

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ СОТРУДНИКОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Д. Д. Яниева, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:
магистр социологических наук, старший
преподаватель **Т. В. Тратинко** (ГИУСТ БГУ)

Мотивация является динамическим процессом, который стимулирует и поддерживает на определенном уровне поведенческую активность индиви-

да. Она охватывает систему стимулирующих факторов (потребности, мотивы, цели, намерения и т. д.), способных влиять на поведение людей, совокупность причин психологических факторов, которые стимулируют, поддерживают и объясняют поведение и активность человека [2, с. 80].

Путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления им. Для этого нужно знать, как возникают или вызываются те или иные мотивы, как и какими

способами мотивы могут быть приведены в действие, как осуществляется мотивирование людей [1, с. 430].

Важнейшей составляющей профессиональной мотивации является степень удовлетворенности сотрудником своей профессиональной деятельностью. Удовлетворенность трудом является выражением его общего отношения к своей работе [3, с. 106].

Нами было организовано и проведено исследование, целью которого являлось выявление взаимосвязи между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудовой деятельности у сотрудников трудового коллектива.

Выборка составила 50 специалистов, работающих на различных должностях в одном трудовом коллективе.

Для выявления взаимосвязи профессиональной мотивации и удовлетворенности труда были использованы: «Методика определения удовлетворенности трудом» (А.В. Батрашев), «Мотивационный тест Герцберга» и статистический метод обработки данных, непараметрический критерий ранговой корреляции Спирмена.

В результате проведенного исследования нами были получены следующие данные:

Наивысший показатель был установлен по шкале «Интерес к работе» (6,9), «Удовлетворенность своими достижениями в работе» (6,8), «Предпочтение выполняемой работы высокому заработку» (6,5), «Удовлетворенность взаимоотношений с руководством» (6,4), «Удовлетворенность взаимоотношений с сотрудниками» (6,3), «Профессиональная ответственность» (6,1 балла).

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о высоком уровне удовлетворенности труда у 45 сотрудников (90%) и среднем уровне у 5 человек (10%). Следовательно, все сотрудники адаптированы в коллективе, имеют интерес к своей работе, удовлетворены условиями труда, им нравятся люди, работающие с ними, они не конфликтуют и в целом ощущают себя частью коллектива. На наш взгляд, данные результаты обусловлены профотбором, осуществляемым в данной организации.

В процессе изучения мотивационной структуры личности сотрудников трудового коллектива были получены следующие данные: суммарный показатель мотивационного фактора составляет 83,3 балла, что свидетельствует о значимости данного показателя у 54% респондентов; показатель гигиенического фактора составляет 80,2 балла, что составляет 46% всех опрошенных.

Такой результат говорит о средней выраженности двух показателей и является наиболее благоприятным.

Ярко выраженный результат диагностирован по шкалам: «Содержание труда» (25 баллов), «Отношения с руководством» (24,3).

На основании их анализа нами была установлена корреляционная взаимосвязь между профессиональной мотивацией и удовлетворенностью трудом по шкалам:

1) *Финансовые мотивы* и «Интерес к работе» ($r = 0,452$; $p < 0,05$); «Профессиональная ответственность» ($r = 0,08$; $p < 0,05$);

2) *Общественное признание* и «Уровень притязаний» ($r = 0,026$; $p < 0,05$); «Профессиональная ответственность» ($r = 0,320$; $p < 0,05$); «Отношения с коллегами» ($r = 0,128$; $p < 0,05$);

3) *Отношения с руководителем* и «Удовлетворенность во взаимоотношении с руководством» ($r = 0,02$; $p < 0,05$); «Профессиональная ответственность» ($r = 0,454$; $p < 0,05$);

4) *Ответственность* и «Удовлетворенность во взаимоотношении с руководством» ($r = 0,342$; $p < 0,05$); «Предпочтение работы высокому заработку» ($r = 0,334$; $p < 0,05$); «Профессиональная ответственность» ($r = 0,165$; $p < 0,05$);

5) *Карьера* и «Интерес к работе» ($r = 0,118$; $p < 0,05$); «Удовлетворенность во взаимоотношении с руководством» ($r = 0,376$; $p < 0,01$);

6) *Личный успех* и «Интерес к работе» ($r = 0,038$; $p < 0,05$); «Профессиональная ответственность» ($r = 0,061$; $p < 0,05$);

7) *Содержание работы* и «Профессиональная ответственность» ($r = 0,018$; $p < 0,05$);

8) *Сотрудничество в коллективе* и «Уровень притязаний» ($r = 0,062$; $p < 0,05$); «Профессиональная ответственность» ($r = 0,033$; $p < 0,05$); «Взаимоотношение с коллегами» ($r = 0,027$; $p < 0,05$).

Таким образом, можно сделать вывод, что наиболее действенными факторами профессиональной мотивации сотрудников в трудовом коллективе являются показатели удовлетворенности трудом «Профессиональная ответственность» и «Интерес к работе», значимыми факторами являются «Удовлетворенность во взаимоотношении с руководством», «Взаимоотношение с коллегами», «Уровень притязаний» и «Предпочтение работы высокому заработку».

Литература

1. Волосский, А. А. Мотивация и стимуляция труда / А. А. Волосский. – М. : Техносфера, 2007. – 496 с.
2. Родионова, Е. А. Мотивация и стимулирование персонала в организации / Е. А. Родионова. – М., 2002. – 180 с.
3. Самоукина, Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. В. Самоукина. – М. : Вершина, 2006. – 224 с.