

людям? Психолог – это, прежде всего профессия, направленная на оказание помощи, а как к ней будут относиться, теперь зависит и от нас – студентов факультета психологии...

**ЗАВИСТЬ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ
НА САМОАКТУАЛИЗАЦИЮ ЛИЧНОСТИ**

Кучерявенко А.С., Чернышева А.В., Минахметова А.З.

*Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга,
e-mail: Alexandra180690@rambler.ru*

Подавляющее большинство пишущих о зависти оценивают это чувство как однозначно отрицательное, как порок, с которым необходимо бороться. Однако наряду с пониманием зависти как неприязненного чувства, враждебного отношения к кому-либо, имеется и другой подход, когда зависть рассматривается как проявление мотивации достижения. Проведенное исследование направлено на определение того является ли зависть двигателем совершенствования личности, либо наоборот препятствием для самоактуализации.

В выборку вошли студенты факультета психологии и педагогики 4 курса в количестве 30 человек. Исследование проводилось по следующим методикам: анкета «Завистливы ли вы?», опросник САМОАЛ (А.В. Лазуркина в адаптации Н.Ф. Калина). У 56,7% испытуемых выявлен низкий уровень зависти. Для таких людей зависть практически не свойственна, они радуются жизни, наслаждаясь тем, что у них есть, а не горюют о том, чего нет. Для 43,3% испытуемых характерен средний уровень зависти. Зависть для них это стимул для соревнования с другим человеком. Высокий уровень зависти в данной выборке испытуемых не был выявлен.

По всем шкалам опросника САМОАЛ доминирующим является средний уровень. Это означает, что данная выборка студентов стремится к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

С целью определения взаимосвязи между показателями, полученными по анкете «Завистливы ли вы?» и опросником САМОАЛ был проведен корреляционный анализ. Корреляционный анализ обнаружил статистически достоверные связи между показателями зависти и шкалой ценностей ($r = -0,49$) и шкалой креативности ($r = -0,37$). Это говорит о том, что при увеличении уровня зависти, стремление к доминированию у человека ценностей характерных для самоактуализирующейся личности уменьшается. То же можно сказать и про стремление к творческому подходу ко всему окружающему. Также обнаружена статистически достоверная связь между завистью и шкалой аутосимпатии ($r = 0,46$). Это говорит о том, что при увеличении уровня зависти, увеличивается показатель аутосимпатии в сторону самоуверенности, завышенной самооценки и т.д.

**ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
РАЗНЫХ ЗВЕНЬЕВ УПРАВЛЕНИЯ**

Кучерявенко А.С., Лядокова Г.М.

*Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга,
e-mail: Alexandra180690@rambler.ru*

Ценности и ценностные ориентации руководителей регулируют поведение личности в определенных социальных условиях, задавая ей темп и определенную направленность, именно поэтому так важно знать какими ценностями руководствуется руководитель в организации при решении тех или иных проблем.

Целью в исследовании ценностных ориентаций руководителей стало выявление различий в терминальных и инструментальных ценностях руководителей среднего и низового звена. Для этого было проведено исследование на базе ОАО «ЕЛАЗ» в городе Елабуга, испытуемыми которого стали управленцы среднего и низового звена, а именно «мастера», «начальники отделов», а так же их заместители.

Гипотезой исследование является: выявление различий в ценностных ориентациях среднего и низового звена.

Для определения более предпочитаемых ценностей руководителями двух звеньев были проведены методики «Морфологический тест жизненных ценностей» (МТЖЦ) и методика «Ценностные ориентации» М. Рокича.

Были выявлены наиболее значимые терминальные и инструментальные ценности.

Затем, после выявления терминальных и инструментальных ценностей были подсчитаны средние значения результатов выбора руководителей и выявлены различия с помощью математического метода статистикой обработки t-критерия Стьюдента.

В результате обработки данных с помощью t-критерия Стьюдента по двум методикам выяснилось, что управленцы среднего и низового звена имеют различные инструментальные и терминальные ценности. А следовательно гипотеза, поставленная в начале исследования подтвердилась.

Различия в ценностных ориентации руководителей среднего и низового звена, прежде всего, связаны с тем, что руководители имеют разное социальное положение и разные должностные инструкции, а так же обязанности и полномочия.

ИЗУЧЕНИЕ ЦЕННОСТЕЙ РУССКИХ И ТАТАР

Лутфуллина Г.М., Пьянова Е.Н.

Филиал Казанского (Приволжского) Федерального университета, Елабуга, e-mail: gulyuza@mail.ru

Волжско-Уральский регион интересен тем, что основу его населения составляют самые многочисленные народы России и в этом плане он в миниатюре дает этническую картину страны в целом. Самая крупная этническая группа в РФ – это русские (81% всего населения), далее идут татары (около 4%).

Эмпирическое исследование ценностных ориентаций проводилось среди студентов 1-3 курса (18–20 лет). Сравнение ценностей индивидуального уровня в обеих группах респондентов (русских и татар) показало их соответствие: и у русских, и у татар преобладают такие ценности как безопасность (безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений), достижение (личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами). Это можно объяснить тем, что русские, татары имеют длительный опыт совместного проживания на территории Волжско-Уральского региона.

В ходе исследования подтвердилась гипотеза о том, что ценности индивидов взаимосвязаны с их отношением к окружающему миру и характер этой взаимосвязи обусловлен культурой; ценностные ориентации имеют различную направленность, в зависимости национальности. Несмотря на сходства ценностей индивидуального уровня, ценности культуры противостоят друг другу. В русской культуре в людях воспитывается внутреннее согласие с ценностью добровольного объединения с другими и заботы об их благе, преодоление эгоизма (равенство, социальная справедливость, свобода, ответствен-