

АКТУАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ОТВЕТСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

© 2014 С.Л. Вербицкая*

Ключевые слова: мотивация, ответственность, локус-контроль, интернальность поведения, производственные отношения, структура и содержание потребностей.

Представлены результаты исследования мотивации сотрудников одной организации, имеющих разную степень ответственности за собственные жизненные ситуации и различные актуальные потребности. Показано, что субъекты, имеющие интерес к материальному достатку, отличаются интернальным локусом контроля. Отражены связи ответственности с тревожностью в отношении будущего, с социальными потребностями, стремлением к саморазвитию и т.д.

При описании феномена мотивации будем исходить из следующих основных тезисов.

Эффективность организации во многом зависит от желания и готовности людей работать в этой организации, от их приверженности групповым ценностям компании. Ранее замечено, что проявления производственного поведения персонала во многом зависят от следующих условий: политики норм руководства предприятия, а также от отношения персонала к работе в целом. Этот факт должен существенно повысить ответственность руководителя в случае планирования роста продуктивности персонала.

Если знать, что движет человеком в определенном моменте выполнения трудовой функции, то можно существенно повлиять на выполнение этой функции.

Если знать мотивацию человека, то можно построить его работу так, чтобы он сам стремился выполнять работу наилучшим образом.

Если знать, какими способами привести в действие мотивацию отдельного человека или группы, то надо это делать.

Мы знаем о мотивации все и одновременно ничего. В интерпретации “мотивационных порывов” мы во многом основываемся на исследованиях, ставших классическими в области феноменологии мотивации. Это теория иерархии потребностей А. Маслоу (A. Maslow, 1954), концепции Дж. Роттера (J. Rotter, 1954), Г. Келли (G. Kelli, 1955), Х. Хекхаузена (H. Heckhausen, 1955), Дж. Аткинсона (J. Atkinson, 1964), Д. Макклелланда (D. McClelland, 1971)¹. Важно отметить и

отечественные работы, в частности А.Ф. Лазурского (1906), Н.Н. Ланге (1914), В.М. Боровского (1927), Л.С. Выготского (1931), Д.Н. Узнадзе (1966), П.В. Симонова (1975), В.К. Вилюнаса (1986) и др.² Данные концепции определенно задают направление и границы использования феномена мотивации.

Современная организационная среда периодически вносит коррективы в понимание мотивации персонала. Организационная среда детерминируется, в свою очередь, макроэкономическими и макросоциальными факторами, политикой государства, религией, особенностями национальной культуры. Следовательно, в понимание движущих сил человека должны быть включены и изменения, происходящие в обществе и отдельной группе.

Еще несколько десятилетий назад негативные качества работника, например, недобросовестность при выполнении производственных задач удавалось компенсировать формированием определенной идеологии. В рыночных отношениях все больше превалирует материальная трудовая мотивация. У работника происходит отчуждение от трудовой идеологии в целом. Труд часто становится только источником выживания, источником удовлетворения непосредственных материальных потребностей. Следует ли из этого, что сегодня создание материально-комфортных условий труда - единственный фактор мотивации субъекта труда?

Проверим данное предположение, предложив группе испытуемых с различной степенью интернальности поведения ответить на ряд вопросов, касающихся их жизненно важ-

* Вербицкая Светлана Львовна, кандидат психологических наук, доцент Самарского государственного экономического университета. E-mail: slv2503@mail.ru.

ных потребностей. Выборка испытуемых состояла из 25 человек, из них 4 женщины и 21 мужчина. Средний возраст - 28 лет. Все сотрудники одной организации.

На первом этапе исследования группе испытуемых был предложен опросник "Уровень субъективного контроля" Дж. Роттера (адаптация Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, М. Эткинда)³ с целью выявления степени проявления интернального поведения в области семейных, межличностных и производственных отношений, а также в сфере достижений и неудач. В результате изучения интернальности поведения данной группы испытуемых оказалось, что среднегрупповой показатель общей интернальности равен 8,4 балла. Это свидетельствует о том, что для большинства сотрудников характерен высокий уровень субъективного контроля над значимыми жизненными ситуациями, иначе - интернальный локус контроля поведения. Люди с таким уровнем интернальности считают, что все события их жизни являются результатом их собственных действий, они чувствуют ответственность за то, что происходит с ними. Предполагается, что это более уверенные в себе люди, более спокойные и доброжелательные. Вероятно, их отличает позитивное отношение к жизни и большая ее осмысленность и целенаправленность в деятельности. Скорее всего, они будут менее конформны и в большей степени терпимы к другим. Также группу испытуемых характеризуют высокая тенденция интернальности (среднегрупповое значение по показателю равно 9 баллам) в области достижений и высокий контроль над эмоционально положительными событиями. Такие люди способны достигать цели и выделять свои заслуги в тех или иных жизненных событиях, включая производственные ситуации.

Интересно, что степень интернальности в области неудач у этой же группы испытуемых снижается (среднегрупповой балл - 7,9). Тем самым незначительно изменяется степень ответственности за неудачи, увеличивается склонность приписывания ответственности случаю или другим людям. Выделим среднегрупповое значение по степени интернальности группы в сфере производственных отношений. Данное значение показало тенденцию к снижению интернальности поведения -

6,9 балла. Вероятно, снижение ответственности в производственной среде определяется тем сильнее, чем чаще сотрудник видит причинами неудач при решении производственных задач, например, политику руководства компании, особенности рынка, сезонный характер работы.

Тем самым в группе испытуемых отмечаем высокий уровень интернальности поведения со снижением тенденции субъективного контроля в области производственных отношений. С целью проведения корректирующих мер важно отметить, что сотрудники с интернальным локусом контроля предпочитают не директивные методы управления и воздействия, а сотрудники с экстернальным уровнем контроля ситуаций - поведенческие методы.

На втором этапе работы группе испытуемых было предложено оценить и далее ранжировать ряд суждений, отражающих потребности человека. В результате было выделено пять основных потребностей: материальные потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в признании и в самовыражении (опросник "Парные сравнения")⁴.

В данной группе 60 % испытуемых имеют неудовлетворенность в сфере потребностей в самовыражении, 24 % испытуемых выразили потребность в признании, и лишь по 4%, соответственно, имеют неудовлетворенные потребности в сфере материальных ресурсов и в общении с другими людьми.

Потребность в самовыражении предполагает стремление человека к духовному росту, самосовершенствованию, максимальной реализации целей. Предположим, что у работников с высоким субъективным уровнем контроля актуализирована именно выделенная выше потребность. Основываемся на представлении о том, что люди, предпочитающие контролировать свою жизнь, управлять изменениями в ней, отличаются неудовлетворенностью в развитии своих способностей, желают более полной реализации, стремятся к признанию в обществе.

Для проверки предположения проведем корреляционный анализ двух массивов данных. Сравним, с одной стороны, степень выраженности в определенных областях интернального поведения испытуемых, с другой стороны, степень актуализации их сферы по-

требностей. Результаты корреляционного анализа приведены в таблице.

Статистически значимые результаты показали взаимосвязи между интернальностью общей, с одной стороны, и финансовыми потребностями испытуемых, с другой стороны. Более того, статистически значимыми с показателем “финансовые потребности” оказались взаимосвязи интернальности в сфере достижений и в сфере семейных отношений.

Чем выше субъективный контроль в области неудач, тем более удовлетворены социальные потребности испытуемых. В связи с этим человек, отличающийся высоким уровнем субъективного контроля в ситуации неуспеха, видимо, способен выстраивать взаимоотношения, соизмеряя ответственность за ошибки в системе отношений. Такие субъекты традиционно привлекательны для взаимодействия как в диадном, так и в групповом

Статистически значимые показатели интернальности

Интернальность	Финансовые потребности	Потребности в безопасности	Социальные потребности	Потребности в признании	Потребности в самовыражении
Общая	0,32	0,22	-0,33	0,15	-0,07
В области достижений	0,34	0,14	-0,27	0,14	-0,02
В области неудач	0,11	0,32	-0,39	0,29	-0,05
В области семейных отношений	0,43	0,23	-0,27	0,07	-0,2
В области производственных отношений	0,2	0,19	-0,12	0,22	-0,14
Межличностная	0,014	0,31	-0,3	0,35	-0,07
В области здоровья	-0,24	-0,04	-0,13	0,3	0,27

Испытуемые с более высоким уровнем субъективного контроля имеют высокую степень неудовлетворения в сфере финансовых ресурсов. Это те, кто стремится к материальному достатку как к базовой ценности существования. Более того, это испытуемые с высоким уровнем субъективного контроля в семейной сфере.

Данный факт противоречит ранее выдвинутому суждению. В группе испытуемых не показано статистически значимых связей между показателем “потребности в самовыражении” и показателем “интернальности” в различных сферах жизни.

Корреляционные значимые связи обнаружены, с одной стороны, между показателем “интернальность в межличностной сфере” и показателем “социальные потребности”. Оказалось, что чем выше интернальность в межличностной сфере, тем более удовлетворены потребности в общении испытуемых. Вероятно, такое качество, как ответственность в социальной сфере, обуславливает зрелость субъекта общения, тем самым он умело формирует отношения и способен их поддерживать. Сфера социальных контактов воспринимается испытуемым как достаточная и удовлетворительная.

В трудовом коллективе таких сотрудников ценят за доброжелательность и справедливость восприятия окружающего.

Слабые положительные корреляционные связи показаны между показателем “интернальность в области неудач” и показателем “потребности в признании”. Вероятно, для части испытуемых, имеющих высокий субъективный контроль неуспешных ситуаций, разделение ответственности за жизненные неудачи между собой и другими вызывает потребность в поддержке со стороны других людей. Им важно публичное признание их авторитета, статуса, возможных достижений. И наоборот, тот, кто чувствует недостаточную удовлетворенность в потребности признания окружающих, проявляет большую самостоятельность и ответственность за собственные ошибочные действия. Как следствие, сотрудник, желающий признания, более уверен и позитивен в ситуации переживания собственного неуспеха.

Рассмотрим еще один немаловажный факт для активизации мотивационного потенциала исследуемого персонала. Оказалось, что чем выше субъективный контроль в области неудач, тем более неудовлетворены

потребности в безопасности испытуемых. Действительно, человек, жестко контролирующей собственную сферу неудачных действий, может испытывать тревожность в отношении своего будущего и дальнейших возможных достижений.

Итак, в данной статье описаны результаты проведенного исследования структуры мотивации людей, имеющих различную степень ответственности за собственные жизненные ситуации и актуальные потребности дифференцированного содержания.

Важно отметить, что люди, проявляющие интерес к саморазвитию, не отличаются высоким уровнем субъективного контроля. Эта особенность характерна для тех, кто наиболее заинтересован в материальном достатке (базовая потребность, по А. Маслоу). Другой вывод заключается в том, что большинство людей с явно выраженным интернальным локусом контроля не испытывают потребность в общении с другими.

Как представленные, так и другие заключения можно использовать в практике управления после их проверки в процессе наблюдений и дополнительных исследований на другой выборке испытуемых.

¹ Родлер К., Кирхлер Э. Управление в организациях // Психология труда и организационная психология: пер. с нем. Харьков, 2003. Т. 2. С. 128.

² См.: Верещагина Л.А., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала. Харьков, 2005. С. 156; Трошина Е.П., Бугаев В.А. Формирование мотивационного механизма на предприятии // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 6 (104). С. 123-129; Чумак В.Г., Горбунова О.А. Мотивация персонала на основе моделей жизненных циклов в условиях модернизации экономики // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2013. № 3 (101). С. 130-135.

³ Психология менеджмента. Практикум / под ред. С.А. Маничева [и др.]. СПб., 2006.

⁴ Там же.

Поступила в редакцию 19.12.2013 г.