СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Теоретические аспекты исследования мотивации трудовой деятельности и направленности личности

1.1 Психологическая сущность мотивационной сферы человека

1.2 Мотивация трудовой деятельности

1.3 Направленность в психологической структуре личности

2. Эмпирическое исследование взаимосвязи мотивации трудовой деятельности и направленности личности сотрудников автосалона39

2.1 Организация и методы исследования

2.2 Описание полученных данных

2.3 Анализ результатов исследования

Выводы

Заключение

Список Литературы

ВВЕДЕНИЕ

В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед промышленными предприятиями встаёт необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения, приспосабливая все стороны производственной деятельности к меняющейся ситуации. В связи с этим возрастает вклад каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Одна из главных задач для предприятий различных форм собственности - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизации человеческого фактора.

Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

Актуальность и важность проблем мотивации персонала заключается в том, что, поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, руководители смогут более эффективно управлять персоналом.

Вопросы отношения к труду, удовлетворенности трудом в последние годы стали предметом исследования ученых во многих странах. На наш взгляд, это связано с тем, что современное производство определяется не только вещественными факторами, но и резко возросшими влиянием и ролью человеческого фактора.

Мотивы трудового поведения у разных людей различны, но нет сомнений, что каждый человек обладает некой системой индивидуальных потребностей, интересов, ценностей, удовлетворение которых осуществляется или должно осуществляться в труде.

Совокупность устойчивых мотивов, определяющих избирательность отношений и активности человека и относительно независимых от наличных ситуаций, называется направленностью личности.

Направленность личности является обобщенной характеристикой человека с точки зрения того, к чему он стремится, что он ценит. Знание содержания и структуры направленности субъекта дает представления о преобладающей ориентации его мыслей и стремлений, позволяет оценить и прогнозировать его поступки и их мотивы.

Е.П. Ильин, рассматривая направленность личности, как устойчиво доминирующую систему мотивов, делает вывод, что направленность личности выполняет роль магнита, притягивающего активность человека и направляющего ее в определенном направлении. [18, с.132].

Актуальность и важность проблем мотивации трудовой деятельности заключается в том, что, поняв механизм формирования мотивационной сферы человека, личностных качеств взаимосвязанных с ней (в данном случае мотивации), руководители смогут более эффективно управлять персоналом, повышая тем самым производительность труда и конкурентоспособность предприятия.

Проблемы мотивации и направленности личности освещены в трудах отечественных ученых: С.Л. Рубинштейна, Б.Г.Ананьева, А.Н. Леонтьева, А.Г. Здравомыслова, К.К. Платонова, В.Н. Мясищева, Л.И. Божович, Б.И. Додонова, Б.А. Сосновского, П.М. Якобсон, Е.П. Ильина, В.Д. Шадрикова и др.

Среди зарубежных авторов весомый вклад в разработку проблемы внесли: Э. Мейо, А. Маслоу, Р. Коуз, А. Анчиан, П. Хейне, М. Вебер, К. Менгер, X. Хекхаузен и др.

Однако многие вопросы направленности и трудовой мотивации так и остаются нерешенными. В связи с этим целью исследования является изучение взаимосвязи мотивации трудовой деятельности и направленности личности сотрудников автосалона.

Объект исследования: мотивационная сфера сотрудников автосалона.

Предмет исследования: взаимосвязь мотивации трудовой деятельности сотрудников автосалона с их направленностью личности.

Гипотеза: мы предполагаем, что

* для сотрудников автосалона с внутренней мотивации трудовой деятельности характерна направленность личности на общение, на взаимодействие и сотрудничество;
* для сотрудников автосалона с внешней мотивацией трудовой характерна направленность личности на себя, на собственные интересы.

Задачи:

1. Проанализировать литературу по проблеме психологической характеристики мотивационной сферы личности, мотивации трудовой деятельности и направленности личности;
2. Изучить мотивацию трудовой деятельности у сотрудников автосалона;
3. Изучить общую направленность личности у сотрудников автосалона:
4. Изучить интерактивную направленность личности у сотрудников автосалона;
5. Изучить эмоциональную направленность личности у сотрудников автосалона;
6. Выявить взаимосвязь между мотивацией трудовой деятельности и направленности личности у сотрудников автосалона;

Методики исследования:

1. Мотивация трудовой деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)
2. Методика «Направленность личности» Б. Басса
3. Диагностика интерактивной направленности личности (Н. Е. Щуркова в модификации Н. П. Фетискина)
4. Диагностика эмоциональной направленности личности (Б. И. Додонова в модификации Е.Р. Гореловой)

Выборку составили сотрудники автосалона в количестве 48 человек (21 женщин и 27 мужчин) в возрасте от 20 до 40 лет (Период ранней взрослости по А.А Реану [39]) со стажем работы от 3 до 5 лет. http://vsetesti.ru/203/

1. Теоретические аспекты исследования мотивации трудовой деятельности и направленности личности

* 1. Психологическая сущность мотивационной сферы человека

Среди исследователей распространено мнение, согласно которому вскрыть механизм чего-либо - это значит проникнуть в его внутреннее устройство, уяснить взаимосвязь, взаимозависимость частей или элементов целого и через это понять и объяснить сущность предмета, его необходимый закономерный ход и его неизбежное возникновение в тех или иных условиях.[18, с. 10].

Выдающийся отечественный психиатр, невропатолог и психолог В.Н. Мясищев говорил, что результаты, которых достигает человек в своей жизни, лишь на 20-30% зависят от его интеллекта, а на 70-80% — от мотивов, которые у этого человека есть, и которые побуждают его определенным образом вести себя [33, с. 83]. По этому высказыванию мы можем судить о значимости понятий «мотив», «мотивация» в системе психологических категорий и о необходимости изучения проблем, связанных с мотивацией личности.

Как отмечает Д.А. Леонтьев, понятие «мотив» занимает особое место в ряду ключевых психологических категорий. Оно выполняет важную объяснительную функцию, являясь вместе с тем одним из наиболее многозначных и «растяжимых» [24].

В литературе можно столкнуться с использованием этого термина для обозначения практически любых как устойчивых, так и преходящих психологических образований, вносящих какой-либо вклад в порождение и побуждение активности субъекта и определяющих ее направленность [18, с. 73].

Категория мотива тесным образом связана с такими базовыми психологическими понятиями, как деятельность, активность, поведение, и входит в структуру мотивации, мотивационной сферы - основных категорий, характеризующих личность.

В работах П.М. Якобсона [52] мы неоднократно встречаем идею о значимости мотива и его месте в системе психологических понятий. Понятие мотива действия (поступка) выступает значимой категорией среди тех психологических понятий, которые нужны для того, чтобы раскрыть, в чем заключается сущность сложного человеческого действия, поскольку мотив является реальным компонентом прогресса, приводящего к осуществлению человеком целенаправленного действия, и без понятия мотива нельзя раскрыть психологическую природу человеческих действий. Это наглядно подтверждает то, в какой мере существенно данное понятие для психологического анализа отдельных форм психической жизни [52, с. 176 - 177].

В мотиве, по мнению А.Н. Леонтьева, объединяются побудительная, регуляторная, селективная и смыслообразующая функции, которые совместно обеспечивают высший уровень саморегуляции личности [23].

В современной психологии, отмечает А.А. Реан, при сходности общего подхода к пониманию мотива существуют значительные расхождения в некоторых деталях определения этого понятия. «Можно даже сказать, что само определение понятия «мотив» представляет самостоятельную научную проблему» [38, с. 108]. О роли данного понятия в системе психологического знания и, кроме того, о неоднозначности толкования свидетельствует большое число определений термина «мотив». Приведем лишь некоторые из них. Мотив — устойчивая внутренняя психологическая причина поведения или поступка человека, полагает Р.С. Немов. По мнению Ж. Годфруа, мотив- это соображение, по которому субъект должен действовать. Ю.М. Орлов отмечает, что мотив—это, ради чего осуществляется поведение, мотив — это потенциальное поведение [35].

Мотивы—побудители деятельности, складывающиеся под влиянием условий жизни субъекта и определяющие направленность его активности; в современной психологии термин «мотив» применяется для обозначения различных явлений и состояний, вызывающих активность субъекта. С точки зрения А.А. Реана, мотив — сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием (обоснованием); внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности, связанное с удовлетворением определенной потребности [38].

На наш взгляд, наиболее полно отражающим истинную природу мотива является определение, данное Е.П. Ильиным: мотив (от лат. movere— приводить в движение, толкать) — сложное психологическое образование, побуждающее к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием (обоснованием) [18].

Таким образом, «мотив» — понятие центральное в теориях мотивации, но содержание его неоднозначно. В психологии мотив связывают не только с функцией побуждения, но и с направленностью деятельности, регуляционной, смыслообразующей ее составляющей. Он служит основанием для выбора целей, средств и способов действий, «энергизирует» поведение, выступает как конечная цель поведения или его повод

Наряду с понятием мотива в психологии используется понятие мотивации. Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900-1910). Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных[18].

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае — как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение (К. Мадсен; Ж. Годфруа, 1992), в другом случае — как совокупность мотивов (К. К. Платонов, 1986), в третьем — как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности (М. Ш. Магомед-Эминов), как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности (И. А. Джидарьян), как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В. К. Вилюнас) [18].

Отсюда все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Например, согласно схеме В. Д. Шадрикова [49], мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними — знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т. д. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование намерения. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм.

Однако и в том и в другом случае мотивация у авторов выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Больше того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов: возникла ситуация, позволяющая реализовать имеющийся мотив, появляется и мотивация, т. е. процесс регуляции деятельности с помощью мотива. Например, В. А. Иванников считает, что процесс мотивации начинается с актуализации мотива. Такая трактовка мотивации обусловлена тем, что мотив понимается как предмет удовлетворения потребности [23], т. е. мотив дан человеку как бы готовым. Его не надо формировать, а надо просто актуализировать (вызвать в сознании человека его образ) [18].

Однако при таком подходе остается непонятным, во-первых, что же придает побудительность — ситуация или мотив, во-вторых, каким образом возникает мотив, если он появляется раньше, чем мотивация. Высказывания авторов о соотношении мотива и мотивации не проясняют этого вопроса. Так, Р.А. Пилоян пишет, что мотивация и мотив — взаимосвязанные, взаимообусловленные психические категории и что мотивы действия формируются на базе определенной мотивации (т. е. мотивы вторичны). И в то же время он утверждает, что через выработку отдельных мотивов мы можем влиять на мотивацию в целом (т. е. уже мотивация зависит от мотивов, которые становятся первичными). Кроме того, автор считает, что мотивы относятся к действиям, а мотивация — к деятельности, не давая этому какого-либо обоснования[18].

И.А. Джидарьян пишет, что, в отличие от мотивации, мотив имеет более узкое значение. В нем фиксируется собственно психологическое содержание, а именно тот внутренний фон, на котором развертывается процесс мотивации поведения в целом. Именно мотив энергизирует и направляет действия человека на каждый момент времени. В этом случае понятие «мотивация» становится лишним. В. Г. Леонтьев выделяет два типа мотивации: первичную, которая проявляется в форме потребности, влечения, драйва, инстинкта, и вторичную, проявляющуюся в форме мотива. Следовательно, в данном случае тоже имеется отождествление мотива с мотивацией. В.Г. Леонтьев полагает, что мотив как форма мотивации возникает только на уровне личности и обеспечивает личностное обоснование решения действовать в определенном направлении для достижения определенных целей, и с этим нельзя не согласиться[18].

Во многих случаях психологи (а биологи и физиологи — постоянно) под мотивацией имеют в виду детерминацию поведения, поэтому выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию.

Таким образом, ни в понимании сущности мотивации, ее роли в регуляции поведения, ни в понимании соотношений между мотивацией и мотивом нет единства взглядов. Во многих работах эти два понятия используются, как синонимы Выход из создавшегося положения Ильин видит в том, чтобы рассматривать мотивацию как динамический процесс формирования мотива (как основания поступка).

X. Хекхаузен в своей работе «Мотивация и деятельность» обращается к вопросу изучения основных направлений исследования мотивации [45].

Основополагающей теорией, положившей начало изучению мотивации, явилась теория эволюции Ч. Дарвина. «Эта теория нанесла существенный удар по существовавшим тогда представлениям об источниках человеческой активности, выводимых главным образом из его сознания и разума» [18, с.47]. Обращаясь к работам И.А. Васильева и М.Ш. Магомед-Эминова[10], мы можем выделить основные направления, которые легли в основу изучения мотивации. Опираясь на теорию Ч. Дарвина, они различают три наиболее заметных подхода к изучению мотивации в зарубежной психологии.

Один из подходов трактовал человека как высшее животное. Отсюда показывалось, что развитие интеллекта у человека имеет предпосылки у животных, что свидетельствовало о зачаточных формах интеллекта у последних. И.П. Павлов и Э. Торндайк оказали наибольшее влияние на разработку данного подхода. Одно из основных направлений, сложившихся в рамках данного подхода - психология научения, которая представлена работами К. Халла, О. Маурера, К. Спенсера, Э. Толмена[18].

Второй подход исходит из того, что если между животным и человеком имеются общие биологические корни, то инстинктивные тенденции, обычно приписываемые животным, имеют место и у человека. Данное положение было реализовано в двух направлениях, первое - это теория инстинкта У. Макдаугола, который при изучении человеческого поведения во главу угла поставил понятие «инстинкт» [18]. Второе направление - это исследование собственно человеческой мотивации. Здесь имеются в виду, в первую очередь, динамические теории мотивации. На разработку данного направления оказали влияние взгляды 3. Фрейда, который искал источники человеческой активности в бессознательных влечениях [18]. К. Левин обосновывает наличие мотивационных тенденций, детерминирующих актуальное поведение [18]. В рамках этого направления сложились три основные линии исследования человеческой мотивации:

* исследование мотивации в рамках теории личности
* ориентация на факторы ситуации при исследовании мотивации
* исследование мотивации как взаимодействия «личность-ситуация».

И, наконец, третий подход говорит о наличии внутривидовой изменчивости как фактора, способствующего приспособлению к среде (что, в свою очередь, подтолкнуло к исследованию индивидуальных различий). В исследованиях мотивации это положение было реализовано в трудах Г. Мюррея [10].

Подводя итог вышесказанному, отметим, что общепринятой теории мотивации нет. Таким образом, структура мотивации человека имеет сложную систему, которая характеризуется иерархической соподчиненностью, полимотивированным характером, поливолентностью мотивов по отношению к потребностям и взаимозаменяемостью. Она складывается под влиянием как внутренних, так и внешних факторов. И в целом, мотивационная сфера индивида определяет общую направленность личности.

* 1. Мотивация трудовой деятельности

Побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, с одной стороны, таких как потребности, интересы, ценностные ориентации, с другой - отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, так называемые внешние стимулы, побуждающие к трудовой деятельности. Все эти элементы представляют собой сложную систему мотивов, под влиянием которых в сознании человека формируется как отношение к труду, так и программа трудового поведения, способного привести к удовлетворению соответствующих потребностей [51].

Мотивация трудовой деятельности - совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Мотивация — это процесс создания системы стимулов для достижения поставленных перед работником целей на основе учета и использования его потребностей, ценностных ориентиров, убеждений, мировоззрения [5].

Мотивация к труду формируются до начала профессиональной трудовой деятельности. Человек усваивает ценности и нормы трудовой морали и этики, закладывающие основы его отношения к труду.

Трудовая мотивация является мотивацией высшего типа наряду с мотивациями, инициирующими социальные контакты, творчество. Трудовая мотивация как система мотивов, отражающих потребности, удовлетворяемые с помощью трудовой деятельности, динамична. Ее изменение так же, как и мотивов, происходит в зависимости от изменения личности работника (например, системы его ценностных ориентации) и окружающей его социальной действительности[51].

Трудовая деятельность побуждается одновременно несколькими мотивами, иерархично выстроенными. Как правило, при благоприятных социальных условиях мотивы, отвечающие элементарным потребностям, подчиняются более высоким, духовным мотивам. И наоборот, при неблагоприятной социальной ситуации на первый план выступают мотивы, связанные с удовлетворением элементарных потребностей.

Ведущий мотив не только выполняет функцию наиболее сильного побуждения и направления трудовой деятельности, но придает этой деятельности особый личностный смысл, проявляющийся в отношении к труду, качестве трудовой деятельности. Учет этого обстоятельства при организации системы стимулирования труда, как показывает мировой опыт (особенно Японии), позволяет добиться формирования ответственного отношения к труду, высокой его эффективности [51].

Мотивы, как правило, находятся в различном отношении между собой, могут усиливать или ослаблять друг друга, быть противоречивыми и т.д. В связи с этим трудовую мотивацию необходимо рассматривать как сложное явление, требующее глубокого научного анализа, выбора на каждом конкретном производстве особых методов и форм стимулирования труда, наиболее эффективно воздействующих на структуру мотивов и соответственно на формирование отношения к труду и качество выполняемой работы.

Н.К. Семенов подчеркивает, что о мотивации можно сделать заключение, только наблюдая за поведением или высказываниями людей, представляющих собой ресурс, в корне отличающийся от всех других, которыми менеджер управляет[47, с. 214].

Человеческая деятельность на предприятиях и в организациях имеет целевой характер, моральную ценность, что оказывает существенное влияние на манеры и поведение личности на работе. Отношение к менеджерам формируется под влиянием микроклимата в трудовых коллективах, личных проблем и других факторов, жизненно важных для работника и оказывающих большое воздействие на его мотивацию[50]

Сложность выявления чувств и эмоций человека объясняется также тем, что каждый человек — это уникальная индивидуальность. Каждый из них — это результат эволюции многих факторов, являющихся уникальным сочетанием, характеризующим конкретную личность.

Результативность любого специфического воздействия на работников зависит от индивидуума и возникшей конкретной ситуации. В идеале менеджеры должны изучить подчиненных так хорошо, чтобы они могли увязать свои методы работы и подходы к работникам с их индивидуальными качествами. Исследования поведения людей показывают, что они стремятся быть похожими друг на друга в большей степени, особенно в сфере мотивации потребностей и мотивов поведения [42, с. 62].

Если менеджер предпочитает в управленческой деятельности использовать в большей степени идею сходства в мотивации, а не различий среди работников, то в этом случае имеется более значительный шанс для достижения успехов в производственной деятельности. Это не означает, что будут отвергнуты персональные интересы личности. Зная об индивидуальных нуждах и запросах, в менеджменте первичного уровня возникает реальная возможность учета этих различий и увязывания их с основными, общими тенденциями развития мотивации работников подразделения.

Согласительный подход в менеджменте первичного уровня основывается на сходстве мотивов в значительно большей степени, чем на их различии, и является более предпочтительным для усиления мотивации работников и улучшения производственной деятельности. Согласительный подход также способствует сплочению трудового коллектива и формирует чувство принадлежности к единой команде[42].

Довольно часто мотивация рассматривается как нечто такое, что один человек может дать другому или сделать, выполнить для него. Менеджеры иногда говорят об условиях выдачи работникам права на мотивацию или наличии условия мотивировать их. Однако положительная мотивация работников не очень легко достигается, так как она отражает внутренний стимул или импульс. Мотивация не может поступать внутрь от слов других или быть впрыснута внутривенно. Она возникает внутри человека[50].

В связи с этим различают внутреннюю и внешнюю мотивацию.

Внутренняя мотивация — это то, почему человек вкладывает свои усилия, почему он действует изо дня в день, стремясь сделать свою жизнь и жизни других людей лучше. Внутренняя мотивация — это то «топливо», которое поддерживает и не дает сдаться в момент преодоления трудностей и неудач. К внутренней мотивации относят:

— мечту, стремление к самореализации;

— стремление к творчеству;

— самоутверждение, востребованность;

— убежденность;

— любопытство;

— личностный рост;

— потребность общения.

Грамотные руководители знают: нет негативного результата, есть просто результат, с которым надо работать, и тогда поражение оборачивается победой. Поэтому никогда не следует снижать внутреннюю мотивацию персонала. Но и опираться исключительно на нее нельзя. Потому что человек — существо социальное и потребность в признании в нем чрезвычайно сильна[47, с. 249].

К внешней мотивации относят:

— деньги;

— карьеру;

— статус, признание;

— престижные вещи (дом, машина и т. д.);

— возможность путешествовать.

Внешняя мотивация постоянно меняется, она возрастает при успехе и понижается при неудачах, то, что вчера радовало, сегодня может раздражать, и наоборот. Это зависит от преобладающего типа мотивации: «мотивации ОТ» или «мотивации К». Еще Фрейд говорил, что человек, как животное, стремится избежать страдания и получить удовольствие. Не принимая слишком упрощенную трактовку человеческого поведения, все же нужно учитывать, от чего человек хочет уйти и к чему он хочет прийти. «Мотивация ОТ» — это женский тип мотивации, направленный на спасение от голода, нищеты и т. д. путем пересмотра запасов, перехода на режим жесткой экономии и т. д. «Мотивация К» — это мужской тип мотивации, направленный на поиск резервов и стремление увеличить прибыль вместо того, чтобы сокращать расходы. Если человек ориентируется на «ОТ», то он, как правило, зациклен на прошлом и своих проблемах, если для него важнее «К», то он устремлен в будущее, ориентируется на достижения, одновременно уходя от текущих проблем [50].

Мотивы к труду появляются, когда в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, который соответствует потребностям человека. При этом мотивы деятельности человека могут быть экономическими и неэкономическими. Первые связаны с возможностью получить материальные выгоды, повышающие благосостояние человека. Вторые, являясь косвенными, облегчают получение, как прямых материальных выгод, так и большего свободного времени и соответствующих духовных благ.

Человек мотивирован, когда он желает идти по тому пути, который стимулируется. В конечном итоге мотивация — решающий фактор в достижении успеха организации. Это категория, которая подтверждается многочисленными исследованиями. [42, с. 167].

Выделяют следующие функции мотивов трудовой деятельности[46]:

- ориентирующая функция, нацеливающая работника на определенный вариант поведения;

- смыслообразующая функция, отражающая смысл поведения работника;

- опосредствующая функция, обусловленная результатом воздействия на поведение работника внутренних и внешних побуждений;

- мобилизующая функция, состоящая в том, что мотив заставляет работника сконцентрироваться для выполнения важных для него видов деятельности;

- оправдательная функция, отражающая в мотиве поведения отношение работника к общепринятому и установленному образцу поведения [46].

Мотивационный процесс может быть представлен в виде следующих одна за другой стадий:

* осознание работником своих потребностей как системы предпочтения,
* выбор наилучшего способа получения определенного вида вознаграждения, принятие решения о его реализации;
* осуществление действия; получение вознаграждения;
* удовлетворение потребности.

Стержнем управления на основе мотивации будет воздействие определенным образом на интересы участников трудового процесса для достижения наилучших результатов деятельности [20].

Для управления трудом на основе мотивации необходимы такие предпосылки, как выявление склонностей и интересов работника с учетом его персональных и профессиональных способностей, определение мотивационных возможностей и альтернатив в коллективе и для конкретного лица. Необходимо полнее использовать личные цели участников трудового процесса и цели организации [42, с. 45].

Никакие установленные извне цели не вызывают заинтересованности человека в активизации своих усилий до тех пор, пока они не превратятся в его “внутреннюю” цель и далее в его “внутренний” план действия. Поэтому для конечного успеха большое значение имеет совпадение целей работника и предприятия.

Важно постичь логику процесса мотивации, чтобы использовать его с наибольшей эффективностью в управлении. Вместе с тем совсем не просто выявить, какие мотивы являются ведущими в мотивационном процессе конкретного человека. Здесь необходимо понять, какие потребности инициируют данную личность.

Сами потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии, очень часто противоречат друг другу. Они способны изменяться во времени, а также в зависимости от пола, возраста, социального положения и др., меняя направленность и характер действия мотивов. Все это влечет изменения в поведении человека и неожиданные его реакции на мотивирующие воздействия. Мотивы у различных людей могут существенно отличаться друг от друга. У одних стремление к достижению результата будет очень сильным, у других оно может быть слабым. При этом один и тот же мотив будет по-разному действовать на поведение разных людей.

Потребности и мотивы человека достаточно исследованы и представлены несколькими теориями мотивации.

Все мотивационные теории делятся на две группы: содержательные, объясняющие поведение человека мотивами, основой которых являются те или иные потребности человека, и процессуальные - устанавливающие тот или иной набор факторов, взаимодействующих между собой в психологическом процессе формирования мотивов поведения [42].

В задачу данной работы не входит детальное описание многочисленных мотивационных теорий - они достаточно полно изложены в современной литературе, ограничимся лишь краткой характеристикой.

В содержательных (диспозиционных) теориях мотивации труда в качества источника сил, обусловливающих, направляющих и поддерживающих усилия, которые затрачиваются на конкретные поведенческие акты, идентифицируются индивидуальные характеристики. Большинство из этих теорий - это теории потребностей, основанные на предположении, что люди тратят свои усилия на совершение таких поведенческих актов, которые позволяют восполнить какие-то дефициты, присутствующие в их жизни.

Из теоретических разработок, относящихся к этой категории, наиболее хорошо известна иерархия потребностей по Маслоу [27].

Теория Маслоу об иерархии человеческих потребностей подразумевает, что люди, главным образом, стремятся их удовлетворять в определенной последовательности, с учетом важности для обеспечения жизнедеятельности. Пока низший уровень или первичные потребности не удовлетворены, человек не имеет большого стремления перейти на другой уровень. И когда один уровень потребностей более или менее удовлетворен, только затем человек сосредоточивает усилия для удовлетворения потребностей на следующем уровне, и при этом формируются новые мотивы его поведения [27].

На первом уровне находятся физиологические (или биологические) потребности человека, которые необходимо реализовывать каждому: пища, жилье, отдых, восстановление сил и другие. Как только физиологические потребности фактически удовлетворены, другие потребности выходят на передний план. Потребность в безопасности должна обеспечить каждого от внешних угроз и защитить от беспокойств и неуверенности в жизни.

Положительная мотивация может иметь мощное воздействие на помощь менеджеру в достижении показателей, превышающих средний уровень и являющихся исключительными для других работников. Последний результат значительно легче достигается на нескольких рабочих местах и труднее — на других. Кроме того, некоторые работодатели оценивают положительно или поддерживают внеслужебные общественные или спортивные успехи их работников, что помогает им реализовать их социальные потребности и быть лояльными к организациям в целом.

Тесно связана с социальной потребностью потребность в уважении и самоуважении, что означает: каждый человек имеет интерес к оценке, достижениям. Эта потребность может быть сложной, так как связана со стремлением личности к самоутверждению и его значимости. К сожалению, не каждая работа дает возможность для удовлетворения этой потребности. Часто менеджер может увидеть направление, в соответствии с которым могут быть удовлетворены наиболее значительные трудовые запросы личности.

На высшем уровне находится потребность человека в самореализации. Это наиболее важная потребность, которую большинство людей стремится достичь в течение всей трудовой жизни. Она включает в себя стремление реализовать способности и потенциальные возможности личности на основе творческого подхода и затрат времени на достижение желаемой цели в пределах всех ее сил[27].

Клейтон Алдерфер предложил теорию мотивации труда, основанную на иерархии потребностей по Маслоу, но с некоторыми важными изменениями. Он предложил раскрывать мотивацию с помощью трех основных потребностей [50, с. 45]:

* стремление к физическому благополучию, здоровью — потребность существования;
* стремление к удовлетворению в межличностных отношениях — потребность общения;
* стремление к перспективному росту и развитию — потребность карьеры.

Теория мотивации Алдерфера, вполне конструктивно дополняет пятиуровневую теорию потребностей по Маслоу.

Трехуровневая модель Алдерфера не придерживается жесткой регламентации в последовательной реализации потребностей в пределах каждого из уровней. Последовательность реализации потребностей на конкретном уровне зависит от приоритетов личности.

Разработанная Фредериком Герцбергом двухфакторная (мотивационно-гигиеническая) теория мотивации также восходит к иерархической модели Маслоу. Исследования Герцберга показывают, что ряд факторов, которые менеджеры обычно используют для мотивации людей не эффективны.

Герцберг и другие ученые провели многочисленные исследования, в результате которых было выявлено явное различие между теми факторами, которые отражали мотивацию работников, и факторами, которые не способствовали положительной мотивации (морально-гигиенические факторы) [42].

Герцберг заметил, что мотивационные факторы, прежде всего, связаны с внутренним содержанием работы, а не с окружающими обстоятельствами. Среди наиболее часто встречающихся мотивационных факторов следует выделить следующие: возможность выдвижения и развития карьеры, признание достижений, степень сложности работы и ответственности, возможность профессионального роста, наличие успехов в труде [42].

На формирование этой теории оказывают воздействие производственные факторы, связанные главным образом с высшими потребностями и устремлениями личности. Конечно, отсутствие таких факторов может вызвать фрустрацию и потерю мотивов в деятельности работника. Их довольно трудно измерить в конкретной ситуации, а также обнаружить их в том или ином виде деятельности.

Морально-гигиенические факторы отражают моральное состояние, микроклимат окружающей человека рабочей среды. Герцберг выделял среди них следующие: условия труда, деньги, статус, безопасность, межличностные взаимоотношения, политику компании и администрации, менеджмент первичного уровня [47, с 149]

Обстоятельства, которые, прежде всего не устраивают работников, включают в себя: неудачную, плохую политику компании и практику администрации; отсутствие хорошего менеджмента первичного уровня, как с точки зрения технического подхода, так и социального; тяжелые условия труда; несоответствие зарплаты затраченным усилиям.

Герцберг сделал вывод, что эти факторы, прежде всего, отражают недовольство, неудовлетворенность трудом, а не мотивацию. Даже при определенной степени удовлетворенности они еще не являются сильно мотивирующими возбудителями. Но в то же время морально-гигиенические факторы считаются фундаментом, на котором в дальнейшем может развиться комплекс факторов положительной мотивации.

Таким образом, можно отметить, что всегда морально-гигиенические факторы и микроклимат предприятия являются главными для работников, особенно, когда есть широкий диапазон возможностей в выборе работ. Позитивная мотивация в настоящее время тесно связана с высшими уровнями потребностей людей. Менеджеры, желающие добиться результативного, производительного труда, должны принимать меры по обеспечению наибольшего удовлетворения работников на высшем уровне потребностей.

Существует гипотеза, что потребность в достижениях возникает посредством научения и развивается (либо не развивается) в детстве. Согласно теории приобретенных потребностей Дэвида Мак-Клелланда, люди, у которых есть потребность в достижениях, работают усерднее, чем люди, не имеющие такой потребности. С точки зрения Мак-Клеланда, потребность власти проявляется в виде желания влиять, воздействовать на других людей. Индивидуумы с потребностью власти, как правило, откровенно и энергично отстаивают свое стремление к лидерству, свои первоначальные позиции, выражающие намерение возглавить группу, коллектив [47].

Потребность успеха расположена между потребностью в уважении и самореализации по теории А. Маслоу. Люди с большим стремлением к успеху избегают повышенного риска, смело берут на себя ответственность при решении различных проблем и преодолении препятствий, мешающих достижению цели. Они инициативны и последовательны при доведении дел до конца.

Мотивация, основанная на потребности в причастности, проявляется в стремлении личности к налаживанию дружеских отношений, оказанию помощи другим, сотрудничеству, установлению конструктивных межличностных отношений [47].

Менеджер может и должен обеспечить удовлетворение потребности в причастности, привлекая подчиненных к работе, которая позволит раскрыть максимум возможностей для общения.

Другой группой теорий являются процессуальные (когнитивные) теории мотивации труда. С точки зрения этих теорий мотивация - это сознательный выбор, сделанный на основе сложного процесса принятия решений, в ходе которого сравниваются варианты, взвешиваются затраты и выгоды и оценивается вероятность достижения желаемых результатов.

Из нескольких когнитивных подходов к исследованию мотивации наиболее влиятельными являются подходы, относящиеся к группе теорий ожидания. Первая такая теория была предложена В.Врумом. Теория ожидания Виктора Врума основана на восприятии взаимосвязи между трудовым усилием, результатом труда и вознаграждением. Следуя этой теории, работник может быть мотивирован на более упорную работу, если он уверен, что, чем больше усилий он затратит на совершенствование труда по достижению основного результата, тем более значительным будет вознаграждение [47, с 194].

Теория ожидания основана на восприятии работника и на взаимодействии ряда факторов. Мотивация работника зависит от его способности ощутить взаимодействие факторов: «расходы на труд — результат» и «результат — вознаграждение».

Мотивация возрастает, когда ожидания удовлетворяются в наибольшей степени.

Если работник не может оценить тесную связь между тремя факторами, то мотивация резко ослабляется и исчезает.

К числу процессуальных теорий относится также теория справедливости, основным разработчиком которой стал Дж. Стейси Адаме. Следуя теории справедливости, работники на основе индивидуального подхода субъективно оценивают соответствие полученного вознаграждения к затраченным усилиям, а затем сопоставляют их с вознаграждением других работников, выполняющих аналогичную работу [47].

Если в результате сравнения, по мнению работника, возникает несправедливость в виде неэквивалентной оплаты труда по сравнению с коллегами, выполняющими подобную работу, то у него появляется психологическое напряжение. В этом случае менеджеру необходимо мотивировать этого работника, устранить напряжение и несправедливость установлением эквивалентной оплаты труда.

Работники и сами могут восстановить чувство справедливости либо за счет менее интенсивного труда, либо за счет стремления к повышению вознаграждения. Но если они считают, что им переплачивают, то не всегда стремятся энергичнее работать, а обычно поддерживают интенсивность труда на прежнем уровне.

Обычно восприятие и оценка справедливости носят относительный, а не абсолютный характер. И до тех пор, пока работники не начинают считать, что получают справедливое вознаграждение, они стремятся снизить интенсивность труда [47, с 194]. Исходя из этой теории, необходимо вводить критерий самооценки в систему формальной оценки трудовой деятельности.

Как считает автор теории справедливости (баланса, равенства), Адамс, люди сравнивают соотношение между тем, что они получают в своей рабочей ситуации (своими результатами), и затраченными на это усилиями (своими вложениями) с соотношением результатов и вложений других людей. К результатам относятся заработная плата, премии, дополнительные льготы, моральные поощрения, статус и должностной уровень. Наиболее значимыми вложениями являются умения, знания, стаж работы, образование, преданность делу, конкретные затраты труда, творчество, трудовые достижения.

Лайману Портеру и Эдварду Лоулеру удалось объединить элементы теории ожидания и теории справедливости в интегративную модель Портера-Лоулера, на которой базируется их комплексная процессуальная теория мотивации. Процесс мотивации по Портеру-Лоулеру главным образом зависит от следующих пяти переменных: усилий работника, оценки им своей роли в процессе труда, результатов выполненных работ, вознаграждения, степени удовлетворения.

В соответствии с моделью Портера-Лоулера на результат труда основное воздействие оказывают три фактора: затраченные на работу усилия, индивидуальные способности и талант, оценка своей роли в процессе труда.

Уровень израсходованных усилий, прежде всего, зависит от ценности вознаграждения, оценки вероятности наличия связи между усилиями работника и вознаграждением. Достижение необходимого уровня при выполнении работ позволяет ощутить чувство исполненного долга и внутреннего удовлетворения, гордости за достигнутый результат. Кроме чувства самоуважения, вполне очевидна возможность похвалы, поощрения работника руководителем и возникновение перспективы продвижения по служебной лестнице [50].

Главный вывод Портера-Лоулера заключается в том, что высокая результативность труда является основой, причиной полного удовлетворения работника своей деятельностью, а не его следствием. В связи с этим справедливо утверждение, что мотивация — это не элемент причинно-следственных связей, а единая взаимоувязанная система, в которую входят усилия, способности, результаты, вознаграждения, удовлетворение трудом.

Рассмотрев современные теории мотивации работников, нельзя однозначно выделить среди них наиболее эффективную и значимую. Выбор зависит от индивидуальных достижений работников, конкретной ситуации, менеджера, сущности организации и комплекса различных факторов.

Все это свидетельствует о необходимости создания механизма мотивации повышения эффективности труда. Под этим подразумевается совокупность методов и приёмов воздействия на работников со стороны системы управления предприятия, побуждающие их к определенному поведению в процессе труда для достижения целей организации, основанной на необходимости удовлетворения личных потребностей.

Методы мотивации персонала - совокупность приемов и способов мотивирующих, персонал на результативный труд [46].

Способы улучшения мотивации труда можно объединяются в пять относительно самостоятельных направлений:

1. материальное стимулирование,
2. улучшение качества рабочей силы,
3. совершенствование организации труда,
4. вовлечение персонала в процесс управления
5. неденежное стимулирование.

Первое направление отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения производительности труда. Оно включает в качестве элементов совершенствование системы заработной платы, предоставление возможности персоналу участвовать в собственности и прибыли предприятия

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда [46].

Материальное вознаграждение достаточно тонкая система стимулирования и для того, чтобы она выполняла свою мотивирующую функцию, она должна быть гибкой, четко дифференцированной и справедливой, отражать в себе конечный результат и быть понятной сотрудникам. Отметим, что выплаты за выслугу лет, социальные льготы не являются мотивирующим фактором, но повышают лояльность работника к организации.

В наибольшей степени росту производительности труда способствуют такие мотиваторы, как достижение успеха, возможность продвижения по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности и вероятность творческого и делового роста. Возможность удовлетворения потребностей в потенциальных (мотивационных) факторах повышает результативность труда. Однако когда потребности удовлетворены, их воздействие исчезает [46].

Следующее направление улучшения мотивации - совершенствование организации труда - содержит постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, производственную ротацию, применение гибких графиков, улучшению условий труда.

Постановка целей предполагает, что правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение служит мотивирующим средством для работника.

Расширение трудовых функций подразумевает внесение разнообразия в работу персонала, то есть увеличение числа операций, выполняемых одним работником. В результате удлиняется рабочий цикл у каждого работника, растет интенсивность труда. Применение данного метода целесообразно в случае недозагруженности работников и собственного желания их расширить круг своей деятельности, в противном случае это может привести к резкому сопротивлению со стороны работников.

Обогащение труда подразумевает предоставление человеку такой работы, которая давала бы возможность роста, творчества, ответственности, самоактуализации, включения в его обязанности некоторых функций планирования и контроля за качеством основной, а иногда и смежной продукции. Данный метод целесообразно применять в сфере труда инженерно-технических работников [46].

Для массовых рабочих профессий лучше всего использовать производственную ротацию, которая предполагает чередование видов работы и производственных операций, когда рабочие в течение дня периодически обмениваются рабочими местами, что характерно преимущественно для бригадной формы организации труда.

Улучшение условий труда - острейшая проблема сегодняшнего дня. На этапе перехода к рынку возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности

Стратегическая линия оптимизации методов стимулирования трудовой мотивации - это кадровая работа. Наиболее эффективными мероприятиями повышения трудовой мотивации являются планирование деловой карьеры специалистов с использованием результатов психологической диагностики, выявление перспективных специалистов и выдвижение их в резерв, практика закрепления специалистов и молодых руководителей за кураторами-наставниками из числа руководителей служб, отделений, дирекций, разработка индивидуальных программ подготовки молодых специалистов и руководителей, планомерная работа по повышению профессиональных знаний и приобретению нового опыта [46].

Таким образом, если сложившаяся на работе ситуация удовлетворяет потребности работника, открывает перед ним возможности самореализации, для него характерна удовлетворенность своей работой, которая в значительной степени определяет эффективное трудовое поведение.

1.3 Направленность в психологической структуре личности

В психологии под личностью чаще всего подразумевается некоторое ядро, интегрирующее начало, связывающее воедино различные психические процессы индивида и сообщение его поведению необходимую последовательность и устойчивость. Данное понятие, прежде всего, характеризует человека как социальное существо. Многообразие связей личности с обществом в целом с различными социальными группами и институциями, по словам Б.Г. Ананьева[1], определяет интраиндивидуальную структуру личности, организацию личностных свойств и ее внутренний мир. В свою очередь сформировавшиеся и ставшие устойчивыми образованьями комплексы личностных свойств регулируют объем и меру активности социальных контактов личности, оказывают влияние на образование собственной среды развития. Структура личности является целостным образованием и определенная организация свойств, среди которых доминирующее положение занимают социально обусловленные стороны личности – направленность, потребности и интересы, ценностные ориентации, структура и динамика отношений.

Одной из основных проблем психологической науки является проблема направленности личности.

Направленность определяет жизненную позицию человека, составляет важнейшую сторону личности, определяет ее социальную и нравственную ценность.

Впервые в отечественной психологии понятие направленности личности ввел С.Л. Рубинштейн, который определил ее через установки и тенденции, потребности, интересы и мотивы. Он рассматривает направленность личности как совокупность различных тенденций, в основе которых лежат потребности, мотивы деятельности: «Проблема направленности — это, прежде всего вопрос о динамических тенденциях, которые в качестве мотивов определяют человеческую деятельность, сами в свою очередь, определяясь ее целями и задачами» [40, с. 623].

Направленность, по утверждению Б.А. Сосновского, является «стержневой психологической особенностью, поскольку структурирует все другие свойства и проявления, детерминирует их содержание, систему отношений человека с миром. Направленность характеризует не деятельность, не единичные акты поведения, а субъекта со стороны его разнообразных устремлений» [41, с.20].

В современной психологии в связи с проблемой формирования личности в новых условиях, ее нравственных качеств, гармоническим их развитием большое значение имеет теоретическое обоснование и экспериментальное изучение направленности личности.

Анализ работ по данной проблеме позволяет выделить некоторые точки зрения различных школ и направлений: теорию установки, отношений личности, теорию значимости, потребностей и мотивов [6], [12], [23] и др

Несмотря на различные подходы к проблеме структуры личности, преобладающее большинство психологов считают мотивационно-потребностную сферу системообразующим признаком интеграции личности. Мотивационная система является сложным психическим образованием, состоящим из множества мотивов. Среди устойчивых мотивов особенно важными являются те, которые благодаря своей смыслообразующей силе постоянно детерминируют и подчиняют менее значимые. Устойчиво доминирующие мотивы, являясь ядром мотивационной системы, определяют одну из наиболее существенных характеристик личности, ее направленность. Направленность оказывает существенное влияние на все стороны жизнедеятельности личности[34].

Одни исследователи понимают под направленностью иерархию мотивов [6], другие отождествляют с системой потребностей [12] Некоторые авторы относят направленность к основным свойствам личности, представляют ее как компонент характера [1], связывают с интересами, убеждениями, мировоззрением [20].

Ряд авторов понимает под направленностью некоторое психическое свойство, которое в общем виде задается как избирательное отношение человека к действительности, влияющее на его жизнь и творчество, компонентами которого являются идеалы, потребности, интересы [20]. Исследователи, изучая направленность, преимущественно рассматривают мотив как побудительную силу поведения и деятельности человека, а эксперименты строят по принципу подтверждения или отрицания положительного значения определенного мотива.

Рассматривая вопрос о месте направленности личности в структуре личности, необходимо отметить концепцию динамической структуры личности, предложенную К.К. Платоновым.

К.К. Платонов определяет направленность личности как один из компонентов структуры личности, который включает в себя несколько связанных иерархией форм: влечение, желание, интерес, мировоззрение, убеждения. Далее К.К. Платонов подчеркивает весьма важную мысль о том, что «в направленности личности в целом надо различать ее уровень, широту, интенсивность, устойчивость и действенность» [36, с. 126-127].

Содержательным к определению направленности является подход В.Н. Мясищева, который в понятие направленности личности включает цели, мотивы, интересы, идеалы, убеждения и рассматривает направленность как устойчивую доминирующую систему мотивов, определяющую избирательность отношений, активность человека, смысл его жизни [33].

Л.И. Божович пришла к выводу, что формирование личности основывается на развитии мотивационной сферы, представляющей собой единую динамическую систему, все элементы которой взаимосвязаны и взаимодействуют. Различные побуждения постоянно складываются и накладываются, оттесняя или усиливая друг друга. В итоге этих процессов вырабатывается результирующая стратегия поведения. В ней отражается главная характеристика личности - ее направленность, которая определяется совокупностью устойчивых и доминирующих мотивов [6].

Б.И. Додонов, критикуя определение направленности выше названной школы, которое связывает направленность с доминированием одних мотивов над другими, с их устойчивой иерархией, дает свое определение направленности личности. Он считает, что мотивы - это лишь «формы проявления все тех же потребностей, интересов», т.е. они образуют направленность посредством связи ее компонентов, а не их сущностных характеристик [12]. Б.И. Додонов называет направленностью некоторые особенности переживаний человека в их взаимной связи, характер его эмоционального настроя. Он пытается найти единственную характеристику направленности как специфического личностного образования, представляющего структуру «потребностей определенного рода». Автор отмечает неудовлетворенность трактовкой направленности как иерархии мотивов и пытается обосновать диалектический подход к пониманию потребностей: «... мы должны осознать потребности не только как «запрос» организма или личности к объективному миру, но и как их требование от самих себя определенной производной - «деятельность». Б.И. Додонов справедливо указывает на важность характеристики эмоциональных состояний человека при изучении направленности» [13, с.126].

П.М. Якобсон под направленностью подразумевает такое сложное образование в личности, которое должно очертить особенности тенденций поведения и действий человека, определяющих в социальном плане его облик по существенным линиям: его отношение к другим людям, к себе, к своему будущему. Можно сказать, что направленность личности проявляется:

а) в особенностях интересов личности;

б) в особенностях целей, которые человек перед собой ставит;

в) не только в интересах, но и пристрастиях и потребностях человека;

г) в установках личности, в отношении ее к существенным явлениям социальной и личной жизни.

П.М. Якобсон говорит о временной направленности личности (например: сильная влюбленность, т.к. этому человек подчиняет свой распорядок жизни, свои жизненные планы)[52].

Направленность личности сказывается в разнообразных мотивах поведения человека, однако, она может быть выражена в группе конфликтующих мотивов. Проявляются эти мотивы наиболее отчетливо в достаточно острой и значимой ситуации, когда обстоятельства выступают в ярко «обнаженном» виде. Тогда направленность личности, ее интересы, устремления, моральные установки, принципы действительно выявляются в наиболее ярко выраженных мотивах. В острой ситуации определенные мотивы становятся доминирующими [52].

По справедливому определению П.М. Якобсона понятие направленности личности «представляется достаточно существенным, поскольку оно имеет прямое отношение к проблемам воспитания в широком смысле слова» [52, с. 123].

В работах Л.И. Божович, посвященных исследованию закономерностей формирования личности в детском и подростковом возрасте, системообразующим признаком структуры личности выступает «внутренняя позиция личности, или ее направленность». Последняя представляет собой устойчивое доминирование некоторых мотивов деятельности и определяет целостность, целенаправленность поведения и всей жизни индивида. Основное внимание в исследовании уделялось выявлению роли индивидуального и социального опыта, а так же социальных условий в формировании общей направленности личности. Л.И. Божович, исходя из того, что основу мотивации формирует эмоциональная значимость предмета потребности, трактует понятие направленности, главным образом, как эмоциональный феномен[6].

Имеется попытка объединить в более общую категорию сознательные и эмоциональные компоненты ценностной направленности. Это концепция умонастроения, предположенная Б.Д. Парыгиным. Он отмечает, что умонастроение есть «особый вид устойчивого настроения чувств, которые группируются вокруг каких-то идейных установок и определяют способ восприятия и оценки человеком действительности, а также направленность его волеустремлений» [34]. В связи с этим Б.Д. Парыгин представляет структуру личности как целостное образование, включающее в себя позицию и направленность личности, понятие нормы, роли и установки, ценностной ориентации, состояния и отношения.

Многие авторы, стремясь раскрыть структуру личности, рассматривают ценностные ориентации и социальные установки как проявление ее направленности.

По мнению Б.Г. Ананьева, «направленность личности на те или иные ценности составляет ее ценностные ориентации, которые выступают...как ценностная совокупность или система сознательных отношений личности к обществу, труду, самой себе» [1, с. 56]. Ценностные ориентации выражают направленность личности на определенные нормы и ценности. Эта направленность характеризуется когнитивными, эмоциональными и поведенческими компонентами. А установка в ее связи с направленностью характеризует состояние личности, которое можно характеризовать как готовность, направленную к определенной активности.

В рамках представлений о том или ином содержании направленности осуществляются и попытки классификации различных ее видов.

Как правило, эта классификация основывалась на общефилософском представлении о том, что человек в своей жизни реализует три самых важных типа отношений к объективной действительности: к обществу, труду, к себе.

В соответствии с этим направленность разделяется на «коллективистическую» (общественную), «деловую», «эгоистическую» (индивидуалистическую).

Обращение к изучению направленности в отечественной психологии не случайно и имеет принципиально важное значение для перспективы изучения личности. Исследования направленности как ведущей характеристики личности, обладающей побудительной силой, благодаря которой осуществляется избирательное поведение человека, фактически означало попытку реализации нового подхода к изучению человека в психологической науке.

Анализ отечественной и зарубежной литературы показывает, что все мотивы можно разделить на три группы:

1. мотивы эгоистические - связанные с личным благополучием, успехом, престижем, удовольствиями, властью;
2. мотивы общественные - альтруистические, коллективистические, гуманистические, связанные с заботой о других людях, с любовью к ним;
3. мотивы, идущие непосредственно от интереса к действительности, миропонимание, творчество, деятельность, труд, мотивированные самой потребностью в познании, деятельности, творчестве, а не другими какими - либо потребностями.

В зависимости от того, какие мотивы доминируют, можно разделить направленность на три вида:

1) общественная направленность - проявляется как доминирующее стремление действовать в интересах других людей, сочувствовать их нуждам и переживаниям (действовать в интересах своего коллектива);

2) личная направленность проявляется в доминировании мотивов из группы эгоистических (доминирование мотива личного самоутверждения, первенства);

3) деловая направленность - проявляется как доминирующее стремление к бескорыстной деятельности, к бескорыстному овладению новыми умениями и знаниями.

Н.Е. Щуркова в структуре личности выделяет интерактивную направленность следующих типов: ориентация на личные (эгоистические) интересы связывается с преобладанием мотивов собственного благополучия; ориентация на взаимодействие, сотрудничество с другими людьми обусловлена потребностями в поддержании конструктивных отношений с членами малой группы, эмпатии и интересе к совместной деятельности; маргинальная ориентация, выражается в склонности подчиняться обстоятельствам и импульсивности поведения.

Б. И. Додонов в структуре личности выделяет эмоциональную направленность. Он считает, что эмоции выполняют основную функцию в характеристике личности и выделяет следующие типы направленности: альтруистический, коммуникативный, глорический, праксический, пугнический, романтический, гностический, эстетический, гедонический, акизитивный [12, с. 213].

Б.С. Братусем, в виде четырех уровней направленности личности:

* первый уровень — эгоцентрический, определяемый преимущественным стремлением лишь к собственному удобству, выгоде, престижу;
* второй уровень — группоцентрический, определяемый стремлением идентифицировать себя с какой-либо группой, когда отношение его к другим людям зависит от того, входят ли эти другие в его группу или нет;
* третий уровень – просоциальный или гуманистический, определяемый устремленностью человека на создание таких результатов, которые принесут равное благо другим людям, обществу, человечеству в целом;
* четвертый уровень — духовный или эсхатологический, определяемый духовным миром человека, его связью с богом [7].

Н. И. Рейнвальд считает тип направленности личности «доминирующей мотивацией, определяющей избираемые человеком жизненные цели, ценностные ориентации и способы самоутверждения» [34, с. 17]. Автор выделяет следующие типы направленности личности:

* тип созидания — включение индивида в систему общественных отношений;
* тип потребителя — потребление духовных, и, в особенности, материальных благ;
* тип разрушителя — во имя корыстных интересов готов разрушать любые ценности, созданные другими [34, с. 17].

Направленность личности имеет многовекторное и многоуровневое строение и проявляется не столько в выборе человеком деятельности, сколько во всей избирательной сфере пристрастности психики.

В структуре и проявлениях направленности субъекта может быть выделено несколько уровней, своего рода психологических классов:

1. Иерархизированная и динамичная система потребностей, мотивов, связей между ними, которые отнюдь не линейны, а являются своеобразной индивидуальной особенностью человека;
2. Множественно соподчиненные системы целей и задач субъекта, заданные как относительно устойчивыми потребностно-мотивационными образованиями, так и текущими, переменчивыми условиями жизни;
3. Соответствующая двум предыдущим иерархия деятельности субъекта, выбор, реализация и развитие которой оформляет систему поступков, стиль поведения, этапы жизнедеятельности;
4. Широкая система субъективных и субъектных проявлений психики, куда входит психологическая структура деятельности, поведения, сознания, самосознания, характера, смысла.

Таким образом, направленность личности — совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности и относительно независимых от наличных ситуаций. Направленность личности характеризуется ее интересами, склонностями, убеждениями, идеалами, в которых выражается мировоззрение человека.

Итак, проводя теоретический анализ проблемы, мы определи, структура мотивации человека имеет сложную систему, которая характеризуется иерархической соподчиненностью, полимотивированным характером, поливолентностью мотивов по отношению к потребностям и взаимозаменяемостью. Мотивационная сфера индивида определяет общую направленность личности.

Мотивация трудовой деятельности - совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. В связи с этим различают внутреннюю и внешнюю мотивацию трудовой деятельности. Внутренняя мотивация — это то, почему человек вкладывает свои усилия, почему он действует изо дня в день, стремясь сделать свою жизнь и жизни других людей лучше. Внешняя мотивация — мотивация, не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами.

Направленность определяет жизненную позицию человека, составляет важнейшую сторону личности, определяет ее социальную и нравственную ценность. Под направленностью понимается некоторое психическое свойство, которое в общем виде задается как избирательное отношение человека к действительности, влияющее на его жизнь и творчество, компонентами которого являются идеалы, потребности, интересы. Направленность личности сказывается в разнообразных мотивах поведения человека.

мотивация трудовой направленность личность

2. Эмпирическое исследование взаимосвязи мотивации трудовой деятельности и направленности личности сотрудников автосалона

* 1. Организация и методы исследования

Исследование проводилось на базе автосалона в январе – марте 2009 г.

Исследование поводилось в несколько этапов:

На первом этапе нами была определена проблема.

На втором этапе был сформулирован методологический аппарат: цель, задачи, объект, предмет, были выдвинуты гипотезы.

На третьем этапе нами была определена выборка испытуемых. В исследовании принимали участие 48 сотрудников автосалона. Выборку составили 21 женщин и 27 мужчин в возрасте от 22 до 40 лет (Период ранней взрослости по А.А Реану [39]), со стажем работы от 3 до 5 лет.

Четвертый этап исследования состоял в подборе диагностического инструментария для проведения исследования.

Пятый этап – проведение диагностического обследования сотрудников автосалона Исследование проводилось отдельно с каждым респондентом.

На шестом этапе была проведена обработка первичных данных. Нами были определены количественные показатели выраженности мотивации труда и направленности личности сотрудников автосалона, проведен статистический и корреляционный анализ данных

В связи с этим целью исследования является изучение взаимосвязи мотивации трудовой деятельности и направленности личности сотрудников автосалона.

Объект исследования: мотивационная сфера сотрудников автосалона.

Предмет исследования: взаимосвязь мотивации трудовой деятельности сотрудников автосалона с их направленностью личности.

Гипотеза: мы предполагаем, что

* для сотрудников автосалона с внутренней мотивации трудовой деятельности характерна направленность личности на общение, на взаимодействие и сотрудничество;
* для сотрудников автосалона с внешней мотивацией трудовой характерна направленность личности на себя, на собственные интересы.

Задачи:

1. Изучить мотивацию трудовой деятельности у сотрудников автосалона;
2. Изучить общую направленность личности у сотрудников автосалона:
3. Изучить интерактивную направленность личности у сотрудников автосалона;
4. Изучить эмоциональную направленность личности у сотрудников автосалона;
5. Выявить взаимосвязь между мотивацией трудовой деятельности и направленности личности у сотрудников автосалона;

Методики исследования:

1. Мотивация трудовой деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)
2. Методика «Направленность личности» Б. Басса
3. Диагностика интерактивной направленности личности (Н. Е. Щуркова в модификации Н. П. Фетискина)
4. Диагностика эмоциональной направленности личности (Б. И. Додонова в модификации Е.Р. Гореловой)

Методики исследования

1. Мотивация трудовой деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана) [44].

Методика может применяться для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Методика состоит из 7 утверждений, которые необходимо оценить по 5-тибальной системе. (Приложение 1)

Подсчитываются показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) в соответствии со следующими ключами.

ВМ = (оценка пункта 6 + оценка пункта 7)/2

ВПМ = (оценка п.1 + оценка п.2 + оценка п.5)/3

ВОМ = (оценка п. З + оценка п. 4)/2

Показателем выраженности каждого типа мотивации будет число, заключенное в пределах от 1 до 5 (в том числе возможно и дробное)

На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности. Мотивационный комплекс представляет собой тип соотношения между собой трех видов мотивации: ВМ, ВПМ и ВОМ.

К наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетания:

ВМ>ВПМ>ВОМ и ВМ=ВПМ>ВОМ.

Наихудшим мотивационным комплексом является тип ВОМ > ВПМ > ВМ

Между этими комплексами заключены промежуточные с точки зрения их эффективности иные мотивационные комплексы.

При интерпретации следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и то, насколько сильно один тип мотивации превосходит другой по степени выраженности.

2. Методика «Направленность личности» Б. Басса[37]

Методика «Направленность личности» была опубликована в 1967 году Б. Бассом. Опросник состоит из 27 утверждений к которым необходимо выбрать два варианта ответа: вариант, который лучше всего отражает точку зрения испытуемого и вариант, который наименее ценен. Обработка методики ведется по ключу. За каждый ответ в рубрике «больше всего» испытуемый получает 2 балла, в рубрике «меньше всего» - 0 баллов. Диапазон получаемых в сумме баллов по каждой направленности – от 54 (если испытуемый ставит все буквы в первую рубрику) до 0 (если испытуемый ставит все буквы во вторую рубрику).

Методика позволяет выявить следующие типы направленности: на себя, на дело, на общение

3. Диагностика интерактивной направленности личности (Н.Е. Щуркова в модификации Н. П. Фетискина) [37].

Методика предназначена для изучения вектора интерактивной направленности и личной социализации. Испытуемому предлагается опросник с готовыми ответами, обозначенными буквами «а», «в» и «с». Ему следует выбрать тот ответ, который в большей степени соответствует его мнению и наиболее ценен для него.

Методика предполагает определение трех видов направленности: ориентации на личные (эгоистические) интересы; ориентации на взаимодействие, сотрудничество с другими людьми; маргинальной ориентации.

Обработка и интерпретация результатов производится с помощью ключа. Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в 1 балл, а несовпадающие – 0 баллов. В соответствии с этим подсчитывается общее количество баллов по каждой из трех шкал. О доминировании той или иной личностной направленности можно судить по наибольшему количеству баллов в одной из трех шкал. Об уровне сформированности каждого вида направленности можно говорить исходя из следующих показателей: 24 балла и выше – высокий уровень; 14-23 балла – средний уровень; 13 баллов и менее – низкий уровень

4. Диагностика эмоциональной направленности личности (Б.И. Додонова в модификации Гореловой ) [34]

Методика состоит из 50 утверждений, степень согласия с которыми оценивается по четырехбалльной шкале: «безусловно да» - 2 балла; «пожалуй, да» - 1 балл; «пожалуй, нет» - 0 баллов; «безусловно нет»- минус 2 балла.

В результате обработки определяется выраженность следующих типов направленности: альтруистическая, коммуникативная, глористическая, праксическая, пугностическая, романтическая, гностическая, эстетическая, гедонистическая, акизитивная.

2.2 Описание полученных данных

Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности у сотрудников автосалона представлены в таблице 1 и в приложении 5.

Таблица 1 Результаты исследования мотивации трудовой деятельности у сотрудников автосалона (по методике К. Замфир в модификации А. Реана)

|  |  |
| --- | --- |
|  | Тип мотивации труда |
| Внутренняя | Внешняя положительная | Внешняя отрицательная |
| Кол-во человек | 18 | 16 | 14 |
| % | 38 | 33 | 28 |

Как мы видим из таблицы 1, 38% сотрудников имеют внутреннюю мотивацию трудовой деятельности. Данные сотрудники ориентированы в профессиональной деятельности на ее общественную и личную значимость; удовлетворение, которое приносит работа благодаря ее творческому характеру; возможность общения, руководства другими людьми и т.д. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

33% сотрудников автосалона имеют ведущей внешнюю положительную мотивацию. Они в трудовой деятельности ориентированы на материальное стимулирование, возможность продвижения по службе, одобрение коллектива, престиж, т.е. стимулы, ради которых они считают нужным приложить свои усилия.

Отрицательная внешняя мотивация характерна для 28% сотрудников автосалона, то есть мотивами их деятельности являются наказание, критика, осуждения и других санкций негативного характера.

Результаты исследования представлены на рисунке 1.

Рис. 1. Показатели выраженности мотивации трудовой деятельности у сотрудников автосалона.

В результате обработки данных по методике «Направленность » Б.Басса мы получили результаты, представленные в таблице 2.

Таблица 2 Результаты исследования направленности личности у сотрудников автосалона (по методике «Направленность» Б. Басса)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | На себя | На общение | На дело |
| Кол-во чел. | 19 | 14 | 15 |
| % | 40 | 29 | 31 |

Из таблицы 2 мы видим, что среди сотрудников автосалона 40% имеют направленность на себя. Им свойственна ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интроверовертированность.

31% сотрудников автосалона имеют ведущей направленность на дело, то есть данные сотрудники заинтересованы в решении деловых проблем, стремятся к выполнению работы как можно лучше, ориентированы на деловое сотрудничество, им свойственна способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

У 29% сотрудников автосалона ведущей направленностью является направленность на общение. Характерными для сотрудников с данной ведущей направленностью является стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Результаты изучения направленности личности с помощью методики «Направленность» Б. Баса представлены на рисунке 2

Рис.2 Показатели выраженности направленности личности у сотрудников автосалона.

Результаты исследования интерактивной направленности личности у сотрудников автосалона представлены в таблице 3.

Таблица 3 Результаты исследования интерактивной направленности личности у сотрудников автосалона (по методике Н. Е. Щуркова в модификации Н. П. Фетискина)

|  |  |
| --- | --- |
| Направленность | Уровень выраженности |
| высокий | средний | низкий |
| кол-во чел. | % | кол-во чел. | % | кол-во чел. | % |
| на личные интересы | 22 | 46 | 22 | 46 | 4 | 8 |
| на взаимодействие | 25 | 52 | 22 | 46 | 1 | 2 |
| маргинальная ориентация | 5 | 10 | 12 | 25 | 31 | 65 |

Анализ результатов исследования интерактивной направленности личности показал, что у 46% сотрудников автосалона имеют высокую направленность на личные интересы, у стольких же она выражена на среднем уровне, лишь у 8% на низком уровне. При выраженной данной направленности у сотрудников преобладают мотивы собственного благополучия, во взаимодействии с другими людьми преследуются цели удовлетворения личных потребностей и притязаний. Интересы и ценности других людей, групп чаще всего игнорируются или рассматриваются исключительно в практическом контексте, что и обусловливает конфликтность и затруднения в межличностной адаптации.

Высокий уровень направленности на взаимодействие имеют 52% средний- 46% а низкий всего 2% сотрудников автосалона. Выраженность данного типа направленности говорит о стремлении к сотрудничеству с другими людьми, обусловленного потребностями в поддержании конструктивных отношений с членами малой группы, эмпатии и интересе к совместной деятельности. Соответствует оптимальной социализации и адаптации.

Маргинальная ориентация на высоком уровне выражена у 10% сотрудников автосалона у 25% сотрудников она выражена на среднем уровне у оставшихся 65% на низком уровне. Маргинальная ориентация выражается в склонности подчиняться обстоятельствам и импульсивности поведения. Данной группе людей свойственны проявления инфантилизма, неконтролируемости поступков, подражания.

Ведущей направленностью мы считали ту, которая выражена на высоком уровне. Результаты исследования ведущей интерактивной направленности личности у сотрудников автосалона представлены на рисунке 3.

Рис. 3. Показатели выраженности интерактивной направленности личности у сотрудников автосалона.

Как мы видим из рисунка 3, 46% сотрудников автосалона имеют выраженной интерактивную направленность на взаимодействие, 38% на личные интересы, менее всего тех сотрудников, у кого выраженной является маргинальная направленность (10%). У 6% испытуемых на высоком уровне выражена, как направленность на взаимодействие, так и направленность на личные интересы.

Результаты исследования эмоциональной направленности личности у сотрудников автосалона представлены в таблице 4 и в приложении 8.

Таблица 4 Результаты исследования эмоциональной направленности личности у сотрудников автосалона (по методике Б. И. Додонова в модификации Е.Р. Гореловой)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип направленности  | Кол-во чел  | % | Тип направленности | Кол-во чел  | % |
| альтруистическая | 1 | 2 | эстетическая | 0 | 0 |
| коммуникативная | 8 | 17 | гедонистическая | 4 | 8 |
| глористическая | 7 | 15 | акизитивная. | 7 | 15 |
| праксическая | 8 | 17 | эстетическо-гедонистическая | 1 | 2 |
| пугностическая | 4 | 8 | альтруистическо-коммуникативная | 2 | 4 |
| романтическая | 3 | 6 | праксическо - гностическая | 1 | 2 |
| гностическая | 2 | 4 |

Как мы видим из таблицы 4 у 17% сотрудников автосалона выраженной является праксическая направленность. Данный тип эмоциональной направленности человека связан с богатством и своеобразием подавляющего большинства продуктивных, общественно полезных видов деятельности. Для праксического типа в качестве наиболее ценного эмоционального компонента деятельности выступает, во-первых, само стремление к цели, а во-вторых — своеобразная эмоциональная «захваченность» продвижением в направлении к ней, удовольствие от движения вперед, от достижений на этом пути. Люди этого типа менее требовательны к виду занятий, но более «придирчивы» к их форме, организации. Для таких лиц характерно совершение полезного и нужного с большим напряжением воли, увлеченность работой, если она выполняется по строго задуманному плану и приносит желаемые результаты.

17% сотрудников автосалона имеют выраженной коммуникативную направленность. Наиболее характерные для людей этого типа ситуации связаны с общением с людьми. Для них особенно важен всякий положительный эмоциональный контакт с себе подобными. Круг наиболее ценных для этого типа личности переживаний — это удовлетворяемое желание общаться, делиться мыслями и переживаниями с другими людьми, чувство симпатии, расположения, уважения, обожания, чувство признательности, благодарности.

Глорическая направленность выражена у 15 % сотрудников автосалона. Этот тип направленности характеризует людей, для которых самой приятной оказывается ситуация, когда ими любуются, восхищаются, когда перед ними преклоняются.

Также у 15% сотрудников автосалона выраженной является акизитвная направленность. Главным наслаждением людей с данным типом направленности является удовольствие от накопления чего-либо. Это не совсем то же самое, что получило название вещизма, хотя многие представители акизитивного типа могут болеть и такой «нравственной болезнью». Но акизитивные устремления подобных людей могут выражаться в накоплении не только вещей, а очень по-разному, и чаще всего в коллекционировании, вплоть до накопления определенных сведений или интересных знакомств.

8% сотрудников автосалона свойственна гедонистическая эмоциональная направленность. «Гедонисты» любят испытывать чувства, которые связаны не с продуктивной деятельностью, а с удовлетворением чисто органических потребностей или близких к ним потребностей в физическом и духовном комфорте. Таковы наслаждение от вкусной пищи, тепла солнца; чувство беззаботности, безмятежности, веселья; приятная бездумная возбужденность на танцах, вечеринках; нега, сладострастие.

Также у 8% сотрудников автосалона выраженная пугностическая направленность. Это тип людей, которых неудержимо влечет к себе опасность, ситуация борьбы с нею и победы над ней. Борьба влечет их не столько возможностью самоутверждения, сколько непосредственным удовольствием от самого ее процесса, от наслаждения острыми ощущениями.

У 6 % сотрудников автосалона выражена романтическая направленность. Под романтической направленностью этого типа людей можно понимать их стремление к таинственному, необыкновенному, волнующе-загадочному, экзотическому. Романтический тип людей близок к гностическому своей познавательной, поисковой устремленностью, однако далеко не равнозначен ему. Романтик стремится даже в научном исследовании не свести сложное к простому, а, наоборот, показать, как много сложного, необычайного таится за внешне простым. Ему представляется интересным отыскать какую-то более глубокую, мировоззренчески значимую основу внешне банальных, не связанных друг с другом явлений.

4% сотрудников имеют выраженную гностическую направленность. Наиболее привлекательной эмоциогенной ситуацией для людей гностического типа является решение сложных познавательных проблем. Подобным личностям свойственно удовлетворение потребности в познавательной гармонии: стремление нечто понять, проникнуть в сущность явления; неудержимое стремление преодолеть противоречия в собственных рассуждениях, привести все в систему.

Альтруистическая направленность свойственна всего 2% сотрудников автосалона. Лицам, принадлежащим к этому типу, важно не просто сознание, что их деятельность полезна людям. Им важен непосредственный контакт с теми, кому они служат, важны и особенно ценны испытываемые при этом эмоции нежности, умиления, сочувствия, сопереживания. В большинстве случаев альтруистический тип способствует формированию действительно самоотверженной личности. Вместе с тем важно иметь в виду, что альтруизм получает то или иное конкретное воплощение в зависимости от многих факторов, и, прежде всего от морально-мировоззренческих взглядов.

У 4% сотрудников выраженными являются как альтруистическая, так и коммуникативная направленность.

У 2% выраженными являются практическая и гностическая направленность, у других 2% сотрудников выражена гедонистическая и эстетическая направленность, то есть им свойственно как стремление к наслаждению и получению физического удовольствия, так и эстетического от созерцания прекрасного, изящного, грациозного, возвышенного.

Результаты исследования эмоциональной направленности отображены на рисунке 1.

Рис. 4. Показатели выраженности эмоциональной направленности личности у сотрудников автосалона.

Таким образом, по результатам диагностики мотивации трудовой деятельности и направленности личности сотрудников автосалона, мы можем отметить, что среди них больший процент имеют внутреннюю мотивацию трудовой деятельности, чуть меньше – внешнюю положительную мотивацию и еще меньше внешнюю отрицательную мотивацию.

Также было установлено, что среди сотрудников автосалона преобладают сотрудники с направленностью на себя, около треть имеют направленность на дело, меньше всего тех кто направлен на общение, интерактивная направленность на взаимоотношения является также ведущей у большего количества сотрудников, меньше тех кто направлен на личные интересы и еще меньше сотрудников с маргинальной ориентацией.

По типу эмоциональной направленности среди сотрудников больше всего тех, кто имеет коммуникативную и практическую направленность, меньше всего сотрудников, имеющих альтруистический тип направленности.

* 1. Анализ результатов исследования

Для выявления взаимосвязи между мотивацией трудовой деятельности и направленности личности сотрудников автосалона необходимо сопоставить результаты исследования.

Анализ результатов исследования мотивации трудовой деятельности и направленности личности представлен в таблице 5.

В ходе анализа результатов исследования ведущей направленности личности и мотивации трудовой деятельности было выявлено, что среди сотрудников, ориентированных в профессиональной деятельности на ее общественную и личную значимость; удовлетворение, которое приносит работа 56% сотрудников с внутренней мотивацией имеют направленность на общение, то есть стремятся при любых условиях поддерживать отношения с людьми.

Таблица 5 Результаты исследования направленности личности у сотрудников с разной мотивацией трудовой деятельности (в %).

|  |  |
| --- | --- |
| Направленность личности  | Мотивация трудовой деятельности  |
| внутренняя  | внешняя положительная  | внешняя отрицательная  |
| на себя  | 11 | 57 | 57 |
| на общение  | 56 | 12 | 43 |
| на дело  | 33 | 31 | 0 |

Треть из них направлены на дело, заинтересованы в решении деловых проблем, стремятся к выполнению работы как можно лучше, ориентированы на деловое сотрудничество, им свойственна способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели.

Среди сотрудников с внутренней трудовой мотивацией меньше всего тех, кто ориентирован на себя (11%)

При внешней положительной мотивации 57% сотрудников имеют направленность на себя, также как и при внешней отрицательной мотивации, то есть они ориентированы на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интроверовертированность.

31% сотрудников с внешней положительной мотивацией имеют направленность на дело, стремятся к достижению успеха в работе, в то время как для сотрудников с внешней отрицательной мотивацией направленность на дело не характерна, у 12% из них выражена направленность на общение.

43% сотрудников с внешней отрицательной трудовой мотивацией направлены на общение стремятся к взаимоотношениям с окружающим.

Таким образом, мы можем заключить, что при внутренней мотивации трудовой деятельности сотрудники ориентированы на успешное выполнение работы, достижение в ней высоких результатов, и взаимодействие с другими, для достижения целей. Это может быть связано с высокой ценностью труда, профессиональных достижений, ответственностью и стремлением как можно лучше выполнить свои профессиональные обязанности

При внешней мотивации трудовой деятельности у сотрудников автосалона выраженной является направленность на собственные интересы. Данные результаты могут быть обусловлены восприятием трудовой деятельности как средства достижения личных целей, они с меньшей степени заинтересованы в хорошем выполнении трудовых обязанностей, они скорее мотивированы к избеганию неудачи, чем достижению успеха, однако при внешней положительной мотивации данные тенденции могут быть преодолены, если сотрудники получают достойное вознаграждение за успешное выполнение деятельности и не получают его если деятельность выполнена не надлежащим образом.

 Результаты сопоставления данных исследования мотивации трудовой деятельности и интерактивной направленности представлены в таблице 6.

В результате анализа интерактивной направленности личности у сотрудников с разной мотивацией трудовой деятельности было установлено, что 67% сотрудников с внутренней мотивацией трудовой деятельности выраженной имеют направленность на взаимодействие с другими людьми, обусловленную потребностями в поддержании конструктивных отношений с членами коллектива, интересом к совместной деятельности.

33% сотрудников с данной мотивацией стремятся к собственному благополучию, во взаимодействии с другими людьми преследуются цели удовлетворения личных потребностей.

Среди сотрудников с внешней положительной мотивацией данная направленность является преобладающей. Смешанный тип мотивации свойственен 19% сотрудникам с внешней положительной мотивацией.

Таблица 6 Результаты исследования интерактивной направленности личности у сотрудников с разной мотивацией трудовой деятельности (в %).

|  |  |
| --- | --- |
| Направленность личности  | Мотивация трудовой деятельности  |
| внутренняя | внешняя положительная | внешняя отрицательная |
| на личные интересы  | 33 | 56 | 21 |
| на взаимодействие  | 67 | 25 | 43 |
| маргинильная  | 0 | 0 | 36 |
| на личные интересы и взаимодействие  | 0 | 19 | 0 |

Маргинальная направленность, характеризующаяся склонностью подчиняться обстоятельствам и импульсивностью поведения, выражена лишь среди сотрудников мотивами, деятельности которых являются наказание, критика, осуждения и других санкций негативного характера.

Таким образом, при внутренней мотивации у сотрудников более выражена направленность на взаимодействие и сотрудничество с коллективом, что может быть обусловлено стремлением их к эффективному выполнению деятельности, достижению совместного результата и способствует созданию сплоченного коллектива, взаимоподдержки.

При внешней положительной направленности сотрудники ориентированы на собственную выгоду, свой престиж, это может быть следствием индивидуалистических и эгоистических характеристик личности сотрудников, они в большей степени подходят для индивидуальной работы, и при стимулировании их деятельности.

Значительная же часть сотрудников с внешней отрицательной мотивацией склонны подчиняться обстоятельствам, проявляют импульсивность в поведении, что может быть обусловлено инфантильностью, отсутствием сформированной системы ценностей, отсутствием ответственности. Для стимулирования их деятельности в большей степени подходит наказание, чем поощрение.

 Результаты сопоставления данных исследования мотивации трудовой деятельности и эмоциональной направленности представлены в таблице 7.

В результате анализа эмоциональной направленности личности у сотрудников с разной мотивацией трудовой деятельности было установлено, что для сотрудников с внутренней мотивацией трудовой деятельности наиболее характерны направленность на общение, взаимодействие с другими людьми, на продуктивную деятельность, борьбу. Эмоциональная направленность личности специфическая для каждого человека потребность в эмоциональных переживаниях, показывает, что человек проявляется как личность, прежде всего в активной, мировоззренчески и эмоционально направленной деятельности. Эмоциональная направленность характеризует то, что вызывает наибольший эмоциональный отклик. Эмоциональная направленность сотрудников автосалона подтверждает данные, полученные при изучении направленности личности, то есть взаимоотношения и продуктивная деятельность в большей степени значима для этих сотрудников, они получают удовольствие и стремятся к ним.

Таблица 7 Результаты исследования эмоциональной направленности личности у сотрудников с разной мотивацией трудовой деятельности (в %).

|  |  |
| --- | --- |
| Направленность личности  | Мотивация трудовой деятельности  |
| внутренняя | внешняя положительная | внешняя отрицательная |
| альтруистическая | 0 | 6 | 0 |
| коммуникативная | 26 | 12 | 7 |
| глористическая | 0 | 6 | 35 |
| праксическая | 39 | 6 | 0 |
| пугностическая | 11 | 6 | 0 |
| романтическая | 6 | 12 | 0 |
| гностическая | 0 | 12 | 0 |
| гедонистическая | 0 | 0 | 28 |
| акизитивная | 6 | 6 | 7 |
| эстетическо-гедонистическая | 0 | 0 | 14 |
| альтруистическо-коммуникативная | 6 | 0 | 0 |
| праксическо - гностическая | 6 | 0 | 0 |

Пугностическая направленность, характеризующая людей ориентированных на борьбу, также характерна и для сотрудников с внешней положительной мотивацией, также им свойственна направленность на накопление, как материальных благ, так и информации выгодных знакомств, и направленность на получение знаний, стремление к таинственному, загадочному. Таким образом, мы видим, что сотрудники с внешней положительной мотивацией стремятся к получению собственной выгоды, видят способы ее достижения, среди которых выделяют получение знаний и накопление, как материальных благ, так и информации, связей. Все это характеризует сотрудников автосалона как людей целенаправленных, способных добиваться своего и знают средства и способы необходимые для этого.

Среди сотрудников с внешней отрицательной мотивацией большинство направлены на получение всяческих удовольствий, стремятся к славе, восхищению ими, которые в данном случае может быть стремлением скрыть собственные комплексы. Таким образом, сотрудники с внешней отрицательной мотивацией трудовой деятельности склонны в большей степени получать удовольствие от жизни, у них нет внутреннего стремления к труду, и труд воспринимается как необходимость, неизбежность, они не стремятся к успеху в делах, скорее делают их так, чтобы избежать порицаний.

Для подтверждения выдвинутых нами гипотез был использован корреляционный анализ. Для проведения корреляционного анализа мы использовали коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Результаты представлены в таблице 8.

Таблица 8 Результаты корреляционного анализа взаимосвязи мотивации трудовой деятельности и направленности у сотрудников автосалона по Спирмену (n=48)

|  |  |
| --- | --- |
| Направленность личности  | Мотивация трудовой деятельности  |
| внутренняя | внешняя положительная | внешняя отрицательная |
| на себя  | -0,24 | -0,086 | 0,29\* |
| на общение  | 0,01 | -0,089 | 0,019 |
| на дело  | 0,52\*\* | 0,26 | -0,31\* |
| на личные интересы  | 0,16 | 0,35\* | 0,03 |
| на взаимодействие  | 0,38\*\* | -0,02 | -0,089 |
| маргинильная  | -0,15 | -0,14 | 0,32\*\* |
| альтруистическая | 0,15 | 0,04 | -0,03 |
| коммуникативная | 0,47\*\* | 0,138 | -0,4\*\* |
| глористическая | -0,186 | -0,27 | 0,21 |
| праксическая | 0,105 | 0,18 | 0,09 |
| пугностическая | 0,06 | 0,3\* | -0,09 |
| эстетическая | 0,2 | 0,18 | 0,29\* |
| романтическая | 0,019 | -0,18 | -0,1 |
| гностическая | -0,08 | 0,19 | 0,067 |
| гедонистическая | -0,16 | -0,07 | 0,29\* |
| акизитивная | -0,076 | 0,289\* | -0,11 |

\*при р≤ 0,05 r кр =0,28; \*\* при р≤0,01 r Кр =0,37

Проведенный нами корреляционный анализ позволил выявить достоверные прямые связи между внутренней мотивацией трудовой деятельности и направленностями на дело (рэмп=0,52, р≤0,01), на взаимодействие (рэмп=0,38, р≤0,01) эмоциональной коммуникативной направленностью (рэмп=0,4, р≤0,01).

Также достоверные прямые связи были выявлены между внешней положительной мотиваций трудовой деятельности и направленностью на личные интересы (рэмп=0,35, р≤0,01), акизитивной (рэмп=0,289, р≤0,05) и пугностической (рэмп=0,3, р≤0,01) эмоциональной направленностью.

Достоверные прямые связи были выявлены между внешней отрицательной мотивацией трудовой деятельности и направленностью на себя (рэмп=0,29, р≤0,05), маргинально направленностью (рэмп=0,32, р≤0,01), эстетической (рэмп=0,29, р≤0,05) и гедонистической (рэмп=0,29, р≤0,05) эмоциональной направленностью, а также обратные связи между внутренней отрицательной мотивацией трудовой деятельности и направленностью на дело (рэмп=0,31, р≤0,05) и коммуникативной эмоциональной направленностью (рэмп=0,4, р≤0,05).

То есть, чем более сотрудник автосалона мотивирован в профессиональной деятельности на ее общественную и личную значимость тем более он направлен на эффективное выполнение трудовой деятельности достижения положительного результата и тем более он стремиться ко взаимоотношениям с другими людьми получает удовольствия от общения, в то время как при выраженной внешней положительной мотивации трудовой сотрудники направлены на личные интересы, стремятся к накоплению материальных благ, нужной информации, борьбу за данные блага.

Относительно внешней отрицательной мотивации трудовой деятельности было выявлено, что чем больше сотрудники мотивированы наказанием стремлением избежать прорицания, тем более они направлены на себя собственные эгоистические интересы подвержены импульсивному, ситуативному поведению стремятся к получению удовольствия и тем менее у них выражена направленность на достижения эффективности в делах получение положительных эмоций от общения с окружающими, которые ими воспринимаются скорее как средство достижения личных целей.

Таким образом, в ходе корреляционного анализа установлено, что существует взаимосвязь между мотивацией трудовой деятельности и направленность.

На основании вышеизложенного, мы можем говорить, что выдвинутая нами гипотеза о том, что для сотрудников автосалона с внутренней мотивации трудовой деятельности характерна направленность личности на общение, на взаимодействие и сотрудничество; для сотрудников автосалона с внешней мотивацией трудовой характерна направленность личности на себя, на собственные интересы- подтвердилась

ВЫВОДЫ

1. Среди сотрудников автосалона больше тех, кто имеет внутреннюю мотивацию трудовой деятельности, то есть, ориентированы в профессиональной деятельности на ее общественную и личную значимость, чуть меньше – внешнюю положительную мотивацию и еще меньше внешнюю отрицательную мотивацию.
2. Среди сотрудников автосалона преобладают сотрудники с направленностью на себя, около трети имеют направленность на дело, меньше всего тех, кто направлен на общение,
3. Интерактивная направленность на взаимоотношения является ведущей у большего количества сотрудников автосалона, меньше тех, кто направлен на личные интересы и еще меньше сотрудников с маргинальной ориентацией, выражающейся в импульсивных действиях и характеризующей инфантильных личностей.
4. По типу эмоциональной направленности среди сотрудников автосалона больше всего тех, кто имеет направленность на взаимодействие с окружающими, достижение целей в деятельности, накоплению разного рода благ и получение удовольствия
5. Корреляционный анализ выявил достоверные прямые связи между внутренней мотивацией трудовой деятельности и направленностями на дело, на взаимодействие эмоциональной коммуникативной направленностью; между внешней положительной мотиваций трудовой деятельности и направленностью на личные интересы, акизитивной и пугностической эмоциональной направленностью; между внешней отрицательной мотивацией трудовой деятельности и направленностью на себя, маргинально направленностью, эстетической и гедонистической эмоциональной направленностью, а также обратные связи между внутренней отрицательной мотивацией трудовой деятельности и направленностью на дело и коммуникативной эмоциональной направленностью.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение механизмов формирования мотивационной сферы человека и личностных качеств взаимосвязанных с ней необходимо для эффективного управления персоналом и повышения производительности труда. В связи с этим в данной работе мы изучили мотивацию трудовой деятельности и направленность личности сотрудников автосалона.

В ходе теоретического анализа проблемы исследования мы установили, что человек осуществляет трудовую деятельность в соответствии с давление на него совокупности внутренних и внешних по отношению к нему сил. Совокупность этих сил, называемая мотивацией, вызывает у людей не одинаковую реакцию. Поэтому невозможно однозначно описать процесс мотивации. Но на основе эмпирических исследований было разработано несколько концепций, описывающих факторы, влияющие на мотивацию и содержание процесса мотивации.

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

Трудовая деятельность побуждается одновременно несколькими мотивами, иерархично выстроенными. Как правило, при благоприятных социальных условиях мотивы, отвечающие элементарным потребностям, подчиняются более высоким, духовным мотивам. И наоборот, при неблагоприятной социальной ситуации на первый план выступают мотивы, связанные с удовлетворением элементарных потребностей.

Мотивационная сфера индивида определяет общую направленность личности.

Под направленностью в данной работе мы понимали некоторое психическое свойство, которое в общем виде задается как избирательное отношение человека к действительности, влияющее на его жизнь и творчество, компонентами которого являются идеалы, потребности, интересы.

Направленность личности сказывается в разнообразных мотивах поведения человека.

В процессе эмпирического исследования мы изучали взаимосвязь между мотиваций трудовой деятельности сотрудников автосалона и их направленностью личности с помощью комплекса диагностических методов.

В ходе исследования было установлено, что среди сотрудников автосалона больше тех, кто ориентирован в профессиональной деятельности на ее общественную и личную значимость.

По типу направленности среди сотрудников автосалона преобладают сотрудники с направленностью на себя, то есть ориентированные на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интроверовертированность; около трети имеют направленность на дело; меньше всего тех, кто направлен на общение,

Исследование интерактивной направленности показало, что направленность на взаимоотношения является ведущей у большего количества сотрудников. Выраженность данного типа направленности говорит о стремлении к сотрудничеству с другими людьми, обусловленного потребностями в поддержании конструктивных отношений с членами малой группы, эмпатии и интересе к совместной деятельности. Соответствует оптимальной социализации и адаптации.

Меньше тех, кто направлен на личные интересы и еще меньше сотрудников с маргинальной ориентацией, выражающейся в импульсивных действиях и характеризующей инфантильных личностей.

По типу эмоциональной направленности среди сотрудников больше всего тех, кто имеет направленность на взаимодействие с окружающими, достижение целей в деятельности, накоплению разного рода благ и получение удовольствия.

В ходе сопоставления данных исследования мотивации трудовой деятельности и направленности личности у сотрудников автосалона мы установили, что, чем более выражена внутренняя мотивация трудовой деятельности, тем более сотрудники автосалона направлены на взаимоотношения, общение с другими людьми и достижение успехов труде; чем более выражена внешняя положительная мотивация трудовой деятельности, тем более выраженной является направленность на собственные интересы, накопление материальных благ, информации, связей; чем более выражена внешняя отрицательная мотивация, тем более ориентированы сотрудники на себя, признание и восхищение окружающих.

Таким образом, гипотеза о том, что для сотрудников автосалона с внутренней мотивации трудовой деятельности характерна направленность личности на общение, на взаимодействие и сотрудничество; для сотрудников автосалона с внешней мотивацией трудовой характерна направленность личности на себя, на собственные интересы, подтвердилась.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев– СПб.: Питер, 2001.-272 с.
2. Аритова, О.Н. Влияние мотивации на структуру целеполагания. ./ О.Н. Аритова // Вестник МГУ сер. Психология, 1998.- № 4.- с. 40-52.
3. Асеев, В.Г. Единство содержательной и динамической сторон мотивации / В.Г. Асеев //Принцип системности в психологических исследованиях. М., 1990. -с.78-85.
4. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. / В.Г. Асеев– М.: Мысль, 1976. – 158 с.
5. Бодалев, А.А. Мотивация и личность: Сборник научных трудов/ А.А Бодалев. – М.: АПН СССР, 1982- 387 с.
6. Божович, Л.И., Благонадёжина А.А. Изучение мотивации поведения детей и подростков / Л.И. Божович, А.А Благонадёжина.- М.: Педагогика, 1972. - 180 с.
7. Братусь, Б.С. К проблеме нравственного сознания в культу ре уходящего века / Б. С. Братусь // Вопросы психологии. - 1993. - № 1- с. 6-13.
8. Бурлачук, Л.Ф., Морозов С.М. Словарь – справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов – СПб.: Питер, 2002. – 528 с.
9. Вартанова, И.И. Проблема мотивации учебной деятельности / И.И. Вартанова // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2000. -№ 4. - С. 33-41.
10. Васильев, И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием.- М.: Изд-во Моск. ун-та. 1991. -144 с
11. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека/ В.К. Вилюнас - М.: МГУ, 1990.- 288 с.
12. Додонов, Б.И. Эмоции как ценность/ Б.И. Додонов — М.: Политиздат., 1978. – 272 с.
13. Додонов, Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности / Б.И. Додонов // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 126 – 130.
14. **Егоршин, А.П.** Мотивация трудовой деятельности/ **А.П.** **Егоршин** - М.: "Инфра-М" 2006.- 463 с.
15. Елисеев, О.П. Практикум по психологии личности / О.П. Елисеев - СПб.: Питер, 2003- 512 с.
16. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов / О.Ю. Ермолаев– М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2002. – 336 с.
17. Забродин, Ю.М. Сосновский Б.А. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности личности/ Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский // Вопросы психологии- 1989.- № 6.- с.100-108
18. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы/ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000- 512 с.
19. Имедадзе, И.В. Потребность и мотив в поведении человека /И.В. Имедадзе // Человек в системе наук / Под ред. И.Т. Фролова. - М., 1989. - 450 с.
20. Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельность / В.И. Ковалев– М.: Наука, 1988. – 192 с.
21. Краткий психологический словарь : сл. /Ред.-сост. Л.А. Карпенко: Под общ.ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – 2 изд.,расш.,испр.и доп. – Ростова на Дону: Издательство «Феникс», 1998.// http://shp.by.ru/psy/lit/psy\_enc/txt/m48.shtm.
22. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. /А.Н. Леонтьев – М: Академия, 2004 - 121с.
23. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. / А.Н. Леонтьев - М., 1971.- 304с.
24. Леонтьев, Д.А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности./ Д.А. Леонтьев //Вестн. МГУ, Сер.14, 1996, - № 4- С. 35-44.
25. Лукина, В. Управление рабочей мотивацией / В. Лукина // Менеджмент сегодня. 2002. № 5. С. 16-19.
26. Маклаков, А. Г. Общая психология учеб. пособ./ Маклаков А. Г.- СПб.: Питер, 2007 - 592 с
27. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу – СПб.: Питер, 2007.- 352 с.
28. Маркова, А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте : Пособие для учителя/ А.К Маркова – М.: Просвещение, 1983. – 96 с.
29. Мерлин, В.С. Достижения и перспективы советской психологии в свете ленинских идей / В. С. Мерлин В//Советская психология личности в свете ленинских идей: Тез. Всесоюз. симп21-22 мая 1970г.-Пермь, 1971.- 317 с.
30. Мерлин, В.С. Психология индивидуальности ./ В.С. Мерлин - М.: Московский психолого-социальный институт 2005 - 544с.
31. Мишурова, И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: учебно-практическое пособие/ И.В. Мишурова, П.В. Кутелев. - М.: ИКЦ «МарТ», - 2003.- 224 с.
32. Мотивация и поведение человека в сфере труда . /Сборник научных трудов.- М.,1990. – 478 с.
33. Мясищев, В.И. О взаимосвязи общения, отношения и отражения, как проблеме общей и специальной психологии / В.И. Мясищев //Социально-психологические и лингвистические характеристики форм общения и развития контактов между людьми: Тез. симл. - Л., 1970. - C.114-115.
34. Никирее, Е.М. Направленность личности и методы ее исследования: учеб. пособие/ Е.М.. Никиреев - М.: Московский психолого- социальный институт; Воронеж: Изд. НПО «МОДЭК»,2004.-192с.
35. Орлов, Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза./ Ю. М. Орлов - М., 1984.- 525 с
36. Платонов, К.К. О системе психологии / К.К. Платонов. - М.: Мысль, 1972. -216с.
37. Практикум по возрастной психологии/Под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко.- СПб.: Речь, 2001.- 688 с.
38. Реан, А.А. Психология изучения личности / А.А. Реан - Спб.: Питер, 1999.- 523 с.
39. Реан, А.А. Психология человека от рождения до смерти / А.А. Реан - СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. - 656 с.
40. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн - СПб.: Питер, 2000 - 712 с
41. Сосновский, Б.А. Мотив и смысл / Б.А. Сосновский – М.: Прометей, 1993. – 199 с.
42. Урбанович, А.А. Психология управления: учебное пособие/ А.А Урбанович. – Мн.: Харвест, 2001. – 640 с
43. Файзуллаев, А.А. Принятие мотива личностью / А.А. Файзуллаев // Психологический журнал. – 1985. – № 4. – С. 87 – 97.
44. Фетискин, Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп/Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Издательство Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
45. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения / Х. Хекхаузен – СПб.: Речь, 2001. – 240 с. – С.195.
46. Цветаев, В. Ориентиры трудовой мотивации в современной России / В. Цветаев// http: // www.psycho.ru.
47. Психология управления : учебное пособие / И.П. Чередниченко, Н.В Тельных.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. — 608 с.
48. Чирков, В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека/ В.И. Чирков //Вопросы психологии, 1996.- № 3- С. 116-132.
49. Шадриков, В.Д. Введение в психологию: мотивация поведения / В.Д. Шадриков - М., Логос- 2003. -136 с.
50. Шахова, В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности/ В.А. Шахова, С.А. Шапиро - М.: Альфа-Пресс, 2006- 332 с.
51. Экономический словарь / Под ред. А.И. Архипова. - М.: Проспект, 2001. -624 с.
52. Якобсон, П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека./ П.М. Якобсон - М.: Политиздат, 1969 – 471с