

Диагностики трудовой мотивации в ситуации решения задач: методология и метод

Е.А. Стрижова Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

А.Н. Гусев МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия

Поступила: 14 мая 2013 / Принята к публикации: 3 июня 2013

Diagnostics of work motivation in situation of solving task: methodology and method

Ekaterina. A. Strizhova National Research University – Higher School of Economics, Moscow, Russia

Alexey N. Gusev Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Received: May 14, 2013 / Accepted for publication: June 3, 2013

В статье представлена новая методология и метод диагностики трудовой мотивации, в основу которых положено понятие мотивационной (проблемной) задачи. Мотивационная задача – это средство для последовательной самооценки человеком актуального поля мотивационных объектов и последующей реконструкции на этой основе его мотивационного пространства. Условия решения мотивационной задачи реализованы в методике Мотивационная карта. Процедура диагностики предполагает множественную визуальную сравнительную оценку испытуемым перечня мотивационных объектов (Ж. Нюттен) в двухмерном графическом пространстве оценочных шкал. Для обозначения геометрической структуры, отражающей взаимосвязи мотивационных объектов, использован термин субъективное мотивационное пространство, опираясь на определение субъективного психологического пространства в современных моделях многомерного шкалирования. Мотивационные объекты и шкалы методики были получены в серии эмпирических исследований. Условиями мотивационной задачи являются: ранжирование мотивационных объектов, определение субъективного центра мотивационного пространства, множественная сравнительная оценка мотивационных объектов, последовательное уточнение оценок мотивационных объектов, корректировка мотивационного пространства с учетом размещения высокоприоритетного мотивационного объекта. Апробация методики была проведена на выборке 206 человек (специалисты финансового сектора) и включала две серии – тест и ретест. Для вычисления показателя конструктивной валидности были сопоставлены результаты, полученные с помощью апробируемой методики, с данными, полученными по внешнему критерию – шкалами стандартных методик диагностики трудовой мотивации при помощи регрессионного анализа. Для оценки ретестовой надежности и обоснования внутренней валидности методики был проведен корреляционный анализ факторов координат мотивационных объектов, полученных по результатам основной серии и ретеста. Разработанная процедура позволяет предположить, что получаемые психодиагностические оценки выраженности трудовой мотивации располагаются на интервальной шкале.

Ключевые слова: методология, мотивационная задача, трудовая мотивация, психодиагностика

The article features a new technique of work motivation diagnostics based on the new developed concept of motivational task. A motivational task is a tool for self-appraisal in the field of motivational objects allowing further reconstruction of motivational space. The conditions of the motivational task resolution have been implemented in the diagnostic procedure "Motivational Map". The diagnostics procedure consists in multiple visual appraisal forms of 16 motivational objects (J. Nuttin) within a dimensional graphic space determined by 6 evaluation scales. To indicate the geometric patterns that reflect the relationship between motivational objects the term subjective motivation space is used, based on the definition of subjective psychological space in modern models of multidimensional scaling. Conditions of motivational tasks are as follows: ranking of motivational objects, determining the subjective centre of motivational space, multiple comparative evaluation of motivational objects, successive refinement of estimates of motivational objects, adjusting the motivational space with due account of placing high priority motivational object. Aprrobation of new assessment technique was conducted using a sample of 206 financial experts and included two series which had the test and the retest stages. These results were compared with the scores received using the results of standard questionnaires. The construct validity of the methodology was assessed by means of the regression analysis. The scales used in the standard methodologies of work motivation assessment served as the independent variables, while the parameters registered by the developed methodology served as the dependent variables. In the course of validity analysis, 32 highly important regression models were established. The results of psychometric verification of validity and reliability are presented in this paper.

Keywords: methodology, motivational task, work motivation, psychodiagnostics.

Актуальность вопросов, связанных с трудовой мотивацией, резко возросла во время перехода от административно-командной к рыночной экономике в начале 90-х годов, когда произошла резкая смена принципов управления. Одним из ключевых направлений работы с персоналом является мотивация и стимулирование труда работников с целью повышения эффективности бизнеса, снижения текучести персонала и удержания квалифицированных специалистов. В результате возросла необходимость научного изучения трудовой мотивации персонала российских компаний, которая обусловлена культурной спецификой современного российского общества [Егоршин, 2011]. Первостепенное значение при этом имеет запрос к психологии со стороны бизнеса на разработку и внедрение программ нематериальной мотивации. Разработка подобных программ требует предварительного исследования мотивации сотрудников, т.е. ключевых мотивационных факторов, способных послужить основой для побуждения их к эффективному труду и стремлению работать в одной компании как можно дольше.

Осуществляя трудовую деятельность в рамках организации, человек как субъект труда имеет индивидуальную мотивацию, побуждающую его активность и направляющую его развитие как про-

фессионала. Исследование индивидуальной мотивации трудовой деятельности представляется актуальным как для решения научно-теоретических задач в областях психологии личности, организационной психологии и психодиагностики, так и для задач практики, поскольку позволит подойти к пониманию причин и направлений развития личности взрослого человека, а так же возможностей для управления мотивационно-смысловой сферой субъекта труда (Алимова, 2012; Егоршин, 2011; Лукьянова, 2011).

Существует потребность в развитии самих диагностических процедур, как способов надежной и объективной оценки измеряемой характеристики, а также оптимизации уже существующих

Изучение поведения человека в процессе его трудовой деятельности требует обращения к категории мотивации и решения самостоятельной задачи по ее диагностике. При решении данной задачи, на наш взгляд, особенно актуальна научная разработка следующих проблем.

Проблема соответствия стандартам разработки психодиагностических методик. Отечественная психодиагностика в настоящий момент переживает системный кризис, одна из причин которого – ограниченное количество отечественных тестов, удовлетворяющих современным международным стандартам (например,

стандарты EFPA¹), психометрическим показателям репрезентативности, валидности, надежности, достоверности (Батури, Мельникова, 2012; Шмелев, 2004). Вместе с тем, только по четверти широко доступных методик имеется доступная информация о психометрических показателях (Батури, 2008). Потребность в соблюдении четкой технологии разработки методик уже была обозначена в работах отечественных авторов (Бодалев, Столин, Аванесов, 2000; Шмелев 1996, 2004; Батури, Мельникова 2012). Вместе с тем существует потребность в раз-

витии самих диагностических процедур, как способов надежной и объективной оценки измеряемой характеристики, а также оптимизации уже существующих. Среди широко используемых русскоязычных методик диагностики мотивации, крайне малую долю составляют инструменты, направленные на оценку трудовой мотивации. Среди них можно отметить: комплекс «Структура трудовой мотивации» (СТМ-2) и «Тест индивидуальной мотивации», разработанные лабораторией «Гуманитарные технологии» под руководством А.Г. Шмелева; методику изучения трудовой мотивации И.Г. Кокуриной (Кокурина, 1990); методику «Мониторинг трудовых мотивов» (адаптация и модификация теста Ф. Герцберга), разработанную В.Р. Келихом и Ю.Л. Старенченко (Келих, Старенченко, 2008); опросник мотивации труда (ОМТ) Е.А. Куприянова (Куприянов, 2007). При этом, проведенный нами анализ показал, что достаточно часто для диагностики мотивации трудовой деятельности при отборе и оценке персонала используются методики, направленные на оценку общих мотивов личности.

Проблема специфики мотивационной сферы как объекта психодиагностики. Важнейшими особенностями психодиагностики мотивации являются, с одной стороны, ее ситуационная специфика и динамичность, а, с другой, – отсутствие однозначного понимания мотивов как осознаваемых или не-

¹ Эти данные свидетельствуют о содержательной стороне различий между высокоприоритетными объектами.



Екатерина Андреевна Стрижова – кандидат психологических наук, доцент кафедры психоанализа и бизнес-консультирования факультета психологии НИУ «Высшая школа экономики»
E-mail: ekaterina-st@list.ru



Алексей Николаевич Гусев – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии личности факультета психологии МГУ имени М.В. Ломоносова, специалист в области психофизики, психологии индивидуальных различий и компьютерной психодиагностики. Автор более 130 научных и учебно-методических публикаций, а также многочисленных компьютерных программ для организации учебного процесса и проведения научных исследований в психологии
E-mail: angusev@mail.ru

осознаваемых образований (Иванников, 2006, 2008; Левин, 2001; Леонтьев А.Н.,

тивации (Marlow, 1959; Mehrabian, 1970; McClelland, 1971). Поэтому, очень важно

Мотивация может быть продиагностирована в специально созданных условиях (в широком смысле – экспериментальных), которые позволяют учесть ее специфику как сложного психологического конструкта

2004; Леонтьев Д.А., 2002; Нюттен, 2004; Хекхаузен, 2003; Fleisher, 2009; Atkinson, 1983; Pinder, 2008 и мн. др.), поэтому валидная оценка мотивационных образований требует учета ее специфики.

Проблема индикаторов мотивационных образований как способа психологической реконструкции исследуемой психической реальности на основании

Мотивационную задачу в нашей работе мы понимаем как средство для последовательной рефлексии человеком актуального поля мотивационных объектов и последующей реконструкции на этой основе своего индивидуального мотивационного пространства

выделения тех или иных эмпирически получаемых признаков. Сложность этой проблемы заключается в том, что мотивация включена в большинство сфер психической деятельности, что, в свою очередь, проявляется в большом количестве операциональных критериев, которые используются в психодиагностике мотивации (Бодаев, Столин, Авенесов, 2003).

Проблема метода диагностики. Для диагностики мотивации традиционно используют преимущественно психодиагностические опросники и тестовые методы. Небольшую долю от

Сравнивая мотивационные объекты, визуально оценивая субъективную величину различия между ними, испытуемый явно или неявно учитывает ряд характеризующих их признаков. Эти признаки могут быть как простыми (одномерными), так и сложными (многомерными)

всего количества методик составляют психосемантические, проективные и полупроjektивные инструменты (ТАТ, «Психосемантическая методика диагностики скрытой мотивации» И.Л. Соломина, «Тест юмористических фраз» А.Г. Шмелева и А.С. Бабиной, методика «Метод мотивационной индукции» Ж. Нюттена, др.). Зарубежные исследования, проведенные в 60-70-х гг. прошлого века показали отсутствие значимых корреляций между диагностикой одних и тех же мотивов посредством проективных методов и опросников, вследствие чего был сделан вывод о том, что эти методы диагностируют разные стороны мо-

обеспечить баланс применения разнонаправленных методов для объективной оценки мотивационной сферы личности.

На наш взгляд, крайне важно использовать как прямые, так и косвенные способы измерения, поскольку первые позволяют в большей степени оценить осознаваемые компоненты мотивации, а вторые – неосознаваемые.

Вместе с тем, по нашему мнению, мотивация может быть продиагностирована в специально созданных условиях (в широком смысле – экспериментальных), которые позволяют учесть ее специфику как сложного психологического конструкта. Среди существующих методик можно отметить такие, которые направлены на создания ряда специальных условий проведения тестирования, погружающих испытуемого в ситуацию выбора и сравнения. Так, например, в методике И.Г. Кокуриной диагностика мотивации происходит применительно

к трем трем ситуациям (деньги, коллектив и труд), при этом в процедуре заложен механизм сравнения предложенных утверждений при помощи вынужденного выбора одного из них (Кокурина, 1990). Или методика Ш. Ричи и П. Мартина (2004), где между четырьмя утверждениями-ответами на вопрос необходимо распределить одиннадцать баллов, за счет чего происходит своеобразное взвешивание альтернатив.

Учитывая выделенные выше проблемы и тенденции в развитии методического инструментария для диагностики мотивации, а также актуальность создания новых специализирован-

ных инструментов для оценки мотивации трудовой деятельности, нами была предпринята попытка разработки методического средства, предполагающего решение обследуемым специально сконструированной мотивационной задачи в условиях вынужденного сравнения мотивационных объектов по ряду оценочных признаков.

Мотивационная задача

При формулировании основной идеи диагностической процедуры мы основывались на принципе перехода от измерения «чистых мотивов» к измерению мотивации в рамках решения «мотивационной задачи» по аналогии с известным методологическим принципом психофизики – от психофизики «чистых ощущений» к психофизике «сенсорных задач» (Асмолов, 2002; Асмолов, Михалева, 1973). Формулируя рабочее понятие «мотивационная задача», мы исходили из предложенного А.Н. Леонтьевым определения задачи как цели действия, данной в определенных условиях (Леонтьев, 2004). Мотивационную задачу в нашей работе мы понимаем как средство для последовательной рефлексии человеком актуального поля мотивационных объектов и последующей реконструкции на этой основе своего индивидуального мотивационного пространства. Под мотивационными объектами вслед за Ж. Нюттеном мы понимаем различные, но функционально идентичные объекты-цели, которые служат проявлениями общих или основных потребностей, лежащих в основе большого разнообразия мотиваций (Нюттен, 2004).

В разработанной нами методике мотивационная задача представляет собой наглядную процедуру сравнительной оценки различных мотивационных объектов, располагаемых испытуемым в двухмерном геометрическом пространстве, образуемом оценочными шкалами.

Для обозначения геометрической структуры, отражающей взаимосвязи мотивационных объектов, мы, опираясь на определение субъективного психологического пространства в современных моделях многомерного шкалирования (Гусев, Уточкин, 2011), используем термин субъективное мотивационное пространство. Сравнивая мотивационные объекты,

визуально оценивая субъективную величину различия между ними, испытуемый явно или неявно учитывает ряд характеризующих их признаков. Эти признаки могут быть как простыми (одномерными), так и сложными (многомерными). При этом каждый мотивационный объект характеризуется определенными значениями или степенью выраженности свойственных ему признаков. Основываясь на положении о том, что субъективное психологическое пространство по структуре аналогично обычному, геометрическому (в нем заданы базовые оси и точки, вводится определенный способ расчета межточечных расстояний или метрика), можно построить его (психологического пространства) геометрическую модель. Для этого необходимо решить основные задачи многомерного шкалирования как метода психологических измерений:

- 1 найти минимальное число субъективных признаков, описывающих различие испытуемым мотивационных объектов,
- 2 вычислить шкальные значения признаков, которыми характеризуются мотивационные объекты.

В рамках операционализации используемого нами понятия мотивационной задачи важно опираться на представление К. Левина о психологическом поле. Как отмечает Б.В. Зейгарник, «следует подчеркнуть, что содержанию потребности К. Левин не придавал значения. Определяющим для него был лишь ее динамический аспект: ее сильная или слабая напряженность, коммуникация с другими потребностями» (Зейгарник, 1981, С. 19). Вместе с тем, говоря о психологическом поле, Левин подчеркивал связь квазипотребности с предметом, он утверждал, что «вокруг нас существует мир предметов, которые обладают определенной валентностью» (там же, С. 43). Поэтому для дальнейшего анализа важно в рамках понятия психологического поля акцентировать внимание на содержании потребностей, показать присутствие в нем мотивационных объектов, обладающих валентностью. Таким образом, мы говорим о мотивационном поле как о поле мотивационных объектов, с которыми в рамках решения мотивационной задачи взаимодействует субъект.

Условия мотивационной задачи

Для того, чтобы построить диагностическую процедуру, основанную на решении мотивационной задачи, нами были разработаны ее условия, алгоритм выполнения и релевантный стимульный материал. Для получения стимульного материала было проведено эмпирическое исследование, целью которого был отбор мотивационных объектов релевантных трудовой специфике испытуемых и оценочных шкал (Стрижова, Гусев, 2010).

«Ранжирование мотивационных объектов». Это первое условие мотивационной задачи основано на положении А.Н. Леонтьева об иерархии мотивов. Поэтому оно, на наш взгляд, заключается в необходимости ранжирования испытуемым мотивационных объектов в соответствии с их субъективным приоритетом. Благодаря этому, исследователь получает сведения об иерархии мотивационных предпочтений обследуемого.

Определение субъективного центра мотивационного пространства. Обоснованием введения следующего условия служат основные принципы концеп-

представляют собой часть целого, структура которого гибка, поскольку фигура может стать фоном и наоборот.

Второе условие мотивационной задачи заключается в том, что испытуемый должен дать прямую абсолютную оценку самого высокоприоритетного мотивационного объекта, расположив его в заданной графической системе координат (оценочных шкал). Это условие выполнения задачи делает возможным обозначение субъективного центра системы координат как части того фона, на котором в дальнейшем будут расположены следующие по приоритетности мотивационные объекты. Ориентируясь на положение высокоприоритетного объекта в пространстве оценочных шкал, испытуемый вовлекается в динамический процесс рефлексии отношения фигуры (вновь размещаемого объекта) и фона (структуры уже размещенных объектов) своего субъективного мотивационного пространства. В ходе решения задачи создается динамическое многовалентное поле для сравнения объектов. В заданной системе координат происходит построение мотивационного пространства с одним

Основываясь на том, что целостность психологического поля нельзя объяснить суммой отдельных элементов, предполагаем, что и субъективное мотивационное пространство не сводимо к сумме образующих его отдельных мотивов

цели психологического поля К. Левина и представления о фигуре и фоне, разработанные в гештальтпсихологии (Левин, 2001). Психологическое поле для Левина – это та структура, в которой совершается поведение субъекта. Оно охватывает мотивационные устремления индивида и одновременно объекты этих устремлений. Основываясь на том, что целостность психологического поля нельзя объяснить суммой отдельных элементов, предполагаем, что и субъективное мотивационное пространство не сводимо к сумме образующих его отдельных мотивов. Это целостное образование, основными компонентами которого в терминологии гештальтпсихологии являются фигуры (те части поля, которые выделяются в сознании субъекта) и фон (задний план, на котором воспринимаются эти фигуры). Фигура и фон

или несколькими центрами (этими центрами выступают наиболее приоритетные мотивационные объекты).

Подчеркнем, что выполняя данное условие, испытуемый не только выносит сравнительные оценки мотивационных объектов, располагая их на той или иной оценочной шкале², но и определяет для себя особенности следующего условия решаемой мотивационной задачи. Таким образом, оказывается возможной последовательная реконструкция мотивационного поля испытуемого и его графического представления.

Множественная сравнительная оценка мотивационных объектов. Следующее условие мотивационной задачи реализует классический принцип косвенного шкалирования, идущий от Л. Терстоуна, – принцип получения шкальных значений из множественных

² Эти данные свидетельствуют о содержательной стороне различий между высокоприоритетными объектами.

сравнительных оценок испытуемого. По нашему мнению, использование процедуры множественных сравнительных оценок позволяет получить более надежные результаты. Во-первых, известно, что сравнение каких-либо объектов по заданному в инструкции качеству имеет преимущество перед прямой оценкой выраженности этого качества. Очевидно, что вынесение сравнительных оценок испытуемым позволяет нам учесть

сообщая важные психодиагностические данные о характеристиках этого поля.

Подчеркнем, что оси графических пространств при размещении второго и последующих объектов начинают играть условную роль, определяя лишь направление расположения новых объектов относительно уже имеющихся (выше, ниже, правее, левее). С каждым следующим объектом эта условная роль будет усиливаться, поскольку испытуе-

условие мотивационной задачи не только уточняет субъективные представления о связях между мотивами, но и позволяет сделать сравнительные оценки более точными и надежными.

Корректировка мотивационного пространства с учетом размещения высокоприоритетного мотивационного объекта. Необходимость расположения объективно высокоприоритетного объекта (не предложенного испытуемому для первоначального ранжирования) в графическом пространстве после того, как испытуемым уже были расположены все мотивационные объекты, задает пятое условие решаемой задачи. При оценке объектов трудовой мотивации можно использовать такой объективно высокоприоритетный объект, как деньги (з/п, премии, бонусы и пр.), поскольку он отражает материальную мотивацию и дает возможность выявить влияние материальной стимуляции на нематериальные мотивы испытуемого. Пятое условие вынуждает его произвести переоценку уже не только отдельных ближайших мотивационных объектов, но и всей выстроенной им системы оценки объектов. Введение этого условия позволяет получить данные о наличии конкурирующих мотивов – информацию, крайне важную для работодателя при разработке систем материального и нематериального стимулирования работников.

Используемая нами процедура позволяет в наглядной графической форме измерить расстояния между мотивационными объектами, а по ним реконструировать структуру многомерного субъективного мотивационного пространства

вклад не только осознаваемых, но и не осознаваемых компонентов мотивации. Во-вторых, эта процедура позволяет снизить эффект социальной желательности, характерный для большинства опросников.

Используемая нами процедура позволяет в наглядной графической форме измерить расстояния между мотивационными объектами, а по ним реконструировать структуру многомерного субъективного мотивационного пространства. Таким образом, третье условие мотивационной задачи, связанное с необходимостью расположения последующих (по приоритетности) мотивационных объектов относительно первых, вынуждает испытуемого осуществлять сравнительные оценки мотивационных объектов, а затем располагать их относительно друг друга в графической системе координат с субъективными центрами, заданными

мый уже определился с субъективной мерой оценки при расположении первого и второго по приоритетности мотивационных объектов, причем определил эту меру явно, визуально.

Такая процедура оценивания позволяет обеспечить необходимый баланс прямого и косвенного измерения мотивации, что, на наш взгляд, позволяет повысить надежность результата ее оценки.

Последовательное уточнение оценок мотивационных объектов. Следующее – четвертое условие мотивационной задачи является логическим продолжением третьего и направлено на получение более точных и надежных оценок испытуемого. Данное условие состоит в необходимости последовательного включения в графическое пространство все новых объектов наряду с расположенными ранее (при наличии возможности коррекции расположения уже размещенных объектов). Оно вынуждает испытуемого каждый раз за-

Путем неоднократной рефлексии испытуемый воспроизводит свое мотивационное поле, отражая субъективные отношения между его объектами с помощью графических средств методики и, тем самым, сообщая важные психодиагностические данные о характеристиках этого поля

наиболее приоритетными объектами.

Мы можем предположить, что эти субъективные центры играют ключевую роль в формировании у испытуемого внутренней системы координат (субъективных шкал) для сравнительной оценки мотивационных объектов. Путем неоднократной рефлексии испытуемый воспроизводит свое мотивационное поле, отражая субъективные отношения между его объектами с помощью графических средств методики и, тем самым,

ново пересматривать свое отношение к уже размещенным объектам, к расстояниям между ними. Это происходит при размещении каждого нового объекта. Поскольку приоритетность каждого последующего объекта ниже, чем предыдущего, то возрастающая когнитивная сложность задачи переосмысления и переоценки личного отношения к мотивационным объектам компенсируется снижением сложности оценки менее приоритетных объектов. Мы полагаем, что четвертое

Общее описание алгоритма решения мотивационной задачи

Диагностика осуществляется согласно приведенной ниже процедуре, поэтапно реализующей условия мотивационной задачи.

1. Ознакомление с оценочными параметрами и формулировками мотивационных объектов.
2. Выбор из списка самого приоритетного мотивационного объекта и расположение его в графической системе координат, образованной оценочными параметрами.
3. Выбор следующего по приоритетности мотивационного объекта и расположение его в системе координат относительно первого.
4. Расположение оставшихся мотивационных объектов в порядке убывания

приоритетности относительно уже расставленных объектов. При этом сохраняется возможность скорректировать положение любого мотивационного объекта.

5. Расположение дополнительного объекта «Деньги» (не предложенного для первоначального ранжирования) среди уже размещенных объектов. При этом за испытуемым сохраняется возможность поменять расположение любого размещенного на бланке мотивационного объекта (о чем ему также напоминает в инструкции).

Регистрируемые параметры решения мотивационной задачи

В ходе выполнения задачи рассчитываются следующие диагностически важные параметры:

- время, затраченное на работу;
- порядок выбора мотивационных объектов (т.е. ранги выборов);
- абсолютные оценки мотивационных объектов (т.е. проекции мотивационных объектов на каждую оценочную шкалу);
- относительные оценки мотивационных объектов, выраженные в виде евклидовых расстояний между ними в пространстве оценочных признаков;
- абсолютные оценки мотивационных объектов (т.е. проекции мотивационных объектов на каждую оценочную шкалу) после размещения объекта «Деньги»;
- относительные оценки мотивационных объектов, выраженные в виде евклидовых расстояний между ними в пространстве оценочных признаков, после расположения объекта «Деньги».

Стимульный материал

Стимульный материал для решения мотивационной задачи включает в себя:

- набор инструкций, реализующих алгоритм решения мотивационной задачи;
- стандартизованный перечень мотивационных объектов;
- шкалы для оценки мотивационных объектов, сгруппированные по две в рамках одной системы координат

и предоставленные испытуемому в графической форме на электронном или бумажном бланке.

В серии исследований (Стрижова, Гусев, 2010; 2011; 2012) был разработан набор инструкций, а также эмпирически получены и апробированы:

- шесть оценочных шкал, сгруппированные в трех двухмерных графических пространствах: 1) «Важность» – «Вероятность успеха», 2) «Прогресс» – «Трудность», 3) «Усилие» – «Причина»;
- перечень 15 мотивационных объектов (например, «карьерный рост», «статус», «удовольствие, вдохновение от работы» и др.).

Апробация методики

Апробация методики была проведена на выборке из 206 специалистов финансового сектора и включала две серии: тест и ретест. При этом, на этапе теста испытуемые находились в поиске работы, а на этапе ретеста – являлись сотрудниками компании. В рамках апробации были изучены конструктивная валидность и внутренняя валидность, оценены ретестовая надежность методики и репрезентативность полученных данных.

Для вычисления количественного показателя конструктивной валидности были сопоставлены результаты, полученные с помощью апробируемой методики, с данными внешнего критерия, предоставленного шкалами стандартных методик диагностики трудовой мотивации: «Власть. Достижение. Аффiliation» (модификация С.А. Шапкина опросников А. Мехрабиана) и методики диагностики трудовой мотивации И.Г. Кокуриной, «Тест индивидуальной мотивации» (лаборатория «Гуманитарные технологии»). Сопоставление результатов осуществлялось при помощи многомерного регрессионного анализа. При этом независимыми переменными выступили шкалы стандартных методик, а зависимыми – параметры, регистрируемые разработанной методикой. Было получено 32 значимые регрессионные модели. Наибольшей объяснительной дисперсией, свыше 70% ($R^2 > 0.7$) обладают модели, построенные для двух шкал ме-

тодики ВДА (власть – достижение – аффiliation) А. Мехрабиана (в адаптации С.А. Шапкина) («ИО интернальность», «Социальная желательность»), одной шкалы методики ТИМ – Тест Индивидуальной Мотивации («Здоровье и комфорт»), одной шкалы методики ТМ («Общение (коллектив)»). Объяснительной дисперсией от 60% до 70% ($0.6 > R^2 > 0.7$) обладают модели, построенные для: трех шкал методики ВДА («MD мотив достижения», «SO чувствительность к отвержению», «ML лидерство»). Объяснительной дисперсией от 50% до 60% ($0.5 > R^2 > 0.6$) обладают модели, построенные для трех шкал методики ТИМ («Мотивация достижения», «Интерес и познание», «Безопасность и определенность»), пяти шкал методики ТМ («Лидерство (деньги)», «Принадлежность организации (деньги)», «Достижение (коллектив)», «Общение (труд)», «Лидерство (труд)»). Остальные шкалы обладают объяснительной дисперсией меньше 50% ($0.5 > R^2$).

Для оценки ретестовой надежности, а также обоснования внутренней валидности методики был проведен корреляционный анализ факторов координат мотивационных объектов, полученных в результате проведения основной серии и ретеста. В результате было выделено 8 пар коррелирующих факторов (4 пары получены на базе параметров, зарегистрированных до размещения испытуемыми объекта «Деньги», 4 пары – после его размещения). На основе полученных высоких и средних значимых корреляций (значения коэффициента по модулю от 0,523 до 0,839) был сделан вывод о стабильности факторных структур, которая свидетельствует о надежности методики, а также о ее внутренней валидности.

В рамках исследования репрезентативности было показано, что по 87% параметров, регистрируемых разработанной методикой (координаты мотивационных объектов по оценочным шкалам) при помощи критерия Колмогорова-Смирнова были получены результаты, свидетельствующие об их нормальном распределении.

Литература:

Алимова А. И. Технология мотивационного воздействия на субъекта труда / А. И. Алимова // Молодой ученый. – 2012. – № 9. – С. 237-240.

Асмолов А.Г. По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии / А.Г. Асмолов. – Москва : Смысл, 2002. – 480 с.

- Асмолов А.Г. Проблемы и методы психофизики / А.Г. Асмолов, М.Б. Михалевская. – Москва, 1974. – 252 с.
- Батури́н Н.А. Современная психодиагностика России // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2008. – Вып. 2. – С. 4-9.
- Батури́н Н.А. Технология разработки психодиагностических тестов / Н.А. Батури́н, Н.И. Мельникова. – Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2012.
- Бодалев А.А. Общая психодиагностика / А.А. Бодалев, В.В. Столин, В.С. Аванесов – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 440 с.
- Гусев А.Н. Психологические измерения. Теория и методы / А.Н. Гусев, И.С. Уточкин. – Москва : Аспект-Пресс, 2011. – 319 с.
- Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2011. – 378 с.
- Зейгарник Б.В. Теория личности К. Левина / Б.В. Зейгарник. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1981. – С. 18-32, 43-51.
- Иванников В.А. Введение в психологию : курс лекций / В.А. Иванников. – Москва : АСОУ, 2006. – 154 с.
- Иванников В.А. Мотивационная сфера личности : курс лекций / В.А. Иванников. – Москва : АСОУ, 2008. – 156 с.
- Келих В. Р. Старенченко Ю. Л. Мониторинг трудовых мотивов. – Электронный ресурс – Режим доступа : <http://www.imaton.com/metodiki/met/67/>
- Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации: учеб.-метод. пособие / И.Г. Кокурина. – Москва : Изд-во МГУ, 1990. – 56 с.
- Куприянов Е.А. Взаимосвязь личностных конструктов и профессиональной мотивации у специалистов в области информационных технологий: автореф. дис. канд. ... психол. наук. – Москва : МГУ, 2007. – 25 с.
- Левин К. Динамическая психология : избр. тр. / К. Левин. – Москва : Смысл, 2001. – 572 с.
- Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – Москва : Смысл : Академия, 2004. – 352 с.
- Леонтьев Д.А. От инстинктов – к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня, завтра // Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2002 – С. 4-13.
- Леонтьев Д.А. Самоактуализация как движущая сила личностного развития: историко-критический анализ // Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2002 – С. 13-47.
- Лукьянова Н.А. Мотивационный менеджмент: учеб. пособие / Н.А. Лукьянова. – Томск : Изд-во Томск. политех. ун-та, 2011. – 106 с.
- Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Ж. Нюттен; под. ред. Д.А. Леонтьева. – Москва : Смысл, 2004. – 608 с.
- Основы психодиагностики : учеб. пособие для вузов / М.К. Акимова и др.; под общ. ред. А.Г. Шмелева. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 540 с.
- Стрижова Е.А. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики / Е.А. Стрижова, А.Н. Гусев // Национальный психологический журнал. – Москва. – 2010. – №1(3). – С. 128-133.
- Стрижова Е.А. Диагностика трудовой мотивации: от оценки отдельных мотивов к решению мотивационной задачи / Е.А. Стрижова, А.Н. Гусев // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2011. – №16. – С. 52-63.
- Стрижова Е.А. Гусев А.Н. Измерение трудовой мотивации с помощью сравнительной оценки мотивационных объектов / Е.А. Стрижова, А.Н. Гусев // Научные материалы V Съезда Общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество». Т.3. – Москва, 2012. – С. 225-226.
- Ричи Ш. Мотивационный менеджмент ДОС. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ. под ред. проф. Е.А. Климова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.
- Шмелев А.Г. Тест как оружие / Е.Г. Шмелев // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2004. – Т. 1. – № 2. – С. 40-53.
- Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 860 с.
- Atkinson J.W. Personality, Motivation, and action. – New York : Praeger, 1983. – pp. 101-119.
- Fleisher S. Motivation and Self-Regulated Learning: Theory, Research, and Applications // International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning. – 2009. – Vol. 3. – No. 1 – pp. 4-26.
- Marlowe D. Relationships among direct and indirect measures of the achievement consulting psychology. 1959. – Vol. 23
- McClelland D. Assessing human motivation. – N.Y., 1971. – 335 p.
- Mehrabian A. Educational and psychological measurement. 1970. – Vol. 30. – pp.417-428
- Pinder C.C. Work motivation in organizational behavior. – 2nd ed. – N.Y.: Psychology Press, 2008. – 587 p.

References:

- Alimov, A.I. (2012) Tekhnologija motivacionnogo vozdejstviya na subekta truda [Technology of motivational influence on the subject of work]. *Molodoy uchenyj* [Young scientist]. 9, 237-240.
- Asmolov, A.G. (2002) Po tu storonu soznaniya: metodologicheskie problemy neklassicheskoj psihologii [On the other side of consciousness: methodological problems of non-classical psychology]. Moscow, Meaning, 480.
- Asmolov, A.G. (1974) Problems and methods of psychophysics. Asmolov, A.G., Mikhalevskaya, M.B. Moscow, 252.
- Atkinson, J.W. (1983) Personality, Motivation, and action. New York, Praeger, 119
- Baturin, N.A. (2012) Tehnologija razrabotki psihodiagnosticheskikh testov. Izdatel'skij centr JuUrGU [Technology development of psychodiagnostic test]. Chelyabinsk: Publishing Center SUSU.
- Baturin, N.A. (2008) Sovremennaya psihodiagnostika Rossii [Modern Russian psychodiagnosis]. Vestnik JuUrGU. Seriya «Psikhologiya» [Bulletin SUSU. Series "Psychology"]. Vol. 2, 4-9.
- Bodalev, A.A. (2000) Obshhaya psihodiagnostika [General psychodiagnosis]. Bodalev, A.A., Stolin V.V., & Avanesov, V.S. St. Petersburg: Rech', 440.
- Gusev, A.N. (2011) Psikhologicheskie izmereniya. Teoriya i metody [Psychological Measurement. Theory and Methods]. Gusev, A.N., Utochkin, I.S. Moscow, Aspekt Press, 319.

- Egorshin, A.P. (2011) Motivacija trudovoj dejatel'nosti: uchebnoe posobie [Motivation of work: studies. Manual]. Egorshin, A.P. 3rd ed., Revised and augmented. Moscow, INFRA, 378.
- Fleisher, S. (2009) Motivation and Self-Regulated Learning: Theory, Research, and Applications. International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning. Vol. 3, 1, 4-26.
- Heckhausen, H. (2003) Motivatsiya i deyatel'nost' [Motivation and action]. St. Petersburg, Sankt-Peterburg, 860.
- Ivannikov, V.A. (2008) Motivacionnaja sfera lichnosti: kurs lektsiy [Motivational sphere of personality: a course of lectures] Moscow, ASOU, 156.
- Ivannikov, V.A. (2006) Vvedenie v psikhologiyu : kurs lektsiy [Introduction to psychology: a course of lectures]. Moscow ASOU, 154.
- Kelikh, V.R., Starenchenko, Yu. L. Monitoring trudovykh motivov [Monitoring labor motives]. Electronic resource - Mode of access: <http://www.imaton.com/metodiki/met/67/>
- Kokurina, I.G., (1990) Metodika izucheniya trudovoy motivatsii: Uchebno-metodicheskoe posobie [Method of study of motivation manual] Moscow: Moscow State University, 56.
- Kupriyanov, E.A. (2007) Vzaimosvjaz' lichnostnykh konstruktov i professional'noy motivatsii u specialistov v oblasti informacionnykh tehnologiy: avtoreferat dissertatsiya kandidata psikhologicheskikh nauk [The relationship of personal constructs and professional motivation of professionals in the field of Information Technology, Ph.D. in Psychology Thesis]: Moscow, Moscow Lomonosov State University, 25.
- Leontiev, D.A. (2002) Ot instinktov – k vyboru, smyslu i samoregulyatsii: psihologiya motivatsii vchera, segodnja, zavtra [From instincts to the selection, meaning and self-regulation: the psychology of motivation yesterday, today and tomorrow]. Sovremennaya psihologiya motivatsii / pod red. D.A. Leont'eva [Modern psychology of motivation, ed. Leontiev, D.A.]. Moscow, Smysl, 4-13.
- Leontiev, D.A. (2002) Samoaktualizacija kak dvizhushhaja sila lichnostnogo razvitiya: istoriko-kriticheskij analiz [Self-actualization as a driving force of personality development: historical and critical analysis]. Sovremennaya psihologiya motivatsii / pod red. D.A. Leont'eva [Modern psychology of motivation, ed. Leontiev, D.A.]. Moscow, Smysl, 13-47.
- Leontiev, A.N. (2004) Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost' [Activity. Consciousness. Personality]. Moscow, Smysl, Akademiya, 352.
- Marlowe, D. (1959) Relationships among direct and indirect measures of the achievement consulting psychology. Vol. 23
- McClelland, D. (1971) Assessing human motivation. N.Y., 335.
- Mehrabian, A. (1970) Educational and psychological measurement. Vol. 30, 417-428.
- Nyutten, J. (2004) Motivatsiya, deystvie i perspektiva budushhego [Motivation, action, and the prospect of future]. Nyutten, J., Ed. Leontiev, D.A. Moscow, Smysl, 608.
- Pinder, C.C. (2008) Work motivation in organizational behavior. 2nd ed. N.Y., Psychology Press, 587.
- Ritchie, S. (2004) Motivatsionnyy menedzhment DOC. Upravlenie motivatsiyey: uchebnoe posobie dlya vuzov [Motivational Management DOC. Motivation Management: manual for higher schools]. Ritchie, S., Martin, P. Translated from English, ed. prof. E.A. Klimov. Moscow, UNITY-DANA, 399.
- Strizhova, E.A. (2010) Diagnostika trudovoy motivatsii: opyt razrabotki metodiki [Diagnosis of motivation: the experience of developing a methodology]. Strizhova, E.A., Gusev, A.N. Natsional'nyy psikhologicheskij zhurnal [National psychological journal], Moscow, 1 (3), 128-133.
- Lukiyanova, N.A. (2011) Motivatsionnyy menedzhment: uchebnoe posobie [Motivational Management, Manual]. Tomsk, Tomsk Polytechnic University Press, 106.
- Levin, K. (2001) Dinamicheskaja psihologiya: izbrannye trudy [Dynamic Psychology, Selected Papers]. Moscow, Smysl, 572.
- Shmeliov, A.G. (2004) Test kak oruzhie [Test as a weapon]. Psihologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki [Psychology. Journal of the Higher School of Economics]. Vol. 1, 2, 40-53.
- Strizhova, E.A. (2011) Diagnostika trudovoy motivatsii: ot ochenki otdel'nykh motivov k resheniyu motivatsionnoy zadachi [Diagnosis of motivation: from evaluation of individual motives to solve the problem of motivation]. Strizhova, E.A., Gusev, A.N. Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pedagogika i psihologija» [Bulletin of Tver State University. Series «Pedagogy and Psychology»], 16, 52-63.
- Strizhova, E.A., Gusev, A.N. (2012) Izmerenie trudovoy motivatsii s pomosh'yu sravnitel'noy otsenki motivatsionnykh ob'ektov [Measurement of motivation through comparative evaluation of motivational objects]. Strizhova, E.A., Gusev, A.N. Nauchnye materialy V Sezda Obshherossiyskoy obshhestvennoy organizatsii "Rossiyskoe psikhologicheskoe obshhestvo" [Science of the 5th Congress of the All-Russian public organization «Russian Psychological Society.»] Vol. 3. Moscow, 225-226.
- (1996) Osnovy psihodiagnostiki: uchebnoe posobie dlya vuzov [Basics psychodiagnosis: manual for higher schools] Akimov, M.K. et al.; Ed. Shmelev, A.G. Rostov-on-Don, Phoenix, 540.
- Zeigarnik, B.V. (1981) Teoriya lichnosti K. Levina [Personality theory Lewin] Moscow, Moscow Lomonosov State University Press, 18-32, 43-51.