

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 37.04.01 – Психология
Магистерская программа «Организационная психология»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

И.о. зав. кафедрой

_____ Е.А. Иванова

«_____» _____ 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему: Взаимосвязь профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза

Исполнитель

студент группы 564 – озм

Н.К. Щепкина

Руководитель

доцент, канд. псих. наук

Ю.В. Бадалян

Руководитель магистер-
ской программы

Ю.В. Бадалян

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Рецензент

М.Г. Селюч

Рецензент

Н.Ю. Щека

Благовещенск 2017

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 91 с., 10 рисунков, 8 таблиц, 3 приложения, 98 источников.

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ВУЗА, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ, ВНЕШНЯЯ И ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ, СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ТРУДА, ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ТРУДА, НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ, ТИПЫ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ, ВИДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ, МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОФИЛЬ

Проблема мотивации труда актуальна для организаций любых форм собственности, всегда была и остается важной составляющей успешной работы человека, а значит и заботой руководителя организации. Разработкой проблем мотивации человеческой деятельности занимались представители различных научных школ и направлений. В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же не осознанно совершать некоторые поступки. Исследование поведения человека, осуществляющего профессиональную деятельность, дает некоторые общие объяснения мотивации и позволяет создать определенные модели мотивации его труда. Одна из важных сторон мотивации поведения человека – направленность личности. Выявление психологических особенностей направленности личности преподавателя вуза дает возможность с успехом применять тот или иной вид профессиональной мотивации для повышения общей производительности труда всего педагогического коллектива.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1 Теоретические основы изучения профессиональной мотивации в психологической науке	7
1.1 Сущность понятия «профессиональная мотивация» в психологии	7
1.2 Психологическая характеристика мотивов профессиональной деятельности преподавателей вуза	18
1.3 Роль направленности в формировании профессиональных мотивов преподавателей вуза	29
2 Исследование взаимосвязи профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза	44
2.1 Организация и методы исследования профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза	44
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	50
Заключение	73
Библиографический список	75
Приложение А Методика диагностики мотивационной структуры личности (Мильмана В.Э.)	84
Приложение Б Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Басса)	87
Приложение В Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (Францевой Т.Н.)	90

ВВЕДЕНИЕ

Поиск эффективных путей мотивации работников организаций всегда был и остается важной составляющей успешности как самой организации, так и собственно эффективности деятельности коллектива. От четко разработанных систем мотивации зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты деятельности организации. За много лет до того, как слово "мотивация" вошло в лексикон руководителей, было хорошо известно, что можно намеренно воздействовать на людей для успешного выполнения производственных задач.

Мотивация является сложным психологическим феноменом, вызывающим множество споров в среде психологов, придерживающихся различных психологических концепций. Одно из самых простых и распространенных определений мотивации: это система мотивов, представляющих собой внутреннюю целостность сил, побуждающих к выполнению деятельности.

Любая деятельность протекает более продуктивно и дает качественные результаты, если при этом у личности имеются сильные, яркие, глубокие мотивы, вызывающие желание действовать активно, с полной отдачей сил, преодолевать неизбежные затруднения, неблагоприятные условия и другие обстоятельства, настойчиво продвигаясь к намеченной цели.

Хотя попытки применить в организации мотивацию работников предпринимались еще в XIX в., но только с появлением работ профессора Гарвардского университета Элтона Мэйо в 1923 – 1933 гг. стало ясно, какие потенциальные выгоды сулит знание психологии, а также понимание того, что мотивация по типу «кнута и пряника» недостаточна. Первые психологические теории мотивации труда появились в 40-х годах XX столетия. Исследование проблем профессиональной мотивации продолжают оставаться востребованными и сегодня. Исследователи разделяют современные теории мотивации труда на два типа: содержательные и процессуальные.

Представителями содержательной теории мотивации являются Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлелланд, Фредерик Герцберг. Основные процессуальные теории – это теории ожидания В. Врума, теория справедливости и модель мотивации Портера-Лоулера.

Разработка и практическое применение эффективных мотивационных систем непосредственно в самих организациях позволяют привлекать новых высококвалифицированных специалистов, способных на деле управлять как малыми, так и большими коллективами, ориентируясь преимущественно при этом на индивидуальное мотивирование в соответствии с количеством и качеством труда, затраченного индивидом. Особенно это важно для преподавателей вуза, работающих с группами студентов и осуществляющих организацию образовательного процесса.

За последние годы сделаны определенные предпосылки для разработки внутри организаций собственных систем мотивации, которые позволяют претворять в жизнь стоящие перед ними профессиональные задачи. Очевидно, именно этими обстоятельствами можно объяснить появление за последние годы значительного количества фундаментальных и прикладных исследований, посвященных данной проблеме.

Актуальность исследования определяется, прежде всего, тем, что в условиях социальных преобразований повышение эффективности деятельности преподавателей вуза за счет совершенствования системы мотивации становится наиболее значимым для организации. Любая деятельность, в том числе педагогическая, протекает более продуктивно и дает качественные результаты, если у личности имеются сильные и глубокие мотивы, вызывающие желание действовать активно, преодолевать неизбежные затруднения, неблагоприятные обстоятельства, проявлять стремление и готовность к достижению высоких результатов труда.

Исходя из актуальности была выбрана тема исследования «Взаимосвязь профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза».

Объект исследования: мотивация профессиональной деятельности.

Предмет исследования: взаимосвязь профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь между профессиональной мотивацией и направленностью личности преподавателей вуза. Для преподавателей с деловой направленностью характерна производительная мотивация педагогического труда. Для преподавателей, направленных преимущественно на себя или на общение, характерна потребительная профессиональная мотивация.

Цель исследования: определение взаимосвязи профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза.

Задачи исследования:

1 Изучить степень разработанности проблемы мотивации и направленности личности в теории психологической науки.

2 Раскрыть мотивационную структуру и выявить ведущие направленности личности преподавателей вуза.

3 Определить качество взаимосвязи профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, методы математической обработки, статистические методы исследования.

База исследования: ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет».

Выборка 40 человек (20 мужчин и 20 женщин) от 30 лет и старше.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

1.1 Сущность понятия «профессиональная мотивация» в психологии

Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в научный лексикон психологической науки для объяснения причин поведения человека и животных.

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае, мотивация понимается как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение (Мадсен К., Годфруа Ж.) [19]. В другом случае, как совокупность мотивов (Платонов К. К.), в третьем, как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. М. Ш. Магомед-Эминов рассматривает мотивацию как процесс психической регуляции конкретной деятельности [92]. В свою очередь И. А. Джидарьян трактует мотивацию как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности [22].

Р.С. Немов подразумевает под мотивацией динамический процесс внутреннего, психологического и физиологического управления поведением, включающий его инициацию, направление, организацию, поддержку [56].

При всем разнообразии мнений все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Например, согласно В. Д. Шадрикову, мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними), знаниями, умениями, способностями, характером и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности [95]. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование

намерения. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм.

Однако и в том и в другом случае мотивация у авторов выступает как вторичное явление по отношению к мотиву. Больше того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов: возникла ситуация, позволяющая реализовать имеющийся мотив, появляется и мотивация, т. е. осуществляется процесс регуляции деятельности с помощью мотива. Например, В. А. Иванников считает, что процесс мотивации начинается с актуализации мотива [31]. Такая трактовка мотивации обусловлена тем, что мотив понимается как предмет удовлетворения потребности (Леонтьев А. Н.), т. е. мотив дан человеку как бы готовым [64]. Его не надо формировать, а надо просто актуализировать (вызвать в сознании человека его образ).

Разработкой проблем мотивации человеческой деятельности занимались представители различных научных школ и направлений. Так, в рамках психологического подхода известны работы А. Адлера, Л.И. Божович, Л. Выготского, Б. Зейгарник, А. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б. Скиннера, З. Фрейда, К. Юнга, П.М. Якобсона и др. Рассматривая понятие мотивации труда, в первую очередь, необходимо определить, что представляет собой мотивация личности. В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же не осознанно совершать некоторые поступки [15].

При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована очень сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил. Более того, поведение человека, осуществляемые им действия в свою очередь также могут влиять на его реакцию, на воздействия, в результате чего может меняться как степень влияния воздействия, так и направленность поведения, вызываемая этим

воздействием. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

В. Г. Асеев считает, что важной особенностью мотивации человека является двумодальное, положительно-отрицательное ее строение. Эти две модальности побуждений (в виде стремления к чему-либо и избегания, в виде удовлетворения и страдания, в виде двух форм воздействия на личность — поощрения и наказания) проявляются во влечениях и непосредственно реализуемой потребности, с одной стороны, и в необходимости, – с другой [5].

Деятельность человека начинается с потребностей, но ее протекание в определенном направлении управляется мотивом. Появление мотива меняет тип поведения. Благодаря мотиву человек становится активным. Обычно действия человека побуждаются не одним, а несколькими мотивами. В зависимости от степени воздействия на личность мотивы могут находиться в определенном соотношении друг к другу. Но одному из них принадлежит решающая роль, другим – второстепенные. Главный мотив называется ведущим, другие же, способствующие стимуляции той или иной деятельности, – мотивами-стимулами. Поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определенных действий.

Мотив в отличие от мотивации – это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым личностным свойством, изнутри побуждающим к совершению определенных действий

В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же не осознанно совершать некоторые поступки [49]. Мотивация имеет две формы. Внешняя мотивация - как сделать так, чтобы «замотивировать» людей. Внутренняя мотивация - самозарождающиеся факторы, которые влияют на людей, поддерживая

определенные начинания и побуждая двигаться в определенном направлении.

Тип мотивации влияет не только на эффективность труда, но и на личность работника: высокая удовлетворенность возможна, в основном, при преобладании внутренней мотивации. Если преобладает внешняя мотивация, то труд становится просто средством для достижения чего-то, не являясь самоцелью; труд выступает как обязанность чему-то внешнему, как цена за приобретение благ, необходимых человеку. Если внутренняя мотивация является источником развития человека, стимулирует совершенствование профессионального мастерства, то внешняя мотивация ориентирует его на сугубо личные интересы (цели), подавляет коллективистские устремления, приводит к отчуждению от всего коллектива. Внешняя мотивация не стимулирует в должной мере профессионального развития, превращает труд в деятельность, совершаемую под давлением внешней необходимости. Особенно разрушительна для личности роль отрицательных мотиваторов, которые порождают конформизм, ограниченность, пассивность, безответственность [32].

Мотив в обобщенном виде представляет множество диспозиций. Из всех возможных диспозиций наиболее важной является понятие потребности. Потребность – отражение в сознании нужды (нужности, желанности чего-то в данный момент), часто переживаемое как внутреннее напряжение (потребностное состояние) и побуждающее психическую активность, связанную с целеполаганием. Нужда – это недостаток, уменьшенное количество чего-либо. Но хорошо известно, что существует два вида отклонений от благоприятных состояний – через недостаток и через избыток, и оптимальной для развития и функционирования является средняя зона [7].

Потребность проявляется в виде того, что человек начинает ощущать, что ему чего-то не хватает. Проявляется она в конкретное время и начинает «требовать» от человека, чтобы он нашел возможность и предпринял какие-то шаги для ее устранения. Поиск путей устранения потребности. Потребность

возникла и создает проблемы для человека, он начинает искать возможности устранить ее: удовлетворить, подавить или не замечать. Возникает необходимость что-то делать, что-то предпринять.

Каждый вид деятельности соответствует некоторой человеческой потребности. Среди базовых потребностей, присущих любому человеку, выделяют потребность в общении, познании, саморазвитии, достижении, продолжении рода. Особую группу составляют материальные, или утилитарные, потребности [23]. Количество и качество потребностей людей зависит от уровня их организации, от образа и условий жизни и так далее.

Иерархическая теория потребностей А. Маслоу утверждает, что существует главная закономерность, единая для всех людей, которая побуждает от фундаментальных физиологических потребностей постепенно подниматься по иерархическим ступенькам к необходимости самореализации – высшей духовной потребности человека. Как определил А.Г. Маслоу, у людей можно выделить 5 основных уровней человеческих потребностей-мотиваций [49]. Первый уровень – основные физиологические потребности: пища, отдых, жилище, сексуальное удовлетворение и пр. Одним из главных средств удовлетворения их являются деньги, высокий заработок. Таким образом, материальные стимулы, зарплата, социальные блага – это средства удовлетворения основных физиологических потребностей. Второй уровень – потребность в безопасности (сохранение жизни, здоровья, уверенность в завтрашнем дне, в пенсионном обеспечении и т. п.). Третий – потребность в социальной общности (быть принятым в коллективе, получить признание, поддержку, доброжелательное отношение людей). Четвертый уровень – потребность в уважении и самоуважении (испытывать чувство собственной значимости и нужности для предприятия, социального престижа, желание видеть уважение окружающих, иметь высокий социальный статус). И пятый уровень – потребность в самореализации, самоактуализации (стремление к раскрытию своих способностей, к самосовершенствованию, к творчеству, к развитию, к пониманию своей жизни). Потребности более

высокого уровня становятся актуальными, если в достаточной мере удовлетворены базовые потребности первого и второго уровня [49].

Целесообразно выделять три основных уровня удовлетворения физиологических потребностей существования: минимальный, нормальный, уровень роскоши.

Минимальный уровень удовлетворения потребностей существования обеспечивает выживание человека и возможность появления социальных и духовных потребностей. Нормальный уровень может быть определен как субъективно, так и объективно.

В первом случае критерием достижения нормального уровня целесообразно считать время, когда человек занят мыслями об удовлетворении нужд в пище, одежде, жилище и безопасности. Это время не должно превышать 10 % времени бодрствования. Объективной оценкой может стать потребительский бюджет, который эксперты считают достаточным для данного вида деятельности.

Разновидностью этого уровня является оптимальный уровень удовлетворения потребностей существования. Уровнем роскоши предлагается считать такой, при котором удовлетворение потребностей существования выше нормального и оптимального уровней и становится самоцелью и (или) средством демонстрации высокого общественного положения. Любая неудовлетворенная нужда может мотивировать поведение, а доминирующая нужда – есть основной мотиватор поведения. Когда удовлетворены низшие потребности, то становятся доминантными высшие.

Широкое распространение получила концепция Д. МакКлелланда, классифицирующая потребности [30]. Это такие потребности, как:

– потребность достижения, которая проявляется в стремлении человека добиваться стоящих перед ним целей более эффективно, чем он это делал ранее;

– потребность соучастия, которая проявляется в виде стремления к дружеским отношениям с окружающими;

– потребность властвования, которая развивается на основе обучения, жизненного опыта и состоит в том, что человек стремится контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении.

Если потребности присутствуют у человека, то оказывают заметное воздействие на его поведение, заставляя его прилагать усилия и осуществлять действия, которые должны привести к удовлетворению этих потребностей. Потребности приобретаются под влиянием жизненных обстоятельств, опыта и обучения. Потребности в концепции МакКлелланда не исключают друг друга и не расположены иерархически. Влияние этих потребностей на поведение человека сильно зависит от их взаимовлияния.

В зависимости от степени снятия напряжения, вызываемого потребностью, а также от того, стимулирует ли устранение потребности ослабление или усиление мотивации к деятельности, человек либо прекращает деятельность до возникновения новой потребности, либо продолжает искать возможности и осуществлять действия по устранению потребности.

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, т.е. существует тройственный характер удовлетворения потребностей через материальное и нематериальное стимулирование.

Второе после потребности по своему мотивационному значению понятие – цель. Целью называют тот непосредственно осознаваемый результат, на который в данный момент направлено действие, связанное с деятельностью, удовлетворяющей актуализированную потребность [33]. Сам процесс достижения цели может занимать длительное время в зависимости от самой цели, наших усилий, способностей, складывающихся обстоятельств,

настроения, веры. Данный процесс можно представить следующим образом: прежде мы ставим перед собой цель, далее предпринимаем попытки ее достижения (ставим перед собой и выполняем более мелкие по масштабу задачи, направленные на достижение поставленной цели). Цель является основным объектом внимания, занимает объем кратковременной и оперативной памяти; с ней связаны разворачивающийся в данный момент времени мыслительный процесс и большая часть всевозможных эмоциональных переживаний.

Определение целей (направления) действия. Человек фиксирует, что и какими средствами он должен сделать, чего добиться, что получить для того, чтобы устранить потребности. Осуществление действия. На этой стадии человек затрачивает усилия для того, чтобы осуществить действия, которые, в конечном счете, позволят ему получить что-то, чтобы устранить потребность. Так как процесс работы оказывает обратное влияние на мотивацию, то в процессе осуществления действия на этой стадии может происходить корректировка целей.

Получение вознаграждения за осуществление действия. Проведя определенную работу, человек либо непосредственно получает то, что он может использовать для устранения потребности, либо то, что он может обменять на желаемый для него объект. На данной стадии выясняется, насколько выполнение действий дало желаемый результат и в зависимости от этого происходит либо ослабление, либо сохранение, либо усиление мотивации к действию.

Мотивация теснейшим образом связана с эмоциями. С. Л. Рубинштейн считал мотивацию субъективной детерминацией поведения человека, опосредованной процессом отображения внешнего мира. Он высказывался о роли в мотивации эмоций, доказывая, что эмоциональные процессы приобретают положительный или отрицательный характер в зависимости от того, находится ли действие, которое индивид производит, и воздействие, которому он подвергается, в положительном или отрицательном отношении к его потребностям, интересам,

установкам [69]. Таким образом, речь идет не столько о знаке побуждения, мотивации, сколько об эмоциях, сопровождающих принятие решения и выполнение его. Эмоционально-ценностное отношение человека к миру, оценочные отношения выражают значимые для человека моменты и составляют ту общую обширнейшую сферу, в пределах которой разворачиваются не только пассивно-эмоциональные процессы, переживания, но и активно-действенные, актуальные мотивационные процессы.

Описывая эмоции, можно расположить их по определенным координатным осям в соответствии с их свойствами. В зависимости от их положительной или отрицательной окраски эмоции можно группировать попарно: любовь и ненависть, симпатия и отвращение, чувство безопасности и страх, подъем и безнадежность и так далее. Первые желанны для субъекта, он к ним стремится, в то время как вторых он старается избегать. Это подразделение сразу указывает на мотивационную роль, которую играет каждое из наших чувств. Мотивация поведения принципиально невозможна вне пределов эмоциональной, мотивационно-ценностной сферы.

Таким образом, для более эффективного мотивационного процесса необходимо, во-первых, разобрать модель основного процесса мотивации: потребность – цель – действие и влияние опыта и ожиданий. Во-вторых, знать факторы, влияющие на мотивацию, конкретный набор потребностей, которые инициируют движение к целям, и условия, при которых потребности могут быть удовлетворены (Маслоу А.). И, в-третьих, выяснить, что мотивация не может стремиться просто к созданию чувства удовлетворенности и удовольствия – повышенная его доза может довести до самодовольства и инерции.

Процесс мотивации начинается с какой-либо (сознательной или бессознательной) ощущаемой неудовлетворенной потребности, нужды. Затем определяется цель, которая предполагает, что для удовлетворения потребности требуется некое направление действий, посредством которых может быть достигнута цель и начаться удовлетворение потребности. Сила мотивации

зависит от опыта и ожиданий. Опыт достижения при предпринимаемых действиях по удовлетворению потребности показывает людям, что некоторые действия помогают в достижении цели, другие же – малоуспешны. Некоторые приносят награду, а некоторые приводят к провалу, наказаниям. Действия, которые привели к успешному поведению и награде, повторяются, когда подобная потребность появится вновь. Провал или наказание предполагают, что необходимо искать другие, альтернативные средства достижения цели. Это закон эффекта, открытый в психологических исследованиях в рамках концепции бихевиоризма (поведенческой психологии).

Степень, в которой опыт определяет будущее поведение, зависит от того, насколько человек способен распознать сходство между предыдущей ситуацией и настоящей. Влияние ожидания: люди активно действуют тогда, когда уверены, что выбранная тактика приведет к желаемой цели. Сила ожидания может базироваться как на субъективной оценке вероятности достижения цели с помощью конкретной тактики действий, так и на прошлом опыте. Человек же сталкивается с совершенно новыми ситуациями – в таких условиях мотивация будет наименьшей [2].

Мотивация, рассматриваемая как процесс, теоретически может быть представлена в виде шести следующих одна за другой стадий: возникновение потребности – поиск путей ее устранения – определение целей (направления) действия – осуществление действия – вознаграждение за осуществление действия – устранение потребности. Такое рассмотрение процесса носит достаточно условный характер, так как в реальной жизни нет столь четкого разграничения стадий и нет обособленных процессов мотивации [32, с. 256].

Знание логики процесса мотивации не даёт существенных преимуществ в управлении этим процессом. Можно указать на несколько факторов, которые усложняют и делают неясным процесс практического развёртывания мотивации. Важным фактором является неочевидность мотивов. Можно предполагать, догадываться по поводу того, какие мотивы действуют, но в явном виде их выделить невозможно. Требуются длительные и скрупулезные

наблюдения для того, чтобы попытаться с достаточной степенью достоверности сказать о том, какие мотивы являются ведущими, движущими в мотивационном процессе человека.

Следующим важным фактором является изменчивость мотивационного процесса. Характер мотивационного процесса зависит от того, какие потребности инициируют его. Однако сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, зачастую противоречат друг другу, либо же, наоборот, усиливают действия отдельных потребностей. При этом составляющие этого взаимодействия могут меняться во времени, изменяя направленность и характер действия мотивов. Поэтому даже при самом глубоком знании мотивационной структуры человека, мотивов его действия, могут возникать непредвиденные изменения в поведении человека и непредвиденная реакция с его стороны на мотивирующие воздействия [25].

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 [12].

Е.А. Климов выделяет следующие значения понятия «профессия».

1. Профессия как общность людей, занимающихся близкими проблемами и ведущих примерно одинаковый образ жизни (известно, что профессия накладывает свой «отпечаток» на всю жизнь человека).

2. Профессия как область приложения сил связана с выделением (и уточнением) самого объекта и предмета профессиональной деятельности. Здесь также решается вопрос о том, в каких сферах жизнедеятельности человек может реализовать себя как профессионал.

3. Профессия как деятельность и область проявления личности. Часто забывают о том, что профессиональная деятельность не просто позволяет

«производить» какие-то товары или услуги, Но, главным образом, она позволяет человеку реализовывать свой творческий потенциал и создаст условия для его развития.

4. Профессия как исторически развивающаяся система. Естественно, сама профессия меняется в зависимости от изменения культурно-исторического контекста, и, к сожалению, возможны ситуации, когда изначальный смысл профессии может существенно извращаться.

5. Профессия как реальность, творчески формируемая самим субъектом труда. Это означает, что даже культурно-историческая ситуация (эпоха) не является тотально доминирующей, поскольку многое зависит от конкретных специалистов. Именно они должны сами определять место своей профессии (и свою личную «миссию») в общественной системе, а не просто выполнять работу «по инструкции» [39].

Профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая деятельность, представляющая собой процесс активного изменения природной среды, материальной и духовной жизни общества в целях удовлетворения потребностей человека и создания различных ценностей.

Таким образом, процесс мотивации очень сложен. Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить совершенно точно, что побуждает человека к труду. Однако исследование поведения человека на рабочем месте дает некоторые общие объяснения мотивации и позволяет создать определенные модели его профессиональной мотивации.

1.2 Психологическая характеристика мотивов профессиональной деятельности преподавателей вуза

За много лет до того, как слово «мотивация» вошло в лексикон руководителей, было хорошо известно, что можно намеренно воздействовать на людей для успешного выполнения задач организации. Самым первым из применяемых приемов был метод «кнута и пряника». В Библии, древних преданиях и даже античных мифах можно найти множество историй, в которых

короли держат награду перед глазами предполагаемого героя или заносят меч над его головой. Долгое время считалось само собой разумеющимся, что люди будут благодарны за все, что позволило бы им и их семьям выжить.

Постепенно жизнь людей стала улучшаться и управляющие ими начали понимать, что простой «пряник» не всегда заставляет человека трудиться усерднее. Этот факт заставил специалистов в области управления искать новые решения проблемы мотивации в психологическом аспекте. Хотя попытки применить в управлении психологические мотивы предпринимались и в XIX в., но только с появлением работ профессора Гарвардского университета Элтона Мэйо в 1923 – 1933 гг. стало ясно, какие потенциальные выгоды сулит понимание психологии, а также то, что мотивация по типу «кнута и пряника» недостаточна.

Э. Мэйо был одним из немногих академически образованных людей своего времени, который обладал как верным пониманием научного управления, так и подготовкой в области психологии [98]. Он создал себе известность и репутацию в ходе эксперимента, проводимого на текстильной фабрике в Филадельфии. После внимательного изучения ситуации Э. Мэйо определил, что условия труда прядильщика давали мало возможностей для общения друг с другом и, что их труд был малоуважаем, поэтому на предприятии наблюдалась большая текучесть кадров данной категории работников. С разрешения администрации он в качестве эксперимента установил для прядильщиков два 10-минутных перерыва для отдыха. Результаты проявились немедленно и были впечатляющими. Текучесть рабочей силы резко снизилась, улучшилось моральное состояние рабочих, а выработка сильно возросла. Когда впоследствии инспектор решил отменить эти перерывы, ситуация вернулась к прежнему состоянию, доказав таким образом, что именно нововведение Э. Мэйо улучшило состояние дел на участке. Эксперимент укрепил уверенность Э. Мэйо в том, что для руководителей важно принимать во внимание психологию работника.

Ещё одним фактором, делающим мотивационный процесс каждого конкретного человека уникальным и непредсказуемым, является различие мотивационных структур отдельных людей, разная степень влияния одинаковых мотивов на различных людей, различная степень зависимости действия одних мотивов от других. У одних людей стремление к достижению результата может быть очень сильным, у других же оно может быть относительно слабым. В этом случае данный мотив будет по-разному действовать на поведение людей. Возможна и другая ситуация: два человека имеют одинаково сильный мотив на достижение результата. Но у одного этот мотив доминирует над всеми другими, и он будет добиваться результата любыми способами. У другого же этот мотив соизмерим по силе действия с мотивом на соучастие в совместных действиях. В этом случае данный человек будет вести себя по-другому.

Однако эксперименты Э. Мэйо не привели к разработке модели мотивации, которая бы адекватно объяснила побудительные мотивы к труду. Психологические теории мотивации труда появились позднее. Они возникли в 1940-х гг. и в настоящее время продолжают развиваться. Выводы, к которым пришла группа исследователей психологии труда, позволили обосновать концепцию «человеческих отношений», которая доминировала в теории управления до середины 1950-х гг.

Исследователи разделяют современные теории мотивации труда на два типа: содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации (занимаются идентификацией того, что во внутриличностной или рабочей среде побуждает к данному поведению). Процессуальные теории мотивации (описывают процесс мотивации). Представителями содержательных теорий мотивации являются Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлелланд, Фредерик Герцберг и др.

Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга базируется на следующих положениях: некоторые трудовые условия в случае, если они отсутствуют, ведут к неудовлетворению, но их присутствие не создает

сильной мотивации [43]. Такие условия называются поддерживающими или гигиеническими факторами (политика компании и правления; технический надзор за работой; межличностные отношения с непосредственным руководителем, коллегами и подчиненными; безопасность на рабочем месте в критической ситуации; зарплата; трудовые условия; статус в группе; личная жизнь). С другой стороны, существуют условия, которые создают высокий уровень мотивации в случае своего присутствия. Но их отсутствие не приводит к сильному неудовлетворению. Их называют мотивационными факторами: принятие во внимание мнение данного человека; достижения, ответственность и самостоятельность; возможности развития, работа на самого себя. Другое важное открытие этой теории: когда сотрудники высокомотивированы, то они относятся намного устойчивее, толерантнее к неудовлетворенности, являющейся следствием гигиенических факторов.

Существуют общие моменты между теорией А. Маслоу и Ф. Герцберга. Потребности более высокого уровня становятся актуальными, если в достаточной мере удовлетворены базовые первого и второго уровня. Любая неудовлетворенная нужда может мотивировать поведение. Мотивационные факторы связаны с самореализацией и уважением работника; поддерживающие факторы мотивации труда соответствуют физиологическим потребностям, безопасности, социальным потребностям.

Мотивация предполагает натиск, необходимый для движения вперед в выбранном направлении, но натиск может перерасти в стресс, в психическую напряженность, в результате чего пострадает качество исполнения или даже возможен срыв деятельности. Чрезмерно высокая мотивация способна вызывать резкое ухудшение деятельности. Граница, до которой могут быть «замотивированы» люди, зависит от характера потребности и способности человека справляться с психическим напряжением в зависимости от врожденных свойств нервной системы, уровня сознательного самообладания и саморегуляции.

Считается, что удовлетворенность либо неудовлетворенность человека своими действиями, своим состоянием, окружением – два полюса, между которыми находится состояние и настроение человека. Ф. Герцберга провел исследование и выявил две группы факторов, оказывающих влияние на поведение человека: гигиенические и собственно мотивация. Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа. Отсутствие или недостаточность гигиенических факторов вызывает у человека неудовлетворение работой. Но и достаточность этих факторов сама по себе не вызывает удовлетворения работой и не может мотивировать человека на что-либо. К этим факторам можно отнести заработок, условия работы, политику администрации, степень контроля, отношения с коллегами, руководителем, подчиненными.

Мотивация связана с самим характером и сущностью работы. Отсутствие или недостаточность мотивации не приводит к неудовлетворенности работой, но ее наличие вызывает удовлетворение и мотивирует работников на повышение эффективности деятельности. К мотивации могут быть отнесены успех, продвижение по службе, признание результатов работы, возможность творческого роста, высокая ответственность.

Применимость теории Ф. Герцберга на практике проверялась во многих организациях. Результаты экспериментов показали, что для эффективного использования теории Ф. Герцберга необходимо составить перечень гигиенических и особенно мотивирующих факторов и дать сотрудникам возможность самим определить и указать то, что они предпочитают. Критика этой теории связана с тем, что один и тот же фактор может вызвать удовлетворение работой у одного человека и неудовлетворение у другого, и наоборот. Поскольку у разных людей разные потребности, то и мотивировать разных людей будут разные факторы. Кроме того, между удовлетворением от работы и производительностью труда далеко не всегда есть тесная связь.

Если содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей, то

процессуальные теории рассматривают мотивацию в ином плане. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существования потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям, поведение личности – есть также функция его восприятия и ожидания, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения.

Основные процессуальные теории – это теории ожидания В. Врума, теория справедливости и модель мотивации Портера-Лоулера. Несмотря на различия между собой, они не являются взаимоисключающими и эффективно используются в решении задач побуждения людей к эффективному труду.

Теория ожидания была разработана в 1964 г. психологом Виктором Врумом. Она основана на предположении, что не само наличие активной потребности толкает человека на достижение определенной цели, а надежда, что избранный тип поведения приведет к удовлетворению потребности. Ключевым фактором в теории ожидания являются три взаимоотношения: ожидания (прогноз) соотношения расходов на труд и результата; ожидание соотношения результата и вознаграждения; ценность вознаграждения и предполагаемая степень относительного удовлетворения или неудовлетворения, возникшего вследствие получения определенного вознаграждения. Мотивация выражается произведением этих факторов. Мотивация наиболее высока, когда ожидания удовлетворяются в наибольшей степени.

Согласно теории справедливости, люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к израсходованным усилиям и затем это сравнивают с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если человек считает, что здесь возникла несправедливость, то возникает психологическое напряжение. Исследования показали, что если люди полагают, что им платят не достаточно, то они снижают интенсивность своей работы. Но когда считают, что им платят больше, то все равно не начинают работать интенсивнее. Основной вывод: до

тех пор, пока люди не начинают считать, что получают справедливое вознаграждение, они снижают интенсивность своего труда. Лаймон Портер и Эдуард Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации, объединяющую элементы теории ожиданий и теории справедливости [87]. Ключевые понятия: израсходованные усилия – восприятие – полученный результат – вознаграждение – степень удовлетворения (рисунок 1).

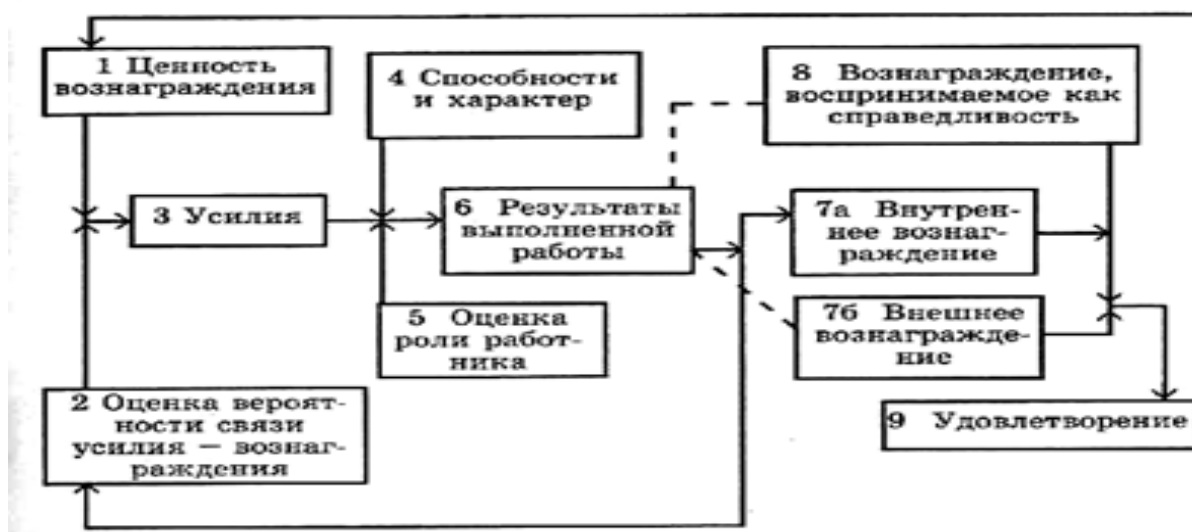


Рисунок 1 – Интегративная модель Портера-Лоулера

Согласно модели Портера-Лоулера, результат, достигнутый сотрудником, зависит от трех факторов: израсходованные усилия (3); способности и характерные черты человека (4); осознание своей роли в процессе труда (5). Уровень расходуемых усилий зависит от ценности вознаграждения (1) и от того, как оценивается вероятность, что расходуемые усилия будут вознаграждены (2). Достижение нужного уровня результата (6) может привести к внутреннему вознаграждению (7а) — например, чувство самоуважения или удовлетворения от выполненной работы — или к внешним вознаграждениям (7б) — похвала руководителя или продвижение по службе. Пунктирная линия между результатом и внешним вознаграждением означает, что может существовать разрыв между результатами сотрудника и даваемым ему вознаграждением. Пунктирная линия между результатом и вознаграждением, принятым как справедливая (8), приносит пользу; в

соответствии с теорией справедливости сотрудник имеет свою оценку степени справедливости вознаграждения, даваемого за тот или иной результат. Удовлетворение (9) есть результат внешнего и внутреннего вознаграждения, которое оценивается как справедливость. Удовлетворение есть мера того, насколько ценно вознаграждение в действительности (1). Эта оценка еще влияет на восприятие сотрудником и будущих ситуаций. Важный вывод этой модели: результативный труд ведет к удовлетворению. Но это вступает в противоречие с концепцией «человеческих отношений», которая базируется на том, что удовлетворенность ведет к высоким результатам. С точки зрения Портера и Лоулера, высокая результативность является причиной полного удовлетворения, а не следствием его.

Модель Портера-Лоулера внесла основной вклад в понимание мотивации. Она показала, в частности, что мотивация не является простым элементом в цепи причинно-следственных связей. Эта модель показывает также, насколько важно объединить такие понятия как усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение и восприятие в рамках единой взаимоувязанной системы.

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. Л.С.Выготский утверждал, 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.

Рассмотрим проблему мотивов трудовой деятельности. Существует много различных классификаций мотивов трудовой деятельности. Исходя из различия чисто человеческих потребностей, лежащих в основе мотивов (материальные потребности, направленные на вещи; духовные потребности или интересы, направленные на образы, представления и понятия), выделяют и соответствующие группы мотивов. К ним добавляют мотивы социальные, понимая под ними побуждения общественного характера. Отметим, что социальная природа человека накладывает отпечаток на всю мотивацию, на все его потребности без исключения. К собственно-социальным потребностям относят потребность в общении, в соответствующем социальном положении, а также побуждения общественного характера: возможность принести наибольшую пользу родине, помогать людям. Исходя из концепции Б.Г.Ананьева о человеке как индивиде, личности и индивидуальности, можно связать материальные мотивы с потребностями индивида, социальные – с потребностями личности, духовные – с индивидуальностью [3].

Различают истинные мотивы и мотивы провозглашаемые. Первые – это мотивы побуждения. Вторые – мотивы суждения, задача которых состоит в том, чтобы объяснить себе и другим свое поведение.

Мотивы делятся на эгоистические и альтруистические. Первые направлены на благосостояние индивидуума, вторые – семьи, коллектива и общества в целом [11].

Участвуя в трудовой деятельности, работник одновременно имеет ряд потребностей собственных интересов. Они могут быть существенными или несущественными разной степени значимости и актуальности. Выбор из всей этой совокупности побудителей осуществляется посредством мотивов в ходе соотнесения потребностей человека, его психологической и ценностной структур с трудовой средой.

Деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, так как человек включен в систему разнообразных отношений с предметным миром, с обществом, окружающими людьми, самим собой. Соотношение различных мотивов, обуславливающих поведение людей, образует его мотивационную структуру, являющуюся достаточно стабильной, хотя и поддающейся целенаправленному формированию. У каждого человека мотивационная структура индивидуальна.

Труд, трудовая деятельность представляет собой жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, приводящих к получению определенных результатов, совершаемых людьми, объединенными в производственные организации.

Мотивация трудовой деятельности работника возрастает если он ощущает четкую связь между затратами труда и результатами, между результатами и вознаграждением, а также когда он удовлетворен вознаграждением. Если работник, оценив и сравнив свои затраченные на работу усилия и полученное вознаграждение с усилиями и вознаграждением коллег, пришел к выводу о несправедливости полученного им вознаграждения, мотивация к труду в будущем у этого работника будет ослаблена [97].

Вознаграждение может быть как внутренним, так и внешним. Внутреннее вознаграждение – это чувство удовлетворения от выполненной работы, чувство компетентности и самоуважения. Внешнее вознаграждение – это похвала руководителя, премия, продвижение по службе [18].

Удовлетворение работника своим трудом и его оценкой является основным мерилем качества его трудовой Жизни, которое во многом определяет мотивацию работника к труду. Это оценка существенно влияет на восприятие работником будущих трудовых ситуаций. Оптимальное соотношение внутренних и внешних вознаграждений определяется потребностями людей [72].

В качестве факторов, влияющих на мотивацию преподавателей, называют:

1) факторы, специфические для работы в системе образования (призвание, стремление, тяга, склонность к такой работе);

2) факторы организационные (имеется в виду структура образовательной организации, а также писанные и неписанные правила поведения и общепринятые способы действий в тех или других ситуациях);

3) факторы управленческие, к которым относятся факторы, влияющие на эффективность руководства людьми. Преподаватели персонализируют культуру организации и эффективными являются те руководители университета, которые имеют объемное представление о взаимоотношениях субъектов образовательной системы, хорошо осведомлены о предпочтениях сотрудников и достаточно гибки для создания им подходящих для удовлетворения их потребностей условий работы.

Все эти факторы, усиливающие мотивацию, одновременно усиливают удовлетворенность преподавателей своей деятельностью и подкрепляют желание работать в данном учреждении.

Мотивацию выбора преподавателей определить достаточно трудно потому, что мотивы весьма разнообразны.

Таким образом, существуют два подхода к изучению мотивации. Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны мотивации, на изучении потребностей преподавателей, которые и являются основными мотивом их проведения, а, следовательно, и деятельности. К числу основополагающих, классических внутриличностных теорий мотивации принадлежит теория иерархии потребностей, разработанная А. Маслоу. На человека влияет целый комплекс ярко выраженных потребностей, которые можно объединить в несколько групп, расположив их по принципу иерархии.

Второй подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Согласно теории ожидания, люди осуществляют свои действия в соответствии с тем, к каким возможным последствиям для них эти действия могут привести.

Согласно теории эффективности мотивация оценивается работником не по определенной группе факторов, а системно с учетом оценки вознаграждений, выданных другим работникам, работающим в аналогичном системном окружении. Важным выводом из теории мотивации Л. Портера – Э. Лоулера является то, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Согласно такой теории результативность должна неукоснительно повышаться.

Относительно теории Л.С. Выготского важным является то, что существует тройственный характер удовлетворения потребностей через материальное и нематериальное стимулирование. Наиболее значимыми стимулами мотивационного поведения преподавателей являются те, которые они осознают и последовательно добиваются желаемого результата, то есть немаловажную роль играет внутренняя убежденность сотрудника и его стремление к обучению, совершенствованию, получению морального удовлетворения от получаемых результатов.

Применение только методов материального стимулирования в правоохранительных органах в повседневной практике затруднено, поскольку руководители ограничены четко установленными рамками федерального законодательства. Тем более на первый план выходят методы нематериального стимулирования.

Удовольствие от работы является существенным элементом широко понимаемого удовольствия, а также положительного социального самоощущения человека. Удовольствие от работы связано с реализуемыми преподавателем личными целями, которые должны быть умело встроены в цели организации. Следовательно, человек получает удовольствие от работы в том случае, если из всех его ожиданий и целей будет исполнена хотя бы часть.

1.3 Роль направленности в формировании профессиональных мотивов преподавателей вуза

К чему бы ни стремился человек, он, так или иначе, проходит несколько ступеней для осуществления желаемого. Любая деятельность происходит

вследствие сильной мотивации, а она, в свою очередь, формируется благодаря структурным компонентам, которые определяют направленность личности. Все формы направленности личности (влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, мировоззрение, убеждение) теснейшим образом связаны между собой. Не пройдя одну ступень, было бы невозможно выйти на следующую. Восприятие и направленность личности зависят от индивидуальных усилий человека и особенностей его психического состояния. От того, насколько сильно человек мотивирован, зависит его работоспособность и вера в собственные возможности.

Одни ученые считают направленность свойством личности и ставят ее в один ряд с характером, темпераментом и способностями, другие относят ее к системе доминирующих мотивов (Божович Л.И., Москвичев С.Г.). Мы будем понимать под направленностью систему доминирующих личностных ориентаций человека, подчиняющую себе всю его мотивационную сферу.

Сегодня вопрос о направленности личности, её потребностях, мотивах, интересах недаром ставится на первое место. Задумываясь над особенностями своего внутреннего мира, человек вольно или невольно стремится осознать свои потребности и желания, свои способности и характер. Окружающие люди, в свою очередь, как бы спрашивают: «Чего он хочет?», «Что может?», «Что он есть?».

В структуре личности в качестве ведущей характеристики выделяется направленность. Существуют разные определения этого понятия: «динамическая тенденция» (Рубинштейн С.Л.), «смыслообразующий мотив» (Леонтьев А.Н.), «доминирующее отношение» (Мясищев В. Н.), «основная жизненная направленность» (Ананьев Б.Г.). Так, А.Н. Леонтьев рассматривал направленность личности как совокупность устойчивых мотивов, взглядов, убеждений, потребностей и устремлений, ориентирующих человека на определенное поведение и деятельность, достижение относительно сложных жизненных целей.

Направленность всегда социально обусловлена и формируется в онтогенезе в процессе обучения и воспитания, выступает как свойство личности, проявляющееся в мировоззренческой, профессиональной направленности, в деятельности, связанной с личным увлечением, занятием чем-либо в свободное от основной деятельности время (например, изобразительным творчеством, физическими упражнениями, рыбалкой, спортом и др.). Во всех этих видах человеческой активности направленность проявляется в особенностях интересов личности, целях, которые ставит перед собой человек, потребностях, пристрастиях и установках, осуществляемых во влечениях, желаниях, склонностях, идеалах и др. Компоненты направленности личности:

– влечение – недостаточно полное осознанное стремление к достижению чего-либо. Нередко в основе влечения лежат биологические потребности индивида;

– склонность – проявление потребностно-мотивационной сферы личности, выражающееся в эмоциональном предпочтении того или иного вида деятельности или ценности;

– идеал (от греч. – идея, первообраз) – образ, являющийся воплощением совершенства и образцом высшей цели в стремлениях индивида. Идеалом может быть личность ученого, писателя, спортсмена, политика, а также морфологические характеристики конкретного человека или черты его личности;

– мировоззрение – система взглядов и представлений о мире, на отношение человека к обществу, природе, самому себе. Мировоззрение каждого человека определяется его общественным бытием и оценивается в сравнительном сопоставлении морально-нравственных взглядов и идеологических воззрений, принятых в обществе. Сочетание мышления и воли, проявляемых в поведении и действиях человека, приводит к переходу мировоззрения в убеждения:

– убеждение – высшая форма направленности личности, проявляющаяся в осознанной потребности действовать в соответствии со своими ценностными ориентациями на фоне эмоциональных переживаний и волевых устремлений;

– установка – готовность индивида к определенной деятельности, актуализирующаяся в создавшейся ситуации. Она проявляется в устойчивой предрасположенности к определенному восприятию, осмыслению и поведению индивида. Установка выражает позицию человека, его взгляды, ценностные ориентации по отношению к различным фактам быта, общественной жизни и профессиональной деятельности. Она может быть позитивной, негативной или нейтральной. При позитивной установке явления, события и свойства предметов воспринимаются доброжелательно и с доверием. При негативной установке эти же признаки воспринимаются искаженно, с недоверием или как чуждые, вредные и неприемлемые для данного человека. Установка опосредует влияние внешних воздействий и уравнивает личность со средой, а знание ею содержания этих воздействий позволяет с определенной степенью достоверности прогнозировать поведение в соответствующих ситуациях;

– позиция – устойчивая система отношений человека к определенным сторонам действительности, проявляющаяся в соответствующем поведении. Она включает в себя совокупность мотивов, потребностей, взглядов и установок, которыми индивид руководствуется в своих действиях. В систему факторов, определяющих конкретную позицию человека, включаются также его притязания на определенное положение в социальной и профессиональной иерархии ролей и степень его удовлетворения в этой системе отношений;

– цель – желаемый и представляемый результат конкретной деятельности человека или группы людей. Она может быть близкой, ситуационной или отдаленной, общественно ценной или вредной, альтруистической или эгоистической. Личность или группа людей ставят перед собой цель на основе потребностей, интересов и возможностей ее достижения. В целеполагании важную роль играют информация о состоянии вопроса, мыслительные процессы, эмоциональное состояние и мотивы предполагаемой активности.

Целевыполнение складывается из системы действий, направленных на достижение предполагаемого результата [46].

Направленность формируется в онтогенезе, в процессе обучения и воспитания молодых людей, при подготовке их к жизни, профессиональной и общественно полезной деятельности. Выделяют три основных вида направленности личности: личная, коллективистская и деловая. Личная направленность создается преобладанием мотивов собственного благополучия, стремлением к личному первенству, престижу. Такой человек чаще всего бывает, занят самим собой, своими чувствами и переживаниями и мало реагирует, на потребности окружающих его людей: игнорирует интересы сотрудников или работу, которую должен выполнять. В работе видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов других сотрудников [56].

Коллективистская направленность на взаимные действия имеет место тогда, когда поступки человека определяются потребностью в общении, стремлением поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе, учебе. Такой человек проявляет интерес к совместной деятельности, хотя может и не способствовать успешному выполнению задания, нередко его действия даже затрудняют выполнение групповой задачи и его фактическая помощь может быть минимальной.

Деловая направленность отражает преобладание мотивов, порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями. Обычно такой человек стремится к сотрудничеству и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи

Установлено что лица с направленностью на себя имеют такие черты характера, как: преобладание занятости собой и своими чувствами, проблемами; необоснованность и поспешность выводов и предположений относительно других людей; в дискуссиях пытаются навязать свою волю

группе; окружающие в их присутствии не чувствуют себя свободно. Люди с направленностью на взаимные действия избегают прямого решения проблемы; уступают давлению группы; не высказывают оригинальных идей и нелегко понять, что такой человек хочет выразить; не принимают на себя руководство, когда речь идет о выборе задач. Люди с деловой направленностью помогают отдельным членам группы выражать свои мысли; поддерживают группу, чтобы она достигла поставленной цели; легко и доступно излагают свои мысли и соображения; берут в свои руки руководство, когда речь идет о выборе задачи; не уклоняются от непосредственного решения проблемы [54].

Таким образом, своеобразие характера каждого человека определяется его направленностью, устойчивой мотивационной сферой личности и особенностями осуществления деятельности, волевыми качествами. Если у животных мотивация поведения постоянно изменяется в зависимости от состояния организма и внешних условий, то деятельность и поведение человека направляется устойчивой системой отношений. Поэтому черты характера определяются и классифицируются, прежде всего, в зависимости от направленности личности, системы устойчивых отношений человека к различным явлениям действительности.

Эта сфера личности объединяет в себе доминирующие у данной личности потребности, чувства, установки, влечения, интересы, желания, идеалы, убеждения и мировоззрение. Формами направленности являются: неосознаваемые или мало осознаваемые (установки, склонности – характеризуют направленность индивида на определенную деятельность, основой является интерес к определенному виду деятельности; желания – осознанная потребность и влечение к чему-либо вполне определенному; влечения – неосознанные или не достаточно осознанная потребность) и осознаваемые мотивационные сферы (мировоззрение – система убеждений, научных взглядов на природу, общество, человеческие отношения, которые стали внутренним достоянием и отложились в сознании в виде определенных жизненных целей, позиций; идеалы – то, к чему стремится личность, на что

ориентируется; убеждения – высшая форма направленности, это система мотивов личности, побуждающих ее поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением; ценности).

Система отношений личности является основным ее качеством. Фундаментом, на котором надстраивается система отношений человека, являются потребности. Вся система отношений личности, ее направленность являются мотивационно–регуляционной подструктурой личности, определяющей общие особенности ее поведения.

Различные теории мотиваций содействуют пониманию значительного усовершенствования конкретных управленческих подходов. Так появляются различные идеи «обогащения труда» и вовлечения в организационные усилия, разрабатываются системы формальной оценки завершенной деятельности, учитывающей в наибольшей степени усилия сотрудников и создающей мотивацию высокоэффективного труда.

На основе использования теорий мотивации разрабатываются и используются различные мотивационные модели. Рациональная человеческая модель – для мотивации людей используют комбинацию финансовых наград и наказаний, это тактика «пряника» и «кнута». В некоторых случаях этот подход верен, но его эффект может быть краткосрочным, а в других случаях он может наносить долгосрочный вред, отрицательно влиять на отношения людей.

Модель человеческих взаимоотношений (Майо Э.) предполагает, что производительность зависит от удовлетворенности в работе, проистекающей из внутренних факторов, как признание, чувство выполненной работы, удовлетворенность социальных потребностей. Этот подход не учитывает влияния такого внешнего фактора, как зарплата. К тому же, считая, что удовлетворенность всегда приводит к улучшению исполнения, приходится утверждать, что «довольный (удовлетворенный, получающий удовольствие) человек – это производительный (эффективно

работающий) человек». Но это утверждение в некоторых жизненных случаях будет неверным и наивным.

Модель самоактуализации базируется на подходе А. Маслоу и Ф. Герцберга и предполагает, что важнейшая потребность долгосрочной мотивации – это внутренняя потребность людей в самореализации, самоусовершенствовании, причем «люди проявляют самоконтроль при достижении целей организации в той степени, в какой они сопричастны к этим целям» (Мак-Грегор Д.). На поведение человека влияют внутренние и внешние мотивационные факторы, но наиболее важны – внутренние.

Комплексная модель описывает сложные взаимоотношения мотивирующих факторов. На степень усилий человека по выполнению работы влияют: ценность награды (важна настолько, насколько удовлетворена потребность человека); ожидание возможности получения желаемой награды.

Но одних усилий недостаточно, для получения необходимого результата требуются дополнительные факторы мотивации: способности человека, его индивидуальные качества: интеллигентность, ловкость, знания. Мотивирование сотрудников осуществляется в соответствии с потребностями организации и сотрудников в ней в зависимости от необходимости, давящей на организацию и ее членов со стороны окружающей среды. Необходимо проанализировать содержание требований, выдвигаемых окружающей средой, в которой действует университет; потребностями образовательной организации (корпоративные и организационные планы развития, управление человеческими ресурсами); индивидуальными потребностями, которые могут очень различаться у разных преподавателей. Одни стремятся к безопасности, другие жаждут признания и престижа, третьих волнует лишь уровень зарплаты, четвертые стремятся к самореализации.

Потребности организации и индивида зависят от окружающей рабочей среды. Два круга потребностей (организации и индивида) никогда полностью

не совпадают, но именно зона их пересечения делает возможным достижение эффективной работы индивида и эффективного функционирования предприятия. Возможны ситуации, когда интересы организации противоречат или даже вредят интересам индивида и наоборот.

Довольно трудно проанализировать индивидуальные потребности на основе наблюдения, ведь поведение человека — это предпринимаемые действия по достижению цели, а одна и та же цель может быть обусловлена совершенно различными потребностями. К тому же потребности, которые мотивируют это поведение, часто не только остаются скрытыми от внешнего наблюдателя, но и являются неосознаваемыми для самого индивида.

В начале 50-х годов XX в. Д. Мак-Грегор впервые сформулировал идеи об управлении, которые были опубликованы в его главном труде «Человеческая сторона предприятия». Дуглас Мак-Грегор утверждал, что существует два вида менеджмента персонала, первый из которых основывается на «теории X», а второй – на «теории Y». Теория X гласит: средний человек не любит трудиться и по возможности избегает работы. Следовательно, менеджмент вынужден прибегать к жёстким (тотальный контроль и система наказаний) и мягким (убеждение и поощрение) формам принуждения. Но оба эти метода ошибочны, потому что упускают из вида причину нежелания трудиться. Возможно дело в том, что человеку мало достойного вознаграждения за труд, ему необходима возможность самореализации, а любая форма принуждения этому препятствует.

Теория Y гласит, что для человека расходовать моральные и физические силы на работу так же естественно, как отдыхать или играть. Это означает, что человека можно стимулировать на труд, если дать ему возможность полностью раскрыться, брать на себя ответственность, ощущать свою значимость для организации.

Мак-Грегор утверждал, что в одних ситуациях (например, массовое производство) годится только теория X, а в других – только теория Y. К сожалению, отмечал автор этой теории, в условиях современного

индустриального общества интеллектуальный потенциал человека используется не полностью. Понимая, что полностью реализовать его теории в практике невозможно, Мак-Грегор пытался донести до менеджеров мысль о том, что служащие могут сделать для организации гораздо больше, если с ними обращаться как с ценными и ответственными сотрудниками.

Существуют три основных подхода к выбору мотивационной стратегии. Первый подход – стимул и наказание. Люди работают за вознаграждение: тем, которые работают хорошо и много, платят хорошо, а тем, кто работает еще больше, платят тоже больше. Тех, кто не работает качественно, наказывают. Второй подход – мотивирование через саму работу. Дайте человеку работу интересную и приносящую ему удовлетворение, и качество исполнения будет высоким. Третий подход – систематическая связь с руководством. Определяйте цели с подчиненным и давайте ему положительную обратную связь, когда он действует правильно, и отрицательную, когда он ошибается. Выбираемая мотивационная стратегия базируется на анализе ситуации и предпочитаемом стиле взаимодействия руководителя с другими людьми.

Существует множество различных методов для успешного мотивирования труда работников. Очень важно при этом учитывать направленность личности каждого работника, чтобы более точно понять, какие мотивы им движут. Чаще всего на предприятиях используются следующие ниже описываемые мотивационные методы.

Использование денег для вознаграждения и стимула. Деньги в качестве зарплаты или другие формы вознаграждения – очевидная форма награды. Сомнение Ф. Герцберга в эффективности денег как средства мотивации заключается в том, что повышение зарплаты не приводит автоматически к повышению эффективности и производительности труда, хотя недостаток денег или задержка выплаты зарплаты однозначно приводит к росту недовольства, напряженности и снижению производительности труда. Исследования Ф. Герцберга показали, что деньги наиболее привлекательны для

определенной группы сотрудников (25 %) – молодых, напористых, мобильных профессионалов, по сравнению с другими группами лиц, которые предпочитают престиж и статус (19 %) или удобства безопасной жизни и общения с коллегами (18 %).

Ясно, что все люди нуждаются в деньгах, и требуется им платить необходимую сумму для привлечения и удержания в организации. Единственным исключением выступают немногочисленные ситуации, когда внутренняя привязанность к работе превалирует над финансовыми соображениями. Чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватора, следует придерживаться определенных правил: платить конкурентную зарплату для привлечения и удержания специалистов; давать такую зарплату, которая отражает стоимость работы на основах справедливости; связать плату с качеством исполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника; работник уверен, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой.

Наложение взысканий. Людям требуется знать, что их ожидает в случае некомпетентного или недобросовестного выполнения своих служебных обязанностей, какие взыскания могут быть на них наложены за то или иное нарушение. Метод взысканий, если они наложены справедливо и не являлись неожиданностью для сотрудника, мотивирует его к улучшению своей работы.

Развитие сопричастности. Развитие сопричастности и идентификации сотрудников с организацией, с ценностями, целями организации мотивирует работников на повышение эффективности труда.

Мотивирование через саму работу. Мотивирование через саму работу использует внутренние стимулы интереса к работе, чувства удовлетворения от процесса работы, от возможности проявить свои способности, собственные силы при принятии решений и выполнении производственных задач.

Вознаграждение и признание достижений. Поощрение достижений сотрудников мотивирует их к улучшению дальнейшей деятельности, если это

поощрение разнообразно. Сама система зарплаты устроена так, что связывает награду с достижениями. Также требуется поощрение людей через повышение их ответственности и самостоятельности (внутренняя награда) и создание возможности повышения статуса, продвижения в карьере (внешняя награда). Поощрения мотивируют лишь тогда, когда они заслужены и человек сознает это. И они обесцениваются, если раздаются и получаются незаслуженно.

Стили управления в руководстве. Применение конкретного стиля руководства как ключевого фактора мотивации позволяет улучшить эффективность деятельности персонала, ибо умелое руководство способствует развитию сопричастности и идентификации, прояснению ролей и целей, развитию группового духа. Результативность работы подчиненных зависит также от психологического климата в трудовом коллективе, создаваемого не без помощи руководителя. А также поощрение и вознаграждение групповой работы, обучение и развитие сотрудников.

Ограничение, лимитирование отрицательных факторов. Ограничение отрицательных факторов предполагает минимизацию таких отрицательных гигиенических факторов, как: несправедливая система оплаты; плохие условия работы; неадекватный надзор; неоправданно ограничивающие или бюрократические практики и др. Руководитель должен иметь в виду две цели: снизить уровень неудовлетворенности подчиненных, улучшив положение с регуляторами мотивации, и увеличить уровень удовлетворенности, усилив главные мотиваторы которые реально увеличивают выделение энергии у подчиненных.

Для эффективной мотивации труда необходимо удобное рабочее место, низкий уровень шума, эргономика, дизайн, столовая, чистота, хорошие физические условия работы (спорт, культурный отдых и др.). Другим важным мотиватором труда является достойная зарплата, справедливое вознаграждение по результатам работы (премии, дивиденды), социальные блага (жилье, медобслуживание, санатории, детсады).

Необходимыми факторами для работника также служат безопасность, личный рост, интересная работа, ощущение полезности своей работы и др. (таблица 1).

Таблица 1 – Регуляторы мотивации труда

Рабочая среда	Вознаграждение	Безопасность	Личный рост	Чувство	Интерес и вызов причастности
Удобное рабочее место, низкий уровень шума, эргономика, дизайн, чистота, доп. условия (столовая, спорт, отдых и др.)	Достойная зарплата, справедливое вознаграждение по результатам работы (премии, дивиденды), социальные блага (жилье, медобслуживание, санатории и др.)	Ощущение своей нужности, уважение, признание, одобрение со стороны коллег, администрации, хорошие отношения в коллективе	Возможность и для обучения, карьеры, рост ответственности и влияния, возможность творчества, экспериментирования, самовыражения	Ощущения своей полезности, информированность о делах, планах, перспективах фирмы, интерес и учет руководством личных мнений работников, совместное принятие решений	Интересная работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность, соревновательный эффект, постановка трудных, творческих трудовых целей

Роль различных мотиваторов труда существенно зависит от имеющихся в данное время общественных отношений, выполняемой деятельности (профессии), направленности личности (интереса к профессии), половых различий субъектов труда. Показано, что для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческие возможности; они в большей степени осознают социальную значимость своего труда. Для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка [38].

Деньги в качестве зарплаты или другие формы вознаграждения – очевидная форма награды. Как уже нами было отмечено, сомнение Ф. Герцберга в эффективности денег как средства мотивации заключается в том, что повышение зарплаты не приводит автоматически к повышению эффективности и производительности труда, хотя недостаток денег или задержка выплаты зарплаты однозначно приводит к росту недовольства, напряженности и снижению производительности труда. Но следует учитывать, что деньги являются средством достижения различных целей,

прямо или не прямо связаны с удовлетворением многих потребностей: в иерархии А.Г. Маслоу деньги удовлетворяют основные потребности выживания и безопасности, они могут удовлетворять и потребность в самоуважении, в престиже и статусе, а также «вещемании» и алчности.

Деньги могут вызывать положительную мотивацию при определенных условиях, но Ф. Герцберг прав, что неизменная систематическая плата может демотивировать. Чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватора, следует иметь в виду следующее: необходимо платить конкурентную зарплату для привлечения и удержания специалистов; давать такую зарплату, которая отражает стоимость работы для компании на основах принципа справедливости; связать плату с качеством исполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника; работник должен быть уверен, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой.

Видный английский психолог Дж. Браун утверждает, что отсутствие информации о результатах собственной работы часто становится причиной инфантильности. И наоборот, человек, над чем-либо работающий, воспринимает как стимул, если его информируют о том, в каком состоянии находится его работа, насколько она востребована организацией. Рядом исследований подтверждено, что информирование исполнителя о результатах его труда повышает эти результаты на 12-15 %. Большинство людей хочет знать, каких результатов они достигают своей работой. Каждая благодарность, награда, денежная премия и тому подобное действует тем эффективнее, чем меньший отрезок времени отделяет заслуживающий награждение поступок от полученного поощрения. «Вдвойне дает тот, кто дает вовремя», – гласит поговорка. Руководство должно уметь выразить свою признательность работнику именно тогда, когда он ее заслужил. Это следует сделать сразу, чтобы вызванные у работника приятные эмоции ассоциировались с качественным и своевременным выполнением работы.

Мотивацию усиливает не только раздача наград. Людям требуется знать, что их ожидает в случае некомпетентного или недобросовестного выполнения своих служебных обязанностей, какие взыскания могут быть на них наложены за то или иное нарушение. Метод взысканий, если они наложены справедливо и не являлись неожиданностью для сотрудника, мотивируют его к улучшению своей работы.

Итак, рассмотрев взгляды ученых на проблему мотивации, можно сделать следующие выводы.

1. Теоретические основы мотивации были заложены содержательными и процессуальными теориями и концепциями мотивации. В психологической науке предпринимаются активные попытки пересмотра классических теорий мотиваций с целью их приспособления к современной структуре потребностей.

2. Мотивация в управлении персоналом понимается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду.

3. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

4. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

5. Для повышения производительности труда руководителю необходимо использовать различные методы мотивации труда с учетом направленности каждого работника.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА

2.1 Организация и методы исследования профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза

Для доказательства существования определенной взаимосвязи между профессиональной мотивацией и направленностью личности преподавателей вуза было проведено эмпирическое исследование.

Объект исследования: профессиональная мотивация и направленность личности.

Предмет исследования: профессиональная мотивация и направленность преподавателей вуза.

Цель исследования: выявить взаимосвязь профессиональной мотивации и направленности преподавателей вуза.

Задачи исследования:

1. Определить мотивационную структуру педагогических работников вуза.
2. Изучить направленности личности преподавателей университета.
3. Исследовать взаимосвязь профессиональной мотивации и направленности личности преподавателей вуза.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь между профессиональной мотивацией и направленностью личности преподавателей вуза. Для преподавателей с направленностью на дело характерна производительная мотивация труда. Для преподавателей, направленных на себя и на общение, характерна потребительная мотивация труда.

Исследование проводилось в три этапа:

I этап – уточнение объекта, предмета, цели, гипотезы и задач исследования. Осуществлялся подбор диагностического инструментария, сформирована выборка в соответствии с требованием репрезентативности.

II этап – проведение эмпирического исследования для проверки гипотезы о существовании связи между указанными явлениями, включавшее тестирование испытуемых, анализ и обработку полученных данных. Респондентам были предложены вопросы и бланки заранее отобранных методик с инструкцией к заполнению. Осуществлялась обработка полученных данных в соответствии с выбранными методиками.

III этап – интерпретация результатов, полученных в ходе эмпирического исследования, формулирование выводов.

Исследования проводились на базе ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет». Выборка составила 40 человек: 20 мужчин и 20 женщин. Сотрудники в возрасте от 30-35 лет (25 %), в возрасте от 36-40 лет (50 %), 41 год и старше (25 %).

Данное исследование является корреляционным, поскольку направлено на изучение взаимосвязи двух переменных (в данном случае профессиональной мотивации и направленности преподавателей вуза). Корреляционным называется исследование, проводимое для подтверждения или опровержения гипотезы о статической связи между несколькими (двумя и более) переменными.

Для определения профессиональной мотивации преподавателей вуза использовалась методика «Диагностика мотивационной структуры личности» В. Э. Мильмана (приложение А). Методика позволяет выявлять некоторые устойчивые тенденции личности: общую и творческую активность, стремление к общению, обеспечение комфорта и социального статуса и др. На основе всех ответов можно составить суждение о рабочей (деловой) и общежитической направленности личности. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе.

Согласно методике, в структуре личности работника можно выделить два вида мотивации: производительную и потребительную. Если преобладает производительная мотивация, особую ценность для человека представляет создание чего-то нового, достижение успеха и признания. Такая мотивация

определяет творческое развитие личности и способствует включению ее в социум. Она ориентирует человека на будущее, в ней есть предпосылки для предметного, содержательного его развития и сообщества, в которое он входит. Производительная мотивация, является созидательной, так как способствует порождению общественно значимых материальных и духовных ценностей. Такие работники ориентированы преимущественно на содержательность и общественную значимость труда. Потребительная мотивация направлена, прежде всего, на удовлетворение личных потребностей человека, на достижение и поддержание максимально возможного комфорта его жизнедеятельности. При преобладании такой мотивации созидательные возможности человека ограничены, но он может быть очень активен, если деятельность затрагивает его личные интересы. Т.е. работники преимущественно ориентированы на оплату труда и другие нетрудовые ценности.

Обработка результатов, полученных при использовании методики, стандартизирована и имеет следующий алгоритм. Анализируются различные устойчивые тенденции личности каждого человека в отдельности. Каждый компонент тестируется определенными вопросами, на которые ставится необходимый ответ из пяти предложенных. Каждой шкале принадлежит ряд вопросов и в соответствии с ответами, подсчитываются баллы по каждой шкале (согласно ключу). Для целостной характеристики компонента полученные сочетания ответов каждого испытуемого могут быть обобщены следующим образом:

- 1) подсчитывается сумма баллов по каждой шкале для каждого сотрудника;
- 2) полученные по всей выборке данные заносятся в таблицу. В каждой ячейке стоит сумма баллов по каждой шкале;
- 3) на следующем этапе подсчитывается сумма баллов по шкалам, соответствующим потребительной или производительной мотивации, данные заносятся в таблицу:

– сумма баллов по шкалам жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение показывает уровень потребительской мотивации сотрудника;

– сумма баллов по шкалам общая активность, творческая активность, социальная полезность показывает уровень производительной мотивации сотрудника;

4) рассчитываем для каждого компонента средние величины по выборке. Например, для шкалы «жизнеобеспечение» средняя величина вычисляется по формуле (1) :

$$Ж_{ср} = \Sigma Ж_n / n, \quad (1)$$

где $\Sigma Ж_n$ - сумма баллов по шкале «жизнеобеспечение»;

n - число членов коллектива, принявших участие в исследовании.

Произведенные вычисления позволяют вывести мотивационный профиль для рассматриваемого коллектива.

Показано, что для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческие возможности, какие новые результаты могут быть получены в научной работе; они в большей степени осознают социальную значимость своего труда. Для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка. Из этого следует, что существуют различия между мотивацией труда мужчин и женщин. Рассмотрим гендерные различия в сфере мотивации труда для данной выборки. Для этого рассчитываем для каждого компонента средние величины по шкалам для мужчин и женщин. Например, для шкалы «жизнеобеспечение» для мужчин средняя величина вычисляется по формуле (2):

$$Ж_{ср м} = \Sigma Ж_k / k, \quad (2)$$

где $\Sigma Ж_k$ - сумма баллов по шкале «жизнеобеспечение» для мужчин;

k - количество мужчин, принявших участие в исследовании.

Средняя величина шкалы «жизнеобеспечение» для женщин рассчитывается по формуле (3):

$$Ж_{ср ж} = \Sigma Ж_j / j, \quad (3)$$

где $\Sigma Ж_j$ - сумма баллов по шкале «жизнеобеспечение» для женщин;

j - количество женщин, принявших участие в исследовании.

На основе полученных данных составляем мотивационный профиль, далее анализируем различия между двумя группами.

Для изучения направленности личности преподавателей вуза была использована методика «Определения направленности личности» Б. Баса (приложение Б).

Как было отмечено в первой главе, направленность личности в психологии рассматривается в качестве одной из ее подструктур. Это система устойчиво характеризующих человека побуждений (что человек хочет, к чему стремится), определяющих избирательность отношений и активности человека. Как подструктура личности она включает в себя различные побуждения: интересы, желания, склонности и т. д. Все эти побуждения взаимосвязаны в мотивационной сфере личности, то есть представляют собой систему. Данная система является индивидуальной, она формируется в процессе становления и развития личности. При этом она достаточно динамична, то есть составляющие её побуждения (мотивы) не остаются постоянными, они взаимосвязаны, влияют друг на друга, изменяются и развиваются. При этом одни из компонентов являются доминирующими, в то время как другие выполняют второстепенную роль. Доминирующие побуждения определяют основную линию поведения личности.

С помощью методики выявляются следующие направленности:

– направленность на себя (Я) – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно качества работы сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность;

– направленность на общение (О) – стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям, ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми;

– направленность на дело (Д) – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать собственное мнение в интересах дела, которое полезно для достижения общей цели.

В предложенном тесте 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Респондент должен выбрать один ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и еще один, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. Затем подсчитываются баллы по каждому виду направленности и сводятся в таблицу. Анализируются данные и делается вывод о преобладании того или иного вида направленности. Максимальное количество набранных баллов по шкалам на себя (Я), на дело (Д) или общение (О) будет указывать на преобладания у преподавателя этого типа направленности.

Обработка полученных данных производится с помощью ключа, затем заполняются вспомогательные таблицы по каждому респонденту. Шкала содержит баллы от 0 до 2: ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» – 0 баллов, оставшийся невыбранным – 1 балл. Баллы суммируются по каждому виду направленности отдельно. По результатам подсчетов определяется, какой вид направленности личности преобладает у каждого испытуемого. Определяем преобладание определенного типа направленности по гендерному различию и проводим сравнение признака между двумя группами (мужчинами и женщинами).

Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францевой (приложение В).

Цель методики: определение мотивов профессиональной деятельности.

Опросник позволяет диагностировать сложную структуру мотивов профессиональной деятельности и выявлять факторы, регулирующие профессиональную деятельность работников в плане изменения их мотивов.

На каждое из утверждений предлагается дать оценку, насколько оно верно по 5-балльной шкале: «5» – да, конечно; «4» – скорее да, чем нет; «3» – затрудняюсь ответить; «2» – скорее нет, чем да; «1» – нет, конечно. И в зависимости от ключа опросника суммировать полученные баллы.

Побудительными причинами деятельности человека является совокупность внешних и внутренних условий, вызывающих активность субъекта и определяющих направленность деятельности. Полагаем, что именно мотив, побуждая к деятельности, определяет ее направленность, а именно ее цели и задачи.

Анализ предлагаемых разными авторами классификаций профессиональных мотивов позволил выделить мотивы профессиональной деятельности. Выделенные мотивы были разделены на группу внешних и внутренних мотивов. Внешний мотив – это внешние условия и обстоятельства деятельности субъекта. Внутренний мотив – это психологические свойства субъекта поведения, непосредственный внутренний интерес личности к предстоящим действиям.

Основываясь на их сути, можно определить диагностические концепты этих мотивов.

1. Мотив жизнеобеспечения (внешний мотив) – поведение мотивируется потребностью в высоком заработке и материальном вознаграждении, желании иметь работу, приносящую большую выгоду и дополнительные льготы, позволяющие обеспечить семью; сосредоточение внимания на денежном вознаграждении за работу.

2. Мотив взаимодействия (внешний) – поведение направлено на установление определенного характера отношений. Личность стремится к взаимопониманию, взаимопомощи и возникновению обоюдного психического контакта, проявляющегося в передаче партнеру по общению вербальной и невербальной информации.

3. Познавательный мотив (внутренний) – поведение мотивируется получением новой информации. Личность желает, чтобы вследствие перемен

работа стала более глубокой, в большей степени удовлетворяла профессиональный интерес. Это означает, что личность допускает, чтобы выполнение работы стало более сложным, требовало более высоких технических и профессиональных навыков, а также мобилизации интеллектуальных способностей.

4. Мотив активности (внутренний) – проявляется во внутренней готовности к целенаправленному взаимодействию со средой, к самостоятельности, базирующейся на потребностях и интересах личности, характеризующейся стремлением и желанием действовать.

5. Мотив признания, приобретения общественной значимости (внешний) – преобладающая потребность в постоянном получении похвалы окружающих, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственник достоинств, необходимость уважения окружающих людей.

6. Мотив самореализации, самосовершенствования (внутренний) – потребность расти и развиваться как личность, стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность, творческий подход к решению стоящих задач.

Основываясь на основных психических контурах регуляции, было выделено пять способов регуляции профессиональной деятельности (источников мотивов).

А. Ценностная регуляция – характеризует мотивационную функцию ценностей и служит основой мотивации людей, определяет ее особенности и представляет собой высший уровень мотивации.

Б. Эмоциональная регуляция – осуществляет эмоциональную поддержку активности мотивов, связанную не только с уровнем и направлением их возбуждения, но и реальными переживаниями.

В. Социальная регуляция – характеризуется влиянием социального окружения на личность, ее побуждения и желания.

Г. Волевая регуляция – характеризует управление поведением с помощью сознания личности, прежде всего, за счет использования волевых усилий. Это

предполагает самостоятельность, как в принятии решений, так и в инициативе действий, их осуществлении и контроле.

Д. Информационная регуляция – характеризуется когнитивными способностями и обработкой информации, получаемой во время работы, побуждающей к актуализации мотива.

Опросник состоит из ситуаций, основанных на психологических конструктах изучаемых феноменов, полученных в результате семантического анализа, и позволяет определить отношение испытуемых к предложенной ситуации в зависимости от степени согласия с ними.

Обработка данных производилась с помощью статистического программного пакета Statistica 6.0. Специфика статистической обработки результатов психологических исследований заключается в том, что анализируемая база данных характеризуется большим количеством показателей различных типов, их высокой вариативностью под влиянием неконтролируемых случайных явлений, необходимостью учета объективных и субъективных факторов, сложностью корреляционных связей между переменными выборками.

Выявление корреляционных связей между данными исследования проводилось с использованием ранговой корреляции Ч. Спирмена. Коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена является непараметрическим аналогом коэффициента корреляции К. Пирсона, но при его расчете учитываются не связанные с распределением показатели сравниваемых переменных (среднее арифметическое и дисперсия), а ранги. Метод ранговой корреляции Ч. Спирмена позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков, изученных в одной группе испытуемых.

Для выявления различий в распределении признака в выборках использовался биномиальный критерий. Биноминальный критерий предназначен для сопоставления частоты встречаемости какого-либо эффекта с теоретической или заданной частотой его встречаемости. Биноминальный

критерий применяется в случаях, когда обследована одна выборка объемом не более 300 наблюдений, в некоторых задачах - не больше 50 наблюдений.

Для оценки различий между двумя независимыми выборками по уровню какого-либо признака в данном исследовании использовался U-критерий Манна - Уитни. Данный статистический критерий позволяет выявлять различия в значении параметра между малыми выборками. Критерий Манна - Уитни предполагает, что рассматриваемые переменные измерены, по крайней мере, а порядковой шкале (ранжированы). U-критерий вычисляется как сумма индикаторов попарного сравнения элементов первой выборки с элементами второй выборки.

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

Методика В.Э. Мильмана по изучению мотивации труда позволила выявить некоторые устойчивые тенденции личности по шкалам: жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение, общая активность, творческая активность, социальная полезность. Сумма баллов по шкалам, соответствующим потребительной или производительной мотивации, показывает уровень данного вида мотивации. Сумма баллов по шкалам жизнеобеспечение, комфорт, социальный статус, общение показывает уровень потребительной мотивации сотрудника. Сумма баллов по шкалам общая активность, творческая активность, социальная полезность показывает уровень производительной мотивации сотрудника.

Сравнение суммы баллов по производительной и потребительной мотивации позволяет сделать вывод о преобладании какой-либо из них. Если преобладает производительная мотивация, особую ценность для человека представляет создание чего-то нового, достижение успеха и признания. Такая мотивация определяет творческое развитие личности и способствует включению ее в социум. Она ориентирует человека на будущее, в ней есть предпосылки для предметного, содержательного его развития и развития сообщества, в которое он входит. Производительная мотивация, является созидательной, так как способствует порождению общественно значимых

материальных и духовных ценностей. Такие преподаватели ориентированы преимущественно на содержательность и общественную значимость труда.

Потребительная мотивация направлена, прежде всего, на удовлетворение личных потребностей человека, на достижение и поддержание максимально возможного комфорта его жизнедеятельности. При преобладании такой мотивации созидательные возможности человека ограничены, но он может быть очень активен, если деятельность затрагивает его личные интересы. Это означает, что преподаватели преимущественно ориентированы на оплату труда, справедливое вознаграждение по результатам работы (премии, дивиденды), социальные блага (жилье, медобслуживание, санатории, детсады).

Нахождение средних значений по шкалам позволяет получить мотивационный профиль для исследуемой выборки (рисунок 2).

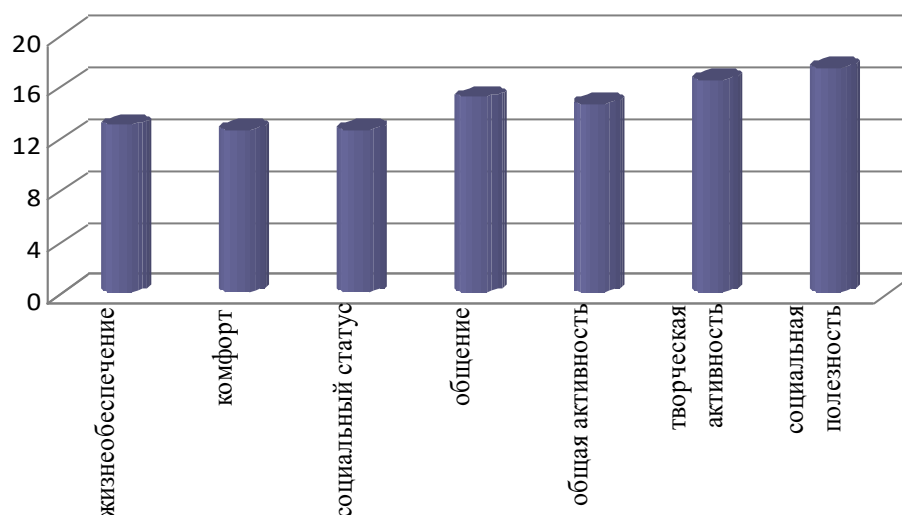


Рисунок 2 – Мотивационный профиль испытуемых

Из рисунка 2 видно, что у преподавателей университета преобладают такие компоненты мотивации труда, как социальная полезность (17), творческая активность (17), общая активность (15). Это говорит о преобладании в исследуемой группе производительной мотивации труда. Шкалы, характерные для потребительской мотивации труда набрали наименьшее количество баллов в среднем по группе: жизнеобеспечение (13), комфорт (13), социальный статус (13), общение (15).

Роль различных мотиваторов труда существенно зависит от имеющихся в данное время общественных отношений, выполняемой деятельности, направленности личности (интереса к профессии), половых различий субъектов труда. Показано, что для преподавателей мужчин более важны содержание работы, ее разнообразие, творческие возможности, научные достижения; они в большей степени осознают социальную значимость своего труда. Для преподавателей женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка. Поэтому необходимо учитывать различия мотивации труда между мужчинами и женщинами.

Наша выборка включала равное количество мужчин (50 %) и женщин (50 %). Согласно полученным данным, строим мотивационный профиль с учетом гендерных различий (рисунок 3).

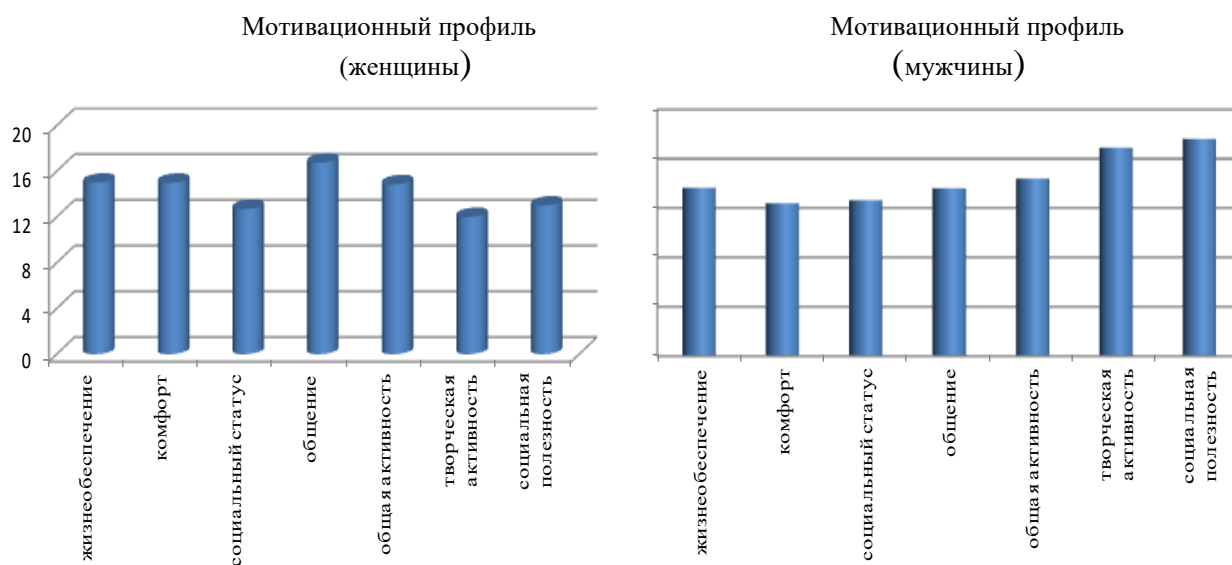


Рисунок 3 – Мотивационные профили групп мужчин и женщин

Из рисунка 3 видно, что для мужчин характерно преобладание компонентов производительной мотивации: социальная полезность (18), творческая активность (17) общая активность (14). Шкалы потребительной мотивации набрали меньшее количество баллов: жизнеобеспечение (14), комфорт (12), социальный статус (13), общение (14). А для женщин характерны такие компоненты мотивации труда: общение (17), жизнеобеспечение (15), общая активность (15), комфорт (15). Эти шкалы характерны для

потребительной мотивации. В то же время наименьшее значение для женщин имеют шкалы: творческая активность (12), социальная полезность (13), социальный статус (13).

Суммировав баллы по соответствующим шкалам, рассчитываем количество испытуемых с производительной мотивацией и потребительной мотивацией. Из сорока испытуемых двадцать три (58 %) преподавателя имеют производительную мотивацию. Для таких сотрудников особую ценность представляет создание чего-то нового, достижение успеха и признания. Такая мотивация определяет творческое развитие личности и способствует включению ее в социум. Она ориентирует человека на будущее, в ней есть предпосылки для предметного, содержательного его развития и сообщества, в которое он входит. Производительная мотивация, является созидательной, так как способствует порождению общественно значимых материальных и духовных ценностей. Такие работники ориентированы преимущественно на содержательность и общественную значимость труда.

Согласно исследованию, семнадцать человек (42 %) имеют преимущественно потребительную мотивацию труда. Потребительная мотивация направлена, прежде всего, на удовлетворение личных потребностей человека, на достижение и поддержание максимально возможного комфорта его жизнедеятельности. При преобладании такой мотивации созидательные возможности человека ограничены, но он может быть очень активен, если деятельность затрагивает его личные интересы. Т.е. эти преподаватели преимущественно ориентированы на оплату труда и средства социальной защиты.

Для определения личностной направленности испытуемых была использована ориентационная анкета Б. Басса. Обработка полученных данных производилась с помощью соответствующего ключа, затем заполнялись вспомогательные таблицы по каждому респонденту. Баллы суммировались по каждому виду направленности отдельно. По результатам подсчетов определяли, какой вид направленности личности преобладает у каждого

испытуемого. На основании этих данных сделан вывод о преобладании у преподавателей определенного типа направленности личности. Анализ результатов позволил определить преобладание нескольких типов направленности личности испытуемых (рисунок 4).

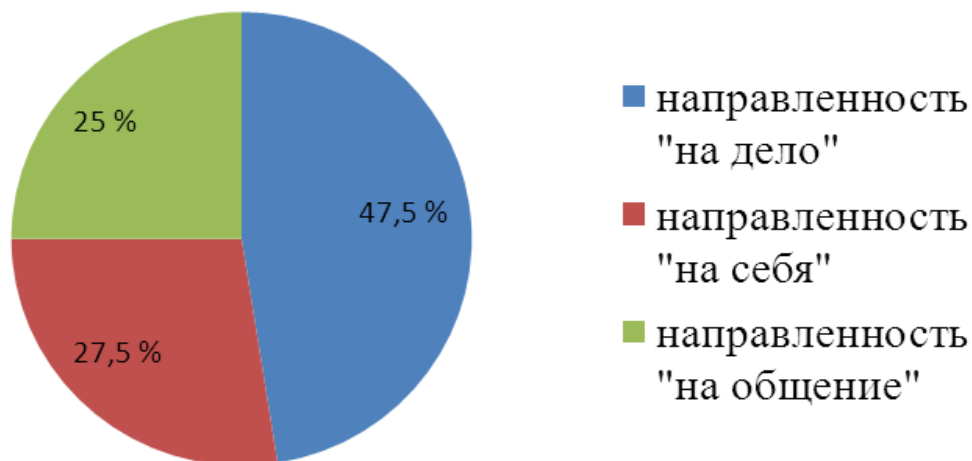


Рисунок 4 – Соотношение направленности личности исследуемой выборки преподавателей вуза

Из рисунка 4 видно, что направленность на дело имеет большинство испытуемых данной выборке (47,5 %). Это значит, что данным преподавателям присущи заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы на достаточно высоком качественном уровне, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать собственное мнение в интересах дела, которое полезно для достижения общей цели.

Преподаватели с направленностью на общение (25 %) имеют стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентируются на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи своим коллегам. Для них характерны ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Направленность на себя преподавателей (27,5 %) данной выборки характеризует их как людей с резкой ориентацией на прямое вознаграждение и

удовлетворение личных интересов безотносительно работы, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

Для измерения силы и направления связи между исследуемыми показателями использовался корреляционный анализ. Коэффициент корреляции – это количественная мера силы и направления линейной связи двух переменных; принимает значения в диапазоне от –1 до 1. Показателем силы связи является абсолютная величина коэффициента корреляции. Сила связи достигает максимума при условии взаимно однозначного соответствия: коэффициент корреляции по абсолютной величине равен 1. Показателем направления связи является знак коэффициента корреляции. По направлению выделяют прямые (положительные), когда увеличение одной переменной связано с увеличением другой и обратные (отрицательные) связи, когда увеличение одной переменной связано с уменьшением другой.

В данном исследовании использовался коэффициент корреляции Ч. Спирмена ρ_{xy} , который может быть применен к любым количественно измеренным данным, представленным в виде ранговой шкалы.

Коэффициент корреляции рангов Ч. Спирмена вычисляется по формуле (4):

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum (d_i)^2}{n \cdot (n^2 - 1)}, \quad (4)$$

где n – количество ранжируемых признаков;

d_i – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого.

При наличии одинаковых рангов в числитель добавляются поправки на одинаковые ранги:

$$D_1 = \frac{n^3 - n}{12}, \quad (5)$$

$$D_2 = \frac{k^3 - k}{12}, \quad (6)$$

где n – число одинаковых рангов в первом столбце;

k – число одинаковых рангов во втором столбце.

Для расчета коэффициента корреляции Ч. Спирмена использовалась программа Statistica 6.0.

Рассчитаем коэффициенты корреляции Ч. Спирмена для выборки с производительной мотивацией (таблица 2).

Таблица 2 – Корреляционная матрица зависимостей показателей мотивации труда и направленности личности для выборки с производительной мотивацией труда

	направленность «на себя»	направленность «на общение»	направленность «на дело»
жизнеобеспечение	0,11	– 0,23	0,31
комфорт	– 0,12	– 0,07	0,23
социальный статус	– 0,29	– 0,47	0,62
общение	– 0,19	0,39	– 0,37
общая активность	– 0,24	0,25	– 0,15
творческая активность	– 0,33	0,12	0,21
социальная полезность	– 0,43	– 0,02	0,33

В таблице выделены коэффициенты корреляции, которые значимы при уровне значимости 0,05. Критическое значение коэффициента корреляции Ч. Спирмена при $n=23$ и $p \leq 0,05$ равно $\rho_{\text{крит}} = 0,42$.

Из полученных данных видно, что существует зависимость между социальным статусом человека и типом направленности личности на общение ($\rho_{\text{с,о}} = - 0,47$), отрицательное значение коэффициента показывает наличие обратной зависимости: у человека с низким показателем направленности на общение преобладает высокий социальный статус. Шкала «социальный статус» имеет прямую взаимосвязь с типом направленности «на дело» ($\rho_{\text{с,о}} = 0,62$), т.е. преподаватели с высоким социальным статусом имеют тип направленности личности «на дело». Также наблюдается взаимосвязь между показателями «социальная полезность» и «направленность на себя». Здесь коэффициент корреляции со знаком минус ($\rho_{\text{сп,я}} = - 0,43$), значит имеем обратную

зависимость. Чем выше у преподавателя направленность «на себя», тем ниже у него выражена социальная полезность.

Рассчитаем коэффициенты корреляции Ч. Спирмена для выборки с потребительской мотивацией (таблица 3).

Таблица 3 – Корреляционная матрица зависимостей показателей мотивации труда и направленности личности для выборки с потребительской мотивацией труда

	направленность «на себя»	направленность «на общение»	направленность «на дело»
жизнеобеспечение	0,47	-0,23	0,32
комфорт	0,43	-0,09	-0,20
социальный статус	0,06	0,43	-0,26
общение	0,06	-0,06	0,06
общая активность	0,36	-0,22	-0,04
творческая активность	0,24	-0,25	0,16
социальная полезность	0,00	0,07	0,13

В таблице выделены коэффициенты корреляции, которые значимы при уровне значимости 0,05. Критическое значение коэффициента корреляции Ч. Спирмена при $n = 23$ и $p \leq 0,05$ равно $\rho_{\text{крит}} = 0,42$.

Из полученных данных видим прямую взаимосвязь между показателями «жизнеобеспечение» и «комфорт» потребительской мотивации труда и типом направленности «на себя» преподавателей университета. Чем выше направленность на себя у данных преподавателей, тем выше их требования к своему комфорту и жизнеобеспечению (зарплате, льготам и т.д.). Также мы видим прямую зависимость шкалы социальный статус потребительской мотивации и направленности на общение. Чем выше у преподавателя направленность на общение, тем выше у него требования к своему социальному статусу.

Для сопоставления частот встречаемости разных видов направленности в выборках с производительной и потребительской мотивацией использовался биномиальный критерий m (таблица 4). Критерий может использоваться для

сопоставления двух выборок, численность каждой из которых менее 300, т.е. когда не применим критерий χ^2 .

Таблица 4 – Таблица сопряженности видов мотивации и направленностей личности

Мотивация	Производительная		Потребительная		сумма по столбцам
	на дело	на общение	на дело	на общение	
на дело	16		4		20
на себя	3	7	7	13	10
на общение	4		6		10
сумма по видам направленности	23		17		40
$m_{эмп}$	16			13	
$m_{крит}$ при $p=0,05$	16			13	

Выдвигались гипотезы:

H_0 : Частота встречаемости направленности на дело в выборке с производительной мотивацией не превосходит частоту встречаемости данного признака в выборке с потребительской мотивацией;

H_1 : Частота встречаемости направленности на дело в выборке с производительной мотивацией превосходит частоту встречаемости данного признака в выборке с потребительской мотивацией.

Объем выборки с производительной мотивацией составил 23 человека, из которых преподавателей с направленностью на дело 16 человек, а преподавателей с направленностью на себя и на общение 7 человек.

В качестве $m_{эмп}$ принималась частота встречаемости направленности на дела в выборке с производительной мотивацией: $m_{эмп} = 16$.

Для выборки $n=23$ и уровнем значимости $p \leq 0,05$ критическое значение m критерия равно: $m_{крит} = 13$.

В нашем исследовании $m_{эмп} \geq m_{крит}$, что значит принимается гипотеза H_1 . Иначе говоря, с достоверностью в 0,05 можно утверждать, что частота встречаемости направленности личности на дело в выборке с производительной мотивацией превосходит частоту встречаемости данного признака в выборке с потребительской мотивацией (рисунок 5).

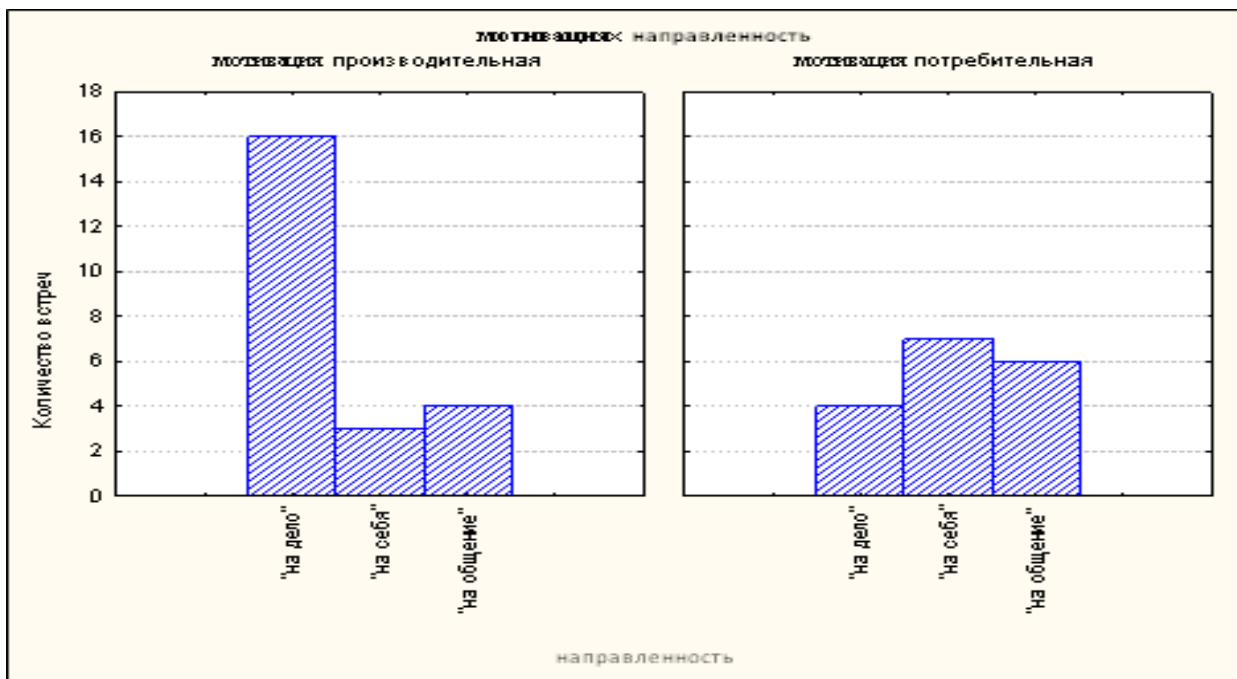


Рисунок 5 – Категоризированная гистограмма видов мотивации

Это означает, что у преподавателей с направленностью на дело (Д) преобладает производительная мотивация труда. У них выражена заинтересованность в решении деловых проблем, выполнении работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели. В мотивации труда таких преподавателей особую ценность представляет создание чего-то нового, достижение успеха и признания. Такие преподаватели ориентированы преимущественно на содержательность и общественную значимость труда.

У преподавателей с направленностью на себя (Я) и на общение (О) преобладает потребительная мотивация труда. Потребительная мотивация направлена, прежде всего, на удовлетворение личных потребностей человека, на достижение и поддержание максимально возможного комфорта его жизнедеятельности. При преобладании такой мотивации созидательные возможности человека ограничены, но он может быть очень активен, если деятельность затрагивает его личные интересы. Т.е. такие преподаватели преимущественно ориентированы на увеличение заработной платы, другие

нетрудовые блага и ценности, на прямое вознаграждение и удовлетворение меркантильных интересов безотносительно повышения качества работы, при этом агрессивно настроен в достижении статуса. Нередко такие преподаватели властны, склонны к соперничеству, раздражительны, тревожны, интровертированы. Также сюда относятся преподаватели с направленностью на межличностное общение, которая выражается в стремлении при любых условиях поддерживать комфортные взаимоотношения с людьми, в ориентации на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных поручений, в ориентации на социальное одобрение, в зависимости от группы, в потребности привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Используя биноминальный критерий m , сравним по гендерному признаку принадлежность преподавателей к тому или другому виду мотивации труда.

Выдвигаем гипотезы:

H_0 : Частота встречаемости потребительской мотивации труда в выборке мужчин не превосходит частоту встречаемости данного признака в выборке женщин;

H_1 : Частота встречаемости потребительской мотивации труда в выборке мужчин превосходит частоту встречаемости признака в выборке женщин.

Распределение частот мужчин и женщин по видам мотивации труда представлено в таблице (таблица 5).

Таблица 5 – Мотивация труда у мужчин и женщин данной выборки

Мотивация труда	Мужчины	Женщины	Сумма по строкам
производительная	12	11	23
потребительная	8	9	17
сумма по столбцам	20	20	40
$m_{\text{крит}}$ при $p=0,05$	15	15	

Так как $m_{\text{эмп}} < m_{\text{крит}}$, следовательно, принимаем гипотезу H_0 и делаем вывод, что различий по гендерному признаку нет (рисунок 6).

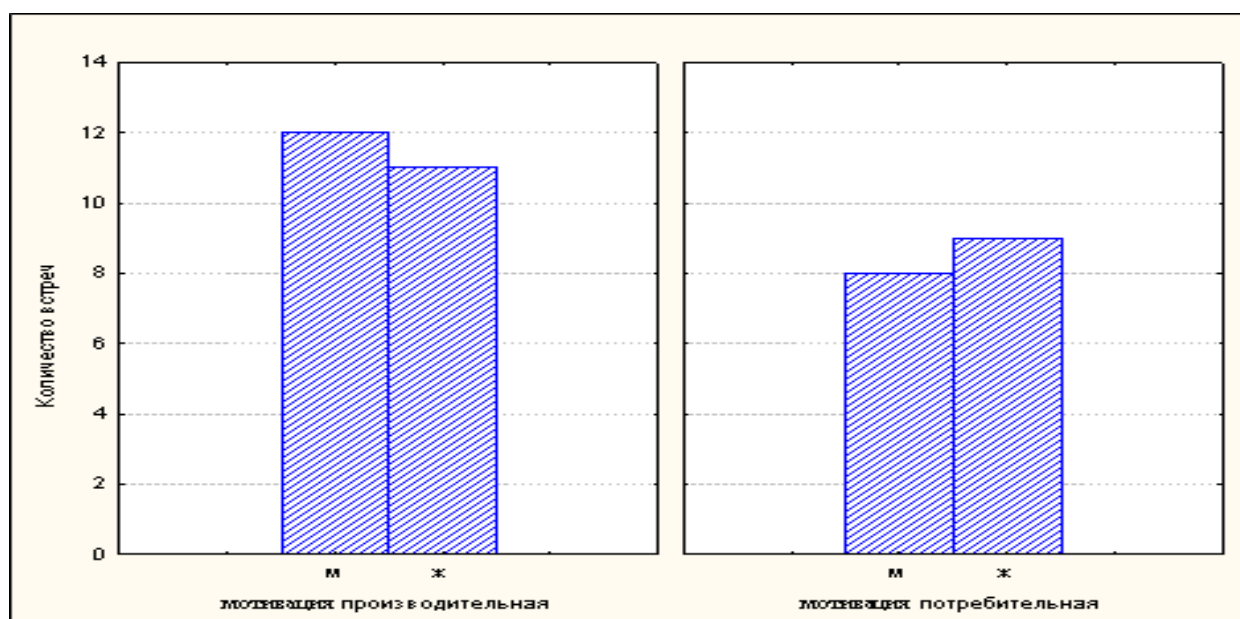


Рисунок 6 – Количество встреч мужчин и женщин в выборке с производительной и потребительной мотивацией

Используя биномиальный критерий m , сравним по гендерному признаку преподавателей согласно их направленности личности.

Выдвигаем гипотезы:

H_0 : Частота встречаемости преподавателей с направленностью «на дело» в выборке мужчин не превосходит частоту встречаемости данного признака в выборке женщин;

H_1 : Частота встречаемости преподавателей с направленностью «на дело» в выборке мужчин превосходит частоту встречаемости данного признака в выборке женщин.

Подсчитываем частоту встречаемости признака в данных группах (таблица 6). Здесь представлено распределение мужчин и женщин по типам направленности личности.

Таблица 6 – Направленность личности у мужчин и женщин данной выборки

направленность	пол М	пол Ж	сумма по строкам
"на дело"	11	9	20
"на себя"	6	4	10
"на общение"	3	7	10
сумма по столбцам	20	20	40
$m_{\text{крит}}$ при $p=0,05$	15	15	

Так как $m_{эмп} < m_{крит}$, следовательно, принимаем гипотезу H_0 и делаем вывод, что различий по гендерному признаку нет (рисунок 7).

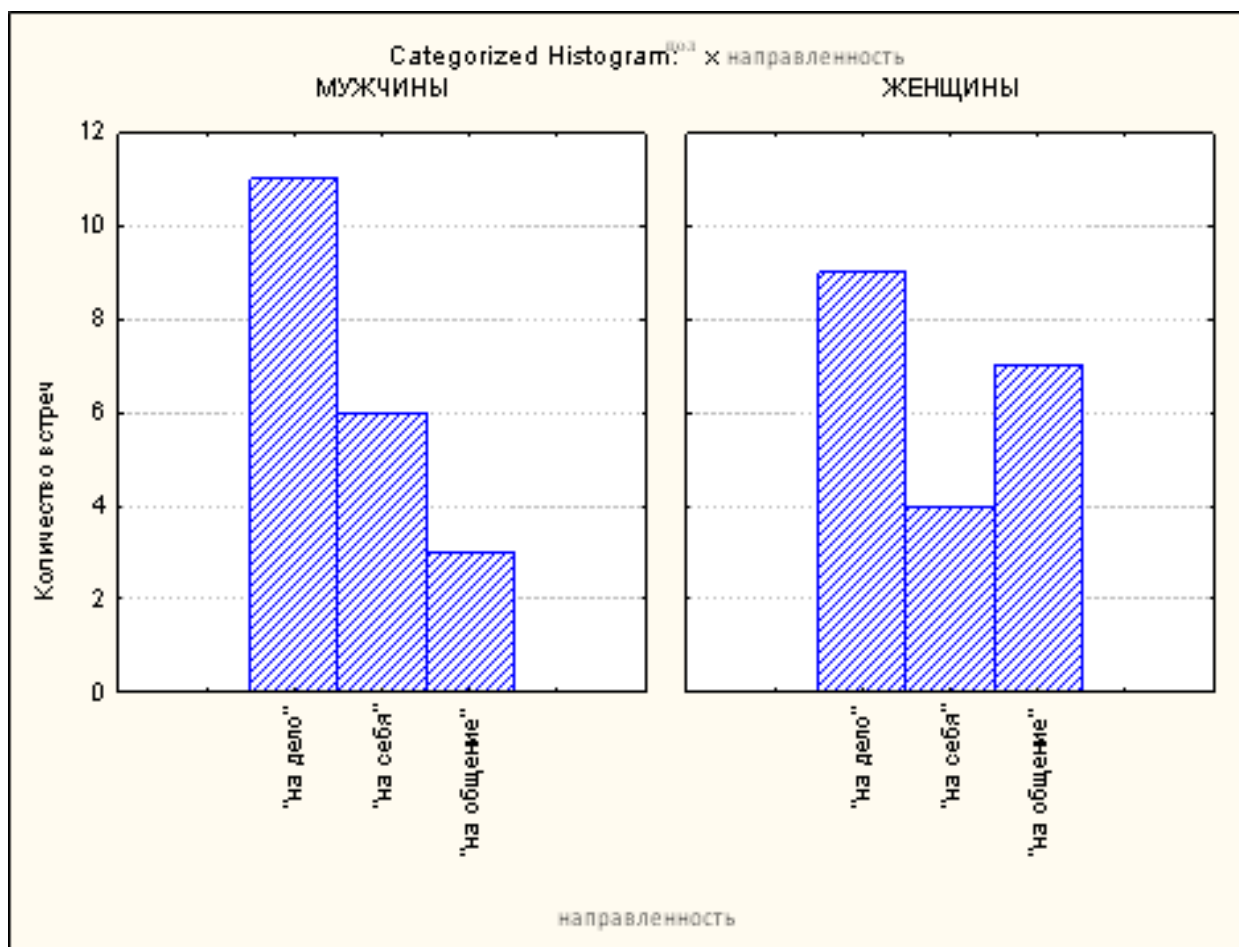


Рисунок 7 – Количество встреч мужчин и женщин в выборках с различной направленностью

Из рисунка 7 видим, что нет различий по встречаемости в данных группах направленности между мужчинами и женщинами. И мужчины и женщины имеют большее количество встреч по направленности личности на «дело». В то же время среди женщин-преподавателей больше направлено на общение, чем среди мужчин, и меньше направлено на себя, чем у мужчин.

Для проверки гипотезы исследования использовался критерий U - Манна-Уитни. Критерий U предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного.

Эмпирическое значение критерия рассчитывается по формуле (7):

$$U_{эмп} = (n_1 \cdot n_2) + \frac{n_x \cdot (n_x + 1)}{2} - T_x, \quad (7)$$

где n_1, n_2 – количество испытуемых в выборках 1 и 2 соответственно;

T_x – бОльшая из ранговых сумм;

n_x – количество испытуемых в группе с бОльшей суммой рангов.

Критическое значение критерия определяется для данных n_1 и n_2 и выбранного уровня значимости. Если $U_{эмт}$ больше $U_{кр}$, то принимается H_0 .

Выдвигались гипотезы:

H_0 : Уровень признака «направленность на дело» в группе с потребительской мотивацией труда не ниже уровня данного признака в группе производительной мотивацией труда.

H_1 : Уровень признака «направленность на дело» в группе с потребительской мотивацией труда ниже уровня данного признака в группе производительной мотивацией труда.

Расчет критерия Манна-Уитни осуществлялся с помощью программы Statistica 6.0. Данные занесены в таблицу (таблица 7).

Таблица 7 – Расчёт критерия Манна-Уитни

	Сумма рангов производительной мотивации	Сумма рангов потребительной мотивации	U	p
Направленность «на дело»	557,5000	262,5000	109,5	0,02
Направленность «на себя» и на «общение»	432,0000	288,0000	126,0	0,05

Критическое значение Манна-Уитни определялись при $n_1=23, n_2=17$ и $p \leq 0,05$: $U_{крит} = 134$. Если $U_{эмт}$ меньше $U_{кр}$, то принимается H_1 .

Мы принимаем гипотезу: уровень признака «направленность на дело» в группе с потребительской мотивацией труда ниже уровня данного признака в группе с производительной мотивацией труда.

Это говорит о том, что у преподавателей, направленных на дело, преобладает производительная мотивация труда, а у преподавателей с направленностью на себя и на общение – потребительская мотивация труда (рисунок 8).

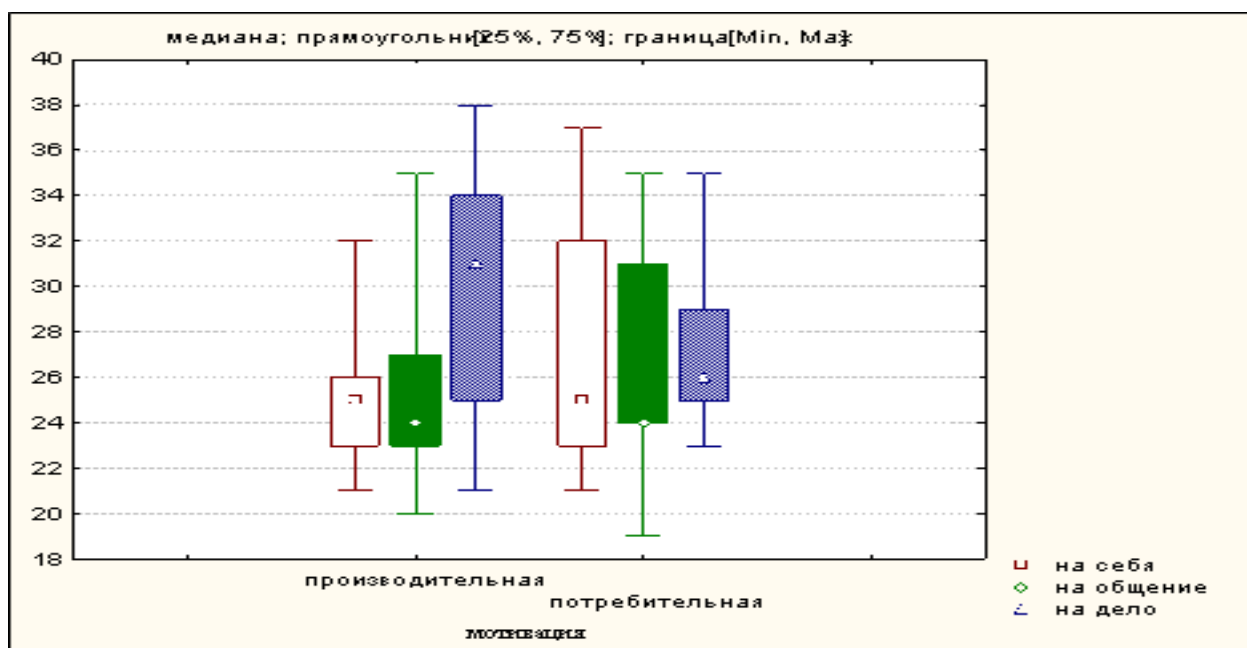


Рисунок 8 – Соотношение производительной и потребительной мотивации труда испытуемых в зависимости от их направленности личности

Из рисунка 8 видно, что при производительной мотивации труда большинство преподавателей направлено на дело (65 %), а на себя и на общение (35 %). При потребительной мотивации труда преподаватели направлены соответственно на себя и на общение (76 %), а на дело (24 %).

Гипотеза исследования подтвердилась: существует взаимосвязь между мотивацией труда и направленностью личности преподавателей вуза, выбранного в качестве эмпирической площадки.

Для преподавателей с деловой направленностью характерна производительная мотивация труда. Для преподавателей, направленных преимущественно на себя или на общение, характерна потребительная мотивация труда.

Таким образом, преподаватели университета с ярко выраженной заинтересованностью в решении деловых проблем, в выполнении работы как можно лучше, с ориентацией на деловое сотрудничество, со способностью отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели, имеют производительную мотивацию труда. В

мотивации труда таких преподавателей особую ценность представляет создание чего-то нового, достижение успеха и признания. Такие преподаватели ориентированы преимущественно на содержательность и общественную значимость педагогической деятельности.

Преподаватели, ориентированные на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно их работы, агрессивные в достижении статуса, властные, склонные к соперничеству, раздражительные, тревожные имеют потребительную мотивацию труда.

Также преподаватели с потребительной мотивацией труда стремятся при любых условиях поддерживать отношения с людьми. Они ориентируются на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных поручений, ориентируются на социальное одобрение, зависимость от группы, чувствуют большую потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с коллегами.

Потребительная мотивация таких преподавателей направлена, прежде всего, на удовлетворение личных потребностей, на достижение и поддержание максимально возможного комфорта своей жизнедеятельности, на оплату труда или другие нетрудовые ценности. При преобладании такой мотивации созидательные возможности преподавателя ограничены, но он может быть очень активен, если деятельность затрагивает его личные интересы.

Говоря о трех вышеперечисленных и раскрытых видах направленностей личности, необходимо отметить то, что данные направленности не изолированы друг от друга, а дополняют и сочетаются между собой.

Выявление психологических особенностей направленности личности членов коллектива дает возможность администрации университета с успехом применять тот или иной вид мотивации труда для повышения общей производительности труда всего коллектива.

Ведущие мотивы в структуре личности определялись с помощью методики Т.Н. Францевой (приложение В). Результаты исследования представлены на рисунках 9 и 10.

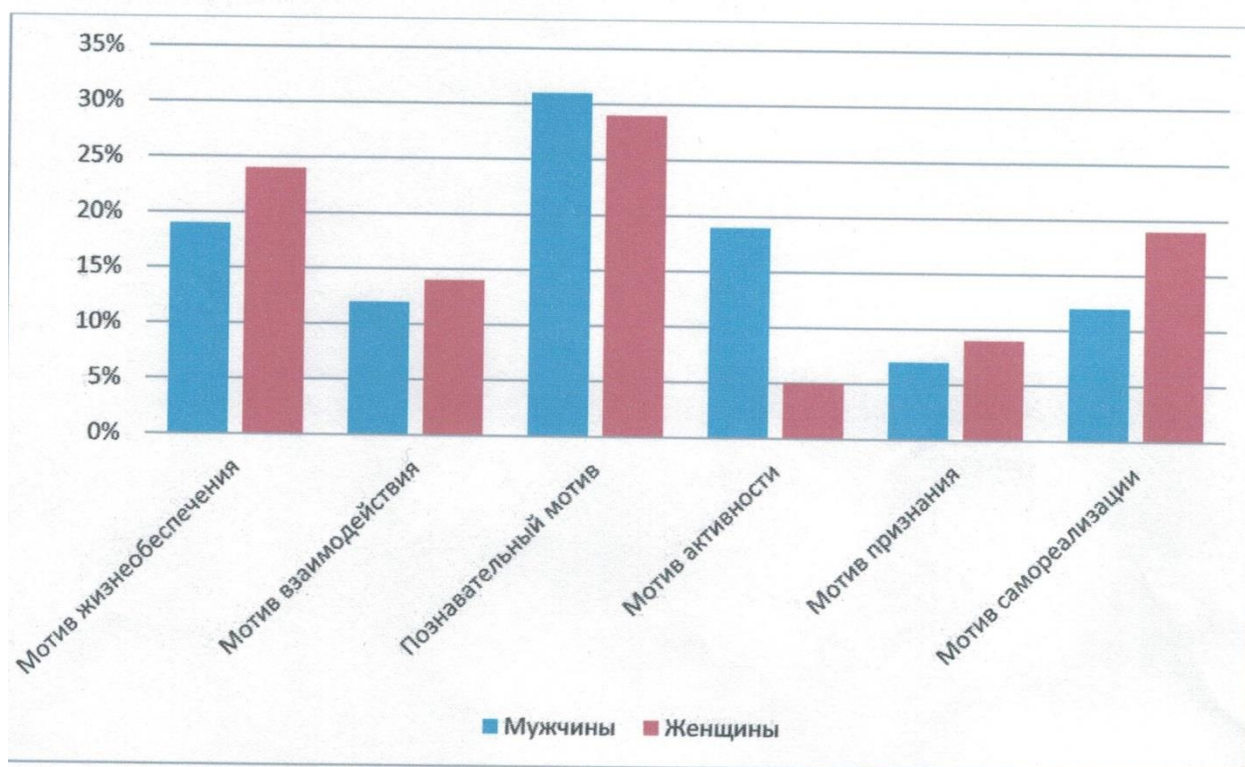


Рисунок 9 – Процентное соотношение мотивов профессиональной деятельности преподавателей вуза

Из рисунка 9 видно, что у большинства испытуемых ведущими мотивами в структуре личности являются познавательный мотив, мотив жизнеобеспечения, мотив самореализации.

Ведущий мотив у испытуемых 29 % женщин и 31 % мужчин познавательный мотив (внутренний) – поведение мотивируется получением новой информации. Преподаватели хотели бы, чтобы осуществляемая ими деятельность по мере решения новых задач стала более глубокой, в большей степени удовлетворяла профессиональный интерес. Это означает, что они допускают, чтобы выполнение работы стало более сложным, что потребует более высоких профессиональных навыков, а также мобилизации интеллектуальных способностей.

Испытуемые 24 % женщин и 19 % мужчин также отметили, что значимым мотивом является мотив жизнеобеспечения (внешний мотив) – поведение мотивируется потребностью в высокой зарплате и материальном вознаграждении, желании иметь работу, позволяющую обеспечить семью.

Также выявлен у испытуемых 19 % женщин и 12 % мужчин мотив самореализации (внутренний) – потребность самосовершенствоваться и развиваться как личность, стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность, использовать творческий подход к решению стоящих задач. Эти преподаватели стремятся к достижению значимых успехов в выбранной и интересующей их сфере трудовой деятельности, достижению успешности во взаимоотношениях, причем именно в таком количестве и качестве, которые приносят им ощущение удовлетворения.

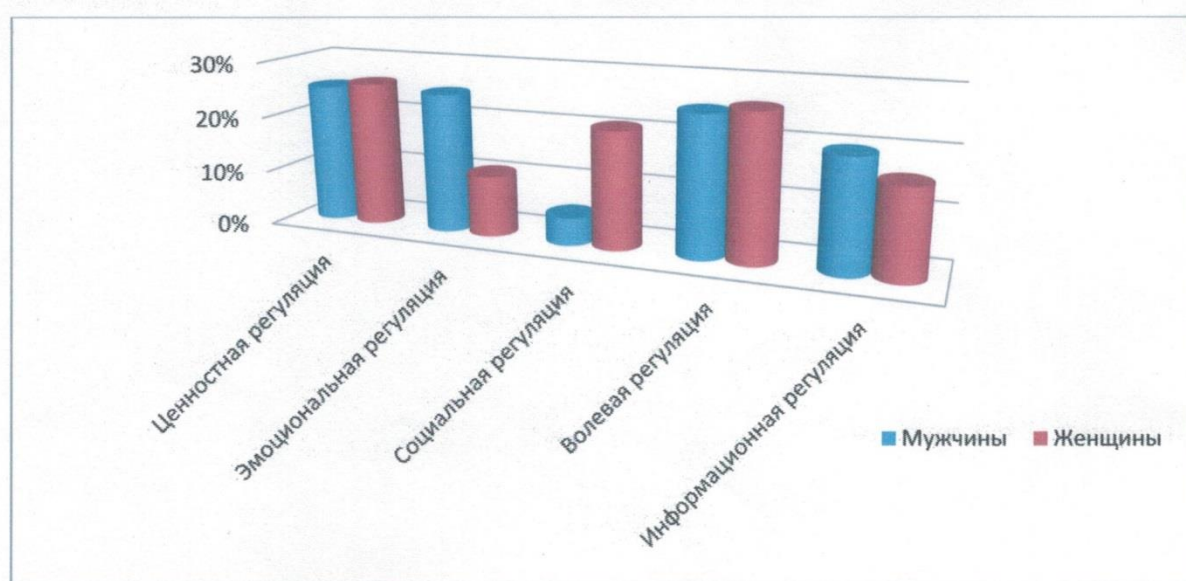


Рисунок 10 – Процентное соотношение регуляции профессиональной деятельности преподавателей вуза

На рисунке 10 видно, что у большинства испытуемых женщин (26 %) и мужчин (25 %) выявлено одинаковое значение по двум показателям: ценностная и волевая регуляция. Ценностная регуляция характеризует мотивационную функцию ценностей и служит основой мотивации людей, определяет ее особенности и представляет собой высший уровень мотивации. Человек принимает решения, ориентируясь, прежде всего на ценности и нормы, которые в данном обществе признаны разумными, обоснованными. Волевая регуляция характеризует управление поведением с помощью сознания личности, прежде всего, за счет использования волевых усилий. Это

предполагает самостоятельность, как в принятии решений, так и в инициативе действий, их осуществлении и контроле. То есть намеренно осуществляемый контроль побуждения к действию, сознательно принятому по необходимости и выполняемому человеком по своему решению.

Таким образом, ведущими мотивами в профессиональной деятельности преподавателей вуза являются познавательный мотив (внутренний мотив), мотив жизнеобеспечения (внешний мотив), мотив самореализации (внутренний мотив). А источниками и условиями изменения мотивов можно считать ценностную регуляцию, волевую регуляцию.

Теперь проверим достоверность различий между исследуемыми группами по разным показателям. Достоверность различий будем проверять по методу критерия Манна-Уитни для независимых выборок. Как уже указывалось, U-критерий Манна-Уитни – непараметрический критерий, используемый для проверки статистической гипотезы о достоверности уровневых различий признака между двумя независимыми выборками. Значение U определяется по формуле (7).

Результаты исследования двух групп по методике Т.Н. Францевой были сравнены между собой (таблица 8).

Таблица 8 – Итоговые значения критерия Манна-Уитни по мотивам и регуляции

Параметры	Значения коэффициента	Критические значения	
		$p \leq 0,01$	$p \leq 0,05$
1	2	3	4
Мотив жизнеобеспечения	75	56	72
Мотив взаимодействия	112	56	72
Познавательный мотив	111	56	72
1	2	3	4
Мотив активности	97	56	72
Мотив признания	88	56	72
Мотив самореализации	104	56	72
Регуляция			
Ценностная регуляция	108	56	72
Эмоциональная регуляция	78	56	72
Социальная регуляция	105	56	72
Волевая регуляция	90	56	72
Информационная регуляция	85	56	72

Значимыми различиями можно считать такие факторы как направленность на задачу: преобладание этого фактора больше у женщин, чем у мужчин. Мужчины больше направлены на познавательный мотив, чем женщины. А женщины чаще, чем мужчины выбирают мотив жизнеобеспечения. Также у мужчин, по сравнению с женщинами, преобладает мотив активности, который проявляется во внутренней готовности к целенаправленному взаимодействию с профессиональной группой, к самостоятельности, базирующейся на потребностях и интересах личности, характеризующейся стремлением и желанием действовать.

При оценке различий в гендерных особенностях мотивации профессиональной деятельности преподавателей вуза было выявлено, что статистически достоверные различия в группах между мотивами, а также регуляциями личности отсутствуют.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что к мотивационным гендерным особенностям преподавателей вуза можно отнести направленность на задачу, познавательный мотив, мотив жизнеобеспечения. Существенным является то, что как женщины, так и мужчины руководствуются ценностной, волевой регуляцией. Очевидные различия наблюдаются лишь в социальной регуляции (преобладает у женщин) и эмоциональной регуляции (больше у мужчин). Это позволяет говорить о том, что гипотеза частично подтверждена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная мотивация – сложный процесс, в ходе которого личность стремится удовлетворить целый ряд потребностей в определенной профессиональной сфере и в конкретных формах деятельности. Сочетание различных потребностей обуславливают мотивационную направленность и трудовую активность личности в профессиональной деятельности, определяя структуру мотивационной сферы. Именно мотивационной сферой определяется характер и масштаб личности человека.

В ходе теоретического исследования было установлено, что разработкой проблем мотивации человеческой деятельности занимались представители различных научных школ и направлений. Можно выделить два направления в трактовке сущности мотивации. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм. В самом общем виде мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий. Эти силы находятся как вне, так и внутри человека, заставляя его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки.

Мотивы трудового поведения у разных людей различны, но нет сомнений, что каждый человек обладает некой системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде. Систематическое изучение мотивации с психологической точки зрения не позволяет определить совершенно точно, что побуждает человека к труду. В то же время исследование поведения человека на рабочем месте дает некоторые общие объяснения мотивации и позволяет создать определенные модели мотивации его труда.

Одна из существенных сторон мотивации поведения человека – направленность личности. Направленность проявляется в особенностях

интересов личности: целях, которые ставит перед собой человек, потребностях, пристрастиях и установках, осуществляемых во влечениях, желаниях, склонностях, идеалах и др. Выделяют три основных вида направленности личности: личная, коллективистская и деловая.

Существует три основных подхода выбора стратегий для успешного мотивирования труда педагогических работников. К ним относятся стимул (поощрение или наказание), мотивирование через саму работу, систематическая связь с руководством вуза (обратная связь). Очень важно при этом учитывать направленность личности каждого преподавателя, чтобы более точно понять, какие мотивы им движут. Выбираемая мотивационная стратегия базируется на анализе ситуации и учитывает направленность личности каждого преподавателя.

В ходе эмпирического исследования была выявлена взаимосвязь между профессиональной мотивацией и направленностью личности преподавателей вуза. Для преподавателей с деловой направленностью характерна производительная мотивация труда. Для преподавателей, направленных преимущественно на себя или на общение, характерна потребительная мотивация труда. Было определено, что у большинства преподавателей вуза ведущей является направленность «на дело». Самыми приоритетными мотивами у преподавателей вуза оказались такие мотивы, как познавательный мотив, мотив жизнеобеспечения, мотив самореализации. Женщины и мужчины руководствуются ценностной, волевой регуляцией.

Выявление особенностей направленности личности преподавателей вуза дает возможность с успехом применять тот или иной вид мотивации труда для повышения общей производительности труда всего педагогического коллектива.

Таким образом, выполненное исследование позволило решить поставленные задачи и частично подтвердить выдвинутую гипотезу.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Авдулова, Т.П. Менеджмент : Учебное пособие / Т.П. Авдулова. – М.: издательская группа «ГЭОТАР-Медиа», 2011. – 208 с.
- 2 Аксененко, Ю.Н. Социология и психология управления / Ю.Н. Аксененко. – Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 512 с.
- 3 Ананьев, Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность / Б.Г. Ананьев. – М.: Директ-Медиа, 2008. – 134 с.
- 4 Анисимов, О.С. Методологическая культура педагогической деятельности и мышления / О.С. Анисимов. – М.: «Мысль», 1991. – 164 с.
- 5 Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / В.Г. Асеев. – М.: «Мысль», 1976. – 158 с.
- 6 Афанасьева, Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Организационная психология (психология организаций)» / Е.А. Афанасьева. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 337 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 11.09.2016.
- 7 Бодалев, А.А. Психология личности / А.А. Бодалев. – М.: МГУ, 2002. – 188 с.
- 8 Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы / В.А. Бодров. – М.: ИП РАН, 2006. – 624 с.
- 9 Борисов, А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – 3-е изд. перераб. и доп. – М. : Книжный мир, 2010. – 860 с.
- 10 Брасс, А.М. Основы менеджмента: учебное пособие / А.М. Брасс. – Мн.: Современная школа, 2006. – 379 с.
- 11 Бюссинг, А. Мотивация и удовлетворенность / А. Бюссинг // Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 270 с.

- 12 Верховин, В.И. Мотивация труда работников в условиях современного производства / В.И. Верховин. – М.: Дело, 2002. – 356 с.
- 13 Вилюнас, В.К. Психология развития мотивации / В.К. Вилюнас. – СПб.: Речь, 2006. – 458 с.
- 14 Витвицкая, Л.А. Взаимодействие субъектов образовательного процесса / Л.А. Витвицкая // Вестник ОГУ. – Т 1. Гуманитарные науки. – 2005. - № 10. – С. 77-82.
- 15 Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарики, 2003. – 412 с.
- 16 Волгин, Н. Заработная плата – цена труда или рабочей силы / Н. Волгин // Человек и труд. – 2003. – № 9. – С. 66–69.
- 17 Гамезо, М.В. Атлас по психологии / М.В. Гамезо, И.А. Домашенко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: РПА, 2006. – 276 с.
- 18 Гапоненко, А.Л. Теория управления / А.Л. Гапоненко. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 558 с.
- 19 Годфруа, Ж. Что такое психология : В 2-х Т. / Ж. Годфруа / под. ред. Г.Г. Аракелова Т.2. – Пер. с франц. Н.А.Алилова и В.В.Свечникова. – М.: Изд-во «Мир», 1992. – 376 с.
- 20 Григорьева, М.В. Психология труда: конспект лекций / М.В. Григорьева. – М.: ЮРАЙТ-Издат, 2006. – 192 с.
- 21 Дафт, Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт. – СПб.: Питер, 2001. – 832 с.
- 22 Джидарьян, И.А. Психология счастья и оптимизма [Электронный ресурс] / И.А. Джидарьян. – Электрон. текстовые данные. – М.: Институт психологии РАН, 2013. – 268 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15610.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 11.09.2016.
- 23 Дудяшова, В.П. Мотивация труда в менеджменте / В.П. Дудяшова. – Кострома: КГТУ, 2001. – 256 с.
- 24 Дырка, С.С. Социально-психологические аспекты трудовой активности / С.С. Дырка // Государственная служба. – 2005. – № 5. – С. 187-196.

- 25 Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н/Новгород: НИМБ, 2004. – 246 с.
- 26 Еремин, Б.Л. Управление персоналом / Б.Л. Еремин, Т.Ю. Базаров, Е.А. Аксенова. – М.: Юнити, 2007. – 554 с.
- 27 Ефремов, Е.Г. Основы психологии труда и профессиональной психологии: учебное пособие [Электронный ресурс] / Е.Г. Ефремов, Ю.Т. Новиков. — Электрон. текстовые данные. – Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2010. – 352 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24911.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 11.09.2016.
- 28 Ефрюшкина, О.В. Я–концепция личности в контексте организационной культуры / О.В. Ефрюшкина // Вестник Читинского государственного университета. Серия: Психология. – 2009. – № 2 (53). – С. 118 – 123.
- 29 Журавлев, А.Л. Коллективный субъект основные признаки, уровни и психологические типы / А.Л. Журавлев // Психологический журнал. – 2009. – № 5. – С. 52-58.
- 30 Захарова, Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. – Электрон. текстовые данные. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 264 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10791.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 11.09.2016.
- 31 Иванников, В.А. Психологические механизмы волевой регуляции / В.А. Иванников. – 3-е издание. – СПб.: Питер, 2006. – 208 с.
- 32 Ильин, Е. П. Мотивы и мотивация / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 502 с.
- 33 Ильин, Е.П. Сущность и структура мотива / Е.П. Ильин // Психологический журнал. – 2005. – № 2. – С. 25-27.
- 34 Кабушкин, Н.И. Основы менеджмента / Н.И. Кабушкин. – Мн.: Новое знание, 2002. – 336 с.
- 35 Кардашов, В. Мотивация персонала: теория и практика / В. Кардашев // Человек и труд. – 2002. – № 10. – С. 80-83.

- 36 Карпов, А.В. Психология метакогнитивных процессов личности / А.В. Карпов. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 562 с.
- 37 Каткова, Е.Н. Коммуникативные компетенции преподавателя высшей школы. Часть 1. Психология коммуникативной презентации и самопрезентации: учебное пособие [Электронный ресурс] / Е.Н. Каткова. – Электрон. текстовые данные. – Комсомольск-на-Амуре: Амурский гуманитарно-педагогический государственный университет, 2010. – 250 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22299.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 11.09.2016.
- 38 Клёцина, И.С. Гендерные исследования в отечественной психологии: история развития и теоретические подходы / И.С. Клёцина. – СПб.: Питер, 2001. – С. 168-177.
- 39 Климов, Е.А. Как выбирать профессию / Е.А.Климов. – М.: Просвещение, 1984. – 182 с.
- 40 Кочетков, М.В. Развитие творческой личности преподавателя: педагогический аспект [Электронный ресурс] / М.В. Кочетков. – Электрон. текстовые данные. – М.: Университет Российской академии образования, 2004. – 224 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29283.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 11.09.2016.
- 41 Кочетков, М.В. Целостное профессиональное саморазвитие преподавателя в сотворческой педагогической деятельности : монография / М.В. Кочетков. – Красноярск : СибГТУ, 2013. – 288 с.
- 42 Краткий психологический словарь / под ред. А.В Петровского, М.Г. Ярошевского. – Ростов н/Д.: Феникс, 1999. – 210 с.
- 43 Кузнецова, Н.В. История менеджмента: учебное пособие / Н.В. Кузнецова. – Владивосток: изд-во ДВГУ, 2004. – 216 с.
- 44 Лазарев, С.А. Мотивационные программы по удерживанию сотрудников в компании / С.А. Лазарев // Мотивация и оплата труда. – 2008. – №3. – С. 52-53.

- 45 Макарова, К.В. Духовный фактор в деятельности и творческих способностях: монография [Электронный ресурс] / К.В. Макарова. – Электрон. текстовые данные. – М.: Прометей, 2016. – 242 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58222.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 11.09.2016.
- 46 Маклаков, А.Г. Общая психология / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2005. – 592 с.
- 47 МакКлелланд, Д. Мотивация человека / Д. МакКлелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
- 48 Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е.В. Маслов. – М.: Экономика, 2002. – 327 с.
- 49 Маслоу, А. Мотивация и личность: пер. с англ. / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.
- 50 Маховская, О.И. Коммуникативный опыт личности [Электронный ресурс] / О.И. Маховская – Электрон. текстовые данные. – М.: Институт психологии РАН, 2010. – 253 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15540.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 11.09.2016.
- 51 Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон. – М.: Дело ЛТД, 2003. – 356 с.
- 52 Михайлова, Л.Н. Мотивация на успех и мотивация успехом / Л.Н. Михайлова // Мотивация и оплата труда. – 2008. – №1. – С. 16–18.
- 53 Морозов, А.В. Деловая психология: учебник для высших и средних специальных учебных заведений / А.В. Морозов. – СПб.: Изд-во Союз, 2000. – 576 с.
- 54 Москвичев, С.Г. Мотивация, деятельность и управление / С.Г. Москвичев. – Киев: Сан-Франциско, 2003. – 490 с.
- 55 Мусина, В.П. Изучение профессиональной активности личности: монография [Электронный ресурс] / В.П. Мусина. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 196 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26247.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 21.10.2016.

- 56 Немов, Р.С. Психология: учебник для студентов вузов в 3 книгах. Кн.1: Общие основы психологии / Р. С. Немов. 4-е изд. – М.: Гуманитарный издательский центр ВЛАДОС, 2003. – 688 с.
- 57 Озерникова, Т. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений / Т. Озерникова // Человек и труд. – 2003. – № 9. – С. 40-44.
- 58 Основы управления персоналом: учеб. пособие / под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 2002. – 342 с.
- 59 Панасенко, Е.Н. Мотивация персонала. Ошибки и заблуждения / Е.Н. Панасенко // Мотивация и оплата труда. – 2010. – № 1. – С. 24-26.
- 60 Панкратова, О.П. Информационные технологии в педагогической деятельности: практикум [Электронный ресурс] / О.П. Панкратова, Р.Г. Семеренко, Т.П. Нечаева. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. – 226 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63238.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 21.10.2016.
- 61 Петровский, А.В. Словарь по общей психологии / А.В. Петровский. – М.: ПЕРСЭ, 2005. – 250 с.
- 62 Подопригора, М.Г. Организационное поведение. Учебно-методическое пособие по курсу для студентов старших курсов и магистрантов / М.Г. Подопригора. – М.: ТТИ ЮФУ, 2008. – 261 с. `
- 63 Подымова, Л.С. Самоутверждение педагогов в инновационной деятельности: монография [Электронный ресурс] / Л.С. Подымова, Л.А. Долинская. – Электрон. текстовые данные. – М.: Прометей, 2016. – 208 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/58200.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 21.10.2016.
- 64 Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия [Электронный ресурс] / Ю.Я. Голиков [и др.]. – Электрон. текстовые данные. – М.: Пер Сэ, 2007. – 855 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7465.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 21.10.2016.
- 65 Райнер, Н. Мотивация / Н. Райнер. – М.: Слово, 2005. – 130 с.

- 66 Рамендик, Д.М. Управленческая психология / Д.М. Рамендик. – М.: ФОРУМ ИНФРА, 2006. – 256 с.
- 67 Рачкова, С.А. Мотивация персонала в современных экономических условиях / С.А. Рачкова // Мотивация и оплата труда. – 2011. – № 1. – С. 29-31.
- 68 Рикель, А.М. Профессиональная Я–концепция и профессиональная идентичность в структуре самосознания личности / А.М. Рикель // Психологические исследования: электронный научный журнал. – 2011. – № 2 (16). – С. 52-61.
- 69 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720 с.
- 70 Салихова, Н.Р. Реализуемость личностных ценностей / Н.Р. Салихова // Психологический журнал. – 2009. – № 1. – С. 41-42.
- 71 Самоукина, Н.В. Мотивация персонала как проблема / Н.В. Самоукина // Управление персоналом. – 2004. – № 7. – С. 62–66.
- 72 Свиридова, Т.А. Мотивация персонала как важнейший фактор повышения конкурентоспособности организации / Т.А. Свиридова // «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 541-545.
- 73 Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 350 с.
- 74 Сидоренко, Е.В. Мотивационный тренинг / Е.В. Сидоренко. – М.: Речь, 2005. – 240 с.
- 75 Симановская, О.К. Менеджмент в свете мотивационных теорий / О.К. Симановская // Мотивация и оплата труда. – 2008. – № 4. – С. 36-38.
- 76 Смирнов, С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности / С.Д. Смирнов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Академия, 2005. – 400 с.
- 77 Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие для студентов вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г.

Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп.. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 312 с.

78 Сорокоумов, А. Мотивация: несколько подводных камней / А. Сорокоумов // Психология. – 2009. – № 6. – С. 14-15.

79 Сперанская, А.Н. Коммуникативные ценности в педагогической среде и их диагностика / А.Н. Сперанская, А.В. Сперанский // Проблемы формирования и развития философской и педагогической культуры специалиста. – Томск: Томский гос. ун-т, 2004. – С. 4-12.

80 Способности и наклонности: Комплексные исследования / под ред. Э.А. Голубевой. – М., 1989. – 200 с.

81 Титкова, Л.С. Математические методы в психологии: учебное пособие / Л.С. Титкова. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2002. – 140 с.

82 Толстых, Н.Н. Формирование личности как становление субъекта развития / Н.Н. Толстых // Вопросы психологии. 2008. – № 5. – С. 134- 140.

83 Травин, В.В. Менеджмент персонала предприятия / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М.: Дело, 2003. – 272 с

84 Тюрина, И.О. Гендерные аспекты занятости и управления / И.О. Тюрина // Социологические исследования. – 2002. – № 11. – С. 135-142.

85 Управление персоналом / под ред. Б.Ю. Сербиновского, С.И. Самыгина. – М.: Приор, 2001. – 398 с.

86 Управление персоналом / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 242 с.

87 Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА–М, 2003. – 638 с.

88 Управление персоналом современной организации / под ред. С. В. Шекшня. – М.: Интел–Синтез, 2003. – 269 с.

89 Фрэнкин, Р. Мотивация поведения. Биологические, когнитивные и социальные аспекты / Р. Фрэнкин. – СПб.: Питер, 2003. – 651 с.

90 Хайнц, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хайнц. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2003. – 860 с.

91 Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 240 с.

92 Человек, субъект, личность в современной психологии. [Электронный ресурс] / М.М. Абдуллаева [и др.]. Том 1: материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского – Электрон. текстовые данные. – М.: Институт психологии РАН, 2013. – 585 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32158.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 21.10.2016.

93 Черных, А.Б. Системы мотивации персонала корпорации в условиях конкурентной среды / А.Б. Черных // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. – 2006. – № 1. – С. 144–147.

94 Чурюмов, Б.С. Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств / Б.С. Чурюмов // Управление персоналом. – 2004. – № 1. – С. 86–90.

95 Шадриков, В.Д. Психология деятельности человека [Электронный ресурс] / В.Д. Шадриков. – Электрон. текстовые данные. – М.: Институт психологии РАН, 2013. – 464 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/32144.html>. – ЭБС «IPRbooks». – 21.10.2016.

96 Шапиро, С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. – М.: Гросс Медиа, 2008. – 224 с.

97 Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: Гросс-Медиа, 2005. – 224 с.

98 Штаффельбах, Б. Теоретические основы и функции экономики персонала / Б. Штаффельбах // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 5. – С. 106-114.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Методика диагностики мотивационной структуры личности (Мильмана В. Э.)

Инструкция. «Перед вами 14 утверждений, касающихся жизненных устремлений и некоторых сторон образа жизни человека. Просим вас высказать отношение к ним по каждому из восьми вариантов ответов (а, б, в, г, д, е, ж, з), поставив в соответствующих клетках регистрационного бланка одну из следующих оценок каждого утверждения: «+» - «согласен с этим», «=» - «когда как», «—» - «нет, не согласен», «?» - «не знаю».

На всю работу у вас должно уйти не более 20 минут».

Анкета

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

- а) «время — деньги», нужно стремиться их больше заработать;
- б) «главное — здоровье», нужно беречь себя и свои нервы;
- в) свободное время нужно проводить с друзьями;
- г) свободное время нужно отдавать семье;
- д) нужно делать добро, даже если это дорого обходится;
- е) нужно делать все возможное, чтобы завоевать место под солнцем и превосходить других;
- ж) нужно приобретать больше знаний, разбираться в искусстве, чтобы понять причины и сущность того, что происходит вокруг;
- з) нужно стремиться открыть что-то новое, создать, приобрести, добиться успехов в искусстве.

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

- а) работа — это вынужденная жизненная необходимость;
- б) главное — не допускать конфликтов;
- в) нужно стремиться обеспечить себя спокойными удобными условиями;
- г) нужно активно стремиться к продвижению по службе;
- д) главное — завоевать авторитет и признание;
- е) нужно постоянно совершенствоваться в своем деле и сверх обязательных требований работы;
- ж) в своей работе всегда можно найти интересное, то, что может увлечь;
- з) нужно не только увлечься самому, но и увлечь работой других.

3. Среди моих дел в свободное от работы время большее место занимают следующие:

- а) текущие, домашние;
- б) отдых, развлечения;
- в) встречи с друзьями;
- г) общественные дела;
- д) занятия с детьми;
- е) учеба, чтение необходимой для работы литературы; ж) хобби;
- з) дополнительный заработок.

4. Среди моих рабочих дел много места занимают следующие:

- а) деловое общение (переговоры, выступления, обсуждения);
- б) личное общение (на темы, не связанные с работой);
- в) общественная работа;
- г) учеба, повышение квалификации, получение новой информации;
- д) работа творческого характера;
- е) работа, непосредственно влияющая на заработок (сдельная, дополнительная);
- ж) работа, связанная с ответственностью перед другими;
- з) свободное время, отдых, перекуры.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика диагностики мотивационной структуры личности (Мильмана В. Э.)

5. Если бы мне добавили дополнительный выходной день, я бы, скорее всего, потратил его на то, чтобы:

- а) заниматься текущими домашними делами;
- б) отдыхать;
- в) развлекаться;
- г) заниматься общественной работой;
- д) заниматься учебой, получать новые знания;
- е) заниматься творческой работой;
- ж) делать дело, в котором чувствуешь ответственность перед другими;
- з) делать дело, дающее возможность заработать.

6. Если бы у меня была возможность полностью по-своему планировать рабочий день, я бы стал (а), скорее всего, заниматься:

- а) тем, что составляет мои основные рабочие обязанности;
- б) общением с людьми по делам (переговоры, обсуждения и пр.);
- в) личным общением (разговорами, не связанными с работой);
- г) общественной работой;
- д) учебой, получением новых знаний, повышением квалификации;
- е) творческой работой;
- ж) работой, выполняя которую чувствуешь ответственность и пользу;
- з) работой, за которую можно получить больше денег.

7. Я часто разговариваю с друзьями и знакомыми на такие темы:

- а) где что можно купить, как хорошо провести время;
- б) об общих знакомых;
- в) о том, что вижу и слышу вокруг;
- г) как добиться успеха в жизни;
- д) о работе;
- е) о своих увлечениях (хобби);
- ж) о своих успехах и планах;
- з) о жизни, книгах, кинофильмах, политике.

8. Моя работа дает мне прежде всего:

- а) достаточные материальные средства для жизни;
- б) общение с людьми, дружеские отношения;
- в) авторитет и уважение окружающих;
- г) интересные встречи и беседы;
- д) удовлетворение непосредственно от самой работы;
- е) чувство своей полезности;
- ж) возможность повышать свой профессиональный уровень;
- з) возможность продвижения по службе.

9. Больше всего мне хочется бывать в таком обществе, где:

- а) уютно, хорошие развлечения;
- б) можно обсудить волнующие тебя вопросы;
- в) тебя уважают, считают авторитетом;
- г) можно встретиться с нужными людьми, завязать полезные отношения;
- д) можно приобрести новых друзей;
- е) бывают известные, заслуженные люди;
- ж) все связаны общим делом;
- з) можно проявить и развить свои способности.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Методика диагностики мотивационной структуры личности (Мильмана В. Э.)

10. Я хотел бы на работе быть рядом с такими людьми:

- а) с которыми можно поговорить на разные темы;
- б) которым я мог бы передавать свои знания и опыт;
- в) с которыми можно больше заработать;
- г) которые имеют авторитет и вес на работе;
- д) которые могут научить чему-нибудь полезному;

- е) которые заставляют тебя становиться активнее в работе;
- ж) которые имеют много знаний и интересных идей;
- з) которые готовы поддержать тебя в разных ситуациях.

11. К настоящему времени я имею в своей жизни в достаточной степени:

- а) материальное благополучие;
- б) возможность интересно развлекаться;
- в) хорошие условия жизни;
- г) хорошую семью;
- д) возможность интересно проводить время в обществе;
- е) уважение, признание и благодарность других;
- ж) чувство полезности для других;
- з) созданного чего-то ценного, полезного.

12. Я думаю, что, занимаясь своей работой, имею в достаточной степени:

- а) хорошую зарплату, другие материальные блага;
- б) хорошие условия для работы;
- в) хороший коллектив, дружеские взаимоотношения;
- г) определенные творческие достижения в ней;
- д) хорошую должность;
- е) самостоятельность и независимость;
- ж) авторитет и уважение коллег;
- з) высокий профессиональный уровень.

13. Больше всего мне нравится, когда:

- а) нет насущных забот;
- б) кругом комфортное, приятное окружение;
- в) кругом оживление, веселая суэта;
- г) предстоит провести время в веселом обществе;
- д) испытываю чувство соревнования, риска;
- е) испытываю чувство активного напряжения и ответственности;
- ж) погружен в свою работу;
- з) включен в совместную работу с другими.

14. Когда меня постигает неудача, не получается то, чего очень хочу:

- а) я расстраиваюсь и долго переживаю;
- б) стараюсь переключиться на что-нибудь другое, приятное;
- в) теряюсь, злюсь на себя;
- г) злюсь на то, что мне помешало;
- д) стараюсь оставаться спокойным;
- е) переживаю, когда пройдет первая реакция, и спокойно анализирую то, что произошло;
- ж) стараюсь понять, в чем я был виноват;
- з) стараюсь понять причины неудачи и исправить положение.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Баса Б.)

Инструкция: "Опросный лист состоит из 27 пунктов. По каждому из них возможны три варианта ответов: А, Б, В.

1. Из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который лучше всего выражает Вашу точку зрения по данному вопросу. Возможно, что какие-то из вариантов ответов покажутся Вам равноценными. Тем не менее, мы просим Вас отобрать из них только один, а именно тот, который в наибольшей степени отвечает Вашему мнению и более всего ценен для Вас.

Букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1-27) под рубрикой "больше всего".

2. Затем из ответов на каждый из пунктов выберите тот, который дальше всего отстоит от Вашей точки зрения, наименее для Вас ценен. Букву, которой обозначен ответ, вновь напишите на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, в столбце под рубрикой "меньше всего".

3. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов Вы используете две буквы, которые и запишите в соответствующие столбцы. Остальные ответы нигде не записываются.

Старайтесь быть максимально правдивым. Среди вариантов ответа нет "хороших" или "плохих", поэтому не старайтесь угадать, какой из ответов является "правильным" или "лучшим" для Вас.

Анкета

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от:

- А. Одобрения моей работы;
- Б. Сознания того, что работа сделана хорошо;
- В. Сознания того, что меня окружают друзья.

2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то я хотел бы быть:

- А. Тренером, который разрабатывает тактику игры;
- Б. Известным игроком;
- В. Выбранным капитаном команды.

3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто:

- А. Проявляет интерес к учащимся и к каждому имеет индивидуальный подход
- Б. Вызывает интерес к предмету так, что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания в этом предмете;
- В. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.

4. Мне нравится, когда люди:

- А. Радуются выполненной работе;
- Б. С удовольствием работают в коллективе;
- В. Стремятся выполнить свою работу лучше других.

5. Я хотел бы, чтобы мои друзья:

- А. Были отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляются возможности
- Б. Были верны и преданы мне;
- В. Были умными и интересными людьми.

6. Лучшими друзьями я считаю тех:

- А. С кем складываются хорошие взаимоотношения;
- Б. На кого всегда можно положиться;
- В. Кто может многого достичь в жизни.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика диагностики направленности личности Б. Басса
(Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Баса Б.)

7. Больше всего я не люблю:

- А. Когда у меня что-то не получается;
- Б. Когда портятся отношения с товарищами;
- В. Когда меня критикуют.

8. По-моему, хуже всего, когда педагог:

- А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними;
- Б. Вызывает дух соперничества в коллективе;
- В. Недостаточно хорошо знает свой предмет.

9. В детстве мне больше всего нравилось:

- А. Проводить время с друзьями;
- Б. Ощущение выполненных дел;
- В. Когда меня за что-нибудь хвалили.

10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто:

- А. Добился успеха в жизни;
- Б. По-настоящему увлечен своим делом;
- В. Отличается дружелюбием и доброжелательностью.

11. В первую очередь школа должна:

- А. Научить решать задачи, которые ставит жизнь;
- Б. Развивать прежде всего индивидуальные способности ученика;
- В. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.

12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его:

- А. Для общения с друзьями;
- Б. Для отдыха и развлечений;
- В. Для своих любимых дел и самообразования.

13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда:

- А. Работаю с людьми, которые мне симпатичны;
- Б. У меня интересная работа;
- В. Мои усилия хорошо вознаграждаются.

14. Я люблю, когда:

- А. Другие люди меня ценят;
- Б. Испытывать удовлетворение от выполненной работы;
- В. Приятно провожу время с друзьями.

15. Если бы обо мне решили написать в газете, мне бы хотелось, чтобы:

- А. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанным с учебой, работой, спортом и т.п., в котором мне довелось участвовать;
- Б. Написали о моей деятельности;
- В. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.

16. Лучше всего я учусь, если преподаватель:

- А. Имеет ко мне индивидуальный подход;
- Б. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету;
- В. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Методика диагностики направленности личности Б. Басса
(Опросник Смекала-Кучера; ориентационная анкета Баса Б.)

17. Для меня нет ничего хуже, чем:

- А. Оскорбление личного достоинства;
- Б. Неудача при выполнении важного дела;
- В. Потеря друзей.

18. Больше всего я ценю: А. Успех;

- Б. Возможности хорошей совместной работы;
- В. Здравый практичный ум и смекалку.

19. Я не люблю людей, которые:

- А. Считают себя хуже других;
- Б. Часто ссорятся и конфликтуют;
- В. Возражают против всего нового.

20. Приятно, когда:

- А. Работаешь над важным для всех делом;
- Б. Имеешь много друзей;
- В. Вызываешь восхищение и всем нравишься.

21. По-моему, в первую очередь руководитель должен быть:

- А. Доступным;
- Б. Авторитетным;
- В. Требовательным.

22. В свободное время я охотно прочитал бы книги:

- А. О том, как заводить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми;
- Б. О жизни знаменитых и интересных людей;
- В. О последних достижениях науки и техники.

23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть:

- А. Дирижером;
- Б. Композитором;
- В. Солистом.

24. Мне бы хотелось:

- А. Придумать интересный конкурс;
- Б. Победить в конкурсе;
- В. Организовать конкурс и руководить им.

25. Для меня важнее всего знать:

- А. Что я хочу сделать;
- Б. Как достичь цели;
- В. Как организовать людей для достижения цели.

26. Человек должен стремиться к тому, чтобы:

- А. Другие были им довольны;
- Б. Прежде всего выполнить свою задачу;
- В. Его не нужно было упрекать за выполненную работу.

27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время:

- А. В общении с друзьями;
- Б. Просматривая развлекательные фильмы;
- В. Занимаясь своим любимым делом.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности (Францевой Т.Н.)

Инструкция: Прочитайте каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас по 5- бальной шкале:

«5» - да, конечно

«4» - скорее да, чем нет

«3» - затрудняюсь ответить

«2» - скорее нет, чем да

«1» - нет, конечно.

1. Для меня важно получать материальное вознаграждение за мои труды.
2. Мои переживания во время работы отрицательно сказываются на моем заработке.
3. По мнению коллег, я занимаю позицию меркантильного человека, в коллективе.
4. Я ставлю перед собой цель добиться высокого материального положения.
5. Полученная мной в процессе работы дополнительная информация положительно влияет на мой заработок.
6. Для меня общение с коллегами важнее самого процесса работы
7. Мои переживания во время работы отрицательно влияют на общение с коллегами.
8. Критика моего труда коллегами негативно влияет на взаимопонимании с ними.
9. Я контролирую свое общение с окружающими в процессе работы.
10. Получаемая в процессе работы информация положительно влияет на мои взаимоотношения с коллективом.
11. Для меня процесс работы важен только тем, что я узнаю что-то новое для себя.
12. Мне труднее разобраться в рабочем материале, если у меня плохое настроение.
13. Взаимоотношения с коллегами по работе влияют на широту моего кругозора.
14. Я ставлю перед собой цель познавать новое и интересное в профессиональной деятельности.
15. Новые знания помогают мне лучше разобраться с информацией, полученной во время работы.
16. Для меня важно быть постоянно активным в работе.
17. Переживания во время работы мешают мне активно трудиться.
18. Критика в мой адрес не мешает мне активно работать.
19. Я могу заставить себя выполнить любую работу быстро и качественно.
20. Получаемая в процессе работы информация побуждает меня действовать.
21. Иметь статус ценного работника для меня очень важно.
22. Мне не нравится, что я нахожусь в центре внимания всего коллектива.
23. Оценка собственных достоинств зависит от мнения коллег.
24. Я ставлю перед собой цель, быть уважаемым в профессиональной деятельности.
25. Познание нового дает мне возможность быть значимой и уважаемой личностью.
26. Для меня важно постоянно развиваться и реализовывать свои способности в профессиональной сфере.
27. Заниматься полезной и нужной работой я предпочитаю только в хорошем настроении.
28. Мнение окружающих усиливает желание постоянно развиваться.
29. Я ставлю перед собой цель, быть компетентным в сфере своей деятельности.
30. Полученные в процессе работы знания побуждают меня повышать свою квалификацию как специалиста.
31. Для меня важно, чтобы дополнительная работа хорошо оплачивалась.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Методика диагностики мотивации профессиональной деятельности

(Францевой Т.Н.)

32. Когда у меня хорошее настроение, я добиваюсь материальной выгоды из любого своего занятия.
33. Критика моей работы окружающими негативно отражается на моем заработке.
34. Я постоянно контролирую свои доходы и расходы.
35. Познание нового дает мне возможность повышать свой заработок.
36. Для меня важно, какие взаимоотношения складываются у меня с коллегами по работе.
37. Когда я нахожусь в плохом настроении, я предпочитаю быть в одиночестве.
38. Отношения ко мне коллег по работе отражаются на взаимопонимании с ними.
39. Сложатся или нет в процессе работы взаимопонимание с коллегами, зависит только от меня самого.
40. На процесс общения с коллегами влияют мои знания, полученные во время работы.
41. Для меня важно усвоить все особенности профессиональной деятельности.
42. Я стремлюсь приобретать полезную для работы информацию из-за своей любознательности.
43. Обмен мнениями с коллективом помогает мне лучше разобраться с рабочим материалом.
44. Для лучшего использования полученной информации в работе я планирую свою профессиональную деятельность.
45. Получаемую в процессе работы информацию я всегда использую для понимания тонкостей своего труда.
46. Самое важное для меня - быть занятым делом и достойно выполнять свою работу,
47. Продуктивность выполняемой мною работы, зависит от моего настроения.
48. Я могу выполнить работу в короткий срок, если об этом попросят коллеги.
49. Я не могу контролировать процесс работы.
50. Информация, полученная в процессе работы, отражается на ее активном использовании в деятельности.
51. Для меня по столь важно быть в центре внимания коллектива.
52. Мне трудно дать высокую оценку собственному труду, если я в плохом настроении.
53. Я бы добился большего, если бы не мнения окружающих.
54. Я стремлюсь к обретению высокого статуса среди окружающих.
55. Полезная информация дает хорошую возможность добиться признания в коллективе.
56. Самое важное для меня - быть компетентным в профессиональной деятельности.
57. Переживания во время работы мешают мне реализовать творческий потенциал.
58. Хорошие взаимоотношения с коллегами дают мне возможность реализовывать свои способности в деятельности.
59. Увидеть новое и перспективное в обычной ситуации зависит только от меня.
60. С помощью полученной информации, я нахожу творческий подход к решению стоящих передо мной задач.