

Реферат

Дипломная работа 73 с., иллюстраций 8, таблиц 4, источников 69, приложений 2

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ.

Цель: исследовать психологические особенности удовлетворенности трудом сотрудников организации.

Объект: удовлетворенность трудом.

Предмет: особенности удовлетворенности трудом сотрудников организации.

Гипотеза: мы предполагаем, что психологическими особенностями удовлетворенности трудом являются наличие в работе факторов-мотиваторов, а именно, возможность самореализации, признание результатов работы, профессиональный успех.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы в практике работы с персоналом, а также в рамках разработки стратегий мотивации трудовой деятельности в современных организациях. Разработанная методика повышения удовлетворенности трудом позволяет эффективно воздействовать на показатели производительности труда работников в организации и оказывать положительное влияние на состояние социально-психологического климата в организации.

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические предпосылки изучения удовлетворенности трудом	9
1.1 Удовлетворенность трудом как социально-психологическая проблема	9
1.2 Сотрудник организации как субъект труда	24
1.3 Особенности удовлетворенности трудом в современных организациях	30
Выводы по первой главе.....	35
2 Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом сотрудников организации	37
2.1 База и методы исследования	37
2.2 Анализ результатов проведения эмпирического исследования удовлетворенности трудом сотрудников организации	40
2.3. Описание внедрения методики повышения удовлетворенности трудом сотрудников современной организации	51
2.4. Оценка эффективности реализации мероприятий формирующего эксперимента	55
Выводы по второй главе.....	61
Заключение	64
Список используемой литературы	67
Приложение А(обязательное)	71
Приложение Б(справочное).....	85

Введение

Актуальность исследования.

В современном обществе, с развитием цивилизации, всё больше на задний план уходит проблема выживания. Комфортные условия труда, отдыха и быта становятся нормой, и всё большее значение и ценность для большинства людей приобретают эмоциональный комфорт, счастье и удовлетворённость.

Удовлетворённость жизнью является значимой составляющей психологического и психического здоровья личности, что делает исследования по данной теме значимыми и актуальными. Кроме того, на индивидуальном уровне проблема удовлетворённости жизнью и поиска счастья будет являться актуальной в разные периоды жизни для многих поколений людей.

Понятие «удовлетворенность» определяется в психологической литературе неоднозначно. В общепсихологическом смысле удовлетворённость рассматривается, прежде всего, как состояние удовольствия, переживаемое субъектом, если его желания и потребности исполнены, реализованы (И.А. Джидарьян, Л.В. Куликов).

По своей природе это психическое состояние противоположное потребности и отражает устранение нужды. В социальной психологии удовлетворенность может рассматриваться как оценка субъектом результатов своей деятельности или самой деятельности, то есть как отношение к чему-либо. С этих позиций удовлетворённость жизнью может быть представлена как субъективная оценка человеком своей собственной жизни в целом (условий жизни и деятельности, достижений, отношений с людьми и прочее), которая естественно сопровождается приятными, радостными эмоциональными переживаниями (И.А. Джидарьян, Л.В. Куликов, М.Аргайл, М.Селигман).

По мнению Р.М.Шамионова, удовлетворенность жизнью представляет собой субъективное эмоционально-оценочное отношение, обладающее побудительной силой, способствующей действию, поиску, управлению внутренними и внешними объектами. Автор считает, что это сложное, динамичное, социально-психологическое образование, в основе которого лежит интеграция когнитивных и эмоционально-волевых процессов.

В зарубежной и отечественной психологии высокая степень удовлетворённости жизнью часто связывается или отождествляется с такими понятиями, как «счастье», «субъективное психологическое благополучие» и рассматривается как важное условие психологического здоровья человека. М. Аргайл считает, что удовлетворенность жизнью есть неременная составляющая счастья, и определяет данное явление как рефлексивную оценку прошлого и настоящего положения дел.

Безусловно, на удовлетворенность или неудовлетворенность жизнью оказывают влияние разнопорядковые детерминанты: объективные и субъективные предпосылки экономического, политического, психологического, социально-психологического характера. В современной психологии исследованы взаимосвязи данного явления с такими факторами как: личная и семейная безопасность (уровень криминализации жизни и произвола властей); социальная стабильность; климат и другие условия среды; материальное благополучие; социальный статус; достижение поставленных целей; уровень самореализации и самоактуализации; наличие свободного времени и хорошо организованного досуга; гармоничные отношения в семье; межличностные отношения; здоровье; возраст и другое. Л.В. Куликов, приходит к выводу, что удовлетворенность жизнью теснее связана с оценками удовлетворения потребностей, чем с оценками значимости этих потребностей.

Удовлетворенность трудом достаточно широко изученная тема на сегодняшний день: «мотивационно-гигиеническая» теория удовлетворенности трудом Ф. Герцберга; вопросы организационной психологии Дж. Хэкмана и Дж. Олдхэма (выделение пяти базовых факторов, необходимых, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение); иерархическая модель потребностей А. Маслоу; ERG-теория С. Алдерфера и теория потребностей в достижениях Д. Мак-Келланда, а также в работах Л.Джуэлл, В.А. Ядова, А.А. Киссель, Т.А. Китвель, А.А. Муруттар, И.М. Поповой, Н.Ф. Наумовой, Н.С. Новоселова.

В основе всех перечисленных теорий лежит так же, как и в теориях удовлетворенности жизнью, удовлетворение базовых потребностей и соответствия реального результата деятельности ожиданиям индивида (В. Врум, Дж. Кэмпбелл, Л. Портер, И. Лоулер и другие).

Она исходит из того, что существуют четыре группы взаимосвязанных переменных, совокупность которых опосредствует ожидания индивида, уровень его трудовой активности, а, в конечном счете, результаты трудовой деятельности и степень удовлетворенности ею.

К ним относятся: ожидание определенного уровня выполнения работы в зависимости от усилий, ожидание результата в зависимости от уровня выполнения работы, инструментальность и ценность.

Креативная акмеология, по мнению Н. Ф. Вишняковой, исследует объективные и субъективные факторы достижения творческих вершин и профессионального мастерства в процессе самоактуализации личности.

В своих исследованиях акмеологи отмечают, что в зрелом возрасте трудовая деятельность является одним из основных составляющих жизни взрослого человека, стойкое неудовлетворение на работе может привести к общей неудовлетворенностью жизнью и повлечь за собой неудовлетворенность в личной жизни, проблемы со здоровьем, эмоциональному дискомфорту и так далее. Таким образом,

удовлетворенность трудом является одной из составляющих удовлетворенности жизнью.

Удовлетворенность жизнью, складывается из ряда составляющих: социальное, духовное, физическое (телесное), материальное и психологическое благополучие. Все они тесно взаимосвязаны и влияют друг на друга. В результате изучения оценочных отношений людей к благополучию в быту, социально-экономической системе, социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с такими ценностями, как здоровье, личная жизнь, полноценный досуг, часто занимая в этом рейтинге первую позицию.

Одним словом, удовлетворенность трудом есть, прежде всего, социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации. И всё же еще недостаточно исследований, в которых анализируется взаимосвязь удовлетворенности трудом и удовлетворенностью жизнью.

Цель: исследовать психологические особенности удовлетворенности трудом сотрудников организации.

Объект: удовлетворенность трудом.

Предмет: особенности удовлетворенности трудом сотрудников организации.

Гипотеза: мы предполагаем, что психологическими особенностями удовлетворенности трудом являются наличие в работе факторов-мотиваторов, а именно, возможность самореализации, признание результатов работы, профессиональный успех.

Задачи исследования:

- 1) Провести анализ научной литературы по проблеме исследования
- 2) Провести эмпирическое исследование удовлетворенности трудом сотрудников современной организации, проанализировать полученные результаты
- 3) Разработать методику повышения удовлетворенности трудом сотрудников современной организации
- 4) Провести контрольный эксперимент исследования в рамках которого выявить эффективность разработанной методики удовлетворенности трудом сотрудников современной организации

Методы исследования:

- 1) Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева.
- 2) Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир)
- 3) Методика диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40» (Горностаев С.В.)
- 4) Методика диагностики полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности (Петрова С.М.)

База исследования: Исследование проводилось в коллективе сотрудников на базе организации ООО «РУСТИКА». В исследовании приняли участие 35 испытуемых в возрасте от 28 до 40 лет, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы в организации от 5 лет.

Основные этапы исследования:

1 этап – констатирующий эксперимент, в ходе которого выявлялся актуальный уровень удовлетворенности трудом сотрудников организации, определены доминирующие виды мотивации трудовой деятельности сотрудников.

2 этап – формирующий эксперимент, в ходе которого на основе полученных на этапе констатирующего эксперимента данных, разработана методика повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации и реализована совместно с руководителем организации ООО «РУСТИКА» в процессе организации трудовой деятельности сотрудников в течение 6 месяцев.

3 этап – контрольный эксперимент, в рамках которого оценивалась эффективность проведенных формирующих мероприятий посредством проведения повторной диагностики и оценки степени произошедших изменений.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы в практике работы с персоналом, а также в рамках разработки стратегий мотивации трудовой деятельности в современных организациях. Разработанная методика повышения удовлетворенности трудом позволяет эффективно воздействовать на показатели производительности труда работников в организации и оказывать положительное влияние на состояние социально-психологического климата в организации.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав: теоретической и практической, заключения, библиографического списка и приложений.

1 Теоретические предпосылки изучения удовлетворенности трудом

1.1 Удовлетворенность трудом как социально-психологическая проблема

На сегодняшний день не существует единой теории удовлетворенности трудом, однако, поскольку удовлетворенность выступает одним из результатов процесса мотивации, её возникновение описывается с помощью классических теорий мотивации: содержательных, процессуальных, теорий отношения человека к труду и ситуационных. К сожалению, ни одна из теорий не может быть признана наиболее правильной, а также ни одна из них не предоставляет исчерпывающего перечня факторов удовлетворенности трудом. Существует несколько классификаций удовлетворенности трудом, например, очень часто она подразделяется на аффективную (удовлетворенность работой в целом) и когнитивную (удовлетворенность отдельными аспектами работы).

По мнению В.А. Толочек, удовлетворенность трудом - это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности - факторов, определяющих, в конечном счете стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству [52].

Удовлетворенность трудом определяют так же, как эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания.

Обобщая идеи и высказывания многих ученых и практиков, можно условно выделить две теории этого явления: удовлетворенность трудом не является актуальной проблемой. Труд был и всегда будет «трудным», то есть преимущественно вынужденным и не совсем приятным занятием. Это, прежде всего, связано с тем, что образовательный и культурный уровень людей постоянно повышается, а характер, условия и организация труда совершенствуются медленно в плане их привлекательности для человека. Разумное и реальное решение - это компенсировать тяготы труда качеством внерабочей жизни, ценностями быта, досуга, культуры; удовлетворенность трудом является актуальной проблемой. Ее разрешение и необходимо и возможно. К. Замфир утверждает, что существенному повышению удовлетворенности трудом могут способствовать и такие институты, как регулирование профессиональных ориентаций, трудовое воспитание и образование, социально-психологические службы по

практической адаптации к труду, правовая работа в области трудовых отношений [22].

Существует целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих ее роль, функции, последствия в социально-экономической жизни, в организации и управлении.

1) В результате изучения оценочных отношений людей к благополучию в быту, социально-экономической системе, социальному климату установлено, что работа и карьера имеют для них наибольшее значение наряду с такими ценностями, как здоровье, личная жизнь, полноценный досуг, часто занимая в этом рейтинге первую позицию. Одним словом, удовлетворенность трудом есть, прежде всего, социальная удовлетворенность, важнейший показатель качества жизни индивидов и групп, населения, нации.

2) Удовлетворенность трудом имеет функционально-производственную значимость. Она влияет на количественные и качественные результаты работы, срочность и точность выполнения заданий, обязательность в отношении других людей. С длительностью и опытом работы влияние удовлетворенности на функциональные показатели деятельности может снижаться. Это влияние зависит также и от волевых качеств работника, его способности не подчиняться настроению в процессе работы.

Отношение к труду может основываться на самооценке работником своих деловых качеств и показателей. При этом самоудовлетворенность и самонеудовлетворенность могут положительно и отрицательно влиять на работу в зависимости от конкретного случая.

3) Забота работодателя об удовлетворенности людей их трудом определяет некоторые существенные типы управленческого поведения, трудовых отношений вообще. Работодатель часто скептически относится к производственно-экономическому эффекту всяких мероприятий по гуманизации труда и их финансирование считает нерациональным. Средства на эти цели тратят либо отдельные энтузиасты, либо очень богатые и благополучные организации, либо под давлением рабочих масс и правовых инстанций. Внимание к проблеме удовлетворенности трудом может проявляться как модное движение, престижная социальная политика и благотворительность, показная конкуренция между работодателями за лучшее отношение к работнику

4) Удовлетворительные с точки зрения работника характер и условия труда - это важнейший фактор авторитета руководителя. Для работников та администрация лучше, которая способна сделать лучшим их труд.

5) Удовлетворенность трудом часто является индикатором текучести кадров и необходимости соответствующих действий по ее предотвращению.

6) В зависимости от удовлетворенности трудом повышаются или понижаются требования и притязания работников, в том числе и в отношении вознаграждения за работу.

7) Удовлетворенность трудом является универсальным критерием объяснения, интерпретации самых разных поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет стиль, способ, манеру общения администрации с трудовым коллективом. Иначе говоря, различается поведение удовлетворенных и неудовлетворенных людей, различается также управление удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

Уровень удовлетворенности может изучаться в разных вариантах шкал. Например:

- а) удовлетворенность - неудовлетворенность;
- б) высокая удовлетворенность - относительно высокая удовлетворенность - умеренная удовлетворенность - неудовлетворенность;
- в) полная удовлетворенность - больше удовлетворенность - больше неудовлетворенность, чем удовлетворенность - абсолютная неудовлетворенность.

Э.Е. Старобинский утверждает: «Каждый из вариантов имеет свои недостатки и преимущества, неправильный выбор шкалы может приводить к результатам, не отражающим действительные трудовые настроения работника, коллектива» [50].

Удовлетворенность трудом представляет собой структуру конкретных оценочных отношений к множеству конкретных сторон трудовой деятельности. Речь идет о таких аспектах характера и условий трудовой деятельности, которые достаточно осознаются, воспринимаются людьми, получают с их стороны определенную негативную либо позитивную оценку.

В таком случае, структуру удовлетворенности трудом составляют:

- 1) физическая среда - уровень безопасности, шума, температуры, загрязненности;
- 2) эстетическая среда - световой фон, цветовое и художественное оформление помещения, средств труда, пространственное «решение» помещений;
- 3) инфраструктура так называемого «соцкультбыта» - наличие мест отдыха, функционально - бытовых помещений, точек питания и так далее;
- 4) нормированность или ненормированность рабочего времени;
- 5) режим, график работы;
- 6) отдаленность работы от места жительства;
- 7) первичные характеристики труда (тяжесть, интенсивность, сложность);
- 8) вторичные характеристики труда (содержательность, монотонность, творческая насыщенность, интеллектуальная или физическая содержательность);
- 9) наличие интересных решений в работе, риск, ответственность, моральные требования, новизна, возможность управления, планирования и так далее);
- 10) степень привязанности к рабочему месту, возможность перемещений в пространстве помещения и за его пределами;

- 11) необходимость отрыва от места жительства и семьи;
- 12) достаточность и соответствие квалификации;
- 13) уровень организации труда;
- 14) смысл выполняемых задач и функций (нормальная или бессмысленная работа);
- 15) социальный климат в коллективе;
- 16) отношения с руководством, стиль руководства;
- 17) перспектива должностного и квалификационного роста;
- 18) собственные результаты, показатели качества работы;
- 19) заработная плата;
- 20) коммуникативность, наличие или отсутствие общения на работе;
- 21) возможность устанавливать связи и знакомства благодаря работе.

В различных видах труда существуют и выражаются свои особенно проблемные и особенно благоприятные аспекты работы, своя психология восприятия и оценки этих аспектов, своя мера субъективного фактора удовлетворенности ими», утверждает Х. Хекхаузен [19].

В качестве уровневых типов можно различить общую и частную удовлетворенность трудом, то есть трудом в целом и его отдельными аспектами. Существует несколько принципов соотношения между ними:

а) общая удовлетворенность возникает в результате значительного перевеса сумм положительных или отрицательных факторов друг над другом;

б) один из положительных или отрицательных факторов оказывается настолько значительным, что определяет общую удовлетворенность;

в) возникает относительное равновесие между положительными или отрицательными факторами, и общая неудовлетворенность оказывается неопределенной (при этом сравниваются либо суммы факторов, либо единичные факторы).

Существуют и некоторые специфические противоречия соотношения между общей и частной удовлетворенностью, проявляющиеся даже в опросах работников, которые:

1) затрудняются дать общую оценку своей трудовой деятельности, хотя легко указывают на некоторые конкретные положительные или отрицательные ее стороны;

2) выражают общую удовлетворенность работой, хотя затрудняются анализировать какие - то ее частности;

3) говорят о многих отрицательных аспектах, но уклоняются от общей отрицательной оценки или даже дают оценку положительную;

4) дают общую отрицательную оценку, хотя не приводят каких-либо конкретных аргументов [11].

Факторы удовлетворенности трудом.

1) Объективные характеристики трудовой деятельности. Уровень удовлетворенности трудом прямо зависит от особенностей характера и условий труда, при этом реализуется принцип «хорошая работа

удовлетворяет, плохая не удовлетворяет». Индивидуальные особенности людей в данном случае не имеют большого значения, поскольку в определенных границах существуют общие для всех критерии приемлемости - неприемлемости.

2) Субъективные особенности восприятия и переживания. Во - первых, в результате исследований и наблюдений было замечено, что существуют самые непредсказуемые и неожиданные особенности отношения разных людей к одним и тем же аспектам условий и характера деятельности, в том числе и трудовой. В практике их почти невозможно учесть. Во - вторых, все люди как работники различаются уровнем притязаний и критичности. Еще в американской индустриальной социологии было популярным обсуждение тезиса «Нет хорошей или плохой работы, а есть удовлетворенный или неудовлетворенный человек».

Притязания и критичность могут быть справедливыми и несправедливыми. Они всегда дают повод для рассуждений о культуре поведения. Например, завышенные притязания и критичность в отношении характера и условий труда являются показателем избирательности, принципиальности, вкуса, уровня профессионального мышления или же, наоборот, нескромности, отсутствия воли и характера, неуважения к другим.

В - третьих, и в обыденном сознании, и в науке уровень удовлетворенности трудом связывается со степенью его сложности. Схема мышления следующая: сложный труд обладает большим творческим содержанием, нежели простой, поэтому вероятность удовлетворенности здесь выше. В конечном итоге все решает фактор творческого воображения. Здесь необходимо учитывать следующие моменты. Все люди обладают разными творческими потребностями, поэтому фактор творческого содержания может и не быть главным. Более того, многие вообще не нуждаются «в творчестве на работе».

В - четвертых, всем людям присущи разные творческие способности. Если мы сравним две экспериментальные категории работников, занятых сложным и простым трудом, то обнаружим, что в первой категории есть индивиды, которые не испытывают творческих настроений в работе, не рассматривают свою работу как интересную, и, наоборот, во второй есть индивиды, которые могут дать своей работе оценку «интересная» или уклониться от оценки «неинтересная». Среди тех, кто занимается, казалось бы, примитивным трудом, есть способные «увидеть и сделать» свою работу творческой, не скучать в рабочее время, превратить свои задачи и функции из однообразных в разнообразные, проявить изобретательность в творческом обогащении собственного труда.

Наряду с такой ошибкой, как субъективизация фактора существует и другая - его объективизация. Речь идет о ситуации, когда уровень удовлетворенности трудом случаен, зависим от индивидуальных особенностей человека, а объясняется он как объективный, естественный для

всех в данном случае. Например, работник несовместим с данным трудом, однако делается вывод о плохой организации труда.

3) Калификация и образование. В социологических исследованиях и специальных мероприятиях по аттестации рабочих мест часто регистрируются факты того, что образование и квалификация либо соответствуют, либо не соответствуют выполняемым трудовым задачам и функциям.

С точки зрения удовлетворенности трудом стоит обратить внимание на две следующие ситуации. Если образование и квалификация выше требований содержания труда, то это естественно определяет неинтересность, монотонность или же, наоборот, легкость выполнения задач и функций. Если же образование и квалификация ниже требований содержания труда, то это создает сложность и увеличивает тяжесть или же, наоборот, стимулирует творчество и развитие работника.

4) Длительность (стаж) трудовой деятельности. Этот фактор обычно рассматривается как способствующий удовлетворенности, поскольку со временем происходит адаптация к неблагоприятным сторонам труда. Негативно оценивая свою работу в начале трудовой карьеры, человек может нормально или положительно воспринимать ее впоследствии. Даже в тех случаях, когда, согласно некоторым исследованиям, в работе есть явные неблагоприятные стороны, многие работники со стажем уже не называют их в качестве проблемы.

Существуют разные периоды адаптации, зависящие от объективных характеристик труда и субъективных особенностей работника. Социологи, специально исследовавшие этот вопрос, ограничивают период адаптации сроком от 0,5 лет до 3 - 5 лет. На любом этапе трудовой карьеры может наблюдаться неудовлетворенность; это значит, что полная и абсолютная адаптация в определенных случаях вообще невозможна. Длительность и стаж трудовой деятельности могут и отрицательно повлиять на удовлетворенность трудом, если со временем исчерпывается содержательность, исчезают элементы новизны в работе, не реализуются какие-то ожидания.

Необходимо учитывать, что на удовлетворенность трудом в каждом случае решающим образом могут влиять общий стаж работы, стаж работы в данной профессии, стаж работы на данном рабочем месте. Возможны ситуации, когда эти три фактора либо очевидно взаимодействуют, либо очевидно противоречат друг другу.

5) Этапы трудового цикла. Трудовая деятельность носит циклический характер. В процессе достижения конечного результата труда могут быть выделены начальный, средний и конечный этапы, имеющие более или менее четкие границы, которые задаются критерием готовности продукции или просто рабочим временем - годом, сезоном, месяцем, неделей, днем.

Возможны три основных варианта зависимости удовлетворенности трудом от трудового цикла: конечный этап работы характеризуется

преодолением основных трудностей и проблемных ситуаций; на этом этапе доминирует положительное переживание близости конечного результата и поэтому удовлетворенность трудом сравнительно максимальная; конечному этапу соответствуют максимальные активность, напряженность, ответственность, ненормированная работа и время, в связи с чем удовлетворенность сравнительно минимальная; в процессе трудовой деятельности подобных перепадов в удовлетворенности трудом не наблюдается, что связано с особенностями характера и условий труда, неопределенностью самого цикла и его этапов, волевыми чертами работника, его склонностью к планированию.

б) Информированность. На любые оценочные отношения индивидов и групп влияет наличие или отсутствие «сравнительного плана». Индивид или группа воспринимают характер и условия своей трудовой деятельности путем их сравнения с характером и условиями трудовой деятельности других, то есть в других организациях, профессиях, даже странах, для чего необходимо быть в определенной мере осведомленным.

Информированность может иметь как положительное значение, способствовать более правильной, адекватной оценке, что особенно существенно в случае низкой удовлетворенности, вызванной преувеличением трудностей своего труда, так и отрицательное, использоваться в спекулятивном плане. Например, имея неполные или неправильные сведения о характере и условиях труда на других предприятиях, работник или трудовая группа могут, занижено оценивать характер и условия своего труда с целью более высоких экономических требований к администрации.

Изучая представления работников и трудовых групп о наличии или отсутствии лучшей работы, чем их собственная, необходимо ограничивать сравнение с конкретными профессиями, специальностью, занятием.

7) Особенная материальная или моральная мотивация труда. Содержательная привлекательность или осознание необходимости трудовой деятельности притупляет критичность к ее характеру и условиям. Подобное влияние на удовлетворенность трудом оказывает и заработная плата. Как и любой другой механизм поощрения и компенсации, она способна понижать критичность к характеру и условиям труда, если достаточно высока.

8) Административный режим в организации. С одной стороны, выражаемая работником или трудовой группой удовлетворенность трудом может быть простым следствием нежелания, не расположенности критиковать администрацию. В этом случае удовлетворенность - это скрытый вариант конформизма. С другой - выражение неудовлетворенности может быть простым способом демонстрации угрозы, нагнетания требований и оказания давления на администрацию.

9) Поддержание положительной оценки и самооценки. Выражение удовлетворенности трудом работником или трудовой группой может быть просто демонстрацией или внушением уверенности в себе, что помогает

сохранить авторитет и улучшает настроение. Неудовлетворенность трудом может интерпретироваться со стороны как слабость, несоответствие квалификации, неспособность к выполнению каких-то задач и функций и решению каких-то проблем на рабочем месте.

10) Уровень ожидания. Данный фактор универсален, проявляется во всех видах социальной удовлетворенности. Он имеет два наиболее типичных и значимых варианта: наличие или отсутствие ожиданий (отсутствие ожиданий способно положительно повлиять на удовлетворенность по сравнению с ситуацией, когда какие-то ожидания существуют, это готовность к любой ситуации); несоответствие ожиданий реальности (завышенные ожидания влияют на удовлетворенность отрицательно, а заниженные - положительно).

11) Официальное и публичное внимание к проблемам труда. Если о проблемах труда работника или трудовой группы знают другие, администрация, признают их, выражают сочувствие, то эти проблемы переживаются легче.

12) Мнение экспертов и общественное мнение. Далеко не всегда конкретный работник или конкретная микрогруппа формирует самостоятельно оценочное мнение о своем труде. Например, если специалисты назвали данную работу опасной, тяжелой, вредной, то и сами работники начинают считать ее таковой. Совершенно неожиданно и необъяснимо могут проявляться именно групповые одобрение или осуждение организации труда, трудового задания. Аналогичное влияние на удовлетворенность оказывают и различные слухи о проблемах и перспективах производства.

По мнению В.А. Толочек практически все перечисленные факторы являются управляемыми, то есть существуют вполне реальные социальные технологии, позволяющие с их помощью регулировать удовлетворенность трудом [52].

Таким образом, проведя анализ субъективных и объективных компонентов удовлетворенности трудом, можно сделать вывод о том, что результативность труда и удовлетворение работой зависит не только от уровня его технической оснащенности, профессиональных навыков работника, его умений и знаний, материального вознаграждения, но и от не всегда поддающихся учету показателей социального развития: нравственного потенциала личности, формы человеческого общения, атмосферы в трудовых коллективах. Возникает социально-психологический баланс, обуславливающий общее состояние удовлетворительности или неудовлетворительности человека выполняемой им работы.

Удовлетворенность работой тесно связана с лояльностью персонала, преданностью работников своей организации, их желанием прилагать максимум усилий в ее интересах, разделять ее ценности и цели. Изучая удовлетворенность, мы получаем информацию о силе привязанности персонала к компании. Если ценный сотрудник балансирует на грани

увольнения, то такая ситуация весьма опасна и нежелательна для организации. С другой стороны, если плохой сотрудник полностью удовлетворен своей работой и не собирается увольняться - это информация к размышлению для руководителя. Значит, в компании созданы весьма благоприятные условия для ленивых, бестолковых, неэффективных работников. Данные об удовлетворенности работой - это фактически информация о кадровых рисках компании [10].

Можно выделить следующие элементы и показатели удовлетворенности работой:

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

Удовлетворенность содержанием и характером работы занимает центральное место. Интерес к процессу деятельности может быть важным мотивирующим фактором. Совокупность особенностей деятельности, побуждающих человека к ее выполнению, в психологии называют процессуально-содержательной (или интринсивной) мотивацией. «Интринсивный мотив - это всегда состояние радости, удовольствия от своего дела» - дает определение Ф.П. Половцев [13].

О высокой процессуально - содержательной мотивации можно говорить в тех случаях, когда человек достигает высоких результатов не потому, что ему обещано большое вознаграждение или осуществляется жесткий контроль его работы, а из-за того, что ему доставляет удовольствие сам процесс деятельности. Также, изучая людей, которые получают удовольствие от своей работы, Ф.П. Половцев выделил следующие показатели процессуально - содержательной мотивации [13]:

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

Американские ученые - бихевиористы выделяют три «психических состояния», испытываемые работником, которые определяют его удовлетворенность работой и профессиональную мотивацию. К ним относятся:

- 1) ощущение значимости (работник должен чувствовать, что его деятельность является стоящей и важной в принятой им системе ценностей);
- 2) ощущение ответственности (он должен быть уверен, что несет личную ответственность за результат своих действий);
- 3) знание результата (он должен иметь возможность оценить результаты своей работы).

Удовлетворенность условиями работы связана со степенью информированности персонала о текущем положении дел в компании. Если сотрудники питаются только слухами и домыслами, а достоверная информация до них не доводится, то возникают различные опасения, например: «им есть что скрывать, значит, слухи о банкротстве не лишены основания, следовательно, пора давать объявление о поиске нового места работы» [11].

Конечно же, система информирования не должна ставить под угрозу сохранение коммерческой тайны предприятия. Одним из основных элементов информирования является доведение персоналу видения будущего организации, ее целей. Успешные лидеры, представляя свое видение организации, активизируют и себя, и персонал.

К условиям работы нужно относить и такие особенности, как месторасположение фирмы, удобный режим (график), сопутствующие работе возможности интересных встреч, поездок. Удовлетворенность оплатой труда, материальным вознаграждением тесно связана с субъективной оценкой степени справедливости отношений. «В соответствии с теорией справедливости люди стремятся избегать негативных эмоций, таких как чувство вины или обиды, возникающих при несправедливой оценке (оплате) их труда» подчеркивает В.Д. Патрушев [43]. Так, если сотрудник считает, что ему не доплачивают за те усилия, которые он прилагает, он может, например, уменьшать время присутствия на работе (прогулы, опоздания, дополнительный отпуск, дополнительные перерывы в работе или перекуры), снизить качество выполняемой работы. Если же он считает, что организация ему переплачивает, то это может привести, например, к росту внутренних обязательств перед руководством и организацией, повышению готовности к дополнительным усилиям в работе.

Важнейшими условиями удовлетворенности руководством являются благоприятная корпоративная культура, оптимальный стиль лидерства, коммуникативная и управленческая компетентность руководителя. В этом заключается умение принять решения, взять на себя ответственность, способность организовать работу, высказать благодарность. Важным элементом управленческой деятельности, влияющим на удовлетворенность руководством, является делегирование полномочий и ответственности персоналу.

В процессе социально-психологических исследований установлено, что работники организаций отдают предпочтение заботливому лидеру,

ориентированному на людей и процессы. При этом от него ожидают организаторских способностей, профессионализма.

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

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

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

В то же время для удовлетворенности работой вполне достаточно, чтобы окружение не вызывало негативных эмоций, например раздражения. Психологи также рекомендуют избегать создания каких-то специальных привилегий для руководства, которые увеличивают разрыв между ним и остальными работниками.

Таким образом, по наблюдениям психологов, удовлетворенность работой имеет обратную связь с количеством ограничений, накладываемых организацией на работника в виде правил, предписаний. Если сотрудник увидит, что сумма возлагаемых ограничений превышает его субъективную норму, шансы возникновения лояльности уменьшатся. Практическим следствием этого явления становится необходимость правильным образом знакомить поступающего на работу с новыми для него ограничениями. Он должен знать причину того или иного правила и что было до того, как оно возникло. До тех пор пока сотрудник не осознал, какие правила ему придется выполнять, нельзя говорить о его лояльности [11].

В целом же на индивидуальном уровне удовлетворенность работой каждого связана с удовлетворением уникального сочетания его актуальных потребностей и многих других факторов, зачастую не связанных напрямую с работой. Конечно, в больших по численности работников организациях сложно следить за таким количеством нюансов, влияющих на удовлетворенность трудом каждого сотрудника. Однако при возникновении группы риска, т.е. неудовлетворенных работников, стоит обратить внимание именно на эти нюансы, поскольку они являются значимыми и откладываются в памяти, формируя отношение к работе и степень удовлетворенности ею.

В недавних исследованиях А. Бюссинга и его рабочей группы была проанализирована динамическая концепция удовлетворенности трудом, которая первоначально была предложена А. Брюггеманном в 1974 г. Эта

концепция обусловлена представлением удовлетворенности трудом с точки зрения интерактивного взгляда, т.е. как процесса взаимодействия, в рамках которого проводится различие между тремя его формами.

Модель включает три основные переменные:

- 1) различия между фактической ценностью рабочей ситуации и номинальными (собственными) ценностями человека;
- 2) изменения в уровне стремления;
- 3) проблемно-ориентированное поведение (направленное на решение задачи).

Согласно этой модели, развитие удовлетворенности трудом - трехступенчатый процесс. В зависимости от сочетания между ожиданиями, потребностями и мотивами, с одной стороны, и рабочей ситуацией - с другой, человек формирует некоторую степень удовлетворенности или неудовлетворенности его работой.

Кроме того, в зависимости от последующих изменений в уровнях стремлений и от последующего проблемно-ориентированного поведения (направленного на решение задачи), могут развиваться шесть форм удовлетворенности или неудовлетворенности трудом.

В случае неопределенной неудовлетворенности на первом шаге, то есть в случае наличия различий между фактическими ценностями рабочей ситуации и номинальными (собственными) ценностями человека, эта модель предлагает два различных результата в зависимости от уровня силы стремления, что соответствует второму шагу: уменьшение стремления или поддержание уровня стремления.

Уменьшение уровня стремления должно вести к тому, что называется удовлетворенностью трудом «в смирении, покорности». Эта форма удовлетворенности трудом подтверждается результатами качественных интервью, в процессе которых выявляется весьма много людей, приспособляющихся к трудовым ситуациям либо путем снижения своего уровня мотивации к труду и стремлений, либо путем перемещения своей мотивации и стремлений на нетрудовую активность.

Можно утверждать, что высокая доля удовлетворенных работников, участвующих в такого рода исследованиях, вызвана более или менее большой пропорцией тех из них, которые пассивно сместили свои устремления далеко за пределы рабочей ситуации. Поэтому, согласно этой модели, удовлетворенность в смирении - только одна из трех форм удовлетворенности трудом, и ее необходимо от них отличать.

Поддержание стремления на одном и том же уровне в случае неопределенной неудовлетворенности от своего труда может закончиться тремя формами, из которых наиболее важной является псевдоудовлетворенность трудом (или ложная удовлетворенность). Ранее при проведении исследований она игнорировалась, поскольку авторы сомневались в возможности обнаружить обоснования. Данная модель предполагает, что две другие формы, фиксированная и конструктивная

неудовлетворенность трудом, тесно связаны с овладением иными вариантами, с овладением ресурсами и с проблемно-ориентированным поведением человека. Все эти модели - уместные в данном случае переменные, «работающие» на третьем этапе развития различных форм удовлетворенности трудом. И фиксированная, и конструктивная неудовлетворенность трудом, похоже, существенно зависят от таких широко известных особенностей организации, как контроль или социальная поддержка на работе, в одной связи, и от того, что вкратце называют способностью овладеть ресурсами - способностью использовать этот параметр, - в другой. Конструктивная неудовлетворенность, очевидно, является дополнением к удовлетворению трудом в смирении.

Модель различных форм удовлетворенности трудом указывает на недостаток просто количественного представления, даже если это представление довольно сложно и включает в себя несколько аспектов, таких как коллеги по работе, условия труда, содержание труда, продвижение по службе и так далее. Поэтому удовлетворенность трудом, о которой мы обычно думаем и которую традиционно измеряем, должна быть дифференцирована. Представленная в формах стабильной, прогрессивной и смиренной удовлетворенности трудом, с одной стороны, и фиксированной и конструктивной неудовлетворенностей - с другой, удовлетворенность трудом (неудовлетворенность) просто не может больше расцениваться и использоваться как продукт; скорее, она должна рассматриваться как ориентируемый на процесс результат взаимодействия человека и работы, в значительной степени зависящий от механизмов контроля, регулирующего это взаимодействие.

К настоящему времени исследования, использующие модель различных форм удовлетворенности трудом, привели к трем важным результатам.

Во - первых, формы удовлетворенности трудом могут быть, согласно этой модели, обоснованно дифференцированы; в то время как соотношение между формами в различных выборках может меняться, несколько форм (например, удовлетворенные в смирении, конструктивно неудовлетворенные) постоянно возникают в исследованиях.

Во - вторых, формы удовлетворенности трудом зависят скорее от ситуативных факторов, например, степени контроля работником своего рабочего места, чем от диспозиции факторов.

В - третьих, формы удовлетворенности трудом не функционируют, подобно психологическим типам, то есть они неустойчивы в течение длительного периода времени. Хотя эта модель считается прогрессивной среди других моделей, немного известно о предпосылках и последствиях, связанных с различными формами удовлетворенности трудом. Кроме того, пока еще недостает глубокого исследования, сравнивающего эту модель с другими распространенными концепциями удовлетворенности трудом.

Это личностно-средовая модель, которая предполагает тесную взаимозависимость между мотивационными и диспозиционными переменными, с одной стороны, и ситуативными детерминантами на рабочем месте - с другой.

Модель особенно интересна, если согласиться с распределением объяснимой дисперсии удовлетворенности трудом Р.Д. Арви, Г.В. Картеру и Д.К. Беркли (1991), где от 40% до 60% дисперсии удовлетворенности трудом связано с ситуативными факторами, от 10% до 30% объясняется личностными факторами и приблизительно от 10% до 20% дисперсии объясняется интерактивными элементами (связанными с взаиморасположением элементов друг относительно друга).

Динамическое представление, создаваемое моделью различных форм удовлетворенности трудом, особо важно для работы в сложных организациях, которые предлагают множество возможностей для быстрых социотехнических изменений и, следовательно, требуют высокого уровня адаптивности и динамичности поведения от структурной и технической систем, а также от персонала.

Исследование удовлетворенности трудом, как упомянуто ранее, традиционно использует измерение, основанное на установках. Этот метод концептуализации и измерения критикуется по нескольким причинам. В общих чертах наметим три из них.

Во - первых, несмотря на большое количество исследований, мы находим немного надежных результатов для установления детерминантов и последствий удовлетворенности трудом.

Во - вторых, измерение удовлетворенности трудом на основе установок к труду искажается под воздействием нескольких известных факторов, то есть социальной желательности или когнитивного диссонанса.

В - третьих, измерение удовлетворенности трудом на основе аттитудов не рассматривает такие ситуативные факторы, как, например, степень контроля условий труда.

Кроме того, если оценивать результаты удовлетворенности трудом, полученные с помощью метода измерения установок, тогда трудно что-либо сказать о многочисленных отклонениях, объясняемых личностными особенностями или трудовой ситуацией. Поэтому, оценивая методы, упомянутые выше, критики указывают на важность проблемы обоснованности традиционного измерения удовлетворенности трудом на основе установок; такой метод, возможно, и поддерживает искусственно высокие показатели удовлетворенности трудом. Что касается критических замечаний, то, похоже, недостаточно измерять удовлетворенность трудом в количественных показателях, например количество удовлетворенности. Вместо этого удовлетворенность трудом нужно рассматривать в показателях качества, что кажется гораздо более важным подходом.

Одним из отправных пунктов в этих дебатах, среди прочих, является то, что традиционные концепции удовлетворенности трудом и

соответствующие методы измерения не динамичны. Другой пункт касается проблемы окружающей человека среды. Удовлетворенность трудом должна интерпретироваться как продукт процесса взаимодействия между человеком и его/ее рабочей ситуацией. Такие переменные, как контроль или власть, необходимые для регулирования этого взаимодействия и, следовательно, для получения возможности влиять на рабочую ситуацию, играют важную роль.

Поэтому мы должны рассмотреть удовлетворенность трудом с другой, качественной точки зрения. В этом свете удовлетворенность трудом - не просто продукт, а, скорее, результат сложного процесса. Таким образом, мы должны рассмотреть изменения человеком рабочей ситуации в зависимости от его или ее ситуативного контроля и мотивов/стремлений, с одной стороны, а также изменения самого человека и его или ее мотивов/стремлений и так далее - с другой.

В недавних исследованиях А. Бюссинга и его рабочей группы была проанализирована динамическая концепция удовлетворенности трудом, которая первоначально была предложена А. Брюггеманном в 1974 году. Эта концепция обусловлена представлением удовлетворенности трудом с точки зрения интерактивного взгляда, то есть как процесса взаимодействия, в рамках которого проводится различие между тремя его формами.

Модель включает три основные переменные:

- 1) различия между фактической ценностью рабочей ситуации и номинальными (собственными) ценностями человека;
- 2) изменения в уровне стремления;
- 3) проблемно-ориентированное поведение (направленное на решение задачи).

Согласно этой модели, развитие удовлетворенности трудом - трехступенчатый процесс. В зависимости от сочетания между ожиданиями, потребностями и мотивами, с одной стороны, и рабочей ситуацией - с другой, человек формирует некоторую степень удовлетворенности или неудовлетворенности ее/его работой. Кроме того, в зависимости от последующих изменений в уровнях стремлений и от последующего проблемно-ориентированного поведения (направленного на решение задачи), могут развиваться шесть форм удовлетворенности или неудовлетворенности трудом.

В случае неопределенной неудовлетворенности на первом шаге, то есть в случае наличия различий между фактическими ценностями рабочей ситуации и номинальными (собственными) ценностями человека, эта модель предлагает два различных результата в зависимости от уровня силы стремления, что соответствует второму шагу: уменьшение стремления или поддержание уровня стремления. Уменьшение уровня стремления должно вести к тому, что называется удовлетворенностью трудом «в смирении, покорности».

Эта форма удовлетворенности трудом подтверждается результатами качественных интервью, в процессе которых выявляется весьма много

людей, приспособляющихся к трудовым ситуациям либо путем снижения своего уровня мотивации к труду и стремлений, либо путем перемещения своей мотивации и стремлений на нетрудовую активность. Можно утверждать, что высокая доля удовлетворенных работников, участвующих в такого рода исследованиях, вызвана более или менее большой пропорцией тех из них, которые пассивно сместили свои устремления далеко за пределы рабочей ситуации.

Поэтому, согласно этой модели, удовлетворенность в смирении - только одна из трех форм удовлетворенности трудом, и ее необходимо от них отличать.

Поддержание стремления на одном и том же уровне в случае неопределенной неудовлетворенности от своего труда может закончиться тремя формами, из которых наиболее важной является псевдо- (или ложная) удовлетворенность трудом. Ранее при проведении исследований она игнорировалась, поскольку авторы сомневались в возможности обнаружить обоснования. Данная модель предполагает, что две другие формы, фиксированная и конструктивная неудовлетворенность трудом, тесно связаны с овладением иными вариантами, с овладением ресурсами и с проблемно-ориентированным поведением человека.

Все эти модели - уместные в данном случае переменные, «работающие» на третьем этапе развития различных форм удовлетворенности трудом. И фиксированная, и конструктивная неудовлетворенность трудом, похоже, существенно зависят от таких широко известных особенностей организации, как контроль или социальная поддержка на работе, в одной связи, и от того, что вкратце называют способностью овладеть ресурсами - способность использовать этот параметр, - в другой. Конструктивная неудовлетворенность, очевидно, является дополнением к удовлетворению трудом в смирении.

Модель различных форм удовлетворенности трудом указывает на недостаток просто количественного представления, даже если это представление довольно сложно и включает в себя несколько аспектов, таких как коллеги по работе, условия труда, содержание труда, продвижение по службе и так далее.

Поэтому удовлетворенность трудом, о которой мы обычно думаем и которую традиционно измеряем, должна быть дифференцирована. Представленная в формах стабильной, прогрессивной и смиренной удовлетворенности трудом, с одной стороны, и фиксированной и конструктивной неудовлетворенностей - с другой, удовлетворенность трудом (неудовлетворенность) просто не может больше расцениваться и использоваться как продукт; скорее, она должна рассматриваться как ориентируемый на процесс результат взаимодействия человека и работы, в значительной степени зависящий от механизмов контроля, регулирующего это взаимодействие.

К настоящему времени исследования, использующие модель различных форм удовлетворенности трудом, привели к трем важным результатам.

Во - первых, формы удовлетворенности трудом могут быть, согласно этой модели, обоснованно дифференцированы; в то время как соотношение между формами в различных выборках может меняться, несколько форм (например, удовлетворенные в смирении, конструктивно неудовлетворенные) постоянно возникают в исследованиях.

Во - вторых, формы удовлетворенности трудом зависят скорее от ситуативных факторов, например, степени контроля работником своего рабочего места, чем от диспозиции факторов.

В - третьих, формы удовлетворенности трудом не функционируют, подобно психологическим типам, то есть они неустойчивы в течение длительного периода времени. Хотя эта модель считается прогрессивной среди других моделей, немного известно о предпосылках и последствиях, связанных с различными формами удовлетворенности трудом. Кроме того, пока еще недостает глубокого исследования, сравнивающего эту модель с другими распространенными концепциями удовлетворенности трудом.

1.2 Сотрудник организации как субъект труда

По С.Л. Рубинштейну и А.В. Брушлинскому, субъект – это человек на высшем уровне своей активности, целостности, автономности, предельно индивидуализирован, т.е., проявляет особенности своей мотивации, способностей, психической организации. Человек не рождается субъектом, а становится им в процессе деятельности. Каждая личность есть субъект, но он не сводим к личности [37].

Субъект – качественно определенный способ самоорганизации, саморегуляции личности, способ согласования внешних и внутренних условий осуществления деятельности во времени, центр координации всех психических процессов, состояний, свойств, а также способностей, возможностей и ограничений личности по отношению к объективным и субъективным целям, притязаниям и задачам деятельности [37].

Итак, с точки зрения большинства авторов, субъект мотивации – это некая система самодетерминирующих и самоорганизующих функций человека, его способность к самостоятельному принятию решений, самостоятельному построению и регуляции своей жизни, внутреннее начало, развивающее деятельность для удовлетворения своих потребностей [42]. Таким образом, следует рассмотреть субъект мотивации в рамках учреждения.

Учреждение, по мнению Д.Н. Ушакова, – это общественная или государственная организация с определенным штатом служащих и администрацией, ведающая какой-нибудь областью управления, хозяйства, торговли, научной или учебной работы. Следовательно, организация – это

группа людей, деятельность которых координируется для достижения поставленных общих целей [43].

Большинство психологов согласны с выделением двух типов мотивации в организации и соответствующих им двух типов поведения: внешней мотивации и соответственно внешне мотивированного поведения и внутренней мотивации и соответственно внутренне мотивированного поведения.

Внутренняя мотивация – конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения, когда иницирующие и регулирующие его факторы проистекают изнутри личностного «Я» и полностью находятся внутри самого поведения. Внутренне мотивированные деятельности не имеют поощрений, кроме самой активности. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели, а наградой является момент переживания чего-то большего, чем обыденное существование.

Мотивирование – это техника побуждения индивида к высоко эффективному труду посредством формирования у него внутренней мотивации. В основе лежит экспертиза политик, процедур, правил и других регуляторов поведения членов организации на предмет их влияния на внутреннюю мотивацию, исключение тех из них, которые ее разрушают и разработка системы управления мотивацией работников как системы.

Внешняя мотивация – конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его иницируют и регулируют, находятся вне «Я» личности или вне поведения. Достаточно иницирующему и регулирующим факторам стать внешними, как вся мотивация приобретает характер внешней. Для формирования внешней мотивации используют стимулы.

Стимулирование – это техника побуждения к высоко эффективному труду посредством формирования внешней мотивации (стимул «притягивает» извне). Реализуется в форме предоставления работнику за выполнение определенной работы некоторых благ, внешних по отношению к этой работе, называемых стимулами, в первую очередь, материальных вознаграждений [47].

В мотивации сотрудников организации также большую роль играют и индивидуальные особенности каждого отдельного сотрудника. Любая организация состоит из людей, то есть субъектов, каждый из которых имеет свои интересы и возможности. Возможности сотрудника – это его профессиональные знания, умения и навыки. Таким образом, возможности работника определяют его способность выполнять определенные функции, что применяется при подборе персонала на работу, распределении должностных обязанностей, поручении производственных задач.

В значительной степени поведение сотрудника, как субъекта мотивации, зависит от его личностных особенностей, индивидуальных

психологических свойств: характера, интересов, ценностей, намерений, желаний, потребностей.

Характер определяет предрасположенность работника к выполнению определенных видов деятельности, что также должно учитываться при распределении должностных обязанностей.

Характер и интересы субъекта определяют его отношение к тем или иным событиям и, тем самым, определяют его реакцию на них.

Таким образом, порождая определенные события, можно вызвать необходимую ответную реакцию, т.е., формировать поведение человека в группе. Именно в этом заключается мотивация. Поскольку две составляющие части, определяющие поведение человека – характер и интересы – разнообразны, система мотивации должна учитывать это разнообразие, подстраиваться под него. Это определяет постановку задачи – исходя из анализа интересов и характера членов трудового коллектива, построить такую систему мотивации, которая вызывала бы предельно конструктивное поведение, обеспечивающее эффективную коммуникацию и достижение совокупного результата деятельности коллектива [36].

Личностные ценности связывают внутренний мир личности с жизнедеятельностью общества и отдельных социальных групп. У каждой группы свой набор ценностей, они могут в различной степени пересекаться между собой – от полного совпадения до полного несовпадения. Усваивая от окружающих взгляды на нечто как на ценность, человек закладывает в себя новые, независимые от потребностей регуляторы поведения [31].

Желания и намерения – это сиюминутно возникающие и довольно часто сменяющие друг друга мотивационные субъективные состояния, отвечающие изменяющимся условиям выполнения действия.

Также существуют индивидуальные особенности потребностей сотрудников. Известно, что у разных субъектов потребности выражены по-разному. Для биологических потребностей значимыми оказываются типы телосложения, темперамента, конституции, которые в конечном итоге связаны с интенсивностью обменных процессов в организме. Так, пикникам в силу интенсивности их обменных процессов требуется частое употребление пищи, астеники же состояние голода переносят легче. При нормальном же пищевом и водном режиме астеники более чувствительны к тепловому режиму [2].

Потребность в движении более актуальна для людей атлетического телосложения, чем для астеников, и тем более, для пикников. Поэтому гипокинезия (ограничение двигательной активности) больше влияет на самочувствие и настроение атлетиков. Пикники предпочитают даже «обездвиженность», она для них более комфортна, чем физические нагрузки.

К. Обуховский отмечает, что психастеники предъявляют необычайно высокие требования к своему моральному облику, поэтому у них в формировании мотива непременно участие должен принимать такой мотиватор, как нравственный контроль. У других же лиц такие проблемы не

возникают, так как при обосновании принимаемых решений они руководствуются иными ценностями, например личной преданностью руководителю, начальнику [33].

В исследованиях Н.П. Фетискина выявлена связь потребности в двигательной активности с типологическими особенностями нервной системы: у лиц с сильной нервной системой и преобладанием возбуждения по «внутреннему» балансу потребность в двигательной активности больше, чем у лиц с противоположными типологическими особенностями, т.е. со слабой нервной системой и преобладанием торможения. По данным Н.П. Фетискина, это различие может достигать трехкратного размера [45].

Особенности личности вмешиваются в процесс формирования мотива на всех этапах. Так, легкость возникновения потребности, ее интенсивность (сила) зависят от индивидуальной «чувствительности» человека к стимулу второсигнальному воздействию (ситуации). Возникновение и переживание состояний (обида, злости и т.п.), приводящих к желанию применить ту или иную форму агрессии, в значительной степени зависят от выраженности у субъекта конфликтных черт личности: вспыльчивости, обидчивости, нетерпимости к мнению других и т.п. Эти черты личности заставляют воспринимать конфликтную или фрустрирующую ситуацию острее [45].

На стадии принятия решения сильное влияние на процесс мотивации могут оказывать такие волевые качества, как решительность и смелость. Нерешительность может затягивать принятие решения, а боязливость может привести к отказу совершить то или иное действие. По данным М.Л. Кубышкиной, высокая мотивация на социальный успех (стремление к признанию, достижениям в значимой деятельности, соперничеству) связана с уверенностью человека в собственном обаянии, в привлекательности своей личности. При этом женщины высоко оценивают свои деловые качества (практичность, организованность, предусмотрительность), а мужчины – качества, необходимые общественному деятелю (интеллект, умение ладить с людьми, личное влияние) [25].

Стремящиеся к признанию наиболее высоко оценивают свои коммуникативные качества (общительность, воспитанность, обаяние, умение ладить с людьми) и частично – свойства социального интеллекта (юмор, проницательность). Эта самооценка подкрепляется действительной выраженностью у этих субъектов экстраверсии, манипулятивности и авантюристичности.

Субъекты с преобладанием мотива соперничества высоко оценивают свою предприимчивость, волю. Они рассчитывают на свою энергию, напор, доказательством чему является жесткость их поведения – доминантность и агрессивность.

Те же, кто более всего стремится к достижениям в значимой деятельности, склонны выделять свои деловые качества, такие, например, как практичность, организованность, воля, предусмотрительность. Реально эти самооценки подкрепляются ответственностью и деловой направленностью

этих субъектов.

Таким образом, данные М.Л. Кубышкиной хорошо иллюстрируют положение, что направленность мотивации определяется теми или иными особенностями личности и их самооценкой субъектом [25].

Имеет значение и развитие интеллекта. Как отмечает К. Обуховский, легкость формирования мотива наблюдается, с одной стороны, у лиц с примитивным мышлением, с другой – и у лиц высокой духовной культуры. Утонченные интеллектуалы, привыкшие постоянно контролировать себя, испытывают трудности в выборе целей и средств их достижения. Часто формулирование цели становится для них невозможным [33].

Значительное влияние на процесс мотивации при осуществлении руководства могут оказывать такие свойства личности, как властность или же боязнь ответственности. Их наличие может обуславливать стихийное формирование стиля руководства (авторитарного, демократического, либерального), существенной характеристикой которого является единоличное или групповое принятие решения что, как и когда делать.

По данным Е.П. Ильина, склонные к демократическому стилю руководства обладают большей полезависимостью, чем склонные к авторитарному и либеральному стилям; у «автократов» более выражена направленность на результат деятельности, а у «либералов» – на процесс деятельности. У «демократов» больше выражена склонность к альтруизму, а у «автократов» и «либералов» – к эгоизму. Стремление к власти явно больше у «автократов» и меньше всего – у «либералов» [20].

Д. Мак–Клелланд, Д. Аткинсон выделяли еще одну стилевую особенность процесса мотивации, которая связана со стремлением субъектов к успеху или избеганию неудачи. Если человек ориентирован на успех, он не испытывает страха перед неудачей, а если ориентирован на избегание неудачи, то будет тщательнее взвешивать свои возможности, колебаться при принятии решения. Поскольку лица с мотивацией избегания неудачи боятся критики, они в качестве психологической защиты чаще, чем лица, стремящиеся к достижению успеха, мотивируют свои поступки с помощью декларируемой нравственности [9].

Имеются и половые различия в выраженности биологических потребностей. Отсутствие пищи и воды хуже переносят мужчины. У мужчин чаще проявляется потребность в чувстве риска, соперничества, в уважении, во власти. У женщин более выражена потребность в общении, заботе о других [20].

Мотивационную сферу сотрудника с точки зрения ее развитости можно оценивать по следующим параметрам: широта, гибкость и иерархизированность. У каждого человека проявление этих параметров индивидуально.

Таким образом, поведение сотрудника, как субъекта труда, зависит не только от степени влияния организации на внешнюю и внутреннюю мотивацию сотрудника, но и от его личностных особенностей,

индивидуальных психологических свойств: характера, интересов, ценностей, намерений, желаний, потребностей. В связи с этим, возникает необходимость рассмотреть особенности удовлетворенности трудом сотрудников организации.

1.3 Особенности удовлетворенности трудом в современных организациях

Понятие «удовлетворенность работой» – это аффективная или эмоциональная реакция сотрудника на рабочую ситуацию.

Удовлетворённость трудом – это обширное понятие, которое отражает отношение сотрудника к разнообразным составляющим работы: нагрузка работы, оплата труда, безопасность работы, сами условия труда, статусность и престижность работы, отношения с коллегами, психологический климат в коллективе, корпоративная культура организации, система оценки персонала и эффективности работы, методы и стиль руководства, отношение начальника к подчиненным, ответственность и автономия, карьера и возможность развития личности, возможности применить знания и умения.

Удовлетворенность содержанием и характером работы занимает центральное место. Интерес к процессу деятельности может быть важным мотивирующим фактором.

Совокупность особенностей деятельности, побуждающих человека к ее выполнению, называют процессуально-содержательной (или интринсивной) мотивацией.) [18].

Интринсивный мотив — это получение удовольствия и радости от выполняемой работы.

О высокой процессуально-содержательной мотивации можно вести речь, когда у сотрудника высокие результаты благодаря тому, что он получает удовольствие от самого процесса деятельности, а не от результата в виде высокого заработка, вознаграждения.

Изучая сотрудников, которые получают удовольствие от своей работы, ученые определили составляющие процессуально-содержательной мотивации: - максимальная включенность в деятельность; - концентрация внимания, мыслей и чувств на деле; - четкое осознание своих целей, понимание того, как действовать в тот или иной момент трудовой деятельности; - отсутствие боязни возможных ошибок и неудач; - полное погружение, «растворение» в деятельности.

Ориентируясь на вышеперечисленные составляющие, руководители, менеджеры могут корректировать свои управленческие действия и процесс деятельности сотрудников. [5].

Американские психологи-бихевиористы Дж. Хэкман и Дж. Олдхэм выделили пять базовых факторов, необходимых, с их точки зрения, для того, чтобы работа воспринималась сотрудниками организации как содержательная, интересная и приносила удовлетворение. К ним относятся:

1. Разнообразие умений. Более содержательны те работы, для которых требуется много, а не одно или несколько различных умений.

2. Идентичность задания. Работы, которые составляют единое целое, более содержательны, чем работы, являющиеся лишь некоторой частью всей работы.

3. Важность задания. Работы, которые важны для других людей, более содержательны, чем маловажные работы.

4. Автономия. Работы, при выполнении которых человек может проявлять независимость, пользоваться свободой и принимать решения, касающиеся выполнения работы, более содержательны, чем работы, не дающие таких возможностей.

5. Обратная связь, касающаяся работы. Работы, в которые включена обратная связь, касающаяся того, как сотрудник выполняет свою работу, более содержательны, чем работы без обратной связи». [42].

Удовлетворенность работой тесно связана с лояльностью персонала, благожелательным отношением к своей организации, стремлением соответствовать принципам организации, разделяя при этом ее ценности и цели. При изучении удовлетворенности, мы выявляем силу привязанности сотрудников к организации, в которой они работают.

Если эффективный сотрудник рассматривает увольнение из организации, то вполне понятно, что сложившаяся ситуация нежелательна для организации. Также, если неэффективный сотрудник максимально удовлетворен своей работой, значит руководителю следует задуматься о ситуации в организации. Поскольку в данном случае компания создает благоприятные условия для ленивых, плохих, неэффективных сотрудников. Результаты исследований удовлетворенности сотрудников своей деятельностью – это информация о возможных рисках текучести персонала в организации. [48].

В соответствии с этими взглядами Т.О. Соломанидина и В.А. Соломанидин приводят принципы проектирования работы с точки зрения удовлетворенности ее исполнителей. В такой перечень они включили следующие требования: - работа должна иметь цель, т. е. приводить к определенному результату; - работники должны оценивать работу как важную и заслуживающую быть выполненной; - работа должна давать возможность работнику принимать решения, необходимые для ее выполнения, т. е. быть автономной в установленных пределах; - выполняя обязанности, работник должен получать обратную связь, оцениваться в зависимости от эффективности труда; - работа должна приносить справедливое, с точки зрения работника, вознаграждение.

Сотрудник, выполняющий свою работу в соответствии с вышеперечисленными требованиями, испытывает удовольствие от своей работы, что побуждает его к качественной и добросовестной работе. Такую вовлеченность в работу с сопутствующими положительными эмоциями от

эффективно выполненной работы, а не под влиянием факторов извне, ученые называют внутренней мотивацией[48].

Важно отметить, что для одних важен сам процесс работы, её динамичность. Другим, чтобы ощущать удовлетворенность трудом, нужны качественные, количественные результаты. Третьим важно, чтобы сама суть работы приносила удовольствие, была интересной и давала возможность не только для профессионального, но и для личностного роста. Таким образом, удовлетворенность содержанием работы, тесно связана с индивидуальными потребностями и особенностями личности.

Удовлетворенность условиями труда является значимым фактором. В него входит всё, что затрагивает экологию и организацию рабочего пространства: удобство расположения рабочего места и необходимых условий, освещенность, температура воздуха в помещении, качество питьевой воды, которую используют сотрудники.

Персоналу, для удовлетворенности условиями труда, важно быть проинформированным о текущих делах в компании, положении компании на рынке, её целях и задачах. В случае недонесения до сотрудников полной информации, велика вероятность распространения слухов, что может сказаться на текучести персонала. Безусловно, система информирования не должна раскрывать или ставить под угрозу коммерческие тайны организации.

Одним из основных элементов информирования является доведение персоналу видения будущего организации, ее целей. Успешные лидеры, представляя свое видение организации, активизируют и себя, и персонал.

К условиям работы нужно относить и такие особенности, как месторасположение фирмы, удобный режим (график), сопутствующие работе возможности интересных встреч, поездок и т. п.

Удовлетворенность оплатой труда, материальным вознаграждением тесно связана с субъективной оценкой степени справедливости отношений. Поэтому руководству нужно обращать внимание на следующие моменты: - соответствует ли уровень оплаты ваших работников уровню оплаты аналогичных специалистов в других компаниях; - соотносимы ли усилия и вознаграждение работников предприятия.

Важнейшими условиями удовлетворенности руководством являются благоприятная корпоративная культура, оптимальный стиль лидерства, коммуникативная и управленческая компетентность руководителя. В этом заключается умение принять решения, взять на себя ответственность, способность организовать работу, высказать благодарность. Важным элементом управленческой деятельности, влияющим на удовлетворенность руководством, является делегирование полномочий и ответственности персоналу.

В процессе социально-психологических исследований установлено, что работники организаций отдадут предпочтение заботливому лидеру,

ориентированному на людей и процессы. При этом от него ожидают организаторских способностей, профессионализма.

Существенным является вопрос о том, кто и как оценивает работу специалистов, поскольку результаты такой оценки закладываются в основу системы материального вознаграждения. Субъективизм, ошибки в оценке и несправедливость стимулирования разрушают лояльность и мотивацию работников, что становится тормозом развития культуры компании, может вызывать противоречия, конфликтные ситуации. [56].

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

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

Весьма существенной составляющей является удовлетворенность окружением. Зачастую оно настолько сильно влияет на настроение, трудоспособность, желание продолжать работу на этом месте, что при определенных негативных обстоятельствах человек может принять решение об увольнении. В силу этого в последнее время востребованы тренинги, целью которых является формирование командных отношений в коллективе. В то же время для удовлетворенности работой вполне достаточно, чтобы окружение не вызывало негативных эмоций, например раздражения. Психологи также рекомендуют избегать создания каких-то специальных привилегий для руководства, которые увеличивают разрыв между ним и остальными работниками. [33].

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

До тех пор пока сотрудник не осознал, какие правила ему придется выполнять, нельзя говорить о его лояльности. На верность присягают комуто конкретному, а не следующему королю, кем бы он ни был».

Теория удовлетворенности/неудовлетворенности работой Ф. Герцберга – теория мотивации, согласно которой процессы обретения удовлетворенности индивида трудом и нарастания неудовлетворенности работой – это два различных процесса, на развитие которых влияют совершенно разные факторы. Теория удовлетворенности /

неудовлетворенности работой Ф. Герцберга является одной из наиболее известных теорий содержания мотивации.

Многочисленные исследования, проведенные автором теории, показали, что факторы, которые вызвали рост неудовлетворенности работника трудом, при их устранении совсем необязательно приводят к увеличению удовлетворенности. И, наоборот: из того, что какой-либо фактор способствовал росту удовлетворенности трудом никак не следует, что при ослаблении влияния этого фактора будет расти неудовлетворенности.

Процесс «удовлетворенность – отсутствие удовлетворенности» в основном находится под влиянием факторов, связанных с содержанием труда, то есть с внутренними по отношению к работе факторами: признание, ответственность, престижность работы, возможность продвижения по карьерной лестнице, перспективы профессионального роста.

Процесс «неудовлетворенность – отсутствие неудовлетворенности» определяется влиянием факторов, связанных с окружением, в котором осуществляется работа, то есть находится под воздействием внешних по отношению к труду факторов: безопасность на рабочем месте, распорядок и режим работы, качество контроля со стороны руководства, отношения с коллегами, начальством и подчиненными, а также заработная плата.

Ф. Герцберг, на основе своей концепции, пришел к тому, что в случае, когда сотрудники неудовлетворены своим трудом, менеджер (руководитель), в первую очередь, должен обращать внимание на те факторы, которые вызывают неудовлетворенность, и действовать так, чтобы эту неудовлетворенность устранить.

После того, как достигнуто состояние отсутствия неудовлетворенности, менеджеру (руководителю) необходимо заострить своё внимание на мотивирующих факторах, которые обеспечивают удовлетворенность трудом, и уже через них добиваться высоких результатов труда. [17].

Выделяя понятия общей (интегративной) и частной удовлетворенности трудом, исследователи обычно включают в структуру первой из них удовлетворенность следующими факторами:

- 1) заработной платой;
- 2) функциональным содержанием труда;
- 3) местом работы (условия и организация труда, психологический климат, статус должности, возможности роста, инфраструктура, и т. д.).

Н.Ф. Наумова пришла к выводу: «Общая удовлетворенность не является агрегацией частной удовлетворенности, она представляет собой самостоятельную оценку, связанную с другими элементами ориентирования». [46].

На сегодняшний день в рамках организационной психологии накоплен огромный массив данных, связанных с проблемой удовлетворенности работой. Их анализ позволил выявить ряд интересных закономерностей.

В частности, установлено, «...что на протяжении всего периода трудовой деятельности человека его удовлетворенность работой меняется как в большую, так и в меньшую сторону. В возрастной группе от 20 до 30 лет удовлетворенность работой снижается по мере того, как дает знать о себе расхождение между идеалами и реалиями работы на определенной должности («шок при столкновении с реальностью»).

По мере того как человек приспосабливается к этим реалиям и достигает определенных профессиональных целей, его удовлетворенность постепенно увеличивается; пик ее приходится на возраст около 40 лет. За этим периодом следует «кризис середины карьеры», который обычно наблюдается в возрасте от 45 до 50 лет.

После разрешения этого кризиса уровень удовлетворенности опять повышается, но снова начинает падать, когда человек готовится к уходу на пенсию («предпенсионный возраст»)» [57].

Также проводились исследования на поиск взаимосвязи между удовлетворенностью работой и качеством ее выполнения. Результаты большого количества исследований, вопреки всеобщим ожиданиям, напрямую не подтвердили гипотезу о том, что удовлетворенность приводит к лучшему выполнению работы сотрудниками.

Можно предположить, что данные результаты объяснимы тем, что удовлетворенность трудом – это, в большинстве случаев, субъективная характеристика, которая во многом зависит исключительно от личностных особенностей личности.

В последнее время в психологии сформировалось мнение о том, что удовлетворенность трудом выражается, прежде всего, не объективными средовыми параметрами, а общей склонностью конкретного индивида к «позитивной аффективности» (позитивному восприятию мира — проще говоря, к оптимизму), либо к «негативной аффективности» (негативному восприятию, или пессимизму). Л. Джуэлл пишет о том, что на сегодняшний день существует большое количество данных, которые подтверждают существование положительной корреляции между оценками положительной аффективности и большей удовлетворенностью работой.

Руководителям и менеджерам важно четко учитывать степень удовлетворенности трудом как коллектива в целом, так и каждого сотрудника в отдельности. Не владея этой картиной в полном объеме, будет сложно стимулировать просоциальную активность коллектива и прогнозировать процессы группообразования и личностного развития в нем.

Выводы по первой главе

Проведенный анализ научной литературы в рамках проблемы исследования можно сформулировать определенные выводы;

Удовлетворенность трудом представляет собой структуру конкретных оценочных отношений к множеству конкретных сторон трудовой

деятельности. Речь идет о таких аспектах характера и условий трудовой деятельности, которые достаточно осознаются, воспринимаются людьми, получают с их стороны определенную негативную либо позитивную оценку.

По мнению В.А. Толочек, удовлетворенность трудом - это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности - факторов, определяющих, в конечном счете стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству.

Большинство психологов согласны с выделением двух типов мотивации в организации и соответствующих им двух типов поведения: внешней мотивации и соответственно внешне мотивированного поведения и внутренней мотивации и соответственно внутренне мотивированного поведения.

Внутренняя мотивация – конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения, когда иницирующие и регулирующие его факторы происходят изнутри личностного «Я» и полностью находятся внутри самого поведения. Внутренне мотивированные деятельности не имеют поощрений, кроме самой активности. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некой другой цели, а наградой является момент переживания чего-то большего, чем обыденное существование.

Внешняя мотивация – конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его иницируют и регулируют, находятся вне «Я» личности или вне поведения. Достаточно иницирующему и регулирующим факторам стать внешними, как вся мотивация приобретает характер внешней. Для формирования внешней мотивации используют стимулы.

Удовлетворенность работой тесно связана с лояльностью персонала, благожелательным отношением к своей организации, стремлением соответствовать принципам организации, разделяя при этом ее ценности и цели. При изучении удовлетворенности, мы выявляем силу привязанности сотрудников к организации, в которой они работают.

Если эффективный сотрудник рассматривает увольнение из организации, то вполне понятно, что сложившаяся ситуация нежелательна для организации. Также, если неэффективный сотрудник максимально удовлетворен своей работой, значит руководителю следует задуматься о ситуации в организации.

2 Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом сотрудников организации

2.1 База и методы исследования

Исследование проводилось в коллективе сотрудников на базе организации ООО «РУСТИКА» г. Красноярск.

В исследовании приняли участие 35 испытуемых в возрасте от 28 до 40 лет, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы в организации от 5 лет.

Изучение удовлетворенности трудом сотрудников организации ООО «РУСТИКА» осуществлялось комплексно, соблюдая определенные этапы.

На первом этапе диагностировалась удовлетворенность трудом у сотрудников при помощи методики определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева.

Данная методика предназначена для выявления уровня удовлетворенности трудом по следующим составляющим: интерес к выполняемой работе; достижения в профессиональной деятельности; взаимоотношения с коллегами и руководством; предпочтение выполняемой работы заработку; условия труда; определяется профессиональная ответственность работника; его уровень притязаний в профессиональной деятельности.

На втором этапе изучалась структура мотивации трудовой деятельности при помощи одноименной методики К. Замфира. Методика позволяет изучить выраженность трех компонентов трудовой мотивации: внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ).

Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) предназначена для изучения структуры мотивации трудовой деятельности сотрудников. Структура мотивации трудовой деятельности включает три компонента: внутреннюю мотивацию (ВМ), внешнюю положительную мотивацию (ВПМ) и внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). Соответственно в опроснике имеются позиции, относящиеся к этим компонентам.

Испытуемым предлагается дать оценку различным типам мотивов с четырех позиций:

1. Я как руководитель
2. Мой руководитель
3. Я сам
4. Мои коллеги.

Для оценки предлагаются ситуации, связанные с внешними положительными, внешними отрицательными и внутренними мотивами.

По результатам проведения методики согласно специальным формулам рассчитываются показатели компонентов структуры трудовой мотивации (внутренняя, внешняя положительная, внешняя отрицательная).

Интерпретация результатов осуществляется за счет сравнения выраженности разных видов мотивации. Оптимальным является соотношение: $ВМ > ВПМ > ВОМ$. Чем больше сдвиг величин вправо, тем хуже отношение индивида к выполняемой трудовой деятельности и меньше побудительная сила мотивационного комплекса.

На третьем этапе изучались особенности мотивационной сферы личности сотрудников организации ООО «РУСТИКА» при помощи методики диагностики полимотивационных тенденций в «Я-концепции» С.М. Петровой, которая позволяет выявить выраженность таких мотивационных тенденций личности как акизитивная, гедонистическая, оптимистическая, коммуникативная, познавательная, трудовая, нормативная, нравственная, губристическая (совершенство), пугническая, губристическая (превосходство), позитивное отношение, избегание неприятностей, индивидуализация, эгоцентрическая, альтруистическая.

Методика диагностики полимотивационных тенденций в «Я-концепции» (С.М. Петрова) направлена на изучение мотивационной сферы личности.

Методика включает список из 64 пословиц. Использование стимульного материала в виде пословиц для изучения мотивационной сферы личности обусловлено их близостью к архетипическим образованиям психики и ментальным формам сознания, а также их образностью, понятностью, должным эмоциональным потенциалом. Все это адекватно отражает мотивационную обусловленность "Я-концепции" личности. Включенные в методику пословицы диадными плеядами тяготеют друг к другу и имеют общий метасмысл.

Рассмотрим содержательное значение каждой мотивационной тенденции изучаемой при помощи данной методики.

Акизитивная мотивация отражает отношение к материальному благополучию в жизни, к деньгам, определяет значимость для индивида материальной стороны жизни, вытекает из общей ориентации на благополучие.

Гедонистическая мотивация отражает ориентации на упрощенные способы существования, на веселую, легкую, радостную, счастливую жизнь, характеризует потребность в телесном и душевном комфорте.

Оптимистическая мотивация связана с такими аспектами, как вера в хорошее, надежда на лучшее в жизни, характеризуется пассивным ожиданием благополучия/неблагополучия в жизни, определяется как оптимистический/пессимистический фатализм.

Коммуникативная мотивация оценивает выраженность такой потребности, как потребность в общении, в дружбе, отражает степень направленности субъекта на взаимодействие, коммуникацию.

Познавательная мотивация связана с такими качествами, как потребность в выполнении работы, направленность на труд, ориентацию на выполнение поставленной задачи через преодоление трудностей.

Трудовая мотивация оценивает такие качества, как потребность в выполнении работы, направленность на труд, ориентацию на выполнение поставленной задачи через преодоление трудностей.

Нормативная мотивация отражает ориентацию на выполнение групповых и социальных норм, свидетельствует о социальной идентификации, характеризует степень ориентации индивида на долженствование, ответственность, необходимость.

Нравственная мотивационная тенденция отражает ориентацию индивида на соблюдение нравственных норм, характеризует желание жить по правде, по совести, по справедливости, относится к духовной деятельности человека.

Губристическая мотивация как стремление к совершенству отражает ориентацию на развитие, потребность в достижении, самоопределении.

Губристическая мотивация как стремление к превосходству выражает потребность в уважении, авторитете среди людей (престижная), в признании, успехе (глорическая), в первенстве.

Пугническая мотивация выражает потребность в действенном, активном преодолении трудностей, стремление бороться с жизненными обстоятельствами, даже если это связано с определенным риском.

Мотивация позитивного отношения выражает ориентацию на хорошее, положительное отношение к людям, веру в доброту людей.

Мотивация избегания неприятностей отражает потребность в избегании неприятностей с внешним окружением, угроз, опасностей.

Мотивация индивидуализации выражает либо желание ориентироваться на себя, либо делать так, как другие хотят, вместе с другими.

Эгоцентрическая мотивация отражает ориентацию человека на себя, желание думать о себе без ущерба для других, либо ориентацию на других, желание думать о других без ущерба для себя.

Альтруистическая мотивация выражает ориентацию на других, желание думать о других даже в ущерб себе, либо ориентацию на себе даже в ущерб другим.

Таким образом, данная методика позволяет исследовать выраженность личностных мотивов осуществляемой деятельности.

Четвертым этапом исследования сотрудников являлось изучение профессиональной мотивации при помощи методики «Выбор-40» С.В. Горностаева, которая относится к сегменту методик вербально-смыслового выбора (наиболее известная методика сегмента ТЮФ Шмелева-Бабиной) и служит для диагностики силы выраженности следующих мотивов профессиональной деятельности: самореализация в деятельности, материальное вознаграждение, среда деятельности (в т.ч. фактор стиля

руководства), характер работы, мотивы карьеры и достижения высоких социально-статусных позиций.

Шкала карьеры позволяет определить выраженность в структуре профессиональной мотивации социально-статусных и карьерных мотивов.

Шкала характера деятельности указывает на выраженность мотивов привлекательности содержания деятельности в структуре профессиональной мотивации испытуемого.

Организационная среда и стиль руководства показывает степень ориентации на свойства организационной среды (в каком коллективе работает человек) и стиль руководства в нем.

Шкала самореализации демонстрирует желание испытуемого реализовать свой личностный потенциал и найти эмоциональное самовыражение.

Шкала материального вознаграждения отражает выраженность в структуре профессиональной мотивации мотивов профессионального вознаграждения.

Таким образом, представленный диагностический инструментарий позволил нам комплексно изучить особенности удовлетворенности трудом сотрудников организации ООО «РУСТИКА» и дать исчерпывающее представление о характере труда в рамках организации.

2.2 Анализ результатов проведения эмпирического исследования удовлетворенности трудом сотрудников организации

Рассмотрим результаты, полученные по методике А.В.Батаршева (Методика определения удовлетворенности трудом)

По «Методике определения удовлетворенности трудом» рассматривались такие показатели как: интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, удовлетворенность взаимоотношениями с руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда, профессиональная ответственность.

Распределение результатов диагностики по методике определения удовлетворенности трудом представлено на рисунке 1.

Где: И - интерес к работе; УД - удовлетворенность достижениями в работе; УВС - удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; УВР - Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством; УП - уровень притязаний профессиональной деятельности; П - предпочтение выполняемой работы высокого заработка; У - удовлетворенность условиями труда; ПО - профессиональная ответственность.

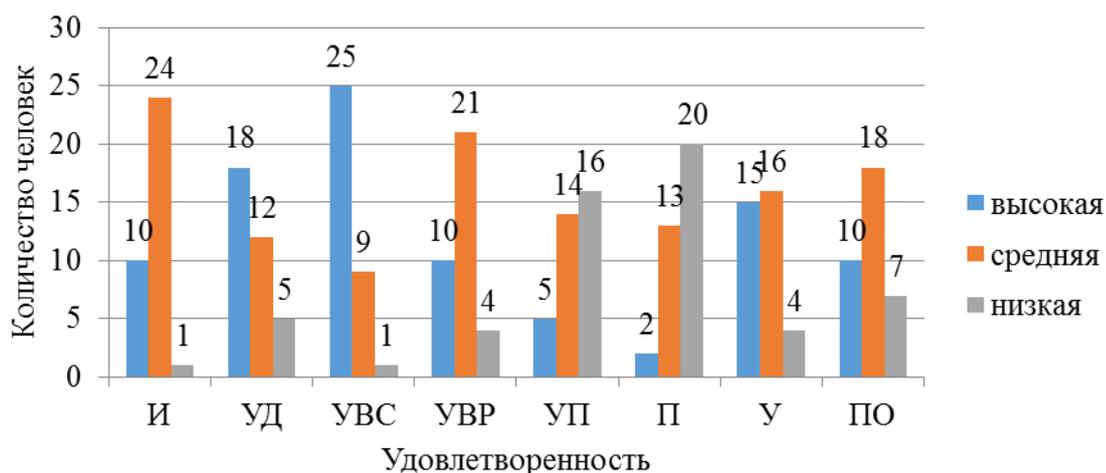


Рисунок 1 - Гистограмма распределения субъектов экспериментальной группы по уровням удовлетворенности трудом по «Методике определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батаршева).

Столбцы на рисунке 2 обозначают количество человек с разной степенью выраженности удовлетворенности профессиональной деятельностью (высокая, средняя, низкая) по разным показателям (интерес к работе, удовлетворенность достижениями в работе, удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками, руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, предпочтение выполняемой работы высокому заработку, удовлетворенность условиями труда и профессиональная ответственность).

Так самая высокая удовлетворенность наблюдается по шкалам «взаимоотношений с сотрудниками» (25 человек) достижениями в работе (18 человек) и удовлетворенность условиями труда (15 человек).

По шкале предпочтение выполняемой работы высокому заработку выявлена самая высокая неудовлетворенность трудом (20 человек).

Таким образом, для опрошенных работников ООО «РУСТИКА» большое значение имеет заработная плата. Так же возможно предпочтение другой работы в случае предложения работы с большим заработком. По результатам исследования мы можем сделать вывод том, что примерно половина опрошенных придерживаются мнения о возможности внесения вклада в коррекцию работы данной организации, в которой работают, а также перейти на должность выше уровнем. Выявлено наличие хороших взаимоотношений с сотрудниками и высокий уровень удовлетворенности достижениями в работе.

В результате мы приходим к выводу, что наиболее удовлетворены сотрудники взаимоотношениями и достижениями в работе. Самая высокая неудовлетворенность связана с показателями предпочтения выполняемой работы высокому заработку и уровня притязаний в профессиональной деятельности.

По шкалам «интерес к работе», «взаимоотношения с руководством», «профессиональная ответственность» преобладает средний уровень удовлетворенности. А также наблюдается высокий и средний уровень удовлетворенности условиями труда.

В целом по группе результаты общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) соответствуют 48 % от общей суммы баллов, что говорит о среднем уровне удовлетворенности трудом.

Обратимся к анализу результатов, полученных по итогам изучения структуры мотивации трудовой деятельности при помощи одноименной методики К. Замфира.

Индивидуальные результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики структуры мотивации трудовой деятельности на этапе констатирующего эксперимента представлены в таблице Б.1 Приложения Б.

Общее максимальное количество баллов по каждой из изучаемых видов мотивации (внутренняя, внешняя положительная, внешняя отрицательная) достигает значения в 20 баллов, минимальное – 4 балла. В рамках указанного диапазона и варьируются результаты испытуемых по данной методике.

С целью анализа групповых показателей данных видов мотивации был рассчитан средний балл по группе в отношении каждого вида мотивации. Так, наглядно результаты со средними показателями в отношении каждого вида трудовой мотивации представлены на рисунке 2.

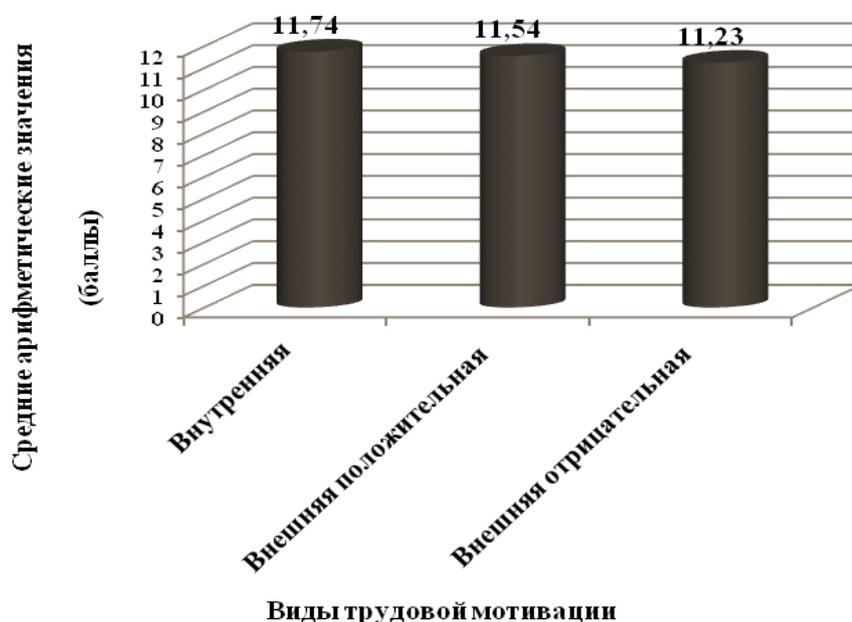


Рисунок 2. Гистограмма распределения средних показателей видов трудовой мотивации в группе по методике «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) на этапе констатирующего эксперимента

Согласно представленным результатам, средние показатели по всем видам мотиваций отличаются совсем незначительно. Однако они все же

имеются. Наиболее высокий уровень выраженности среди сотрудников организации ООО «РУСТИКА» отмечается в отношении внутренней мотивации трудовой деятельности (11,74). Так, автор методики, давая определение внутренней мотивации трудовой деятельности, поясняет, внутренние мотивы порождаются в сознании человека самой трудовой деятельностью через понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т. е. через результат и процесс труда. Внутренняя мотивация возникает, по мнению К. Замфир, из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления. Таким образом, преобладание внутренней мотивации над внешними является оптимальным вариантом в мотивационной схеме трудовой деятельности

Внешняя мотивация содержит мотивы, которые находятся за пределами сознания самого сотрудника и его труда как такового. Внешняя положительная мотивация обуславливается ориентацией на материальное стимулирование, продвижение по работе, одобрение со стороны коллег и коллектива, престиж, т. е. те стимулы, ради которых человек считает нужным приложить свои усилия. Данный вид мотивации именуется положительным, поскольку ориентация на указанные ценности не несет прямых негативных последствий. Среди испытуемых данный вид мотивации выражен несколько меньше, чем внутренняя мотивация и достигает значения в 11,54 балла.

Внешняя отрицательная мотивация связана с боязнью осуждения, попытками избежать наказания, критики, осуждения, штрафов и т. п. То есть, стимулом для труда в таком случае становятся действия, совершаемые для того, чтобы избежать негативных последствий. Выраженность внешней отрицательной трудовой мотивации в группе составляет 11,23 балла. В отношении уровня данной мотивации можно предположить, что он является завышенным, поскольку совсем незначительно отличается от средних показателей по другим видам мотиваций. Учитывая, что данный показатель является средним по группе, можно сказать, что у многих испытуемых будет отмечаться преобладание внешней отрицательной мотивации над внешней положительной или даже внутренней что представляет собой неоптимальную мотивационную схему.

Таким образом, по результатам диагностики структуры мотивации трудовой деятельности мы выявили, что оценивая средние показатели по группе, можно говорить об оптимальном мотивационном комплексе испытуемых, когда внутренняя мотивация преобладает над внешней положительной, а она в свою очередь принимает значения больше, чем уровень внешней отрицательной мотивации. Однако, поскольку средний показатель уровня внешней отрицательной мотивации незначительно отличается от показателей по другим мотивациям, можем говорить о тенденции к наличию неоптимального мотивационного комплекса среди сотрудников организации ООО «РУСТИКА».

Для более глубокого понимания мотивационных тенденций личности сотрудников организации ООО «РУСТИКА», проанализируем результаты, полученные по итогам проведения диагностики полимотивационных тенденций в «Я-концепции» С.М. Петровой. Данная методика состоит из пар пословиц противоположных по мотивационному смыслу, на каждую из мотивационных тенденций приходится по 2 пословицы в отношении которых испытуемый соглашается и 2 пословицы, с которыми он должен не согласиться, чтобы это также указывало на преобладание конкретной мотивационной тенденции. Таким образом, максимальное количество баллов по каждой мотивационной тенденции может составлять 4 балла, минимальное – 0 баллов.

Индивидуальные результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики полимотивационных тенденций в «Я-концепции» С.М. Петровой на этапе констатирующего эксперимента представлены в таблице Б.2 Приложения Б.

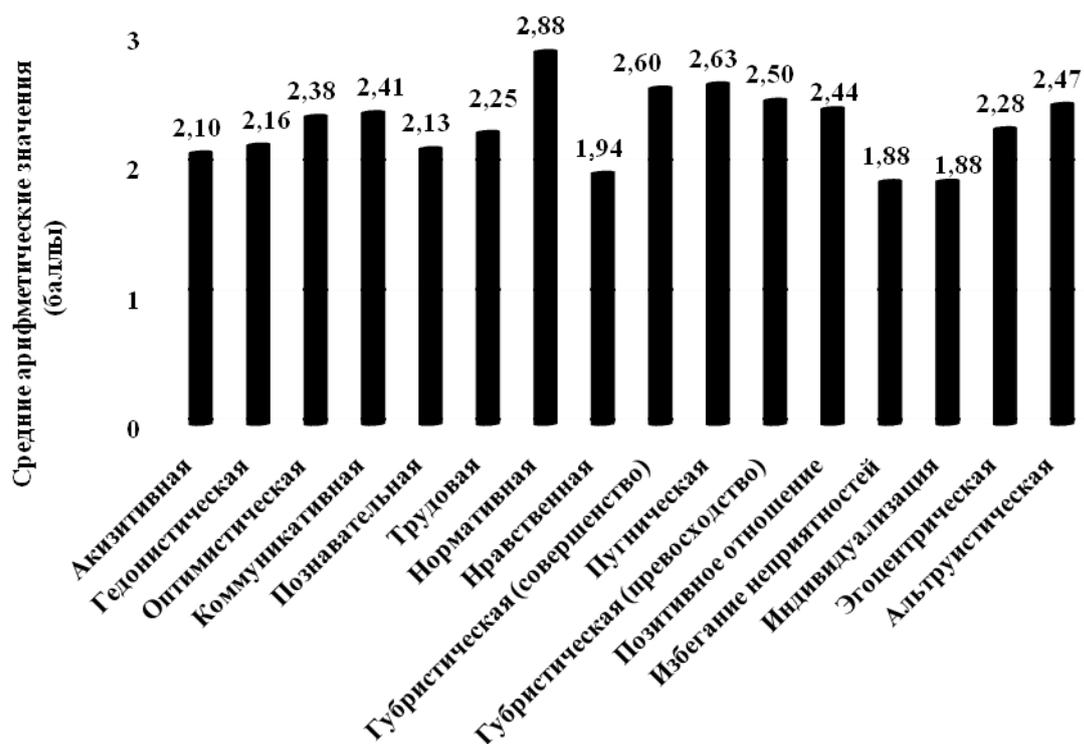
С целью понимания выраженности мотивационных тенденций у испытуемых организации ООО «РУСТИКА» мы обратились к интерпретации средних показателей выраженности мотиваций по группе.

Средние показатели выраженности каждой мотивационной тенденции среди сотрудников ООО «РУСТИКА» представлены на рисунке 3.

Согласно представленным данным, можно проанализировать какие мотивационные тенденции в большей степени преобладают у сотрудников организации и какие мотивы имеют второстепенное значение.

Итак, согласно представленным результатам, можем видеть, что доминирующей мотивационной тенденцией является нормативная мотивация (2,88). Нормативная мотивация личности отражает ориентацию на выполнение групповых и социальных норм, ориентирует на максимальную социальную идентификацию, характеризует степень ориентации индивида на долг и ответственность. Таким образом, можем сказать, что среди сотрудников организации преобладает нормативная мотивация личности, которая в рамках профессиональной деятельности будет проявляться в виде принятия на себя обязательств и ответственности, стремление к соответствию своей должности и выполняемых функций.

Следующей по выраженности мотивационной тенденцией в группе испытуемых является пугническая (2,63). Пугническая мотивация выражает потребность личности в активном и эффективном преодолении трудностей, демонстрирует стремление индивида бороться с жизненными обстоятельствами, даже если это связано с определенным риском.



Полимотивационные тенденции "Я-концепции"

Рисунок 3. Гистограмма распределения средних показателей мотивационных тенденций личности в «Я-концепции» по методике С.М. Петровой

Таким образом, в профессиональной деятельности данная мотивационная тенденция нередко проявляется в решительности, инициативности и также принятии на себя ответственности за совершаемые действия. Сотрудники организации с выраженной пугнической мотивацией склонны идти на оправданный риск для достижения определенных профессиональных результатов.

Также в тройку наиболее выраженных мотивационных тенденций сотрудников организации ООО «РУСТИКА» входит губристическая мотивация, отражающая направленность на совершенствование (2,60). Данная мотивационная тенденция выражает потребность личности к достижению совершенства, отражает ориентацию на развитие, потребность в достижении, самоопределении. В профессиональной сфере данная мотивация вероятнее всего будет проявляться в стремлении к достижению определенного уровня профессионализма и продвижению по карьерной лестнице.

Анализируя наименее выраженные мотивационные тенденции среди испытуемых, можем отметить, что сотрудникам организации ООО «РУСТИКА» в меньшей степени свойственны такие виды мотиваций как избегание неприятностей (1,88) и индивидуализация (1,88). На основании

этих данных можем сделать вывод, что испытуемые практически не стремятся к избеганию неприятностей во взаимодействии с внешним окружением, они готовы к определенным угрозам, опасностям и рискам. Кроме этого испытуемым не свойственно ориентироваться в своей деятельности исключительно на себя, либо делать только так, как хотят другие. Это указывает на то, что респонденты в своей профессиональной деятельности стремятся учитывать максимум обстоятельств при принятии решения и осуществления профессиональной деятельности, смотреть на возникшую ситуацию не только с позиции своего «Я», но и учитывать потребности и желания других, а также объективно оценивать происходящие события.

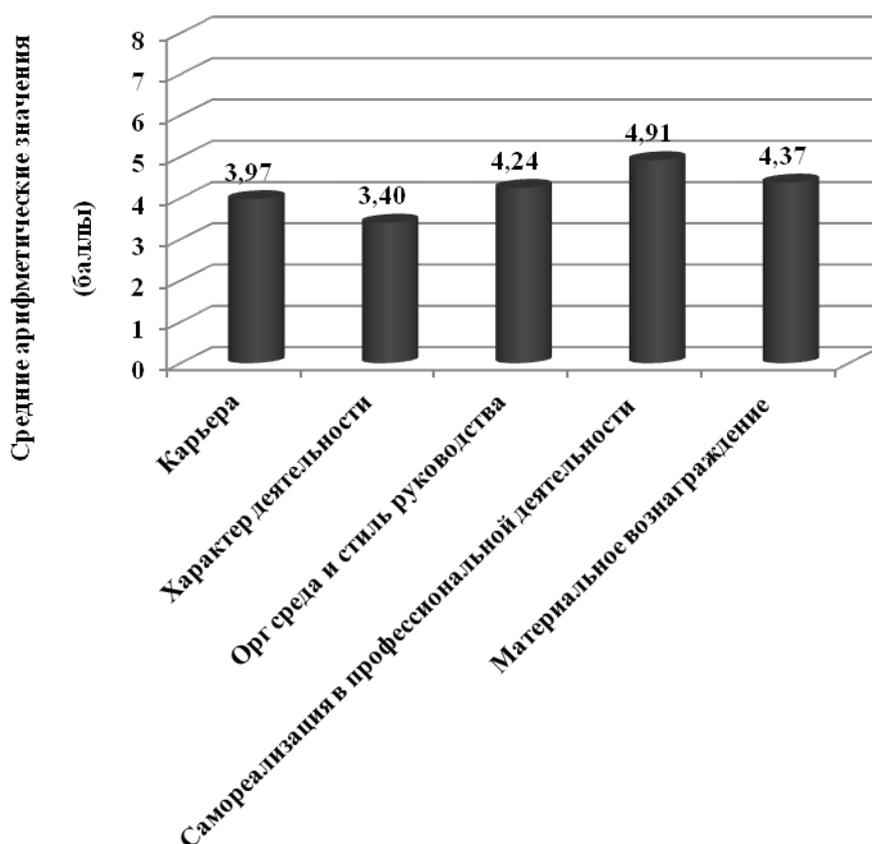
Таким образом, по результатам изучения полимотивационных тенденций в «Я-концепции» среди сотрудников организации можно сделать вывод о том, что доминирующими мотивациями у большинства из них являются нормативная, пугническая и губристическая (совершенство) мотивации. Преобладание данных мотивационных тенденций указывает на такие качества личности и поведенческие проявления как склонность принимать на себя обязательства и ответственность, стремление к соответствию своей должности и выполняемых функций, решительность, инициативность, склонность к риску, стремление к достижению определенного уровня профессионализма и продвижению по карьерной лестнице. Одновременно с этим наименее выраженными являются мотивации избегания неприятностей и индивидуализации, что указывает, во-первых, на готовность испытуемых к определенным угрозам, опасностям и рискам; во-вторых, на способность оценивать возникшую ситуацию не только с позиции своего «Я», но и учитывать потребности и желания других, что позволяет наиболее объективно оценивать происходящие события.

С целью изучения конкретных мотиваций в рамках осуществления трудовой деятельности сотрудников организации ООО «РУСТИКА», обратимся к анализу результатов, полученных по итогам проведения методики диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40» (С.В. Горностаев).

Индивидуальные результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики профессиональной мотивации по методике «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего эксперимента представлены в таблице Б.3 Приложения Б.

С целью определения выраженности мотиваций трудовой деятельности в коллективе сотрудников организации ООО «РУСТИКА» мы определили средние арифметические значения по каждой из исследуемых в рамках методики мотиваций и наглядно представили эти данные на рисунке 4.

Анализ результатов, представленных на рисунке 4 позволяет нам сделать вывод о доминирующих мотивациях трудовой деятельности в коллективе организации ООО «РУСТИКА».



Мотивации трудовой деятельности

Рисунок 4. Гистограмма распределения средних показателей мотиваций трудовой деятельности по методике «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего эксперимента

Так, можем отметить, что наиболее выраженной мотивацией трудовой деятельности является самореализация в профессиональной деятельности (4,91). Данная мотивация отражает стремление реализовать свой личностный потенциал и найти эмоциональное самовыражение в профессиональной деятельности. На основании этого можно сказать, что сотрудники организации ООО «РУСТИКА» стремятся максимально включиться в рабочий процесс, работа для них – это способ и путь не только профессионального, но и личностного роста. В своей профессиональной деятельности испытуемые находят большой потенциал для эмоционального удовлетворения, которое достигается посредством обретения определенных результатов в трудовой деятельности.

Следующей по выраженности мотивацией, но уже заметно более низкой является мотивация материального вознаграждения (4,37), затем следует мотивация ориентации на организационную среду и стиль руководства в профессиональной деятельности (4,24). Предпоследней по значимости является мотивация карьерного роста (3,97), и последнее место

занимает мотивация характера выполняемой трудовой деятельности. Это свидетельствует о том, что для испытуемых не так уж важно содержание самой трудовой деятельности, сколько возможности самореализации и особенности профессиональной среды.

Таким образом, основной доминирующей мотивацией трудовой деятельности в коллективе сотрудников организации ООО «РУСТИКА» является мотивация самореализации. Для сотрудников очень важно лично и профессионально расти осуществляя основные трудовые функции и выполняя обязательства соответствующие своей должности. Наименее выраженной мотивацией является ориентация на характер выполняемой трудовой деятельности, что может говорить о том, что сотрудники вполне удовлетворены всеми аспектами и нюансами своей трудовой деятельности и готовы к любым возникающим обстоятельствам. Для сотрудников не столько важно само содержание деятельности, сколько наличие возможностей самореализации в процессе труда.

С целью более детального изучения структуры мотивации трудовой деятельности и исследования взаимосвязи ее отдельных компонентов, обратимся к статистическому анализу полученных данных при помощи установления наличия линейных корреляционных связей с применением критерия Пирсона.

В таблице 1 представлены результаты корреляционного анализа наличия взаимосвязей между показателями видов профессиональной мотивации и полимотивационных тенденций в «Я-концепции».

Анализируя данные, представленные в таблице 1, можем видеть, что обнаружился ряд значимых взаимосвязей между изучаемыми явлениями. Так, на высоком уровне достоверности обнаружены следующие значимые взаимосвязи:

1) между трудовой мотивацией карьеры и такими мотивационными тенденциями как губристическая (превосходство) (0,80); акизитивная (0,74); познавательная (0,67); губристическая (совершенство) (0,63); избегание неприятностей (0,57); гедонистическая (0,54). Выявленные связи указывают на то, что в основе стремления к карьерному росту лежат личностные мотивации, связанные со стремлением к превосходству, материальному благополучию, потребностями к выполнению работы, саморазвитию, обретению внешней успешности, телесного и душевного комфорта. При более низком уровне значимости также обнаружены связи с трудовой (0,41) и коммуникативной (0,39) мотивациями.

2) Связь между характером трудовой деятельности и такими личными мотивационными тенденциями как гедонистическая (0,72); избегание неприятностей (0,68); акизитивная (0,59); коммуникативная (0,58); губристическая (превосходство) (0,56); позитивное отношение (0,55); познавательная (0,53); губристическая (совершенство) (0,48); трудовая (0,46).

Таблица 1 - Результаты корреляционного анализа взаимосвязей между показателями отдельных видов профессиональной мотивации и полимотивационных тенденций в «Я-концепции»

	Акquisитивная	Гедонистическая	Оптимистическая	Коммуникативная	Познавательная	Трудовая	Нор...
Карьера	0,74 (p=0.01)	0,54 (p=0.01)	0,25	0,39 (p=0.05)	0,67 (p=0.01)	0,41 (p=0.05)	
Характер деятельности	0,59 (p=0.01)	0,72 (p=0.01)	0,19	0,58 (p=0.01)	0,53 (p=0.01)	0,46 (p=0.01)	
Орг среда и стиль руководства	0,58 (p=0.01)	0,45 (p=0.01)	0,27	0,77 (p=0.01)	0,32	0,48 (p=0.01)	
Самореализация в профессиональной деятельности	0,30	0,40 (p=0.05)	-0,11	0,20	0,28	0,10	
Материальное вознаграждение	0,71 (p=0.01)	0,40 (p=0.05)	0,29	0,38 (p=0.05)	0,49 (p=0.01)	0,26	

При более низком уровне достоверности также выявлены связи данной трудовой мотивации с такими личностными мотивационными тенденциями как нравственная (0,34) и эгоцентрическая (-0,34). Последняя связь является обратной, что указывает на наличие высоких показателей мотивации эгоцентризма при низкой мотивации характера трудовой деятельности.

3) Взаимосвязь между трудовой мотивацией «организационная среда и стиль руководства» и такими личностными мотивационными тенденциями как коммуникативная (0,77); позитивное отношение (0,75); акquisитивная (0,58); трудовая (0,48); гедонистическая (0,45); гедонистическая (превосходство) (0,45); избегание неприятностей (0,43). Таким образом, проявление трудовой мотивации в ориентации на организационную среду и стиль руководства связано с личностными потребностями во взаимодействии и принятии, обретении телесного и душевного комфорта, желании трудиться и добиваться результатов, внешней успешности (избегание трудностей).

4) Взаимосвязь трудовой мотивации самореализации в профессиональной деятельности и таких мотивационных тенденций личности как губристическая (превосходство) (0,58); гедонистическая (0,40); и на менее значимом уровне связи с мотивацией избегания неприятностей (0,37); эгоцентрической (-0,33). Таким образом, трудовая мотивация самореализации в профессиональной деятельности основана на мотивационных тенденциях личности к превосходству и самосовершенствованию, стремлению к телесному и душевному комфорту, а также в некоторой степени связана со стремлением избегать неприятностей. Самореализация в профессиональной деятельности обратным образом связана с эгоцентрической мотивацией, т.е. при наличии выраженной мотивации к самореализации отмечаются более низкие показатели мотивации к эгоцентризму, которая представляет собой стремление думать о себе иногда даже в ущерб другим.

5) Взаимосвязь трудовой мотивации материального вознаграждения и таких личных мотивационных тенденций как акизитивная (0,71); губристическая (превосходство) (0,65); избегание неприятностей (0,52); познавательная (0,49); нравственная (0,42); гедонистическая (0,40); губристическая (совершенство) (0,38); коммуникативная (0,38). Таким образом, мотивация материального вознаграждения в рамках профессиональной деятельности проявляется в соответствии с высоким уровнем перечисленных мотивационных тенденций личности.

Проанализируем наличие взаимосвязей между компонентами структуры мотивации трудовой деятельности (внутренняя, внешняя положительная, внешняя отрицательная мотивации) и видами профессиональных (трудовых) мотиваций.

В таблице 2 представлены результаты корреляционного анализа наличия взаимосвязей между показателями видов профессиональной мотивации видами мотивации входящими в структуру мотивации трудовой деятельности.

Анализируя результаты, представленные в таблице 2, можем сделать вывод о наличии некоторых значимых взаимосвязей.

Так, внутренняя мотивация профессиональной деятельности прямым образом связана с со всеми изучаемыми мотивациями трудовой деятельности, но в разной степени. Так, перечислим выявленные связи в соответствии с убыванием их силы: характер деятельности (0,597), самореализация в профессиональной деятельности (0,568) карьера (0,497), организационная среда (0,402), Материальное вознаграждение (0,334). На основании полученных результатов можем сделать вывод о том, что внутренняя мотивация связана со всеми изучаемыми аспектами трудовой деятельности, однако важнейшую роль играет характер выполняемой деятельности и возможность самореализации в профессиональной деятельности.

Таблица 2 - Результаты корреляционного анализа взаимосвязей между показателями профессиональной мотивации и компонентами структуры мотивации трудовой деятельности

	Карьера	Характер деятельности	Орг среда и стиль руководства	Самореализация в профессиональной деятельности	Материальное вознаграждение
Внутренняя	0,497 (p=0.01)	0,597 (p=0.01)	0,402 (p=0.05)	0,568 (p=0.01)	0,334 (p=0.05)
Внешняя положительная	0,463 (p=0.01)	0,294	0,299	0,184	0,446 (p=0.01)
Внешняя отрицательная	0,302	0,454 (p=0.01)	0,576 (p=0.01)	0,309	0,164

Внешняя положительная мотивация главным образом связана с такими мотивирующими аспектами трудовой деятельности как карьера (0,463) и материальное вознаграждение (0,446).

Внешняя отрицательная мотивация трудовой деятельности связана в первую очередь с условиями организационной среды и стилем руководства (0,576), а также с характером выполняемой деятельности (0,454).

Таким образом, по результатам проведенного исследования выявилась необходимость проведения мероприятий формирующего характера, направленных на совершенствование удовлетворенности трудом сотрудников организации ООО «РУСТИКА».

Формирующий эксперимент организован и проведен в соответствии с полученными результатами констатирующего этапа исследования и с опорой на выявленные взаимосвязи изучаемых параметров системы мотивации трудовой деятельности.

2.3. Описание внедрения методики повышения удовлетворенности трудом сотрудников современной организации

Формирующий эксперимент исследования реализовывался в рамках организации ООО «РУСТИКА» на протяжении 6 месяцев, и включал различные мероприятия (лекции, консультации персонала и руководителя), но по большей части был направлен на разработку эффективной стратегии повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации. Стратегия повышения удовлетворенности трудом разрабатывалась на основе полученных в ходе исследования данных и реализовывалась непосредственным руководителем организации, ежедневно взаимодействующим с сотрудниками через различные формы организации

труда, включение новых условий и обстоятельств трудовой деятельности.

Разрабатывая эффективную методику повышения удовлетворенности трудом, весь персонал организации условно был разделен на определенные группы, в зависимости основного мотивационного фактора:

1-я группа – стремление к самореализации;

2-я группа – стремление к карьере и материальному благополучию;

3-я группа – стремление к благоприятному психологическому климату в организации;

Итак, в первую очередь было определено, что именно хочет получить от работы тот или иной человек. Это может быть не только денежное вознаграждение, но и социальная защищенность, принадлежность к известной компании, хорошая рабочая обстановка, удовлетворение от интересной для него работы, высокое качество жизни, возможность продвижения по карьерной лестнице, принадлежность к определенной социальной группе, желание приносить пользу людям.

В ходе данной работы мы проводили индивидуальные беседы и консультации с сотрудниками, в ходе которых выявляли все потребности работника, что позволяло понять, какие из них являются доминирующими. В процессе работы руководители должны были также внимательно наблюдать за своими подчиненными, чтобы понять какие активные потребности движут ими сейчас. Собранная информация в дальнейшем обрабатывалась и анализировалась совместно с руководителем организации.

Таким образом, первым этапом методики повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации являлось выявление и изучение потребностей работников.

Вторым этапом методики повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации было определение форм стимулирования персонала, которые организация может эффективно использовать в своей деятельности. Так, для выделенных ранее групп можно выделить соответствующие формы стимулирования трудовой деятельности:

1) Материальное вознаграждение;

2) Социальное, психологическое поощрение;

3) Вознаграждение через получение новых возможностей и привилегий в профессиональной деятельности.

Степень возможности материального стимулирования сотрудников организации оценивалась с привлечением других специалистов (бухгалтер, маркетолог, управляющий). По результатам оценки возможностей организации материального стимулирования своих сотрудников были конкретно определены сотрудники, для которых аспект материального стимулирования является наиболее важным в соответствии с выявленными ранее потребностями.

К форме повышения мотивации связанной с социальным и психологическим поощрением относится наличие благоприятного психологического климата в организации. Обстановка внутри организации,

ее психологический климат включают в себя удовлетворенность сотрудников такими аспектами как условия труда, взаимоотношения с коллегами, удовлетворенность стилем руководства и отношением с руководителем, возможностью карьерного роста и пр. В рамках реализации данной формы стимулирования руководителям предоставлялась информация о необходимости затрат на организацию комфортных условий труда работников (материально-техническое оснащение) и создании благоприятного психологического климата внутри компании (организация досуговых мероприятий, корпоративных вечеров и пр.). Выполнение этих условий само по себе не приносит экономического эффекта в чистом виде, однако если компания не заботится об этом, ее работники испытывают чувство физического или морального дискомфорта, что, безусловно, снижает производительность труда. Поэтому важно иметь в виду, что создание благоприятной обстановки в компании также является серьезнейшей задачей мотивации.

Вознаграждение через получение новых возможностей и привилегий в профессиональной деятельности тесно связано с таким мотивационным фактором, как создание имиджа организации. Данный аспект является серьезнейшим мотивирующим фактором, который влияет на мотивацию работника априори, то есть еще до того, как он принимается на работу, и оказывает воздействие на протяжении всего времени его работы в организации. Какими бы ни были основные потребности человека, возможность работать в известной компании, которая пропагандирует четкие, ясные, известные далеко за ее пределами и получающие общественное одобрение цели, будет в той или иной степени возбуждать в человеке гордость за возможность принадлежать к этой организации, ощущать себя ее частью. Таким образом, создание «корпоративного духа» становится важнейшим звеном программы мотивации любого коллектива.

Перечисленные выше условия являются необходимыми для создания атмосферы заинтересованности в работе в данной организации. Без их выполнения невозможно рассчитывать на привлечение и сохранение высококвалифицированных специалистов, и на высокую отдачу со стороны работников. Однако наличия этих элементов по нашему мнению недостаточно для создания эффективной мотивационной стратегии организации. Поэтому третьим этапом в рамках реализации методики повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации явилась реализация специальных мер стимулирования труда работников, которые были как коллективными так и индивидуальными.

Вопрос формирования общих форм стимулирования персонала вплотную соприкасается с понятиями «корпоративного духа» и «корпоративной культуры». На этом этапе работа была направлена на то, чтобы руководитель мог правильно оценить те общие потребности, которые могут быть эффективно удовлетворены организацией. Такой вид мотивации обходится компании не так дорого, а отдача от него порой бывает очень

значительной, так как, помимо удовлетворения потребностей отдельных работников, коллективные формы стимулирования способствуют сплоченности коллектива, формированию «корпоративного сознания», что, несомненно, сказывается на производительности труда.

В рамках реализации таких мер были предложены и реализованы следующие мероприятия: организация питания внутри компании; оплата транспортных расходов; медицинское обслуживание, страхование; помощь в получении дополнительного образования; проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, поездок. В ходе реализации данных мер коллективной мотивации обнаружилось, что сотрудники охотно включаются в такого рода мероприятия и стараются быть достаточно активными в процессе участия в коллективной деятельности. Это позволяло уже на этапе формирующего эксперимента говорить об эффективности данных мероприятий. В ходе проведения таких мероприятий, сотрудники давали обратную связь, по результатам которой было установлено, что подобных мероприятий им действительно не хватало, поскольку все сотрудники вынуждены тратить деньги на обеды и транспорт, хотя имеют доступ к качественному медицинскому обслуживанию и спортивным сооружениям, получать дополнительное образование, иметь страховки и т.п. Однако эти расходы по карману далеко не всем. Когда эти расходы, хотя бы частично, берет на себя организация, то они становятся гораздо доступнее из-за того, что формальной организации легче обеспечить меньшую стоимость этих услуг, чем отдельному человеку. Таким образом, получение от организации тех дополнительных благ, которые работник не может позволить себе сам, повышает его заинтересованность в работе в компании, то есть серьезно мотивирует его.

Однако потребности сотрудников различны, поэтому наиболее эффективными формами стимулирования работников являются индивидуальные. На первом этапе формирующего эксперимента мы выявили потребности каждого работника и попытались найти способы их удовлетворения. В рамках разработки индивидуальных мер стимулирования, мы более подробно изучили структуру организации и особенности иерархии подчинения и осуществления функций, поскольку задача мотивации подчиненных должна решаться на всех уровнях иерархии организации. Здесь важную роль имела подготовка специальных методик, позволяющих безошибочно диагностировать нужды сотрудников.

В ходе осуществления данного этапа работы был сделан вывод о том, что персональная мотивация сотрудников не должна сводиться лишь к предоставлению дополнительных материальных благ за успешное выполнение работы, поскольку существуют многочисленные нематериальные факторы, побуждающие человека трудиться эффективнее. Так, нами был выявлен эффективный фактор мотивации - осознание работником своей полезности в организации. В рамках внедрения данного мотивационного фактора в систему повышения мотивации сотрудников, была проведена

просветительская работа с руководителем организации, заключающаяся в раскрытии основных аспектов искусства распределения человеческих ресурсов, при котором работники максимально ощущали бы свою полезность и получали бы удовлетворение от проделанной работы. По результатам проведенного просветительского мероприятия была проведена работа по оценке актуальной расстановки кадров в организации и оценке ее эффективности с точки зрения индивидуальных потребностей сотрудников организации, их способностей и возможностей. Обнаружены определенные несоответствия и намечен план дальнейшей реорганизации в рамках перестановки кадров и выполнения ими отдельных функций и задач.

Помимо этого, внедрена методика стимуляции работников с помощью предоставления возможности продвижения по служебной лестнице в случае достижения определенных результатов в профессиональной деятельности. В основе данной методики стимулирования лежит конкретное изложение информации о том, каких именно результатов необходимо достичь в рамках каждой занимаемой должности для того чтобы добиться повышения по карьерной лестнице. Такая конкретика позволяет сотрудникам более четко осознавать собственные цели в рамках собственного карьерного роста, что значительно и за короткие сроки повышает мотивационный потенциал сотрудников, стремящихся к продвижению.

Также значительным мотивационным фактором в рамках методики повышения удовлетворенности трудом сотрудников современной организации является фактор личного примера руководителя. С руководителем организации проведена просветительно-дискуссионная работа, в рамках которой обсуждались конкретные примеры влияния поведения руководителя на деятельность сотрудников организации. По итогам данной работы был сделан вывод о том, что невозможно добиться эффективной работы персонала, если начальник не побуждает их к этому своими действиями и собственным примером.

2.4. Оценка эффективности реализации мероприятий формирующего эксперимента

Эффективность реализации мероприятий формирующего эксперимента, которые заключались во внедрении методики повышения удовлетворенности трудом осуществлялось посредством проведения контрольного этапа исследования. Контрольный эксперимент заключался в повторном проведении обследования испытуемых по методикам, которые были использованы нами на этапе констатирующего эксперимента.

Повторная диагностика в отношении изучения полимотивационных тенденций в «Я-концепции» в рамках контрольного эксперимента не осуществлялась, поскольку целью формирующего эксперимента являлось изменение мотиваций связанных только с трудовой деятельностью.

Проанализируем результаты, полученные по итогам проведения методики «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) на этапе контрольного эксперимента.

Индивидуальные результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики структуры мотивации трудовой деятельности на этапе контрольного эксперимента представлены в таблице Б.4 Приложения Б.

Представим наглядно полученные результаты на рисунке 5 с целью дальнейшего сравнения с результатами по данной методике, полученными на этапе констатирующего эксперимента.

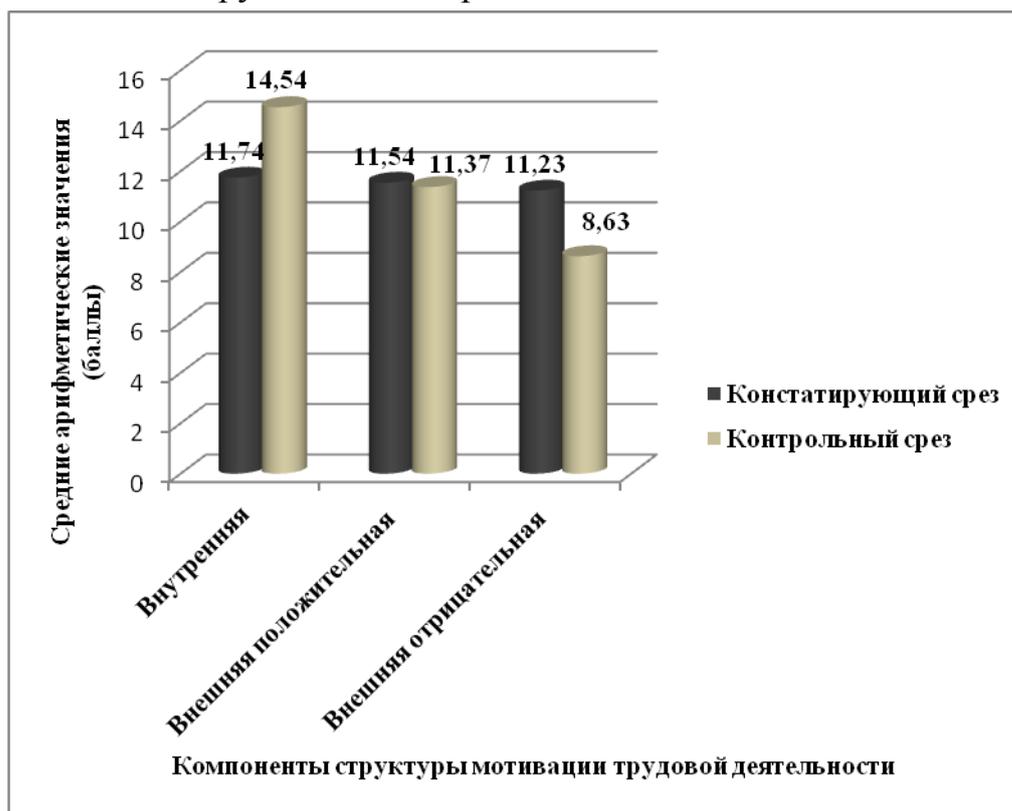


Рисунок 5. Гистограмма распределения средних показателей видов трудовой мотивации в группе по методике «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Анализируя результаты, представленные на рисунке 5 можем отметить, что произошли изменения в отношении всех показателей структуры мотивации трудовой деятельности после проведения формирующего эксперимента. Так, особенно заметные изменения произошли в отношении внутренней мотивации (изменения с 11,74 до 14,54 баллов), на основании чего можем говорить о повышении уровня внутренней мотивации трудовой деятельности среди сотрудников организации ООО «РУСТИКА».

Также весьма заметные изменения отмечаются в отношении показателей внешней отрицательной мотивации, которая после проведения формирующих мероприятий значительно снизилась на этапе контрольного эксперимента (с 11,23 до 8,63 баллов). Данный факт свидетельствует о

значительном снижении внешней отрицательной мотивации трудовой деятельности среди сотрудников испытуемые в меньшей мере теперь ориентируются на мотивацию избегания каких-либо наказаний, заменяя данный вид деструктивной мотивации на более оптимальные – внешнюю положительную и внутреннюю.

В отношении внешней положительной мотивации значительных изменений не наблюдается: показатель снизился лишь на 0,17 баллов.

С целью проверки достоверности различий данных, полученных на этапе констатирующего и контрольного эксперимента обратимся к статистическому анализу при помощи t-критерия Стьюдента для связанных выборок.

В таблице 3 представлены результаты статистического сравнения показателей испытуемых полученных по итогам проведения методики «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента.

Таблица 3 - Результаты статистического сравнения показателей испытуемых полученных по итогам проведения методики «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Компоненты структуры трудовой мотивации	Внутренняя	Внешняя положительная	Внешняя отрицательная
Показатели статистического анализа			
Констатирующий срез	11,74	11,54	11,23
Контрольный срез	14,54	11,37	8,63
t Стьюдента (t эмп)	4.6	0.3	3.8
Уровень достоверности (p)	0.01	-	0.01

Данные статистического анализа подтверждают выявленные нами ранее различия в отношении показателей испытуемых по внутренней мотивации и внешней отрицательной мотивации.

Таким образом, по результатам проведения формирующего эксперимента у сотрудников организации ООО «РУСТИКА» произошли изменения в структуре мотивации трудовой деятельности: повысился уровень внутренней мотивации и снизился уровень внешней отрицательной мотивации трудовой деятельности. Таким образом, полученные данные указывают на эффективность реализации формирующего эксперимента.

Проанализируем изменения, произошедшие в отношении показателей, полученных по итогам проведения методики диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40» (С.В. Горностаев).

Индивидуальные результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики профессиональной мотивации по методике «Выбор-

40» (С.В. Горностаев) на этапе контрольного эксперимента представлены в таблице Б.5 Приложения Б.

На рисунке 6 наглядно представлены результаты испытуемых полученные по итогам проведения данной методики на этапе констатирующего и контрольного эксперимента.

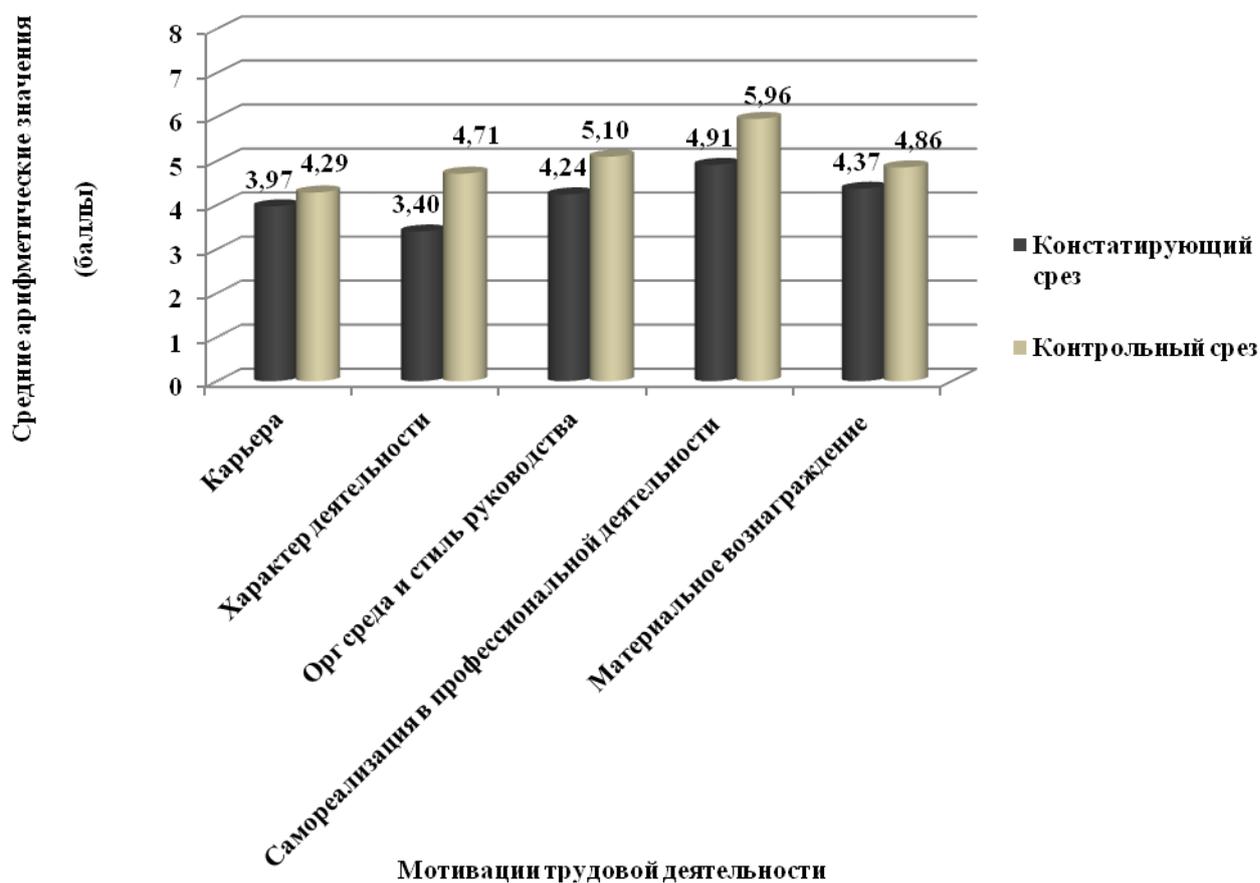


Рисунок 6. Гистограмма распределения средних показателей видов трудовой мотивации в группе по методике «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Согласно данным представленным на рисунке 6 можем отметить, что изменения произошли в отношении всех изучаемых показателей трудовой мотивации. Особенно значимые изменения отмечаются по показателям характера деятельности (повышение на 1,31 балла), самореализации в профессиональной деятельности (повышение на 1,05 балла), организационной среды и стиля руководства (повышение на 0,86 балла). Таким образом, на этапе контрольного эксперимента приоритетной мотивацией трудовой деятельности также остается мотив самореализации в труде (5,96), второе место по приоритетности теперь занимает мотив организационной среды и стиля руководства (5,10). Занимавший последнее место по приоритетности на

этапе констатирующего эксперимента мотив характера трудовой деятельности, теперь занимает позицию предпоследнего места по приоритетности. В отношении остальных показателей различия являются незначительными.

Таким образом, в ходе формирующего эксперимента испытуемые стали проявлять все большую заинтересованность в отношении самореализации в рамках собственной профессиональной деятельности, стали отмечать наибольшее значение организационной среды и стиля руководства в рамках профессиональной деятельности, а также отмечать значение характера выполняемой деятельности в профессиональной сфере. Сотрудники научились понимать, нравится или не нравится им деятельность, которую они выполняют и определяют причины данного отношения.

С целью подтверждения выявленных различий обратимся к статистическому анализу полученных данных по результатам проведения методики диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента (таблица 4).

Таблица 4 - Результаты статистического сравнения показателей испытуемых полученных по итогам проведения методики диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Профессиональные мотивации	Карьера	Характер деятельности	Орг среда и стиль руководства	Самореализация в профессиональной деятельности	Материальное вознаграждение
Показатели статистического анализа					
Констатирующий срез	3,97	3,40	4,24	4,91	4,37
Контрольный срез	4,29	4,71	5,10	5,96	4,86
t Стьюдента (t эмп)	1.6	4.7	3.2	4.5	2.6
Уровень достоверности	-	0.01	0.01	0.01	0.05

Данные, представленные в таблице 4 свидетельствуют о том, что имеются значимые различия в показателях испытуемых на этапе констатирующего и контрольного эксперимента в отношении уровня выраженности таких мотивов трудовой деятельности как характер деятельности (4.7), самореализация в профессиональной деятельности (4.5), организационная среда и стиль руководства (3.2) при высоком уровне достоверности ($p=0.01$).

Также значимые различия на более низком уровне достоверности ($p=0.05$) отмечаются в отношении мотива материального вознаграждения.

Обратимся к результатам, полученным по методике А.В.Батаршева (Методика определения удовлетворенности трудом) на этапе контрольного эксперимента.

Данные свидетельствуют о качественном изменении по всем составляющим удовлетворенности трудом (рисунок 7)

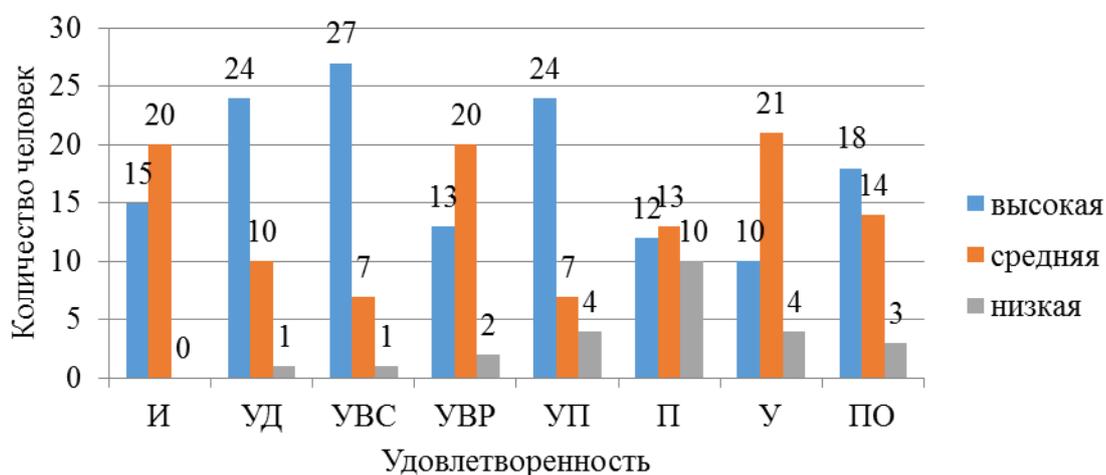


Рисунок 7 - Гистограмма распределения субъектов экспериментальной группы по уровням удовлетворенности трудом по «Методике определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батаршева) на этапе контрольного эксперимента.

Мы видим, что значительно вырос уровень притязаний профессиональной деятельности (24 человека отметили высокий уровень), повысилась профессиональная ответственность (18 человек). Отмечается высокий рост по шкале «удовлетворенность достижениями» (24 человека – высокий уровень).

Самым позитивным результатом данной методики на этапе контрольного эксперимента, мы считаем показатели общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ), которые соответствуют 69 % от общей суммы баллов, что свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности трудом (рисунок 8).

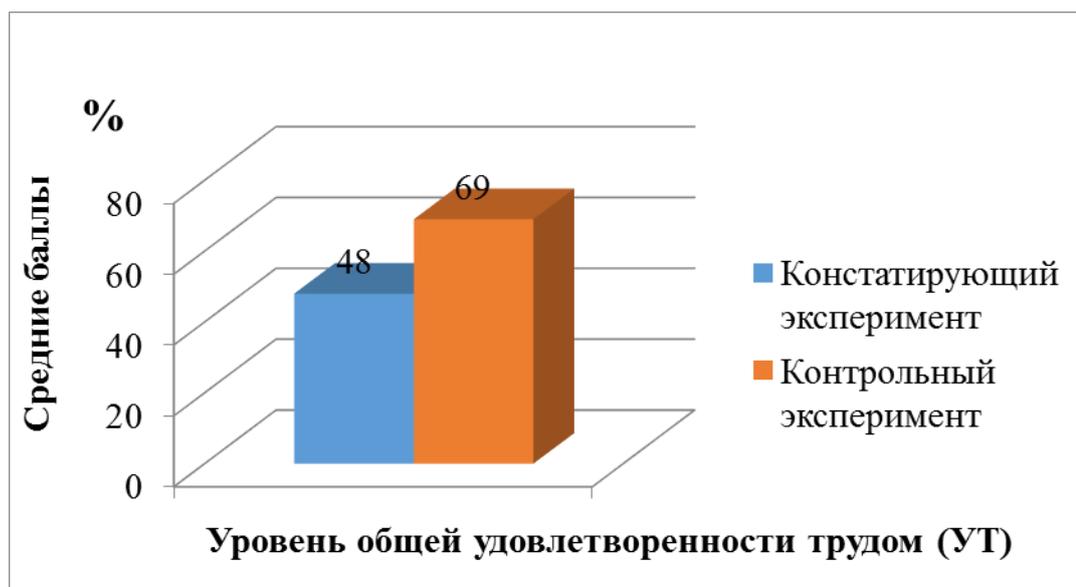


Рисунок 8 – Гистограмма общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) в группе на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Таким образом, в ходе статистического анализа данных подтвердилось наличие произошедших изменений в отношении уровня выраженности по показателям мотивов трудовой деятельности, что указывает на эффективность реализации мероприятий формирующего эксперимента.

Выводы по второй главе

В процессе проведения эмпирической работы по изучению особенностей удовлетворенности трудом сотрудников организации ООО «РУСТИКА», нами был осуществлен анализ данных, в ходе которого на этапе констатирующего эксперимента выявлены основные особенности удовлетворенности трудом сотрудников данной организации. В рамках формирующего эксперимента была разработана методика повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации. На этапе контрольного эксперимента мы оценили степень эффективности разработанной методики повышения удовлетворенности трудом.

На этапе констатирующего эксперимента по результатам диагностики структуры мотивации трудовой деятельности мы выявили, что имеется тенденция к наличию неоптимального мотивационного комплекса среди большинства сотрудников организации ООО «РУСТИКА».

По результатам изучения полимотивационных тенденций в «Я-концепции» среди сотрудников организации мы сделали вывод о том, что доминирующими мотивациями у большинства из них являются нормативная, пугническая и губристическая (совершенство) мотивации, что указывает на такие качества личности и поведенческие проявления как склонность принимать на себя обязательства и ответственность, стремление к

соответствию своей должности и выполняемых функций, решительность, инициативность, склонность к риску, стремление к достижению определенного уровня профессионализма и продвижению по карьерной лестнице. Одновременно с этим наименее выраженными являются мотивации избегания неприятностей и индивидуализации, что указывает, во-первых, на готовность испытуемых к определенным угрозам, опасностям и рискам; во-вторых, на способность оценивать возникшую ситуацию не только с позиции своего «Я», но и учитывать потребности и желания других, что позволяет наиболее объективно оценивать происходящие события.

По итогам проведения исследования по методике диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40», доминирующей мотивацией трудовой деятельности в коллективе сотрудников организации ООО «РУСТИКА» является мотивация самореализации. Наименее выраженной мотивацией является ориентация на характер выполняемой трудовой деятельности, что может говорить о том, что для сотрудников не столько важно само содержание деятельности, сколько наличие возможностей самореализации в процессе труда.

В ходе статистического анализа полученных данных, нами был осуществлен расчет корреляционных связей между изучаемыми параметрами. Так, по результатам корреляционного анализа выявлен ряд значимых взаимосвязей между видами мотиваций. Наиболее значимыми в рамках заданной цели исследования явились связи, обнаруженные относительно доминирующей среди испытуемых трудовой мотивации – мотивации самореализации. Так, обнаружены значимые взаимосвязи трудовой мотивации самореализации в профессиональной деятельности и таких мотивационных тенденций личности как гедонистическая (превосходство), гедонистическая. На менее значимом уровне обнаружена прямая связь стремления к самореализации с мотивацией избегания неприятностей; и обратная связь с эгоцентрической мотивацией.

Таким образом, трудовая мотивация самореализации в профессиональной деятельности основана на мотивационных тенденциях личности к превосходству и самосовершенствованию, стремлению к телесному и душевному комфорту, а также в некоторой степени связана со стремлением избегать неприятностей. Самореализация в профессиональной деятельности обратным образом связана с эгоцентрической мотивацией, т.е. при наличии выраженной мотивации к самореализации отмечаются более низкие показатели мотивации к эгоцентризму, которая представляет собой стремление думать о себе иногда даже в ущерб другим.

На основании полученных результатов исследования разработана методика повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации ООО «РУСТИКА». В рамках реализации разработанной методики была осуществлена работа по выявлению и изучению потребностей работников, определены формы стимулирования персонала, которые организация может

эффективно использовать в своей деятельности и реализованы специальные меры стимулирования труда работников.

На этапе контрольного эксперимента оценивалась эффективность реализации формирующего эксперимента посредством повторного проведения диагностики мотивации трудовой деятельности. По результатам контрольного эксперимента выявлено, что испытуемые стали проявлять все большую заинтересованность в отношении самореализации в рамках собственной профессиональной деятельности, стали отмечать наибольшее значение организационной среды и стиля руководства в рамках профессиональной деятельности, а также отмечать значение характера выполняемой деятельности в профессиональной сфере. Сотрудники научились понимать, нравится или не нравится им деятельность, которую они выполняют и определяют причины данного отношения.

Итоговая диагностика показала, что повысился уровень удовлетворенности трудом и составляет 69 % от общей суммы баллов, что свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности трудом.

В ходе статистического анализа данных подтвердилось наличие произошедших изменений, что указывает на эффективность реализации мероприятий формирующего эксперимента.

Заключение

В рамках данной работы осуществлен анализ научной литературы по проблеме исследования, в ходе которого мы выявили, что в общем смысле удовлетворенность трудом представляет собой структуру конкретных оценочных отношений к множеству конкретных сторон трудовой деятельности. Речь идет о таких аспектах характера и условий трудовой деятельности, которые достаточно осознаются, воспринимаются людьми, получают с их стороны определенную негативную либо позитивную оценку.

Принципиально исследователи различают две формы мотивации – внешнюю и внутреннюю. Так, внутренняя мотивация, придающая удовлетворение от хорошо выполненной работы, общественной полезности своего труда лежит в основе мотивации трудовой деятельности, однако как правило всегда связана с аспектами внешней мотивации.

К. Замфир разделяет внешнюю мотивацию на положительную и отрицательную. Внешняя положительная мотивация проявляется при ориентации человека на денежный заработок, стремление к продвижению по работе, ориентации на престиж и уважение со стороны других. Внешняя отрицательная мотивация связана со стремлением избежать критики со стороны руководителей и коллег, стремлением избежать возможных наказаний или неприятностей.

На основе проведенного анализа мы сформулировали следующее определение удовлетворенности трудом: *это* исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности - факторов, определяющих, в конечном счете стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству.

Мотивационная система личности представляет собой целостную организацию всех побудительных сил деятельности, лежащих в основе поведения человека, которая включает совокупность познавательных, профессиональных и личностных мотивов, определяющих характер освоения профессии и целенаправленное развитие профессиональных компетенций, обеспечивающих профессиональное и личностное становление человека на протяжении всей его жизни.

Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом сотрудников организации ООО «РУСТИКА» включало 3 этапа: констатирующий, формирующий, контрольный. На этапе констатирующего эксперимента по результатам диагностики структуры мотивации трудовой деятельности мы выявили, что имеется тенденция к наличию неоптимального мотивационного комплекса среди большинства сотрудников организации ООО «РУСТИКА».

Изучая мотивации сотрудников в структуре «Я-концепции» выявлено, что доминирующими мотивациями у большинства из них являются нормативная, пугническая и губристическая (совершенство) мотивации. Наименее выраженными являются мотивации избегания неприятностей и индивидуализации. Доминирующей мотивацией трудовой деятельности является мотивация самореализации, в то время как наименее выраженной мотивацией является ориентация на характер выполняемой трудовой деятельности.

По результатам статистического анализа полученных данных был сделан вывод о том, что трудовая мотивация самореализации в профессиональной деятельности основана на мотивационных тенденциях личности к превосходству и самосовершенствованию, стремлению к телесному и душевному комфорту, а также в некоторой степени связана со стремлением избегать неприятностей. Самореализация в профессиональной деятельности обратным образом связана с эгоцентрической мотивацией, т.е. при наличии выраженной мотивации к самореализации отмечаются более низкие показатели мотивации к эгоцентризму, которая представляет собой стремление думать о себе иногда даже в ущерб другим.

На основе полученных результатов исследования была разработана и реализована методика повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации, которая включала в себя три основных этапа:

- 1) выявление и изучение потребностей работников;
- 2) определение форм стимулирования персонала, которые организация может эффективно использовать в своей деятельности;
- 3) реализация специальных мер стимулирования труда работников.

Методика повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации включал различные мероприятия (лекции, консультации персонала и руководителя), и была направлена на разработку эффективной стратегии повышения удовлетворенности трудом сотрудников организации. Стратегия повышения удовлетворенности трудом реализовывалась через различные формы организации труда, включение новых условий и обстоятельств трудовой деятельности.

На этапе контрольного эксперимента оценивалась эффективность реализации методики повышения удовлетворенности трудом посредством повторного проведения диагностики мотивации трудовой деятельности, по результатам которого выявлены заметные изменения в отдельных показателях трудовой мотивации сотрудников. Сотрудники стали проявлять все большую заинтересованность в отношении самореализации в рамках собственной профессиональной деятельности, стали отмечать наибольшее значение организационной среды и стиля руководства в рамках профессиональной деятельности, а также отмечать значение характера выполняемой деятельности в профессиональной сфере. В ходе статистического анализа данных подтвердилось наличие произошедших

изменений, что указывает на эффективность реализации мероприятий формирующего эксперимента.

Таким образом, по итогам проведенного исследования можно сделать вывод, что выдвинутая нами гипотеза о том что психологическими особенностями удовлетворенности трудом являются наличие в работе факторов-мотиваторов, а именно, возможность самореализации, признание результатов работы, профессиональный успех полностью подтвердилась.

Методика повышения удовлетворенности трудом, разработанная на основе выявленных особенностей трудовой мотивации сотрудников является эффективной и может широко использоваться в практике работы с персоналом современных организаций.

Список используемой литературы

1. Адлер, А. Практика и теория индивидуальной психологии. [Текст] / А. Адлер. - М.: Астрель, 2012. – 482 с.
2. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности [Текст] / В.Г. Асеев М.: Наука, 2001. – 381 с.
3. Алексеева, В.Г. Ценностные ориентации личности и проблема их формирования/ В.Г. Алексеева//Советская ... 1982. -Т.1.-318с.
4. Аткинсон, Дж. В. Теория о развитии мотивации [Текст] / Дж. В. Аткинсон. - М. : Свет, 1996. - ... 1995. - Т. 16. - № 4. - С. 26-35.
5. Бессокирная, Г. П. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью [Текст] / Г. П. Бессокирная, А. Л. Темницкий // Социологический журнал. - 2010. - С.186 - 191.
6. Бессонова, Ю.В. Формирование профессиональной мотивации спасателей [Текст] // Дис. на соиск. уч. ст. канд. психол. наук. М., 2003. – 260 с.
7. Бодров, В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы [Текст] / В.А. Бодров. - М.: Институт психологии РАН, 2013. – 273 с.
8. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для ВУЗов [Текст] / В.А. Бодров. - М.: ПЭР СЭ, 2001. – 366 с.
9. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности: Под редакцией Д.И. Фильдштейна. [Текст] / Л.И. Божович. - М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1997. – 366 с.
10. Бондаренко, И.Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03 [Текст] / Бондаренко И. Н. [Место защиты: Ин-т психологии РАН].- Москва, 2010.- 188 с.
11. Братусь, Б.С. Аномалии личности [Текст] / Б.С. Братусь. - М.: Мысль, 1988. – 488 с.
12. Васильев, И.А. Мотивация и контроль за действием [Текст] / И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. -М.:МГУ, 1991. – 269 с.
13. Василюк, Ф.Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций [Текст] / Ф.Е. Василюк. - Психология конфликта. Хрестоматия. СПб.: Питер, 2000. – 377 с.
14. Вечерин, А. В. Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций [Текст] / А. В. Вечерин // Психология. Т. 8. - 2011. - № 2. - С. 96 - 111.
15. Вилюнас, В.В. Психология развития мотивации [Текст] / В.В. Вилюнас. - СПб.: Речь, 2013. – 462 с.

16. Войскунский, А.Е., Смылова О.В. Мотивация потока и ее изучение в деятельности хакеров [Текст] // Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2012. – 481 с.
17. Геберт, Д., Розенштиль, Л. Организационная психология. Человек и организация. // Пер. с нем. Х.: Изд-во Гуманитарный центр / О.А. Шипилова. 2006. – 436 с.
18. Гордеева, Т.О. Психология мотивации достижения [Текст] / Т.О. Гордеева. - М.: Смысл, Издательский центр «Академия», 2013. – 377 с.
19. Додонов, Б.И. Потребности, мотивы и интересы // Проблемы формирования социогенных потребностей. Материалы I Всесоюзной конференции Тбилиси, 1974.
20. Дружинин, В.Н. Экспериментальная психология: Учебник для вузов, 3-е изд. [Текст] / В.Н. Дружинин. - СПб.: Питер, 2013. – 582 с.
21. Залесский, Г.Е. Психология мировоззрения и убеждений личности [Текст] / Г.Е. Залесский. - М.: Наука. 2012. - 144 с.
22. Замфир, К. Удовлетворенность трудом. Пер. с румын. [Текст] / К. Замфир. - М.: Астрель, 2013. – 452 с.
23. Иванников, В.А. Психологические механизмы волевой регуляции [Текст] / В.А. Иванников. - М.: УРАО, 1998. - 366 с.
24. Изард, К. Психология эмоций Пер. с англ. [Текст] / К. Изард. - СПб.: Питер, 2012. – 526 с.
25. Ильин, Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности [Текст] / Е.П. Ильин. - СПб.: Изд-во «Питер», 2011. – 522 с.
26. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин.- СПб.: Изд-во «Питер», 2014. – 482 с.
27. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст] / А.В. Карпов.- М.: Владос-Пресс, 2012. – 361 с.
28. Климов, Е.А. Психология профессионала [Текст] / Е.А. Климов. - М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 2011. – 381 с.
29. Климчук В.А. Тренинг внутренней мотивации. СПб.: Речь, 2013. – 263 с.
30. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / Отв. ред. А.А. Бодалев. -М.: Наука, 1988. – 362 с.
31. Кузнецов В.Н. Формирование ценностных ориентаций личности в коллективе. М.: Смысл, 1978.- 160 с.
32. Кэмпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях / Пер. с англ. СПб.: Социально-психологический центр, 2012. – 383 с.
33. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / Под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой; (сост., пер. с нем. и англ. яз. и науч. ред. Д. А. Леонтьева, Е. Ю. Патяевой). М.: Смысл, 2011. – 455 с.
34. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. М.: МГУ, 1971. – 528 с.

35. Ломов Б.Ф. Методические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. – 641 с.
36. Лосева, Ю. Г. Особенности удовлетворенности трудом в организациях с различными формами собственности [Текст] / Ю. Г. Лосева // Теоретические и прикладные проблемы современной психологии: материалы XII Междунар. студ. науч.-практ. конф., Минск, - 2012. - 277 с.
37. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности. М.: Психоаналитическая Ассоциация, 2012. – 273 с.
38. Маклелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2014. – 482 с.
39. Маркова А.К. и др. Формирование мотивации учения: Кн.для учителя / А.К. Маркова, Т.А. Матис, А.Б. Орлов. М.: Просвещение, 1990. – 362 с.
40. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 2012. – 484 с.
41. Мясищев В.Н. Личность и неврозы. М.: Наука, 2001. – 522 с.
42. Орлов А.Б. Развитие теоретических схем и понятийных систем в психологии мотивации // Вопросы психологии, №5, 1989. С. 27-34.
43. Патрушев, В. Д. Удовлетворенность трудом [Текст] / В. Д. Патрушев, Н.А. Калмакан. - М.: Наука, 2010. - 112 с.
44. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала // Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 53—59.
45. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2013. – 844 с.
46. Семенов, М. Ю. Удовлетворенность работой [Текст] // М. Ю. Семенов.- Омский научный вестник (The Omsk scientific bulletin), 2010 - Вып.13. - С. 154-156.
47. Скиннер, Б.Ф. Оперантное поведение // История психологии. XX век / Б.Ф. Скиннер; Под ред. П.Я.Гальперина; А.Н.Ждан. 5-е изд. - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. - С.531-566.
48. Современная психология мотивации / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2012. – 455 с.
49. Сорочайкин А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом // Основы экономики, управления и права. № 1(1). 2012. С. 121—125.
50. Старобинский, Э. Е. Как управлять персоналом [Текст] / Э. Е. Старобинский. - М. : Интел-синтез, 2010. - 143 с.
51. Темницкий, А. Л. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России [Текст] / А. Л. Темницкий // Сборник научных трудов. - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. - С. 231.
52. Толочек, В. А. Современная психология труда [Текст] / В. А. Толочек // учеб. пособие для вузов. Питер, 2006. - 462 с.

53. Уотсон Дж. Психология с точки зрения бихевиориста / Дж. Уотсон // Хрестоматия по истории психологии / Под ред. Гальперина П. Я., Ждан А. Н. М.: Владос-Пресс, 2002. – 544 с.
54. Управление персоналом: глоссарий: терминологический словарь / сост. А.Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. 104 с.
55. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса / Л. Фестингер. СПб.: Ювента, 2011. -317 с.
56. Фрейд З. Введение в психоанализ. Лекции. М.: Наука, 2011. – 537 с.
57. Хакер К., Хойос К. Мотивация профессиональной деятельности // Человеческий фактор / Под ред. Г. Салвенди. М.: Мир, 2011. - С. 268-297.
58. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т.1,2. М.: Педагогика, 2006. – 692 с.
59. Чирков В.И. Межличностные отношения, внутренняя мотивация и саморегуляция // Вопросы психологии, 1997, №3. С. 102-111.
60. Чирков В.И. Мотивация трудовой деятельности. Критический анализ зарубежных теорий трудовой мотивации. Ярославль.: ЯрГУ, 2001. - 215 с.
61. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии, 1996, №3. С. 116-120.
62. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. -М.: Владос-Пресс, 2012. – 471 с.
63. Шишкина Е.С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы // Экономика, управление и право в современных условиях: международ. сб. ст./ под общ. ред. В.Б. Тасеева. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. Вып. 5(17). С. 185-193.
64. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб.: Питер, 2012. – 366 с.
65. Юнг К. Проблемы души нашего времени. М.: Прогресс, 2011. – 388 с.
66. Ядов В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. М.: Наука, 1988. – 157 с.
67. Яacobson П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. -М.: «Просвещение», 2011. – 388 с.
68. Amabile, T.M. Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. California Management Review, 40, 1997. P. 39-58.
69. Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. Assessing the perceived work environment for creativity. Academy of Management Journal, 39, 1996. 1154-1184.

Приложение А

(обязательное)

Иллюстративная часть

Методологический аппарат.

Цель: исследовать психологические особенности удовлетворенности трудом сотрудников организации.

Объект: удовлетворенность трудом.

Предмет: особенности удовлетворенности трудом сотрудников организации.

Приложение А (продолжение)

Гипотеза: мы предполагаем, что психологическими особенностями удовлетворенности трудом являются наличие в работе факторов-мотиваторов, а именно, возможность самореализации, признание результатов работы, профессиональный успех.

Приложение А (продолжение)

Задачи исследования:

- 1) Провести анализ научной литературы по проблеме исследования
- 2) Провести эмпирическое исследование удовлетворенности трудом сотрудников современной организации, проанализировать полученные результаты
- 3) Разработать методику повышения удовлетворенности трудом сотрудников современной организации
- 4) Провести контрольный эксперимент исследования, в рамках которого выявить эффективность разработанной методики удовлетворенности трудом сотрудников современной организации

Приложение А (продолжение)

Методы исследования.

1) Теоретические (изучение и анализ научной литературы по исследуемой проблеме).

2) Эмпирические (анкетирование, тестирование, беседа, анализ полученных данных).

3) Математические методы обработки статистических данных

Методики:

1) Методика определения удовлетворенности трудом А.В. Батаршева.

2) Методика «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир)

3) Методика диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40» (Горностаев С.В.)

4) Методика диагностики полимотивационных тенденций в «Я-концепции» личности (Петрова С.М.)

Приложение А (продолжение)

Понятийный аппарат.

Удовлетворенность трудом - это исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, включая содержание и условия труда, величину заработка, общественное признание достигнутого, возможности для самовыражения и самоутверждения личности - факторов, определяющих, в конечном счете стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству (В.А. Толочек)

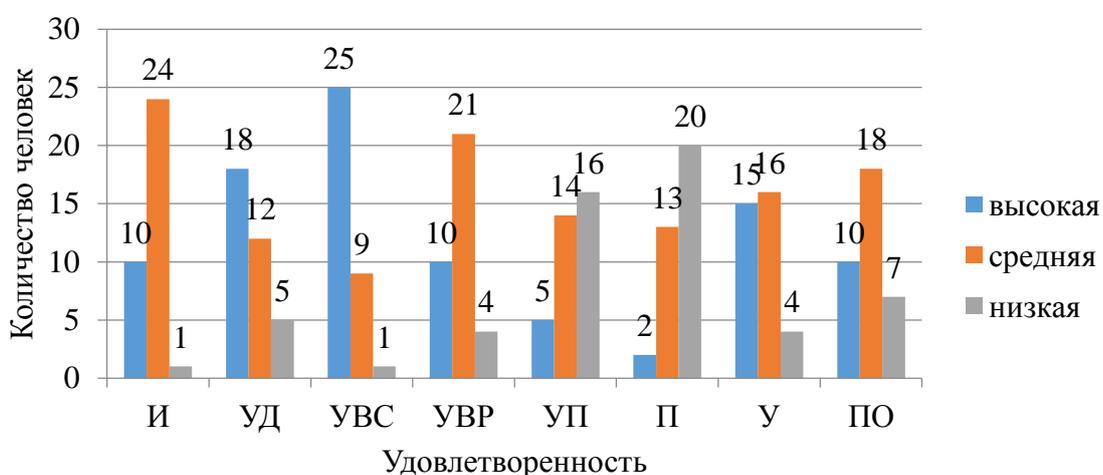
Приложение А (продолжение)

База исследования: Исследование проводилось в коллективе сотрудников на базе организации ООО «РУСТИКА». В исследовании приняли участие 35 испытуемых в возрасте от 28 до 40 лет, имеющих высшее профессиональное образование и стаж работы в организации от 5 лет.

Приложение А (продолжение)

Анализ результатов эмпирического исследования.

Результаты методики удовлетворенности трудом (А.В.Батаршев) на этапе констатирующего эксперимента



Где: И - интерес к работе; УД - удовлетворенность достижениями в работе; УВС - удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками; УВР - Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством; УП - уровень притязаний профессиональной деятельности; П - предпочтение выполняемой работы высокого заработка; У - удовлетворенность условиями труда; ПО - профессиональная ответственность.

Рисунок 1 - Гистограмма распределения субъектов экспериментальной группы по уровням удовлетворенности трудом по «Методике определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батаршева).

Приложение А (продолжение)

Результаты методики «Структура мотивации трудовой деятельности»
(К. Замфир) на этапе констатирующего эксперимента

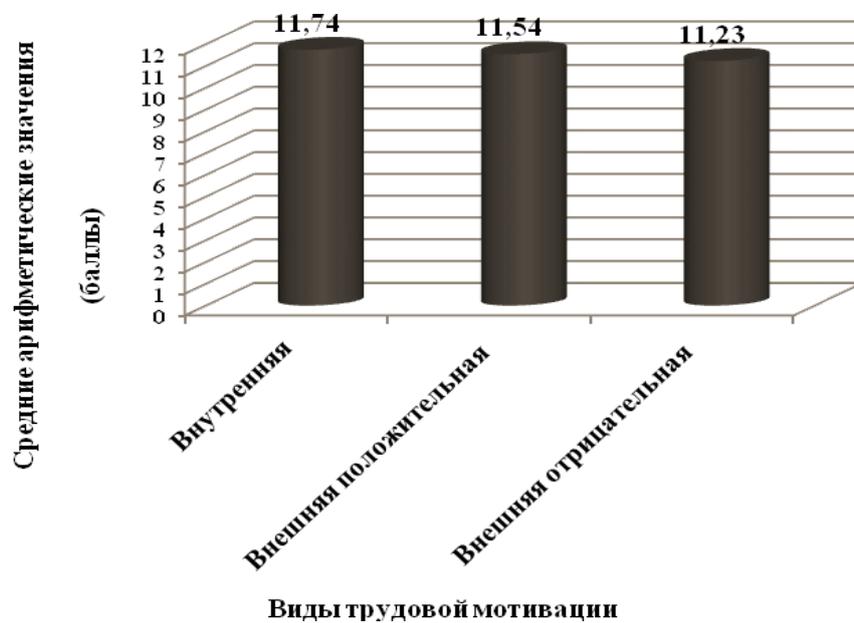
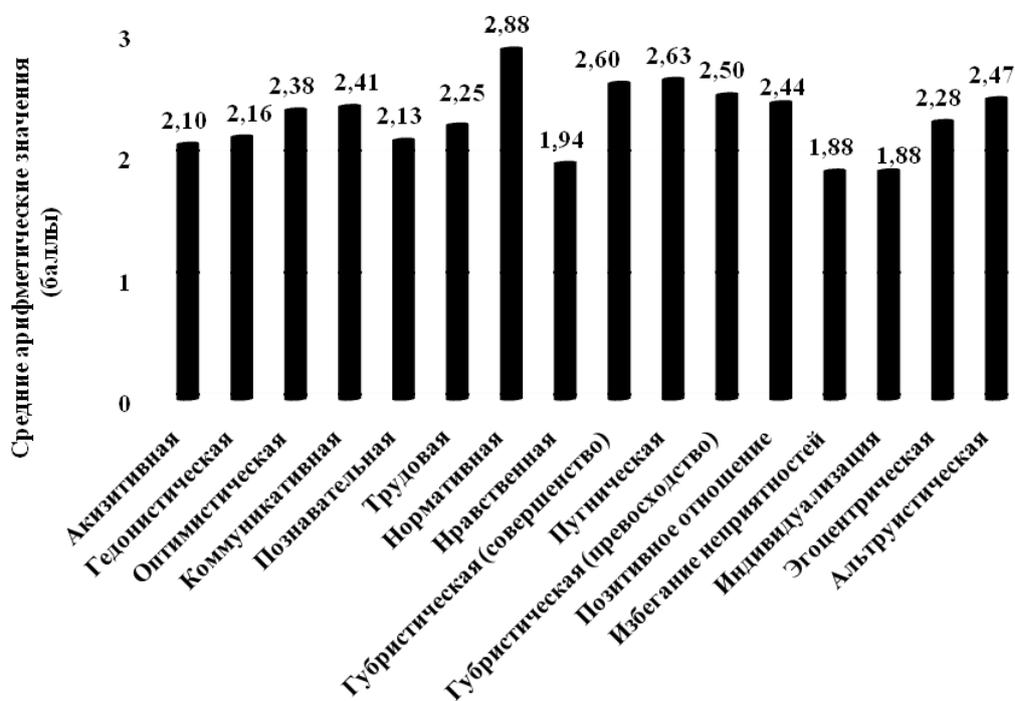


Рисунок 2. Гистограмма распределения средних показателей видов трудовой мотивации в группе по методике «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) на этапе констатирующего эксперимента

Приложение А (продолжение)

Анализ результатов эмпирического исследования.

Результаты методики С.М. Петровой на этапе констатирующего эксперимента



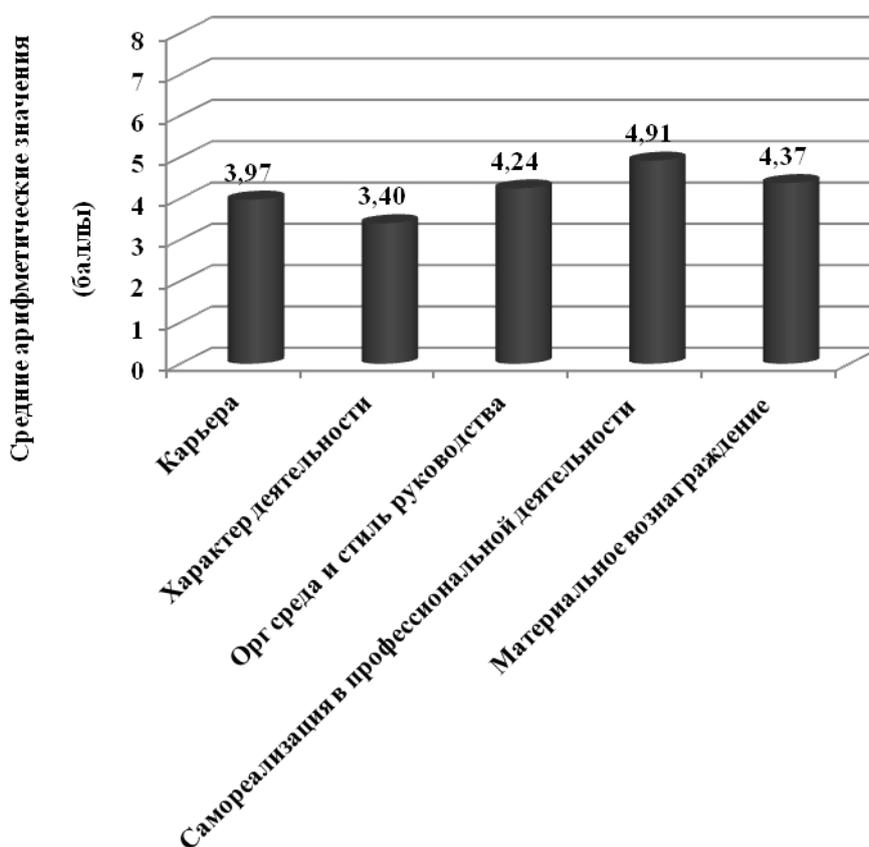
Полимотивационные тенденции "Я-концепции"

Рисунок 3. Гистограмма распределения средних показателей мотивационных тенденций личности в «Я-концепции» по методике С.М. Петровой

Приложение А (продолжение)

Анализ результатов эмпирического исследования.

Результаты методики «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего эксперимента



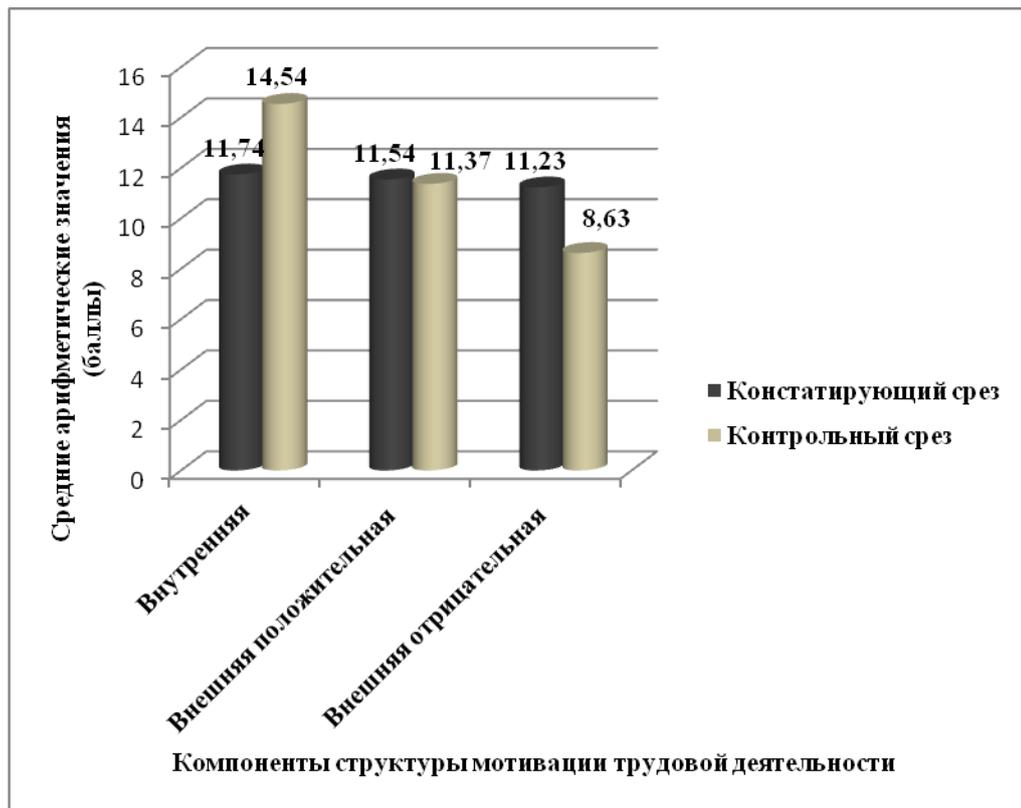
Мотивации трудовой деятельности

Рисунок 4. Гистограмма распределения средних показателей мотиваций трудовой деятельности по методике «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего эксперимента

Приложение А (продолжение)

Анализ результатов эмпирического исследования.

Результаты по методике «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента



Анализ

результатов эмпирического исследования.

Рисунок 5. Гистограмма распределения средних показателей видов трудовой мотивации в группе по методике «Структура мотивации трудовой деятельности» (К. Замфир) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Приложение А (продолжение)

Анализ результатов эмпирического исследования.

Результаты методики «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

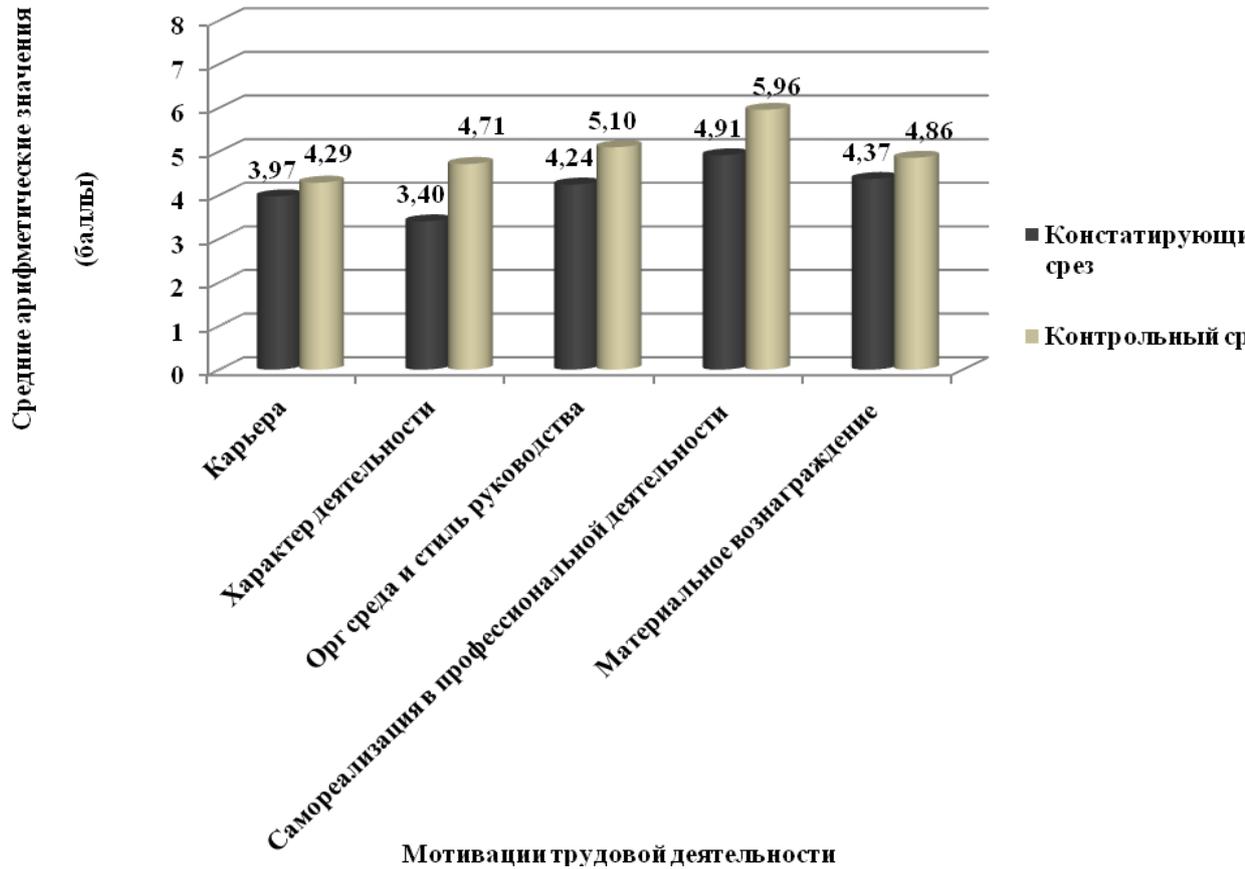


Рисунок 6. Гистограмма распределения средних показателей видов трудовой мотивации в группе по методике «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Приложение А (продолжение)

Анализ результатов эмпирического исследования.

Результаты «Методики определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батаршева) на этапе контрольного эксперимента.

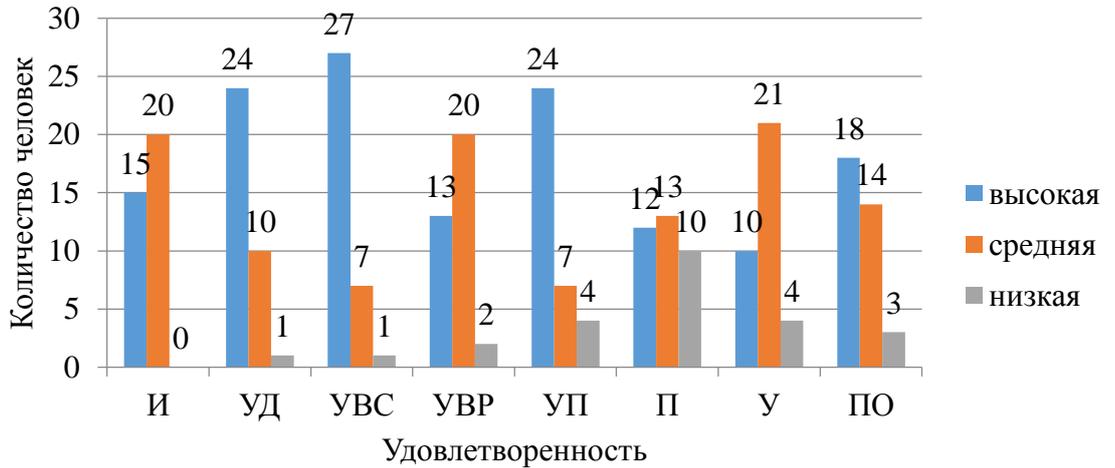


Рисунок 7 - Гистограмма распределения субъектов экспериментальной группы по уровням удовлетворенности трудом по «Методике определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батаршева) на этапе контрольного эксперимента.

Приложение А (продолжение)

Анализ результатов эмпирического исследования.

Результаты общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) в группе на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

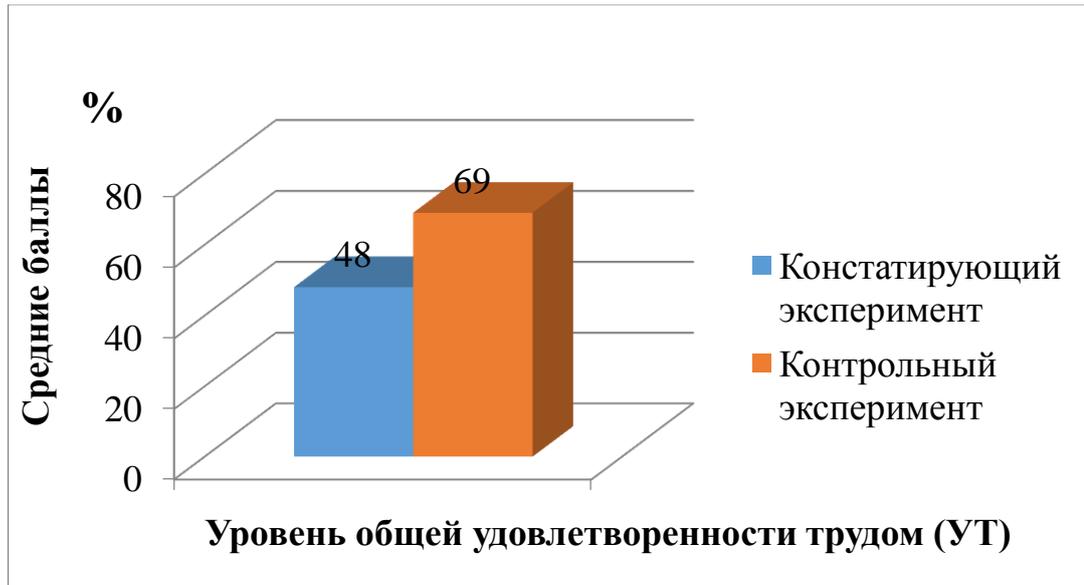


Рисунок 8 – Гистограмма общей и парциальной удовлетворенности трудом (УТ) в группе на этапе констатирующего и контрольного эксперимента

Приложение Б

(справочное)

Результаты эмпирического исследования

Таблица Б.1 - Результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики структуры мотивации трудовой деятельности на этапе констатирующего эксперимента

№ испытуемого	Внутренняя	Внешняя положительная	Внешняя отрицательная
1	15	12	8
2	13	17	6
3	9	9	9
4	16	11	12
5	10	10	15
6	13	13	12
7	7	10	14
8	6	11	6
9	9	7	8
10	17	5	15
11	6	8	10
12	13	15	14
13	15	14	10
14	7	7	9
15	17	15	7
16	18	9	16
17	14	10	15
18	9	12	6
19	10	18	4
20	12	6	9
21	9	11	11
22	17	16	18
23	15	14	6
24	10	6	8
25	12	12	14
26	18	15	17
27	17	15	16
28	11	6	11
29	8	10	17
30	10	14	12
31	8	18	10
32	10	8	12
33	12	13	8
34	11	11	11

35	7	16	17
M	11,74	11,54	11,23

Таблица Б.2 – Результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики полимотивационных тенденций в «Я-концепции» С.М. Петровой на этапе констатирующего эксперимента

№ испытуемого	Акзигитивная	Гедонистическая	Оптимистическая	Коммуникативная	Познавательная	Трудовая	Нормативная	Нравственная	Губристическая (совершенство)	Пугническая	Губристическая (превосходство)	Позитивное отношение	Избегание неприятностей	Индивидуализация	Эгоцентрическая	Альтруистическая
1	3	2	2	4	4	4	3	1	4	4	4	3	2	2	3	2
2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4
3	2	1	3	0	2	3	4	2	3	4	2	1	1	2	3	2
4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	1	4	1
5	4	2	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	2	0	2	4
6	3	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	2	1	2
7	0	3	3	2	0	1	4	2	0	1	0	2	3	3	3	3
8	1	0	3	3	1	0	4	3	1	0	0	3	1	1	2	4
9	0	1	2	1	3	2	3	0	3	3	1	2	0	4	3	3
10	2	4	4	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2
11	3	2	1	1	3	2	2	1	4	4	2	2	0	0	3	2
12	3	2	3	2	2	1	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3
13	1	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	4
14	2	2	3	3	2	3	4	1	3	4	1	3	2	4	3	3
15	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	1	2	3

16	3	3	0	3	3	4	0	2	4	4	3	4	3	3	4	3
17	2	3	1	3	2	4	2	2	3	4	4	3	2	4	2	4
18	2	0	2	3	3	4	3	0	4	3	3	2	1	2	2	2
19	4	2	3	2	2	1	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3
20	1	2	2	2	0	0	3	1	1	2	2	0	1	2	3	2
21	3	1	3	3	2	1	4	3	2	3	3	2	1	2	1	1
22	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	4	0	2
23	2	2	1	3	1	0	0	1	1	2	1	2	2	1	2	3
24	1	1	1	0	2	1	2	3	2	2	0	0	1	0	3	2
25	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1
26	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	2	0	2	2
27	3	2	2	3	3	4	3	1	3	3	4	3	2	2	3	3
28	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2
29	1	1	3	4	1	3	4	2	1	2	1	4	0	2	3	1
30	2	2	4	2	2	3	3	1	3	4	3	3	1	3	2	4
31	0	0	2	0	2	2	3	0	2	3	2	0	1	0	3	3
32	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1
33	0	1	2	1	1	0	3	3	1	0	3	1	2	2	2	2
34	3	3	3	1	2	1	4	2	2	2	3	3	3	1	3	1
35	4	3	4	4	2	3	4	4	2	1	4	4	2	0	2	3
M	2,17	2,14	2,43	2,37	2,23	2,37	2,91	1,97	2,66	2,71	2,54	2,40	1,89	1,94	2,31	2,49

Таблица Б.3 - Результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе констатирующего эксперимента

№ испытуемого	Карьера	Характер деятельности	Орг среда и стиль руководства	Самореализация в профессиональной деятельности	Материальное вознаграждение
1	7	5	6	6	8
2	6	4	5	4	7
3	3	1	2	3	4
4	5	3	4	4	7
5	7	5	7	5	8
6	8	7	6	8	8
7	2	3	5	0	4
8	0	1	3	0	2
9	1	2	1	2	0
10	6	7	6	7	5
11	3	1	0	4	2
12	7	5	4	8	6
13	4	5	2	7	3
14	2	3	3	3	1
15	5	6	6	7	4
16	3	5	7	8	2
17	3	4	4	4	2
18	4	2	4	2	5
19	6	4	6	4	7
20	2	0	2	7	3
21	4	2	4	8	6
22	8	6	7	7	8
23	2	3	3	3	4
24	1	2	2	2	3
25	4	5	5	8	6
26	5	6	8	8	4
27	8	6	7	7	7
28	1	2	4	6	2
29	0	1	8	1	1
30	3	1	3	1	4
31	2	0	1	6	1

32	5	3	4	8	4
33	2	0	1	8	3
34	4	2	3	3	5
35	6	7	8	5	7
М	3,97	3,40	4,24	4,91	4,37

Таблица Б.4 - Результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики структуры мотивации трудовой деятельности на этапе контрольного эксперимента

№ испытуемого	Внутренняя	Внешняя положительная	Внешняя отрицательная
1	12	7	5
2	12	15	4
3	15	11	7
4	15	10	9
5	12	12	6
6	18	10	7
7	12	11	6
8	10	9	8
9	13	10	9
10	15	10	8
11	15	12	10
12	17	9	11
13	19	11	12
14	11	15	10
15	19	12	7
16	16	10	12
17	16	11	15
18	13	13	7
19	12	15	4
20	17	14	10
21	17	11	9
22	9	14	5
23	16	13	6
24	15	11	7
25	17	10	12
26	16	11	5
27	14	9	6
28	15	8	11
29	15	13	12
30	14	11	9
31	11	15	12
32	13	8	14
33	19	12	9

34	16	13	8
35	13	12	10
М	14,54	11,37	8,63

Таблица Б.5 - Результаты испытуемых, полученные по итогам проведения диагностики профессиональной мотивации «Выбор-40» (С.В. Горностаев) на этапе контрольного эксперимента

№ испытуемого	Карьера	Характер деятельности	Орг среда и стиль руководства	Самореализация в профессиональной деятельности	Материальное вознаграждение
1	7	6	5	8	8
2	5	5	5	4	6
3	5	4	5	5	6
4	4	3	4	6	6
5	6	4	5	5	8
6	7	6	5	8	8
7	2	4	7	4	4
8	3	4	4	3	5
9	4	7	5	6	3
10	6	7	6	7	5
11	4	3	2	5	3
12	6	5	4	7	5
13	5	6	2	8	4
14	3	6	5	5	2
15	4	5	6	7	3
16	5	7	6	8	4
17	4	5	5	7	3
18	4	4	6	4	5
19	5	4	6	3	6
20	2	3	5	7	4
21	4	5	7	8	7
22	7	5	6	7	8
23	3	3	3	5	5
24	3	4	4	4	5
25	4	3	4	8	6
26	5	6	8	8	4
27	7	7	7	7	6
28	3	6	8	7	4

29	2	4	7	3	3
30	3	3	5	4	4
31	2	2	2	7	2
32	4	4	4	8	3
33	3	4	5	8	4
34	4	5	5	5	5
35	5	6	8	4	6
M	4,29	4,71	5,10	5,96	4,86

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
**«Сибирский государственный университет науки и технологий
 имени академика М. Ф. Решетнева»**
 (СибГУ им. М.Ф. Решетнева)

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Вид ВКР бакалаврская работа
 бакалаврская работа/дипломная работа/дипломный проект/магистерская диссертация
 студента (магистранта) Пакулина Елена Витальевна
 фамилия, имя, отчество
 группы 3701-51 направление (специальность) психология
 направленность (профиль, специализация, магистерская программа)
психология трудовой деятельности
 на тему Психологические особенности удовлетворенности трудом сотрудников
 руководителя ВКР Гудовский Игорь Витальевич кад.пед. наук, доцент
 фамилия, имя, отчество, ученая степень, ученое звание, должность
 Работа содержит: 85 страниц, _____ чертежей, _____ плакатов (слайдов),
 _____ таблиц, _____ прочее

СОДЕРЖАНИЕ ОТЗЫВА:

Тема выпускной квалификационной работы Пакулиной Елены Витальевны, актуальна, имеет теоретическую и практическую значимость.

Содержание работы соответствует заданию в полной мере. Основными особенностями работы является тщательный теоретический анализ литературы по данной теме исследования и точный анализ полученных эмпирических результатов.

Елена Витальевна проявила себя как самостоятельный и способный исследователь, владеющий методами сбора, обработки и анализа информации.

Результаты исследования достоверны, выводы обоснованы и носят самостоятельный характер. В ходе выполнения выпускной квалификационной работы Елена Витальевна проявила себя как добросовестный, работоспособный, ответственный исследователь.

Правила оформления текста и графического материала соблюдены. Результаты исследования представлены достаточно наглядно.

По результатам проверки работы с использованием системы «Антиплагиат» оригинальность текста составляет 76,53 %, неправомерных заимствований не выявлено, все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Выпускная работа Пакулиной Е.В. отвечает необходимым требованиям, может быть представлена к защите, заслуживает высокой оценки.

Подпись руководителя ВКР _____ / И.В.Гудовский /

« 28 » 06 2018 г.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого - педагогического образования

Кафедра социальной психологии

Направление подготовки 37.03.01. Психология
Направленность (профиль) образовательной программы Психология трудовой
деятельности

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на ВКР бакалавра **Пакулиной Елены Витальевны**
на тему **Психологические особенности удовлетворенности трудом
сотрудников**

В процессе написания дипломной работы бакалавр Пакулина Е.В. соблюдала сроки календарного графика, была внимательна к вопросам и пожеланиям научного руководителя. Елена Витальевна проявила необходимый уровень самостоятельности в организации исследования и подборе методов работы, умение решать типовые задачи психологической работы в организации, умение работать с информацией.

Бакалавр показала базовую сформированность общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций.

Научный руководитель
к.псих.н., доцент,
КГПУ им.В.П.Астафьева



Т.Ю. Годышева

15.06.2018

Вывод отчета на печать- Антиплагиат



Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: proverka_ka2016@mail.ru / ID: 3080631Проверяющий: (proverka_ka2016@mail.ru / ID: 3080631)Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://www.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 175
 Начало загрузки: 15.06.2018 07:03:20
 Длительность загрузки: 00:00:03
 Имя исходного файла:
 Пакулина_Психологические особенности
 удовлетворенности трудом сотрудников
 Размер текста: 1268 кБ
 Символов в тексте: 193319
 Слов в тексте: 26688
 Число предложений: 1147

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 15.06.2018 07:03:23
 Длительность проверки: 00:00:05
 Комментарии: не указано
 Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
23.47%	0%	76.53%

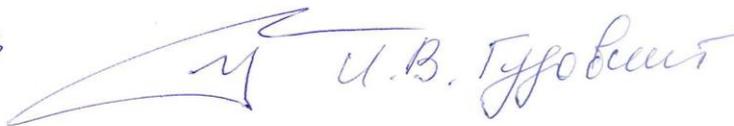
Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
 Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общепотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
 Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
 Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
 Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
 Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
 Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	0%	11,1%	Теоретический анализ комп...	http://knowledge.allbest.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	0	26
[02]	10,98%	11,1%	Теоретический анализ комп...	http://referat-sochinenie.ru	11 Дек 2016	Модуль поиска Интернет	23	26
[03]	5,79%	7,33%	Дипломная работа: Изучени...	http://bestreferat.ru	раньше 2011	Модуль поиска Интернет	90	121

Еще источников: 17
 Еще заимствований: 6,

Научн. рук-ль

студентка



Е.В. Гуровский

Е.В. Наушине

Согласие
на размещение текста выпускной квалификационной работы обучающегося
в ЭБС КГПУ им. В.Л. Астафьева

Я, Дакущина Елена Витальевна
(фамилия, имя, отчество)

разрешаю КГПУ им. В.Л. Астафьева безвозмездно воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме и по частям написанную мною в рамках выполнения основной профессиональной образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра / специалиста / магистра / аспиранта

(нужное подчеркнуть)

на

тему: Психологические особенности
удовлетворенности трудом
сотрудников

(название работы)

(далее - ВКР) з сети Интернет в ЭБС КГПУ им. В.Л. Астафьева, расположенном по адресу <http://elib.kspu.ru> таким образом, чтобы любое лицо могло получить доступ к ВКР из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на ВКР.

Я подтверждаю, что ВКР написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает интеллектуальных прав иных лиц.

08.06.2018г.
(дата)

Е.А. Дакущина
(подпись)

О О О " Р У С Т И К А "

✉ 660049, г. Красноярск, ул. Ленина, 74«Г», стр. 1	ИНН 2466096118 р/с40702810332410000933 к/с30101810400000000725	КПП 246601001 Филиал ОАО «УРАЛСИБ» в г. Новосибирск БИК 045004725; Код по ОКПО 21865951
---	--	---

Ректору
ФГБОУ ВО «Красноярский государственный
педагогический университет имени
В.П. Астафьева»
В.А. Ковалевскому

660049, г. Красноярск, ул. Ады Лебедевой, 89

О согласовании размещения текста
Выпускной квалификационной работы
В электронно-библиотечной системе
КГПУ им. В.П. Астафьева

Уважаемый Валерий Анатольевич!

По результатам рассмотрения выпускной квалификационной работы на тему: «Психологические особенности удовлетворенности трудом сотрудников», выполненной студенткой Пакулиной Еленой Витальевной, с использованием информации и материалов, представленных ООО «РУСТИКА», сообщаем, что текст представленной выпускной квалификационной работы не содержит производственных, технических, экономических, организационных и других сведений, в том числе сведений о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам.

В соответствии с вышеизложенным Общество с ограниченной ответственностью «РУСТИКА» согласовывает размещение в электронно-библиотечной системе КГПУ им. В.П. Астафьева текста выпускной квалификационной работы, выполненной по теме «Психологические особенности удовлетворенности трудом сотрудников» студенткой Пакулиной Еленой Витальевной.

С уважением,

Директор
ООО «РУСТИКА»



Е.О. Пакулин