

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ Е.А. Иванова

« _____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности
трудом сотрудников изолятора временного содержания

Исполнитель
студент группы 364сб1

А.В. Сиделин

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

Ю.В. Бадалян

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет Социальных наук
Кафедра Психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Е.А. Иванова
« _____ » _____ 2017г.

З А Д А Н И Е

К бакалаврской работе студента СИДЕЛИНА АЛЕКСЕЯ
ВАСИЛЬЕВИЧА

**1. Тема бакалаврской работы: ВЗАИМОСВЯЗЬ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ
ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ ИЗОЛЯТОРА ВРЕМЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ**

(утверждено приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы 11.01.2017 г.

3. Исходные данные к бакалаврской работе:

Одними из важнейших компонентов деятельности является мотивационный комплекс личности, мотивация профессиональной деятельности, социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере. Вопросам мотивации посвящено большое количество исследований, как отечественных (Асеев В.Г., Вилюнас В.К., Ильин Е.П., Ковалев В.И., Леонтьев А.Н., Магомед-Эминов М.Ш., Мерлин В.С., Симонов П.В., Узнадзе Д.Н., Файзуллаев А.А., Якобсон П.М.), так и зарубежных (Адлер А., Аткинсон Дж., Левин К., Мадсен К., Маслоу А., Роттер Дж., Хекхаузен Х., Холл Г.) авторов.

Проблемами удовлетворенности трудом занимались такие известные ученые как: К. Замфир, Г.К. Уайт, М. Аргайл, У. Альберт, Ф. Герцберг, А.А. Реан, А.В. Георгиевский, П.А. Сорокин, а также многие другие ученые,

которые посвятили свои труды решению данной проблемы.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

1. Проанализировать литературу по проблеме изучения взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания;

2. Выявить мотивы профессиональной деятельности и уровень удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания;

3. Определить характер взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.).

Бакалаврская работа содержит 68 страниц, 8 рисунков, 1 таблицу, 51 литературный источник, 3 приложения.

6. Дата выдачи задания 7 сентября 2016 года.

Руководитель бакалаврской работы: БАДАЛЯН ЮЛИЯ ВАЛЕРЬЕВНА,
КАНДИДАТ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

Задание принял к исполнению (дата): _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 68 страниц текста, 8 рисунков, 1 таблицу, 51 литературный источник, 3 приложения.

РИСКООПАСНАЯ ПРОФЕССИЯ, ИЕРАРХИЯ ПОТРЕБНОСТЕЙ,
МОТИВ, МОТИВАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОЗИЦИЯ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

В первой главе рассматриваются теоретические основы изучения взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания, а так же роль удовлетворенности трудом в развитии профессиональной мотивации сотрудников изолятора временного содержания.

Цель исследования: изучение взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания.

Вторая глава посвящена исследованию взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания, описаны результаты исследования.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Теоретические основы изучения взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания	9
1.1 Понятие профессиональной мотивации в психологии	9
1.2 Общая характеристика и факторы удовлетворенности трудом	20
1.3 Роль удовлетворенности трудом в развитии профессиональной мотивации сотрудников изолятора временного содержания	32
2 Исследование взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания	44
2.1 Организация и методы исследования	44
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	49
Заключение	63
Библиографический список	65
Приложение А Методика Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности»	69
Приложение Б Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.)	73
Приложение В Таблицы результатов исследования	75

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время проблема становления высококвалифицированных специалистов приобретает большее значение. Проблема мотивации является одной из фундаментальных проблем как отечественной, так и зарубежной психологии. Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации по существу является главной задачей руководства персоналом.

Особенностью изучения мотивации сотрудников рискоопасных профессий (пожарных-спасателей, сотрудников правоохранительных и специализированных органов, военнослужащих, охранников) есть то, что их деятельность обусловлена законодательными и нормативно-правовыми документами, условиями служебной деятельности (экстремальность, напряженный режим работы). Деятельность работников рискоопасных профессий относится к сложным видам профессиональной деятельности, которым присущи такие признаки: наличие экстремальных служебных ситуаций, выполнение которых связано с опасностью для жизни и здоровья; разнообразие и сложность профессиональных задач, ненормированный рабочий день; высокий уровень психического напряжения в процессе труда, жесткие временные ограничения для достижения необходимого профессионального уровня; повышенная социальная ответственность за профессиональные ошибки; высокая вероятность причинения вреда другим людям в процессе выполнения служебных задач.

Кроме вышперечисленных особенностей, следует отметить, что работники рискоопасных профессий должны соответствовать требованиям централизации управления, единоначальства, субординации, строгой дисциплины. В связи со спецификой деятельности таких работников, проблема изучения профессиональной мотивации является особенно актуальной и сложной. Поэтому мотивация их профессиональной деятельности вызывает

интерес многих ученых.

Одними из важнейших компонентов деятельности является мотивационный комплекс личности, мотивация профессиональной деятельности, социально-психологические установки личности в мотивационно-потребностной сфере. Вопросам мотивации посвящено большое количество исследований, как отечественных (Асеев В.Г., Вилюнас В.К., Ильин Е.П., Ковалев В.И., Леонтьев А.Н., Магомед-Эминов М.Ш., Мерлин В.С., Симонов П.В., Узнадзе Д.Н., Файзуллаев А.А., Якобсон П.М.), так и зарубежных (Адлер А., Аткинсон Дж., Левин К., Мадсен К., Маслоу А., Роттер Дж., Хекхаузен Х., Холл Г.) авторов.

Удовлетворенность трудом является оценочным элементом отношения к труду и связана с внутренним состоянием работника в процессе выполняемой работы и с его субъективной оценкой собственной трудовой деятельности. Удовлетворенность трудом складывается из следующих компонентов: удовлетворенность базовыми условиями труда (уровень и система заработной платы, санитарно-гигиенические условия труда, качество и уровень организации работ, управление рабочим процессом, защищенность работника и уверенность в будущем), удовлетворенность содержательными условиями труда (важность и содержательность работы, результативность работы, условия для профессионального роста и развития, отношения в рабочей группе как возможность удовлетворения социальных потребностей).

Как показывают исследования трудовой деятельности, удовлетворенность трудом является важнейшим, но неоднозначным фактором повышения производительности и эффективности труда. Снижение удовлетворенности собственным трудом отрицательно влияет на эффективность работника, приводя к негативным последствиям в кадровом обеспечении системы: фактам текучести кадров, ухудшению трудовой и производственной дисциплины, прогулам и невыходам на работу, фактам небрежного отношения к имуществу.

Проблемами удовлетворенности трудом занимались такие известные ученые как: К. Замфир, Г.К. Уайт, М. Аргайл, У. Альберт, Ф. Герцберг, А.А. Реан, А.В. Георгиевский, П.А. Сорокин, а также многие другие ученые,

которые посвятили свои труды решению данной проблемы.

Цель исследования: изучение взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания.

Объект исследования: профессиональная мотивация.

Предмет исследования: Взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания

Задачи исследования:

1. Проанализировать литературу по проблеме изучения взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания;

2. Выявить мотивы профессиональной деятельности и уровень удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания;

3. Определить характер взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы математической статистики.

База исследования: ОМВД России по Серышевскому району, подразделение изолятор временного содержания, Амурская область.

Выборка исследования: 20 сотрудников изолятора временного содержания.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ ИЗОЛЯТОРА ВРЕМЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ

1.1 Понятие профессиональной мотивации в психологии

Профессиональная мотивация – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией; профессиональная мотивация формируется под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профориентации.

Существуют два подхода к изучению теорий мотивации профессиональной деятельности и определению сущности понятия «профессиональная мотивация». Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивом их проведения, а, следовательно, и деятельности. К сторонникам такого подхода можно отнести американских психологов А. Маслоу, Ф. Герцберга и Д. Мак Клелланда [7].

Первая из рассматриваемых теорий называется иерархией потребностей А. Маслоу. Сущность ее сводится к изучению потребностей человека. Это более ранняя теория. Ее сторонники, в том числе и А. Маслоу, считали, что предметом психологии является поведение, а не сознание человека. В основе же поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп:

1. Физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, в воде, в отдыхе;
2. Потребности в безопасности и уверенности в будущем – защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут

удовлетворяться и в будущем,

3. Социальные потребности – необходимость в социальном окружении. В общении с людьми, чувство «локтя» и поддержка;

4. Потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям,

5. Потребность самовыражения, т.е. потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей.

С развитием экономических отношений и совершенствованием управления значительная роль в теории мотивации отводится потребностям более высоких уровней. Представителем этой теории является Д. МакКлелланд. Согласно его утверждению структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти, к признанию. При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность. Стремление к власти должно не только говорить о честолюбии, но и показывать умение человека успешно работать на разных уровнях управления в организациях, а стремление к признанию – его способность быть неформальным лидером, иметь свое собственное мнение и уметь убеждать окружающих в его правильности.

Согласно теории Мак Клелланда люди, стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации. Управлять такими потребностями можно, подготавливая работников к переходу по иерархии на новые должности с помощью их аттестации, направления на курсы повышения квалификации [1].

Ф. Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой. Первая группа факторов (гигиенические факторы: политика фирмы и администрации, условия работы, заработок, межличностные

отношения, степень непосредственного контроля за работой) связана с самовыражением личности, ее внутренними потребностями, а также с окружающей средой, в которой осуществляется сама работа. Вторая группа факторов мотивации (успех, продвижение по службе, признание и одобрение результата, высокая степень ответственности, возможность творческого и делового роста) связана с характером и сущностью самой работы. Руководитель здесь должен помнить о необходимости обобщения содержательной части работы. Гигиенические факторы Ф. Герцберга, как видно, соответствуют физиологическим потребностям, потребности в безопасности и уверенности в будущем.

Разница в рассмотренных теориях следующая: по мнению А. Маслоу, после мотивации рабочий обязательно начинает лучше работать, по мнению Ф. Герцберга, рабочий начнет лучше работать только после того, как решит, что мотивация неадекватна [2]. Таким образом, содержательные теории мотивации базируются на исследовании потребностей и выявлении факторов, определяющих поведение людей.

Второй подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Здесь говорится о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К таким теориям относятся теория ожиданий, или модель мотивации по В. Вруму, теория справедливости и теория или модель Портера – Лоулера.

Теория ожиданий В. Врума. Согласно теории ожиданий не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения. Процессуальные теории ожидания устанавливают, что поведение сотрудников определяется поведением:

1. Руководителя, который при определенных условиях стимулирует работу сотрудника;
2. Сотрудника, который уверен, что при определенных условиях ему будет выдано вознаграждение;

3. Сотрудника и руководителя, допускающих, что при определенном улучшении качества работы ему будет выдано определенное вознаграждение;

4. Сотрудника, который сопоставляет размер вознаграждения с суммой, которая необходима ему для удовлетворения определенной потребности.

Сказанное означает, что в теории ожидания подчеркивается необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет отмечено руководителем, что позволяет ему реально удовлетворить свою потребность [24].

Теория мотивации Л. Портера – Э. Лоулера. Эта теория построена на сочетании элементов теории ожиданий и теории справедливости. Суть ее в том, что введены соотношения между вознаграждением и достигнутыми результатами.

Л. Портер и Э. Лоулер ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его способности и осознание своей роли в процессе труда. Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и, соответственно, степень удовлетворения [24].

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л.С. Выготский и его ученики А.Н. Леонтьев и Б.Ф. Ломов. Они исследовали проблемы психологии на примере педагогической деятельности, производственные проблемы они не рассматривали. Именно по этой причине их работы не получили дальнейшего развития. Все основные положения теории Выготского подходят и для профессиональной деятельности.

Теория Л.С. Выготского утверждает, что в психике человека имеются два

параллельных уровня развития – высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека и развиваются параллельно. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно.

Например, если в определенный момент времени человеку требуется удовлетворение в первую очередь низших потребностей, срабатывает материальное стимулирование. В таком случае реализовать высшие потребности человека можно только нематериальным путем. Л.С. Выготский сделал вывод о том, что высшие и низшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно, совокупно управляют поведением человека и его деятельностью.

Исходя из системного представления человеческой деятельности, можно утверждать, что человек принимает решения на уровне регулирования, адаптации и самоорганизации. Соответственно, и потребности должны быть реализованы на каждом из указанных уровней одновременно. Можно утверждать, что низшие, высшие и самые высшие потребности развиваются параллельно и совокупно и управляются поведением человека на всех уровнях его организации, то есть существует тройственный характер удовлетворения потребностей через материальное и нематериальное стимулирование [26].

В процессе профессиональной деятельности человек испытывает приятные чувства, которые побуждают его работать хорошо. Такое включение в работу из-за положительных ощущений от качественного выполнения своих обязанностей, а не под влиянием внешних факторов американские ученые называют внутренней мотивацией. Это понятие совпадает с термином процессуально-содержательная мотивация, но в большей степени касается трудовой или профессиональной деятельности.

Психологи отмечают, что для одних людей очень важно, чтобы работа была динамичной. Для других, чтобы испытывать удовлетворенность интенсивностью труда, нужны значимые результаты. Для третьих важно, чтобы работа была наполнена смыслом, давала возможность развития их личности.

Удовлетворенность содержанием работы, таким образом, тесно связана с индивидуальными потребностями и особенностями личности.

Важным показателем является удовлетворенность условиями работы. Сюда включают всё, что касается экологии и эргономики рабочего места: наличие и удобство расположения инструментов, освещенность, качество питьевой воды, используемой в офисе.

Удовлетворенность условиями работы связана со степенью информированности персонала о текущем положении дел в компании. «Если сотрудники питаются только слухами и домыслами, а достоверная информация до них не доводится, то возникают различные опасения, например: «им есть что скрывать, значить слухи о банкротстве не лишены основания, следовательно, пора давать объявление о поиске нового места работы».

Одним из основных элементов информирования является доведение персоналу видения будущего организации, ее целей. Успешные лидеры, представляя свое видение организации, активизируют и себя, и персонал. К условиям работы нужно относить и такие особенности, как месторасположение учреждения, удобный режим (график), сопутствующие работе возможности интересных встреч, поездок [34].

Впервые обращение к субъективным факторам внутренней мотивации прозвучало в концепции личностной причинности, разработанной группой американских психологов во главе с Р. Чармсом. На основе этой концепции Э. Деси и Р. Райан в 1970-х годах разработали оригинальный теоретический подход к объяснению внутренней и внешней мотивации, который они назвали теорией самодетерминацией. Э. Деси утверждает, что внутренняя мотивация базируется на потребностях в компетенции и самодетерминации. Ощущение самодетерминации – это осознание себя (и только себя) причиной своих действий. Ощущение компетенции – это ощущение всей полноты своих возможностей, ощущение «я знаю, я могу».

А.А. Зеличенко и А.Г. Шмелёв предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда. Внешние мотивационные

факторы:

1. Факторы давления – рекомендации, советы, указания со стороны других людей; требования объективного характера; индивидуальные объективные обстоятельства;
2. Факторы притяжения – отталкивания – примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей;
3. Факторы инерции – стереотипы наличных социальных ролей; привычные занятия;

Внутренние мотивационные факторы:

1. Собственные мотивационные факторы профессии – предмет труда;
2. Процесс труда (привлекательный - непривлекательный, эстетические аспекты, разнообразие – однообразие деятельности, возможности развития человека в данном труде);
3. Результаты труда;
4. Условия труда – физические; территориально-географические; организационные условия; социальные условия;
5. Возможности для реализации внепрофессиональных целей – возможности для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечения; для сохранения и укрепления здоровья; возможности, предоставляемые работой и профессией для общения [38, с. 248].

Необходимой предпосылкой успешности любой деятельности является сформированность мотивационной сферы. Важность положительной мотивации для эффективности и успешности деятельности была доказана исследователями: М.Х. Клаусом, В.А. Якуниным, Н.И. Мешковым. Кроме того, данные некоторых исследователей позволяют говорить, о том, что высокая позитивная мотивация может играть роль компенсаторного фактора в случае

низких специальных способностей (Мотков А.А.). Характер учебной мотивации, ее энергетический уровень и структура являются важнейшим фактором успешного обучения и деятельности.

Большую значимость приобретает исследование таких широких форм мотивации, которые, проявляясь в разных сферах деятельности (профессиональной, научной, учебной), определяют творческое, инициативное отношение к делу и влияют как на характер, так и на качество выполнения труда. Одним из основных видов такой мотивации выступает мотивация достижения, определяющая стремление человека выполнить дело на высоком уровне качества везде, где есть возможность проявить свое мастерство и способности. Следует признать важным тот факт, что мотивация достижения тесно связана с такими качествами личности, как инициативность, ответственность, добросовестное отношение к труду, реалистичность в оценках своих возможностей при постановке задач.

Стремление к достижению успеха по Ф. Хоппе, или «мотив достижения», по Д. Макклелланду – это устойчиво проявляемая потребность индивида добиваться успеха в различных видах деятельности. При исследованиях в данной области достаточно широкую известность получила мотивационная концепция Г. Мюррея, в которой он предложил список вторичных потребностей человека, возникающих на базе инстинктоподобных влечений в результате воспитания и обучения.

К ним можно отнести потребности достижения успехов, аффилиации, агрессии, независимости, противодействия, уважения, унижения, защиты, доминирования, привлечения внимания, избегания вредных воздействий, избегания неудач, покровительства, порядка, игры, неприятия, осмысления, сексуальных отношений, помощи, взаимопонимания. Позже к этим двадцати были добавлены еще шесть потребностей: приобретения, отклонения обвинений, познания, созидания, объяснения, признания и бережливости. Рассматриваемую концепцию Г. Мюррей понимал как устойчивую потребность достижения результата в работе, как стремление «сделать что-то быстро и

хорошо, достичь уровня в каком-либо деле» эта потребность проявляется в любой ситуации независимо от конкретного ее содержания [50, с. 97].

Для характеристики структуры мотивов профессиональной деятельности можно воспользоваться способом, предложенным Б.И. Додоновым. Он отмечает, что причинами любой деятельности может быть совокупность следующих факторов:

- 1) удовольствия от самого процесса деятельности;
- 2) прямого результата деятельности (создаваемый продукт, усваиваемые знания);
- 3) вознаграждения за деятельность (зарплата, повышение в должности, слава);
- 4) стремления избежать санкций, которые грозят в случае уклонения от деятельности или недобросовестного ее исполнения; депривация страха наказания.

Каждая из этих причин может иметь и отрицательную «валентность», не привлекая человека к деятельности, а отталкивая от нее. Обозначают отрицательную валентность знаком «минус» над символами:

- П – сам по себе процесс деятельности человеку неприятен, тягостен;
- Р – отталкивает тот результат, который должен получиться (возможно причинение вреда другим людям);
- В – вознаграждение предлагается за отказ от работы или за заведомый брак;
- Д – за данную деятельность грозит наказание или штраф.

Таким образом, мотивационную структуру любой деятельности любого рабочего можно представить четырехчленной формулой ПРВД с тем или иным индексом (от нуля до трех, обозначающих степень выраженности у человека данного фактора) под каждым из символов. Тогда для рабочего, который трудится только ради заработной платы, формула мотива будет выглядеть приблизительно так: П2Р0 В3 Д1-2. А для рабочего, которому работа приносит удовольствие - П2 Р3 В1-2 Д0 [52, с. 37].

Другой подход в изучении структуры мотива трудовой деятельности предложен румынским социологом К. Замфир, которая исходит из представления о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ).

Под внутренними мотивами К. Замфир понимает то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, то есть результат и процесс труда. Внутренняя мотивация возникает, как полагает автор, из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления.

Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого работника и труда как такового: заработок, боязнь осуждения, стремление к престижу. К внешней положительной мотивации относятся: материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т. е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. К внешней отрицательной мотивации автор относит наказания, критику, осуждение, штрафы [15, с. 58].

Внутренняя мотивация с точки зрения удовлетворения трудом и его производительностью наиболее эффективна. Затем, по степени положительного влияния, идет внешняя положительная мотивация. При этом как внешняя положительная, так и внешняя отрицательная мотивации по сравнению с внутренней мотивацией обладают меньшей устойчивостью, быстро теряют свою стимулирующую силу. Так, материальное вознаграждение, если оно остается на одном и том же уровне, теряет свою мотивационную нагрузку по прошествии некоторого времени. Поэтому на зарубежных предприятиях заработная плата с учетом стажа повышается не через 5 и 10 лет работы, а через более короткие временные интервалы.

Теряют свою силу при многократном повторении и внешние отрицательные мотиваторы. К. Замфир считает, что для высокой

эффективности труда наиболее благоприятно такое соотношение между рассмотренными тремя видами мотивации, при котором центральное место занимают внутренние мотивы при одновременном использовании внешних положительных мотивов и исключении, по возможности, или ограничении внешних отрицательных мотивов: $ВМ > ВПМ > ВОМ$. Наихудшее соотношение – $ВОМ > ВПМ > ВМ$.

Профессиональная мотивация обладает определенными динамическими параметрами. Можно назвать следующие свойства:

1. Устойчивость как длительность сохранения мотивов через некоторое время и в разных ситуациях, в том числе в сложных и экстремальных условиях;
2. Интенсивность как сила выраженности побуждений;
3. Длительность как распространяемость на большие промежутки времени;
4. Переключаемость как легкость перехода от одного побуждения к другому;
5. Широта как распространенность, на разное количество объектов, сторон труда;
6. Эмоциональная окраска положительной или отрицательной модальности [15, с. 60].

Мотивационная сфера профессиональной деятельности не одинакова на различных стадиях профессионализации. Так, на стадии выбора профессии складываются интерес к содержанию будущей деятельности, понимание ее значимости, происходит осознание профессионального призвания, возникает стремление войти в определенную профессиональную общность и определенные профессиональные ожидания.

На стадии профессионального обучения начинается адаптация как приспособление личности к профессии, происходит уточнение своих профессиональных притязаний, возможно охлаждение интереса к избранной профессии. Намечается принятие роли профессионала.

На стадии практического овладения профессией углубляется адаптация. Идет корректировка профессиональных мотивов и целей, упрочиваются мотивы овладения высокими нормами и образцами профессионального мастерства, появляется первая удовлетворенность трудом, возникают мотивы самореализации личности в труде, возрастает число побуждений в мотивационной сфере, усложняется их иерархия [6].

На стадии расцвета профессиональной деятельности укрепляются мотивы индивидуального вклада в профессию и профессионального творчества, усиливается смыслотворчество в профессии как поиск все новых смыслов профессии для себя, упрочивается преобладание конструктивной мотивационной тенденции, ориентирующей человека на созидание.

На стадии ухода из профессии может наблюдаться мотив самореализации личности в новых формах деятельности, либо проявляются защитная мотивация избегания неприятностей, противопоставление профессиональным интересам молодежи, регресс. Таким образом, источником изменений в мотивационной сфере являются перестраивание общественных отношений человека, условий профессионального труда, логика саморазвития человека, неравномерность развития и рассогласование между уровнями профессиональной деятельности и профессионального общения, а также рассогласования между отдельными сторонами в самой мотивационной сфере.

Изменения в мотивационной сфере могут происходить по механизму «сверху вниз» (через осознание человеком желательных для общества эталонов мотивов) и «снизу вверх» (через включение человека в разные виды реальной деятельности, в ходе которой во взаимодействии с другими людьми практически осваиваются и изменяются мотивы и цели труда человека).

1.2 Общая характеристика и факторы удовлетворенности трудом

Удовлетворенность трудом это субъективная оценка профессиональной позиции индивида с точки зрения его уважения в обществе, дохода, шансов на продвижение по службе. Оказывает влияние на профессиональную

мобильность, так как неудовлетворенность профессией порождает стремление к смене профессиональной позиции [9].

С начала 1930–х гг. психологи пытаются определить компоненты удовлетворенности профессией – переменной или сочетания переменных, которым не удастся дать точное определение, поскольку удовлетворенности профессией можно рассматривать с различных точек зрения; кроме того, лишь немногих сотрудников удовлетворяют все аспекты их работы. Д. Сьюпер описывал удовлетворенность трудом как самый важный результат успешного планирования карьеры.

Он обнаружил, что удовлетворенность трудом является функцией от уровня, занимаемого профессией в широком классе профессий, например связанных и не связанных с ручным трудом. Внутри каждого класса представители профессий, занимающих более высокие уровни, высказывали большую удовлетворенность профессией, чем работники профессий, занимающих более низкие уровни.

Работа Сьюпера так же показала, что удовлетворенность профессией циклически изменяется во времени – в возрасте от 25 до 34 лет и от 45 до 54 лет работники испытывают меньшую удовлетворенность профессией, чем в другие периоды своей жизни. Эти различия могут быть связаны с различными этапами профессионального развития, описанными Сьюпером. Р. Хоппок недавно привел современные данные, свидетельствующие о том, что удовлетворенных работников можно найти среди представителей всех профессий, и что некоторые работники, занятые шаблонным и ручным трудом, испытывают большую удовлетворенность профессией, чем люди более творческих профессий [6, с. 147].

На фоне социальных волнений и моральных коллизий 1960-70-х гг. тема «отчуждения работника» приобрела общественное звучание. Стали говорить о том, что моральный дух работников множества американских организаций, особенно производственных рабочих, вызывает тревогу; широко распространен абсентеизм, равнодушное отношение к труду и даже промышленный саботаж.

Департамент здравоохранения, образования и общественного благополучия США назначил специальную комиссию, которая должна была исследовать ситуацию и доложить о результатах. Этот доклад сразу же вызвал полемику, так как некоторые оценивали его высоко, а другие критиковали.

Среди критиков был Г. Вул, старейший экономист. Он утверждал, что обзор имеющихся исследований – около 2000 опросов об удовлетворенности профессией, проведенных в США за несколько десятилетий, показывает: немногие люди выражают крайнюю удовлетворенность профессией; однако тех, кто выражает крайнюю неудовлетворенность, еще меньше, а большая часть респондентов считает себя «достаточно удовлетворенными».

Ф. Стюарт и М. Кантор связали проблемы отчуждения и снижения удовлетворенности трудом с тем, что работники как промышленных, так и бюрократических организаций имеют мало возможностей контролировать использование результатов своего труда. Положение дел с удовлетворенностью профессией в США вновь привлекло внимание после опроса, проведенного Г. Стейнсом и Р. Квинном и показавшего, что за период с 1973 по 1977 гг. общая удовлетворенность профессией заметно снизилась, хотя в результатах опросов 1969 и 1973 гг. не было расхождений. Общий показатель не очень сильно, но значительно уменьшился; заметно снизились пять или шесть специфических показателей в таких областях, как комфортность, стимулирующий характер работы, финансовые вознаграждения, адекватность ресурсов и продвижение по службе; не уменьшился только показатель отношений с коллегами. Хотя снижение показателей наблюдалось во всех демографических и профессиональных категориях, были отмечены некоторые различия. Например, более сильное снижение удовлетворенности трудом наблюдалось у мужчин по сравнению с женщинами и у работников старшего возраста. У белых и черных работников показатели снизились одинаково, но черные по-прежнему оставались менее удовлетворенными, чем белые [10, с. 14].

Удовлетворенность трудом снизилась во всех образовательных категориях, но в большей степени у людей, окончивших колледж. Снижение

удовлетворенности трудом было больше у людей, занимающихся малоквалифицированным трудом по сравнению с представителями профессий, требующих более высокой квалификации, что подтверждало результаты Сьюпера, полученные на много лет раньше. Некоторые исследователи выдвигают предположение о том, что уменьшение удовлетворенности профессией можно объяснить растущим несоответствием между возлагаемыми на работу ожиданиями и реальными ситуациями на работе. Других интересует вопрос о том, являются ли более удовлетворенные работники так же и более продуктивными. Консенсус пока не достигнут, поскольку исследования дают различные результаты.

Одной из первых к проблеме удовлетворенности трудом в профессиональной деятельности обратилась Н.В. Кузьмина. В ее работе исследовалась взаимосвязь удовлетворенности профессией и процессом деятельности с уровнем мастерства в учебной и воспитательной работе. Главное в формировании удовлетворенности трудом, по мнению Н.В. Кузьминой, – овладение мастерством в учебно-воспитательной работе с детьми. В этом случае процесс деятельности, возможность учить и воспитывать детей и общение с ними приносят наибольшее удовлетворение, вознаграждая учителя за все трудности, которые ему приходится преодолевать в процессе деятельности. Было обнаружено, что наибольшую неудовлетворенность учителей вызывает большая перегруженность и, как следствие ее, невозможность заниматься своим предметом, невозможность творчества и невозможность совершенствоваться в своей деятельности. Когда учитель овладевает педагогическим мастерством, труд становится его потребностью и источником радости. Если учитель не владеет педагогическим мастерством, то никакие побочные радости профессии, даже детская любовь и привязанность не радуют и не приносят удовлетворения [30, с. 58].

В исследованиях А.А. Реана, посвященных удовлетворенности профессией, получены следующие результаты: удовлетворенность профессией существенно коррелирует с оптимальностью мотивационного комплекса

педагога (положительная связь) и с уровнем эмоциональной нестабильности (отрицательная зависимость). Мотивационный комплекс по А.А. Реану представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: внутренней и внешней положительной, а также внешней отрицательной.

Внешняя положительная мотивация задается денежным заработком, стремлением к продвижению по работе и потребностью в достижении социального престижа и уважения со стороны других. Внутренняя положительная мотивация определяется показателями удовлетворения от самого процесса и результата труда, а также возможностью наиболее полной самореализации именно в данной деятельности. Внешняя отрицательная мотивация связана со стремлением избежать критики со стороны руководителей или коллег, а также возможных наказаний или неприятностей. Удовлетворенность избранной профессией тем выше, чем оптимальнее у педагога мотивационный комплекс: высокий вес внутренней и внешней положительной мотивации и низкий – внешней отрицательной.

Высокая эмоциональная нестабильность связана со снижением удовлетворенности профессией – такой вывод был сделан в результате специального исследования, обнаружившего отрицательную корреляционную зависимость между оптимальностью мотивационного комплекса и уровнем эмоциональной нестабильности личности педагога. Исследователи утверждают, что чем оптимальнее мотивационный комплекс, чем более активность педагога мотивирована самим содержанием педагогической деятельности, стремлением достичь в ней определенных позитивных результатов, тем ниже эмоциональная нестабильность. И наоборот, чем более деятельность педагога обусловлена мотивами избегания, порицания, которые заслоняют ценность самой педагогической деятельности и внешней положительной мотивации, тем выше уровень эмоциональной нестабильности [16, с. 51].

В сравнительном Российско–Германском исследовании, посвященном профессиональным страхам учителей, исследовалась взаимосвязь общей удовлетворенности трудом с частотой и интенсивностью переживания страха в

различных ситуациях. Общая удовлетворенность оказалась в основном связанной с интенсивностью переживания тревоги и практически несвязанной с частотой. Выводы, которые делают исследователи, состоят в том, что высокие показатели тревоги в случае удовлетворенности работой обусловлены молодостью и неопытностью учителя, по мере же увеличения опыта и стажа растет уверенность, но работа в некоторой степени лишается новизны и интереса.

Удовлетворенность работой тесно связана с лояльностью персонала, преданностью работников своей организации, их желанием прилагать максимум усилий в ее интересах, разделять ее ценности и цели. «Изучая удовлетворенность, мы получаем информацию о силе привязанности персонала к компании. Если ценный сотрудник балансирует на грани увольнения, то такая ситуация весьма опасна и нежелательна для организации. С другой стороны, если плохой сотрудник полностью удовлетворен своей работой и не собирается увольняться – это информация к размышлению для руководителя. Значит, в компании созданы весьма благоприятные условия для ленивых, бестолковых, неэффективных работников. Данные об удовлетворенности работой – это фактически информация о кадровых рисках компании» [35, с. 234].

Можно выделить следующие элементы или показатели удовлетворенности работой:

- 1) содержание и характер работы (ее интенсивность, значимость, результаты);
- 2) условия работы;
- 3) оплата труда, материальное вознаграждение;
- 4) степень престижности работы;
- 5) руководство (стиль управления, оценка труда, моральное стимулирование, система отбора и расстановка кадров);
- 6) карьера и развитие личности, перспективы повышения разряда, квалификации;
- 7) окружение, психологический климат в коллективе.

Удовлетворенность содержанием и характером работы занимает центральное место. Интерес к процессу деятельности может быть важным мотивирующим фактором. Совокупность особенностей деятельности, побуждающих человека к ее выполнению, в психологии называют процессуально-содержательной (или интринсивной) мотивацией.

«Интринсивный мотив – это всегда состояние радости, удовольствия от своего дела». О высокой процессуально-содержательной мотивации можно говорить в тех случаях, когда человек достигает высоких результатов не потому, что ему обещано большое вознаграждение или осуществляется жесткий контроль его работы, а из-за того, что ему доставляет удовольствие сам процесс деятельности.

Изучая людей, которые получают удовольствие от своей работы, ученые выделили следующие показатели процессуально–содержательной мотивации:

- 1) ощущение полной включенности в деятельность;
- 2) полная концентрация внимания, мыслей и чувств на деле;
- 3) ощущение того, что четко знаешь, как следует действовать в тот или иной момент, четкое осознание целей;
- 4) отсутствие боязни возможных ошибок и неудач;
- 5) потеря обычного чувства осознания себя и своего окружения, как будто «растворение» в своем деле [20].

Ориентируясь на эти показатели, руководители, менеджеры могут корректировать как свои управленческие действия, так и процесс деятельности работников. Американские ученые бихевиористы выделяют три «психических состояния», испытываемые работником, которые определяют его удовлетворенность работой и профессиональную мотивацию:

- 1) ощущение значимости (работник должен чувствовать, что его деятельность является стоящей и важной в принятой им системе ценностей);
- 2) ощущение ответственности (он должен быть уверен, что несет личную ответственность за результат своих действий);

3) знание результата (он должен иметь возможность оценить результаты своей работы) [16, с. 34].

В соответствии с этими взглядами Т. Соломанидина и В. Соломанидин приводят принципы проектирования работы с точки зрения удовлетворенности ее исполнителей. В такой перечень они включили следующие требования:

1) работа должна иметь цель, т. е. приводить к определенному результату;

2) работники должны оценивать работу как важную и заслуживающую быть выполненной;

3) работа должна давать возможность работнику принимать решения, необходимые для ее выполнения, т. е. быть автономной в установленных пределах;

4) выполняя обязанности, работник должен получать обратную связь, оцениваться в зависимости от эффективности труда;

5) работа должна приносить справедливое, с точки зрения работника, вознаграждение [23].

Выполняя соответствующую этим требованиям работу, человек испытывает приятные чувства, которые побуждают его работать хорошо. Такое включение в работу из-за положительных ощущений от качественного выполнения своих обязанностей, а не под влиянием внешних факторов американские ученые называют внутренней мотивацией. Это понятие совпадает с термином процессуально-содержательная мотивация, но в большей степени касается трудовой или профессиональной деятельности.

На основе представлений о позитивных психических состояниях, мотивирующих человека, американскими учеными Дж. Ричардом Хэкманом, Греггом Олдхэмом была разработана модель мотивационных характеристик работы (рисунок 1). В данной модели определенные параметры работы рассматриваются как источники или причины позитивных психологических состояний, чувств работников, что, в свою очередь, определяет различные стороны мотивации.



Рисунок 1 – Модель мотивационных характеристик работы

Работа, отвечающая всем описанным требованиям, вызывает чувство удовлетворенности содержанием работы, мотивирует работников, дает чувство сопричастности. Такая работа или профессиональная деятельность, по мнению авторов этой модели, обладает высоким мотивационным потенциалом. Следует заметить, что она не в одинаковой мере побуждает людей к более эффективной деятельности. Учеными выявлена прямая зависимость между потребностью в личностном росте и высокой мотивацией при выполнении работы с высоким мотивационным потенциалом. Людей, не обладающих выраженной потребностью в личностном развитии, работа с высоким мотивационным потенциалом не мотивирует.

На основе модели мотивационных характеристик работы авторы концепции предложили технологию обогащения работы, которая представляет совокупность методов совершенствования параметров работы и определенную последовательность их использования. Таких методов всего пять: повышение разнообразия умений и навыков; повышение целостности работы; увеличение важности работы; увеличение автономности; оптимизация обратной связи.

С целью повышения разнообразия используемых умений и навыков возможно совмещение определенных функций или дополнение теми, которые ранее работником не выполнялись. Повышение целостности работы может

быть достигнуто добавлением заключительных операций, в процессе выполнения которых работник будет иметь дело с видимым результатом деятельности. Однако следует помнить, что добавление рабочих операций более низкого уровня, которые не делают работу более ценной, обычно вызывает у работника чувство неудовлетворенности и снижает уровень мотивации.

Увеличение важности работы связано с информированием работника о том, как конкретно будут использованы результаты его труда. При формулировании любого задания психологи рекомендуют упоминать о целях, о том, что реально будет зависеть от скорости и качества выполнения данной работы. Для увеличения автономности можно передавать некоторые управленческие функции подчиненным. Конечно же, такая передача функций может быть успешной только при условии достаточно высокой квалификации и информированности работника. Предоставление возможности ему самому заранее планировать и распределять работу с учетом своих наклонностей, избирать оптимальный темп работы также будет способствовать совершенствованию этого параметра работы. Оптимизация обратной связи требует создания механизмов, которые позволяли бы регулярно и адекватно предоставлять работнику информацию (правдивую, точную, подробную и своевременную) об успешности его деятельности [49].

Процесс обогащения работы представляет собой четкую последовательность шагов, которая включает диагностику мотивационного потенциала работы и последующие ее изменения. Авторы концепции предупреждают, что обогащение работы может потерпеть неудачу из-за некачественной диагностики работы и реакции на нее работников.

Психологи отмечают, что для одних людей очень важно, чтобы работа была динамичной. Для других, чтобы испытывать удовлетворенность интенсивностью труда, нужны значимые результаты. Для третьих важно, чтобы работа была наполнена смыслом, давала возможность развития их личности. Удовлетворенность содержанием работы, таким образом, тесно связана с

индивидуальными потребностями и особенностями личности.

Важным показателем является удовлетворенность условиями работы. Сюда включают всё, что касается экологии и эргономики рабочего места: наличие и удобство расположения инструментов, освещенность, качество питьевой воды, используемой в офисе.

Удовлетворенность условиями работы связана со степенью информированности персонала о текущем положении дел в компании. «Если сотрудники питаются только слухами и домыслами, а достоверная информация до них не доводится, то возникают различные опасения, например: «им есть что скрывать, значит слухи о банкротстве не лишены основания, следовательно, пора давать объявление о поиске нового места работы». Конечно же, система информирования не должна ставить под угрозу сохранение коммерческой тайны предприятия [25, с. 45].

Одним из основных элементов информирования является доведение персоналу видения будущего организации, ее целей. Успешные лидеры, представляя свое видение организации, активизируют и себя, и персонал. К условиям работы нужно относить и такие особенности, как месторасположение фирмы, удобный режим (график), сопутствующие работе возможности интересных встреч, поездок.

Удовлетворенность оплатой труда, материальным вознаграждением тесно связана с субъективной оценкой степени справедливости отношений. Поэтому руководству нужно обращать внимание на следующие моменты:

- 1) соответствует ли уровень оплаты ваших работников уровню оплаты аналогичных специалистов в других компаниях;
- 2) соотносимы ли усилия и вознаграждение работников предприятия.

Важнейшими условиями удовлетворенности руководством являются благоприятная корпоративная культура, оптимальный стиль лидерства, коммуникативная и управленческая компетентность руководителя. В этом заключается умение принять решения, взять на себя ответственность,

способность организовать работу, высказать благодарность. Важным элементом управленческой деятельности, влияющим на удовлетворенность руководством, является делегирование полномочий и ответственности персоналу.

В процессе социально–психологических исследований установлено, что работники организаций отдают предпочтение заботливому лидеру, ориентированному на людей и процессы. При этом от него ожидают организаторских способностей, профессионализма.

Существенным является вопрос о том, кто и как оценивает работу специалистов, поскольку результаты такой оценки закладываются в основу системы материального вознаграждения. Субъективизм, ошибки в оценке и несправедливость стимулирования разрушают лояльность и мотивацию работников, что становится тормозом развития культуры компании, может вызывать противоречия, конфликтные ситуации.

Для большинства работников важны отношения с непосредственным руководителем. Они ожидают не только выплаты определенной суммы денег, но и внимания к своей личности. Недоступность руководителя или взаимное непонимание между руководством и работниками могут существенно снизить эффективность работы предприятия [35, с. 247].

Удовлетворенность карьерой. Значительная часть работников стремится к должностному или карьерному росту. Поэтому ограничение возможностей карьерного роста может приводить к ярко выраженной неудовлетворенности и даже агрессивности в поведении.

Весьма существенной составляющей является удовлетворенность окружением. Зачастую оно настолько сильно влияет на настроение, трудоспособность, желание продолжать работу на этом месте, что при определенных негативных обстоятельствах человек может принять решение об увольнении. В силу этого в последнее время востребованы тренинги, целью которых является формирование командных отношений в коллективе. В то же время для удовлетворенности работой вполне достаточно, чтобы окружение не

вызывало негативных эмоций, например раздражения. Психологи также рекомендуют избегать создания каких-то специальных привилегий для руководства, которые увеличивают разрыв между ним и остальными работниками.

По наблюдениям психологов, удовлетворенность работой имеет обратную связь с количеством ограничений, накладываемых организацией на работника в виде правил, предписаний и т. п. «Если сотрудник увидит, что сумма возлагаемых ограничений превышает его субъективную норму, шансы возникновения лояльности уменьшатся. Практическим следствием этого явления становится необходимость правильным образом знакомить поступающего на работу с новыми для него ограничениями. Он должен знать причину того или иного правила и что было до того, как оно возникло.

До тех пор пока сотрудник не осознал, какие правила ему придется выполнять, нельзя говорить о его лояльности. На верность присягают кому-то конкретному, а не следующему королю, кем бы он ни был» [30, с. 23].

В целом же на индивидуальном уровне удовлетворенность профессией каждого связана с удовлетворением уникального сочетания его актуальных потребностей. Достижение этой цели выдвигает в качестве одной из основных задач кадрового менеджмента изучение потребностей претендентов на вакантные должности и работников предприятия. Одним из практичных и достаточно эффективных инструментов, которые можно использовать с этой целью, является методика изучения мотивационного профиля личности, которую разработали американские ученые Шейла Ричи и Питер Мартин. Эти ученые выделили двенадцать основных потребностей человека и предложили тест для изучения их относительной значимости (актуальности) для этого работника. Количественно выраженную значимость этих потребностей авторы методики называют мотивационным профилем. Особенности мотивационного профиля учитываются не только при решении вопроса о соответствии претендента на вакантную должность профессиональным требованиям, но и при осуществлении мероприятий, направленных на повышение

удовлетворенности профессией. Мотивационный профиль позволяет реализовать принцип ведущего мотива, который побуждает работника оставаться преданным компании [42, с. 74].

Таким образом, можно сделать вывод, что под удовлетворенностью трудом понимается соотношение между мотивационно-ценностной сферой личности и возможностью успеха деятельности по реализации ведущих мотивов.

1.3 Роль удовлетворенности трудом в развитии профессиональной мотивации сотрудников изолятора временного содержания

Анализ литературы показал, что человек поступая на работу в организацию, на современном этапе развития общества, пытается удовлетворить ряд организационных потребностей, то есть тех, которые возникают в процессе его деятельности в организации. От степени их удовлетворённости и зависит так называемая удовлетворённость трудом.

Рассмотрим потребности людей в организации:

1. Потребность в творческой и интересной работе – потребность, которая требует от работы разнообразия, заставляет думать, применять специальные знания, требует высокой квалификации.
2. Потребность в благоприятных условиях труда – потребность в безвредных условиях труда, в хорошем оборудовании, выполнении санитарно-гигиенических норм.
3. Потребность в тёплых и доверительных отношениях в коллективе – потребность в доброжелательных отношениях в коллективе, отсутствии конфликтных ситуаций.
4. Потребность в признании, в личном авторитете – потребность в уважении, в признании успеха, как со стороны коллектива, так и администрации.
5. Потребность в собственном развитии – потребность в постоянном профессиональном и личностном самосовершенствовании, овладении новыми

знаниями и смежными профессиями.

6. Потребность в личном материальном и социальном обеспечении – потребность в «высокой» (достойной) оплате труда, наличии оплаты за сверхурочную работу, представления премий, социального пакета.

7. Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе – потребность реализуется, если в коллективе сложились отношения взаимопомощи, сотрудничества, высокой требовательности и принципиальности по отношению к работе.

8. Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива – потребность в профессиональном развитии каждого члена коллектива, активном участии в общественной жизни организации.

9. Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива – потребность реализуется, если каждый член коллектива ответственно относится к своим обязанностям, в коллективе нет нарушений трудовой дисциплины.

10. Потребность в хорошей организации труда – потребность в хорошем техническом обеспечении труда, работа ритмичная без штурмовщины, удобный график работы.

11. Потребность в производственных успехах всего коллектива – заинтересованность в производственных успехах коллектива (выполнении плановых показателей, рост производственных показателей).

12. Утилитарная потребность – потребность в лёгкой работе, не требующей большой ответственности, позволяющей работать в спокойном темпе.

13. Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом – потребность реализуется, если работа оценивается как важная и значимая как для коллектива, так и для всей организации, а также оценивается как престижная друзьями и близкими.

14. Потребность в общении, как по «вертикали», так и по «горизонтали» – потребность реализуется, если у человека есть возможность неформального общения с членами коллектива, руководитель обсуждает с ним различные

производственные вопросы, интересуется успехами и сложностями работы [35, с. 97].

Данные потребности не являются независимыми друг от друга. То, какое выражение получает потребность, зависит от общей структуры потребностей индивида, от его ценностной сферы. Разумеется, не каждому человеку удаётся удовлетворить свои потребности. Степень их удовлетворения зависит от многих ситуационных факторов, в частности – определённого стечения обстоятельств, а также индивидуальных особенностей и характеристик конкретного человека.

Удовлетворённость профессией это эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания. От удовлетворённости профессией, совершенствования форм его организации, гуманизации содержания зависит экономическая эффективность труда. Согласно двухфакторной («мотивационно–гигиенической») теории, к «мотивационным» факторам относятся: содержание труда, достижения в работе, признание со стороны окружающих, возможность квалификационного роста.

К «гигиеническим» факторам относятся условия труда, заработная плата, линия поведения администрации, взаимоотношения между работниками. При наличии благоприятных «гигиенических» факторов возникает особое состояние, которое приводит к уменьшению чувства неудовлетворенности характером работы. Исследование формирования удовлетворенности профессией, его динамики является одной из проблем социальной психологии коллективов, где удовлетворенность рассматривается в качестве важного показателя социально–психологического климата и эффективности деятельности [9].

Удовлетворенность трудом – это установка, гипотетический конструкт, такой как мотивация и потребности, удовлетворенность работой невозможно увидеть, однако считается, что присутствие или отсутствие этого психического явления связано с определенными поведенческими паттернами. Попросту

говоря, человек, удовлетворенный своей работой, находит в ней для себя больше приятного, чем неприятного.

Удовлетворенность своей профессией это аффективная или эмоциональная реакция на рабочую ситуацию. Наблюдаются некоторые разногласия относительно того, какие факторы вызывают удовлетворенность работой и как происходит этот процесс. Для практических целей удовлетворенность профессией можно понимать как результаты ее оценки, к которой существует несколько различных подходов. В исследованиях не было обнаружено, что удовлетворенность профессией является главным детерминантом трудового поведения.

Возможно, дело просто в том, что следствия удовлетворенности трудом (или её отсутствия) важнее для самого человека, чем для организации, которая использует его труд. Это не означает, что для всех работающих людей удовлетворенность работой занимает высшие позиции в перечне личных приоритетов.

Низкая удовлетворенность трудом или неудовлетворенность вообще, негативно отражается на организации: уменьшается включенность в работу, повышается риск профессионального выгорания, увеличивается текучесть кадров, ухудшается социально–психологический климат, прогрессируют неблагоприятные физические и эмоциональные симптомы, ухудшаются качественные и количественные показатели работы, увеличиваются компенсации на обеспечение здоровья работников [20].

Под удовлетворенностью трудом понимается соотношение между мотивационно-ценностной сферой личности и возможностью успеха деятельности по реализации ведущих мотивов.

Мотивация профессиональной деятельности, или профессиональная мотивация – это «действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией», или «совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой

деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [14].

Как и другие виды мотивации, профессиональная мотивация подвержена влиянию внешних и внутренних факторов, которые могут быть как постоянными, так и временными. Поэтому профессиональная мотивация одновременно является и относительно устойчивым, и относительно изменчивым, динамичным образованием. В зависимости от психологических особенностей личности и внешних обстоятельств ее жизнедеятельности профессиональная мотивация одного человека может в целом сохраняться в течение нескольких десятилетий, а профессиональная мотивация другого человека – полностью перемениться за значительно более короткий срок.

Общая закономерность состоит в том, что в своем развитии мотивация профессиональной деятельности проходит, как минимум, несколько этапов, каждый из которых характеризуется своей особой структурой профессиональной мотивации [21]:

- 1) этап выбора профессии или специальности;
- 2) этап выбора места работы;
- 3) этап непосредственно реализации профессиональной деятельности.

Выделяют также возможные этапы профессиональной переориентации, переподготовки и смены рабочего места (перехода с одной работы на другую).

Реализация трудовой деятельности человека определяется в той или иной мере всей совокупностью мотивов, воздействующих на протяжении каждого из перечисленных этапов: «мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы» [9].

Профессиональная мотивация оказывает значимое влияние на эффективность профессиональной деятельности. Важнейшим связанным с профессиональной мотивацией фактором эффективности профессиональной деятельности является сила актуальных мотивов в структуре мотивации. Общая

закономерность влияния силы актуальных мотивов на эффективность профессиональной деятельности заключается в том, что качество деятельности «является наилучшим при среднем уровне мотивации и, как правило, ухудшается при слишком низком или слишком высоком» [29].

При слабой выраженности у человека соответствующих выполняемой деятельности способностей наличие мотивации «может компенсировать многие недостатки в уровне развития ряда профессионально важных качеств и в организации производительного процесса», но слабую мотивацию практически невозможно чем-либо компенсировать или восполнить.

Однако при рассмотрении частных случаев следует учитывать, что влияние силы мотивов на эффективность деятельности зависит от сложности задания: «в решении легких заданий лучший успех деятельности достигается при высоком уровне мотивации, а в решении трудных – при ее низком и среднем уровне» [25, с. 192].

На эффективность профессиональной деятельности влияет соответствие особенностей осуществляемой деятельности особенностям мотивационной сферы личности сотрудника. Так, например, «люди с преобладающим мотивом аффилиации достигают более высоких результатов в работе в тех случаях, когда они трудятся не в одиночку, а в составе группы, с членами которой у них установились дружеские взаимоотношения». В данном примере в мотивационной сфере личности доминирует мотив аффилиации, а условия профессиональной деятельности позволяют удовлетворять аффилиативную потребность, т.е. наблюдается соответствие особенностей мотивационной сферы личности условиям профессиональной деятельности, что ведет к росту результативности труда [2, с. 234].

Наиболее важным и сложным фактором эффективности деятельности со стороны профессиональной мотивации выступает удовлетворенность человека своим трудом: «чувство выполненной работы и удовлетворенность от этого способствуют повышению результативности труда». Следовательно, не только удовлетворенность трудом повышает эффективность деятельности, но и

эффективность деятельности увеличивает степень удовлетворенности трудом, то есть существует взаимозависимость между перечисленными переменными.

Классифицируя профессиональные мотивы сотрудника ОМВД, выделяют группы личностных и ситуационных мотивов. В группу входят:

- 1) социально-ценностные мотивы (социальная ценность и важность правоохранительной деятельности; престиж профессии в глазах окружающих; уверенность в росте квалификации);
- 2) гражданские мотивы;
- 3) нравственные мотивы;
- 4) мотивы сотрудничества (устремленность к коллективным целям);
- 5) мотивы психологического комфорта;
- 6) мотивы коллективного признания;
- 7) мотивы самоутверждения;
- 8) мотивы сплочения и взаимопомощи;
- 9) мотивы достижения (интерес к профессии);
- 10) стремление к творчеству и инициативе;
- 11) стремление к расширению кругозора;
- 12) удовлетворенность выбранной профессией;
- 13) заинтересованность в совершенствовании профессионального мастерства; стремление к руководству;
- 14) стремление к расширению сферы своего влияния.

Ко второй группе мотивов относятся простые (на физиологическом уровне), сложные (осознание цели действия), осознанные, неосознанные, актуализированные и неактуализированные мотивы. В группы личностных и ситуационных мотивов входят также утилитарные мотивы (заинтересованность в оплате, стремление к улучшению условий службы, удовлетворенность бытовыми условиями, стремление к карьере и так далее).

С.Ф. Лях в рамках своего исследования выделил пять групп профессиональных мотивов у сотрудников ОМВД: профессиональные,

познавательные, социальные, прагматические мотивы, а также мотивы личного престижа. Анализ уровней выраженности профессиональных мотивов у сотрудников ОМВД с различным стажем службы, проведенный автором, показал, что ведущими мотивами являются профессиональные мотивы и мотивы личного престижа. Следовательно, менее значимы прагматические, познавательные и социальные мотивы [34].

А.Б. Маркова на основе проведенного исследования заключила, что наиболее значимыми, по общему мнению сотрудников ОМВД, являются следующие мотивы:

- 1) обеспечение в будущем хорошей пенсии;
- 2) желание найти достойное применение своим личным качествам;
- 3) интерес к профессии;
- 4) возможность занять достойное общественное положение;
- 5) стремление в дальнейшем продолжить юридическое образование; стремление жить интересной жизнью.

Л.Ф. Торопова классифицирует мотивы профессиональной деятельности следующим образом:

- 1) социально ориентированные мотивы;
- 2) деятельностно ориентированные мотивы (познавательные, нравственно-ценностные, нравственно-правовые);
- 3) мотивы профессионального совершенствования.

К социально ориентированным мотивам автор относит:

- 1) соблюдение социальных норм поведения;
- 2) обеспечение законности в государстве;
- 3) желание принести пользу обществу;
- 4) убежденность в необходимости выполнения общественного долга; претворение в жизнь идеи посвятить себя охране общественного порядка; осознание социальной значимости своей профессии;
- 5) возможность приобрести определенный социальный статус;

б) желание работать в определенном кругу людей [32].

Познавательные мотивы направляют познавательную деятельность сотрудника ОМВД к изучению действующего законодательства, тактики, методики раскрытия преступлений, проведения оперативно-розыскных мероприятий, следственных действий, использования специальных средств и методов в борьбе с преступностью. Глубокое осознание необходимости получения знаний предопределяет общую целеустремленность сотрудника, готовность к самообразованию. К познавательным мотивам следует относить: интерес к профессии, осознание значимости для профессиональной деятельности теоретических знаний, формирование у себя прочных профессиональных умений и навыков, расширение профессионального кругозора и эрудиции, познание мышления, характера, поведения чувств другого человека, стремление к расширению практического опыта, увеличению профессиональных знаний, стремление к самообразованию.

По мнению Б.Ф. Кваша, наличие нравственноценностных мотивов указывает на то, что сотрудник соотносит свою активность с нормами морали, совести, мировоззрением, этическими и нравственными ценностями.

Нравственно-правовые мотивы, по мнению Л. Ф. Тороповой, выражаются в следующем:

- 1) сознательном отношении сотрудника правоохранительных органов к своим правам и обязанностям;
- 2) уважении и готовности соблюдать закон, защищать права граждан, бороться с нарушителями законности;
- 3) в отношении к человеку как высшей ценности;
- 4) стремлении к сознательному правомерному поведению в соответствии с нравственными нормами;
- 5) деятельной обеспокоенности судьбами людей;
- 6) чувстве справедливости;
- 7) осознании необходимости бороться за справедливость и торжество добра.

Коммуникативные мотивы также опосредованы спецификой деятельности сотрудника органов внутренних дел. Общение сотрудника характеризуется спонтанностью, многоплановостью, высокой степенью конфликтности, нередко происходит в неблагоприятных условиях. Сотрудник органов внутренних дел, реализуя в деятельности коммуникативные мотивы, должен стремиться воспринимать другого человека, вступать с ним в межличностные взаимоотношения, понять его внутренний мир, развивать способность выслушивать, иметь положительные эмоциональные контакты с людьми, развивать искусство убеждения.

Социально ориентированные и деятельностно ориентированные мотивы определяют содержание мотивов профессионального самосовершенствования. По мнению Л.М. Митиной, принцип саморазвития, лежащий в основе самосовершенствования, детерминирует способность личности превращать собственную жизнедеятельность в предмет практического преобразования, приводит к высшей форме жизнедеятельности личности – творческой самореализации.

Большую роль в объяснении влияния мотивации на эффективность профессиональной деятельности играют исследования мотивации достижения. Мотивация достижения заключается в стремлении выполнять работу на высоком уровне качества везде, где присутствует возможность проявить творчество, мастерство, способности. От развития этого мотива в решающей мере зависит то, чего достигает в своей жизни человек, в том числе в профессиональной деятельности. Обращают на себя внимание исследования мотивации достижения успеха и избегания неудач у сотрудников ОМВД [32].

Так, в результате проведенного исследования мотивации достижения руководителей органов внутренних дел В.В. Вахнина пришла к выводу, что для руководителей ОМВД с высокой мотивацией достижения успеха обычно характерно наличие способности к обучению, интеллектуальной эффективности, высокие оценки по успеваемости и склонности к риску. У низкомотивированного руководителя более выраженным является социальная

тревожность, снижена потребность в достижении успеха и в личностном, профессиональном росте. Аналогичные качества исследователь выявила у части сотрудников, не имеющих опыта руководящей или управленческой деятельности, в том числе состоящих в резерве на выдвижение [34].

Таким образом, служебно-профессиональная деятельность сотрудников ОМВД является общественно значимой, в рамках которой важное место занимают задачи обеспечения правопорядка, что предъявляет повышенные требования к активности личности сотрудника и его мотивационным особенностям. Профессиональная мотивация сотрудника правоохранительных органов – процесс и результат формирования профессионально значимых мотивов, возникновению которых способствуют осознание сотрудником общественной значимости своего труда, определение смысловой составляющей своей деятельности, реализация в ней своих возможностей посредством выполнения поставленных задач, а также общественное признание деятельности и адекватная система стимулов. Профессиональная мотивация является системообразующим фактором в деятельности сотрудника правоохранительных органов. Среди мотивационных факторов получили наиболее высокие оценки те, которые способствуют процессу самоактуализации личности. Следовательно, среди мотивационных факторов профессиональной деятельности наиболее значимы те, которые вызывают ощущение осмысленности существования и способствуют личностному росту. Поэтому активное стремление к самореализации является показателем мотивационной готовности к эффективной правоохранительной деятельности.

Таким образом, профессиональная мотивация является одним из наиболее значимых факторов эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенности человека своим трудом.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ ИЗОЛЯТОРА ВРЕМЕННОГО СОДЕРЖАНИЯ

2.1 Организация и методы исследования

Цель исследования состояла в определении характеристик взаимосвязи между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудом у сотрудников изолятора временного содержания.

Базой исследования выступило ОМВД России по Серышевскому району, подразделение изолятор временного содержания. Выборку составили 20 сотрудников изолятора временного содержания.

Задачи исследования состояли:

- в определении мотивационного профиля испытуемых;
- в выявлении уровня и факторов удовлетворенности трудом сотрудников изолятора временного содержания;
- в статистической обработке полученных результатов.

В исследовании проверялось предположение о том, что существует взаимосвязь между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудом у сотрудников изолятора временного содержания.

Исследовательская работа проводилась в несколько этапов.

1. Определение темы. В связи с этим была ограничена область исследования, круг проблем, выбор предмета, объекта и методов.
2. Этап работы с научной литературой. Было проведено ознакомление с экспериментальными данными, полученными другими исследователями. Результатом работы на этом этапе стало уточнение проблемы, возникновение гипотезы и идеи плана исследования.
3. Планирование исследования: выбор времени, места, а также возможность присутствия тех или иных испытуемых.
4. Отбор и распределение испытуемых по группам, проводимый в соответствии с принятым планом.

5. Проведение исследования на всей выборке испытуемых.

6. Выбор методов статистической обработки, её проведение и интерпретация результатов.

В соответствии с целями и задачами подбирались методики исследования. При выборе методик необходимо было руководствоваться следующими рекомендациями:

1) высокая надёжность и валидность методики, подтверждённая, в том числе, частотой и количеством её применения на практике;

2) возможность получения по одной методике широкого диапазона личностных характеристик, что позволяет сократить количество самих применяемых методик, а также получить латентные (скрытые) факторы более высокого уровня, которые будут в свою очередь устойчивее факторов их формирующих;

3) возможность использования методики при групповом обследовании.

После рассмотрения ряда методик на соответствие их названным требованиям были выбраны следующие:

– для решения **первой задачи** был использован опросник Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности» (приложение А);

– для решения **второй задачи** использовалась методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.) (приложение Б);

Третья задача исследования решалась с помощью использования методов статистической обработки данных. Подтвердить или опровергнуть гипотезу исследования можно с помощью такого метода обработки данных как корреляционный анализ. Для статистической обработки данных использовался коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена. Назначение рангового коэффициента корреляции заключается в том, что он позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков. Универсальность

коэффициента ранговой корреляции проявляется в том, что он применим к любым количественно измеренным или ранжированным данным.

Расчет коэффициента ранговой корреляции Ч. Спирмена проводится по следующему алгоритму:

1) сопоставить каждому из признаков их порядковый номер (ранг) по возрастанию (или убыванию).

2) определить разности рангов каждой пары сопоставляемых значений.

3) возвести в квадрат каждую разность и суммировать полученные результаты.

4) вычислить коэффициент корреляции рангов по формуле:

$$r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)} \quad (1)$$

где $\sum d^2$ – сумма квадратов разностей рангов,

n – число парных наблюдений.

Опишем использованные методики.

«Диагностика мотивационной структуры личности» (Мильман В.Э.).

В структуре личности работника имеются два вида мотивации: производительная и потребительная. Производительная мотивация (ценности) детерминирует творческое развитие личности и способствует включению человека в социум. Этот вид ценностей ориентирует человека на будущее, в них предпосылки предметного, содержательного развития, как отдельного индивидуума, так и общества в целом. Производительная мотивация, исходя из ее сути, является созидательной, так как способствует порождению общественно значимых материальных и духовных ценностей.

Потребительная мотивация направлена на поддержание жизнедеятельности субъекта и обусловлена его натуральными потребностями.

Данная методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечению комфорта, социального статуса и пр. На основе всех ответов составляется суждение о рабочей (деловой) и общежитейской направленности

личности.

Текст опросника состоит из 14 утверждений. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Испытуемые обеспечиваются текстом опросника и бланком для ответов.

Психолог предлагает следующую инструкцию: «Перед вами 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), поставив в соответствующих клетках регистрационного бланка одну из следующих оценок каждого утверждения: «++» - да, согласен, «+» - пожалуй согласен, «=» - когда как, «-» - нет, не согласен, «?» - «не знаю». На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут».

Данная методика позволяет диагностировать мотивационный профиль личности. Диагностика мотивационной структуры личности включает в себя следующие шкалы: жизнеобеспечение, комфорт, общение, общую активность, творческую активность, социальную полезность.

После заполнения бланка ответы испытуемого переводятся в баллы, на основе которых определяется преобладание типа профиля.

Шкалы мотивационного профиля:

П – поддержание жизнеобеспечения;

К – комфорт;

С – социальный статус;

О – общение;

Д – общая активность;

ДР – творческая активность;

ОД – общественная полезность.

Каждая из семи мотивационных шкал представлена в следующих подшкалах:

Ож – общежитейская, относящаяся ко всей сфере жизнедеятельности;

Рб – рабочая (учебная), относится только к рабочей или учебной сфере.

Интерпретация результатов теста производится на основе соотношения показателей всех шкал. В результате тестирования можно выделить определенные типы мотивационного профиля.

При интерпретации результатов строится два профиля: для общежитейской мотивации и для рабочей.

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.).

Интегративным показателем, отражающим благополучие / неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие.

Опросник состоит из 18 вопросов. Обследование проводится групповым способом. Испытуемым предлагаются бланки для ответов. Экспериментатор предлагает инструкцию к тесту следующего содержания: «Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На бланке для ответов зафиксируйте буквенное обозначение выбранного вами ответа на каждый из вопросов».

Обработка полученных результатов производится с помощью ключа.

Методика позволяет определить следующие показатели удовлетворенности трудом:

- интерес к работе;
- удовлетворенность достижениями в работе;
- удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками;
- удовлетворенность взаимоотношениями с руководством;
- уровень притязаний в профессиональной деятельности;
- предпочтение выполняемой работы высокому заработку;

- удовлетворенность условиями труда;
- профессиональная ответственность;
- общая удовлетворенность трудом.

Суждение об общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) производится на основе сопоставления полученных баллов с максимальными показателями, приведенными в ключе обработки.

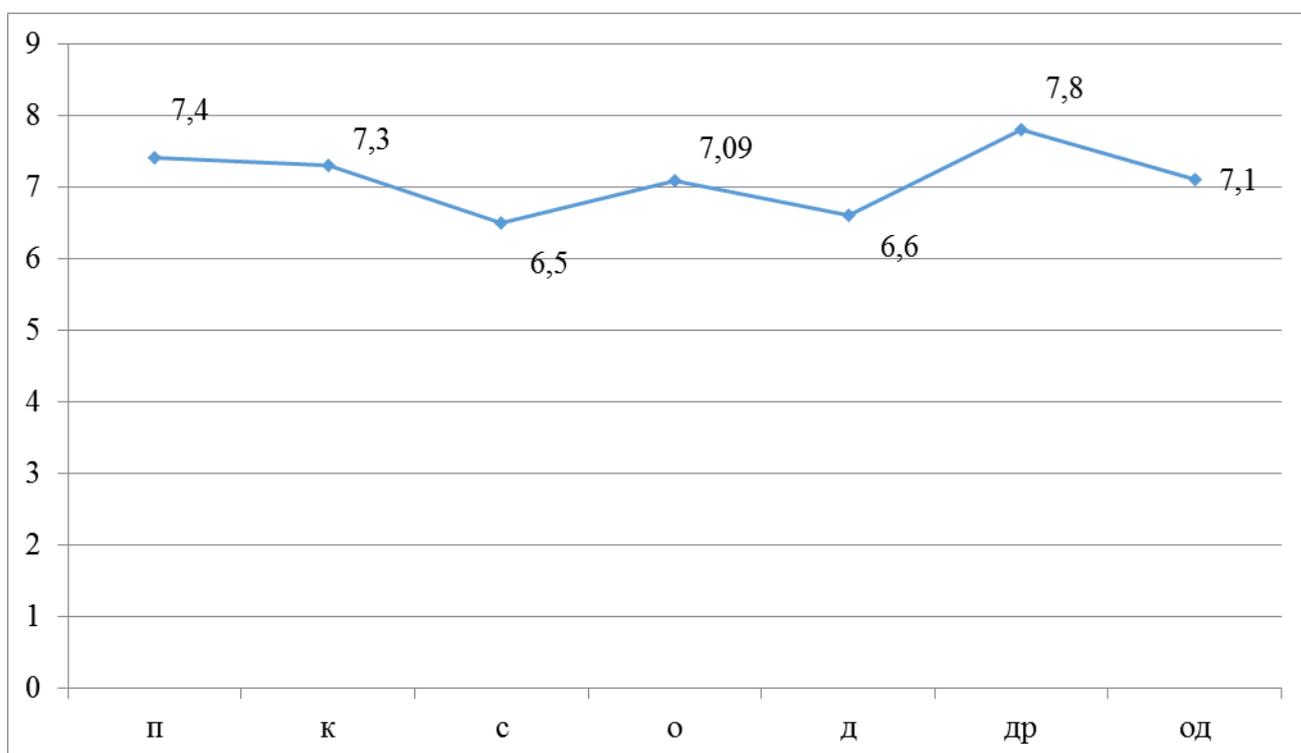
Средний уровень удовлетворенности трудом определяется в диапазоне 45-55 % от общей суммы баллов.

Низкий уровень удовлетворенности трудом характеризуется диапазоном 1-44 % диапазоне от общей суммы баллов.

Высокий уровень удовлетворенности трудом определяется в диапазоне выше 56 % диапазоне от общей суммы баллов.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Особенности профессиональной мотивации личности испытуемых определялись с помощью методики Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности». При исследовании мотивационной структуры личности испытуемых были получены результаты, представленные на рисунках 2–4. Мотивационный профиль личности испытуемых строится на основе среднегрупповых оценок по каждой из шкал опросника.



п – поддержание жизнеобеспечения; к – комфорт; с – социальный статус; о – общение;
 д – деловая активность; др – творческая активность; од – общественная полезность

Рисунок 2 – Общежитейский мотивационный профиль испытуемых

На рисунке 2 отражен общежитейский мотивационный профиль личности испытуемых. Преобладание данного типа профиля в мотивационной структуре личности испытуемых, характеризует их как людей стремящихся в обычной и профессиональной жизни к созданию и сохранению комфорта, безопасности и бесконфликтности.

Выявлен уплощенный тип мотивационного профиля в общежитейской сфере (относящейся ко всей сфере жизнедеятельности). В профиле отражается недостаточная дифференцированность мотивационной иерархии личности или ее полное отсутствие. Все основные мотивы в этой структуре практически равноценны, что создает большую неопределенность в их реализации для субъекта.

Мотив считается доминирующим в том случае, если его показатель превышает соседние на 2 и более единицы. Для мотивов «поддержания жизнеобеспечения» и «общественная активность» превышение должно составлять не менее 4 единиц. Из рисунка 1 видно, что разница в показателях по разным мотивам не превышает одного балла. Это значит, что для

испытуемых сложно выделить наиболее значимые для себя мотивы поведения, сложно выстроить иерархию. Часто таким людям кажется, что важным являются одновременно все аспекты как рабочей, так и общей жизнедеятельности.

Все же максимальные среднегрупповые значения в общежитейском мотивационном профиле были получены по таким шкалам как «творческая активность», «поддержание жизнеобеспечения», «комфорт». Эти мотивы относятся к разным группам.

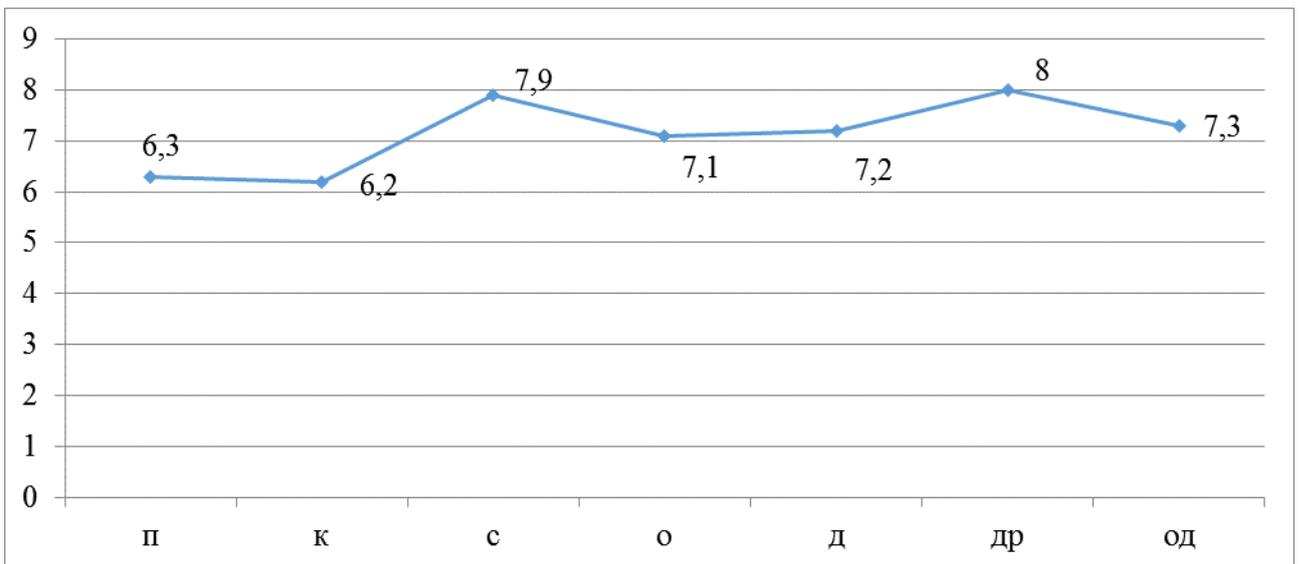
Мотив «творческая активность» (7,8) относится к группе развивающих мотивов. Людей с такой ведущей мотивацией можно считать творческими людьми, они стремятся любую выполняемую работу делать хорошо, творчески. Творческая активность для них является стимулом, позволяющим структурировать свою деятельность.

Мотив «поддержания жизнеобеспечения» (7,4) относится так называемым поддерживающим мотивам. Основная суть деятельности человека с подобным ведущим мотивом состоит в обеспечении (удовлетворении) витальных потребностей. Такие испытуемые, как правило, ориентированы на существование, а не на саморазвитие.

Мотив «комфорт» (7,3) также относится к группе поддерживающих мотивов. Это та же забота о средствах существования, но в более совершенных, удобных, надежных проявлениях, приносящих больше удовольствий.

Кроме того выявленный мотивационный профиль в общежитейской сфере носит регрессивный характер. Это связано с преобладанием поддерживающих мотивов над развивающими.

На рисунке 3 представлен рабочий мотивационный профиль испытуемых.



п – поддержание жизнеобеспечения; к – комфорт; с – социальный статус; о – общение;
 д – деловая активность; др – творческая активность; од – общественная полезность

Рисунок 3 – Рабочий мотивационный профиль испытуемых

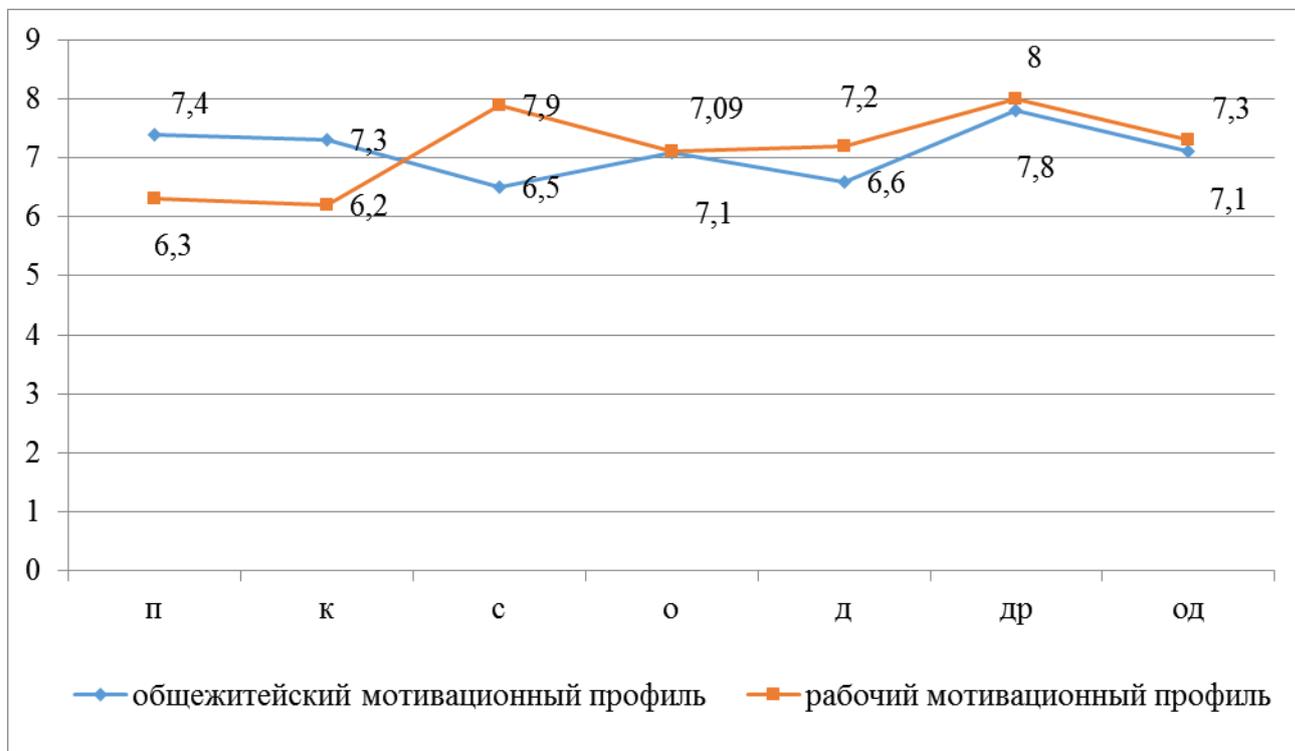
Рабочий мотивационный профиль испытуемых может быть охарактеризован как экспрессивный. В данном типе профиля отмечаются заметные перепады профильной линии с наличием двух пиков. В таком профиле отражена выборочная дифференциация мотивационных факторов. Такой мотивационный профиль характерен для испытуемых, стремящихся к повышению уровня самоутверждения. В рабочем мотивационном профиле пики обнаружены по таким мотивам как «социальный статус» и «творческая активность». Эти мотивы относятся к разным группам. Мотив социального статуса относится к группе поддерживающих мотивов, а мотив «творческая активность» – к группе развивающих мотивов.

Стремление к поддержанию своего социального статуса как мотив профессиональной деятельности испытуемых свидетельствует о наличии эгоистической ориентации, об отсутствии социальной направленности в структуре мотивации их профессиональной деятельности. Это отражает несовпадение имеющегося мотива и выполняемых обязанностей, что может приводить к появлению внутриличностного конфликта, низкой удовлетворенности трудом, ориентации на внешние критерии и признаки успешности в профессиональной деятельности.

Данный мотивационный профиль также как и общежитейский

мотивационный профиль испытуемых имеет регрессивный характер. Это говорит о преобладании поддерживающих мотивов над развивающими.

На рисунке 4 представлены оба мотивационных профиля испытуемых, что позволяет сравнить общежитейский и рабочий мотивационные профили сотрудников изолятора временного содержания.



п – поддержание жизнеобеспечения; к – комфорт; с – социальный статус; о – общение;
д – деловая активность; др – творческая активность; од – общественная полезность

Рисунок 4 – Мотивационные профили испытуемых

Рисунок 4 позволяет определить насколько каждый из исследуемых мотивов выражен в общежитейской и рабочей сферах. Сравнение профилей позволило определить ряд особенностей мотивационной сферы испытуемых.

Рабочий мотивационный профиль испытуемых имеет более выраженный и более дифференцированный характер. Это значит, что в профессиональной сфере испытуемые более четко способны ставить цели, выбирать ориентиры и двигаться к ним. В общежитейской сфере такой дифференциации не наблюдается, что говорит о слабой осознанности не только своих мотивов, но и своих действий. Отчасти такая большая дифференцированность мотивов в рабочей сфере позволяет говорить и о большей для испытуемых значимости этой сферы.

Наиболее выраженные различия в уровне значимости в разных сферах отмечаются по таким мотивам как «социальный статус», «поддержание жизнеобеспечения», «комфорт».

Мотив социального статуса более выражен в рабочем мотивационном профиле. Это значит, что в своей профессиональной деятельности испытуемые отводят значимое место тому положению, которое у них есть. Свой социальный статус они связывают как с наличием определенной должности, так и с признанием коллег, с наличием других материальных или не материальных благ. В статусной мотивации отражается стремление субъекта получать внимание окружающих, престиж, положение в обществе, влияние и власть.

Мотивы поддержания жизнеобеспечения и комфорта оказались более выраженными в общежитейском мотивационном профиле. Эти мотивы оказались более значимыми для всей сферы жизнедеятельности испытуемых. Они стремятся к тому, чтобы их жизнедеятельность была комфортной, удобной, обеспечивала им определенный уровень реализации их потребностей.

Таким образом, у испытуемых более выраженным оказался рабочий мотивационный профиль. И рабочий и общежитейский мотивационные профили испытуемых носят регрессионный характер (мотивы поддержания преобладают над мотивами развития). Рабочий мотивационный профиль испытуемых носит более дифференцированный характер, чем общежитейский мотивационный профиль. В рабочем профиле более выражен мотив социального статуса, а в общежитейском профиле мотивы поддержания жизнеобеспечения и комфорта.

Уровень удовлетворенности работой испытуемых измерялся при помощи методики А.В. Батаршева «Интегральная удовлетворенность трудом». Полученный в ходе исследования результат представлен на рисунке 5.

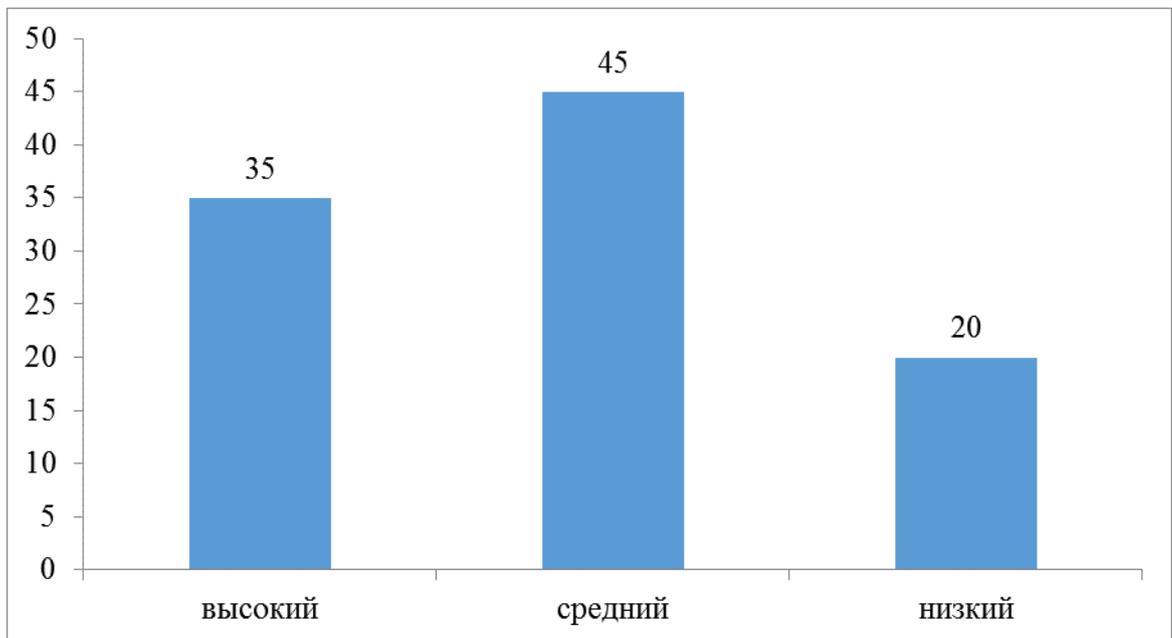


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня удовлетворенности трудом испытуемых

Высокий уровень удовлетворенности трудом обнаружили 35 % испытуемых. Для них выполняемая работа вполне приемлема, позволяет реализовать свой потенциал. Возникающие трудности относительно легко переживаются этой группой испытуемых. Для них характерна удовлетворенность как собственными достижениями в работе, так и достижениями других людей.

Они не конфликтны (их удовлетворяют и условия труда и взаимоотношения с руководством, сослуживцами). С ними достаточно легко общаться, т.к. они проявляют искренний интерес к собеседнику и к его проблемам.

Средний уровень удовлетворенности трудом выявлен у 45 % испытуемых. Это значит, что в целом этим людям нравится их работа и выполняемая деятельность. Накопившееся эмоциональное напряжение дает о себе знать, поэтому они часто чувствуют, но могут не осознавать, что именно им не нравится, что устраивает меньше всего.

Низкий уровень удовлетворенности трудом отмечается у 20 % испытуемых. Эта часть выборки имеет четкое представление о том, что именно им бы хотелось поменять. Их уровень эмоционального напряжения достаточно

высок. Причиной низкому уровню удовлетворенности трудом могут служить различные факторы, одним из которых является восприятие этими испытуемыми требований предъявляемых к ним как чрезмерных.

Более подробную характеристику удовлетворенности трудом испытуемых позволил дать анализ результатов по остальным шкалам методики. На рисунках 6 – 8 отражено процентное соотношение уровневых показателей удовлетворенности трудом в исследуемой группе испытуемых по различным шкалам. Анализ ответов испытуемых позволил выявить те аспекты их профессиональной жизни, которые меньше всего их удовлетворяют.

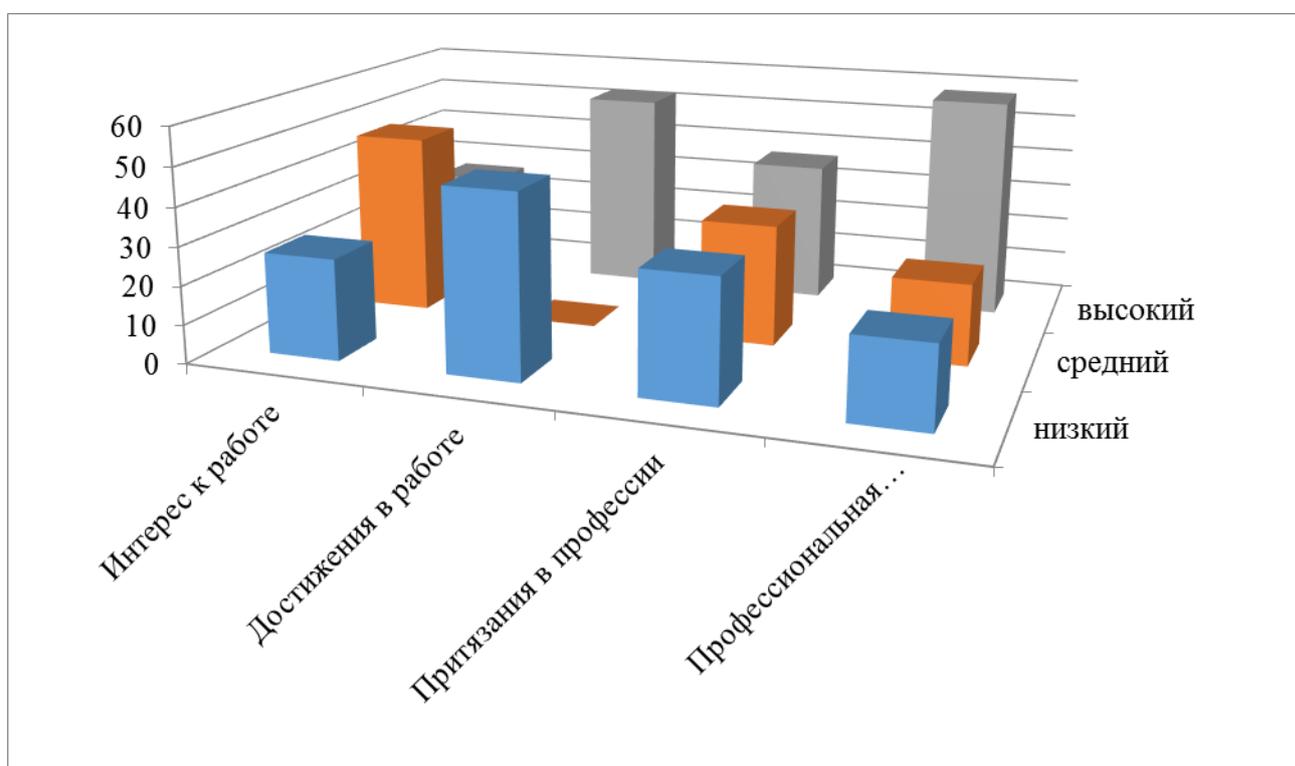


Рисунок 6 – Результат диагностики уровня удовлетворенности отдельными компонентами труда испытуемых

Из рисунка 6 видно, что большинство испытуемых (45 %) имеют средний уровень интереса к работе. Испытуемые отмечают, что их лишь отчасти интересует то, чем они занимаются на работе. Процесс работы интересует их не всегда. Бывают обстоятельства, при которых испытуемые не проявляют интереса к субъектам своего труда, часто отвлекаются и могут допускать серьезные ошибки.

Для 25 % испытуемых работа всегда привлекательна. Им нравится

узнавать что-то новое, решать каждый день новые задачи. Такие испытуемые получают удовольствие от самого процесса работы. Они с хорошим настроением идут на работу, их эмоциональный фон стабилен и позитивен.

Высокий уровень удовлетворенности достижениями в работе продемонстрировали 50 % испытуемых. Они отмечают, что за последние годы добились успехов в своей профессии. У этих испытуемых есть ощущение того, что их профессиональные знания и умения растут.

Уровень притязаний в профессиональной деятельности у испытуемых разный. Высокий уровень притязаний имеют 35 % испытуемых. Они считают, что занимаемое ими служебное положение не соответствует их способностям. Им хотелось бы более интенсивного продвижения по карьерной лестнице.

Средний уровень притязаний в профессиональной деятельности выявлен у 30 % испытуемых. Для них не так важно продвижение по карьерной лестнице, как признание их заслуг окружающими. Для этих испытуемых важно чувствовать уважение со стороны коллег, получать признание со стороны руководства. Они знают, что работу, которую они выполняют, не может выполнить человек с более низкой квалификацией. Это знание придает им чувство значимости и является стимулом для дальнейшей работы.

Уровень удовлетворенности профессиональной ответственностью высокий (55 %). Испытуемые осознают, что в жизни часто бывают ситуации, когда не удается выполнить всю возложенную работу. Однако они стремятся выполнять работу так, чтобы эти ситуации возникали как можно реже. Кроме того, испытуемые испытывают ответственность в плане профессионального развития. Понимают необходимость приобретения новых знаний и умений.

На рисунке 7 представлены данные относительно того, насколько испытуемые удовлетворены взаимоотношениями с коллегами и с руководством.

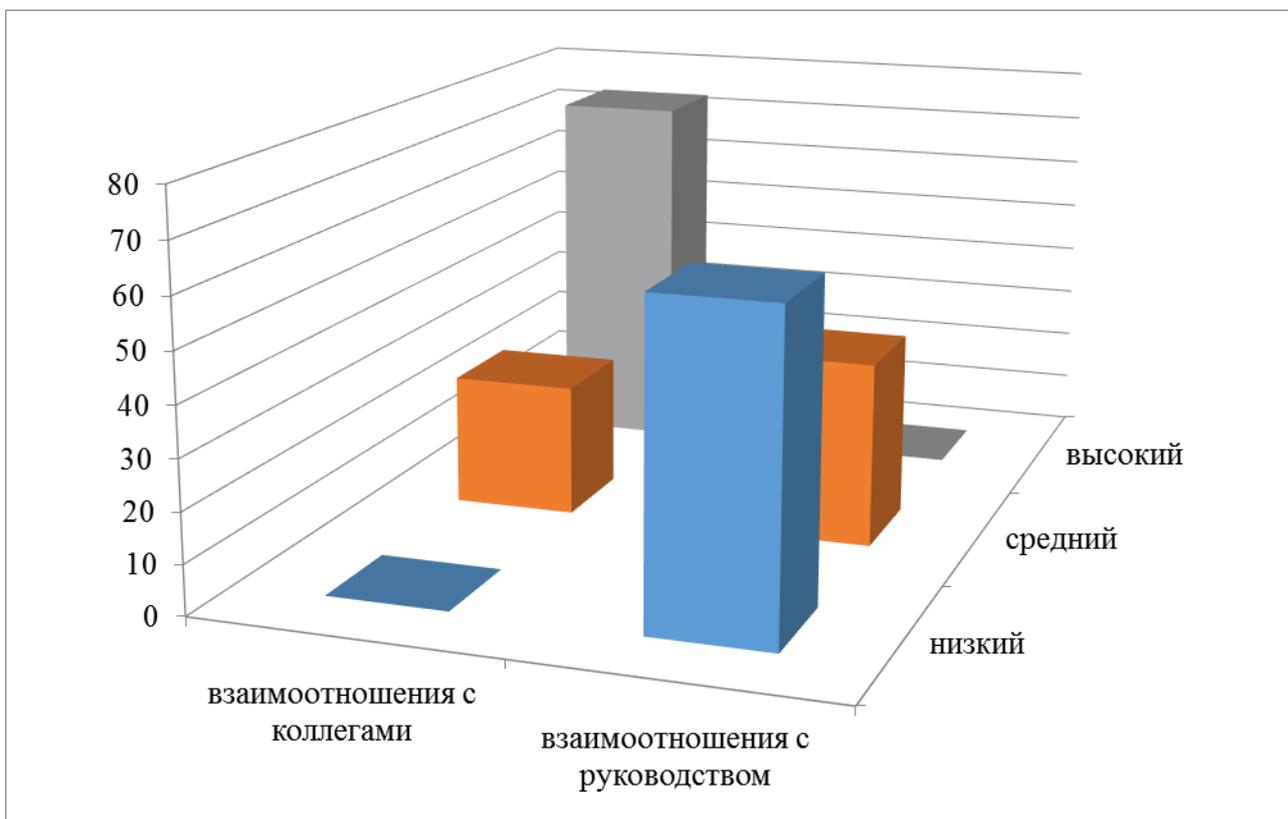


Рисунок 7 – Результат диагностики уровня удовлетворенности взаимоотношениями испытуемых с коллегами и с руководством

Взаимоотношениями с сотрудниками (коллегами) удовлетворены 70 % испытуемых. У них сложились хорошие отношения с членами коллектива. Они отмечают, что их коллеги проявляют уважение к ним. Это добавляет им уверенности в себе, создает благоприятный фон для работы.

В большей степени испытуемые не удовлетворены взаимоотношениями с руководством (60 %). Испытуемые со стороны руководства редко получают хороший стимул для дальнейшей работы. Они отмечают, что в последнее время руководство не выражало удовлетворение по поводу их работы. Испытуемые испытывают потребность в похвале, в поощрении со стороны руководителя. И не получая ее, испытывают и общее неудовлетворение от работы в целом.

На рисунке 8 отражены результаты диагностики уровня удовлетворенности испытуемых материальной стороной их труда.

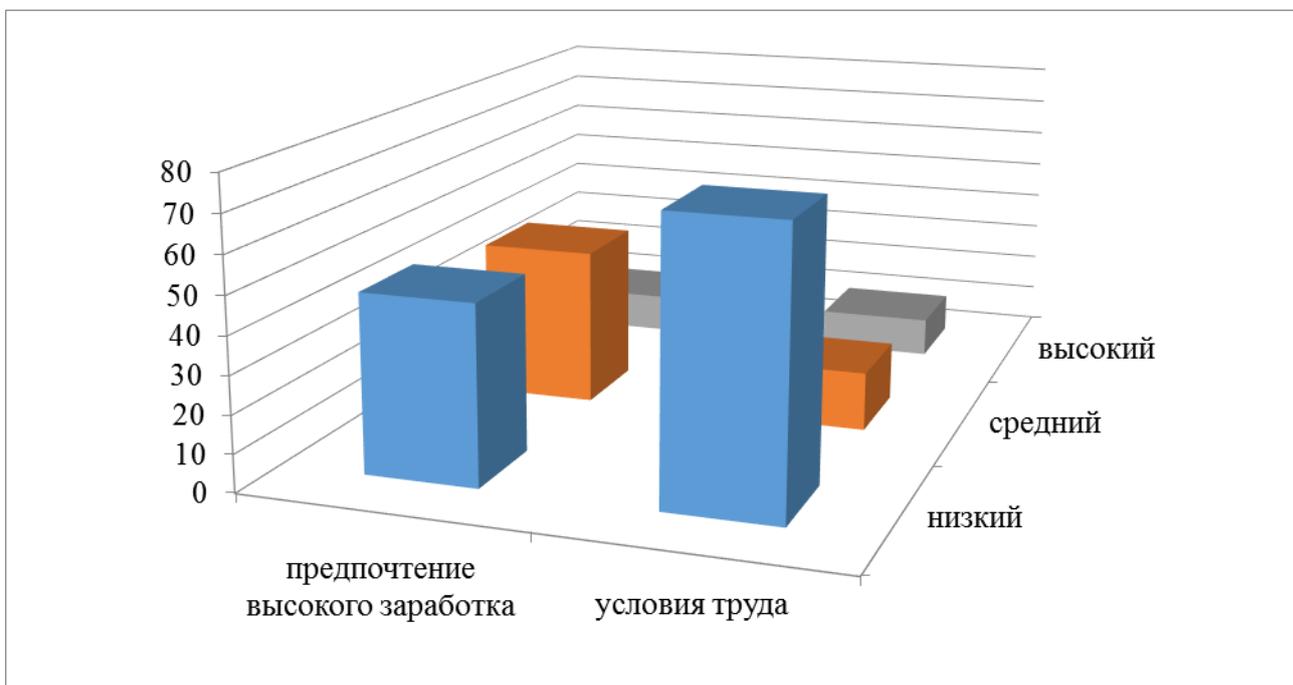


Рисунок 8 – Результат диагностики уровня удовлетворенности испытуемых материальной стороной труда

Из рисунка 8 видно, что испытуемые, несмотря на невысокий уровень удовлетворенности трудом, не предпочли бы высокий заработок выполняемой работе (45 %). Это может быть связано с достаточно высоким уровнем оплаты труда испытуемых.

Кроме того, 40 % испытуемых не уверены в своем выборе. При определенных обстоятельствах они предпочли бы выполняемой работе более высокий заработок. По крайней мере, эта часть испытуемых, не исключает такой возможности.

Условиями труда недовольны 75 % испытуемых. Они оценивают созданные в коллективе условия как неблагоприятные для работы. Это связано и с материально техническим обеспечением деятельности, и с психологической атмосферой в данном коллективе, а также со спецификой самого труда.

Таким образом, испытуемые продемонстрировали средний уровень удовлетворенности трудом (45 %). Они не предпочли бы высокий уровень заработка выполняемой работе (45 %). У испытуемых сохраняется интерес к работе. Отмечается высокая степень удовлетворенности взаимоотношениями с

коллегами и низкая степень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством. Уровень удовлетворенности условиями труда – низкий.

Для проверки гипотезы о наличии взаимосвязи между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудом сотрудников изолятора временного содержания был проведен корреляционный анализ полученных данных. Для статистической обработки данных был использован коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена. Расчет коэффициента проводился с помощью программы Статистика 6.0. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты корреляционного анализа данных

Переменные	Значение коэффициента	Уровень значимости
Общий уровень удовлетворенности трудом – социальный мотив в общежитейском профиле	0,59	0,005
Общий уровень удовлетворенности трудом – мотив общения в рабочем профиле	0,44	0,04
комфорт в рабочем профиле - уровень притязаний в профессиональной деятельности	-0,53	0,01
комфорт в рабочем профиле - предпочтение работы высокому заработку	-0,46	0,03
комфорт в рабочем профиле - профессиональная ответственность	-0,48	0,02
творческая активность в рабочем профиле – интерес к работе	-0,45	0,04
общественная полезность в общежитейском профиле – удовлетворенность достижениями в работе	0,46	0,03

В таблице 1 отражены только статистически достоверные корреляционные взаимосвязи. Из таблицы 1 также видно, что полученные взаимосвязи носят как положительный, так и отрицательный характер. При наличии положительной корреляционной связи баллы, полученные по исследуемым показателям, увеличиваются. При наличии отрицательной

корреляционной связи необходимо помнить, что при увеличении показателей по одной из шкал, показатели по другой снижаются.

В ходе корреляционного анализа были получены данные, более подробно раскрывающие мотивационные особенности испытуемых. Характер полученных статистических достоверных взаимосвязей разнообразный.

Были выявлены положительные корреляционные взаимосвязи между общим уровнем удовлетворенности трудом и такими показателями как:

- социальный мотив в общежитейском профиле (0,59);
- мотив «общение» в рабочем профиле (0,44).

Полученные результаты говорят о том, что общая удовлетворенность трудом испытуемых связана как с особенностями мотивации в рабочей (профессиональной) жизни, так и в личной. Здесь можно видеть, что чем выше уровень удовлетворенности трудом испытуемых, тем более выраженными (значимыми) будут такие мотивы как «общение» (на работе) и «социальный» (в общежитейской сфере).

Отрицательные корреляционные связи были обнаружены между мотивом «комфорт» в рабочем профиле и такими показателями удовлетворенности трудом как:

- уровень притязаний в профессиональной деятельности (-0,53);
- предпочтение работы высокому заработку (-0,46);
- профессиональная ответственность (-0,48).

Если испытуемые в своей профессиональной деятельности руководствуются таким мотивом как «комфорт», то у них будет невысокий уровень притязаний в профессиональной деятельности, они с большей долей вероятности выберут работу с более высоким заработком при прочих равных условиях, а также будут иметь низкую профессиональную ответственность. Другими словами поддержание комфортных условий труда и жизни в целом определяет построение ими карьеры, ориентированной на внешние условия.

Также была выявлена отрицательная корреляционная связь между таким мотивом деятельности как «творческая активность» и удовлетворенностью

таким аспектом профессиональной деятельности как «интерес к работе» (– 0,45). Чем более творческим является испытуемый, тем в меньшей степени у него проявляется интерес к выполняемой деятельности. Это связано со спецификой работы сотрудников изолятора временного содержания, которая имеет достаточно высокую степень формализованности.

Отметим и еще один интересный факт. Мотив «общественная полезность» имеет положительную корреляционную взаимосвязь с таким компонентом удовлетворенности трудом как «удовлетворенность достижениями в работе». Этот факт говорит о понимании и осознании испытуемыми своей общественной значимости и полезности. Ощущение этой полезности позволяет испытуемым видеть и получать удовольствие от результатов своего труда.

Проведенное исследование позволили сделать ряд выводов:

1. У испытуемых более выраженным оказался рабочий мотивационный профиль. И рабочий и общежитийский мотивационные профили испытуемых носят регрессионный характер (мотивы поддержания преобладают над мотивами развития). Рабочий мотивационный профиль испытуемых носит более дифференцированный характер, чем общежитийский мотивационный профиль. В рабочем профиле более выражен мотив социального статуса, а в общежитийском профиле мотивы поддержания жизнеобеспечения и комфорта.

2. Сотрудники изолятора временного содержания имеют преимущественно средний уровень удовлетворенности трудом (45 %). Они не предпочли бы высокий уровень заработка выполняемой работе (45 %). У испытуемых сохраняется интерес к работе. Отмечается высокая степень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами и низкая степень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством. Уровень удовлетворенности условиями труда – низкий.

3. Были выявлены положительные корреляционные взаимосвязи между общим уровнем удовлетворенности трудом и такими показателями как:

– социальный мотив в общежитийском профиле (0,59);

– мотив «общение» в рабочем профиле (0,44).

Между мотивом «комфорт» в рабочем профиле и такими показателями удовлетворенности трудом как:

– уровень притязаний в профессиональной деятельности (-0,53);

– предпочтение работы высокому заработку (-0,46);

– профессиональная ответственность (-0,48).

Между мотивом «творческая активность» и удовлетворенностью таким аспектом профессиональной деятельности как «интерес к работе» (-0,45).

Мотив «общественная полезность» имеет положительную корреляционную взаимосвязь с таким компонентом удовлетворенности трудом как «удовлетворенность достижениями в работе».

4. Гипотеза исследования подтвердилась. Существует взаимосвязь между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудом у сотрудников изолятора временного содержания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав литературу можно прийти к выводу, что теоретические аспекты профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом представлены в достаточном объеме. Сложность и многоаспектность проблемы профессиональной мотивации обуславливает множественность подходов к пониманию ее сущности, природы, структуры, а также к методам изучения. В ходе теоретического анализа проблемы исследования было установлено, что человек осуществляет трудовую деятельность в соответствии с давлением на него совокупности внутренних и внешних по отношению к нему сил. Совокупность этих сил, называемая мотивацией, вызывает у людей не одинаковую реакцию.

Профессиональная мотивация как система мотивов, отражающих потребности, удовлетворяемые с помощью трудовой деятельности, динамична. Ее изменение так же, как и мотивов, происходит в зависимости от изменения личности работника (например, системы его ценностных ориентации) и окружающей его социальной действительности.

Удовлетворенность трудом это субъективная оценка профессиональной позиции индивида с точки зрения его уважения в обществе, дохода, шансов на продвижение по службе. Оказывает влияние на профессиональную мобильность, так как неудовлетворенность профессией порождает стремление к смене профессиональной позиции. С начала 1930–х гг. психологи пытаются определить компоненты удовлетворенности профессией – переменной или сочетания переменных, которым не удается дать точное определение, поскольку удовлетворенности профессией можно рассматривать с различных точек зрения; кроме того, лишь немногих сотрудников удовлетворяют все аспекты их работы. Д. Сьюпер описывал удовлетворенность трудом как самый важный результат успешного планирования карьеры.

Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

1. У испытуемых более выраженным оказался рабочий мотивационный

профиль. И рабочий и общежитийский мотивационные профили испытуемых носят регрессионный характер (мотивы поддержания преобладают над мотивами развития). Рабочий мотивационный профиль испытуемых носит более дифференцированный характер, чем общежитийский мотивационный профиль. В рабочем профиле более выражен мотив социального статуса, а в общежитийском профиле мотивы поддержания жизнеобеспечения и комфорта.

2. Сотрудники изолятора временного содержания имеют преимущественно средний уровень удовлетворенности трудом (45 %). Они не предпочли бы высокий уровень заработка выполняемой работе (45 %). У испытуемых сохраняется интерес к работе. Отмечается высокая степень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами и низкая степень удовлетворенности взаимоотношениями с руководством. Уровень удовлетворенности условиями труда – низкий.

3. Были выявлены положительные корреляционные взаимосвязи между общим уровнем удовлетворенности трудом и такими показателями как:

- социальный мотив в общежитийском профиле (0,59);
- мотив «общение» в рабочем профиле (0,44).

Между мотивом «комфорт» в рабочем профиле и такими показателями удовлетворенности трудом как:

- уровень притязаний в профессиональной деятельности (-0,53);
- предпочтение работы высокому заработку (-0,46);
- профессиональная ответственность (-0,48).

Между мотивом «творческая активность» и удовлетворенностью таким аспектом профессиональной деятельности как «интерес к работе» (-0,45).

Мотив «общественная полезность» имеет положительную корреляционную взаимосвязь с таким компонентом удовлетворенности трудом как «удовлетворенность достижениями в работе».

4. Гипотеза исследования подтвердилась. Существует взаимосвязь между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудом у сотрудников изолятора временного содержания.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности»

Инструкция: перед вами 14 утверждений, касающихся ваших жизненных стремлений и некоторых сторон вашего образа жизни. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из 8 вариантов ответов, который лучше всего выражает ваше мнение. Старайтесь отвечать быстро, не задумывайтесь долго над ответами, отвечайте на вопросы последовательно, от 1 до 14 варианта ответа.

1. В своем поведении в жизни нужно придерживаться следующих принципов:

1. «Время – деньги». Нужно стремиться их больше зарабатывать.
2. «Главное – здоровье». Нужно беречь себя и свои нервы.
3. Свободное время нужно проводить с друзьями.
4. Свободное время надо отдавать семье.
5. Нужно делать добро, даже если это дорого обходится.
6. Нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем.
7. Нужно приобретать больше знаний, чтобы понять причины и сущность того,

что происходит вокруг.

8. Нужно стремиться открыть что-то новое, создать, изобрести.

2. В своем поведении на работе нужно следовать таким принципам:

1. Работа – это вынужденная жизненная необходимость.
2. Главное – не допускать конфликтов.
3. Нужно стремиться обеспечить себя спокойными, удобными условиями.
4. Нужно активно стремиться к служебному продвижению.
5. Главное – завоевать авторитет и признание.
6. Нужно постоянно совершенствоваться в своем деле.
7. В своей работе всегда надо найти интересное, что может увлечь.
8. Нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.

3. Среди моих дел в свободное время большое место занимают следующие дела:

1. Текущие, домашние.
 2. Отдых, развлечения.
 3. Встречи с друзьями.
 4. Общественные дела.
 5. Занятия с детьми.
 6. Учеба, чтение необходимой для работы литературы.
 7. Хобби.
 8. Подрабатывание денег.
4. Среди моих рабочих дел много места занимают:

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Методика Э. Мильмана «Диагностика мотивационной
структуры личности»

1. Деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения и т. д.).
 2. Личное общение (на темы, не связанные с работой).
 3. Общественная работа.
 4. Учеба, получение новой информации, повышение квалификации.
 5. Работа творческого характера.
 6. Работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная).
 7. Работа, связанная с ответственностью перед другими.
 8. Свободное время, перекуры, отдых.
5. Если бы мне добавили выходной день, я бы скорее всего потратил его на то, чтобы:
1. Заниматься текущими домашними делами.
 2. Отдыхать.
 3. Развлекаться.
 4. Заниматься общественной работой.
 5. Заниматься учебой, получением новых знаний.
 6. Заниматься творческой работой.
 7. Делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими.
 8. Делать дело, дающее возможность заработать.
6. Если бы у меня была возможность по-своему планировать рабочий день, я бы стал скорее всего заниматься:
1. Тем, что составляет мои основные обязанности.
 2. Общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения).
 3. Личным общением (разговорами, не связанными с работой).
 4. Общественной работой.
 5. Учебой, получением новых знаний, повышением квалификации.
 6. Творческой работой.
 7. Работой, в которой чувствуешь пользу и ответственность.
 8. Работой, за которую можно больше получить.
7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:
1. Где что можно купить, как хорошо провести время.
 2. Про общих знакомых.
 3. О том, что вижу и слышу вокруг.
 4. Как добиться успеха в жизни.
 5. О работе.
 6. О своих увлечениях
 7. О своих успехах и планах.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Методика Э. Мильмана «Диагностика мотивационной
структуры личности»

8. О жизни, книгах, кинофильмах, политике.
8. Моя работа дает мне прежде всего:
 1. Достаточные материальные средства для жизни.
 2. Общение с людьми, дружеские отношения.
 3. Авторитет и уважение окружающих.
 4. Интересные встречи и беседы.
 5. Удовлетворение от работы.
 6. Чувство своей полезности.
 7. Возможность повышать свой профессиональный уровень.
 8. Возможность служебного продвижения.
 9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:
 1. Уютно, хорошие развлечения.
 2. Можно обсудить волнующие тебя рабочие темы.
 3. Тебя уважают, считают авторитетом.
 4. Можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные связи.
 5. Можно приобрести новых друзей.
 6. Бывают известные заслуженные люди.
 7. Все связаны общим делом.
 8. Можно проявить и развить свои способности.
 10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:
 1. С которыми можно поговорить на разные темы.
 2. Которым мог бы передавать свой опыт и знания.
 3. С которыми можно больше заработать.
 4. Которые имеют авторитет и вес на работе.
 5. Которые могут научить чему-нибудь полезному.
 6. Которые заставляют тебя становиться активнее на работе.
 7. Которые имеют много знаний и интересных идей.
 8. Которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.
 11. К настоящему времени я имею в достаточной степени:
 1. Материальное благополучие.
 2. Возможность интересно развлекаться.
 3. Хорошие условия жизни.
 4. Хорошую семью.
 5. Достаточно возможностей интересно проводить время в обществе.
 6. Уважение, признание и благодарность других.
 7. Чувство полезности для других.
 8. Создание чего-то ценного, полезного.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А
Методика Э. Мильмана «Диагностика мотивационной
структуры личности»

12. Я думаю, что имею в своей работе в достаточной степени:
1. Хорошую зарплату, другие материальные блага.
 2. Хорошие условия для работы.
 3. Хороший коллектив, дружеские взаимоотношения.
 4. Определенные творческие достижения.
 5. Хорошую должность.
 6. Самостоятельность и независимость.
 7. Авторитет и уважение коллег.
 8. Достаточно высокий профессиональный уровень.
13. Больше всего мне нравится, когда:
1. Не нужно думать о насущных заботах.
 2. Есть комфортное, приятное окружение.
 3. Кругом оживление, веселая суета.
 4. Предстоит провести время в веселом обществе.
 5. Испытываю чувство соревнования, поиска.
 6. Испытываю чувство активного напряжения и ответственности.
 7. Погружен в свою работу.
 8. Включен в совместную работу с другими.
14. Когда меня постигает неудача, не получается то, что я хочу:
1. Я расстраиваюсь и долго переживаю.
 2. Стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное.
 3. Теряюсь, не знаю что делать, злюсь на себя.
 4. Злюсь на то, что мне помешало.
 5. Стараюсь оставаться спокойным, и обычно мне это удается.
 6. Переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую, что произошло.
 7. Стараюсь понять, в чем я сам был виноват.
 8. Стараюсь понять причины неудачи и поправить положение.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»

(Батаршев А.В.)

Инструкция. Прочтите каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас. На отдельном листе бумаги запишите номер утверждения и буквенное обозначение выбранного вами ответа.

Опросник

1. То, чем я занимаюсь на работе, меня интересует:

а) да; б) отчасти; в) нет.

2. За последние годы я добился успехов в своей профессии:

а) да; б) отчасти; в) нет.

3. У меня сложились хорошие отношения с членами нашего коллектива:

а) да; б) не со всеми; в) нет.

4. Удовлетворение, получаемое от работы, важнее, чем высокий заработок:

а) да; б) не всегда; в) нет.

5. Занимаемое мной служебное положение не соответствует моим способностям:

а) да; б) отчасти; в) нет.

6. В работе меня прежде всего привлекает возможность узнавать что-то новое:

а) да; б) время от времени; в) нет.

7. С каждым годом я ощущаю, как растут мои профессиональные знания:

а) да; б) не уверен; в) нет.

8. Люди, с которыми я работаю, уважают меня:

а) да; б) что-то среднее; в) нет,

9. В жизни часто бывают ситуации, когда не удастся выполнить всю возложенную на вас работу:

а) да; б) среднее; в) нет.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б
Методика «Интегральная удовлетворенность трудом»
(Батаршев А.В.)

10. В последнее время руководство не раз выражало удовлетворение по поводу моей работы:

а) да; б) редко; в) нет.

11. Работу, которую я выполняю, не может выполнить человек с более низкой квалификацией:

а) да; б) среднее; в) нет.

12. Процесс работы доставляет мне удовольствие:

а) да; б) время от времени; в) нет.

13. Меня не устраивает организация труда в нашем коллективе;

а) да; б) не совсем; в) нет.

14. У меня часто бывают разногласия с товарищами по работе:

а) да; б) иногда; в) нет.

15. Меня редко поощряют за работу:

а) да; б) иногда; в) нет.

16. Даже если бы мне предложили более высокий заработок, я бы не сменил место работы:

а) да; б) может быть; в) нет.

17. Мой непосредственный руководитель часто не понимает или не хочет понять меня:

а) да; б) иногда; в) нет.

18. В нашем коллективе созданы благоприятные условия для труда:

а) да; б) не совсем; в) нет.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблицы результатов исследования

Таблица В.1 – Результаты исследования по методике «Диагностика мотивационной структуры личности» (Мильман В.Э.)

	п ож	п рб	к ож	к рб	с ож	с рб	о ож	о рб	д ож	д рб	др ож	др рб	од ож	од рб
1	7	5	8	6	7	11	7	9	9	9	10	8	7	10
2	8	6	7	5	5	5	7	6	6	9	8	7	7	6
3	8	6	7	5	5	5	7	6	6	9	8	7	7	6
4	8	8	10	9	7	7	9	9	8	6	9	9	9	8
5	9	5	9	8	6	10	9	7	11	8	8	8	7	7
6	8	6	7	5	5	5	7	6	6	9	5	10	9	7
7	8	8	10	9	9	7	9	9	8	9	9	9	7	6
8	7	6	8	5	6	8	6	6	5	4	8	8	7	6
9	7	6	8	5	6	8	6	6	5	4	8	8	7	6
10	9	9	9	7	7	10	9	7	11	8	6	7	7	9
11	9	6	8	7	8	8	9	8	7	7	8	7	7	7
12	7	5	8	6	7	11	7	9	9	9	5	9	7	8
13	8	8	7	5	5	5	7	6	6	6	8	7	7	6
14	6	6	2	8	7	9	5	8	4	4	10	7	7	7
15	6	7	8	5	7	8	6	6	5	8	8	6	7	6
16	9	4	6	5	6	8	8	7	8	4	6	8	8	10
17	6	7	8	5	7	8	6	6	5	8	8	6	7	6
18	6	8	6	7	7	6	7	7	2	9	9	10	6	7
19	6	5	8	6	8	11	7	9	9	8	10	8	7	10
20	8	6	2	8	7	9	5	8	4	6	6	10	7	8

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В
Таблицы результатов исследования

Таблица В.2 – Результаты исследования по методике «Интегральная удовлетворенность трудом» (Батаршев А.В.)

№	Шкалы								
	Общий	1	2	3	4	5	6	7	8
1	20	1	1	5	2	0	0	1	0
2	2	4	4	5	4	3	3	1	1
3	10	1	1	3	1	4	4	3	2
4	23	2	4	4	2	1	1	1	1
5	2	1	0	5	2	3	2	1	0
6	5	1	4	5	1	4	3	3	1
7	24	4	0	5	4	1	1	1	0
8	8	3	4	6	2	4	4	3	2
9	25	4	1		3	3	3	4	2
10	12	6	4	4	1	4	2	1	0
11	28	4	4	6	4	2	1	1	2
12	16	4	1	5	4	4	3	4	2
13	16	6	0	3	2	3	1	1	2
14	8	4	4	5	1	1	1	1	1
15	12	6	4	5	4	4	2	1	2
16	12	4	4	6	4	3	1	1	2
17	16	6	4	3	1	3	1	1	2
18	18	4	0	4	2	1	1	1	2
19	16	6	1	6	1	4	3	1	2
20	12	4	4	6	4	3	1	1	2

Примечание:

Общий – общий уровень удовлетворенности трудом;

1 – интерес к работе;

2 – удовлетворенность достижениями в работе;

3 – удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками;

4 – удовлетворенность взаимоотношениями с руководством;

5 – уровень притязаний в профессиональной деятельности;

6 – предпочтение работы высокому заработку;

7 – удовлетворенность условиями труда;

8 – профессиональная ответственность.