеганию неудачи, человек не только избегает совершить ошибку, но вероятно не примет к рассмотрению возможные альтернативные варианты действий, которые скорее могли бы привести к успеху, но содержат некоторые возможности возникновения риска. Другими словами, они выбирают совсем не рисковать или наоборот, очень высокий риск, когда их престижу не угрожают просчеты в работе.

Результаты исследования показали, что среднее значение мотивации к достижению успеха по всей выборке составляет 15,38, что относится к среднему уровню. Это говорит, что респонденты в целом в своей профессиональной деятельности стремятся достичь успешных результатов,

но одновременно не готовы к максимальным усилиям для достижения наивысшего успеха.

Среднее значение мотивации к избеганию неудач составляет 17,1, что является высоким уровнем этого показателя. Это понимается нами так, что респонденты в ситуации неопределенности хотят избежать неудачи и ведут себя осторожно, ищут такие пути решения задачи, чтобы в итоге не получить порицание при неуспехе, или избежать принятия решений в трудных и неоднозначных ситуациях.

Для данной выборки характерна низкая склонность к риску, что объясняется на наш взгляд, особенностями выполняемой работы.

Сочетание среднего значения уровня мотивации к достижению успеха, высокого значения мотивации к избеганию неудач и низкой склонности к риску, показывает, что служащие достаточно мотивированы на успех и одновременно не желают терпеть неудачу. Они не станут рисковать своим успешным статусом и положительными результатами своих действий в неопределенных ситуациях в надежде на наивысший результат, а предпримут лишь усилия, ведущие гарантированно к успеху, либо будут руководствоваться избеганием возможных наказаний за неуспех.

Чтобы изучить характер связи между удовлетворенностью жизнью и мотивационными детерминантами карьерных ориентаций нами был применен корреляционный анализ. Выявлено, что распределение отличается от нормального. Исходя из этого, используем коэффициент корреляции r Спирмена. Расчеты производились в программе IBM SPSS 22. Нами выдвинуты следующие гипотезы:

1. Нулевая гипотеза (H_0): не существует взаимной связи между исследуемыми переменными,

2. Альтернативная гипотеза (H_1): взаимная связь между исследуемыми переменными существует.

Результаты проведенного корреляционного исследования представлены в Таблице 7.

Таблица 7 – Результаты корреляционного исследования

	Удовлетворенность жизнью	Мотив к успеху	Мотив избегания неудачи	Склонность к риску	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность места работы	Стабильность места жительства	Служение	Вызов	Интеграция	Предпринимательство
Удовлетворенность жизнью	1,00	0,111	-,197	-,187	-,198	-,047	-,195	,225	-,331	,030	-,068	-,217	,14
Мотив к успеху	0,111	1,00	-,130	-,364*	-,040	,219	,001	-,003	,073	,400*	,412*	,010	,251
Мотив к избеганию неудачи	-,197	-,130	1,00	-,101	-,351	-,106	,018	,000	-,130	-,062	-,126	,108	-,081
Склонность к риску	-,187	-,364*	-,101	1,00	,442*	,159	,054	-,001	,112	-,288	-,090	,233	,019
Профессиональная компетентность	-,198	-,040	-,351	,442*	1,00	,495**	,088	-,024	-,011	,130	,485**	,294	,387*
Менеджмент	-,047	,219	-,106	,159	,495**	1,00	,229	-,440*	-,219	-,099	,635**	,316	,733**
Автономия	-,195	,001	,018	,054	,088	,229	1,00	-,023	-,128	-,166	,117	,621**	,321
Стабильность места работы	,225	-,003	,000	-,001	-,024	-,440*	-,023	1,00	-,009	,177	-,013	,030	-,082
Стабильность места жительства	-,331	,073	-,130	,112	-,011	-,219	-,128	-,009	1,00	,238	-,020	-,112	-,182
Служение	,030	,400*	-,062	-,288	,130	-,128	-,166	,177	,238	1,00	,397*	-,109	,280
Вызов	-,068	,412*	-,126	-,090	,485**	,635**	,117	-,013	-,020	,397*	1,00	,168	,713**
Интеграция	-,217	,010	,108	,233	,294	,316	,621**	,030	-,112	-,109	,168	1,00	,210
Предпринимательство	,14	,251	-,081	,019	,387*	,733**	,321	-,082	-,182	,280	,713**	,210	1,00

* Уровень корреляции – 0,05, ** Уровень корреляции – 0,01

Рассматривая результаты корреляционного исследования, можно сделать выводы:

1. Корреляция не является статистически значимой между переменными:

- удовлетворенности жизнью и мотивацией к достижению успехов;
- удовлетворенности жизнью и мотивацией избегания неудач;
- удовлетворенности жизнью и склонностью к риску;
- удовлетворенности жизнью и «профессиональной компетентностью»;
- удовлетворенности жизнью и «менеджментом»;
- удовлетворенности жизнью и «автономией»;
- удовлетворенности жизнью и «стабильностью места жительства»;
- удовлетворенности жизнью и «стабильностью места работы»;
- удовлетворенности жизнью и «служением»;
- удовлетворенности жизнью и «вызовом»;
- удовлетворенности жизнью и «интеграций»;
- удовлетворенности жизнью и «предпринимательством»;
- мотивацией достижения успеха и «профессиональной компетентностью»;
- мотивацией достижения успеха и «менеджментом»;
- мотивацией достижения успеха и «автономией»;
- мотивацией достижения успеха и «менеджментом»;
- мотивацией достижения успеха и «стабильностью места работы»;
- мотивацией достижения успеха и «стабильностью места жительства»;
- мотивацией достижения успеха и «служением»;
- мотивацией достижения успеха и «вызовом»;
- мотивацией достижения успеха и «интеграцией»;
- мотивацией достижения успеха и «предпринимательством»;
- мотиваций избегания неудач и «профессиональной компетентностью»;
- мотиваций избегания неудач и «менеджментом»;

- мотиваций избегания неудач и «автономией»;
- мотиваций избегания неудач и «стабильностью места работы»;
- мотиваций избегания неудач и «стабильностью места жительства»;
- мотиваций избегания неудач и «вызовом»;
- мотиваций избегания неудач и «интеграцией»;
- мотиваций избегания неудач и «предпринимательством»;
- мотиваций избегания неудач и риском;
- риском и «менеджментом»;
- риском и «автономией»;
- риском и «стабильностью места работы»;
- риском и «стабильностью места жительства»;
- риском и «служением»;
- риском и «вызовом»;
- риском и «интеграцией»;
- риском и «предпринимательством».

Принимаем гипотезу $H(0)$ об отсутствии связи между исследуемыми переменными.

2. Выявлена прямая умеренно выраженная статистически значимая корреляция при $p \leq 0,05$ между переменными:

- мотивации к достижению успеха и «служения» ($r = 0,4$);
- мотивации к достижению успеха и «вызовом» ($r = 0,41$);
- склонности к риску и «профессиональной компетенцией» ($r = 0,44$);
- «профессиональной компетенции» и «предпринимательства» ($r = 0,39$);
- «служения» и «предпринимательства» ($r = 0,40$).

Мы принимаем гипотезу $H1$ о наличии положительной связи между показателями на уровне достоверности 5%.

Принимается гипотеза $H1$ о наличии отрицательной связи между выделенными показателями на уровне достоверности 5%.

3. Выявлена прямая умеренно выраженная статистически значимая корреляция между переменными (при $p \leq 0,01$):

- «профессиональной компетенции» и «менеджмента» ($r = 0,49$);
- «профессиональной компетенции» и «вызовом» ($r = 0,48$).

4. Выявлена прямая средне выраженная статистически значимая корреляция между переменными (при $p \leq 0,01$):

- «менеджмента» и «вызовом» ($r = 0,64$);
- «автономии» и «интеграции стилей жизни» ($r = 0,62$);

Мы принимаем гипотезу H1 о наличии положительной связи (отличной от 0) между выделенными переменными при уровне достоверности 1%.

5. Выявлена прямая сильная статистически значимая корреляция между переменными (при $p \leq 0,01$):

- «менеджмента» и «предпринимательством» ($r = 0,73$);
- «вызов» и «предпринимательство» ($r = 0,71$).

Мы принимаем гипотезу H1 о наличии положительной связи (отличной от 0) между выделенными переменными при уровне достоверности 1%.

6. Выявлена обратная умеренно выраженная статистически значимая корреляция между переменными (при $p \leq 0,05$):

- мотивацией к достижению успеха и склонностью к риску ($r = -0,36$);
- «менеджмент» и «стабильность места работы» ($r = -0,44$);

Мы принимаем гипотезу H1 о наличии отрицательной связи (отличной от 0) между выделенными переменными при уровне достоверности 5%.

Выявлено, что мотивация к достижению успеха взаимосвязана с карьерной ориентацией «служение» ($r = 0,4$). Чем выше уровень мотивации достижений, тем сильнее склонность к карьерному якорю «служение». Для таких менеджеров побуждающим фактором в карьере является возможность и желание работать для людей, приносить им пользу.

Выявлена умеренно выраженная статистически значимая корреляция между мотивом на достижение успеха и карьерной ориентацией «вызов». Менеджеры с преобладающей ориентацией «вызов» мотивированы на успех,

и стремятся добиваться наивысших результатов в своей карьере. Им нравится соревноваться с другими, работать над решением сложных задач.

Выявлена обратная слабо выраженная статистически значимая корреляция между мотивацией к достижению успеха и склонностью к риску ($r = -0,36$). Исходя из этого, менеджеры, у которых мотивация к успеху преобладает, ориентируются на средний или низкий уровень риска, и стремятся избегать высокого уровня риска. Чем выше стремление к успеху, тем ниже склонность к риску, как вероятности не достичь положительных результатов деятельности и столкнуться с неудачей.

Прямая умеренно выраженная статистически значимая корреляция (при $p \leq 0,05$) найдена между склонностью к риску и «профессиональной компетентностью» ($r = 0,44$). Это понимается нами так, что ориентация на «профессиональную компетентность» возрастает при увеличении склонности человека к риску. Респонденты, имеющие высокие показатели профессиональной компетентности, уровня мастерства, более склонны к риску. Мы можем объяснить данную связь тем, что респонденты, имеющие опыт и знания, могут адекватно оценить ситуацию, свои возможности в ней и пойти на риск более осознанно и расчетливо, быть более смелыми в принятии решений в неоднозначных ситуациях.

Мы рассмотрели значимость полученных результатов на уровне тенденции ($p \leq 0,2$) и выявили следующие связи:

- прямая корреляция между удовлетворенностью жизнью и «стабильностью места работы»,
- обратная корреляция между удовлетворенностью жизнью и «стабильностью места жительства»,
- прямая корреляция между мотивацией к достижению успеха и «предпринимательством»,
- обратная корреляция между мотивацией к избеганию неудач и «профессиональной компетентностью»,
- обратная корреляция между склонностью к риску и служением,

– прямая корреляция между склонностью к риску и «интеграцией стилей жизни».

Прямая корреляция между удовлетворенностью жизнью и «стабильностью места работы» ($p \leq 0,2$) объясняется нами как тенденция данной выборки служащих напрямую связывать свое внутреннее ощущение удовлетворенности жизнью со стабильностью места работы. Другими словами, высокая удовлетворенность жизнью сопровождается выраженным карьерным якорем «стабильность места работы». А низкий уровень удовлетворенности связан с невысокими значениями этой карьерной ориентации.

Обратная корреляция найдена между удовлетворенностью жизнью и карьерным якорем «стабильность места жительства» ($p \leq 0,2$). Это значит, что при увеличении удовлетворенности жизнью служащих уменьшатся ориентация на карьерный якорь «стабильность места жительства», можно предположить, что в этом случае они в большей степени готовы к изменению региона проживания. Низкая удовлетворенность жизнью сопровождается высокой выраженностью якоря «стабильность места жительства», другими словами, у служащих прослеживается тенденция стремиться к постоянному месту проживания.

Обнаружена прямая корреляция между мотивацией к достижению успеха и «предпринимательством» ($p \leq 0,2$). То есть ориентация на «предпринимательство» тем ярче выражается, чем больше мотивация к достижению успеха. Для этой части служащих свойственно добиваться высоких целей, целенаправленно воплощать в жизнь свои проекты.

Обратная корреляция между мотивацией к избеганию неудач и «профессиональной компетентностью» показывает, что высокой мотивации к избеганию неудач соответствует низкая выраженность данного якоря, и, наоборот, при наличии высокой профессиональной компетентности меньше проявляется мотив к избеганию неудач. Служащие с ориентацией «профессиональная компетентность», направлены на повышение своего

профессионального уровня и при этом не боятся сталкиваться с неудачами и трудностями в работе. Низкое стремление к получению новых профессиональных знаний и развитию своих способностей сопровождается направленностью избегать сложностей, чтобы не допустить просчетов и ошибок.

Обратная корреляция найдена между склонностью к риску и «служением». Служащие с карьерным якорем «служение», который является приоритетным почти для всей выборки, мало проявляют склонность к риску, что может объясняться спецификой работы.

Прямая корреляция между склонностью к риску и «интеграцией стилей жизни» говорит о том, что стремление рисковать при принятии профессиональных решений повышается, чем более значимым становится якорь «интеграцией стилей жизни». Служащие, которые ценят гармоничное сочетание карьеры и других сфер жизни, проявляют такие личностные качества как независимость, желание прийти к успеху и умение принимать решения в ситуации неопределенности.

Выводы по второй главе

Во второй главе мы представили результаты эмпирического исследования детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью.

Результаты исследования удовлетворенности жизнью показали, что большая часть государственных служащих удовлетворены своей жизнью на среднем и высоком уровне. Низкая удовлетворенность жизнью проявляется в низком интересе к повседневным событиям, отсутствии чувства новизны и творческого проживания действительности, служащие не испытывают решительности в отношении поставленных важных целей, примиряются с любыми жизненными обстоятельствами. Причиной понижения уровня удовлетворенности жизнью на среднем уровне также является уменьшение

интереса к жизни. Выявленные результаты могут послужить основой для коррекционной работы по улучшению субъективного переживания удовлетворенности собственной жизнью государственных служащих.

Мы выявили, что наиболее приоритетными карьерными ориентациями у государственных служащих являются «стабильность места работы», «служение» и «интеграция стилей жизни». Для служащих престижно работать в таможенных органах, защищать интересы общества и граждан и при этом сохранять гармоничное сочетание карьеры и личных интересов.

Важными для большей половины респондентов оказались якоря карьеры «профессиональная компетентность», «автономия», «стабильность места жительства». Наименьшие выборы получили «менеджмент» и «предпринимательство».

Государственные служащие показали сочетание среднего уровня мотивации к достижению успеха, высокого уровня мотивацию к избеганию неудач, низкую и среднюю склонность к риску, что говорит о достаточной нацеленности на успех и одновременном нежелании терпеть неудачу и рисковать результатами своего труда.

В начале исследования мы предполагали, что склонность к риску и мотивация достижения/избегания неудач служащих связаны с типом карьерных ориентаций и удовлетворенностью жизнью.

Выявленные корреляционные связи между склонностью к риску и «профессиональной компетентностью» (прямая корреляция), «служением» (обратная корреляция на уровне тенденции), «интеграцией стилей жизни» (прямая корреляция на уровне тенденции), мотивацией к успеху и «служением» (прямая корреляция), «вызовом» (прямая корреляция), «предпринимательством» (прямая корреляция на уровне тенденции), мотивацией избегания неудач и «профессиональной компетентностью» (обратная корреляция на уровне тенденции), подтвердили нашу гипотезу о связи карьерных ориентаций с такими особенностями личности как

склонность к риску, направленность на достижение успеха и избегание неудачи.

Вопреки нашим ожиданиям, корреляционный анализ не выявил зависимости между мотивационными детерминантами карьерных ориентаций и удовлетворенностью жизнью на достаточном уровне значимости. Можно предположить, для данной выборки государственных служащих уровень удовлетворенности жизнью связан с критериями, которые не рассматриваются в нашем исследовании. Новая гипотеза о причинах этого явления может стать темой другого исследования. Однако, при этом, нами найдена тенденция к прямой зависимости удовлетворенности жизнью и карьерного якоря «стабильность места работы», и обратная зависимость со «стабильностью места жительства», что подтверждает на статистическом уровне тенденции нашу гипотезу о связи карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью.

Наша гипотеза о том, что карьерный якорь «служение» приводит к удовлетворенности жизнью в случае его соответствия мотивационным детерминантам, не подтвердилась. Мы нашли прямую зависимость между мотивацией к достижению успеха и «служением», что позволяет сказать, что государственные служащие характеризуются большим желанием приносить пользу гражданам, государству, и видят в этом успешность своей профессиональной деятельности, но не связывают эти факторы с оценкой своей жизни как удовлетворительной.

Заключение

Первую главу исследования мы посвятили рассмотрению теоретических основ понятий карьерные ориентации, мотивация к успеху, мотивация к избеганию неудач, склонность к риску и удовлетворенность жизнью и провели их анализ.

Эмпирическое исследование мы направили на изучение карьерных ориентаций, детерминант карьерных ориентаций, а также связи их с удовлетворенностью жизнью. Оно было проведено на базе Самарской таможни в 2019 году путем опроса 31 государственного служащего. В ходе исследования мы провели следующие этапы:

1. Подобрали и обосновали применение методов и методик исследования;
2. Провели исследование карьерных ориентаций, мотива к достижению успеха, мотива к избеганию неудач, склонности к риску, удовлетворенности жизнью государственных служащих;
3. Проанализировали и интерпретировали результаты эмпирического исследования.

Свое исследование мы провели с применением следующих психодиагностических методик: опросник «Индекс жизненной удовлетворенности» (адаптация Н.В. Паниной), методика Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова), опросник Г. Шуберта, методика Т. Элерса для определения уровня о достижения цели и успеха, методика Т. Элерса для определения уровня мотивации избегания неудачи.

Результаты эмпирического исследования выявили степень удовлетворенности жизнью государственных служащих и особенности структуры показателя удовлетворенность жизнью. Во-первых, высокая и средняя удовлетворенность характерна для большей половины респондентов, низкий уровень удовлетворенности присущ примерно одной трети государственных служащих. Во-вторых, структура удовлетворенности респондентов с низким и средним уровнем выявила снижение интереса к

жизни, отсутствие воодушевления, а также неверие в свои силы и возможность успешного претворения намеченных важных целей в реальность. Эти данные, могут быть использованы для индивидуальной консультационной работы, а также разработки коррекционной программы по улучшению переживания удовлетворенности жизнью государственных служащих.

Структура карьерных предпочтений государственных служащих показала, что наиболее выбираемыми являются «интеграция стилей жизни», «служение», «стабильность места работы», менее значимыми – «профессиональная компетентность», «автономия», «стабильность места жительства». Это показывает, что в целом для государственных служащих имеет большую ценность постоянная работа в выбранной организации и реализация своего профессионального потенциала в качестве служения интересам государства, людей, и при этом в сочетании с другими своими жизненными предпочтениями. Интересно отметить, что «стабильность места жительства» менее значима по сравнению со «стабильностью места работы». Это дает основания предположить, что в случае территориальной перестройки структуры организации многие респонденты предпочтут сохранить свою сферу деятельности, даже путем переезда в другой город. Примечателен тот факт, что «профессиональная компетентность» выбрана приоритетной лишь половиной респондентов. Мы предполагаем, что причина этого в достижении высокого уровня профессиональных умений и невозможности получения соответствующего ему статуса и, как следствие, потери интереса к профессиональному росту, либо в нестабильности государственной службы из-за частых реорганизаций, которая для людей с ярко выраженным якорем «стабильность места работы» является дестабилизирующим фактором. Причины могут быть различными, они не были предметом нашей работы, но выявление их важно в целях усиления ориентации государственных служащих на профессиональный рост и интерес к развитию в служебной деятельности.

Результаты исследования мотивации достижения цели и успеха выявили, что практически все респонденты имеют средний и умеренно высокий ее уровень. Это выражается в адекватном чувстве ответственности и опасения наказания, что увеличивает мотивацию в деятельности и способствует повышению успехов, принятию реалистичных решений и взвешенному риску. Низкую и высокую мотивацию к успеху имеет незначительная часть государственных служащих.

Для исследуемой выборки характерно сочетание среднего уровня среднего значения мотивации к достижению успеха и высокого уровня среднего значения мотивации к избеганию неудач, что соответствует государственной службе, где часто важно действовать осмотрительно, не допускать отрицательных последствий в работе. В сочетании с низким и средним уровнями склонности к риску, рассмотренные выше мотивационные детерминанты, говорят о желании достичь успеха и тенденции обойти неудачные последствия своего труда.

Анализ корреляционных связей исследуемых переменных выявил зависимость между склонностью к риску, мотивацией к успеху, мотивацией избегания неудач и карьерными ориентациями, что подтвердило нашу гипотезу.

Статистически значимой зависимости между удовлетворенностью жизнью и детерминантами карьерных ориентаций не выявлено. Таким образом, необходимо продолжение исследования детерминант карьерных ориентаций и удовлетворенности жизнью. Взаимосвязь на невысоком уровне найдена между удовлетворенностью жизнью и карьерными якорями «стабильность места работы», и «стабильность места жительства», что дает основания рассматривать гипотезу нашего исследования как подтвержденную на статистическом уровне тенденции.

Список используемой литературы

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь. М. : Экономика, 2009. 428 с.
2. Альгин А.П. Риск и его роль в общественной жизни. М. : Мысль, 1989. с. 192.
3. Андрееenkova А.В., Андрееenkova Н.В. Детерминанты удовлетворенности жизнью в России и Европе: сравнительный анализ. // Социологические исследования // Дискурс. 2019. №5 (1). С. 67–81.
4. Андрееenkova Н.В. Сравнительный анализ удовлетворенности жизнью и определяющих ее факторов // Мониторинг общественного мнения. 2010. №5 (99). С. 189–215.
5. Арбузова Е.Н. Особенности применения методик исследования мотивации человека // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2010. №1 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-primeneniya-metodic-issledovaniya-cheloveka> (дата обращения 07.04.2020).
6. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М. : Прогресс-традиция, 2000. 383 с.
7. Буравцова Н.В. Современные подходы к карьере и карьеризму // СМАЛЬТА. 2014. №1. С. 39–42.
8. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации. СПб. : Речь, 2006. 458с.
9. Виноградова Г.А. Субъективное благополучие и развитие адаптационных способностей взрослых людей в условиях социально-экономического кризиса // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2016 №2. С. 83–86.
10. Головин С.Ю. Словарь практического психолога. М. : Харвест, 1998. 290 с.
11. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. М. : Смысл, 2006. 336 с.

12. Горелов Н.А., Тучков А.И. Энциклопедия труда и занятости // Изд-во С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов, 1997. 239 с.
13. Дементий Л.И., Жирикова А.В. Ценности как детерминанта выбора карьерных ориентации студентами будущими предпринимателями // Вестник Омского университета. 2007. № 2. С. 4–10.
14. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 2008. 20 с.
15. Зарковский Г.М. Качество жизни населения России. Психологические составляющие. М. Смысл, 2009. 320 с.
16. Иванченко Л. А. Основы успеха: теория и практика менеджмента: учеб. пособие. М. : Мысль, 2003. 286 с.
17. Кирт Н.Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. канд. психол. наук, М., 2000. 158 с.
18. Коломийцев Ю.А., Жданович А.А. Основные научные подходы к профессиональной карьере и карьерным ориентациям личности // Проблемы управления. 2008. №1(26). С. 207–215.
19. Кольцова Е.А. Взаимосвязь между удовлетворенностью личностью и карьерными ориентациями личности // Организационная психология. 2015. Т.2. №4. С. 59–67.
20. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений. М. : Аспект Пресс, 2003. с. 286.
21. Куликов Л.В. Детерминанты удовлетворенности жизнью // Общество и политика/ под ред. В.Ю. Большакова. СПб. : СПбГУ, 2000. С. 476–510.
22. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды /под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой. М.: Смысл, 2001. 571 с.
23. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М. : Политиздат, 1975. 130 с.

24. Леонтьев А.Н. Лекции по общей психологии: учеб. пособие для вузов по спец. "Психология"/ Под ред. Д.А. Леонтьева, Е.Е. Соколовой. М. : Смысл, 2000. 509 с.
25. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием / М.Ш. Магомед-Эминов, И.А. Васильев. М. : МГУ, 1991. 144 с. (9,0 п.л.— авт. вклад 4.5 п.л.)
26. Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб: Питер, 2007. 667 с.
27. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / пер с англ. А.М. Татлыбаевой. СПб. : Евразия, 1999. 478 с.
28. Мельникова Н.Н. Феноменология удовлетворенности жизнью и трехфакторная структура опросника УДЖ // Современная психодиагностика России. Преодоление кризиса: сборник материалов III Всероссийской конференции по психологической диагностике. Челябинск: УЮрГУ, 2015. Т.1. С. 212–221.
29. Мещеряков Б., Зинченко В. Большой психологический словарь. М. : Прайм-Еврознак, 2007. 672 с.
30. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб: Речь, 2007. 336 с.
31. Мозговая А.В. Социология риска: возможности синтеза теории и эмпирического знания// Риск в социальном пространстве/ отв. Ред. А.В. Мозговая. М.: Институт социологии РАН, 2001. С.9–37.
32. Никифоров Г.С. Психология менеджмента : Учебник для вузов. СПб: Питер, 2004. 639 с.
33. Ожегов С.И. «Толковый словарь русского языка», М: Межиздат, 2011. 896 с.
34. Панина Н.В. Lifeline и другие новые методы психологии жизненного пути / под. ред. А.А. Кроника. М. : Прогресс, 1993. С. 107–114.
35. Пискарева С. Е. Взаимосвязь карьерных ориентаций руководителей с профессиональной активностью и общей жизненной удовлетворенностью //

Изв. Саратов. ун-та Нов. Сер. Философия. Психология. Педагогика. 2018. №1. С. 58-62.

36. Почебут Л.Г., Чикер. В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб: Речь, 2002. 298 с.

37. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. М. : Бахрах-М Самара М, 2011. 672 с.

38. Ренн О. Три десятилетия исследования риска: достижения и новые горизонты // Вопросы анализа риска. 1999. Т.1 №1. С. 80–99.

39. Солнцева Г.Н. О психологическом содержании понятия риск.// Вестник МГУ. Серия 14. 1999. №2. С. 14–22.

40. Сорокин П.С. Бизнес-карьера как предмет анализа социальных наук: подходы и направления // Вестник НГУ им. Н.И. Лобачевского. 2011. №4. С. 68–73.

41. Сотникова С.И. Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования // Вестник Омского университета. 2015. № 1. С. 100–107.

42. Ткач Д.А. Профессиональная карьера современной молодежи: дисс. ... канд. социол. наук:22.00.03/ Д.А. Ткач. Саратов, 2004. 152 с.

43. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка / ред. Д. Н. Ушаков. – Изд. изм. и испр. Т. 1: А–М. М.: Вече: Мир кн., 2001. 703 с.

44. Фресс П., Пиаже Ж. Экспериментальная психология. М. : Прогресс, 1975. 341 с.

45. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. –2-е изд. СПб.: Питер; М. Смысл, 2003. 860 с.

46. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. СПб. : Питер, 2001. 256 с.

47. Хелл Д. Ландшафт депрессии: интегративный подход. М.: Алетейя, 1999. 280 с.

48. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с.

49. Atkinson J.W. An introduction to motivation. Princeton, Van Nostrand, 1964.
50. Birney R., Burdick H., Teevan R. Cognition, anxiety and psychophysiological disorders// Anxiety, Current trends in Theory and Research. V2. N. Y., 1972.
51. Brunstein J.C. Personal goals and subjective well-being // Journal of personality and social psychology. 1993. №65. P. 1061–1070.
52. Diener E. Subjective well-being / E. Diener // Psychological Bulletin. 1984. № 95. p. 542–575.
53. Easterlin R. Does economic growth improve the human lot / R. Easterlin // Nations and households in economic growth: essays in honor of Moses Abramovitz / P. A. David, M. W. Reder (eds.). NY: Academic Press. 1974. P. 98–125.
54. Goldberg L.R. Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. Wheeler L Review of Personality and Social Psychology. Beverly Hills, CA. Sage, 1981. P. 141–165.
55. Heady B., Wearing A. Personality. Life events, and subjective well-being: toward a dynamic equilibrium model // Journal of personality and social psychology. 1989. №57. P. 731–739.
56. Holland J.L. A personality inventory employing occupational titles. Journal of Applied Psychology 1958.42: P. 336-342.
57. McClelland D.C. Assessing Human Motivation. N.Y., 1971. 667 p.
58. Murray H.A. Explorations in personality New York; Oxford Press, 1938.
59. Skinner E.A. Perceived control, motivation, and coping. Newbury Park (CA): Sage Publications, 1995.
60. Wiener B. An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. Psychological Review, 1985.

Приложение А

Результаты исследования по методике ИЖУ

Таблица А.1 – Результаты исследования по методике ИЖУ

Респондент	Уровень удовлетворенности жизнью
1	12
2	32
3	27
4	24
5	31
6	29
7	26
8	38
9	16
10	36
11	39
12	19
13	20
14	38
15	28
16	32
17	25
18	21
19	27
20	24
21	24
22	24
23	37
4	23
25	30
26	28
27	24
28	7
29	35
30	32
31	29

Приложение Б

Результаты исследования по методике Э. Шейна «Якоря карьеры»

Таблица Б.1 – Результаты исследования по методике Э. Шейна «Якоря карьеры» (адаптация В.А. Чикер, В.Э. Винокурова)

Респондент	Профессиональная компетентность	Менеджмент	Автономия	Стабильность места работы	Стабильность места жительства	Служение	Вызов	Интеграция	Предпринимательство
1	6	4,8	4,8	8	7,3	5	3,2	6,8	2,6
2	6	5,4	7,6	8,3	3,3	8	6,2	7	6,6
3	4,4	3,4	4	10	7	9	8,2	6,4	2,8
4	6,2	4	5,4	8,6	7	6,2	6,2	7,2	2,6
5	4,8	1,6	1,4	10	8,3	9	3,8	5,6	1,2
6	5	5	6	8,3	8,3	6,4	4,6	8	5,6
7	5,6	4,4	7,2	10	10	6	5	7,2	4,4
8	5,4	7	4,8	9,3	6,3	6,2	6,6	7,2	4,8
9	4,4	1	2,2	10	7,3	5,8	1	3,4	1
10	6	2,6	2	10	5	8,4	3,6	5,6	2,8
11	2,8	1	2,8	10	4	10	4,6	6,4	2,8
12	6,4	1	5	10	8,3	8,2	4,4	8,8	1
13	6,2	4,6	7,6	10	5	5,6	5,6	7,2	3,2
14	5,4	4,8	4,8	5,6	5,3	5,4	5,4	6,2	3,8
15	5,4	4,8	5,2	8,6	5,6	5,4	3,8	8,6	2
16	3	1,6	7,6	10	1	4,8	2,6	8,4	2,4
17	4,4	1,6	7,8	10	9,3	9,8	4,8	7	4,4
18	4,4	1,6	6,6	9,3	6,6	3	2,6	7	1
19	8,2	4	5,8	10	6,6	9,8	8,2	8,6	3,6
20	5,2	4,8	6,2	8,6	3	8,2	5,2	7,6	9,2
21	3,4	3,4	8,2	6,3	7,6	6,8	3,2	8,6	1,2
22	3,8	3,4	4,2	8,3	3,6	6,2	4	4,8	1,8
23	3	1,6	7,6	10	1	5,2	2,6	8,4	1
24	3,8	2	5,8	9,2	8,3	7	5,6	6,8	2,6
25	6,4	2,2	5,8	8,6	3,3	5,8	3,2	7,2	1,4
26	4,2	0,8	1,2	10	5,3	5,6	3	5,2	1,2
27	4,6	1	2,8	4	10	10	2,8	4,6	1
28	7,6	6,2	5,6	9,3	4,6	7,4	5,6	8,6	4,4
29	5,2	5,4	5,4	9	4,6	8	5,6	7,6	5,6
30	7	2,6	7,8	10	6	8,2	5,2	7,8	5
31	6,6	5	5,8	9,6	3,6	8	5,8	6,4	4,2

Приложение В

Результаты исследования склонности к риску по методике Г. Шуберта

Таблица В.1 – Результаты исследования склонности к риску по методике Г. Шуберта.

Респондент	Значение склонности к риску
1	6
2	-26
3	-28
4	-22
5	-4
6	5
7	-12
8	-33
9	-16
10	-26
11	-32
12	-3
13	-1
14	14
15	-9
16	-17
17	-19
18	-17
19	-15
20	-20
21	-22
22	-32
23	-14
24	-18
25	-14
26	-7
27	-17
28	14
29	-10
30	-4
31	-4

Приложение Г

Результаты исследования уровня мотивации достижения цели и успеха (методика Т. Элерса)

Таблица Г.1 – Результаты исследования уровня мотивации достижения цели и успеха (методика Т. Элерса)

Респондент	Мотивация к достижению цели и успеха
1	12
2	14
3	22
4	13
5	15
6	9
7	18
8	20
9	11
10	17
11	17
12	15
13	11
14	19
15	15
16	13
17	19
18	18
19	20
20	19
21	18
22	13
23	14
24	15
25	12
26	8
27	16
28	12
29	21
30	11
31	20

Приложение Д

Результаты исследования уровня мотивации избегания неудачи (методика Т. Элерса)

Таблица Д.1 – Результаты исследования уровня мотивации избегания неудачи

Респондент	Уровень мотивация избегания неудачи
1	17
2	24
3	26
4	16
5	13
6	17
7	15
8	11
9	20
10	13
11	19
12	20
13	16
14	15
15	23
16	24
17	19
18	17
19	8
20	24
21	12
22	16
23	23
24	20
25	12
26	16
27	18
28	29
29	16
30	5
31	6