

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ОТДЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Научный руководитель – Борисенко Зинаида Викторовна

Лукина Екатерина Максимовна

Студент (бакалавр)

Филиал МГУ имени М.В.Ломоносова в г. Севастополе, Факультет психологии, Кафедра психологии, Севастополь, Россия

E-mail: lookinaKetrin21@yandex.ru

Каждому человеку знакома рутинная деятельность, с ранних стадий развития в нашем менталитете отражается негативное отношение к ежедневной трудовой деятельности, направленной на зарабатывание средств к существованию. Проблема заключается в том, что в современном обществе принято искать трудовую мотивацию извне; принято понимать ее как внешнюю составляющую, будь то денежная стимуляция, вознаграждения и поощрения. Целью исследований послужила диагностика мотивационной структуры сотрудников предприятия, в связи с чем определен ряд задач, таких как: подбор подходящих методик, проведение методик, анализ и интерпретация данных.

В данном исследовании приняло участие 12 сотрудников одной успешной фирмы, занимающейся предпринимательской деятельностью; в выборку вошли менеджеры, бухгалтера, логист, финансист, системный администратор и директора компании, т.е. респондентами стали все сотрудники организации (10 женщин, 2 мужчин), возраст от 35 до 57 лет.

В данной работе использовался тест "Смыслоразнообразие ориентации" (методика СЖО) Д. А. Леонтьева [2], которая была основана на тесте «Цель в жизни» Дж. Крамбо и Л. Малохики. Данная методика позволяет определить источник смысла жизни индивида. Основатель логотерапии В. Франкл [5] одним из первых заговорил о важности цели в жизни человека, она является наивысшей потребностью индивида. СЖО отражает ряд элементов и общий показатель осмысленности жизни. Качество жизни неразрывно связано с уровнем мотивации человека, исследования мотивации достижения известны уже в работах Д.С. Мак-Клаланда, который, благодаря авторскому аперцептивному тесту, показал наличие качественных индивидуальных различий в проявлении мотивации достижения. В данной работе также используется методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [1]. Мотивация достижения имеет особенность развития в трудовой деятельности индивида, когда человек непосредственно ощущает вкус побед и достижений. В исследовании также использовался опросник диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильман [3], благодаря которому были выявлены определенные типы эмоционального и мотивационного профиля. Также были учтены результаты многошкального опросника методики В.И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ) [4], которая позволяет диагностировать степень развития осознанной саморегуляции и ее индивидуальные профили, компонентами которых являются частные регуляторные процессы.

Практическая значимость работы заключается в том, что были выявлены определенные особенности мотивационной структуры сотрудников предприятия, что может позволить в дальнейшем проводить более глубокую работу с сотрудниками данной организации. Теоретическая значимость заключается в том, что была выявлена определенная связь рассматриваемых нами методик. Таким образом, это может позволить в дальнейшем изучить применение данного исследования относительно других предприятий.

В ходе проведенной работы было выявлено, что для сотрудников организации характерно представление о том, что они могут управлять своей жизнью и имеют определенные способы влияния на нее, что подтверждено показателями методики СЖО locus контроля (ЛК) жизнь (средний показатель по группе 26,6, что является средним показателем норм методики - для мужчин 30,14 со стандартным отклонением 5,8 и для женщин 28,1 и 6,1 соответственно). Помимо этого отмечаются показатели близкие к средним по фактору методики СЖО ЛК «Я» (средний показатель по группе составил 21,6; средние показатели для мужчин 21,13, стандартное отклонение 3,85, для женщин 18,58 и 4,3 соответственно), что представлено ощущением того, что сам сотрудник является причиной действий происходящих в его жизни и отвечает за последствия. Также один из основных факторов методик СЖО «цель жизни» проявляется себя на среднем уровне у сотрудников этого предприятия, что говорит о наличии определенной временной перспективы. Основываясь на совокупных результатах других показателей этой методики можно говорить об обоснованности этих жизненных целей и связи с реальными способами их достижения.

Была выявлена корреляция на высоком уровне ($p < 0,01$ ЛК «Я» и ЛК «жизнь», $p < 0,05$ для фактора «цель жизни») этих показателей с фактором «Гибкость» методики ССПМ (см. рис. 1). Фактор гибкость представлен способностью менять поведение в имеющихся условиях среды, выбирать формы поведения наиболее эффективные и соответствующие поставленным задачам. Таким образом, можно говорить о том, что у сотрудников данной организации личностная мотивационная направленность на себя и на жизнь на высоком уровне связана с возможностями выбора разных форм поведения в своей профессиональной деятельности. Также для сотрудников данного предприятия характерен гибкий подход к выбору средств достижения общих жизненных целей.

Полученные данные по отдельной организации, возможно, не отражают полноценной картины мотивационного состояния сотрудников средней компании. Рассматривались локальные данные, цель работы была выявить тенденцию и возможные качественные сходства между степенью осмысленности жизни, достижением индивида успеха и типом мотивационной и эмоциональной структуры личности. Таким образом, была выявлена связь между показателями методики «Мотивационной структуры личности» (поддержание жизнеобеспечения, комфорт, социальный статус, общая активность, общественная полезность) и фактором мотивации к успеху методики Т. Элерса (см. рис.2). Исходя из чего, возможно сделать вывод, что все элементы мотивационной структуры отраженные методикой В.Э. Мильман, могут быть реализованы посредством стремления к успеху. Также необходимо предположить, что организационная структура предприятия позволяет сотрудникам реализовывать потенциал через позитивный конструкт стремления к успеху.

Источники и литература

- 1) Ильин, Е.П. Психология мотивационных различий. СПб.: Питер. 2006. 508 с.
- 2) Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2-е изд. — М.: Смысл, 2000. — 18 с.
- 3) Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. — М., 1990.
- 4) Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: psychodiagnostics.cepsideks.ru/Morosanova.doc

- 5) Франкл Человек в поисках смысла. Научное издание. Сборник: Перевод с английского и немецкого/Общ. Ред.: Л.Я. Гозмана и Д.А. Леонтьева.- М.: Прогресс/ 1990г.

Иллюстрации

| ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя), * Корреляция значима на уровне 0,05 | Показатели | поддержание жизнеобеспече ния | комфорт | социальный статус | общая активность | общественная полезность |
|--|------------|-------------------------------------|---------|----------------------|---------------------|----------------------------|
| | | | | | | |
| | | *0,599 | *0,654 | * 0,693 | *0,662 | *0,677 |
| | | 0,04 | 0,021 | 0,012 | 0,019 | 0,016 |

Рис. 1. Таблица 1. Корреляции Пирсона по показателям ССПМ и СЖО

| ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя), * Корреляция значима на уровне 0,05 | Показатели | поддержание жизнеобеспе чения | комфорт | социальный статус | общая активность | общественная полезность |
|---|------------|-------------------------------------|---------|----------------------|---------------------|----------------------------|
| | | | | | | |
| | | *0,599 | *0,654 | * 0,693 | *0,662 | *0,677 |
| | | 0,04 | 0,021 | 0,012 | 0,019 | 0,016 |

Рис. 2. Таблица 2. Корреляция Пирсона по показателям методик Т. Элерса и В.Э. Мильман