



Москалюк Виктория Юрьевна

кандидат психологических наук, доцент,

доцент кафедры психологии

УО «Брестский государственный университет

имени А.С. Пушкина», г. Брест, Беларусь

E-mail: Victoria_1974@bk.ru

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

И УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

КАК ФАКТОРЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Аннотация Представлены результаты исследования профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников, работающих в сфере «человек-знак». Определены ведущие мотивы профессиональной деятельности сотрудников. Выявлены компоненты удовлетворенности трудом, наиболее значимые для сотрудников, работающих в данной сфере.

Ключевые слова профессиональная мотивация, удовлетворенность трудом, психологическая безопасность.

ABSTRACT Results of research about professional motivation and work satisfaction of staff involved in «man-sign» field are presented. Leading motives of professional activity among staff are defined. Components of work satisfaction which are most significant for staff involved in this field are identified.

Key words: professional motivation, work satisfaction, psychological safety.

Постановка проблемы

Проблема психологической безопасности личности как сложно структурированной системы психических процессов, обеспечивающей реализацию социально-значимых потребностей человека [1] может рассматриваться на макросоциальном и микросоциальном уровнях. Макросоциальный уровень включает демографический, экономический и

другие факторы, воздействующие на человека. Влияние этих факторов может быть описано опосредовано, кроме того они воздействуют на личность через факторы микросоциальные. Именно непосредственное окружение человека является той средой, воздействие которой может быть в определенной степени измерено, так как представлено семьей, референтными группами, профессиональным окружением. Когда рассматривают защищенность психики человека в контексте психологической безопасности личности, обычно имеют в виду способность человека поддерживать оптимальный уровень функционирования, возможность устранять возникающие внешние и внутренние угрозы и сохраняться на достаточно устойчивом дееспособном уровне [2] в экстремальных или, как минимум, стрессовых ситуациях. Вместе с тем психологическая безопасность среды подразумевает состояние среды, свободное от проявления психологического насилия во взаимодействии, способствующее удовлетворению основных потребностей в личностно-доверительном общении [3]. И если мы рассматриваем психологическую безопасность в профессиональной сфере, ее изучение может быть расширено исследованием не только межличностных, но и деловых отношений, исследованием потребностей, удовлетворение которых обеспечивается выполнением профессиональных обязанностей.

В контексте профессионального взаимодействия психологическая безопасность среды может рассматриваться через призму удовлетворенности трудом. Различные параметры удовлетворенности трудом при этом позволяют оценить не только психологическую безопасность социальной среды, но и психологическую безопасность среды физической, а также реакцию человека на те или иные параметры ситуации в сфере профессиональной деятельности. Относительно потребностей, удовлетворение которых обеспечивается в профессиональной среде, можно говорить собственно о преобладающей профессиональной мотивации в ракурсе ее связи со способностью личности сохранять устойчивость в среде с определенными параметрами [3], что в

структуре психологической безопасности связано с психологической безопасностью личности.

Таким образом, анализируя профессиональную мотивацию сотрудников и их удовлетворенность трудом, мы можем оценивать два аспекта психологической безопасности: психологическую безопасность среды и психологическую безопасность личности. Отметим, что уровневая организация психологической безопасности личности включает: уровень ощущений и чувств, уровень восприятия и оценки окружающей действительности по критерию «опасно-безопасно», уровень анализа и прогнозирования безопасности будущего [1]. В профессиональной сфере при рассмотрении удовлетворенности трудом мы можем «просмотреть» все эти уровни. Профессиональная мотивация и удовлетворенность работника – две стороны одного объективного процесса – работы. Мотивация труда представляет собой комплекс мотивов и потребностей, которые побуждают человека активизировать собственную деятельность в конкретном направлении. Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.

Цель работы

Цель исследования состоит в том, чтобы выявить удовлетворенность трудом и профессиональную мотивацию сотрудников, работающих в сфере «человек-знак».

Изложение основных результатов исследования

Представим результаты исследования удовлетворенности трудом и профессиональной мотивации сотрудников, работающих в сфере «человек-знак». Исследование проводилось на базе ООО «СмайлСтудио» (г. Брест). В исследовании приняли участие 70 сотрудников – 35 женщин и 35 мужчин. Диагностический инструментарий включал следующие методики: методику определения интегральной удовлетворенности трудом А.В. Батаршева, опросник «Удовлетворенности работой» В.А. Розановой, методику мотивации

профессиональной деятельности К. Замфир в модификации А. Реана, методику выявления социально-психологических установок, направленных на «свободу-власть», «труд-деньги» О.Ф. Потемкиной.

1. Результаты исследования интегральной удовлетворенности трудом по методике А.В. Батаршева представлены в таблице 1. Общий интегральный уровень удовлетворенности трудом у большинства респондентов является высоким (69 сотрудников). Детальный анализ показателей каждой шкалы – компонента интегральной удовлетворенности трудом – позволяет сделать более конкретные выводы о полученных данных.

Таблица 1 – Выраженность показателей интегральной удовлетворенности трудом по уровням, в %

Компоненты удовлетворенности трудом	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Интерес к работе	4,3	11,4	84,3
Удовлетворенность достижениями в работе	2,9	11,4	85,7
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	2,9	2,9	94,3
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	5,7	12,9	81,4
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	5,7	24,3	70,0
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	30,0	48,6	21,4
Удовлетворенность условиями труда	1,4	15,7	82,9
Профессиональная ответственность	17,1	57,1	25,7
Общая удовлетворенность трудом	1,4	0,0	98,6

Интерес к работе у большей части сотрудников выражен на высоком уровне (84,3 % респондентов). Предположить возможную причину такого

результата позволяет анализ данных шкалы «удовлетворенность достижениями в работе»: 85,7 % сотрудников довольны своими профессиональными достижениями. Лишь двое сотрудников не удовлетворены и восемь не вполне удовлетворены своими рабочими достижениями, что может быть связано с высоким уровнем притязаний и становлением профессиональной идентичности. Таким образом, на предприятии имеются реальные возможности для карьерного роста у большинства сотрудников, что можно рассматривать как благоприятную тенденцию в части обеспечения высокой мотивации личности к труду.

Отношения с сотрудниками описываются работниками предприятия как в целом продуктивные (94,3 %), отношения с руководством у большей части сотрудников также оценены как хорошие (81,4 % сотрудников). Как удовлетворительные оценены и условия труда (82,9 % сотрудников). Наличие низких и средних уровней по удовлетворенности отношениями с руководством можно рассматривать как вполне закономерные, так как руководство в первую очередь реализует административные функции, что подразумевает выполнение рабочих задач, которые сотрудники не всегда хотят выполнять. Вместе с тем на данном предприятии таких сотрудников мало.

Уровень притязаний – понятие, введенное К. Левином для обозначения стремления индивида к цели такой сложности, которая, по его мнению, соответствует его способностям [4]. Согласно данным шкалы «уровень притязаний в профессиональной деятельности» 70 % респондентов считают, что занимаемое ими положение на работе соответствует их способностям, 24 % не вполне удовлетворены соответствием текущей должности их квалификации и только 5,7 % совсем не удовлетворены. Вероятно, речь идет о грамотном подборе руководством персонала, а именно о соответствии должностных обязанностей сотрудников их квалификации и знаниям, что является вкладом в обеспечение хорошего психологического климата в коллективе. Вместе с тем, у каждого третьего сотрудника есть стремление занять более высокую должность (статусную позицию) на предприятии.

По данным шкалы «профессиональная ответственность» каждый четвертый сотрудник справляется с объемом возложенной на него работы, более половины сотрудников периодически не могут выполнить объем возложенных на них заданий, каждый шестой сотрудник часто не справляется с работой (таблица 1). Можно предположить, что руководству не всегда удается грамотно определить и распределить объем работы, с которым сотрудники могут справиться исходя из имеющегося у них в распоряжении рабочего времени. Возможно, для сотрудников предприятия важно получать удовольствие от процесса труда, а не от его результата, поэтому временные рамки рабочих заданий могут восприниматься ими как ограничивающие их производственную активность. Или же имеет место стремление сотрудников выполнить меньший объем работы в единицу времени, и полученные данные отражают в этой связи не только реальные возможности некоторых работников предприятия, а их предпочтения и ожидания.

Значения по шкале «предпочтение выполняемой работы высокому заработку» являются наименее высокими. Только каждый пятый сотрудник предпочтет текущую работу более высокому заработку, каждый второй удовлетворен работой и заработком, но, возможно, хотел бы улучшить свое материальное положение, каждый третий, скорее всего, сменит место работы (заработок важнее работы), что может отразиться на результатах деятельности коллектива в целом. Можно предположить, что многие сотрудники задумаются о смене места работы, если будут предложены вакансии с более высоким должностным окладом. Вместе с тем уровень заработной платы влияет на общую удовлетворенность трудом, но не является самым важным мотиватором для обеспечения эффективной деятельности. Согласно теории Ф. Херцберга заработная плата – это один из гигиенических факторов, который можно рассматривать как мотиватор только в том случае, если заработная плата зависит от результатов деятельности сотрудника, либо отражает его продвижение по социальной лестнице. Этот момент необходимо учитывать при создании системы материального стимулирования. При этом высокая

заработная плата и прочие стимулирующие выплаты (премии, надбавки и т.д.), по мнению Ф. Херцберга, могут означать для работника большой объем работы, ответственности, напряженности на работе, а, соответственно, это не может заставить сотрудника работать еще больше и качественнее [5].

Гендерные различия в выборке по данному показателю и другим шкалам методики не выявлены, значения удовлетворенности в целом несколько выше у женщин, кроме шкалы «удовлетворенность достижениями в работе». Существует мнение, что не для всех женщин тема карьеры стоит на первом месте: для многих важна не только тема будущих профессиональных достижений, но и семейное благополучие, воспитание детей и прочее. Поэтому чаще у них можно фиксировать умеренный или низкий уровень притязаний, а также менее высокий уровень притязаний, чем у мужчин. Это факт был подтвержден исследованиями О.Г. Мельниченко и Л.В. Бороздиной, Е.Е. Даниловой [6], но не подтвердился в данном исследовании.

2. Результаты исследования удовлетворенности работой по методике В.А. Розановой представлены в таблице 2, которая позволяет оценить степень удовлетворенности работников условиями труда, возможностями профессионального роста, содержанием деятельности и взаимоотношениями с руководителем и коллегами. Для определения удовлетворенности работой сотрудников используют средние величины показателей.

Таблица 2 – Распределение значений общей удовлетворенности трудом, в %

Степень удовлетворенности работой	Всего по выборке	Женщины	Мужчины
Вполне удовлетворены работой	14,3	17,1	11,4
Удовлетворены	67,1	68,6	65,7
Не вполне удовлетворены	17,1	14,3	20,0
Не удовлетворены	1,4	0,0	2,9
Крайне не удовлетворены	0,0	0,0	0,0

Согласно данным методики коллективный уровень удовлетворенности трудом составляет 27,9. Таким образом, работники удовлетворены работой (это второй уровень по удовлетворенности работой после максимального «вполне удовлетворены работой»), что можно соотнести с общим показателем удовлетворенности трудом по методике А.В. Батаршева, согласно результатам которой у большинства сотрудников зафиксирован высокий, но не максимальный уровень удовлетворенности трудом. Представим полученные данные в группах по степени удовлетворенности работой. Каждый седьмой сотрудник вполне удовлетворен работой, две трети сотрудников удовлетворены работой, что свидетельствует в пользу эффективности функционирования предприятия (таблица 2). Только один сотрудник не удовлетворен работой, а каждый шестой указал, что он не вполне удовлетворен работой, что оставляет возможность для поиска причин такого отношения и изменения ситуации к лучшему. Гендерные различия в выборке не выявлены, значения удовлетворенности несколько выше у женщин. Рассмотрим результаты методики по компонентам удовлетворенности работой.

Общая удовлетворенность предприятием у большинства сотрудников высокая (37,1 % вполне удовлетворены, 47,1 % удовлетворены). Лишь каждый седьмой сотрудник указал, что не вполне удовлетворен предприятием, где он работает (14,3 %). Неудовлетворенность по данному показателю выявлена у одного сотрудника. Следовательно, в организации преобладают сотрудники, у которых уровень удовлетворенности трудом находится на хорошем уровне. Удовлетворенность трудом связана с лояльностью работников по отношению к своему предприятию, желанием отдавать как можно больше усилий в интересах компании, принимать и разделять корпоративные ценности и цели, что является важным показателем его успешности.

По шкале «удовлетворенность физическими условиями» показатели также высокие – вполне удовлетворены и удовлетворены ими 37,1 % и 45,7 % сотрудников соответственно, не вполне удовлетворены 17,1 %. Эти показатели соотносятся с результатами методики А.В. Батаршева, согласно которой у

респондентов преобладает высокий и средний уровни удовлетворенности трудом по данному показателю (82,9 % и 15,7 % соответственно). Хорошие физические условия труда очень важны, так как для умственного вида труда, который отличает сферу «человек-знак», характерно значительное уменьшение двигательной активности, что приводит, в том числе, к увеличению эмоционального напряжения. В результате долгой умственной нагрузки угнетается психическая деятельность: снижаются функции внимания, памяти и восприятия (возможно появление большого числа ошибок) [7]. В свою очередь оптимальная организация рабочего места, применение эргономичного оборудования, обеспечение возможности занять оптимальную позу во время работы и т. п., способствуют повышению эффективности трудового процесса, снижению утомляемости, профилактике различных заболеваний [8].

К физическим условиям труда можно отнести и показатель «удовлетворенность продолжительностью рабочего дня». Вполне удовлетворены и удовлетворены продолжительностью рабочего дня 32,9 % и 50 % респондентов соответственно. Таким образом, большинство сотрудников удовлетворены восьмичасовым рабочим днем, что положительно влияет на их функциональное состояние, определяя уровень рабочего стресса. На уровень рабочего стресса также влияет возможность придерживаться точного рабочего графика без переработок, что соблюдается на предприятии. Каждый шестой сотрудник в разной степени не удовлетворен продолжительностью рабочего дня, что, вероятно, обусловлено желанием иметь более свободный график посещения работы и стремлением выполнять меньший объем работы.

В ведущих мировых фирмах действуют продуктивные и разумно организованные команды, которые эффективно работают, что характеризуется понятием «слаженность». «Слаженность – согласованность движений, действий» [9, с. 478]. Соблюдение принципа слаженности подразумевает под собой умение руководства добиться согласованных действий сотрудников. По полученным данным, на предприятии сотрудники чаще удовлетворены согласованностью действий (60 % респондентов). Остальные сотрудники либо

частично удовлетворены (31,4 %) либо не удовлетворены (8,6 %) этим компонентом деятельности предприятия, вероятно, они хотели бы ощущать большее удовлетворение в процессе деятельности от согласованности всех ее компонентов. Руководству необходимо обратить на данный фактор внимание, так как он влияет, в том числе, и на общую производительность труда.

По показателю «удовлетворенность работой» (интерес к работе) в организации преобладают сотрудники, которым интересна их работа – 80 % респондентов. Работники, которые не вполне удовлетворены работой, составляют 20 % от выборки в целом. Таким образом, члены коллектива удовлетворены в настоящий момент содержанием работы: общее эмоциональное отношение к работе в коллективе положительное. Дополнительно можно отметить, что 87,2 не будут заниматься поиском другой работы, так как вполне удовлетворены имеющейся.

М. Мескон полагал, что «стиль руководства – это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчинённым, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации» [10, с.36]. На предприятии ООО «Смайл-Студио» довольны существующим стилем руководства 78,5 % сотрудников, что является положительным индикатором, так как существует связь между социально-психологическим климатом на предприятии, удовлетворенностью трудом работников и стилем руководства начальства [6]. Эффективное взаимодействие с коллективом, знание психологических особенностей сотрудников и их профессиональных качеств руководителем дает ему возможность подобрать такой стиль управления, при котором сотрудники могут эффективно реализовывать свои рабочие обязанности, каждый отдельный член коллектива сможет почувствовать удовлетворенность от своей выполняемой работы [6]. Каждый пятый сотрудник предприятия в разной степени не удовлетворен стилем руководства, что вполне оправданно, так как действия руководителя не всегда нравятся сотрудникам в принципе, по факту занимаемой должности и/или в силу личных предпочтений. Также 54,3 % и 38,6 % работников соответственно полностью удовлетворены и

удовлетворены «профессиональной компетенцией начальника». Таким образом, для сотрудников руководитель может быть авторитетом в профессиональной деятельности, что важно для имиджа предприятия и эффективности его функционирования. Результаты корреляционного анализа с использованием метода ранговой корреляции Спирмена показали, что описанные выше показатели связаны, характер связи – прямой: $r_s = 0.776$, при $p \leq 0,01$. Можно предположить, что чем в большей степени сотрудники оценивают руководителя как профессионала, тем больше они удовлетворены стилем его руководства, что позволяет руководителю выполнять экспертные функции в управлении, реализовывать экспертную власть.

Согласно методике А.В. Батаршева, существует вероятность, что 78 % сотрудников могут задумываться о смене места работы, если будут предложены вакансии с более высоким должностным окладом. По данным методики В.А. Розановой, «удовлетворенность зарплатой с точки зрения ее соответствия трудозатратам работника» находится на хорошем уровне: 24,3 % респондентов вполне удовлетворены уровнем своей заработной платы, 48,6 % – удовлетворены. В разной степени не доволен данным компонентом деятельности предприятия каждый четвертый сотрудник. Аналогичные результаты выявлены по показателю «удовлетворенность зарплатой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях»: 22,9 % сотрудников вполне удовлетворены, 48,6 % – удовлетворены.

Крайне важно, чтобы сотрудник был удовлетворен уровнем своей заработной платы, так как это в значительной степени влияет на его общую удовлетворенность от работы, что подтвердили результаты корреляционного анализа. Существуют три критерия субъективной оценки зарплаты [11].

1. Критерий «справедливости» (соответствие заработной платы среднему уровню на рынке труда в соответствии с занимаемой должностью и спецификой рабочих обязанностей (но не каждый сотрудник может адекватно оценить себя); размер зарплаты относительно зарплате коллег и в соотношении с распределением обязанностей между коллегами (работникам присуще

оценивать значимость своих достижений выше, чем достижения окружающих); ожидаемая заработная плата (вряд ли работник сменит место работы на менее оплачиваемое без особых на то причин). Уменьшение уровня заработной платы оказывает крайне негативное влияние на лояльность к работодателю, уменьшает мотивацию к труду и отрицательно влияет на психоэмоциональное состояние сотрудника. 2. Критерий «дополняемости» (предоставление дополнительных благ со стороны работодателя: возможность карьерного роста, благоприятный психоэмоциональный фон, система нематериального стимулирования и т.д.). 3. Критерий «достаточности» (субъективная оценка сотрудником уровня заработной платы: насколько с ее помощью он может удовлетворить свои потребности). Только два критерия – «справедливости» и «дополняемости» – могут быть скорректированы работодателем, в то время как третий критерий «достаточности» может только учитываться и является сугубо индивидуальным. На предприятии три четверти сотрудников субъективно оценивают уровень своей заработной платы как приемлемый для них.

Три четверти респондентов (74,3 %) удовлетворены «служебным (профессиональным) продвижением», остальные не вполне или крайне не удовлетворены указанным компонентом деятельности предприятия. Сходные данные получены по шкале «удовлетворенность возможностями продвижения»: 74,3 % сотрудников удовлетворены возможностями продвижения, 18,6 % – не вполне удовлетворены и 7,1 % – не удовлетворены. Таким образом, на предприятии имеются реальные возможности для карьерного роста сотрудников, что можно рассматривать как благоприятную тенденцию в части обеспечения психологической составляющей безопасности личности.

Показатель «удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности» можно соотнести с показателем «уровень притязаний» методики А.В. Батаршева. Большинство сотрудников удовлетворены тем, как они могут применить свои знания, выполняя рабочие функции: 27,1 % – вполне удовлетворены, 45,7 % – удовлетворены. Не удовлетворен тем, как он может использовать свой опыт и способности, каждый четвертый сотрудник. Шкалу

«удовлетворенность требованиями работы к интеллекту» можно рассматривать как одну из составляющих показателя «удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности». И здесь показатели немного выше: 85,7 % сотрудников довольны тем, как используются их интеллектуальные способности. В то же время необходимо учитывать, что работники не всегда рады, что могут быть задействованы все их способности, так как сотрудников может устраивать, что в ходе выполнения монотонной работы они могут, например, разговаривать [12]. Результаты корреляционного анализа с использованием метода ранговой корреляции Спирмена показали, что описанные показатели связаны, характер связи – прямой: $r_s = 0.794$, при $p \leq 0,01$. Таким образом, можно предположить, что реализация профессиональной деятельности, связанной с выполнением интеллектуальных заданий, позволяет сотрудникам максимально использовать их способности и опыт, получать удовольствие от работы.

Данные по всем шкалам методики В.А. Розановой позволяют сделать вывод о грамотной политике руководства на предприятии, так как большинство сотрудников удовлетворены разными компонентами его деятельности.

3 Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности по методике К. Замфира в модификации А. Реана позволяют сделать вывод о том, что удовлетворение от процесса и результата труда, денежный заработок и возможность наиболее полной самореализации значимы для всех сотрудников предприятия. Самым сильным мотивирующим фактором труда для респондентов является стремление получить удовлетворение от самого процесса и результата труда (средний балл по выборке – 4,4). По своей природе человек не может быть бездеятельным: он является, в первую очередь создателем, а уже потом потребителем. И именно в процессе создания нового человек получает удовлетворение от творчества, таким образом оправдывая смысл своей жизни [13]. Этот показатель относится к внутренней мотивации (ВМ). Высокий уровень удовлетворенности трудом, по К. Замфиру, возможен, в основном, при преобладании внутренней мотивации. К показателю внутренней

мотивации относится также возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности (4,04 балла), который находится на третьем месте по степени важности для респондентов. Для Д.И. Фельдштейна самореализация личности заключается «в развертывании оптимальной способности воспроизводства способностей человеческого рода, развития этих способностей при потребности постоянно выходить за существующие пределы, разрывая возможности воспроизводства, достигая наиболее полного воплощения в индивидуальной форме своей родовой социальной сущности общественного существа» [14, с. 20]. На втором месте располагается показатель «денежный заработок» (4,17 балла), который относится к внешней положительной мотивации (ВПМ).

Среднюю позицию по важности для работников имеет показатель стремления к продвижению по работе (3,63 балла), далее по степени важности: потребность в достижении социального престижа и уважения со стороны других (3,13 балла), стремление избежать возможных наказаний или неприятностей (3,11 балла) и стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег (2,86 балла). Два первых показателя относятся к показателям внешней положительной мотивации (ВПМ), два последние – к показателям внешней отрицательной мотивации (ВОМ).

На основе полученных данных был определен мотивационный комплекс каждого сотрудника – соотношение между собой трех видов мотивации: внутренней мотивации (ВМ); внешней положительной мотивации (ВПМ); внешней отрицательной мотивации (ВОМ). Оптимальные мотивационные комплексы выявлены у 45 сотрудников (64 % от выборки в целом), распределение значений по каждому виду мотивации представлено следующим соотношением: ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ (таблица 3). Оптимальный мотивационный комплекс говорит о том, что рабочая деятельность сотрудника мотивируется самим содержанием деятельности (процессом труда) и ее результатом (желанием достичь позитивных итогов), и в таком случае у сотрудников будет меньше наблюдаться эмоциональная нестабильность [15].

Чем более оптимальным является мотивационный комплекс, тем вероятнее всего будет выше удовлетворенность от выбранной профессии (что будет наблюдаться при значительном весе внутренней и внешней положительной мотивации и низком весе внешней отрицательной мотивации) [16].

Таблица 2.2.7 – Виды мотивационных комплексов по выборке в целом и в разрезе гендера

Вид мотивационного комплекса	Всего по выборке		Женщины		Мужчины	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
Оптимальный	45	64	20	57	25	71
Неоптимальный	25	36	15	43	10	29

Неоптимальные мотивационные комплексы выявлены у 36 % сотрудников. В случае неоптимального мотивационного комплекса внешняя мотивация преобладает над внутренней и, следовательно, сам труд (его процесс и результат) является как бы ценой за достижение благ, которые необходимы человеку. Внутренняя мотивация способствует развитию человека, в том числе и совершенствованию в своей профессии, внешняя мотивация ориентирует работника на удовлетворение своих личных целей и интересов, на отдаление, отчуждение от коллектива. Таким образом, преобладание внешней мотивации не стимулирует сотрудника к развитию в своей профессии, а труд совершается под давлением не внутренней, а внешней необходимости. Более всего негативный отпечаток приносит преобладание внешней отрицательной мотивации, что отражается в усилении пассивности, безответственности, ограниченности и конформизме личности [15].

Согласно таблице 3, среди мужчин лиц с оптимальным мотивационным комплексов больше, чем среди женщин. По всем показателям методики средний балл у женщин несколько выше, чем у мужчин, за исключением показателя «удовлетворение от самого процесса и результата труда», где и у мужчин, и у женщин выявлены одинаковый средний балл. Различия выше по

показателям «стремление избежать возможных наказаний или неприятностей» и стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег», которые относятся к внешней отрицательной мотивации, более высокий уровень которой снижает оптимальность мотивационного комплекса.

Корреляционный анализ показал, – использовался коэффициент корреляции Спирмена, – что существует прямая связь между показателями «стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег» и «стремлением избежать возможных наказаний или неприятностей»: 0.765 при $p=0,001$). Таким образом, рост одного показателя внешней отрицательной мотивации сопряжен с ростом другого показателя мотивации данного типа.

4. Результаты исследования направленности личности по методике О.Ф. Потемкиной представлены в таблице 4. Согласно полученным данным, у «среднего» сотрудника ООО «Смайл Студио» наиболее выражена ориентация на свободу (64 % от максимального значения) и труд (47 %), наименее выражена ориентация на деньги и власть. Если провести параллель, то с ориентацией на труд соотносятся: показатель мотивации «удовлетворение от самого процесса и результата труда» (по методике К. Замфира) и «интерес к работе» (по методике А.В. Батаршева).

Таблица 4 – Распределение значений направленности личности, общая представленность

Направленность личности	Средний балл по выборке (максимальный – 9), всего	% от макс значения
На свободу	5.757	64
Ориентация на труд	4.171	46
На деньги	2.757	31
На власть	2.371	26

Определим ведущую направленность личности каждого опрошенного (таблица 5). Ведущей направленностью личности у большинства сотрудников

(62 % от выборки) является ориентация на свободу. Свобода (личности) – способность человека совершать поступки в соответствии со своими целями, интересами и идеалами. Свобода человека выражается в возможности выбирать и воплощать в жизнь решение в той или иной ситуации [17]. Часто у людей, ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд.

У каждого шестого сотрудника преобладает ориентация на труд. Для людей, которые ориентируются на труд, характерно использование большей части времени на то, чтобы что-то сделать, даже в выходные дни и в дни отпуска. Труд приносит им намного больше удовольствия, чем другие занятия. У 17,1 % опрошенных сразу две ориентации являются главенствующими (у большинства таких сотрудников это сочетание ориентаций на труд и на свободу). У каждого восьмого сотрудника ведущая ориентация не выявлена, чаще в этой подгруппе оказывались мужчины.

Таблица 5 – Распределение значений направленности, ведущая направленность

Направленность личности	Всего по выборке		Женщины		Мужчины	
	кол-во	%	кол-во	%	кол-во	%
На свободу	43	61.4	23	65.7	20	57.1
Ориентация на труд	12	17.1	7	20.0	5	14.3
На деньги	1	1.4	1	2.9	0	0.0
На власть	2	2.9	1	2.9	1	2.9
Нет одной ведущей ориентации	12	17.1	3	8.6	9	25.7

Полученные данные не столь однозначны в сравнении с данными по другим методикам. В частности, высокие показатели ориентации на свободу и не очень высокие показатели ориентации на деньги, полученные по методике О.Ф. Потемкиной, не согласуются с данными методики К. Замфир и методики В.А. Розановой. Согласно методике К. Замфир, респонденты при самооценке своей трудовой мотивации поставили «денежный заработок» на второе место, а, согласно методике В.А. Розановой более половины сотрудников, возможно,

сменили бы текущее место работы, если бы им предложили вакансии с более высоким должностным окладом.

5. Сравнительный анализ результатов проводился с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Были выявлены статистически значимые связи между отдельными показателями использованных методик. Критическими значениями коэффициента ранговой корреляции Спирмена при объеме выборки, равной 70, являются следующие: 0.23 при $p=0.05$ и 0.3 при $p=0.01$ (таблица 6).

Таблица 6 – Значение коэффициента корреляции между отдельными показателями использованных методик

Показатель X	Показатель Y	Эмпирическое значение	Значение p
Интегральный уровень удовлетворенности трудом (по методике А.В. Батаршева)	Ориентация на труд (по методике О.Ф. Потемкиной)	0.25	0.05
Интерес к работе (по методике А.В. Батаршева)	Ориентация на труд (по методике О.Ф. Потемкиной)	0.334	0.01
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку (по методике А.В. Батаршева)	Ориентация на труд (по методике О.Ф. Потемкиной)	0.324	0.01
Интегральный уровень удовлетворенности трудом (по методике А.В. Батаршева)	Удовлетворение от самого процесса и результата труда (по методике К. Замфир)	0.23	0.05

Таким образом, исходя из полученных данных, таблица 6, можно сделать следующие выводы:

– чем более выражена у сотрудника ориентация на труд, тем вероятнее, что у него будет выше общий уровень удовлетворенности трудом, интерес к работе, а также для работника будет более важна текущая работа, чем улучшение материального положения (меньше вероятности, что сотрудник сменит текущее место работы ради более высокой оплаты труда);

– у сотрудников, для которых важно получить удовольствие от самого процесса и результата труда (преобладает внутренняя мотивация), может наблюдаться более высокий уровень удовлетворенности трудом;

- у сотрудников, для которых важна стабильность работы, может фиксироваться снижение общего уровня удовлетворенности трудом и своей заработной платой при сравнении с тем, сколько за аналогичную работу платят на других предприятиях.

Полученные при сравнении данные позволяют сделать вывод о том, что профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом у сотрудников предприятия связаны, что необходимо учитывать при моделировании ситуаций, ориентированных на стимулирование сотрудников к более качественному выполнению профессиональных обязанностей или поддержанию исполнительской дисциплины на оптимальном уровне.

Выводы

У сотрудников предприятия ООО «Смайл Студио», выявлены следующие особенности профессиональной мотивации:

1. Мотивирующим фактором работы для сотрудников является сам труд как таковой (получение удовлетворения от самого процесса деятельности и ее результатов), также одними из важных мотиваторов выступают вознаграждение за труд (материальное) и возможность реализации в своей профессии.

2. Среднюю позицию по важности для опрошенных имеет показатель «стремление к продвижению по работе». Далее идут показатели, по которым степень важности была оценена несколько ниже: потребность в достижении

социального престижа и уважения со стороны других, стремление избежать возможных наказаний или неприятностей и стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег. Выявлена положительная связь между показателями «стремление избежать критики со стороны руководителей или коллег» и «стремлением избежать возможных наказаний или неприятностей». Таким образом, можно предположить, что сотрудники расценивают, что критика на работе, скорее всего, приведет к неприятностям и наказаниям и не рассматривают ее как положительный фактор.

3. Оптимальный мотивационный комплекс выявлен у двух из трех сотрудников, у которых внутренняя мотивация преобладает над внешней, что, по В.А. Ядову, характерно для высококвалифицированных специалистов. Рабочая деятельность сотрудника мотивируется самим содержанием деятельности и ее результатом, и в этом случае у сотрудников будет в меньшей степени наблюдаться эмоциональная нестабильность.

4. У «среднего» сотрудника наименее выражена ориентация на власть и деньги, и наиболее выражена ориентация на труд и на свободу. Ведущей направленностью личности у большинства сотрудников предприятия является ориентация на свободу.

5. У сотрудников была выявлена связь между: удовлетворенностью работой и интегральным уровнем удовлетворенности трудом; удовлетворенностью стилем руководства начальника и удовлетворенностью его профессиональной компетенции (стиль руководства и уровень компетенции руководителя сотрудники оценивают в комплексе, и это влияет на уровень удовлетворенности трудом); удовлетворенностью уровнем заработной платы на текущем месте работы и удовлетворенностью заработной платой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят на других предприятиях (вряд ли сотрудник будет доволен своей заработной платой, если на других предприятиях за аналогичную работу платят больше; и, наоборот, если на текущем месте платят больше, чем на других предприятиях, то скорее всего сотрудник будет больше удовлетворен уровнем своей заработной платы);

удовлетворенностью тем, как сотрудник может использовать свой опыт и способности и между удовлетворенностью требований работы к интеллекту. Таким образом, при изменении одних показателей может фиксироваться изменение других, что следует учитывать в ходе управления предприятием.

Оценивая профессиональную мотивацию сотрудников, можно сделать вывод о том, что две трети сотрудников более эмоционально стабильны, удовлетворены профессиональной деятельностью, так как внутренняя и внешняя положительная мотивация преобладают у них над внешней отрицательной мотивацией. Они мотивированы содержанием деятельности и ее результатами, стремятся к самореализации в профессии, заинтересованы в соответствующем вознаграждении за собственный труд.

Видится интересным и факт ориентации сотрудников на свободу (методика О.Ф. Потемкиной) в профессиональной деятельности. В соответствии с данной ориентацией важно, чтобы в профессионально сфере цели, интересы и идеалы человека не противоречили целям, идеалам и интересам предприятия, чтобы как минимум на уровне стиля деятельности, принятия оперативных решений и их воплощения работник имел возможность выбора. Согласно полученным данным по всем методикам, такая возможность у большинства сотрудников имеется. При этом мотивация трети сотрудников неоптимальная, что может провоцировать снижение эффективности деятельности и психологически небезопасное состояние личности, так как внешняя отрицательная мотивация преобладает над внутренней мотивацией, а именно последняя является развивающей и побуждает человека активизировать собственную деятельность в конкретном направлении. Также отметим и различия по методикам К. Замфир и О.Ф. Потемкиной в части значимости для респондентов денежного вознаграждения. Профессиональная деятельность мотивируется разными факторами. Когда у человека есть выбор (ему предлагается выбор) значимость тех или иных мотиваторов деятельности варьируется как у одного человека в зависимости от ситуации, так и в группе.

Анализируя полученные данные в ракурсе связи с психологической безопасностью среды, следует отметить, что психологическая безопасность среды на предприятии может оцениваться как благополучная, что подтверждается преобладанием высоких значений и значений выше среднего по параметрам удовлетворенности трудом, выявленным с использованием методик А.В. Батаршева и В.А. Розановой. Это касается как физических, так и социальных параметров психологической безопасности профессиональной среды. Вместе с тем, вопросы материального стимулирования, объема выполняемой работы и продолжительности рабочего дня, согласованности действий сотрудников предприятия, согласно данным по двум методикам, должны быть в фокусе внимания руководства. С одной стороны, на предприятии отсутствуют случаи невыполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей, текучесть кадров – низкая, зарплата в целом такая же или выше, нежели за аналогичную работу платят в других организациях. С другой стороны, есть параметры физической и социальной среды, которыми сотрудники не вполне довольны. Вместе с тем, сотрудники предприятия работают в условиях, исключая экстремальные ситуации и чрезмерное стрессирование, то есть содержание, характер и условия труда в целом безопасны. При этом субъективные оценки респондентов относительно условий материальной (физической) среды варьируют больше, нежели оценки в отношении социальной среды. Так проявляется «человеческий фактор».

Перспективы дальнейшего исследования видятся в изучении в качестве факторов психологической безопасности, обусловленных фактом включения человека в профессиональную деятельность, стиля руководства предприятием, профессионально-важных качеств, способствующих трудовой эффективности и, в частности, связанных со стрессоустойчивостью личности.

Список использованной литературы

1. Ефимова Н. С. Основы психологической безопасности: учеб. пособ. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2010. 192 с.

2. Приходько И. И. Концепция психологической безопасности персонала экстремальных видов деятельности. Информационно-гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». 2013. № 3 (май–июнь) [Электронный ресурс]. Режим доступа : http://www.zpu-journal.ru/e-zpu/2013/3/Prikhodko_Psychological-Safety/ [архивировано в WebCite]. Дата доступа: 20.11.2017.
3. Баева И. А Психологическая безопасность в образовании: Монография СПб.: Союз, 2002. 271 с.
4. Большой психологический словарь [Электронный ресурс] / Психологический центр «Мир вашего Я. Москва, 2000–2019. Режим доступа: <https://www.psychologist.ru>. Дата доступа: 18.05.2019.
5. Богословский А. А. Когда не срабатывает теория Герцберга Бизнес-библиотека BizEducation [Электронный ресурс]. Москва, 2018–2019. Режим доступа: <http://www.bizeducation.ru>. Дата доступ: 19.06.2019.
6. Сидоров К. Р. Гендерные различия в притязаниях. Вестник Удмуртского университета. 2017. № 9. С. 141–142.
7. Белов С. В. Безопасность жизнедеятельности. Учебник для вузов. М.: Высшая школа, 2007. 289 с.
8. Нечепоренко О. П. Стиль руководства как фактор социально-психологического климата коллектива и удовлетворенности работой. Вестник Омского университета. 2013. № 1. С.45–52.
9. Евгеньева А. П. Словарь русского языка. М.: Полиграфресурсы, 1999. 736 с.
10. Мескон М. Основы менеджмента. М.: Вершина, 1995. 496 с.
11. Маклакова Т. Г. Влияние размера заработной платы на субъективное экономическое благополучие человека. Томск: Креативная экономика, 2015. С. 217–228.
12. Балакина И. В., Мизелева Г. С., Эйдельман Я. Л. Корпоративная культура: взгляд изнутри. Справочник по управлению персоналом. М.: ДеКа, 2004. 258 с.

13. Бодров В. А. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия. М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. 855 с.
14. Фельдштейн Д. И. Психология взросления: структурно-содержательные характеристики процесса развития личности. М.: Флинта, 2004. 670 с.
15. Реан А. А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 84–86.
16. Бордовская Н. В., Реан А. А., Розум С. И. Психология и педагогика. СПб.: Питер, 2002. 432 с.
17. Универсальная энциклопедия Кирилла и Мефодия [Электронный ресурс] / Megabook. Москва, 2008–2019. Режим доступа : <https://megabook.ru>. – Дата доступа: 02.07.2019.