

*Д.В. Куницыкова  
Екатеринбург, РГППУ*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ И МОТИВАЦИЕЙ К УСПЕХУ (НА ПРИМЕРЕ ГРУППЫ БУХГАЛТЕРОВ ОАО «КЛЮЧЕВСКИЙ ЗАВОД ФЕРРОСПЛАВОВ»)\***

Детерминанты поведения во все времена волновали психологов. Сегодня особое значение приобретает проблема поиска эффективных путей управления, способствующих активизации человеческого фактора, повышению уровня производительности труда и качества продукции.

Проблематика мотивации трудовой деятельности является одной из основных в современной психологической науке. Этой проблемой занимались В. Врум, А. Маслоу, Э. Мэйо, Ф. Херцберг и др.

Под мотивацией труда понимается совокупность потребностей и мотивов, побуждающих человека к активной трудовой деятельности, а также результат удовлетворения этих потребностей и ожиданий людей, связанных с работой.

Согласно Х. Хекхаузену, предложившему общую теорию мотивации достижения в различных видах деятельности, у человека есть два мотива: мотив достижения успеха (человек стремится к конструктивному, положительному результату) и мотив избегания неудачи (активность человека связана с потребностью избежать порицания, наказания).

Проблемой удовлетворенности занимались такие отечественные психологи как: Е.А. Климов, Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников, В.Я. Ядов, в зарубежной психологии – Л. Джуелл и др.

Удовлетворенность работой – индивидуальное, субъективное явление, эмоционально-оценочное отношение личности (группы), к выполняемой работе и условиям ее протекания; является относительно устойчивым и длительным по времени. Факторы, детерминирующие удовлетворенность работой: физические условия рабочего места, слаженность коллектива, стиль руководства начальства, его профессиональная компетентность, заработная плата и служебное продвижение, структура мотивов трудовой деятельности, система стимулирования труда.

Актуальность изучения этих феноменов заключается в том, что знание механизмов функционирования, актуального уровня удовлетворенности ра-

---

\* Работа выполнена при участии к. психол. н. М.В. Кормильцевой.

ботой, ее привлекательности для сотрудников способствует более эффективному и качественному управлению на предприятии. Это оказывает влияние на качество производимых человеком услуг.

Важность изучения у данной группы специалистов состоит в том, что работа по данной специальности является ответственной, самостоятельной, требующей внимания к деталям, концентрированность внимания, математических способностей, но имеющая и ряд недостатков: утомляемость от работы с компьютером, с документацией, малоподвижность, характер работы – однообразный.

Целью обследования является изучение мотивации и удовлетворенности трудом сотрудников отдела бухгалтерии ОАО «Ключевский Завод Ферросплавов».

Объектом исследования выступила мотивация к успеху, а предметом – взаимосвязь между мотивацией к успеху и уровнем удовлетворенности работой группы.

В качестве диагностических инструментариев применялись: методика диагностики личности «Мотивация к успеху» Т. Элерса и тест «Оценка удовлетворенности работой».\*

В исследовании приняли участие 20 человек (женщины) в возрасте от 23 до 56 лет, средний возраст – 37,15. Все специалисты занимают должность бухгалтера на ОАО «Ключевский Завод Ферросплавов».

Для обработки данных применялся дескриптивный и корреляционный анализ (в пакете статистических программ SPSS 17.0).

Исходя из результатов дескриптивной статистики видно, что в трудовом коллективе бухгалтеров преобладает средний уровень мотивации к успеху ( $\bar{X}=15,3$ ,  $M_o=19$ ;  $M_e=17$ ), согласно которому, члены данного трудового коллектива проявляют уверенность в себе, как правило, верят в возможность добиться успеха, вероятно, что адекватно относятся к критике в свой адрес. Кроме того, члены данного коллектива характеризуются адекватностью профессионального самоопределения.

Согласно результатам дескриптивной статистики по тесту «Оценка удовлетворенности работой» выявлена «удовлетворенность работой» ( $\bar{X}=26,85$ ,  $M_o=25$ ;  $M_e=28$ ): членов данного коллектива ОАО «КЗФ» отдела бухгалтерии удовлетворяют физические условия данного предприятия, сла-

---

\* Райгородский Р.Я. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых. Том 2 [Текст] / Р.Я. Райгородский. Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2009. 623 с.

женность коллектива, стиль руководства начальства, его профессиональная компетентность, а также заработная плата и служебное продвижение.

По результатам проведенного корреляционного анализа не выявлено значимой взаимосвязи между мотивацией к успеху и удовлетворенностью работой ( $r=-0,072$ ,  $\text{sig} >0,05$ ). Полученные данные могут быть обусловлены недостаточностью выборки. Кроме того, возможно на удовлетворенность трудом влияет не мотивация к успеху, а ее иные виды.

Полученные в ходе исследования данные имеют практикоориентированный характер, поскольку могут быть непосредственно использованы для совершенствования работы с персоналом на данном предприятии. Также возможны дальнейшие исследования в данном направлении с увеличением количества выборки, сравнением различных возрастных групп по выраженности исследуемых показателей и т.д.

*И.В. Кушникова*

*Екатеринбург, РГППУ*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ГРУПП «ЧЕЛОВЕК-ЧЕЛОВЕК» И «ЧЕЛОВЕК-ТЕХНИКА»**

Профессиональная деятельность занимает в жизни каждого человека одно из ведущих мест. Успешность профессиональной деятельности напрямую связана со сформированностью у специалиста индивидуального стиля деятельности.

Под индивидуальным стилем деятельности в самом общем виде понимается обобщенная характеристика психологических особенностей человека, которые формируются и проявляются в ее деятельности. А также термин «индивидуальный стиль деятельности» используется для понимания взаимоотношений объективных требований деятельности и свойств личности.

Существует четыре основных теоретических подхода к изучению индивидуального стиля деятельности: компенсаторный подход, в рамках которого работали Б.М. Теплов, Е.П. Ильин; типологический подход – Е.А. Климов; интегральный подход – В.С. Мерлин и системно-генетический подход – В.Д. Шадриков. Итак, Б.М. Теплов основой индивидуального стиля деятельности считал индивидуальные способности человека. Он выделяет понятия «задатки», «способности» и «одаренность». Под за-