

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт педагогики, психологии и социологии

Кафедра психологии развития и консультирования

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ Е.Ю.Федоренко

« _____ » _____ 2018г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

37.03.01 Психология

Специфика мотивации волонтеров, работающих с детьми-сиротами

Руководитель _____ канд.психол.наук,доцент Е.Ю.Федоренко
подпись, дата

Выпускник _____ М.Я. Лысенко
подпись, дата

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Основные положения теории мотивации.....	7
2 Волонтёрство как психологический феномен.....	17
2.1 Понятие и ключевые характеристики волонтёрства.....	17
2.2 Психологические основы мотивации волонтёрства.....	23
2.3 Мотивация волонтёров, работающих с детьми-сиротами.....	32
3 Эмпирическое исследование мотивации волонтёров, работающих с детьми-сиротами.....	35
3.1 Организация и методическое обеспечение исследования.....	35
3.2 Анализ результатов исследования.....	39
Заключение.....	52
Список использованных источников.....	56
Приложение А Методика «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартин).....	63
Приложение Б Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (шкалы альтруизма и эгоизма) (О.Ф. Потемкина).....	76
Приложение В Методика «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (модификация Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда).....	90

ВВЕДЕНИЕ

Во всём мире волонтерство признано одной из самых общественно полезных и гуманистичных социокультурных практик. Этот тип организации деятельности людей используется почти во всех отраслях жизни (спорт, медицина, социальная политика, охрана животных и прочее). Волонтером может стать человек почти любого возраста, любого пола и любой национальной принадлежности. Участие в такой деятельности может быть полезным, как для нравственного развития личности, так и для построения карьеры.

Актуальность темы исследования обусловлена наличием в России учреждений внесемейного воспитания детей. Учреждения, вроде детских домов, существуют не в каждой стране. Их организация имеет ряд слабых сторон, одной из которых является количество личного внимания, которое получает ребёнок от взрослого. Любому ребёнку для нормального развития необходимо позитивное общение с близким взрослым. На данный момент ребёнок в учреждении может получить достаточное количество внимания, благодаря помощи волонтерских групп. Волонтер может стать бесценным примером в трансляции таких категорий как дружба, искренняя забота, позитивный взгляд на жизнь, навыки работы с чувствами и прочее. Таким образом, пока существует в России форма внесемейного воспитания детей, целесообразно организовывать и мотивировать волонтерские группы на такую работу.

Вместе с тем, нельзя не отметить существование противоречия между развитием волонтерства и характером его практической реализации. Суть противоречия заключается в том, что, с одной стороны, волонтерская помощь детям-сиротам становится всё более объёмной и интенсивной, а, с другой стороны, добровольная помощь конкретных людей воспитанникам

детских домов и приютов зачастую ограничивается рамками участия в разовых мероприятиях.

Совершенно очевидно, что именовать сторонников разовых мероприятий волонтерами в полном и всеобъемлющем смысле этого понятия было бы некорректным. В то же время, исключительную важность приобретают вопросы о том, каковы психологические детерминанты истинной вовлеченности человека в волонтерскую деятельность, почему волонтерство становится значимой и неотъемлемой частью образа жизни человека. Эта информация важна при отборе волонтеров, а так же может помочь обеспечить более прочную и сильную заинтересованность человека в выполнении волонтерской деятельности.

Анализ литературных источников, посвященных проблеме мотивации к волонтерству позволяет констатировать наличие множества разнообразных исследований, предметом которых являются различные аспекты мотивации к волонтерской деятельности: общие взгляды на волонтерскую/добровольческую деятельность (С.В. Михайлова, Е.П. Ильин, С.В. Алещёнок, А. Маслоу, Д. Бэтсон), описание мотивов добровольческой деятельности (Л.А. Кудринская, Е.С. Азарова, О.В. Решетников, У.П.Косова); содержательные (А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Херцберга и К. Альдерфера) и процессуальные (В. Врума, Дж. Роулза, модель Портера – Лоулера, С. Адамса, Б.Ф. Скиннер) теории мотивации; понятие мотивационного профиля (Ш. Ричи и П. Мартин).

В то же время, глубоко личностные детерминанты волонтерства, которые ещё именуют интенциями, ещё не изучены настолько, чтобы можно было сформулировать чёткий и однозначный ответ на обозначенные выше вопросы.

Целью настоящего исследования является изучение мотивационного профиля личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

Под мотивационным профилем в настоящей работе, вслед за Ш. Ричи и П. Мартином, мы будем понимать сочетание наиболее и наименее актуальных для конкретного человека потребностей.

В качестве объекта исследования выступает мотивация волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

Предметом исследования являются базовые компоненты мотивационного профиля личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- 1) Раскрытие основных положений теории мотивации;
- 2) Изучение психологических основ мотивации волонтерства;
- 3) Обзор исследований, посвященных мотивации волонтерства;
- 4) Организация эмпирического исследования структуры мотивационного профиля личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами, и подбор соответствующего методического инструментария;
- 5) Анализ результатов исследования.

Рабочая гипотеза: мы предполагаем, что

1) Доминанты мотивационного профиля личности, ведущие социально-психологические установки мотивационно-потребностной сферы и степень выраженности внутренней и внешней мотивации волонтеров, работающих с детьми-сиротами и работающих в сфере спорта, будут отличаться;

2) В мотивационном профиле личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами на постоянной основе в течение длительного времени (более одного года, с периодичностью не менее раза в неделю), будет доминировать такой компонент, как потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе, которая сочетается с ярко выраженными социальными установками на труд,

альтруизм, свободу и результат, а также преобладанием внутренней мотивации над внешней;

3) В мотивационном профиле личности спортивных волонтеров будут доминировать такие компоненты, потребность в социальных контактах, потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, которые сочетаются со слабо выраженными социальными установками на труд, альтруизм, свободу и результат, а также преобладанием внешней мотивации над внутренней.

Исследование проводилось на выборке волонтеров ДБФ «Счастливые дети» (г. Красноярск) и спортивных волонтеров, готовящихся обслуживать Европейские игры 2019 в городе Минске.

Структура выпускной квалификационной работы определяется поставленными задачами и состоит из введения, трёх глав, разделённых на параграфы, заключения, списка использованных источников и приложений.

1 Основные положения теории мотивации

Тема настоящего исследования предполагает оперирование такими понятиями, как «мотив» и «мотивация».

В широком смысле мотив обозначает побуждение человека к совершению определённого действия. Это всегда внутреннее побуждение, имеющее персональный характер и зависящее от различных факторов, как внутренних, так и внешних. Мотивы не только побуждают человека к действию, но и определяют характер этого действия, процесс его осуществления¹.

Мотивы всегда осознанны. Это означает, что они поддаются управлению: одни мотивы могут целенаправленно вытесняться другими, одни мотивы ставятся на главные позиции, другие – на подчинённые и т.д.²

Поведение человека определяется не одним мотивом, а их совокупностью, то есть не простой их суммой, а чётко структурированной системой, в которой каждый мотив связан с другими определёнными связями и занимает свою ступеньку на иерархической лестнице. Именно эта мотивационная структура – основа любой деятельности человека.

В настоящей работе под мотивацией будет пониматься «процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей общественного развития и личных целей»³.

В науке накоплен солидный опыт исследования феноменов мотивации.

Традиционно теории мотивации подразделяются на содержательные и процессуальные.

Основу содержательных теорий мотивации составляют определение потребностей и идентификация мотивов личности, побуждающих людей к определённому поведению.

¹ Аронсон Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Г. Уилсон, Р. Эйкерт. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002.

² Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.

³ Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. 3-е издание, перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2013. с. 41.

В отличие от содержательных теорий, процессуальные теории мотивации основываются на анализе поведения человека через призму его воспитания и познания, но при этом они не отрицают того, что человек в своей деятельности руководствуется мотивами, проистекающими из желания удовлетворить какие-либо потребности.

Среди наиболее известных содержательных теорий мотивации следует назвать теории А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, Ф. Херцберга и К. Альдерфера. Все названные авторы ориентируются в своих размышлениях на идею об основных группах потребностей: первичных потребностях физиологического характера и вторичных потребностях социально-психологического характера.

Согласно теории мотивации А. Маслоу, основополагающими для каждого человека являются физиологические потребности. Это базовый уровень потребностей. Без их удовлетворения человек не может перейти на следующий уровень – уровень потребности в безопасности (как физической безопасности, так и экономической). Удовлетворив потребность в безопасности, человек переходит на следующий уровень – уровень потребности в любви и духовной близости, удовлетворение которой требует от него определения своего места в тех социальных группах, к которым он принадлежит, а также установления более или менее доверительных взаимоотношений с окружающими. После удовлетворения этих потребностей на первый план выходят потребности в уважении и самоуважении, то есть в признании другими людьми достижений человека, его способностей, деловых качеств и т.д. Высшую ступень в иерархии человеческих потребностей, по Маслоу, занимает потребность в самореализации, в том числе – в социально значимых видах деятельности⁴.

Итак, согласно теории мотивации А. Маслоу, удовлетворение потребностей одного уровня активизирует потребности следующего уровня,

⁴ Леонтьев А. Д. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу [Электронный ресурс] // Экзистенциальная и гуманистическая психология. Режим доступа: <http://hpsy.ru>

они становятся доминирующими. При этом важно понимать, что мотивирующим действием будут обладать только те стимулы, которые запускают мотивы поведения, направленного на удовлетворение доминирующей в данный момент потребности. Так, например, если доминирующей для работающего человека в данный конкретный момент его жизни является потребность в самореализации, то стимулировать его, например, к высоким достижениям в работе достойной заработной платой не удастся, он всё равно не будет доволен своей жизнью в целом и основным видом деятельности, постоянно будет искать варианты приложения своих способностей в целях приносящей удовлетворение самореализации. Разумеется, деньги будут играть немаловажную роль, но отнюдь не ведущую, и человек, испытывающий потребность в самореализации, скорее, предпочтёт больше энтузиазма и усилий проявлять в дополнительных видах деятельности, в процессе выполнения которых он сможет реализовать свой деловой и творческий потенциал, нежели в работе на высокооплачиваемом месте.

В теории мотивации Д. Мак-Клелланда иерархия потребностей в целом сходна с той, которую предложил А. Маслоу, однако между потребностями в уважении и самореализации, по мнению Мак-Клелланда, имеется ещё один уровень – это потребность во власти и успехе⁵.

Согласно теории мотивации Ф. Херцберга, так же основанной на потребностях, все мотивы деятельности делятся на две большие группы. Первую группу составляют мотивы, продиктованные так называемыми гигиеническими факторами или той окружающей средой, в которой человеку приходится осуществлять эту деятельность. Сюда входят условия жизни и труда, а также прочие факторы, имеющие отношение к удовлетворению

⁵ Мак-Клелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007.

физиологических потребностей человека. Вторая группа – это факторы, связанные с содержанием и характером выполняемых человеком действий⁶.

Следует отметить, что Херцберг рассматривал эти две группы факторов, преимущественно, в контексте трудовой деятельности. Однако если рассматривать волонтерство как безвозмездный труд, каковым оно, по сути, и является, то теория мотивации этого учёного вполне применима и к добровольчеству.

Итак, по мнению Херцберга, именно вторая группа факторов формирует непосредственно трудовую мотивацию, а гигиенические факторы, строго говоря, мотивами не являются, однако их игнорирование препятствует формированию мотивации к труду и существенно снижает действенность любых стимулов, порождая устойчивую неудовлетворённость работой.

Иначе говоря, если следовать теории Ф. Херцберга, основу мотивации волонтеров составляет содержание их добровольческой деятельности, а условия, в которых эта деятельность осуществляется, не имеют особого значения, хотя и не должны недооцениваться, во избежание утраты волонтерами интереса к тому, что они делают.

Отметим, что теория Херцберга появилась в науке в 1950-е годы, когда очень актуальной и в теории, и в практике управления поведением человека стала проблема влияния материальных и нематериальных факторов на мотивацию человека к труду, а также оптимального соотношения этих двух видов стимулов. В попытках найти ответ на поставленный вопрос, Херцберг создал двухфакторную модель, позволяющую оценивать и прогнозировать удовлетворённость человека работой. Если следовать логике учёного, всегда следует помнить о том, что содержание работы играет ведущую роль в мотивировании людей, независимо от того, является эта работа средством заработка или же деятельностью на благо общественного развития.

⁶ Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. Мотивация к работе / Пер. с англ. Д. А. Куликова. – М.: Вершина, 2007.

Альдерфер К. все потребности, лежащие в основе мотивации деятельности, подразделяет на три группы: потребности существования, потребности связи, потребности роста. Эти три группы, так же, как в теории мотивации Маслоу, располагаются иерархически, однако, в отличие от Маслоу, Альдерфер считает, что движение от одной потребности к другой осуществляется не только в направлении «снизу – вверх», но и в обратном направлении. Иначе говоря, не удовлетворив потребности более высокого уровня, человек вполне может сосредоточиться на потребностях уровнями ниже, и они станут формировать мотивацию его деятельности⁷.

Движение снизу – вверх Альдерфер назвал процессом удовлетворения потребностей, а движение сверху – вниз – процессом фрустрации потребностей.

На наш взгляд, теория Альдерфера более логична, нежели теория Маслоу, однако и в ней есть элемент незавершённости, а именно: автор не предусмотрел того, что удовлетворение потребностей более высокого уровня так же может привести к тому, что человек сосредоточится на потребностях более низкого уровня. К примеру, художник, не интересовавшийся бытовыми благами, достигнув самореализации в творчестве и признания своего таланта, может начать руководствоваться мотивами, проистекающими из потребностей существования, – обеспечением материального достатка и комфорта в быту.

Итак, содержательные теории мотивации основываются на изучении человеческих потребностей и выявлении тех факторов, которые определяют поведение людей.

Содержательные теории мотивации (в первую очередь, теория А. Маслоу с его пирамидой потребностей) очень популярны в социологии и менеджменте, однако они не позволяют получить полного представления о

⁷ Сергеева Т. Ю. Мотивация как фактор управления поведением персонала: дис. ... канд. экон. наук. М., 2006.

том, каковы механизмы формирования мотивации, так как в них не учтены поведенческие аспекты и параметры внешней среды.

Эти недоработки содержательных теорий мотивации, в той или иной степени, удалось преодолеть авторам процессуальных теорий мотивации.

Наиболее известными процессуальными теориями мотивации стали теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. Роулза и модель Портера – Лоулера.

Теория ожидания Врума основывается на тезисе о том, что ожидание – это субъективная оценка личностью вероятности наступления того или иного события⁸. Применительно к любой деятельности, сопряжённой с трудом, необходимо рассматривать ожидание в системе взаимосвязей между затратами труда, результатами, вознаграждением и удовлетворённостью вознаграждением. Логика рассуждений здесь такова: работник оценивает результаты своего труда и ожидает определённого вознаграждения за эти результаты, следовательно, его удовлетворённость, а, значит, и мотивация к дальнейшим достижениям, напрямую зависят от того, насколько реальное вознаграждение соответствует ожидаемому. Если человек не видит связи между результатами своего труда и желаемым вознаграждением, мотивация его будет ослабевать, а деятельность, в конечном итоге, превратится в исполнение минимального набора функциональных обязанностей с минимальными же затратами собственных деловых и личностных ресурсов.

Применение данной теории к волонтерству, на первый взгляд, может оказаться достаточно проблематичным ввиду отсутствия в добровольчестве материального вознаграждения за выполняемую волонтером работу. Вместе с тем, если вспомнить о том, что вознаграждение вовсе не обязательно подразумевает получение материальных благ (в том числе, в денежном выражении), рассмотрение и изучение мотивации волонтеров через призму теории ожиданий Врума оказывается вполне приемлемым и перспективным.

⁸ Аргайл М. Психология счастья. СПб.: Питер, 2003.

Своеобразным дополнением к теории ожидания стала теория справедливости С. Адамса⁹. Основная идея этой теории состоит в том, что люди не только соотносят полученное за труд вознаграждение с затраченными усилиями, но и сравнивают полученное ими вознаграждение за труд с вознаграждением, получаемым другими людьми за аналогичную работу и такие же результаты. Если человек видит, что существует дисбаланс между вознаграждением за его труд и вознаграждением, получаемым другими людьми за такую же работу, его мотивация падает (здесь, разумеется, речь идёт о ситуациях, когда человек получает меньшее, в сравнении с другими, вознаграждение). В таких ситуациях для устранения дисбаланса тот, кто считает вознаграждение за свой труд недостаточным, в сравнении с другими, как правило, уменьшает количество и качество прилагаемых усилий до того момента, пока вознаграждение не будет увеличено или же вовсе прекращает деятельность.

Портер Л. и Лоулер Э. объединили теории ожидания и справедливости, создав собственную модель мотивации, включающую 5 взаимосвязанных переменных: усилия, затраченные человеком, восприятие им своей роли в достижении результата, полученные результаты, вознаграждение, степень удовлетворения¹⁰.

Согласно модели Портера – Лоулера, результативность любого труда, любой работы зависит от способностей человека, приложенных им усилий и осознания своей роли в деле достижения поставленной цели. Прилагаемые усилия, в свою очередь, напрямую зависят от того, насколько ценным для человека является вознаграждение за его труд и насколько он уверен в стабильности вознаграждения. Применительно к волонтерству, здесь также следует иметь в виду не материальные, не финансовые формы вознаграждения.

⁹ Аргайл М. Психология счастья. СПб.: Питер, 2003.

¹⁰ Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин, Т. В. Бутова. М.: ТЕИС, 2004.

Таким образом, теория ожиданий в данной модели отображается в оценке человеком вознаграждения с точки зрения приложенных усилий и в вере человека в то, что вознаграждение это будет адекватно тем усилиям, которые были им затрачены. Теория справедливости отображается здесь в суждении человека о том, насколько правильно или неправильно, в сравнении с другими людьми, занимающимися аналогичной деятельностью в таком же объёме, был вознаграждён его труд, и, соответственно, в субъективном уровне его удовлетворённости. Из этого следует, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения, а не наоборот, и, значит, результативность должна неукоснительно повышаться для того, чтобы повышалась удовлетворённость, а человек, соответственно, был в достаточной мере мотивированным к реализуемой им деятельности.

Помимо вышеуказанных теорий, в рамках процессуального направления была разработана теория усиления мотивации, автором которой является Б.Ф. Скиннер (в психологии более известный как автор теории оперантного научения), суть которой сводится к тому, что результаты действий человека в прошлом обуславливают результаты их действий в аналогичных ситуациях в настоящем. Согласно данной теории, все люди извлекают уроки из своего прошлого опыта и впоследствии, независимо от того, происходит это в прежних условиях или в новых, стараются сосредотачивать усилия на тех действиях, которые приносят желаемый результат, а действий, не оправдывающих ожиданий или приводящих к нежелательному результату, стараются избегать.

Исследовав множество потребностей, которые могут удовлетворяться в процессе трудовой деятельности человека, Ш. Ричи и П. Мартин остановились на двенадцати основных потребностях. У разных людей они могут быть выражены в различной степени: для одного важно, чтобы работа предоставляла возможность личностного роста, для другого — возможность достижения высокого статуса, власти над другими, третий стремится к

разнообразие в работе и т. д. Поэтому для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных (значимых) для конкретного человека потребностей, которое назвали мотивационным профилем. Сущность мотивации они понимают как удовлетворение потребностей человека в процессе работы.

К определению мотивационного профиля в своих научных трудах обращались Э. Шейн (методика «Якоря карьеры»), Ш. Ричи и П. Мартин (методика диагностики мотивационного профиля личности), В.И. Герчиков (методика диагностики трудовых мотивов), В.Э. Мильман (методика диагностики мотивационной структуры личности), Д. Барбуто и Р. Сколла (методика диагностики источников мотивации), А.А. Меграбаян (методика для измерения мотивации достижения), Т. Элрес (методика оценки мотивации достижения успеха/избегания неудач), и многие другие.

Цель исследования — рассмотреть и проанализировать теоретические подходы отечественных и зарубежных авторов к определению мотивационного профиля и представленные в научной литературе классификации.

По мнению Р. Мартина и Ш. Ричи, мотивационный профиль личности – это «индивидуальное сочетание наиболее и наименее актуальных потребностей для конкретного человека»¹¹.

Мильман В.Э. считает, что мотивационный профиль личности есть совокупность устойчивых мотивов, придающих целенаправленный характер деятельности индивидов по овладению профессией, обуславливающих направленность личности на творческую самореализацию .

Мотивационный профиль составляется посредством сопоставления значимости ряда мотивационных факторов. Такой подход предполагает,

¹¹ Ричи Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. Е. Климова. М.: Юнити-Дана, 2004. С. 121.

что мотивация всегда индивидуальна, но необходимость оптимизации процессов управления, экономии времени и прочих ресурсов заставляет применять методы мотивации, ориентированные на «среднего» индивида.

В основе различных типологий мотивационных профилей, предлагаемых разными исследователями, как правило, лежат те или иные потребности и интересы человека. К таким потребностям могут относиться потребность в уважении, продвижении, зарплате, стабильности, самореализации, власти, авторитете и т.д. Удовлетворение потребностей сотрудником осуществляется, исходя из его внутренней и внешней мотивации.

Таким образом, существует множество разнообразных научно-методологических подходов к объяснению причин, побуждающих человека к осуществлению того или иного вида деятельности, и все они, с известной долей условности, могут быть применимы к обоснованию мотивации волонтерской деятельности. В этой связи значительный интерес представляет опыт исследований мотивации волонтеров, накопленный представителями различных гуманитарных наук.

2 Волонтерство как психологический феномен

2.1 Понятие и ключевые характеристики волонтерства

Многочисленные работы о добровольческой деятельности посвящены, изучению мотивации и проблеме социального обучения членов волонтерских организаций. Вместе с тем, следует отметить недостаточность научных исследований добровольческой деятельности как объекта психологического изучения, её структурно-содержательных характеристик.

Прежде чем перейти к рассмотрению темы мотивации волонтеров, необходимо разобраться с самим понятием «волонтер».

Известным российским социологом и специалистом в сфере социальной работы Е.И. Холостовой волонтеры определяются как люди, выполняющие какую-либо деятельность не по принуждению или по необходимости, а, исключительно, по собственной воле и согласию, притом безвозмездно. Она так же отмечает, что волонтеры могут осуществлять свою деятельность либо в качестве членов социально ориентированных общественных объединений (это формально организованное волонтерство), либо в качестве независимых физических лиц (это неформальное волонтерство)¹².

Российский психолог Н.А. Потапова в своей работе, посвящённой волонтерству, определяет волонтеров как людей, которые своё свободное время посвящают общественно полезным мероприятиям, которые организуются государственными и муниципальными организациями, религиозными объединениями. Такие мероприятия могут быть ориентированы на помощь конкретным людям, организациям или обществу в

¹² Холостова, Е.И. Волонтеры // Словарь-справочник по социальной работе / Под ред. проф. Е.И. Холостовой. - М.: Юристъ, 1997. - 424с. с. 121-124.

целом, и участие в них волонтеров является безвозмездным и добровольным¹³.

Автор указывает на то, что любая организация, осуществляющая волонтерскую деятельность, будь она формальной или неформальной (как, например, группы самопомощи), относится к категории так называемых «организаций третьего сектора», ключевым признаком которых является некоммерческий, добровольческий и неприбыльный характер осуществляемой ими деятельности¹⁴.

Особое внимание Н.А. Потапова уделяет тому факту, что волонтерская деятельность аккумулирует в себе признаки, минимум, трёх видов деятельности – трудовой (т.к. волонтеры выполняют определённую работу, оказывают услуги), учебной (т.к. волонтерская деятельность зачастую требует предварительного обучения) и досуговой (т.к. волонтерская деятельность осуществляется в свободное от основных видов деятельности время).

Более того, деятельность волонтерских групп коренным образом отличается от деятельности организаций коммерческого сектора тем, что цели деятельности вырабатываются внутри группы, выбор стратегии и направлений деятельности всегда свободен, в то время как в коммерческих организациях они задаются централизованно; отношения внутри волонтерской группы всегда неформальны, тогда как в коммерческих организациях, вне зависимости от особенностей корпоративной культуры, всегда имеет место иерархия, задаваемая занимаемыми сотрудниками должностями; мотивация к занятию безвозмездным общественно полезным

¹³Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности в современных российских условиях // Интегративный подход в психологии (новые исследования): Сборник научных трудов: СПб., Издательство РГПУ им. Герцена, 2004. - 294.

¹⁴ Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности в современных российских условиях // Интегративный подход в психологии (новые исследования): Сборник научных трудов: СПб., Издательство РГПУ им. Герцена, 2004. - 294.

трудом, совершенно очевидно, иная, нежели мотивация, побуждающая человека к оплачиваемому труду¹⁵.

Вместе с тем, важно понимать, что волонтерский труд в добровольческой организации не обладает признаками спонтанности и хаотичности. Характер и объём работ, а также правила их выполнения задаются договором и нормативными актами организации.

Помимо прочего, на волонтеров может возлагаться не только моральная, но и материальная ответственность (к примеру, ответственность за сохранность имущества, используемого в процессе работы). Очень важной является ответственность добровольцев за сохранение репутации организации, подразумевающая необходимость отказа от таких форм поведения в повседневной жизни, которые могут оказать на репутацию волонтерской организации негативное воздействие.

Американские психологи М. Олчман, П. Джордан в своем пособии «Добровольцы – ценный источник» пишут о том, что всякий, кто занимается бескорыстным общественно значимым трудом может называться волонтером, и рассуждают о том, какими качествами должен обладать человек, чтобы посвятить своё время и усилия добровольческому труду. Основными такими качествами они называют личностную зрелость, ответственность и заинтересованность в социальных проблемах¹⁶.

Созвучную с указанием на заинтересованность волонтеров в социальных проблемах мысль высказывает Е. Шекова, которая в одной из своих работ пишет о том, что существует огромная разница между пассивным интересом человека в какой-либо глобальной проблеме и активным интересом, предполагающим его непосредственное участие в её разрешении на уровне его индивидуальных возможностей. Она отмечает, что теоретически все люди мечтают о лучшем настоящем и будущем не только

¹⁵ Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности в современных российских условиях // Интегративный подход в психологии (новые исследования): Сборник научных трудов: СПб., Издательство РГПУ им. Герцена, 2004. - 294.

¹⁶ Олчман, М., Джордан, П. Добровольцы – ценный источник. Университет Д. Хопкинса. 1997

для себя, но и для общества и мира в целом, однако лишь немногие готовы воплощать эту мечту в реальность, прикладывая к этому собственные усилия¹⁷. Далее автор указывает на то, что «осуществление такой работы приравнивается к отказу от традиционной пассивности, её могут выполнять и члены организации, а не только волонтеры». В связи с этим, автор выделяет «концепцию волонтерства»: «Волонтерство способствует улучшению качества жизни, а также развитию солидарности между людьми; волонтерство способствует более уравновешенному экономическому и социальному развитию; волонтерство дает возможность создавать новые профессии и открывать новые рабочие места»¹⁸. Шекова Е. также добавляет, что волонтеры проявляют себя через:

- а) активное участие в жизни общества;
- б) организованное движение внутри ассоциации.

«Исходя из данных принципов, - пишет она, - в обязанности волонтера входит: поощрять индивидуальное участие в жизни общества; участвовать в обучении вновь прибывших членов, указывая на ту ответственность, которая на них возлагается, в зависимости от их способностей, того времени, которым они располагают, а также того, что их интересует; координировать свою работу со всеми членами коллектива в духе взаимопонимания и взаимоуважения».

Определённую роль в становлении добровольческой деятельности играет ценностно-нормативная система личности, которая выступает ориентиром при выборе способа действий, проверяет и отбирает идеалы, выстраивает цели, содержит способы их достижения. Когда мы знаем, каким идеям служит человек, можем ответить на вопрос, ради чего он поступает тем или иным образом, проанализировать его мотивы и поступки.

¹⁷ Шекова Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения.// Человек и труд. - 2003. - №4

¹⁸ Шекова Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения.// Человек и труд. - 2003. - №4.

Исследование М.С. Яницкого показывает, что ведущие позиции в ценностной иерархии волонтеров занимают уверенность в себе, понимаемая как внутренняя гармония и свобода от противоречий, духовная свобода, развитие и самосовершенствование, жизнерадостность и чувство юмора, широта знаний и взглядов. К явно отвергаемым относятся ценности материальной обеспеченности и общественного признания. Не являются значимыми и такие социально одобряемые ценности, как исполнительность и дисциплинированность, аккуратность и т.п. Счастье других также не относится к их числу, что может объясняться определенной «инструментализацией» данной ценности относительно саморазвития, являющегося высшей целью¹⁹.

Любые проявления активности человека сопровождаются эмоциональными переживаниями. Особенность эмоций состоит в том, что они непосредственно отражают отношения между мотивами и реализацией отвечающей этим мотивам деятельности²⁰.

Указывая на взаимосвязь деятельности и эмоций, В. Магун отмечает, что «если сам процесс деятельности приносит удовлетворение, эмоция сразу вызовет действие». По мнению Э. Аронсона, «настроение человека также влияет на его готовность помогать, участвовать в добровольческой деятельности. Интересно, что как хорошее, так и плохое настроение, в отличие от нейтрального, способно увеличить склонность человека к просоциальным действиям»²¹.

Рассуждая об отзывчивости и альтруизме, М. Аргайл отмечает, что «счастливые люди больше интересуются окружающими, их больше волнуют социальные проблемы и меньше тревожат личные неурядицы или собственный внутренний мир... Благодаря хорошему настроению человек

¹⁹ Яницкий, М.С. . Ценностные ориентации личности как динамическая система / М.С. Яницкий. Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. 204 с.

²⁰ Магун, В. От потребности к поступку / В. Магун, М. Жамкочьян. А. Эктид // Популярная психология: хрестоматия / сост. В.В. Мироненко. М.: Просвещение, 1990. 399

²¹ Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.

вспоминает о приятных сторонах помощи окружающим»²². Вместе с тем, вопрос о связи эмоций и мотивации представляется не таким простым, каким может показаться на первый взгляд. С одной стороны, простейшие виды эмоциональных переживаний вряд ли обладают для человека выраженной мотивирующей силой. Они или непосредственно не влияют на поведение, не делают его целенаправленным, или вовсе его дезорганизуют (аффекты и стрессы). С другой стороны, такие эмоции, как чувства, настроение, мотивируют поведение, не только активизируя его, но и направляя и поддерживая.

Как отмечает И.О. Гилева, эмоции выступают как единство оценки и исполнения, объединяются в достаточно стабильные

Чтобы более полно представить себе особенности волонтерского движения, процитируем специалиста по управлению человеческими ресурсами, психолога В. Щербину: «Лидеры и лица, координирующие деятельность волонтеров, должны учитывать, то, что волонтеры: а) признают право объединения всех людей – мужчин, женщин, детей – независимо от национального происхождения, вероисповедания, физических данных, социального и материального положения; б) признают человеческое достоинство; в) отзывчивы на нужды и проблемы, с которыми сталкиваются люди и общество и включаются в их решение; г) выступают за гармонию в семье, обществе и между странами»²³.

В заключение приведем высказывание И. Левдера, которое наилучшим образом характеризует и философскую, и социальную, и психологическую сущность волонтерской деятельности: «Добровольчество – это деятельность, столь же выгодная для людей, ищущих помощь, сколь и для самих добровольцев, потому что, добровольчество – это способ строить социальные отношения, применять свои моральные и религиозные принципы, получить

²² Васильев, И.А., Митина, О.В., Кобанов, В.В. Влияние различных типов мотиваций и самоуправления личности на продуктивность мыслительной деятельности // Психологический журнал, 2006, № 4. с. 38-50.

²³ Щербина В. Направление, формы, логика работы с человеческим ресурсом в организации // Материалы конференции «Развитие человеческих ресурсов». – Ярославль, 1995.

новые навыки, найти поддержку и друзей, почувствовать себя способным что-то совершить, а также почувствовать себя нужным и полезным»²⁴.

Подводя итог всему вышеизложенному, можно сказать, что волонтеры – это люди, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации. Они могут действовать либо неформально, либо являться членами добровольческих (волонтерских) организаций. Работа волонтеров предполагает реализацию деятельности без вознаграждения. Основными характеристиками субкультуры волонтеров является, в первую очередь, бескорыстная, безвозмездная деятельность, добровольческий труд. Как правило, люди, начинающие заниматься работой на добровольных началах, стремятся достичь нескольких целей. Это и самореализация, утверждение своего «Я», и желание помогать другим людям безвозмездно, и жажда новых знаний.

2.2 Психологические основы мотивации волонтерства

Основанная на идеях гуманизма и бескорыстия, добровольная помощь людям или обществу в целом представляет собой деятельность местного, общегосударственного и международного масштабов, которая вне границ и этнической принадлежности.

Формы безвозмездной добровольческой помощи варьируют от бытовой помощи отдельно взятым людям до участия в урегулировании международных конфликтов и ликвидации последствий стихийных бедствий.

Анализ литературных источников по теме исследования свидетельствует о том, что волонтерская деятельность, причины, побуждающие к её осуществлению и её влияние на личностное развитие человека, изучаются представителями таких научных дисциплин, как

²⁴ Либоракина, М., Якимец, В. Гражданские инициативы и будущее России. М., 1997.

социология, психология, педагогика и другие. При этом все исследования можно условно разделить на две большие группы: первая – это исследования структурных и содержательных характеристик волонтерской деятельности, а вторая – научные изыскания, посвященные психологическим особенностям волонтеров.

Во второй группе исследований мотивация представляет собой весьма обширный пласт исследований, в связи с чем можно утверждать, что добровольческая мотивация – феномен, достаточно хорошо изученный специалистами. Вместе с тем, нельзя не отметить, что результаты таких исследований, ввиду многообразия теоретико-методологических подходов к их проведению, настолько разнообразны и неоднозначны, что сформулировать полный, развернутый и однозначный ответ на вопрос о том, что движет волонтерами, пока не представляется возможным.

Изучая феномен мотивации добровольцев, С.В. Михайлова исходила из содержательных теорий мотивации и установила, что основой для формирования мотивации добровольцев является предоставляемая волонтерством уникальная возможность совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества²⁵.

Помимо прочего, отдельное внимание она уделила их возрастным различиям. Сравнивая людей молодого, среднего и пожилого возраста, она отмечает, что у первых преобладает мотивация, связанная с желанием попробовать себя в будущей профессии, искать полезные связи и контакты. В среднем возрасте на первый план выходит потребность в самореализации. Наконец, старшему возрасту в большей степени присуще проявление сострадания, милосердия и заботы.

Ильин Е.П. рассматривал добровольческую деятельность в поведенческом аспекте, а именно – через призму понятий об

²⁵ Михайлова С. В. Десять советов по работе с добровольцами руководителю общественной организации// Студенческое самоуправление ЯГПУ. Официальный сайт [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://yspu.ucoz.ru/publ/26-1-0-19>

альтруистическом и просоциальном поведении. В своих трудах он пишет: «проявление просоциального поведения связано с двумя мотивами: морального долга и морального сочувствия. Человек с моральным долгом совершает альтруистические поступки ради нравственного удовлетворения, самоуважения, гордости, повышения моральной самооценки (избегание или устранение искажения моральных аспектов Я-концепции представления о себе), относясь при этом к объекту помощи по-разному (и даже иногда отрицательно). Помощь носит жертвенный характер. Люди с моральным долгом (а это в основном лица авторитарного типа) характеризуются повышенной личной ответственностью. Человек с моральным сочувствием проявляет альтруизм в связи с идентификационно-эмпатическим слиянием, отождествлением, сопереживанием, но иногда не доходит до действия. Его альтруистические проявления неустойчивы»²⁶.

Далее он отмечает, что просоциальное поведение обусловлено действием мотива альтруизма, который, в свою очередь, позиционируется им как «особый мотив помощи и заботы о других людях». На поведенческом уровне мотив альтруизма проявляется в сочувствии, в удовлетворении потребностей беспомощного, в стремлении опекать, защищать, заботиться, успокаивать и исцелять тех, кто в этом нуждается. Альтруизм проявляется по собственному убеждению, без какого бы то ни было давления со стороны и базируется на нравственных нормах общества.

Представители эволюционной теории (Ч. Дарвин, Л. Гринберг: Дж. Ф. Раштон) считают, что желание оказывать бескорыстную помощь имеет генетическую природу²⁷.

Стремясь объяснить явление просоциального поведения, эволюционные психологи указывают также на норму взаимности, имея в виду ожидания людей, что их помощь другим сейчас увеличит вероятность

²⁶ Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.

²⁷ Магун В., Жамкочьян М., Эктид А. От потребности – к поступку // Популярная психология: хрестоматия / сост. В. В. Мироненко. М.: Просвещение, 1990.

того, что другие будут помогать им в будущем. Однако, как отмечает Е.П. Ильин, «если помощь оказывается с расчётом на взаимность, то она теряет свой альтруистический характер»²⁸.

Одна из теорий социальной психологии, теория социального обмена, утверждает, что просоциальное поведение основано на эгоистическом интересе. Основное предположение теории социального обмена состоит в том, что люди помогают только тогда, когда выгоды от помощи превышают её издержки. По сути, данная теория утверждает, что «чистый» альтруизм, подразумевающий, что человек может помогать другим, даже если ему самому это не выгодно, не существует. Согласно эгоистической мотивации, добровольцы готовы оказывать помощь для того, чтобы почувствовать себя лучше. В качестве вознаграждения могут выступать соображения карьеры, повышение социальной приспособляемости, уменьшение чувства вины и укрепление чувства собственного достоинства²⁹.

Следует отметить, что существует множество форм альтруистического поведения, которые альтруистичны только внешне, в то время как внутренние их механизмы далеки от сущности альтруизма. Речь в данном случае идёт о таких проявлениях альтруизма, которые обусловлены наличием собственных внутриличностных конфликтов, требующих компенсации, проблем с самооценкой и т.п.

Вместе с тем, нельзя не согласиться с суждением А. Смита о том, что «каким бы эгоистичным ни казался человек, в его природе явно заложены законы, определенные законы, заставляющие его интересоваться судьбой других и считать их счастье необходимым для себя, хотя он сам от этого не получает ничего, за исключением удовольствия видеть «это счастье»³⁰.

Исследователи говорят также о бескорыстной мотивации, согласно которой сопереживание приводит к помощи. Если взять за основу гипотезу

²⁸ Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.

²⁹ Насиновская Е. Е. Вопросы мотивации личности с позиции деятельностного подхода // Психология в вузе. 2003. № 1-2. С. 216-225.

³⁰ Аронсон Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт. СПб.: Прайм-Евразия, 2002.

сопереживания альтруизма Д. Бэтсона, то можно говорить о том, что какая-то часть поведения добровольцев мотивируется совершенно бескорыстным желанием помочь человеку, нуждающемуся в помощи. «Чистый» альтруизм, считает Д. Бэтсон, вступает в игру, когда мы ощущаем эмпатию по отношению к тому, кто нуждается в помощи. В соответствии с гипотезой эмпатического удовольствия, сопереживание приводит к просоциальному поведению, потому что помогающий человек предвидит приятные чувства после достижения конкретного результата³¹.

Х. Хекхаузен отмечает, что Мюррей в своем перечне мотивов ввёл для деятельности по оказанию помощи особый базовый мотив, назвав его потребностью в заботливости. Отличительные признаки соответствующих ему действий он описывает следующим образом: «Высказывать сочувствие и удовлетворять потребности беспомощного – ребёнка или любого другого, который слаб, покалечен, устал, неопытен, немощен, унижен, одинок, отвержен, болен, который потерпел поражение или испытывает душевное смятение. Помогать другому в опасности. Кормить, опекать, поддерживать, утешать, защищать, успокаивать, заботиться, исцелять»³².

Мотивацию волонтерской деятельности можно рассматривать через призму понятия «метамотивации», введённого в психологическую науку уже упоминавшимся нами выше А. Маслоу, который считал, что следует отличать обычную мотивацию людей, не достигших самоактуализации, как высшей ступени в иерархии потребностей, от мотивации людей, руководствующихся, так сказать, идеями общечеловеческого бытия и всеобщего блага. Для характеристики последней он ввёл понятия «метапотребности» и «метамотивация». Человек, живущий «на уровне Бытия», всегда имеет какое-то призвание, миссию, и труд по её осуществлению является достаточным мотивом и вознаграждением сам по

³¹ Аронсон Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002.

³² Холина О.И. Волонтерство как социальный феномен современного российского общества // Теория и практика общественного развития. 2011. № 8. С. 71-73.

себе. Такие люди прочно идентифицируются со своим призванием и описывают его в терминах высших ценностей: достижения совершенства, раскрытия истины, утверждения справедливости и т. п.³³

Алещёнок С.В. в качестве ведущей мотивации добровольческой деятельности называет солидарность и ответственность за проблемы в обществе³⁴.

Согласно данным исследований российских учёных, в основе возрождения феномена современного российского добровольчества и среди главных мотивов, побуждающих к добровольческой деятельности, выступают следующие³⁵:

- стремление к строительству более справедливого и свободного общества;
- энтузиазм, доброта и подвижничество граждан;
- стремление быть социально полезными другим людям;
- равнодушное отношение к происходящему вокруг;
- желание реализовать себя и свои инициативы;
- решить проблемы других людей и собственные проблемы.

Некоторыми исследователями отмечается, что в качестве мотива добровольческой деятельности нередко выступает потребность в контактах с другими людьми и преодоление чувства одиночества, ведь волонтерство отвечает естественной потребности быть членом группы, ценностям и целям которой доброволец может полностью соответствовать.

Другими исследователями особо отмечается высокая сила мотивов, связанных с получением новых навыков, рекомендаций для приёма на оплачиваемую работу. Часто эти мотивы появляются в связи с тем, что работодатели склонны принимать на работу людей уже имеющих какой-то трудовой опыт.

³³ Леонтьев А. Д. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу [Электронный ресурс] // Экзистенциальная и гуманистическая психология. Режим доступа: <http://hpsy.ru>

³⁴ Алещёнок С. В. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития // Ценностный мир современной молодежи: на пути интеграции. М.: Социум, 1994. С. 151-153.

³⁵ Кретьева У.П. Мотивация волонтерской деятельности // Вестник КРАУНЦ. 2014. № 2 (24). С. 37-45.

Таким образом, среди мотивов добровольцев стали видны не только идеалистичные, но и прагматичные; проба себя на пути к карьере, приобретение дополнительных знаний, навыков и квалификации, поиск площадок для исследований, расширение профессионального опыта, получение необходимой информации, полезных связей и т. п.

Кудринская Л.А., классифицируя мотивы добровольческой деятельности, указывает на то, что мотивы напрямую связаны с направлением добровольчества. Так, если затрагивается сфера политических партий и общественнополитических движений, то это социальнополитическая мотивация, так как доброволец ощущает себя активным субъектом исторического действия. Добровольцы, руководствующиеся религиозными или светскими гуманными ценностями (помочь ближнему, сделать доброе дело, реализовав нормы референтной группы и др.), имеют традиционно-ценностную мотивацию. Наконец, добровольцы, которые через добровольческую деятельность ищут возможность получить новые связи, информацию, опыт, знания, по мнению Л. А. Кудринской, имеют мотивацию социально-экономической адаптации³⁶.

К мотивам расширения социальных контактов относятся потребность в контакте с другими людьми, желание просто общаться, интересное времяпровождение, мотив аффилиации. Необходимо отметить, что волонтерская деятельность, как и другие виды деятельности, детерминирована не одним, а несколькими мотивами. Причем эти мотивы не однозначны и разноплановы, в связи с чем возникает вопрос о полном их соответствии добровольческой деятельности.

По данным национального центра волонтерской работы в Великобритании, центральным мотивом всё же остается сама деятельность (ее процесс), направленная на помощь другим, на основе ответственности за сообщество и / или религиозные убеждения.

³⁶ Кудринская Л. А. Мотивация добровольческого труда: теоретические подходы в социологии // Гражданское общество в России: опыт участия женских НПО: сб. материалов. М., 2004. С. 71-77.

Разнообразие мотивов добровольческой деятельности Е. С. Азарова условно разделяет на компенсаторные мотивы, мотивы выгоды, мотивы личностного роста, идеалистичные и мотивы расширения социальных контактов³⁷.

К компенсаторным мотивам автор отнесла решение собственных проблем, ожидание ответной помощи, улучшение собственного самочувствия, преодоление чувства одиночества.

Идеалистические мотивы включают в себя: желание способствовать изменениям в обществе, быть социально полезным, помогать нуждающимся, ответить за добро добром, бороться с определенной проблемой, улучшить благополучие другой личности, а также моральный долг и сочувствие.

Мотивы выгоды представлены такими потребностями, как получение полезных связей, проба себя на пути к карьере, приобретение дополнительных знаний, умений и навыков, расширение опыта, общественное признание.

Мотивы личностного роста – это желание самореализации, самосовершенствования, развития самосознания.

Наконец, к мотивам расширения социальных контактов автор отнесла потребность в контакте с другими людьми, желание просто общаться, интересное времяпровождение, мотив аффилиации.

Можно заключить, что волонтерская деятельность, как и другие виды деятельности, детерминирована не одним, а несколькими мотивами. Причем эти мотивы неоднозначны и разноплановы, в связи с чем возникает вопрос о полном их соответствии добровольческой деятельности. Таким образом, необходимо выделить особенности мотивов волонтерской деятельности.

Решетников О.В. подчеркивает, что ведущие мотивы добровольческой деятельности должны отвечать следующим требованиям: иметь социально значимый позитивный характер, широкую распространенность среди

³⁷ Азарова Е. С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности. Хабаровск, 2008.

добровольцев, отвечать общечеловеческим ценностям, сохранять индивидуальные различия добровольцев, способствовать развитию добровольческой деятельности, реализации её целей и задач.

В рамках исследования волонтерской деятельности, проведённого У.П. Косовой³⁸ в контексте теории о надситуативной активности В. А. Петровского, была поставлена цель изучить не сколько внешние мотивы добровольчества, сколько внутренние интенции, каузальность лиц, включённых в волонтерство.

В ходе исследования выяснилось, что для всех испытуемых характерной являлась внутренняя каузальная ориентация с выраженной автономностью. Такие люди оперируют внутренней мотивационной системой, у них проявляются тенденции воспринимать локус каузальности как внутренний и испытывать чувства самодетерминации и компетентности. Для личности с автономной каузальной ориентацией характерна высокая степень осознания базовых потребностей и чёткое использование информации для принятия решений о поведении, вследствие чего развито чувство компетентности и высокий уровень самодетерминации; гибкое поведение и чувствительность к изменениям социальной среды; не свойственно самообвинение в случае неудачи. Внутренняя мотивация таких людей представляет собой не что иное, как побуждение человека к интересующей его активности при отсутствии внешнего подкрепления или наказания.

Аналогичные данные были получены в исследовании Е. С. Азаровой при изучении добровольцев. Её исследование показало, что «занимающиеся добровольческой деятельностью имеют представление о себе как о сильных личностях, которые обладают достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о её смысле. Вследствие этого проявляется независимость их ценностей и

³⁸ Косова У.П. Мотивация волонтерской деятельности // Вестник КРАУНЦ. 2012. № 2 (20). С. 123-127.

поведения от воздействия извне, принятие ценностей самоактуализированной личности, хорошая ориентация в своих чувствах и их рефлексия, самопринятие, стремление к новым знаниям, творческая направленность»³⁹.

Подводя итоги своему исследованию, У.П. Косова отмечает, что характерный для волонтеров внутренний локус каузальности позволяет предположить наличие неадаптивных тенденций в добровольческой деятельности, подкрепленной не только и несколько внешними мотивами, но опирающейся и на внутренние интенции личности самих волонтеров⁴⁰.

Таким образом, данные научных исследований позволяют сделать вывод о том, что значимыми мотивами участия в волонтерской деятельности являются такие, как потребность в оказании помощи нуждающимся людям (альтруизм), желание получать удовольствие от своей деятельности, желание научиться новому, приобрести новый круг общения и многие другие. При этом важно понимать, что не всегда мотивы альтруизма, проявляющиеся во внешнем плане, являются таковыми в действительности. За ними могут скрываться мотивы извлечения определённой личностно значимой выгоды. Именно поэтому особую актуальность приобретает изучение внутриличностных, устойчивых детерминант занятия волонтерской деятельностью, которые являются истинными причинами вступления человека на путь добровольчества.

2.3 Мотивация волонтеров, работающих с детьми-сиротами

Добровольчество насчитывает очень много направлений, системная помощь детям-сиротам очень сложный вид волонтерства, так как предполагает непосредственное включение во взаимодействие. Специфика

³⁹ Азарова Е. С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности: дисс. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2008. 287 с.

⁴⁰ Косова У.П. Мотивация волонтерской деятельности // Вестник КРАУНЦ. 2012. № 2 (20). С. 126.

работы в данной сфере заключается именно в эмоциональной включенности и в степени ответственности волонтера. Так же велики временные затраты и эмоциональных ресурсы.

Так почему же волонтеры идут к детям? На этот вопрос отвечали сами волонтеры фонда «Счастливые дети» на обучающем мероприятии действующих волонтеров. Это желание быть нужным, материнский инстинкт, получение/передача опыта, самореализация, желание изменить мир к лучшему, жалость/эмоциональный порыв, повышение самооценки, потенциальное приемное родительство, мода, интерес, работа в команде. У каждой причины свои сильные и слабые стороны.

Так же мотивация может носить религиозный характер-служение Богу. Часто одной мотивации не хватает, у волонтера в такой деятельности должен быть ресурс - свободное время и силы. Стоит помнить, что волонтерская организация не является реабилитационным центром для тех, кто страдает от одиночества или депрессии. Взрослые для детей, а не наоборот. Поэтому существуют такие мотивации, которые могут и должны насторожить куратора волонтерской деятельности. Такими мотивациями является устройство собственной личной жизни, попытка заменить кровного ребенка ребенком из детского дома, решение стать волонтером было принято вторым лицом, чрезмерное желание удовлетворить свои собственные амбиции.

Часто мотивы волонтеров очень глубинны. Это может быть вариант компенсации чувства неполноценности, например, собственной недостаточности как хорошего родителя или как хорошего человека (доброго и принимающего друга, успешного сотрудника и пр.), а может несовершенства в детско-родительских отношениях с собственными родителями. У некоторых же это явное проявление чувства превосходства, комплекс бога, когда собственная значимость утверждается в отношениях с детьми (я настолько хорош, что могу влиять на судьбы других,

становиться примером для них), причём тут будет явно демонстрироваться гордость за свою деятельность.

3 Эмпирическое исследование мотивации волонтеров, работающих с детьми-сиротами

3.1 Организация и методическое обеспечение исследования

Целью настоящего исследования является изучение структуры мотивационного профиля личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

В качестве объекта исследования выступает мотивация волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

Предметом исследования являются базовые компоненты мотивационного профиля личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

Рабочая гипотеза была сформулирована следующим образом: мы предполагаем, что:

1) Доминанты мотивационного профиля личности, ведущие социально-психологические установки мотивационно-потребностной сферы и степень выраженности внутренней и внешней мотивации волонтеров, работающих с детьми-сиротами и работающих в сфере спорта, будут отличаться;

2) В мотивационном профиле личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами на постоянной основе в течение длительного времени (более одного года, с периодичностью не менее раза в неделю), будет доминировать такой компонент, как потребность в ощущении восстребованности в интересной общественно-полезной работе, которая сочетается с ярко выраженными социальными установками на труд, альтруизм, свободу и результат, а также преобладанием внутренней мотивации над внешней;

3) В мотивационном профиле личности спортивных волонтеров будут доминировать такие компоненты, потребность в социальных контактах, потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, которые сочетаются

со слабо выраженными социальными установками на труд, альтруизм, свободу и результат, а также преобладанием внешней мотивации над внутренней.

В соответствии с выдвинутой гипотезой, были определены следующие этапы исследования:

- 1) Формирование выборки;
- 2) Подбор адекватного гипотезе психодиагностического инструментария;
- 3) Проведение психодиагностического обследования;
- 4) Анализ эмпирических данных;
- 5) Сравнительный анализ результатов исследования;
- 6) Статистическая обработка результатов исследования.

Выборку составили 60 волонтеров двух категорий.

Первая категория – 30 волонтеров, которые на договорной основе сотрудничают с ДБФ «Счастливые дети» (г. Красноярск), имеют книжку волонтера и осуществляют добровольческую деятельность в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на протяжении одного года и более, на регулярной основе – не менее одного раза в неделю).

Вторая категория – 30 спортивных волонтеров, готовящихся обслуживать Европейские игры 2019 (г. Минск).

В соответствии с выдвинутой гипотезой, был подобран психодиагностический комплекс, в который вошли:

- 1) Методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина.

В методике выделено двенадцать основных потребностей работника, которые могут быть использованы как мотиваторы в условиях трудовых коллективов. Для определения индивидуального сочетания наиболее и наименее актуальных для конкретного человека потребностей составляется

индивидуальный мотивационный профиль, состоящий из следующих мотивационных факторов:

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении.

2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.

3. Потребность в чётком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределённости и установлении правил и директив выполнения работы.

4. Потребность в социальных контактах: в общении с широким кругом людей, легкой степени доверительности, связей с коллегами, партнерами и клиентами.

5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения, предполагающая значительную 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.

8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими – показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния.

9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины.

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

11. Потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности.

12. Потребность в интересной, общественно полезной работе.

Стимульный материал к методике, алгоритм обработки результатов, а также варианты заполненных волонтерами бланков, представлены в Приложении А.

2) Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (шкалы альтруизма и эгоизма) О.Ф. Потемкиной.

Методика позволяет измерить степень выраженности социально-психологических установок на служение себе и другим людям, обществу.

Стимульный материал к методике, алгоритм обработки результатов, примеры ответных бланков волонтеров представлены в Приложении Б.

3) Методика «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда)

Методика позволяет оценить степень выраженности двух типов локуса контроля: экстернального, при котором ответственность за успехи и неудачи своей жизни приписываются внешним обстоятельствам, и интернального, когда ответственность за всё, происходящее в жизни, приписывается себе самому.

При преобладании экстернального локуса контроля над интернальным делается вывод о, преимущественно, внешней мотивации деятельности личности.

При преобладании в локусе контроля интернальности формулируется вывод о, преимущественно, внутренней мотивации деятельности личности.

Особого внимания заслуживает тот факт, что полярные значения степени выраженности локусов контроля свидетельствуют о наличии серьёзных личностных деформаций различного происхождения. В этой связи следует понимать, что в нашем случае речь будет идти о преобладании

интернального локуса контроля над экстернальным, но не о критически высоких количественных значениях по шкале интернальности.

Стимульный материал к методике, алгоритм обработки результатов и пример заполненных волонтерами бланков, представлены в Приложении В.

Все методики отбирались с учётом одного из ключевых требований к проведению такого рода исследований – требования об использовании стандартизованных, доказавших свою валидность и надёжность методик.

Исследование проводилось индивидуально с соблюдением всех требований к организации психодиагностических обследований.

Сравнительному анализу подлежали средние арифметические количественные данные, полученные в группах испытуемых. Другими словами, мы составили усреднённые мотивационные профили волонтёров, на постоянной основе работающих с детьми-сиротами, и спортивных волонтёров и сопоставили их компоненты, что позволило сделать вывод о степени состоятельности выдвинутой гипотезы.

Для оценки степени достоверности и значимости различий в показателях между двумя сравниваемыми категориями волонтёров применялся статистический t-критерий Стьюдента. Расчёты производились с использованием электронного скрипта для автоматических расчётов⁴¹.

3.2 Анализ результатов исследования

Рассмотрение результатов, полученных в ходе эмпирического исследования, начнём с данных, полученных по методике «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина.

⁴¹ Автоматический расчёт t-критерия Стьюдента // Профессиональный Интернет-ресурс для психологов PSYCHOL-OK. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/student/>

Средние значения показателей диагностируемых методикой потребностей по группам волонтеров, на постоянной основе работающих с детьми сиротами и спортивных волонтеров представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Средние значения показателей выраженности мотивов у волонтеров (по методике Ш. Ричи и П. Мартина)

Перечень диагностируемых мотивов	Средние значения выраженности мотивов	
	Волонтеры, работающие с детьми-сиротами	Спортивные волонтеры
Вознаграждение	10,4	33,5
Условия работы	19,1	51,5
Структурированная работа	8,55	2,7
Социальные контакты	26,25	57,25
Взаимоотношения	37,6	37,15
Признание	11,5	57,8
Достижение	25,5	11,25
Власть	5,25	7,1
Разнообразие	38,2	50,75
Креативность	51,75	20,1
Самосовершенствование	67,25	27,6
Общественно полезная работа	61,65	6,3

На основании данных таблицы 1 построим мотивационный профиль для каждой из двух исследуемых групп волонтеров.

Усреднённый мотивационный профиль волонтеров, на постоянной основе работающих с детьми-сиротами, представлен на рисунке 1.

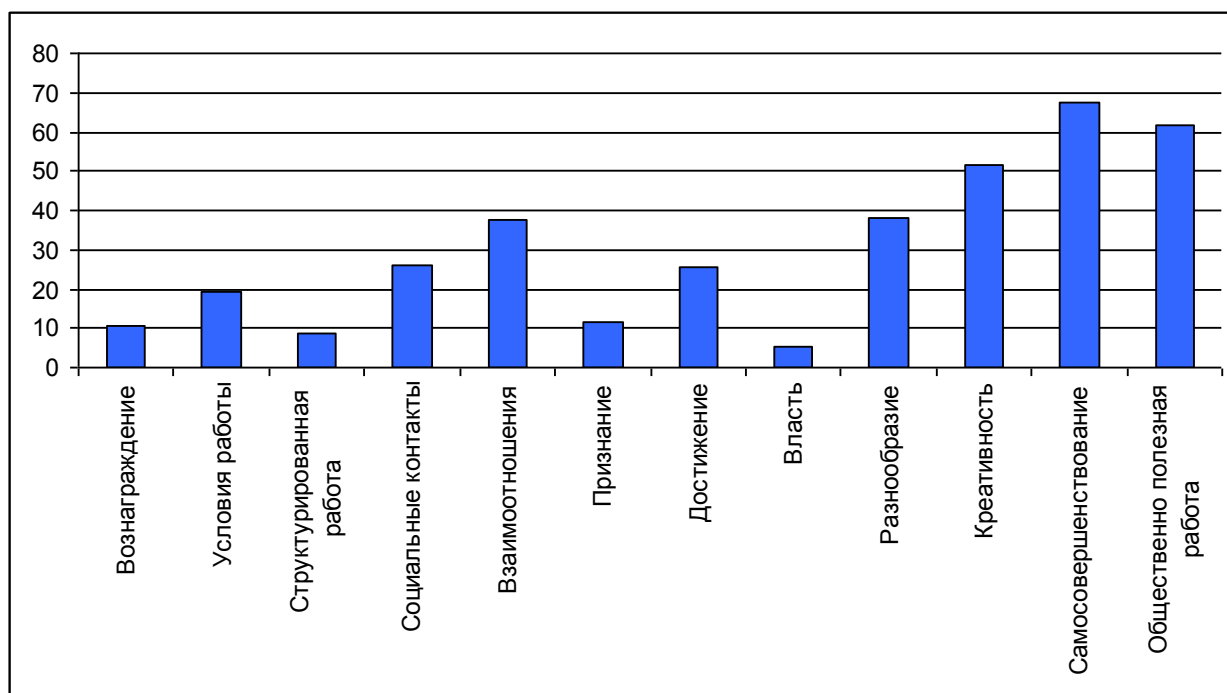


Рисунок 1 – Усреднённый мотивационный профиль волонтеров, работающих с детьми-сиротами

Из рисунка 1 видно, что в мотивационном профиле волонтеров, на постоянной основе работающих с детьми-сиротами, ведущие позиции занимают мотивы, связанные с удовлетворением потребностей в самосовершенствовании и личностном саморазвитии, в занятии общественно полезной работой.

Кроме того, достаточно ярко выраженным оказался мотив, связанный с удовлетворением потребности в принятии и генерировании новых, творческих идей.

Мотивационный профиль группы спортивных волонтеров представлен на рисунке 2.

Отображенные на рисунке 2 данные со всей очевидностью указывают на преобладание мотивов, связанных с реализацией следующих потребностей: потребность в расширении социальных контактов, потребность в завоевании признания со стороны других людей, потребность в комфортных условиях работы, потребность в переменах и стимуляции.

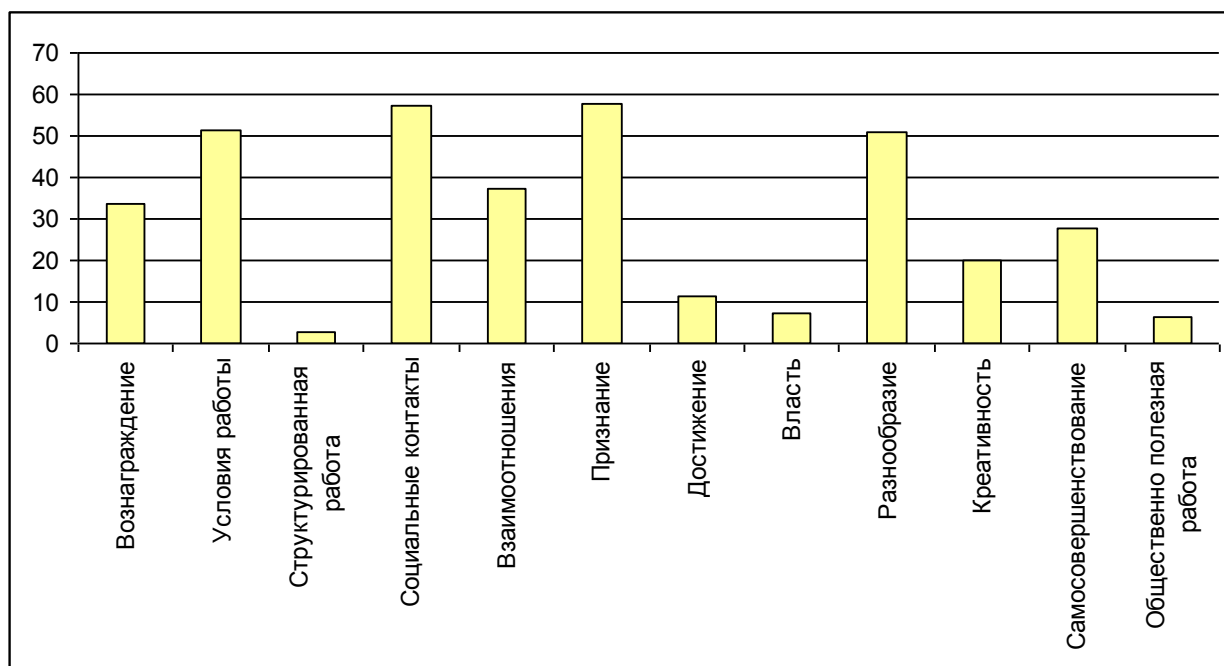


Рисунок 2 – Усреднённый мотивационный профиль спортивных волонтеров

Сравнительные данные по двум группам волонтеров, участвующих в исследовании, наглядно представлены на рисунке 3.

Из рисунка видны явные различия в выраженности подавляющего большинства мотивов.

Применительно к выдвинутой гипотезе, следует обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) Мотив, связанный с удовлетворением потребности в самосовершенствовании, личностном развитии, в группе волонтеров, работающих с детьми-сиротами, выражен вдвое сильнее, нежели в группе спортивных волонтеров;

2) В сравнении с волонтерами, работающими с детьми-сиротами, у спортивных волонтеров выраженность потребности в реализации себя в общественно полезных видах деятельности оказывается незначительной;

3) В отличие от спортивных волонтеров, волонтеры, работающие на постоянной основе с детьми-сиротами, редко испытывают потребность в

признании их заслуг окружающими, в положительной оценке своей деятельности с их стороны;

4) Комфортные условия работы гораздо важнее для спортивных волонтеров, нежели для волонтеров, работающих с детьми-сиротами;

5) Тенденция всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям и переменам имеет место в обеих группах волонтеров, однако её выраженность в группе спортивных волонтеров выше, чем в группе волонтеров, работающих с детьми-сиротами;

6) Для волонтеров, работающих с детьми-сиротами, широта социальных контактов имеет гораздо меньшее значение, нежели для спортивных волонтеров.

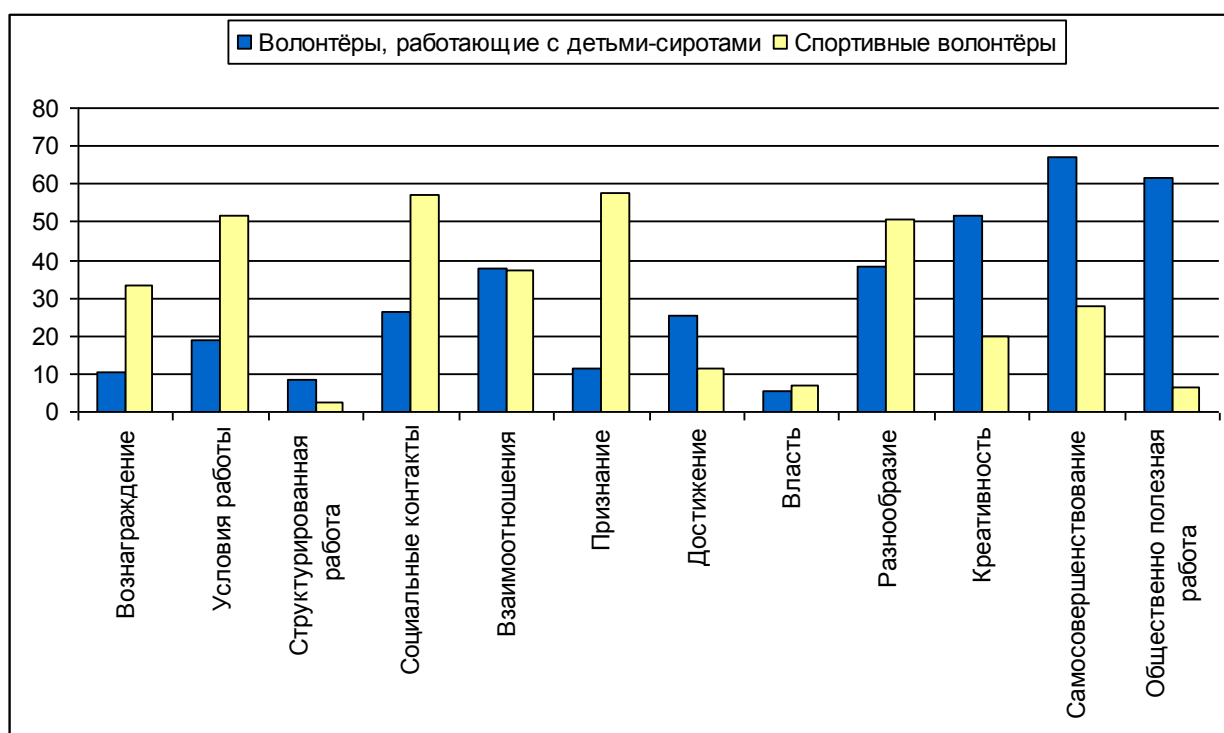


Рисунок 3 – Сравнительные данные усреднённых мотивационных профилей по двум группам волонтеров

Для того чтобы определить, насколько значимыми являются обозначенные различия, мы подвергли количественные данные статистической обработке с применением t-критерия Стьюдента.

Результат: $t_{ЭМП} = 2.8$

Критические значения ($t_{кр}$)

$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
2	2.66

Значение $t_{ЭМП}$ находится в зоне значимости, следовательно, выявленные нами различия по показателям выраженности диагностируемых потребностей в мотивационных профилях испытуемых являются статистически значимыми.

Рассмотрим данные, полученные в ходе диагностики социально-психологических установок на служение себе и другим людям, обществу по методике О.Ф. Потемкиной.

Иерархия установок в мотивационно-потребностной сфере волонтеров, работающих на постоянной основе с детьми-сиротами, представлена на рисунке 4.

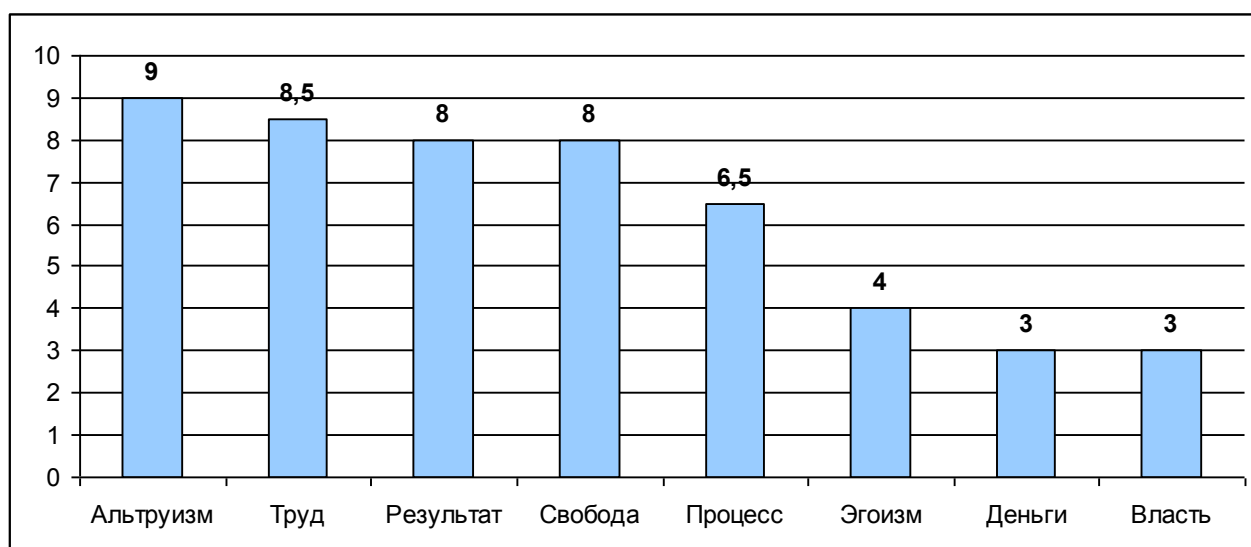


Рисунок 4 – Иерархия установок в мотивационно-потребностной сфере волонтеров, работающих с детьми-сиротами

Первое место в иерархии социально-психологических установок личности волонтеров, работающих на постоянной основе с детьми-сиротами, занимает бескорыстное служение другим людям и обществу.

На втором месте – труд. Это означает, что волонтеры, работающие с детьми-сиротами, не просто готовы посвящать своё свободное время труду, но и испытывают удовольствие от того, что трудятся. При этом для них исключительно важно быть не просто занятыми, а работать на значимый социально одобряемый результат.

Значимость результативности труда для данной группы волонтеров подтверждается и тем, что социально-психологическая установка на достижение результата входит в число ведущих установок мотивационно-потребностной сферы. Установка на результат означает нацеленность личности на достижение цели вопреки любым объективным и субъективным помехам.

На третьем месте в иерархии установок, наряду с ориентацией на результат, располагается ориентация на свободу. Сочетание ориентации на труд с ориентацией на свободу входит в число часто встречающихся сочетаний и является гармоничным.

Среднее суммарное значение степени выраженности всех диагностируемых социально-психологических установок равняется 50-ти баллам, что свидетельствует об уровне развития мотивационно-потребностной сферы волонтеров, работающих с детьми-сиротами, выше среднего.

Аналогичным образом представим иерархию социально-психологических установок в группе спортивных волонтеров (рис. 5).

Согласно данным рисунка 5, среди всех диагностируемых мотивационно-потребностных ориентиров ведущие позиции занимают установки на процесс, свободу, труд и альтруизм.

Примечателен тот факт, что средние показатели по шкалам альтруизма и эгоизма в данной группе волонтеров различаются всего на 0,5 балла, что можно расценивать как своеобразное проявление склонности к борьбе мотивов.

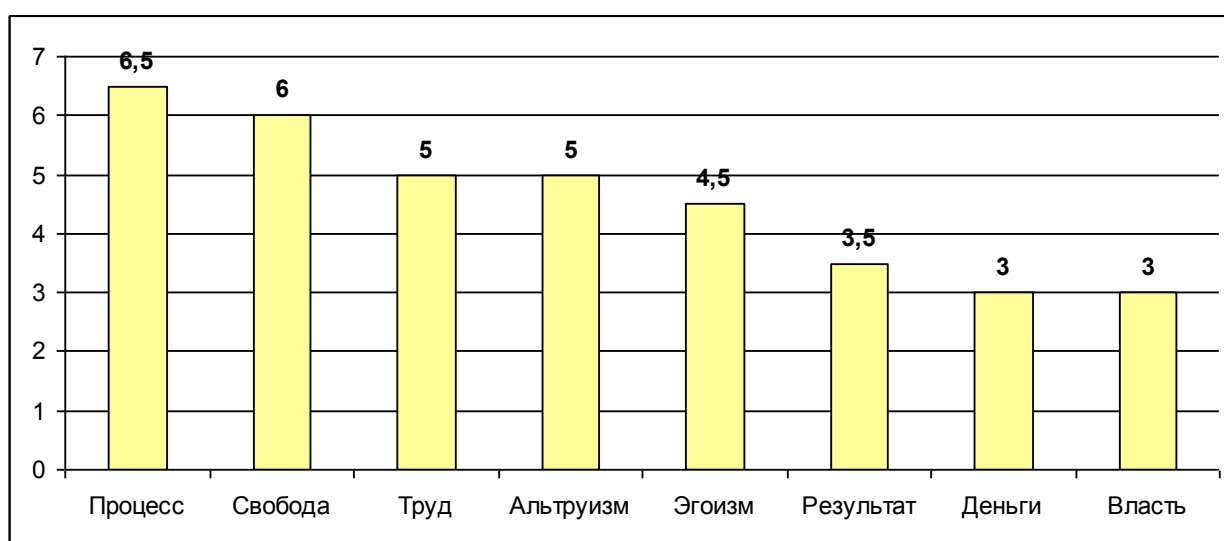


Рисунок 5 – Иерархия установок в мотивационно-потребностной сфере спортивных волонтеров

Среднее суммарное значение степени выраженности всех диагностируемых социально-психологических установок равняется 36,5 балла, что свидетельствует о среднем уровне развития мотивационно-потребностной сферы спортивных волонтеров.

Сравнительные данные по двум группам волонтеров представлены на рисунке 6.

Анализируя данные, представленные на рисунке 6, отметим, в первую очередь, тот факт, что средние оценки по шкале «процесс» в группах идентичны, а по шкале «эгоизм» - почти равны, однако позиции каждой из

этих двух установок в мотивационно-потребностной иерархии в каждой группе различны.

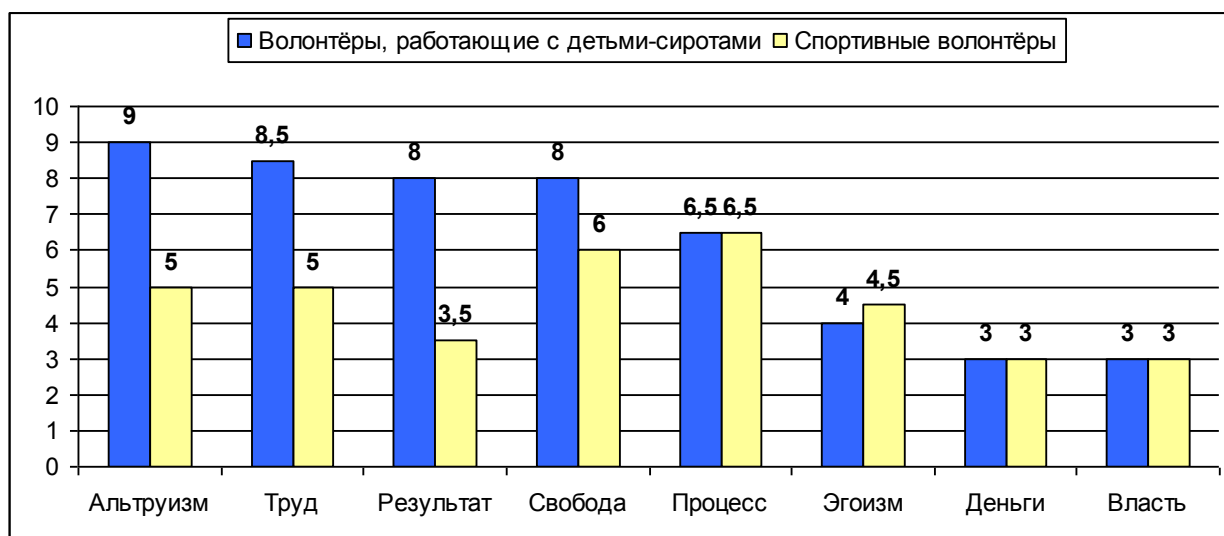


Рисунок 6 – Сравнительные данные усреднённых иерархий социально-психологических установок по двум группам волонтеров

Полное сходство результатов зафиксировано так же по шкалам «власть» и «деньги», и позиции их в иерархии в обеих группах одинаковы.

По интересующим нас в контексте выдвинутой гипотезы шкалам ориентации на альтруизм, труд, результат и свободу наблюдаются существенные различия.

Для того чтобы определить, насколько они статистически значимы, мы подвергли количественные данные статистической обработке с применением t-критерия Стьюдента.

Результат: $t_{ЭМП} = 4.3$

Критические значения ($t_{кр}$)

$p \leq 0.05$ $p \leq 0.01$

2.14 2.98

Значение $t_{ЭМП}$ находится в зоне значимости, следовательно, выявленные нами различия являются достоверными и статистически значимыми.

Обратимся к результатам исследования особенностей локуса контроля, который в нашем случае служит показателем преимущественно внешней или внутренней мотивации.

На рисунке 7 представлен усреднённый профиль локуса контроля волонтеров, на постоянной основе работающих с детьми-сиротами.

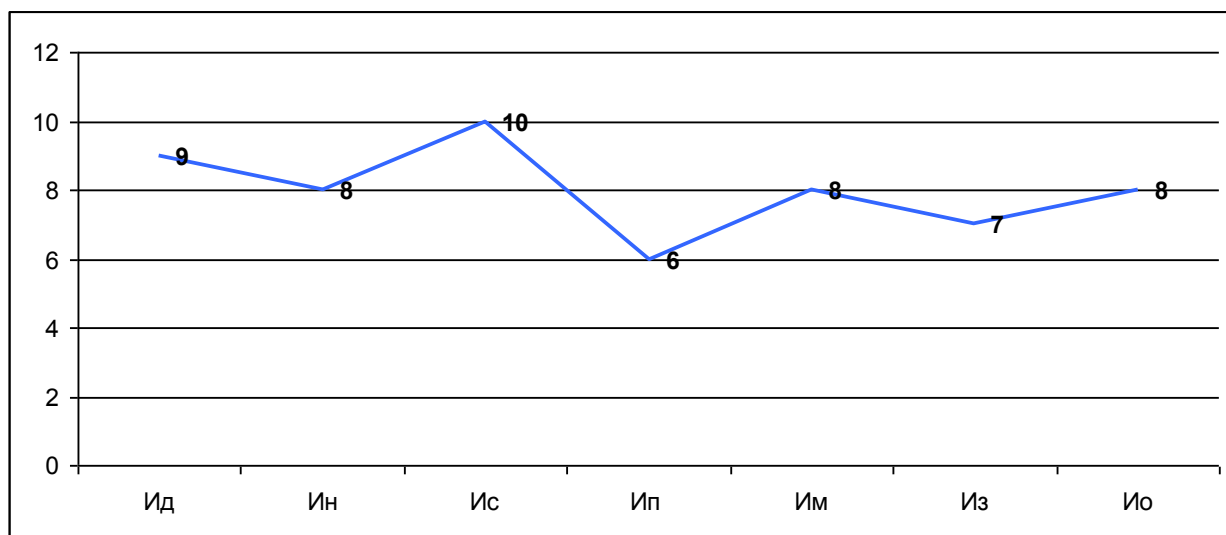


Рисунок 7 – Усреднённый профиль локуса контроля волонтеров, работающих с детьми-сиротами

Как видим, все показатели выше границы в 5,5 стенов, что указывает на преимущественно интернальный локус контроля во всех сферах жизни.

Максимальное значение присуще контролю в области семейных отношений.

Чуть менее выраженная интернальность – в области достижений.

Одинаковая степень выраженности интернальности локуса контроля наблюдается в областях отношения к неудачам и в межличностных отношениях.

Самый низкий показатель, приближенный к области порогового значения – в сфере производственных отношений.

Выраженное преобладание интернального локуса контроля над экстернальным позволяет сделать вывод о, преимущественно, внутренней мотивации деятельности волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

Групповой профиль локуса контроля спортивных волонтеров представлен на рисунке 8.

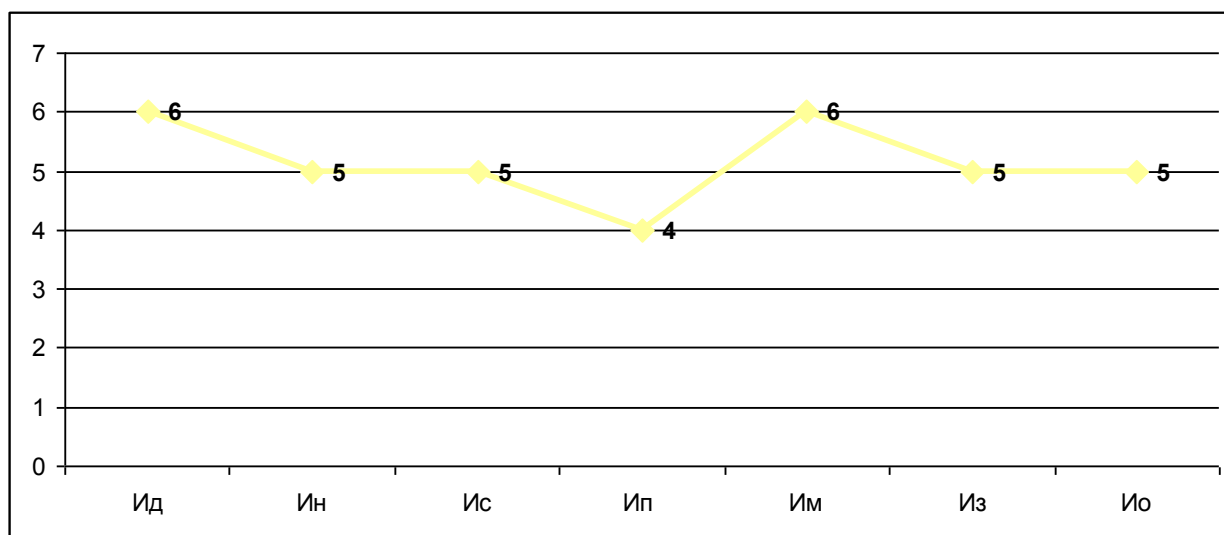


Рисунок 8 – Усреднённый профиль локуса контроля спортивных волонтеров

В профиле локуса контроля спортивных волонтеров преобладают оценки, соответствующие экстернальности.

Однако следует отметить, что с областей отношения к собственным неудачам, семейных отношений и здоровья данные приближены к пороговым значениям, поэтому в этих сферах экстернальность нельзя назвать выраженной.

В сферах деятельности и межличностных отношений количественные значения выходят за пределы пороговых в плоскость интернальности. Вместе с тем, они лишь на 0,5 стана превышают количественный показатель границы между экстернальностью и интернальностью.

Сравнительные данные по двум группам волонтеров, участвующих в исследовании, представлены на рисунке 9.

Из рисунка 9 видно, что групповой профиль уровня субъективного контроля волонтеров, работающих с детьми-сиротами, находится в плоскости высоких значений, а спортивных волонтеров – в плоскости, преимущественно, пограничных значений; эти два профиля не пересекаются ни в одной из возможных точек.

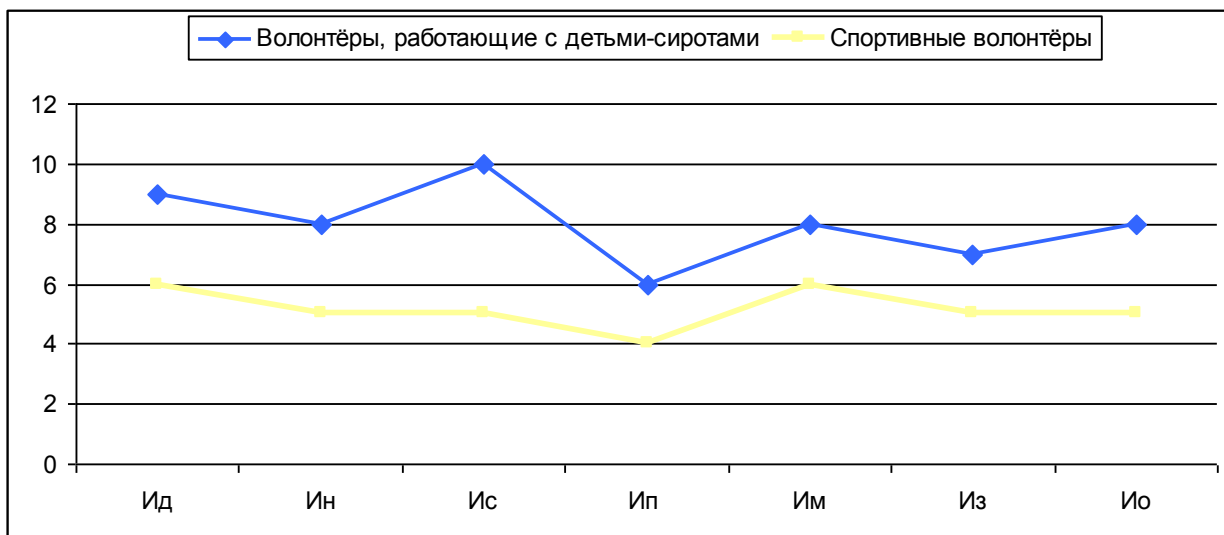


Рисунок 9 – Сравнительные данные локуса контроля по двум группам волонтеров

Статистическая обработка результатов по методике «УСК» с применением t-критерия Стьюдента показала следующее:

Результат: $t_{Эмп} = 4.0$

Критические значения ($t_{кр}$)

$p \leq 0.05$ $p \leq 0.01$

2.14 2.98

Значение $t_{Эмп}$ находится в зоне значимости, следовательно, выявленные нами различия являются достоверными и статистически значимыми.

На основании рассмотренных эмпирических данных и результатов их статистической обработки мы приходим к выводу о том, что выдвинутую нами гипотезу следует считать состоятельной. В этой связи мы можем констатировать следующее:

Доминанты мотивационного профиля личности, ведущие социально-психологические установки мотивационно-потребностной сферы и степень выраженности внутренней и внешней мотивации волонтеров, работающих с детьми-сиротами и работающих в сфере спорта, будут отличаться;

2) В мотивационном профиле личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами на постоянной основе в течение длительного времени (более одного года, с периодичностью не менее раза в неделю), будет доминировать такой компонент, как потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе, которая сочетается с ярко выраженными социальными установками на труд, альтруизм, свободу и результат, а также преобладанием внутренней мотивации над внешней;

3) В мотивационном профиле личности спортивных волонтеров будут доминировать такие компоненты, потребность в социальных контактах, потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, которые сочетаются со слабо выраженными социальными установками на труд, альтруизм, свободу и результат, а также преобладанием внешней мотивации над внутренней.

Кроме того, в мотивационном профиле личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами на постоянной основе в течение длительного времени (более одного года, с периодичностью не менее раза в неделю), помимо потребности в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе, доминируют такие компоненты, как потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности;

В мотивационном профиле личности спортивных волонтеров, помимо потребностей в социальных контактах, разнообразии, стимуляции и переменах, доминируют такие компоненты, как потребность в комфортной окружающей обстановке, а также в завоевании признания со стороны других людей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью выполнения выпускной квалификационной работы являлось изучение структуры мотивационного профиля личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

В качестве объекта исследования выступала мотивация волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

Предметом исследования являлись базовые компоненты мотивационного профиля личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами.

Рабочая гипотеза была сформулирована следующим образом: мы предполагаем, что:

1) Доминанты мотивационного профиля личности, ведущие социально-психологические установки мотивационно-потребностной сферы и степень выраженности внутренней и внешней мотивации волонтеров, работающих с детьми-сиротами и работающих в сфере спорта, будут отличаться;

2) В мотивационном профиле личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами на постоянной основе в течение длительного времени (более одного года, с периодичностью не менее раза в неделю), будет доминировать такой компонент, как потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе, которая сочетается с ярко выраженными социальными установками на труд, альтруизм, свободу и результат, а также преобладанием внутренней мотивации над внешней;

3) В мотивационном профиле личности спортивных волонтеров будут доминировать такие компоненты, потребность в социальных контактах, потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, которые сочетаются со слабо выраженными социальными установками на труд, альтруизм,

свободу и результат, а также преобладанием внешней мотивации над внутренней.

Выборку составили 60 волонтеров двух категорий.

Первая категория – 30 волонтеров ДБФ «Счастливые дети» (г. Красноярск), на постоянной основе осуществляющих добровольческую деятельность в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; вторая – 30 спортивных волонтеров, готовящихся обслуживать Европейские игры 2019 (г. Минск).

В соответствии с выдвинутой гипотезой, был подобран психодиагностический комплекс, в который вошли:

1) Методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина.

2) Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере (шкалы альтруизма и эгоизма) О.Ф. Потемкиной.

3) Методика «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (в адаптации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда)

Сравнительному анализу подлежали средние арифметические количественные данные, полученные в группах испытуемых.

Для оценки степени достоверности и значимости различий в показателях между двумя сравниваемыми категориями волонтеров применялся статистический t-критерий Стьюдента.

Данные, полученные при применении методики «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина, показали следующее:

1) в мотивационном профиле волонтеров, на постоянной основе работающих с детьми-сиротами, ведущие позиции занимают мотивы, связанные с удовлетворением потребностей в самосовершенствовании и личностном саморазвитии, в занятии общественно полезной работой; достаточно ярко выраженным оказался мотив, связанный с удовлетворением потребности в принятии и генерировании новых, творческих идей.

2) в группе спортивных волонтеров преобладают мотивы, связанные с реализацией следующих потребностей: потребность в расширении социальных контактов, потребность в завоевании признания со стороны других людей, потребность в комфортных условиях работы, потребность в переменах и стимуляции.

В ходе диагностики социально-психологических установок на служение себе и другим людям, обществу по методике О.Ф. Потемкиной выяснилось, что первое место в иерархии социально-психологических установок личности волонтеров, работающих на постоянной основе с детьми-сиротами, занимает бескорыстное служение другим людям и обществу, второе – труд, третье – результат и свобода.

В группе спортивных волонтеров среди всех диагностируемых мотивационно-потребностных ориентиров ведущие позиции занимают установки на процесс, свободу, труд и альтруизм. При этом показатели по шкалам альтруизма и эгоизма в данной группе волонтеров различаются настолько незначительно, что можно предполагать наличие склонности к борьбе мотивов.

Кроме того, средние суммарные значения степени выраженности всех диагностируемых социально-психологических установок указывают на то, что в группе волонтеров, работающих с детьми-сиротами, среднегрупповой уровень развития мотивационно-потребностной сферы – выше среднего, в группе спортивных волонтеров – средний.

По интересующим нас в контексте выдвинутой гипотезы шкалам ориентации на альтруизм, труд, результат и свободу наблюдаются существенные различия.

При исследовании уровня субъективного контроля обнаружилось, что в группе волонтеров, работающих с детьми-сиротами – интернальный локус контроля во всех сферах жизни.

В профиле локуса контроля спортивных волонтеров преобладают оценки, соответствующие экстернальности.

Статистическая обработка количественных данных с применением t-критерия Стьюдента показала, что выявленные нами различия являются достоверными и статистически значимыми.

На основании рассмотренных эмпирических данных и результатов их статистической обработки мы приходим к выводу о том, что выдвинутую нами гипотезу следует считать подтвержденной.

Кроме того, можно констатировать наличие ряда иных особенностей мотивации волонтеров исследованных категорий, а именно:

1) В мотивационном профиле личности волонтеров, работающих с детьми-сиротами на постоянной основе в течение длительного времени (более одного года, с периодичностью не менее раза в неделю), помимо потребности в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе, доминируют такие компоненты, как потребность в самосовершенствовании, росте и развитии как личности;

2) В мотивационном профиле личности спортивных волонтеров, помимо потребностей в социальных контактах, разнообразии, стимуляции и переменах, доминируют такие компоненты, как потребность в комфортной окружающей обстановке, а также в завоевании признания со стороны других людей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Автоматический расчёт t-критерия Стьюдента // Профессиональный Интернет-ресурс для психологов PSYCHOL-OK. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.psychol-ok.ru/statistics/student/>
2. Азарова, Е.С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности: дисс. ... канд. психол. наук / Е.С. Азарова. – Хабаровск, 2008. – 287 с.
3. Алещенок, С.В. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития / С.В. Алещенок // Ценностный мир современной молодежи: на пути интеграции. – М.: Социум, 1994. – С. 151-153.
4. Андросова, А.А. Волонтерство как социально-культурный феномен российского общества / А.А. Андросова, Е.В. Макарова // Вестник государственного и муниципального управления. – 2014. – № 2/1 (12). – С. 58-62.
5. Аргайл, М. Психология счастья / М. Аргайл. – СПб.: Питер, 2003. – 271 с.
6. Аронсон, Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерт. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 560 с.
7. Баженова, А.К. Волонтерство как форма социальной активности / А.К. Баженова // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2014. – № 2. – С. 156-162.
8. Березина, Т.Н. Резервные возможности человека / Т.Н. Березина. – М.: Когито-центр, 2000. – 112 с.
9. Бессонова, Т.И. К проблеме исследования истинного добровольчества (волонтерства) / Т.И. Бессонова // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Педагогические науки. – 2016. – Т. 11. – № 5. – С. 96-106.

10. Бобнева, М.И. Социальные нормы и регуляция поведения / М.И. Бобнева. – М.: Наука, 1978. – 312 с.
11. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
12. Васильев, И.А. Влияние различных типов мотиваций и самоуправления личности на продуктивность мыслительной деятельности / И.А. Васильев, О.В. Митина, В.В. Кобанов // Психологический журнал. – 2006. – № 4. – С. 38-50.
13. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2000. – 288 с.
14. Горбулёва, М.С. Добровольчество: генезис и мотивы / М.С. Горбулёва // Вестник ТомГПУ. – 2015. – № 5 (158). – С. 140-146.
15. Горовая, К.П. Волонтерство в современном российском обществе / К.П. Горовая, И.Н. Гукова // VII Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум» – 2015. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2015/1052/15798>
16. Дергачева, О.Е. Подходы к конструированию русскоязычной версии опросника каузальных ориентации / О.Е. Дергачева, О.В. Митина // Психологическая диагностика. – 2005. – № 1. – С. 3-22.
17. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 376 с.
18. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 512 с.
19. Ковряков, Д.В. Мотивационный менеджмент. Управление системой мотивации персонала / Д.В. Ковряков. – СПб.: Изд-во Политехнического университета, 2011. – 212 с.

20. Косова, У.П. Мотивация волонтерской деятельности / У.П. Косова // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2012. – № 2 (20). – С. 123-127.
21. Косова, У.П. Структурно-содержательные характеристики волонтерской деятельности / У.П. Косова // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2011. – № 2. – С. 45-54.
22. Костригин, А.А. Мотивационные особенности волонтеров, работающих на постоянной и временной основе / А.А. Костригин, М.А. Соколова // Электронный научно-практический журнал «Психология, социология и педагогика». – 2015. – № 6. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://psychology.snauka.ru/2015/06/5138>
23. Краснов, Б.В. Добровольческое движение как фактор гражданского воспитания молодежи / Б.В. Краснов // Педагогическое образование и наука. – 2010. – № 12. – С. 93-96.
24. Кретьова, У.П. Мотивация волонтерской деятельности / У.П. Кретьова // Вестник КРАУНЦ. – 2014. – № 2 (24). – С. 37-45.
25. Кудринская, Л.А. Мотивация добровольческого труда: теоретические подходы в социологии / Л.А. Кудринская // Гражданское общество в России: опыт участия женских НПО: сб. материалов. – М., 2004. – С. 71-77.
26. Леонтьев, А.Д. Развитие идеи самоактуализации в работах А. Маслоу / А.Д. Леонтьев // Экзистенциальная и гуманистическая психология. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://hpsy.ru>
27. Леонтьев, Д.А. Автономия и самодетерминация как объект психологической диагностики / Д.А. Леонтьев // Вопросы психологии. – 2007. – № 1. – С. 66-85.
28. Либоракина, М.И. Гражданские инициативы и будущее России / М.И. Либоракина, В.Н. Якимец. – М., 1997. – 152 с.
29. Магун, В. От потребности – к поступку / В. Магун, М. Жамкочьян, А. Эткинд // Популярная психология: хрестоматия; сост. В. В. Мироненко. – М.: Просвещение, 1990. – 399 с.

30. Мак-Клелланд, Д. Мотивация человека / Д. Мак-Клелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
31. Меркулов, П.А. Молодежная государственная политика – вопросы возникновения и периодизации / П.А. Меркулов // История государства и права. – 2013. – № 20. – С. 32-35.
32. Мерлин, В.С. Психология индивидуальности: избранные психологические труды / В.С. Мерлин. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2009. – 544 с.
33. Мильман, В.Э. Методы изучения мотивационной среды личности: практикум по психодиагностике / В.Э. Мильман. – М.: Дрофа, 1990. – С. 23-43.
34. Мильман, В.Э. Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: МГУ, 1990. – 116 с.
35. Михайлова, С.В. Десять советов по работе с добровольцами руководителю общественной организации / С.В. Михайлова // Студенческое самоуправление ЯГПУ. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://yspu.ucoz.ru/publ/26-1-0-19>
36. Моисеева, А.А. Волонтерские объединения и их значимость в социальной сфере общественной жизни / А.А. Моисеева // Академический вестник. – 2014. – № 2 (28). – С. 142-149.
37. Насиновская, Е.Е. Вопросы мотивации личности с позиции деятельностного подхода / Е.Е. Насиновская // Психология в вузе. – 2003. – № 1-2. – С. 216-225.
38. Нежина, Т.Г. Мотивация участия молодёжи в волонтерском движении / Т.Г. Нежина, К.А. Петухова, Н.И. Чечёткина, И.С. Миндарова // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2014. – № 3. – С. 49-72.
39. Новиков, А.С. Проблемы волонтерского движения в современной России / А.С. Новиков // Международный научно-исследовательский журнал, 2012 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://research->

journal.org/featured/pedagogy/problemy-volonterskogo-dvizheniya-v-sovremennoj-rossii/

40. Носова, Ю.И. Волонтерство как социально-культурный феномен: генезис и основные характеристики / Ю.И. Носова // Вестник КазГУКИ. – 2012. – № 3-1. – С. 62-65.
41. Петровский, В.А. К психологии активности личности / В.А. Петровский // Вопросы психологии. – 1975. – № 3. – С. 26-38.
42. Петровский, В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности / В.А. Петровский. – Ростов н/Д: Феникс, 1996. – 512 с.
43. Потапенко, О.В. Волонтерство как активный вид деятельности по формированию гражданской ответственности и патриотизма студенческой молодежи / О.В. Потапенко, С.И. Тимошенко. – Горки.: БХСА, 2011. – 96 с.
44. Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности / Н.А. Потапова // Вестник МГОУ. – 2007. – № 3. – С. 95-140.
45. Потапова, Н.А. Волонтерство как феномен самореализации личности в современных российских условиях // Интегративный подход в психологии (новые исследования): Сборник научных трудов. – СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2004. – 294 с.
46. Ричи, Ш. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. Е. Климова. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 393 с.
47. Сергеева, Т. Ю. Мотивация как фактор управления поведением персонала: дис. ... канд. экон. наук. – М., 2006. – 190 с.
48. Слабжанин, Н.Ю. Как эффективно работать с добровольцами / Н.Ю. Слабжанин. – М.: Наука, 2011 – 128 с.
49. Тарасова, Н.В. Волонтерская деятельность как историко-педагогический феномен / Н.В. Тарасова // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 4. – С. 46-52.

50. Тен В.В., Романенко Е.А. Волонтерство как проявление гражданских инициатив / В.В. Тен, Е.А. Романенко. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elibrary.ru/download/60635659.pdf>
51. Урсу, М.И. Мотивационный профиль сотрудника: теоретический аспект / М.И. Урсу, Т.Н. Патрахина // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXVI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 11 (26). – [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://sibac.info/archive/economy/11\(26\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/11(26).pdf)
52. Уткин, Э.А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин, Т. В. Бутова. – М.: ТЕИС, 2004. – 424 с.
53. Херцберг, Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. Д. А. Куликова. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
54. Холина, О.И. Волонтерство как социальный феномен современного российского общества / О.И. Холина // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 8. – С. 71-73.
55. Холостова, Е.И. Волонтеры // Словарь-справочник по социальной работе / Под ред. проф. Е.И. Холостовой. – М.: Юристъ, 1997. – С. 121-124.
56. Цыганкова, А.В. Мотивация и участие молодежи в волонтерской деятельности / А.В. Цыганкова // IX Международная студенческая научная конференция. «Студенческий научный форум» – 2017. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2017/2753/33741>
57. Шарыпин, А.В. Волонтерское движение: истоки и современность / А.В. Шарыпин // Современные исследования социальных проблем. – 2010. – № 4. – С. 214-220.
58. Шекова, Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения / Е. Шекова // Человек и труд. – 2003. – № 4. – С. 6-7.
59. Щербина, В. Направление, формы, логика работы с человеческим ресурсом в организации / В. Щербина // Материалы конференции «Развитие человеческих ресурсов». – Ярославль, 1995. – С. 114-119.

60. Яницкий, М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система / М.С. Яницкий. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000. – 204 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи, П. Мартин)

Инструкция: Вам нужно распределить 11 баллов между четырьмя вариантами ответа (a), (b), (c) и (d) по каждому из приведённых ниже утверждений. Всего утверждений 33, следовательно, получается в общей сложности 363 балла. Если вам кажется, что один из факторов наиболее важен для вас, оцените его в 11 баллов; если же вы считаете его вовсе не существенным, не присуждайте ему ни одного балла; в остальных случаях постарайтесь по собственному усмотрению распределить все 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом утверждении факторами. Следите за тем, чтобы были присуждены все 11 баллов. В качестве примера попробуем оценить следующее утверждение:

Я хотел бы иметь такую работу, на которой

- (a) была бы хорошая заработная плата и дополнительные льготы;
- (b) я мог бы планировать работу по своему усмотрению;
- (c) мою деятельность смогли бы заметить и оценить другие люди;
- (d) было бы много разнообразия и перемен.

Используйте все 11 баллов, оценивая значимость для вас каждого из этих утверждений, а затем занесите баллы непосредственно в таблицу ответов.

Если Вы считаете наиболее важными для себя утверждения (a) и (b), то можете присудить им, скажем, 6 и 5 баллов соответственно, ничего не оставляя для оценки остальных двух вариантов – (c) и (d). Совершенно неважно, каким образом вы будете распределять 11 баллов между четырьмя вариантами, самое главное, чтобы оценки важности каждого варианта утверждения в сумме составляли бы 11 баллов.

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.

Следует внимательно читать каждое утверждение и вписывать свои оценки непосредственно в таблицу ответов. Следите за тем, чтобы все 11 баллов были распределены между четырьмя предложенными в каждом вопросе утверждениями (А – D).

Стимульный материал

- 1) Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где
 - a) хорошая заработная плата и прочие виды вознаграждений;
 - b) имеется возможность установить хорошие взаимоотношения с коллегами по работе;
 - c) я мог бы влиять на принятие решений и демонстрировать свои достоинства как работника;
 - d) у меня есть возможность совершенствоваться и расти как личность.
- 2) Я не хотел бы работать там, где
 - a) отсутствуют четкие указания, что от меня требуется;
 - b) практически отсутствуют обратная связь и оценка эффективности моей работы;
 - c) то, чем я занимаюсь, выглядит малополезным и малоценным;
 - d) плохие условия работы, слишком шумно или грязно.
- 3) Для меня важно, чтобы моя работа
 - a) была связана со значительным разнообразием и переменами;
 - b) давала мне возможность работать с широким кругом людей;
 - c) обеспечивала мне четкие указания, чтобы я знал, что от меня требуется;

- d) позволяла мне хорошо узнать тех людей, с кем я работаю.
- 4) Я полагаю, что я не был бы очень заинтересован работой, которая
 - a) обеспечивала бы мне мало контактов с другими людьми;
 - b) если была бы замечена другими людьми;
 - c) не имела бы конкретных очертаний, так что я не был бы уверен, что от меня требуется;
 - d) была бы сопряжена с определенным объемом рутинных операций.
- 5) Работа мне нравится, если
 - a) я четко представляю себе, что от меня требуется;
 - b) у меня удобное рабочее место и меня мало отвлекают;
 - c) у меня хорошие вознаграждение и заработная плата;
 - d) позволяет мне совершенствовать свои профессиональные качества.
- б) Полагаю, что мне бы понравилось, если
 - a) были бы хорошие условия работы и отсутствовало бы давление на меня;
 - b) у меня был бы очень хороший оклад;
 - c) работа в действительности была бы полезная и приносила мне удовлетворение;
 - d) мои достижения и работа оценивались бы по достоинству.
- 7) Я не считаю, что работа должна
 - a) быть слабо структурированной, так что непонятно, что же следует делать;
 - b) предоставлять слишком мало возможностей хорошо узнать других людей;

с)быть малозначимой и малополезной для общества или неинтересной для выполнения;

д)оставаться непризнанной, или ее выполнение должно восприниматься как само собой разумеющееся.

8) Работа, приносящая удовлетворение,

а)связана со значительным разнообразием, переменами и стимуляцией энтузиазма;

б)дает возможность совершенствовать свои профессиональные качества и развиваться как личность;

с)является полезной и значимой для общества;

д)позволяет мне быть креативным (проявлять творческий подход)и экспериментировать с новыми идеями.

9) Важно, чтобы работа

а)признавалась и ценилась организацией, в которой я работаю;

б)давала бы возможности для персонального роста и совершенствования;

с)была сопряжена с большим разнообразием и переменами;

д)позволяла бы работнику оказывать влияние на других.

10) Я не считаю, что работа будет приносить удовлетворение, если

а)в процессе ее выполнения мало возможностей осуществлять контакты с разными людьми;

б)оклад и вознаграждение не очень хорошие;

с)я не могу установить и поддерживать добрые отношения с коллегами по работе;

д)у меня очень мало самостоятельности или возможностей для проявления гибкости.

11) Самой хорошей является такая работа, которая

а)обеспечивает хорошие рабочие условия;

б)дает четкие инструкции и разъяснения по поводу содержания работы;

с) предполагает выполнение интересных и полезных заданий;
д) позволяет получить признание личных достижений и качества работы.

12) Вероятно, я не буду хорошо работать, если

а) имеется мало возможностей ставить перед собой цели и достигать их;
б) я не имею возможности совершенствовать свои личные качества;
с) тяжелая работа не получает признания и соответствующего вознаграждения;

д) на рабочем месте пыльно, грязно или шумно.

13) При определении служебных обязанностей важно

а) дать людям возможность лучше узнать друг друга;
б) предоставить работнику возможность ставить цели и достигать их;
с) обеспечить условия для проявления работниками творческого начала;
д) обеспечить комфортность и чистоту места работы.

14) Вероятно, я не захочу работать там, где

а) меня будет мало самостоятельности и возможностей для совершенствования своей личности;

б) не поощряются исследования и проявление научного любопытства;

с) очень мало контактов с широким кругом людей;

д) отсутствуют достойные надбавки и дополнительные льготы.

15) Я был бы удовлетворен, если

а) была бы возможность оказывать влияние на принятие решений другими работниками;

б) работа предоставляла бы широкое разнообразие и перемены;

с) мои достижения были бы оценены другими людьми;

д) я точно знал бы, что от меня требуется и как я должен это выполнять.

16) Работа меньше удовлетворяла бы меня, если

а) не позволяла бы ставить и добиваться сложных целей;

б) четко не знал бы правил и процедур выполнения работы;

с)уровень оплаты моего труда не соответствовал бы уровню сложности выполняемой работы;

д)я практически не мог бы влиять на принимаемые решения и на то, что делают другие.

17) Я полагаю, что должность должна предоставлять

а)четкие должностные инструкции и указания на то, что от меня требуется;

б)возможность лучше узнать своих коллег по работе;

с)возможности выполнять сложные производственные задания, требующие напряжения всех сил;

д)разнообразии, перемены и поощрения.

18) Работа приносила бы меньше удовлетворения, если

а)не допускала бы возможности хотя бы небольшого творческого вклада;

б)осуществлялась бы изолированно, т. е. работник должен был бы работать в одиночестве;

с)отсутствовал бы благоприятный внутренний климат, в котором работник мог бы профессионально расти;

д)не давала бы возможности оказывать влияние на принятие решений.

19) Я хотел бы работать там, где

а)другие люди признают и ценят выполняемую мной работу;

б)у меня будет возможность оказывать влияние на то, что делают другие;

с)имеется достойная система надбавок и дополнительных льгот;

д)можно выдвигать и апробировать новые идеи и проявлять креативность.

20) Вряд ли я захотел бы работать там, где

а)не существует разнообразия или перемен в работе;

б)у меня будет мало возможностей влиять на принимаемые решения;

- с) зарплатная плата не слишком высока;
- д) условия работы недостаточно хорошие,

21) Я полагаю, что приносящая удовлетворение работа должна предусматривать

а) наличие четких указаний, чтобы работники знали, что от них требуется;

- б) возможность проявлять креативность;
- с) возможность встречаться с интересными людьми;
- д) чувство удовлетворения и действительно интересные задания.

22) Работа не будет доставлять удовольствие, если

- а) предусмотрены незначительные надбавки и дополнительные льготы;
- б) условия работы некомфортны или в помещении очень шумно;
- с) работник не имеет возможности сравнивать свою работу с работой других;

д) не поощряются исследования, творческий подход и новые идеи.

23) Я считаю важным, чтобы работа обеспечивала мне

- а) множество контактов с широким кругом интересных людей;
- б) возможность установления и достижения целей;
- с) возможность влиять на принятие решений;

высокий уровень заработной платы

24) Я не думаю, чтобы мне нравилась бы работа, если

- а) условия работы некомфортны, на рабочем месте грязно или шумно;
- б) мало шансов влиять на других людей;
- с) мало возможностей для достижения поставленных целей;
- д) я не мог бы проявлять креативность и предлагать новые идеи.

25) В процессе организации работы важно

- а) обеспечить чистоту и комфортность рабочего места;
- б) создать условия для проявления работником самостоятельности;
- с) предусмотреть возможность разнообразия и перемен;

d)обеспечить человеку широкие возможности контактов с другими людьми.

26) Скорее всего, я не захотел бы работать там, где

a)условия работы некомфортны, т. е. шумно или грязно и т. д.;

b)мало возможностей осуществлять контакты с другими людьми;

c)работа не является интересной или полезной;

d)работа рутинная и задания редко меняются.

27) Работа приносит удовлетворение, вероятно, когда

a)люди признают и ценят хорошо выполненную работу;

b)существуют широкие возможности для маневра и проявления гибкости;

c)можно ставить перед собой сложные и смелые цели;

d)существует возможность лучше узнать своих коллег.

28) Мне бы не понравилась работа, которая

a)не была бы полезной и не приносила бы чувства удовлетворения;

b)не содержала бы в себе стимула к переменам;

c)не позволяла бы мне устанавливать дружеские отношения с другими;

d)была бы неконкретной и не ставила бы сложных задач.

29) Я бы проявил стремление работать там, где

a)работа интересная и полезная;

b)люди могут устанавливать длительные дружеские взаимоотношения;

c)меня окружали бы интересные люди;

d)я мог бы оказывать влияние на принятие решений

30) Я не считаю, что работа должна

a)предусматривать, чтобы человек большую часть времени работал в одиночку;

b)давать мало шансов на признание личных достижений работника;

c)препятствовать установлению взаимоотношений с коллегами;

d)состоять в основном из рутинных обязанностей.

- 31) Хорошо спланированная работа обязательно
- а) предусматривает достаточный набор льгот и множество надбавок;
 - б) имеет четкие рекомендации по выполнению и должностные обязанности;
 - в) предусматривает возможность ставить цели и достигать их;
 - г) стимулирует и поощряет выдвижение новых идей.
- 32) Я считал бы, что работа не приносит удовлетворения, если
- а) не мог бы выполнять сложную перспективную работу;
 - б) было бы мало возможностей для проявления креативности;
 - в) допускалась бы лишь малая доля самостоятельности;
 - г) сама суть работы не представлялась бы полезной или нужной.
- 33) Наиболее важными характеристиками должности являются
- а) возможность для творческого подхода и оригинального нестандартного мышления;
 - б) важные обязанности, выполнение которых приносит удовлетворение;
 - в) возможность устанавливать хорошие взаимоотношения с коллегами;
 - г) наличие значимых целей, которых призван достичь работник

Ключ к тесту

Завершив работу над тестом, получаем общий результат по каждому из 12 мотивационных факторов. Большое количество баллов, присужденных какому-либо фактору, свидетельствует о его высокой значимости, малое количество баллов показывает низкий уровень потребности относительно прочих факторов. После описания каждого мотивационного фактора приводятся:

- мода распределения (наиболее часто встречающееся значение);
- медиана (среднее значение);
- диапазон разброса (самое низкое и самое высокое значение).

Номер фактора:

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок. Данная потребность выявляет тенденцию к изменению в процессе трудовой жизни; увеличение трат обуславливает повышение значения этой потребности (например, наличие долгов, возникновение новых семейных обязательств, дополнительные или тяжелые финансовые обязательства).
Мода – 27, медиана – 19, диапазон – 0 – 96.

2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. Мода – 17, медиана – 17, диапазон – 0 – 83.

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. (Мерило потребности в руководстве и определенности; потребность, которая может служить индикатором стресса или беспокойства и которая может возрастать или падать, когда человек сталкивается с серьезными изменениями в своей личной жизни или на работе.) Мода – 26, медиана – 25, диапазон – 0 – 69.

4. Потребность в социальных контактах: общение с широким кругом людей, легкая степень доверительности, тесных связей с коллегами. (Это показатель стремления работать с другими людьми, который не следует путать с тем, насколько хорошо человек относится к своим коллегам. Этот фактор может иметь очень низкое значение, тем не менее человек может быть достаточно социально адаптированным.) Мода – 27, медиана – 25, диапазон – 0 – 81.

5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения, малое число коллег по работе, значительная степень близости взаимоотношений, доверительности. (Потребность в более тесных контактах с другими. Как и в случае с фактором 4, низкое его значение не

свидетельствует о слабой социальной адаптации и отсутствии социальных навыков.) Мода – 18, медиана – 19, диапазон – 0 – 45.

6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей, в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи индивидуума. (Этот показатель указывает на симпатии к другим и хорошие социальные взаимоотношения, это потребность личности во внимании со стороны других людей, желание чувствовать собственную значимость.) Мода – 35, медиана – 36, диапазон – 0 – 88.

7. Потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их; это показатель потребности следовать поставленным целям и быть самомотивированным. (Показатель стремления намечать и завоевывать сложные, многообещающие рубежи.) Мода – 36, медиана – 36, диапазон – 2 – 81.

8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими; настойчивое стремление к конкуренции и влиятельности. (Это показатель конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния.) Мода – 31, медиана – 31, диапазон – 0 – 79.

9. Потребность в разнообразии, переменах и стимуляции; стремление избегать рутины (скуки). (Указывает тенденцию всегда находиться в состоянии приподнятости, готовности к действиям, любви к переменам и стимуляции.) Мода – 34, медиана – 35, диапазон – 0 – 78.

10. Потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей. (Этот показатель свидетельствует о тенденции к проявлению пытливости, любопытства и нетривиального мышления. Но идеи, которые вносит и к которым стремится данный индивидуум, не обязательно будут правильными или приемлемыми.) Мода – 32, медиана – 33, диапазон – 5 – 81

11. Потребность в совершенствовании, росте и развитии как личности. (Показатель желания самостоятельности, независимости и самосовершенствования.) Мода – 35, медиана – 32, диапазон – 7 – 84.

12. Потребность в ощущении востребованности в интересной общественно-полезной работе. (Это показатель потребности в работе, наполненной смыслом и значением, с элементом общественной полезности.) Мода – 41, медиана – 43, диапазон – 15 – 97.

Ольга С.. Возраст – 36 лет, профессия – гос. служба (волонтер, два года работает с детьми-сиротами)

Бланк с ответами

	а	б	в	г
1.	2	4	3	2
2.	3	1	3	4
3.	5	1	2	3
4.	2	3	1	5
5.	1	4	4	2
6.	3	3	3	2
7.	3	2	3	3
8.	4	3	2	2
9.	3	3	4	1
10.	2	2	4	3
11.	3	1	3	3
12.	1	2	4	4
13.	3	2	2	4
14.	3	2	2	4
15.	1	4	3	3
16.	2	2	5	2
17.	3	3	2	3
18.	1	4	5	1
19.	4	1	4	2

20.	3	1	4	2
21.	1	2	4	4
22.	4	4	1	2
23.	3	2	1	5
24.	3	2	3	3
25.	3	3	2	3
26.	4	1	2	4
27.	4	1	2	4
28.	5	1	2	3
29.	3	3	3	2
30.	2	3	4	2
31.	1	4	4	2
32.	2	3	3	3
33.	1	4	2	3

Ирина У.. Возраст 22 года, проф-студент (проходит подготовку для участия в качестве волонтера на Евроиграх 2019)

Бланк с ответами

	а	б	в	г
1.			6	5
2.			6	5
3.	6		4	1
4.	3	2	1	5
5.			5	6
6.		5	6	
7.	1	1	6	3
8.	6	5		
9.		4	3	4
10.		3	1	7
11.	4		6	1
12.		5	3	3
13.	3	3	2	3
14.	5	6		
15.	6	3	2	
16.	5		4	2
17.		5		6

18.	1		3	7
19.	3	4	4	
20.	3	4	2	2
21.		1	2	8
22.	2	2	3	4
23.		1	6	4
24.	3	8		
25.	2	6	3	
26.	2		5	4
27.	3	6	2	
28.	4	4		3
29.	5			6
30.	3	6		2
31.	2		4	5
32.	3		4	4
33.		6	5	

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика диагностики социально-психологических установок личности в
мотивационно-потребностной сфере (О.Ф.Потемкина)

Инструкция: Ответьте на каждый вопрос «Да», если он верно описывает ваше поведение, и «Нет», если ваше поведение не соответствует тому, о чём говорится в вопросе.

Стимульный материал

Часть I. Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»

1. Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап её завершения?
2. Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?
3. Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?
4. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
5. Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо?
6. Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?
7. Вам легче просить за других, чем за себя?
8. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?
9. Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?
10. Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?
11. Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?
12. Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
13. Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?
14. Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?
15. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
16. Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?
17. Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?

18. Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?
19. Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
20. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
21. Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?
22. Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?
23. Вы стремитесь, как можно больше сделать для других людей?
24. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
25. Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?
26. Вам часто удается довести начатое дело до конца?
27. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни жить интересами других людей?
28. Вы можете назвать себя эгоистом?
29. Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?
30. Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?
31. Ваша отличительная черта – бескорыстие?
32. Свободное время Вы используете для своих увлечений?
33. Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?
34. Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?
35. Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?
36. Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?

37. Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?

38. Стремление к результату в любом деле Ваша отличительная черта?

39. Ваша отличительная черта – умение помочь другим людям?

40. Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

Часть II. Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «свобода – власть», «труд – деньги»

41. Вы согласны, что самое главное в жизни быть мастером своего дела?

42. Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?

43. Ваши знакомые считают Вас властным человеком?

44. Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?

45. Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?

46. Основное стремление в Вашей жизни – свобода, а не власть и деньги?

47. Вы согласны, что иметь власть над людьми – наиболее важная ценность?

48. Ваши друзья – состоятельные в материальном отношении люди?

49. Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?

50. Вам всегда удается следовать своим убеждениям, вопреки требованиям со стороны?

51. Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти – это её сила?
52. Вы уверены, что всё можно купить за деньги?
53. Вы выбираете друзей по деловым качествам?
54. Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?
55. Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?
56. Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?
57. Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?
58. Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?
59. Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?
60. Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?
61. В жизни Вас радует только отличный результат работы?
62. Самое главное стремление в Вашей жизни – быть свободным?
63. Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?
64. Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?
65. Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?
66. Вам обычно удается отвоевать своё право на свободу?
67. Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?
68. Вы согласны, что деньги «не пахнут», и неважно, как они заработаны?
69. Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?
70. Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?
71. Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?
72. Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?
73. Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?

74. Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование?

75. Власть может заменить Вам многие другие ценности?

76. Вам обычно удается накопить нужную сумму денег?

77. Труд – наибольшая ценность для Вас?

78. Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?

79. Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?

80. Наиболее сильное потрясение для Вас – отсутствие денег?

Ключ к методике

Часть первая: выявления установок на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»:

Ориентация на процесс: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

Ориентации на результат: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

Ориентация на альтруизм: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Ориентация на эгоизм': 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Часть вторая: выявления установок «свобода – власть», «труд – деньги»:

Ориентация на труд: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

Ориентации на свободу: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

Ориентация на власть: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39

Ориентация на деньги: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

Обработка и анализ результатов

За каждый ответ «Да» начисляется 1 балл. Вычисляется сумма значений по каждой из восьми установок личности.

Интерпретация полученных результатов

Люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

Люди, ориентирующиеся на результат, - одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Альтруизм – наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека.

Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее, более вредит его отсутствие, причём это среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто.

Люди, ориентирующиеся на труд, всё время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия.

Ведущей ценностью для людей с ориентацией на деньги является стремление к увеличению своего благосостояния.

Главная ценность для людей, ориентирующихся на свободу, – свобода.

Для людей с ориентацией на власть ведущей ценностью является влияние на других, на общество.

Ольга С. Возраст – 36 лет, профессия – гос. служба (волонтер два года работает с детьми-сиротами)

Часть I. Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»

№	Вопрос	Ответ	
		Да	Нет

1	Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения?	+	
2	Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?	+	
3	Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?	+	
4	Вы обычно много времени уделяете своей особе?		+
5	Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам неинтересно, даже если это необходимо?		+
6	Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?		+
7	Вам легче просить за других, чем за себя?	+	
8	Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?		+
9	Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?		+
10	Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?		+
11	Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?	+	
12	Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?		+
13	Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?	+	
14	Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?	+	
15	Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?	+	
16	Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?		+
17	Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?		+
18	Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?	+	
19	Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?		+
20	Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?		+
21	Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?		+
22	Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?	+	
23	Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?		+
24	Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?		+
25	Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?	+	
26	Вам часто удается довести начатое дело до конца?	+	

27	Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни – жить интересами других людей?		+
28	Вы можете назвать себя эгоистом?		+
29	Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?		+
30	Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?		+
31	Ваша отличительная черта – бескорыстие?	+	
32	Свободное время Вы используете для своих увлечений?	+	
33	Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?		+
34	Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?		+
35	Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?	+	
36	Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?		+
37	Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?	+	
38	Стремление к результату в любом деле – Ваша отличительная черта?	+	
39	Ваша отличительная черта – умение помочь другим людям?	+	
40	Вы способны прилагать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?		+

Часть II. Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «свободу – власть», «труд – деньги»

№	Вопрос	Ответ	
		Да	Нет
1	Вы согласны, что самое главное в жизни – быть мастером своего дела?	+	
2	Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?	+	
3	Ваши знакомые считают Вас властным человеком?		+
4	Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?		+
5	Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?		+
6	Основное стремление в Вашей жизни – свобода, а не власть и деньги?	+	
7	Вы согласны, что иметь власть над людьми – наиболее важная ценность?		+
8	Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?	+	
9	Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?		+
10	Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со		+

	стороны?		
11	Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти – это ее сила?		+
12	Вы уверены, что все можно купить за деньги?		+
13	Вы выбираете друзей по деловым качествам?		+
14	Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?		+
15	Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?		+
16	Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?		+
17	Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?	+	
18	Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?	+	
19	Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?	+	
20	Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?		+
21	В жизни Вас радует только отличный результат работы?	+	
22	Самое главное стремление в Вашей жизни – быть свободным?		+
23	Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?		+
24	Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?		+
25	Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?	+	
26	Вам обычно удается отвоевать свое право на свободу?	+	
27	Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?		+
28	Вы согласны, что деньги не пахнут, и не важно, как они заработаны?	+	
29	Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?	+	
30	Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?	+	
31	Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?	+	
32	Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?	+	
33	Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?	+	
34	Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование?		+
35	Власть может заменить Вам многие другие ценности?		+
36	Вам обычно удается накопить нужную сумму денег?		+
37	Труд – наибольшая ценность для Вас?		+
38	Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?	+	
39	Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?		+

40	Наиболее сильное потрясение для Вас – отсутствие денег?	+	
----	---	---	--

Ирина У. Возраст 22 года, проф-студент (проходит подготовку для участия в качестве волонтера на Евроиграх 2019)

Часть I. Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат»

№	Вопрос	Ответ	
		Да	Нет
1	Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения?	+	
2	Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?	+	
3	Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?		+
4	Вы обычно много времени уделяете своей особе?		+
5	Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам неинтересно, даже если это необходимо?		+
6	Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?		+
7	Вам легче просить за других, чем за себя?		+
8	Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?	+	
9	Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?	+	
10	Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?	+	
11	Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?	+	
12	Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?		+
13	Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?	+	
14	Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?		+
15	Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?		+
16	Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?	+	
17	Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?	+	
18	Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?		+
19	Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?	+	
20	Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?		+
21	Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?	+	
22	Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?	+	
23	Вы стремитесь как можно больше сделать для других людей?		+
24	Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?	+	

25	Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?	+	
26	Вам часто удается довести начатое дело до конца?	+	
27	Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни – жить интересами других людей?		+
28	Вы можете назвать себя эгоистом?	+	
29	Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?		+
30	Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?		+
31	Ваша отличительная черта – бескорыстие?		+
32	Свободное время Вы используете для своих увлечений?		+
33	Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?	+	
34	Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?		+
35	Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?	+	
36	Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?		+
37	Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?	+	
38	Стремление к результату в любом деле – Ваша отличительная черта?	+	
39	Ваша отличительная черта – умение помочь другим людям?	+	
40	Вы способны прилагать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?	+	

Часть II. Выявление степени выраженности социально-психологических установок, направленных на «свободу – власть», «труд – деньги»

№	Вопрос	Ответ	
		Да	Нет
1	Вы согласны, что самое главное в жизни – быть мастером своего дела?	+	
2	Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?	+	
3	Ваши знакомые считают Вас властным человеком?	+	
4	Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?	+	
5	Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?	+	
6	Основное стремление в Вашей жизни – свобода, а не власть и деньги?	+	
7	Вы согласны, что иметь власть над людьми – наиболее важная ценность?		+
8	Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?		+

9	Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?		+
10	Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?	+	
11	Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти – это ее сила?		+
12	Вы уверены, что все можно купить за деньги?		+
13	Вы выбираете друзей по деловым качествам?		+
14	Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?	+	
15	Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?		+
16	Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?		+
17	Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?	+	
18	Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?	+	
19	Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?		+
20	Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?	+	
21	В жизни Вас радует только отличный результат работы?	+	
22	Самое главное стремление в Вашей жизни – быть свободным?		+
23	Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?	+	
24	Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?		+
25	Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?	+	
26	Вам обычно удается отвоевать свое право на свободу?	+	
27	Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?		+
28	Вы согласны, что деньги не пахнут, и не важно, как они заработаны?	+	
29	Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?		+
30	Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?		+
31	Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?		+
32	Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?	+	
33	Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?	+	
34	Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование?	+	
35	Власть может заменить Вам многие другие ценности?		+
36	Вам обычно удается накопить нужную сумму денег?	+	
37	Труд – наибольшая ценность для Вас?		+

38	Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?	+	
39	Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?		+
40	Наиболее сильное потрясение для Вас – отсутствие денег?		+

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (модификация
Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, Л.М. Эткинда)

Инструкция: Внимательно прочитайте каждое из утверждений, приведенных ниже, и отметьте на бланке ответов:

- 3 – не согласен полностью
- 2 – не согласен частично
- 1 – скорее не согласен, чем согласен
- +1 – скорее согласен, чем не согласен
- +2 – согласен частично
- +3 – согласен полностью

Стимульный материал

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного обстоятельства, чем от способностей и усилий человека.
2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.
3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.
4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.
5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.
6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей.
7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.
8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.
9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролируются действия подчиненных, а не полагаются на их самостоятельность.

10. Мои отметки в школе чаще зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий.

11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.

12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.

13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.

14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь они все равно не смогут.

15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.

16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.

17. Думаю, что случаи или судьба не играют важной роли в моей жизни.

18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.

19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.

20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.

21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать.

23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моей болезни или болезней.

24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле.

25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.

26. Я часто думаю, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.

27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.

28. На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по воспитанию детей часто оказываются бесполезными.

29. То, что со мной случается, — это дело моих собственных рук.

30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявил достаточно усилий.

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего были виноваты другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда трудно было понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Обработка результатов проводится в несколько этапов.

С помощью ключа подсчитываются «сырые» баллы по каждой шкале.

Цифра, соответствующая выбору, определяет количество баллов, полученных за каждый ответ. При этом баллы за ответы на вопросы со знаком «+» суммируются со своим знаком, а на вопросы со знаком «-» - с обратным знаком.

Ключ

Шкала	«+»	«-»	Σ
Ио	2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17; 19; 20; 22; 25; 27; 29; 31; 32; 34; 36; 37; 39; 42; 44	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43	
Ид	12; 15; 27; 32; 36; 37	1; 5; 6; 14; 26; 43	
Ин	2; 4; 20; 31; 42; 44	7; 24; 33; 38; 40; 41	
Ис	2; 16; 20; 32; 37	7; 14; 26; 28; 41	
Ип	19; 22; 25; 31; 42	1; 9; 10; 24; 30	
Им	4; 27	6; 38	
Из	13; 34	3; 23	

«Сырые» баллы переводятся (Σ) в стены.

Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

Стены	«Сырые» баллы													
	И _о		И _д		И _н		И _с		И _п		И _м		И _з	
	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал	интервал
	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до

1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Полученные оценки в стенах могут быть занесены в итоговую таблицу.

Результаты также могут быть представлены в виде графика или в виде профиля.

После этого осуществляется интерпретация показателей УСК по семи шкалам на основании сравнения полученных результатов с нормой. Отклонение вправо ($> 5,5$ стенов) свидетельствует об интернальном типе контроля (УСК) в соответствующих ситуациях. Отклонение влево от нормы ($< 5,5$ стенов) свидетельствует об экстернальном типе УСК.

Описание шкал

Шкала общей интернальности (Ио).

- Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями: интернальный контроль, интернальная личность. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни есть результат их собственных действий, что они могут ими управлять, и, таким образом, они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Обобщение различных экспериментальных данных позволяет говорить об интерналах как о более уверенных в себе, более спокойных и благожелательных, более популярных в сравнении с экстерналами. Их отличает более позитивная система отношений к миру и большая осознанность смысла и целей жизни.

- Низкий показатель по этой шкале соответствует низкому уровню субъективного контроля: экстернальный контроль, экстернальная личность. Такие люди не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными контролировать их развитие. Они полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или действия других людей. Обобщение различных экспериментальных данных позволяет говорить об экстерналах как о людях с повышенной тревожностью, обеспокоенностью. Их отличает конформность, меньшая терпимость к другим и повышенная агрессивность, меньшая популярность в сравнении с интерналами.

Шкала интернальности в области достижений (Ид).

- Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего того хорошего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем.

- Низкие показатели по шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

Шкала интернальности в области неудач (Ин).

- Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях.

- Низкие показатели свидетельствуют о том, что человек склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис).

- Высокие показатели означают, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни.

- Низкие указывают на то, что субъект считает не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье.

Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип).

- Высокие показатели свидетельствуют и том, что человек считает свои действия важным фактором организации собственной производственной деятельности, складывающихся отношений в коллективе, своего продвижения и т.д.

- Низкие указывают на то, что человек склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам — руководству, товарищам по работе, везению-невежению.

Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им).

- Высокие показатели свидетельствуют о том, что человек считает именно себя ответственным за построение межличностных отношений с окружающими.

- Низкие указывают на то, что человек склонен приписывать более важное значение в этом процессе обстоятельствам, случаю или окружающим его людям.

Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).

- Высокие показатели свидетельствуют о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий.

- Человек с низкими показателями по этой шкале считает болезнь и здоровье результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действий других людей, прежде всего, врачей.

Ольга С. Возраст – 36 лет, профессия – гос. служба (волонтер два года работает с детьми-сиротами)

Бланк с ответами

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

4. Люди оказываются одиночками из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

10. Мои отметки в школе часто зависели от случайных обстоятельств (например, настроения учителя), чем от моих собственных усилий.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
14. Если люди не подходят друг к другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь, они все равно не смогут.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что немало е зависит от того, как сложатся обстоятельства.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, как и что делать.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успехов в своем деле.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
28. На подрастающее поколение влияет так немало разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
29. То, что со мной случится, это дело моих собственных рук.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявлял достаточно усилий.								

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего были виноваты другие люди, чем я сам.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
39. Я всегда предпочитаю принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен

Ирина У. Возраст 22 года, проф-студент (проходит подготовку для участия в качестве волонтера на Евроиграх 2019)

Бланк с ответами

1.Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

2. Большинство разводов происходит от того, что люди не захотели приспособиться друг к другу.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

6. Бесплезно предпринимать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

7. Внешние обстоятельства — родители и благосостояние — влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

10. Мои отметки в школе часто зависели от случайных обстоятельств (например, настроения учителя), чем от моих собственных усилий.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

11. Когда я строю планы, то я, в общем, верю, что смогу осуществить их.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
14. Если люди не подходят друг к другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь, они все равно не смогут.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
16. Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
18. Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что немало е зависит от того, как сложатся обстоятельства.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
20. В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, как и что делать.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успехов в своем деле.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
28. На подрастающее поколение влияет так немало разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными.								
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен

29. То, что со мной случится, это дело моих собственных рук.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего не проявлял достаточно усилий.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что я хочу.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще всего были виноваты другие люди, чем я сам.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

39. Я всегда предпочитаю принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.

Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------

44. Большинство неудач в моей жизни произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

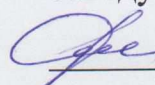
Полностью не согласен	-3	-2	-1	0	1	2	3	Полностью согласен
-----------------------	----	----	----	---	---	---	---	--------------------


Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра психологии развития и консультирования

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 Е.Ю.Федоренко

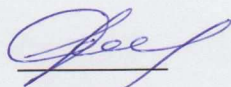
« 5 »  2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

37.03.01 Психология

Специфика мотивации волонтеров, работающих с детьми-сиротами

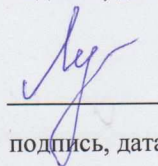
Руководитель



подпись, дата

канд. психол. наук, доцент Е.Ю.Федоренко

Выпускник



подпись, дата

М.Я.Лысенко

Красноярск 2018