

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

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Организационная психология
(направленность (профиль)/специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Взаимосвязь трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников
организации

Обучающийся Р.Э. Кадыров (Инициалы Фамилия) _____ (личная подпись)

Руководитель канд. психол. наук, Е.В. Некрасова
(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Аннотация

Актуальность исследования взаимосвязи между трудовой мотивацией и ценностными ориентациями работников организации определяется как научно-теоретическими разработками, так и практическими потребностями. Современное управление персоналом признает ключевую роль мотивационных механизмов в оптимизации рабочих процессов, что напрямую влияет на сокращение затрат и рост производительности труда. В связи с этим значимым становится вопрос о влиянии ценностей на формирование трудовой мотивации у сотрудников организации.

Цель исследования заключается в изучении особенностей взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

Задачи исследования: провести теоретический анализ исследований проблемы трудовой мотивации и ценностных ориентаций в психологии; подобрать методы и провести эмпирическое исследование взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации; разработать рекомендации по повышению трудовой мотивации работников организации.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (20 наименований), 1 приложения. Для иллюстрации текста используются 5 рисунков. Основной текст работы изложен на 50 страницах.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретическое исследование взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.....	8
1.1 Проблема трудовой мотивации в психологии.....	8
1.2 Особенности взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.....	16
Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации	23
2.1 Методы и методики исследования взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации	23
2.2 Результаты исследования взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации	29
2.3 Рекомендации по повышению трудовой мотивации работников организации.....	41
Заключение	47
Список используемой литературы	49
Приложение А Результаты корреляционного анализа показателей трудовой мотивации и ценностей работников организации.....	51

Введение

Значимость исследования взаимосвязи между мотивацией к труду и ценностными установками личности подтверждена как теоретическими изысканиями, так и потребностями практики. В настоящее время признается роль мотивационных факторов в формировании управленческих процессов, направленных на оптимизацию затрат и увеличение производственной эффективности.

Профессиональные достижения специалиста во многом определяются уникальным сплавом его личностных качеств, где движущей силой выступают внутренние стимулы к работе и четкое видение целевых ориентиров. Когда ценностный фундамент личности гармонично сочетается с действенными мотивационными рычагами, это не просто раскрывает социально-творческий потенциал отдельного сотрудника, но и становится катализатором успеха всей организационной экосистемы.

Проблему мотивации личности изучали: Б.Г. Ананьев, В.Г. Асеев, Т.О. Гордеева, Е.П. Ильин, В.И. Ковалёв, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, М.Ш. Магомед-Эминов, С.Л. Рубинштейн, Б.А. Сосновский, Д. Макклелланд, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, П.М. Якобсон и другие.

«Трудовая мотивация является ключевым компонентом самосознания работника, определяющим его отношение к труду, поведение в профессиональной деятельности и реакции на конкретные условия работы» [5].

Мотивация труда остается острой проблемой для современных компаний. Многие руководители по-прежнему видят в системе мотивации лишь инструмент денежных выплат работникам. Такой упрощенный подход часто не учитывает сложные факторы, влияющие на мотивацию, например, ценности сотрудников, условия их работы и возможности карьерного роста.

В структуре человеческой личности ценностные ориентации выступают своеобразным внутренним компасом, задающим устойчивый

вектор отношений к различным граням бытия – собственному «Я», окружающим людям и мирозданию в целом. Примечательно, что энергия человеческой активности пробуждается именно в тех сферах, которые резонируют с его ценностной системой, превращая нейтральные события в личностно значимые импульсы к действию.

«К.В. Прядко определяет ценностные ориентации личности как специфическую направленность поведения и сознания, проявляющуюся в социально значимых действиях. В его интерпретации, мотивация трудовой деятельности представляет собой процесс побуждения индивида к труду для достижения поставленных целей» [13].

Таким образом, на основе анализа научных исследований было выявлено противоречие: что несмотря на большое количество исследований ценностных ориентаций и мотивации персонала, остается недостаточно изученной взаимосвязь трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

На основании выявленного противоречия можно сформулировать проблему исследования, состоящую в выявлении особенностей взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

Цель исследования заключается в изучении особенностей взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

Объектом исследования является трудовая мотивация работников организации.

Предмет исследования: взаимосвязь трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что существует взаимосвязь между трудовой мотивацией и ценностными ориентациями работников организации.

Для достижения цели исследования предполагается решение следующих задач:

- провести теоретический анализ исследований проблемы трудовой мотивации и ценностных ориентаций в психологии;
- подобрать методы и провести эмпирическое исследование взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций у работников организации;
- разработать рекомендации по повышению трудовой мотивации работников организации.

Теоретико-методологической основой исследования выступили:

- положения о личности, как системном образовании (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский);
- подходы к изучению трудовой мотивации (В.Г. Асеев, Е.П. Ильин, Б.А. Сосновский, Д. Макклелланд, А. Маслоу);
- теоретические модели изучения ценностных ориентаций личности (Ю.В. Брагина, А.Г. Здравомыслов, Н.А. Самойлик, О.Н. Спирина);
- стратометрическая концепция коллектива (А.В. Петровский).

Для проверки гипотезы был использован следующий набор методов исследования:

- теоретические методы, такие как анализ, сравнение и обобщение психологической литературы по проблеме исследования;
- эмпирические методы (методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана; тест мотивации достижения А. Мехрабиана; тест «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина; методика Ш. Шварца (Ценностный опросник (ЦО));
- методы статистической обработки данных (коэффициент корреляции Пирсона).

Теоретическая значимость исследования заключается в углублении научных представлений о взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций персонала организации.

Новизна исследования заключается в том, что в работе представлены и описаны особенности взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации.

Практическая значимость данного исследования состоит в том, что полученные результаты исследования могут найти применение при отборе персонала, профориентации и в управлении организацией. Предложенные рекомендации могут быть применены практическими психологами в организациях для формирования мотивации сотрудников и их нацеленности на профессиональный успех.

База исследования: исследование проводилось на базе организации ООО «COMFORT GOLDSTEEL».

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (20 наименований), 1 приложения. Для иллюстрации текста используются 5 рисунков. Основной текст работы изложен на 50 страницах.

Глава 1 Теоретическое исследование взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации

1.1 Проблема трудовой мотивации в психологии

Современные психологи считают, что поведением человека управляют прежде всего его внутренние стимулы и то, какой смысл он видит в своих действиях. Именно это помогает людям расти как личностям и развиваться в профессии. В последнее время ученые все больше интересуются тем, что происходит внутри человека – его желаниями, ценностями и тем, что для него действительно важно.

А.В. Петровский предложил свой взгляд на то, как человек развивается в обществе. Он считает, что в течение жизни мы постоянно попадаем в новые коллективы – будь то школьный класс, университетская группа или рабочий коллектив. И каждый раз, оказываясь в новом окружении, человек проходит через одни и те же этапы.

Сначала идет привыкание к новому месту – это как первокурсник осваивается в университете или новичок в первые дни на работе. Потом человек начинает показывать, чем он особенный и что умеет делать лучше других. И наконец наступает этап, когда он либо становится своим в коллективе, либо так и остается чужаком. И неважно, идет речь о школе, работе или спортивной команде – везде работает одна и та же схема [10].

Мотивация труда остается острой проблемой для современных компаний. Многие руководители по-прежнему видят в системе мотивации лишь инструмент денежных выплат работникам. Такой упрощенный подход часто не учитывает сложные факторы, влияющие на мотивацию, например, ценности сотрудников, условия их работы и возможности карьерного роста.

Из-за этого эффективность мотивационных программ может быть ниже ожидаемой. Получается, что для реальной мотивации персонала нужно смотреть шире и учитывать не только зарплату, но и другие важные для

работников факторы. Это поможет сделать систему мотивации более действенной и улучшить работу компании в целом.

Согласно традиционным системам мотивации, применяемым на отечественных предприятиях, работник получает:

- базовую заработную плату, которая зависит от его иерархического уровня;
- премии и бонусы, основанные на результатах работы подразделения за отчётный период;
- премии и личные бонусы, основанные на индивидуальных результатах (например, за выполнение проектов, комиссионные, доплаты за обучение);
- премии и бонусы, основанные на результатах деятельности организации в целом (например, годовые бонусы).

Однако такие схемы мотивации постепенно утрачивают свою эффективность. Это связано с тем, что они недостаточно учитывают внутренние мотивы сотрудников, их ценностные ориентации и потребности в профессиональном развитии, что снижает их мотивационный потенциал.

Проблемы, связанные с влиянием социальной защиты на мотивацию, профессиональной демотивацией и особенностями российского менталитета, являются серьёзными барьерами для эффективного управления персоналом.

Считается, что базовые потребности, такие как заработная плата и социальная защита, являются наиболее сильными мотиваторами. Однако высокий уровень социальной защиты может демотивировать сотрудников, снижая их стремление к продуктивной деятельности. С другой стороны, отсутствие минимальной социальной защиты также ведёт к демотивации. Эта ситуация позволяет работодателям получать сверхприбыль за счет экономии на оплате труда, что усиливает негативное отношение работников к своей работе и к работодателю.

Профессиональная демотивация, или профессиональная деструкция, представляет собой феномен трансформации структуры деятельности и

личностных характеристик индивида в профессиональной сфере. Данный процесс характеризуется негативным воздействием на качество выполнения профессиональных обязанностей, общую продуктивность трудовой деятельности и эффективность интеракций в рабочем коллективе. Это явление может возникать в результате низкой социальной защиты, недостатка карьерного роста, плохой организационной среды и других факторов, которые подрывают профессиональную мотивацию сотрудников.

С.Л. Рубинштейн заметил одну важную вещь: наши желания (мотивы) и цели всегда связаны между собой, и именно эта связь определяет, как мы живем и какие решения принимаем. Это как в учебе – если студент действительно хочет стать хорошим специалистом (мотив), то он ставит себе конкретные цели: освоить нужные навыки, получить опыт работы, пройти дополнительные курсы.

Поэтому, когда ученые изучают, что движет человеком, они обязательно смотрят на то, что он делает и как себя ведет. Ведь все связано: наши внутренние желания влияют на цели, которые мы ставим, а цели определяют, как мы действуем каждый день.

Психологи заметили, что поведение человека очень сильно зависит от того общества, в котором он живет. Поэтому, чтобы понять, что движет людьми, нужно смотреть не только на то, что они делают, но и на то, как они это понимают и осознают.

Структура деятельности человека и его мотивационная сфера находятся в тесной взаимосвязи, демонстрируя своеобразный изоморфизм. Это проявляется в том, что трансформации в одной области неизбежно отражаются на другой. В основе динамики мотивационной сферы личности лежит эволюция системы деятельностей, подчиняющаяся объективным социальным закономерностям. Следовательно, метаморфозы мотивации неразрывно связаны с модификациями в человеческой деятельности, которые, в свою очередь, обусловлены социокультурным контекстом и запросами общества.

Эта теоретическая модель раскрывает генезис и эволюцию мотивационной структуры личности, иллюстрируя процессы изменения в системе деятельности. Она отражает переструктурирование их иерархии, появление и угасание отдельных видов мотивов и операций, а также трансформацию конкретных действий. Это акцентирует динамическую природу мотивационных процессов, подчеркивая их неразрывную связь с пластичностью структуры и содержания человеческой деятельности.

В наше время мотивация в любой сфере деятельности становится очень важной, потому что именно она заставляет людей действовать и быть активными. То, насколько человек успешен в профессии, зависит от того, насколько его личные качества и психология подходят для этой работы. При этом главную роль играют личная мотивация человека и то, к чему он стремится.

«Проблему формирования трудовой мотивации исследовали такие ученые, как В.Г. Асеев, А.А. Бодалев, И.А. Баткаева, А.А. Вербицкий, С.В. Гаврилова, А.А. Деркач, Т.И. Захарова, Т.С. Кабаченко, А.Я. Кибанов, А.К. Маркова, О.В. Москаленко, Ю.П. Поваренков, Н.В. Самоукина [5].

«Т.И. Захарова и С.В. Гаврилова подчеркивали, что трудовая мотивация представляет собой отношение к процессу труда как к способу достижения профессионально ориентированных целей» [2, с. 14].

«Т.С. Кабаченко полагала, что трудовая мотивация является ключевым компонентом самосознания работника, определяющим его отношение к труду, поведение в профессиональной деятельности и реакции на конкретные условия работы» [5, с. 38].

Структура мотивационной системы в корпоративной среде основывается не только на управлении качеством, но и на интеграции индивидуальных потребностей персонала, находящих свое воплощение через спектр трудовых стимулов. Трудовая деятельность, как одна из сфер человеческой активности, обретает максимальную эффективность в условиях

синергии между удовлетворением личностных запросов сотрудника и достижением целевых ориентиров, заданных управленческим звеном.

Научные исследования подтверждают прямую связь между высоким уровнем удовлетворенности профессиональной деятельностью и качеством работы персонала. Эта корреляция наблюдается в различных трудовых сферах и может служить важным фактором при разработке стратегий управления персоналом. Однако для полного понимания этого феномена необходимы дополнительные исследования, учитывающие специфику разных профессий и индивидуальные особенности работников.

«А.А. Деркач и О.В. Москаленко выделяют следующие условия формирования трудовой мотивации:

- специалист ответственно относится к выполнению своих должностных обязанностей, проявляя высокий уровень самоотдачи и увлеченности;
- работник готов прилагать дополнительные усилия, будь то выполнение текущих обязанностей или работа сверхурочно;
- он демонстрирует удовлетворенность своей работой и не планирует смену места работы;
- проявляет инициативу;
- открыт к инновациям и принимает их с энтузиазмом» [3, с. 71].

В своем анализе теории Ф. Герцберга, Ю.А. Муравкина акцентирует внимание на роли гигиенических факторов в контексте трудовой мотивации. «Согласно ее интерпретации, такие элементы как материальное вознаграждение, социальные интеракции, условия труда, безопасность, межличностные отношения в коллективе, корпоративная политика и социальные гарантии не являются прямыми детерминантами удовлетворенности трудом. Однако их дефицит может стать причиной значительной профессиональной неудовлетворенности» [9].

«Ю.А. Муравкина подчеркивает, что при неудовлетворении базовых потребностей индивида, стремление к реализации потребностей высшего порядка, связанных с профессиональным успехом и самоактуализацией, как правило, не формируется» [9]. Это позволяет сделать вывод о наличии опосредованной связи между уровнем удовлетворенности трудом и развитием трудовой мотивации в профессиональном сообществе.

Таким образом, теоретические взгляды Ю.А. Муравкиной, базирующиеся на концепции Герцберга, подчеркивают комплексность феномена трудовой мотивации и необходимость учета широкого спектра факторов при разработке стратегий мотивации персонала в организациях.

«А.М. Столяренко и Н.Д. Амаглобели выделяют следующие условия, влияющие на трудовую мотивацию:

- заработная плата, вознаграждение, оплата труда;
- организация рабочего места, благоприятные условия труда, техническая оснащенность труда, санитарно-гигиенические условия;
- признание в коллективе, межличностные отношения с коллегами, нравственный климат;
- психологическое состояние работника, самочувствие, напряженность;
- карьера, возможность продвижения, повышения квалификации, профессиональный рост, возможность личностной самореализации;
- интересная работа, процесс интересного содержания труда, характер работы;
- отношения с руководством, минимальный, но достаточный надзор руководителей, взаимоотношения с руководством;
- самостоятельность, инициативность, участие работника в принятии решения;
- креативность, творческое начало, предприимчивость;
- социальные гарантии;
- режим труда и отдыха;

– физические условия труда, объём, содержание работы» [17].

«Комплекс рассмотренных факторов детерминирует уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью. При этом важно отметить, что значимость каждого фактора может существенно различаться для разных людей» [13].

«Н.В. Самоукина отмечает, что мотивы труда формируются, если в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека; для получения этих благ необходимы трудовые усилия работника; трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности; существует вероятность достижения целей. Когда получение искомого блага не требует особых личных усилий, либо это благо очень трудно получить, то есть требуются сверх усилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том, и в другом случае работник пассивен. При частом повторении таких ситуаций появляется так называемый «феномен выученной беспомощности», исключаящий трудовую активность» [15, с. 108].

«Формирование трудового мотива происходит только в том случае, когда профессиональная деятельность становится ключевым, если не единственным, способом получения материальных и нематериальных благ. Однако, когда распределение привилегий основывается на других критериях, таких как статус в иерархии, уровень квалификации, наличие ученых степеней, почетных званий, стаж работы или принадлежность к определенным социальным группам (например, ветераны, инвалиды, участники боевых действий), возникают альтернативные мотивационные тенденции» [15]. Примечательно, что реализация этих мотивов не всегда требует интенсификации трудовой деятельности, так как может осуществляться через альтернативные формы активности.

«Ю.П. Поваренков является автором обобщенной модели профессионального становления личности. Условия формирования трудовой мотивации могут рассматриваться на следующих уровнях:

- на системном уровне профессиональные способности рассматриваются как следствие достижения определенного качества деятельности через соответствующую мотивацию роста;
- на функциональном уровне профессионализация является механизмом оптимизации активности, направленной на эффективное выполнение профессиональных задач с использованием компенсации и адаптации;
- на регуляторном уровне профессионализация характеризуется как способность контролировать этапы деятельности для достижения заданной цели» [11, с. 154].

Когда мы говорим о формировании мотивационной сферы, мы имеем в виду несколько факторов. Во-первых, это воспитание профессиональных идеалов, то есть того, к чему человек стремится в своей работе. Во-вторых, это формирование целей, которые человек ставит перед собой в профессии. И в-третьих, это развитие ценностей, которые влияют на то, как человек ведет себя на работе и чего хочет добиться.

Согласно исследованиям П.В. Симонова, процесс формирования трудовой мотивации оказывает многостороннее влияние на личность. Во-первых, он выступает как источник позитивных эмоциональных состояний. Во-вторых, способствует развитию способностей индивида. Кроме того, данный процесс играет важную роль в формировании характера человека. Симонов также отмечает, что трудовая мотивация содействует самоутверждению личности и укреплению ее самооценки, в частности чувства собственного достоинства [16].

Многие психологи изучали, как определить и развить профессиональные мотивы у людей. В основном они смотрели на то, какие мотивы важнее других, как разные мотивы влияют друг на друга, и что

помогает этим мотивам появляться. Ученые подходили к этой теме по-разному и рассматривали ее с разных сторон.

«Теоретический анализ психологических основ формирования трудовой мотивации работников организации показал, что мотивационная составляющая профессиональной деятельности в организации является ключевым аспектом, на который обращают внимание психологи» [4]. Теоретическое исследование позволяет определить ключевые психологические факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации. К ним относятся: создание в рабочей среде возможностей для реализации профессиональных стремлений сотрудников, поддержание позитивной атмосферы внутри коллектива, а также обеспечение условий, при которых работники испытывают удовлетворение от своей деятельности.

Вопрос трудовой мотивации и факторов ее формирования остается актуальным в организационной психологии. Эта тема нуждается как в теоретическом анализе, так и в эмпирических исследованиях.

1.2 Особенности взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации

Ценностно-смысловые ориентации выполняют двойственную функцию в структуре личности, сочетая в себе аспекты индивидуального развития и социальной адаптации. Данный феномен можно рассматривать как ключевой элемент в формировании личностных характеристик и социального поведения человека.

Когда человек растет как личность, очень важно, какие ценности он выбирает и что его мотивирует в работе. Особенно интересно наблюдать, как это меняется в разные периоды жизни. Например, выпускник школы может мечтать просто о высокой зарплате, а к концу университета для него становится важнее делать что-то полезное для общества или развиваться профессионально.

Современные социальные трансформации существенно меняют ценностную систему, мотивацию и мировоззрение индивидов. Ценностные ориентации и мотивация выступают ключевыми регуляторами деятельности личности. Трудовая мотивация направлена на поиск эффективных методов влияния на коллектив для достижения высоких результатов, с учетом мотивационных установок, личностного потенциала и профессионализма сотрудников.

Можно предположить, что понимание изменений в ценностных ориентациях и мотивации современных работников позволит организациям разработать более эффективные стратегии управления персоналом. Однако эта гипотеза требует дальнейшего изучения и эмпирической проверки в различных профессиональных контекстах.

«К.В. Прядко определяет ценностные ориентации личности как специфическую направленность поведения и сознания, проявляющуюся в социально значимых действиях. В его интерпретации, мотивация трудовой деятельности представляет собой процесс побуждения индивида к труду для достижения поставленных целей» [13].

«Изучение научных работ, посвященных мотивационно-ценностной направленности, выявило интересную тенденцию. Исследователи рассматривают это явление как особое психологическое свойство личности» [19]. Оно включает в себя целую систему факторов, побуждающих человека к деятельности. Эта система определяет, как человек относится к разным вещам, какую позицию занимает и насколько активен в своих действиях.

«Ценностные ориентации – это элементы структуры личности, которые характеризуют содержательную сторону ее направленности» [2, с. 78].

В рамках психологических исследований было установлено, что система ценностей личности может рассматриваться как своеобразный внутренний ориентир, определяющий приоритетные направления жизнедеятельности субъекта. Осознание личностью своих ценностных ориентаций оказывает существенное влияние на процессы принятия решений

и поведенческие паттерны. Ценностные ориентации, являясь одним из фундаментальных личностных конструктов, отражают сформированное отношение индивида к окружающей социальной действительности. Данный феномен играет ключевую роль в формировании общей мотивационной структуры личности и оказывает значительное воздействие на различные аспекты её функционирования в социуме.

Формирование ценностных ориентаций играет ключевую роль в профессиональном самоопределении личности. «Профессиональный выбор тесно связан с его жизненными ценностями, влияющими на трудовую мотивацию. Исследователь Ю.В. Брагина утверждает, что каждая профессиональная группа обладает уникальной системой ценностей. Ценностные ориентации определяют профессиональное поведение и мотивацию, формируя содержание и направленность деятельности, а также придавая смысл профессиональной работе человека. Таким образом, можно предположить, что ценностные ориентации являются важным фактором в профессиональной самореализации личности» [1].

«Многие исследователи ценностей подчёркивают, что понятия «ценностные ориентации» и «мотивы» не являются тождественными. По мнению О.В. Москаленко, система ценностей представляет собой выраженную в идеальной форме стратегию поведения», в то время как мотивы являются его конкретной трактовкой» [8, с. 108].

«В.А. Ядов отмечает, что мотивы существенно отличаются от ценностных ориентаций. Мотивы являются неустойчивыми, ситуативными, их трудно объединить в единую систему, и они слабо интерпретируются как признаки ценностных ориентаций» [18, с. 37].

«Система ценностных ориентаций играет ключевую роль в формировании потребностей личности и, как следствие, её мотивационной сферы. Когерентность ценностных отношений может рассматриваться как индикатор стабильности личностной структуры» [7].

Ценностные ориентации выступают в качестве фундаментального компонента направленности личности, определяя ее содержательный аспект. Они служат основой для формирования отношения индивида к окружающей действительности, социальному окружению и собственному «Я». Таким образом, ценностные ориентации не только конституируют мировоззренческую систему личности, но и выступают в качестве центрального элемента в структуре мотивации жизнедеятельности.

В контексте профессиональной деятельности это может проявляться следующим образом: сотрудник, чьи ценностные ориентации включают профессиональное развитие и инновационность, будет демонстрировать более высокую мотивацию к участию в проектах, требующих нестандартных решений и постоянного обучения. Напротив, для работника, ориентированного на стабильность и предсказуемость, такие задачи могут выступать в качестве демотивирующего фактора.

Исследования Ю.В. Брагиной акцентируют внимание на динамическом аспекте ценностных ориентаций личности, подчеркивая, что их структурное усложнение связано с трансформацией иерархии приоритетных ценностей. Данный процесс характеризуется смещением фокуса определенных аксиологических компонентов из образовательной среды в профессиональную сферу.

В последнее время заметно увеличивается роль профессиональной среды, что указывает на тренд формирования стабильной мотивации к труду. Ученые выяснили, что ключевым фактором, влияющим на развитие трудовой мотивации через призму ценностных ориентаций, является то, как люди воспринимают смысл и ценность своей профессиональной деятельности. Такое восприятие помогает сотрудникам найти связь между личными ценностями и работой, которую они выполняют. В результате, это усиливает их мотивацию и укрепляет преданность своему делу [1].

Согласно последним исследованиям, для работников, которые стремятся к высокому положению в обществе и хорошему финансовому

положению, главными стимулами в работе являются несколько факторов: дружная атмосфера в коллективе, достойная зарплата, возможность проявлять инициативу в своей деятельности.

Оптимальный мотивационный комплекс представляет собой сочетание различных типов мотивации в наиболее благоприятном соотношении. Он характеризуется преобладанием внутренней мотивации, при которой человек получает удовольствие от самого процесса работы. Также в нем присутствует значительная доля положительной внешней мотивации, например, в виде признания со стороны коллег. При этом отрицательная внешняя мотивация, такая как страх наказания, минимальна. Такая структура мотивации способствует наиболее эффективной и удовлетворяющей трудовой деятельности.

Люди оценивают мир вокруг себя и поступки (как свои, так и чужие) через призму общественных и личных ценностей. Это влияет на трудовую мотивацию. Ценности как бы обогащают ее, придавая работе более глубокий смысл. Получается, когда человек работает, он руководствуется не только своими потребностями и интересами, но и той системой ценностей, которую он для себя принял.

«Н.А. Самойлик обратил внимание на важную роль мотивации. Она работает как своеобразный механизм, который помогает менять старые и создавать новые идеалы, нормы и ценностные ориентации» [14].

Когда речь идет о том, как сделать стимулирование работников более эффективным, нужно учитывать много факторов. Это и конкретные условия работы организации, и то, в какой период она находится, и что хотят сами сотрудники, и какие у них особенности. Есть еще один важный момент – ценностные ориентации личности. Они как бы связывают внутренний мир человека с тем, что происходит вокруг него, образуя сложную систему, в которой все взаимосвязано.

«Механизм трудовой мотивации функционирует как процесс интериоризации социальных ценностей, норм и правил поведения личности.

В ходе этого процесса у человека формируются собственные ценностные ориентации и установки в трудовой сфере» [14]. Эти внутренние структуры становятся основой для индивидуальной мотивации к труду, определяя отношение человека к работе, его цели и стремления в профессиональной деятельности. Таким образом, трудовая мотивация представляет собой результат взаимодействия внешних социальных факторов и внутренних личностных установок.

«В профессиональном становлении личности исследователи, такие как А.Н. Леонтьев и А.К. Маркова, выделяют мотивационную сферу, которая включает всю совокупность мотивационных образований, очень важную часть этого процесса – мотивационную сферу. Во-первых, это познавательные и социальные мотивы. Потом идут потребности, интересы (как познавательные, так и профессиональные). Еще сюда относятся ценностные ориентации и установки на то, чтобы освоить профессию. И, конечно же, профессиональные намерения и готовность работать по специальности. Когда человек учится профессии, мотивы работают как инструмент влияния на его личность. То есть, чем больше человек учится, тем сильнее меняется его мотивационная структура. И это помогает расти личности как профессионалу» [16].

Согласно исследованиям А.А. Лытко и О.В. Конаш, прогрессирование трудовой мотивации способствует формированию комплексной системы самовосприятия индивида как специалиста. Данный процесс катализирует стремление к профессиональному росту и самосовершенствованию, а также повышает уровень позитивной самооценки.

«Развитие мотивационной сферы стимулирует личность к опоре на собственную систему убеждений и принципов. Это, в свою очередь, формирует навыки саморегуляции поведения и самоподдержки. Параллельно наблюдается усиление творческой направленности личности и развитие способности принимать на себя ответственность за результаты своей деятельности» [7].

Следует отметить, что данный процесс также способствует развитию навыков целеполагания и повышает уверенность субъекта в успешной реализации поставленных задач. Таким образом, можно предположить наличие связи между развитием трудовой мотивации и общим профессиональным становлением личности.

Ценностные ориентации являются важной психологической характеристикой личности и, можно сказать, ключевым элементом её структуры. Они влияют на то, как человек воспринимает социальную реальность вокруг себя и что движет его поведением. Исходя из этого, можно предположить, что существует связь между ценностными ориентациями людей и их мотивацией к работе в организации. Хорошо организованная система ценностей может служить своего рода фундаментом для развития качеств, которые пригодятся им в любой профессии [7].

Подводя итог, можно утверждать, что «мотивация играет ключевую роль в обеспечении эффективной работы коллектива. Она выступает в качестве связующего элемента во взаимодействии между сотрудниками. Внедрение системы мотивационного управления в организации способствует формированию гибкой и динамичной среды. Такая среда создает условия для взаимовыгодного сотрудничества между рядовыми сотрудниками и руководством» [4].

«Особое значение в профессиональной сфере имеют ценностные ориентации личности. Это обусловлено тем, что каждая группа профессий характеризуется своими уникальными особенностями и системой ценностей. Данное исследование освещает взаимосвязь между ценностными ориентациями личности и их трудовой мотивацией» [12].

Глава 2 Эмпирическое исследование взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации

2.1 Методы и методики исследования взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации

Исследование, проведенное в компании «COMFORT GOLDSTEEL», было направлено на изучение взаимосвязи между трудовой мотивацией и ценностными ориентациями сотрудников. В исследовании приняли участие 50 работников в возрасте от 22 до 37 лет, имеющих стаж работы от 2 до 10 лет. Такой выбор участников позволил сосредоточиться на сотрудниках, находящихся на стадии активного профессионального роста и обладающих значительным опытом работы в организации.

Для проверки гипотезы в исследовании были использованы следующие нижеописанные методики.

«Методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана предназначена для диагностики мотивации профессиональной деятельности, включая профессионально-педагогическую сферу. Она основана на концепции внутренней и внешней мотивации [19].

Расчет показателей мотивации производится по трем категориям: внутренняя мотивация (ВМ), внешняя положительная мотивация (ВПМ) и внешняя отрицательная мотивация (ВОМ). Формулы для вычисления:

$$ВМ = (\text{оценка пункта 6} + \text{оценка пункта 7}) / 2.$$

$$ВПМ = (\text{оценка пункта 1} + \text{оценка пункта 2} + \text{оценка пункта 5}) / 3.$$

$$ВОМ = (\text{оценка пункта 3} + \text{оценка пункта 4}) / 2.$$

Уровень выраженности каждого типа мотивации выражается числом от 1 до 5, включая десятичные дроби» [6].

Внутренняя мотивация превалирует, когда индивид придает первостепенное значение самому процессу деятельности. При этом работник находит удовлетворение в содержании и характере выполняемых задач.

В случае, когда доминирует внешняя мотивация, то трудовая деятельность рассматривается преимущественно как средство достижения других целей. В этом случае работа служит инструментом для получения внешних выгод, таких как социальный статус, материальное вознаграждение или иные экзогенные стимулы.

Внешние мотивационные факторы дифференцируются на позитивные и негативные компоненты. К позитивным относятся такие стимулы, как социальное признание и карьерный рост, в то время как негативные включают избегание санкций и внешнее принуждение.

«Позитивные мотивы рассматриваются как более эффективные и предпочтительные в сравнении с негативными, поскольку они способствуют достижению более высоких результативных показателей и формированию устойчивой мотивационной структуры индивида» [6].

«Тест мотивации достижения А. Мехрабиана. Мотивация достижения, по мнению Г. Меррея, выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение. Данный тест предназначен для диагностики двух мотивов личности: стремление к успеху и мотива избегания неудачи. Выясняется, какой из двух мотивов у человека доминирует. Тест имеет две формы – мужскую (А) и женскую (Б)» [20].

«Применение данной методики позволяет получить количественную оценку мотивации достижения сотрудников, что имеет существенное значение для понимания их профессиональной мотивации и потенциала развития в рамках организации. Результаты, полученные с помощью этого инструмента, могут быть использованы для анализа взаимосвязи между мотивацией достижения и другими аспектами трудовой деятельности, такими как производительность труда и удовлетворенность работой» [20].

Тест «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина. «Этот тест разработан и апробирован специально для того, чтобы выявлять факторы

мотивации, которые высоко оцениваются работником, а также те факторы, которым он придает мало значения как потенциальным источникам удовлетворения выполняемой работой. Он позволит выявить потребности и стремления работника, и тем самым получить некоторое представление о его мотивационных факторах. В основу теста положено сопоставление значимости ряда мотивационных факторов, представляющих важность с точки зрения руководства персоналом» [19].

«Для получения наилучших результатов на вопросы следует отвечать быстро, не раздумывая подолгу. Ваш первый, может быть, не вполне осознанный ответ, вероятно, и есть наиболее верное отражение ваших истинных чувств.

Ответы на все вопросы мотивационного профиля и подсчет результатов займет у вас приблизительно один час. Следует внимательно читать каждое утверждение вопросника и вписывать свои оценки непосредственно в таблицу ответов. Следите за тем, чтобы все 11 баллов были распределены между четырьмя предложенными в каждом вопросе утверждениями (A-D)» [19].

«После присвоения баллов за каждый пункт на основании ключа и ответов испытуемого, подсчитывается итоговая сумма баллов для определения результатов теста» [19].

В контексте исследования данный инструмент позволяет раскрыть потребности и устремления работников, что в свою очередь предоставило представление об их мотивационной структуре.

Методика, представляет собой комплексный анализ для диагностики мотивационной сферы работников. Данная методика включает 33 утверждения и позволяет идентифицировать 12 ключевых факторов трудовой мотивации:

- финансовая мотивация: стремление к высокому уровню оплаты труда и материальному вознаграждению;

- «эргономика рабочего пространства: потребность в оптимальных условиях труда;
- организационная структурированность: необходимость в четкой регламентации трудовой деятельности;
- социальная интеграция: потребность в профессиональных коммуникациях;
- стабильность межличностных отношений: стремление к формированию устойчивых социальных связей;
- признание: необходимость в одобрении со стороны социального окружения;
- целеустремленность: стремление к постановке и реализации амбициозных задач;
- властные полномочия: потребность в лидерстве и управлении» [19];
- разнообразие стимулов: стремление к новизне и изменениям в профессиональной деятельности;
- креативная реализация: потребность в творческом самовыражении;
- личностный рост: стремление к самосовершенствованию и развитию компетенций;
- профессиональная самореализация: потребность в значимой и востребованной деятельности.

Методика Ш. Шварца (Ценностный опросник (ЦО)). Ключевая особенность данного диагностического подхода заключается в дифференцированном восприятии концепции ценности, отвергающем ее однозначную трактовку.

Автор методики предлагает бинарную типологию ценностей, разграничивая их на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов. Такая дихотомия позволяет провести комплексный анализ ценностной сферы, учитывая, как декларируемые, так и реализуемые в поведении аксиологические ориентации. Это обеспечивает более глубокое

понимание мотивационной структуры индивида и группы в контексте различных видов деятельности, включая профессиональную сферу.

Методика изучения ценностных ориентаций Шварца представлена в виде двухкомпонентного опросника.

«Первый компонент инструмента направлен на исследование нормативных идеалов, ценностей и убеждений, оказывающих влияние на формирование личности. Данный раздел включает в себя 57 ценностей. Тому, кто проходит тест, нужно оценить каждую ценность по шкале от 7 (самое важное) до -1 (вообще не важно). Это помогает понять, какие ценности для человека реально значимые, а какие не очень. Такой подход позволяет выявить, что для людей важно, а что не особо, и как это влияет на их поведение и мотивацию в работе» [20].

Оценка значимости ценностей осуществляется по шкале от -1 до 7, где каждый балл отражает определенную степень важности ценности как жизненного принципа. Интерпретация баллов представлена следующим образом: -1 присваивается ценностям, противоречащим личностным принципам; 0 указывает на полное отсутствие значимости ценности; 3 обозначает важные ценности; 6 характеризует особо значимые ценности; максимальный балл 7 присваивается ценностям исключительной важности, при этом количество таких ценностей не должно превышать двух.

Ценности, как абстрактные идеалы: это ценности, которые определяются через оценку существительных и прилагательных, описывающих различные идеальные цели или состояния. Этот аспект отражает то, как человек теоретически воспринимает ценности, какие идеалы ему близки на концептуальном уровне.

Вторая часть опросника Шварца представляет собой профиль личности. Состоит из 40 описаний человека, характеризующих 10 типов ценностей. Данная типология включает в себя различные ценности, такие как достижения, характеризующиеся стремлением к успеху и личной результативности; безопасность, отражающая потребность в стабильности и

спокойствии окружающей среды; универсализм, выражающийся в понимании, терпимости и заботе о благополучии всего человечества и природы. Помимо упомянутых, в типологию входят и другие категории ценностей, формирующие комплексную картину индивидуальных приоритетов респондента. Для оценки каждого описания используется шкала от 4 до -1 баллов, что помогает определить, насколько каждый тип ценностей проявляется в личности респондента [20].

Ценности как руководства к действию: эти ценности проявляются через оценку конкретных действий людей. Этот аспект отражает, как ценности воплощаются в реальной жизни, в практическом поведении человека, какие действия он выбирает в зависимости от своих убеждений.

Такое разделение может быть важным в эмпирических исследованиях, поскольку часто бывает, что на абстрактном уровне человек придерживается одних ориентиров, но в реальной жизни и практической деятельности его поведение может соответствовать другим ценностям. Это позволяет более точно оценивать несоответствие между идеальными ценностями и их практической реализацией.

Этот тест позволяет глубже понять, какие ценности являются основными для человека как на уровне убеждений и идеалов, так и на уровне реальных поведенческих проявлений.

Далее результаты эмпирического исследования будут обработаны при помощи коэффициента корреляции Пирсона. Этот метод поможет проверить, существует ли взаимосвязь между показателями ценностей и мотивации.

Преимущество выбранного метода в том, что он подходит для анализа данных с нормальным типом распределения. С его помощью можно измерить, насколько сильно взаимосвязаны две характеристики у одной и той же группы участников.

2.2 Результаты исследования взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации

Анализ данных исследования позволил выявить степень мотивации к труду среди сотрудников по методике К. Замфир в модификации А.А. Реана. Полученные результаты представлены на рисунке 1.

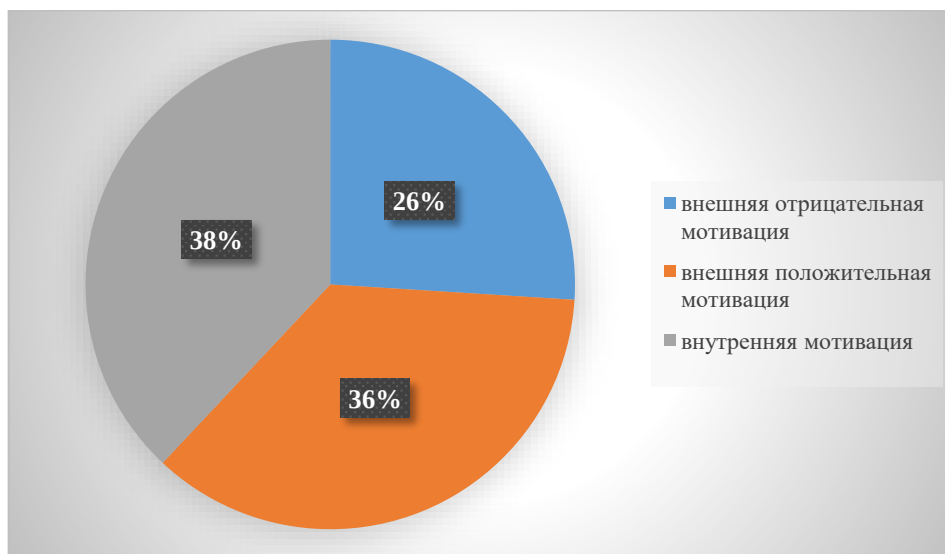


Рисунок 1 – Результаты диагностики видов мотивации трудовой деятельности по методике К. Замфир

На основании результатов, отраженных на рисунке 1, проведенный анализ демонстрирует, что 38% респондентов придают первостепенное значение факторам внутренней мотивации в рамках их профессиональной активности.

Люди с преобладающей внутренней мотивацией воспринимают профессиональную деятельность как самостоятельную ценность. Они отличаются выраженной внутренней установкой на достижение успеха и готовностью принимать ответственность за возможные неудачи. Такая профессиональная позиция создает благоприятные условия для получения личностного удовлетворения от работы и способствует постоянному профессиональному росту.

Внутренняя мотивация – это сложная психологическая система, где побуждающие и регулирующие факторы поведения являются неотъемлемой частью личности и полностью встроены в ее поведенческий репертуар. У сотрудников с преобладанием внутренней мотивации наблюдается высокая профессиональная активность. Они проявляют глубокую заинтересованность в трудовом процессе не из-за внешних поощрений, а благодаря ценности самой работы. Такая направленность мотивации формирует устойчивый интерес к содержанию профессиональной деятельности и способствует развитию внутренних критериев оценки своей эффективности в работе.

Проведенное исследование демонстрирует, что у 36% респондентов превалирует внешняя положительная мотивация. Данный мотивационный тип ассоциируется с удовлетворением потребностей в социальном престиже, коллегиальном уважении и материальном благосостоянии. Индивиды, принадлежащие к этой категории, проявляют тенденцию к приоритету ориентаций, сфокусированных на личных позитивных эмоциях и субъективной оценке профессиональной значимости.

Исследуемая группа характеризуется эгоцентрической направленностью и низкой заинтересованностью в профессиональном совершенствовании. При этом наблюдается рациональный подход к профессиональному выбору, основанный на стремлении к социальному признанию достижений.

В данном контексте фундамент личностно-профессиональной позиции формируется на основе мотивационных факторов, ассоциированных с разнообразными формами материального и нематериального стимулирования, а также с социальным положением личности. Для представителей этой категории сотрудников первостепенное значение имеет выполнение определенных социальных ролей, повышение своего статуса в обществе и получение общественного признания. Следовательно, для данной группы работников внешние стимулы являются доминирующими в контексте их профессиональной деятельности и самоактуализации.

У 26% респондентов наблюдается преобладание внешней отрицательной мотивации. Данный показатель свидетельствует об отсутствии у данной группы сотрудников внутренней мотивации к профессиональной деятельности. Их трудовое поведение преимущественно детерминировано внешними факторами и характеризуется стремлением соответствовать внешним требованиям и избегать негативных последствий, нежели внутренней потребностью в самореализации через труд.

Данная форма мотивации основывается на негативных стимулах. Люди, демонстрирующие такой тип мотивации, проявляют тенденцию к избеганию критики и чрезмерной ответственности. Этот феномен тесно коррелирует с потребностью в самосохранении и характеризуется стремлением уклониться от неодобрения со стороны руководящего состава, неблагоприятных последствий оценки компетентности, проводимой административными органами, а также потенциальных дисциплинарных мер.

Работники с доминированием внешней отрицательной мотивации демонстрируют сопротивление организационным изменениям и внедрению инноваций в профессиональной сфере. При выборе места работы они придают особое значение условиям труда и комфортности рабочего пространства. Для данной категории сотрудников значимую роль играет система позитивного внешнего стимулирования, а потребность в социальном признании занимает ведущее положение в структуре их мотивации. Выявленные особенности необходимо учитывать при разработке управленческих стратегий и создании эффективной системы мотивации персонала в организации.

Эмпирическое исследование мотивационных факторов трудовой деятельности выявило преобладание внешних мотивов в профессиональной сфере работников. В такой структуре мотивации сотрудники ориентированы на удовлетворение потребностей, не связанных напрямую с содержанием трудового процесса. Это может включать финансовое вознаграждение, социальный статус или иные внешние стимулы.

Данный феномен оказывает негативное влияние на качественные показатели труда и затрудняет полноценное вовлечение персонала в производственный процесс. Сотрудники, мотивированные преимущественно внешними факторами, могут проявлять меньшую заинтересованность в самой работе и ее содержании.

В наибольшей степени выражена внутренняя положительная мотивация. В наименьшей степени – внутренняя отрицательная мотивация. Они могут служить основой для разработки стратегических подходов к повышению эффективности трудовой деятельности и созданию более сбалансированной системы мотивации, учитывающей как внешние, так и внутренние факторы. Данные наблюдения свидетельствуют о значимости внутренней мотивации для эффективной трудовой деятельности и могут быть использованы при разработке стратегий управления персоналом.

Следующим этапом эмпирического исследования является исследование мотивации достижения у работников организации с применением теста мотивации достижения А. Мехрабиана. Результаты изучения мотивации к достижению успеха и избегания неудач сотрудниками организации представлены на рисунке 2.

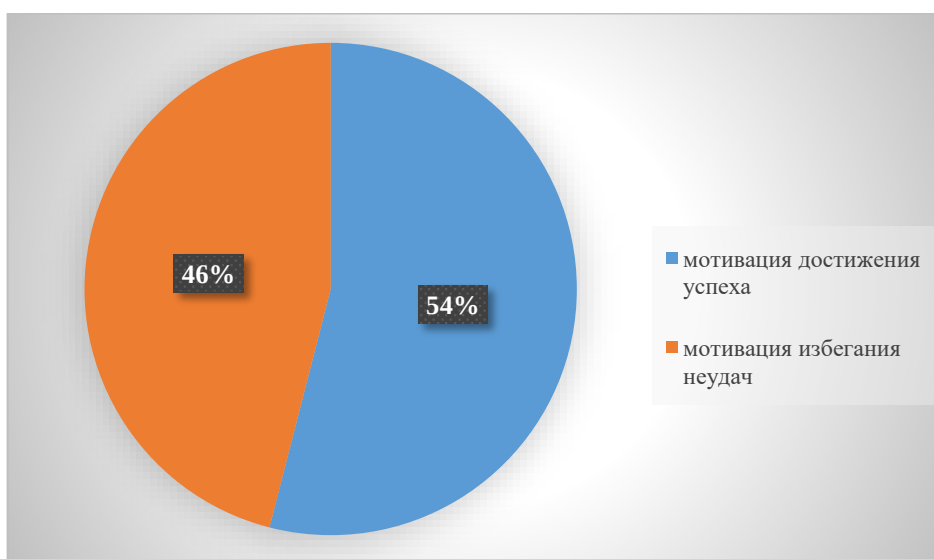


Рисунок 2 – Результаты диагностики выраженности мотивации достижения успеха и избегания неудач

Как видно из рисунка 2, 54% испытуемых демонстрируют мотивацию, ориентированную на достижение успеха. Такая мотивация предполагает продолжительное и целеустремленное вовлечение в рабочий процесс, стремление к максимальному развитию собственных способностей, а не удовлетворение малым из-за лени или недостатка уверенности. В ходе исследования мы определяли у испытуемых мотивационную направленность на успех, полагая, что именно сформированная мотивация к достижениям способствует развитию профессиональных качеств.

Исследовательский подход к мотивации достижения позволяет рассматривать ее как многоаспектный феномен в профессиональной сфере. Данная концепция включает несколько ключевых компонентов, характеризующих направленность личности работника.

Во-первых, мотивация достижения отражает стремление к успеху в профессиональной деятельности. Это проявляется в постановке амбициозных целей и настойчивости в их достижении.

Во-вторых, она связана с формированием профессиональных намерений и жизненных целей. Это предполагает осознанное планирование карьерного пути и интеграцию профессиональных стремлений в общую жизненную стратегию.

В-третьих, мотивация достижения стимулирует создание долгосрочных планов для реализации поставленных целей. Это выражается в способности к стратегическому мышлению и проактивному подходу к профессиональному развитию.

Значимость мотивации достижения проявляется в двух основных аспектах. С одной стороны, она выступает как существенный фактор профессионального роста, стимулируя постоянное совершенствование компетенций и навыков. С другой стороны, развитая мотивация достижения успеха оказывает положительное влияние на психологическое здоровье индивида, способствуя его поддержанию и укреплению.

Таким образом, мотивация достижения представляет собой комплексный психологический конструкт, играющий важную роль в профессиональном и личностном развитии работника.

У 46% испытуемых преобладает мотивация избегания неудач. Этот мотив выражается в стремлении работников в любой ситуации действовать так, чтобы минимизировать вероятность неудачи, особенно когда их результаты оцениваются другими. Основная цель таких людей заключается не в достижении успеха, а в предотвращении неудачи. Их мысли и действия в значительной мере направлены на избегание негативных исходов.

Личность, изначально ориентированная на избегание неудачи, часто проявляет неуверенность в своих силах, сомневается в возможности достижения успеха и испытывает страх перед критикой. При выполнении задач, особенно тех, где существует риск неудачи, у таких людей обычно возникают негативные эмоциональные переживания. Эта деятельность не приносит им удовлетворения и становится для них обременительной.

Сотрудники с преобладающей мотивацией достижения успеха демонстрируют ряд характерных качеств. У них наблюдается высокая готовность к принятию личной ответственности за выполнение профессиональных задач. Эти работники проявляют выраженное стремление к поиску более эффективных и инновационных методов решения рабочих проблем. Кроме того, они обнаруживают склонность к новаторству в профессиональной деятельности и занимают активную позицию в отношении оптимизации рабочих процессов.

Работники, ориентированные на достижение успеха, способны более адекватно оценивать свои возможности, успехи и неудачи. Обычно они выбирают профессии, которые соответствуют их знаниям, навыкам и умениям. В отличие от них, люди, сосредоточенные на избегании неудач, часто игнорируют объективную информацию о своих способностях, что сопровождается либо заниженной, либо завышенной самооценкой, а также нереалистичными ожиданиями.

Испытуемые, ориентированные на достижение успеха, демонстрируют большую настойчивость в достижении своих целей. Их поведение отличается от тех, кто мотивирован на избегание неудач, особенно при столкновении с очень простыми или слишком сложными задачами. Люди с мотивацией на успех, как правило, выбирают задачи средней или чуть выше средней сложности, так как именно такие задачи позволяют им эффективно реализовать свои способности и достичь значимых результатов.

В рамках эмпирического исследования следующим диагностическим инструментом выступил тест «Мотивационный профиль», разработанная Ш. Ричи и П. Мартином. Данная методика позволяет выявить структуру мотивационных предпочтений сотрудников. Результаты исследования представлены на рисунке 3, где каждому столбцу присвоен номер, соответствующий фактору:

«(1) – Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок.

(2) – Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.

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

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

(5) – Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности.

(6) – Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума.

(7) – Потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным.

(8) – Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности.

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

(10) – Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей.

(11) – Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности.

(12) – Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе» [19] (рисунок 3).

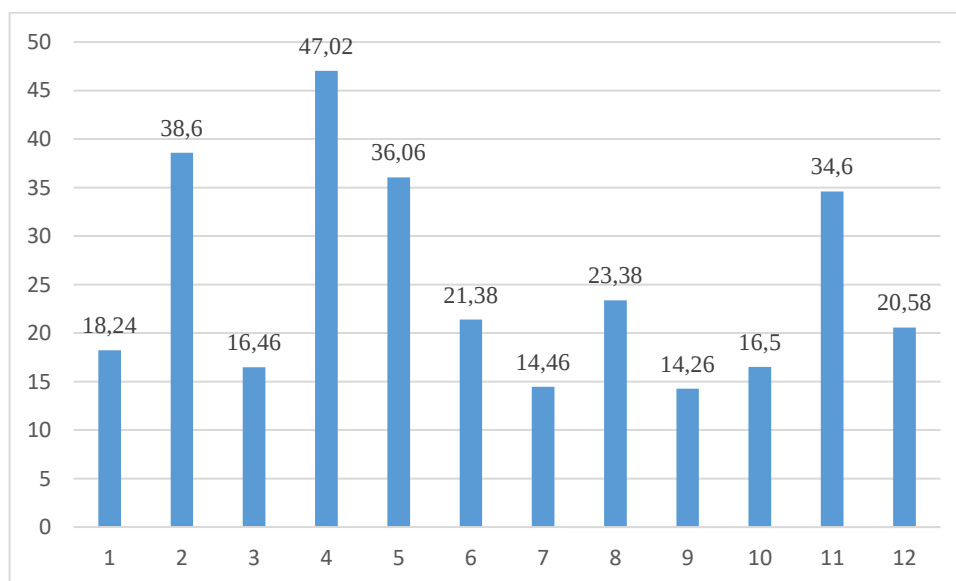


Рисунок 3 – Результаты диагностики мотивационных факторов работников организации по методике Ш. Ричи и П. Мартина

Согласно представленным данным, наиболее популярными факторами мотивации среди исследуемой группы являются потребность в социальных контактах, потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке, потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, наличие малого числа коллег

по работе и значительная степень близости взаимоотношений, а также потребность в доверительных отношениях. Это свидетельствует о том, что данная группа в первую очередь заинтересована в комфортных условиях труда и благоприятной социальной среде.

В то же время, наименее популярными мотивационными факторами оказались потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы, потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их, а также потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины. Это указывает на то, что исследуемая группа в меньшей степени заинтересована в структурированности процессов, установлении четких целей и преодолении рутины. Вместо этого они предпочитают комфортные и стабильные условия, а также тесные социальные связи на рабочем месте.

В рамках дальнейшего эмпирического исследования был проведен анализ мотивации достижения работников с использованием методики изучения ценностных ориентаций Ш. Шварца. Результаты изучения ценностных ориентаций сотрудниками представлены на рисунке 4 и на рисунке 5.

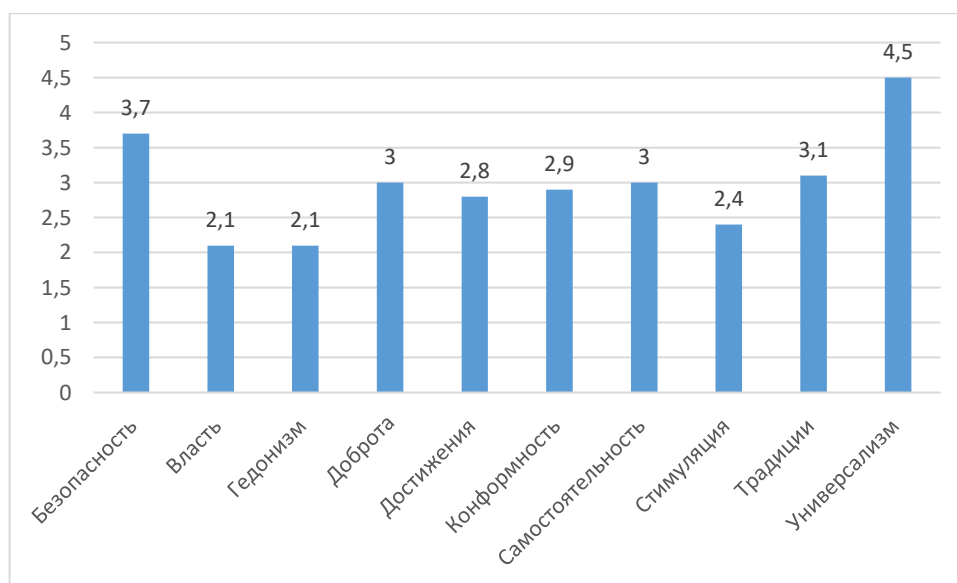


Рисунок 4 – Распределение ценностных ориентаций на уровне поведения у работников организации (баллы)

Согласно результатам анализа ценностных ориентаций сотрудников, на уровне поведения у них наблюдается преобладание ценностей универсализма и безопасности.

Универсализм предполагает понимание, терпимость и стремление к защите благополучия всех людей и природы. Безопасность характеризуется потребностью в стабильности, безопасности и порядке.

В то же время, ценности власти (доминирование над другими людьми и ресурсами) и гедонизма (удовольствие, чувственное наслаждение) имеют наименьшие показатели.

Такое распределение ценностных ориентаций свидетельствует о том, что большинство сотрудников в первую очередь ориентированы на общее благо, а не на личное доминирование или получение удовольствий. Они склонны к сотрудничеству, взаимопомощи и заботе о стабильности в рабочей среде. На рисунке 5 представлено распределение ценностей на уровне убеждений.

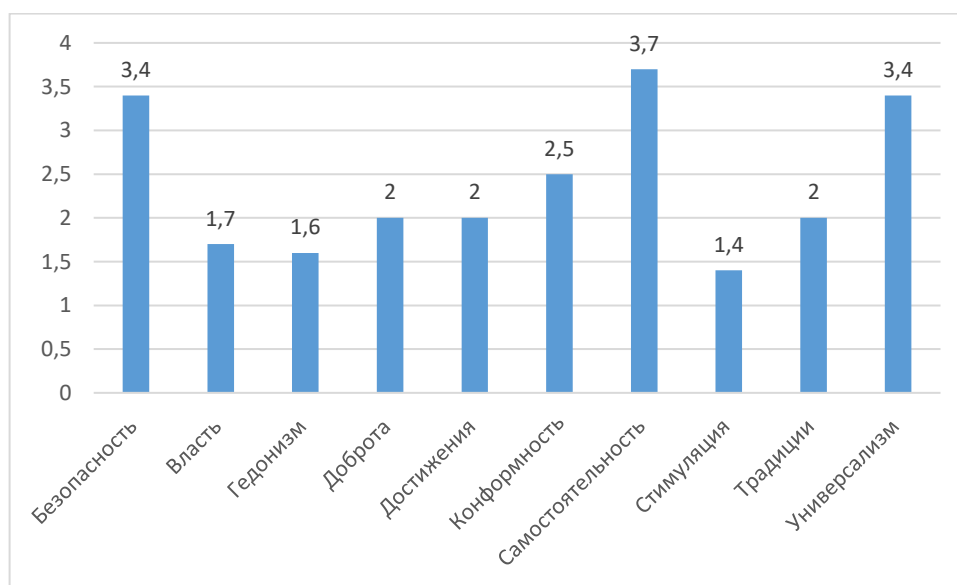


Рисунок 5 – Распределение ценностных ориентаций на уровне убеждений у работников организации (баллы)

Согласно результатам анализа ценностных ориентаций, на уровне убеждений у сотрудников выявлено преобладание следующих ценностей: безопасность (потребность в стабильности, порядке), самостоятельность

(независимость в принятии решений и действиях), а также универсализм (понимание, терпимость и стремление к защите благополучия всех людей и природы).

При этом минимальные показатели демонстрируют такие ценности как власть (доминирование над другими людьми и ресурсами), гедонизм (стремление к удовольствию и чувственному наслаждению) и стимуляция (потребность в новизне и глубоких переживаниях).

Данное распределение ценностных ориентаций свидетельствует о том, что большинство сотрудников ориентированы на стабильность и независимость в профессиональной деятельности при сохранении гуманистической направленности, а не на доминирование или получение сиюминутных удовольствий. Это указывает на зрелость личностной позиции и конструктивную профессиональную мотивацию персонала.

На основании полученных результатов можно сделать вывод о необходимости развития механизмов трансформации ценностных убеждений сотрудников в конкретные поведенческие паттерны, ориентированные на более высокие цели и достижения. Это может включать в себя комплекс мероприятий по повышению мотивации, вовлеченности и корпоративной культуры.

Особое внимание следует уделить регулярному мониторингу соответствия декларируемых ценностей и реального поведения сотрудников. Это позволит своевременно выявлять области несоответствия и принимать корректирующие меры. Дальнейшие исследования могут быть направлены на изучение факторов, влияющих на разрыв между ценностными убеждениями и поведением, а также на анализ конкретных ситуаций, в которых проявляется данное несоответствие.

Приведем результаты корреляционного анализа между показателями трудовой мотивации и ценностей сотрудников организации в приложении А, в таблице А.1.

По результатам корреляционного анализа можно утверждать о наличии статистически значимых взаимосвязей между показателями трудовой мотивации и ценностями сотрудников организации.

Так, наблюдается сильная положительная корреляция между ценностью «Безопасность» и внутренней мотивацией ($r = 0,84$), а также потребностью в хороших условиях работы ($r = 0,85$). Это говорит о том, что чем более значима для сотрудника безопасность, тем более он мотивирован внутренними факторами и тем важнее для него комфортные условия труда.

Выявлена значимая корреляция между ценностью «Гедонизм» и внешней положительной мотивацией ($r = 0,97$), а также потребностью в признании для сотрудников ($r = 0,84$). Это означает, что сотрудники, ориентированные на получение удовольствия от жизни, более чувствительны к внешним позитивным стимулам и нуждаются в признании своих достижений.

Отмечена сильная взаимосвязь между ценностью «Доброта» и потребностью в признании ($r = 0,9$), а также потребностью в четком структурировании работы. Это показывает, что сотрудники с высокими показателями по шкале доброты стремятся к признанию со стороны коллег и руководства, а также предпочитают четко структурированную рабочую среду.

Ценность «Достижения» взаимосвязана с потребностью в творческой работе ($r = 0,86$) и потребностью в интересной работе. Это свидетельствует о том, что сотрудники, ориентированные на достижения, стремятся к творческой самореализации и заинтересованы в содержательной стороне работы. Кроме того, она коррелирует с внешней положительной мотивацией.

Также выявлены значимые взаимосвязи между ценностью «Универсализм» и внутренней мотивацией ($r = 0,86$), потребностью в высокой заработной плате ($r = 0,77$), потребностью в структурировании работы ($r = 0,79$), потребностью в социальных контактах ($r = 0,63$) и долгосрочных отношениях ($r = 0,61$), потребностью в сложных целях ($r =$

0,9), профессиональном совершенствовании ($r = 0,66$) и востребованности ($r = 0,92$).

Ценность «Власть» взаимосвязана с внешней положительной мотивацией ($r = 0,61$), потребностью в высокой заработной плате ($r = 0,61$), потребностью в социальных контактах ($r = 0,91$), в стабильных взаимоотношениях ($r = 0,68$), сложных целях ($r = 0,85$), власти ($r = 0,63$) и разнообразии ($r = 0,83$).

Таким образом, корреляционный анализ показывает тесную взаимосвязь между системой ценностей сотрудников и различными аспектами их трудовой мотивации, что может быть использовано для разработки эффективной системы мотивации персонала с учетом индивидуальных ценностных ориентаций.

Проведенное эмпирическое исследование позволило подтвердить выдвинутую гипотезу о наличии взаимосвязи между ценностными ориентациями работников организации и мотивационными факторами их трудовой деятельности. Анализ результатов выявил две основные группы работников с различными ценностно-мотивационными профилями.

2.3 Рекомендации по повышению трудовой мотивации работников организации

В результате анализа текущего состояния трудовой мотивации и ценностных ориентаций сотрудников организации была выявлена необходимость системного подхода к развитию мотивации персонала.

На основе анализа потребностей организации были сформулированы ключевые принципы работы.

Принцип единства диагностики и развития – данный принцип обеспечил целостность процесса психологического сопровождения сотрудников как комплексного направления деятельности организационного психолога.

Принцип конфиденциальности – в соответствии с этим принципом была обеспечена полная защита всей информации, полученной в ходе реализации рекомендаций, от разглашения.

Принцип профилактической направленности – реализация данного принципа была основана на теории проактивного совладания, согласно которой сотрудники обучались предвосхищать потенциальные стрессовые ситуации и предпринимать упреждающие действия для минимизации их негативного влияния.

Принцип системности развития психологической деятельности – применение этого принципа обеспечило учет взаимосвязи различных аспектов личности и неравномерности их развития при решении профилактических и развивающих задач в ходе работы с персоналом.

Деятельностный принцип – данный принцип был положен в основу определения направлений развития персонала, выбора методов и средств достижения целей, разработки тактики реализации рекомендаций, а также путей выполнения поставленных задач.

На основании проведенного исследования были разработаны следующие упражнения по совершенствованию работы с кадрами.

Упражнение «Профессиональный диалог», его целью является познакомиться с профессиональным путем других участников тренинга. Участники разбиваются на пары. В течение минуты один человек расспрашивает другого о его профессиональном опыте и значении работы в его жизни. По сигналу тренера участники меняются ролями. После завершения обоих интервью один участник встает позади другого и рассказывает о нем от первого лица. Затем участники меняются позициями. В конце упражнения проводится общее обсуждение.

Упражнение «Древо профессионального Я», его целью является самоанализ профессиональной идентичности и выявление факторов, влияющих на карьерный рост.

Суть упражнения заключается в том, что участникам предлагается представить свое профессиональное «Я» в виде дерева. Корни символизируют основы и опоры в профессиональной жизни. Ствол и ветви отражают профессионально-личностные качества, способствующие карьерному росту. Участники рассматривают, какие ветви процветают, а какие могут увядать, анализируя внутренние и внешние факторы, влияющие на их профессиональное развитие. Это упражнение направлено на самопознание, помогая участникам глубже понять свою профессиональную идентичность. Оно позволяет определить ключевые качества, способствующие успеху в работе, и выявить проблемные области в профессиональной жизни. Метафора дерева помогает наглядно представить профессиональный рост и осознать ресурсы, на которые человек опирается в своей деятельности. Упражнение стимулирует рефлекссию о причинах успехов и неудач в карьере, способствует планированию дальнейшего профессионального развития и помогает увидеть взаимосвязь между личностными качествами и профессиональными достижениями.

Упражнение «Плюсы и минусы», его цель заключается в демонстрации возможности неоднозначной интерпретации событий, которые на первый взгляд воспринимаются как однозначно "хорошие" или "плохие". Основной задачей является развитие гибкости восприятия жизненных событий у участников.

Методика проведения упражнения предусматривает, что участникам предлагается придумать и кратко описать примеры двух жизненных событий – одно позитивное и одно негативное. Далее участники объединяются в подгруппы по 3-4 человека, в ходе обсуждения они находят по 3 положительных и 3 отрицательных момента в каждом из предложенных событий, как в положительном, так и в отрицательном. Представители подгрупп озвучивают примеры событий и их многоаспектный анализ.

Обсуждение итогов упражнения направлено на осознание того, что большинство жизненных событий не могут быть однозначно

охарактеризованы как «хорошие» или «плохие», поскольку в них присутствуют как позитивные, так и негативные составляющие. Рассматриваются причины и последствия «однобокости» мировосприятия, а также пути ее преодоления.

Упражнение «Жизненные ценности» направлено на развитие аксиологических компонентов личности сотрудников. Методологической основой данного упражнения является концепция формирования системы индивидуальных ценностно-смысловых ориентаций. В процессе реализации упражнения происходит актуализация личностных смыслов и ценностных установок участников, что способствует их профессиональному самоопределению и повышению осознанности в трудовой деятельности.

Процедура проведения упражнения предполагает индивидуальную работу участников с предложенным списком жизненных ценностей. Каждому участнику предоставляется возможность проранжировать данные ценности по степени их значимости в собственной жизни. После этого организуется групповая дискуссия, в ходе которой участники обмениваются мнениями относительно выбранных приоритетов и их влияния на профессиональную деятельность.

Данное упражнение позволяет исследовать иерархическую структуру ценностей работников и стимулировать рефлексивные процессы в отношении собственной системы жизненных приоритетов. В результате выполнения упражнения происходит осознание участниками взаимосвязи между личностными ценностями и профессиональной самореализацией.

Упражнение «Персонаж успеха» представляет собой методический прием, направленный на активизацию мотивационной сферы личности через механизмы идентификации и рефлексии. Теоретическим базисом данного упражнения выступает концепция мотивации достижения, интегрированная с элементами социального научения.

Методика проведения предусматривает выбор участниками значимой личности, достигшей выдающихся результатов в профессиональной

деятельности. В процессе работы осуществляется детальный анализ личностных качеств, стратегий поведения и факторов успеха выбранного персонажа. Далее производится соотнесение выявленных характеристик с собственными особенностями участников, что способствует формированию конструктивных поведенческих паттернов.

Реализация данного упражнения обеспечивает интериоризацию успешных моделей профессионального поведения и способствует развитию мотивационно-потребностной сферы личности. Результатом становится повышение уровня притязаний и формирование позитивных ожиданий относительно собственной профессиональной успешности.

Упражнение «Мотивация» представляет собой психолого-педагогический инструмент, ориентированный на формирование позитивной Я-концепции и оптимизацию межличностного взаимодействия участников. Теоретическим фундаментом упражнения служит интеграция концепций самосознания личности и теории мотивации профессиональной деятельности.

Методика реализации упражнения базируется на принципах групповой динамики и предполагает исследование участниками собственных мотивационных детерминант профессионального выбора. В процессе выполнения осуществляется глубинный анализ внутренних побуждений и смысловых установок, определяющих направленность трудовой деятельности. Существенным компонентом упражнения является организация конструктивного диалога между участниками для обмена индивидуальным опытом и развития эмпатического понимания.

Данное упражнение способствует осознанию участниками собственных профессиональных мотивов, формированию адекватной самооценки и развитию навыков эффективной коммуникации. Результатом применения упражнения становится повышение уровня профессиональной идентичности и оптимизация процесса профессионального самоопределения.

Основной целью предложенных мероприятий было определено укрепление трудовой мотивации и развитие ценностных ориентаций работников.

Таким образом, корреляционный анализ показывает тесную взаимосвязь между системой ценностей сотрудников и различными аспектами их трудовой мотивации, что может быть использовано для разработки эффективной системы мотивации персонала с учетом индивидуальных ценностных ориентаций.

Проведенное эмпирическое исследование позволило подтвердить выдвинутую гипотезу о наличии взаимосвязи между ценностными ориентациями работников организации и мотивационными факторами их трудовой деятельности. Анализ результатов выявил две основные группы работников с различными ценностно-мотивационными профилями.

Разработанная программа рекомендаций направлена на укрепление системы ценностей и смысловых ориентиров сотрудников, что было необходимо для обеспечения их психологического благополучия в процессе трудовой деятельности. Особое внимание было уделено усилению трудовой мотивации и формированию устойчивого стремления к профессиональным достижениям.

Заключение

В результате проведенного исследования на тему «Взаимосвязь трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников организации» была достигнута основная цель – выявлены характер и особенности взаимосвязи между мотивационными факторами трудовой деятельности и ценностными ориентациями сотрудников ООО «COMFORT GOLDSTEEL».

В ходе эмпирического исследования установлено преобладание внутренней мотивации у значительной части сотрудников организации, что выражается в их высокой заинтересованности в содержании работы и направленности на профессиональное развитие. Внешняя положительная мотивация, связанная с достижением социального признания и материального благополучия, также занимает существенное место в мотивационной структуре персонала, особенно у работников, ориентированных на внешние поощрения. У части сотрудников выявлено доминирование внешней отрицательной мотивации, характеризующейся избеганием ответственности и стремлением к минимизации критики.

Проведенный анализ ценностных ориентаций показал, что приоритетными для сотрудников являются ценности универсализма и безопасности, что отражает их стремление к стабильности, порядку и заботе о благе окружающих. При этом ценности власти и гедонизма оказались наименее выраженными, что свидетельствует о преобладании коллективистской направленности в трудовом коллективе.

На основе корреляционного анализа подтверждена гипотеза о существовании значимой взаимосвязи между мотивацией и ценностными ориентациями работников. Выявлена положительная корреляция между внутренней мотивацией и ценностями универсализма, безопасности и самостоятельности, что подчеркивает важность внутренних стимулов для профессионального развития. Внешняя положительная мотивация коррелирует с ценностями достижения и признания, в то время как внешняя

отрицательная мотивация демонстрирует обратную связь с ценностью самостоятельности.

На основании полученных результатов разработаны практические рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала организации. Они включают формирование рабочей среды, способствующей развитию внутренней мотивации сотрудников, внедрение дифференцированного подхода к стимулированию работников с учетом их ценностных ориентаций, организацию системы наставничества и поддержки для сотрудников с преобладанием мотивации избегания неудач, а также укрепление корпоративной культуры, основанной на общих ценностях коллектива.

Теоретическая значимость исследования заключается в углублении научных представлений о взаимосвязи трудовой мотивации и ценностных ориентаций работников. Практическая значимость состоит в возможности использования полученных результатов и разработанных рекомендаций для повышения эффективности управления персоналом, развития корпоративной культуры и улучшения показателей трудовой деятельности сотрудников организации.

Перспективы дальнейшего исследования могут быть связаны с изучением динамики изменений мотивационной структуры и ценностных ориентаций работников в условиях организационных изменений, а также с разработкой программ развития персонала с учетом выявленных взаимосвязей.

Список используемой литературы

1. Брагина Ю. В. Ценностно-профессиональные ориентации рабочих на разных стадиях профессионального становления. Образование и наука. 2016. №6 (135). С.75–96.
2. Власова, Н.В. Психолого-педагогическое исследование ценностных ориентаций современного юношества // Интерактивная наука. 2017. №12. С. 122–125.
3. Деркач А. А., Москаленко, О. В. Акмеологические основы профессионального самосознания личности: учебное пособие. Астрахань: Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000. 330 с.
4. Захарова Т. И., Гаврилова, С. В. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методический комплекс. Изд. цент ЕАОИ, 2008. 216 с.
5. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб. : Питер, 2014. 402 с.
6. Крылова А. В., Игнаткова И. А. Методика исследования мотивации и установки на профессиональную деятельность у студентов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2017. № 1-2. С. 323–326.
7. Лытко А. А., Конаш, О. В. Изменения в структуре ценностно-смысловых ориентаций представителей профессий деонтологического статуса на разных этапах профессиональной идентичности // Вестник Прикамского социального института. 2017. №2 (77). С. 109–113.
8. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности: Учебное пособие. РАГС, 2007. 352 с.
9. Муравкина Ю. А. Понятия и факторы, обуславливающие удовлетворенность профессиональной деятельностью// Евразийский научный журнал. 2017. С. 114–118.

10. Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Института Психотерапии. 2002.
11. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив: Политиздат, 1982. 255 с.
12. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Курск: КРОСТ, 1991. 231 с.
13. Потапова И. И. Система ценностных ориентаций и направленность личности // Научные исследования в образовании. 2010. №6. С. 33–38.
14. Прядко К. В. Взаимосвязь мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности работников организации // ПНиО. 2015. №3 (15). С.132–139.
15. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов. М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2004. 399 с.
16. Самойлик Н. А. Содержательные характеристики феномена профессионально-ценностных ориентаций личности // Вестник КемГУ. 2016. №1 (65). С. 121–125.
17. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах: сб. практ. Инструментов. ЭКСМО, 2010. 272 с.
18. Симонов П. В. Высшая нервная деятельность человека. Мотивационно-эмоциональные аспекты. Наука, 1975. 173 с.
19. Стегний В. Н. Социологический подход к определению категорий «Социальные установки» и «Ценностные ориентации личности» // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2017. №2. С. 8–17.
20. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии: Прогресс, 1969. 240 с.

Приложение А
Результаты корреляционного анализа показателей трудовой мотивации
и ценностей работников организации

Таблица А.1 – Результаты корреляционного анализа показателей трудовой мотивации и ценностей работников организации

Ценности	Внутренняя мотивация	Внешняя положительная мотивация	Внешняя отрицательная мотивация	Потребность в высокой заработной плате	Потребность в хороших условиях работы	Потребность в четком структурировании работы	Потребность в социальных контактах	Потребность в долгосрочных стабильных взаимоотношениях	Потребность в завоевании признания	Потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели	Потребность во влиятельности и власти	Потребность в разнообразии	Потребность быть креативным	Потребность в совершенствовании	Потребность в ощущениях востребованности	Мотивация достижения
Безопасность	0,84*	0,15	0,04	0,4	0,85*	0,5	0,91*	0,59	0,27	0,72*	0,4	0,49	0,14	0,56	0,12	0,94*
Власть	0,01	0,62*	0,22	0,61*	0,58	0,36	0,95*	0,68*	0,48	0,85*	0,63*	0,83*	0,2	0,41	0,57	0,45
Гедонизм	0,67*	0,97*	0,74*	0,48	0,08	0,14	0,13	0,92*	0,62	0,96*	0,29	0,55	0,02	0,83*	0,45	0,01
Доброта	0,66*	0,45	0,59	0,9*	0,7*	0,58	0,08	0,31	0,99*	0,7*	0,21	0,34	0,67*	0,09	0,92*	0,97*
Достижения	0,01	0,85*	0,07	0,73*	0,15	0,92*	0,68*	0,18	0,8*	0,47	0,66*	0,86*	0,54	0,97*	0,64*	0,17
Конформность	0,6*	0,44	0,1	0,72*	0,7*	0,33	0,19	0,78*	0,27	0,13	0,5	0,3	0,13	0,88*	0,76*	0,84*

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

Ценности	Внутренняя мотивация	Внешняя положительная мотивация	Внешняя отрицательная мотивация	Потребность в высокой заработной плате	Потребность в хороших условиях работы	Потребность в четком структурировании работы	Потребность в социальных контактах	Потребность в долгосрочных стабильных взаимоотношениях	Потребность в завоевании признания	Потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели	Потребность во влиятельности и власти	Потребность в разнообразии	Потребность быть креативным	Потребность в совершенствовании	Потребность в ощущении востребованности	Мотивация достижения
Самостоятельность	0,59	0,47	0,28	0,55	0,56	0,52	0,85*	0,06	0,71*	0,38	0,34	0,67*	0,85*	0,75*	0,57	0,46
Стимуляция	0,11	0,36	0,8*	0,06	0,37	0,32	0,6	0,24	0,21	0,01	0,84*	0,32	0,91*	0,46	0,37	0,68*
Традиции	0,6	0,08	0,47	0,67	0,56	0,93*	0,76*	0,28	0,98*	0,06	0,16	0,46	0,15	0,31	0,4	0,87*
Универсализм	0,86*	0,16	0,18	0,77*	0,42	0,79*	0,63*	0,61*	0,13	0,9*	0,35	0,23	0,37	0,66*	0,92*	0,48
Примечание: *значимые коэффициенты корреляции																