

Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики

Е. А. Стрижова, А. Н. Гусев



Стрижова Екатерина Андреевна
аспирант кафедры общей и
экспериментальной психологии
Государственного университета –
Высшей школы экономики,
психолог ОАО «Сбербанк России».



Гусев Алексей Николаевич
доктор психологических наук,
профессор кафедры психологии
личности факультета психологии
Московского государственного
университета им. М.В. Ломоносова.

Трудовая деятельность в отечественной психологии рассматривается как один из основных видов деятельности наряду с игровой и учебной. Для содержательного изучения причин поведения человека в трудовой деятельности и прогнозирования его изменений необходимо обратиться к категории мотивации и проблеме ее диагностики.

Отечественная психодиагностика в настоящий момент переживает системный кризис, одна из причин которого – ограниченное количество отечественных тестов, удовлетворяющих современным международным стандартам (например, стандарты EFPA¹) и психометрическим показателям репрезентативности, валидности, надежности, достоверности (Батурин Н.А., 2008; Шмелев А.Г., 2004). Кроме того, только четверть распространенных методик содержит доступную информацию о психометрических показателях (Батурин Н.А., 2008). На необходимость соблюдения четкой технологии разработки методик указывается в работах отечественных авторов (Шмелев А.Г., 2004; Батурин Н.А., 2008). Существует также потребность в развитии самих диагностических процедур как способов надежной и объективной оценки измеряемой характеристики, а также в оптимизации и автоматизации уже существующих.

Среди широко используемых русскоязычных методик диагностики мотивации крайне мало направленных на оценку трудовой мотивации. Среди них можно отметить: «Тест индивидуальной мотивации», разработанный лабораторией «Гуманитарные технологии» (www.ht.ru); методику изучения трудовой мотивации И.Г. Кокуриной (Кокурина И.Г., 1990); опросник мотивации труда Е.А. Куприянова (Куприянов Е.А., 2007). Достаточно часто для диагностики мотивации трудовой деятельности используются методики, направленные на оценку общих мотивов личности (там же). То есть область диагностики трудовой мотивации остается малоизученной и поэтому требует дополнительной разработки.

В связи с этим нами была поставлена задача создания новой методики диагностики трудовой мотивации. В ее решении мы опирались на теоретические подходы к мотивации К. Левина, А.Н. Леонтьева, Ж. Нюттена и учитывали необходимость исключения традиционных процедур оценивания, как правило, использующих прямые оценки испытуемых.

В сущности, указанные подходы имеют много общего. Так идеи К. Левина о психологическом поле, в котором происходит взаимодействие человека и психологической среды, были приняты

¹ EFPA – European Federation of Psychologists' Associations – организация, объединяющая психологические ассоциации стран Европы.

Ж. Нюттеном и легли в основу представлений о мотивации, которую он описывал терминами, обозначающими предпочтительные взаимодействия между организмом (индивидом) и средой (Нюттен Ж., 2004). К. Левин, опираясь на идеи Н. Аха о том, что сознание детерминировано и процессом ассоциаций, и волей (Ярошевский М.Г., 1966), показал, что квазипотребность (социально обусловленная потребность) является предпосылкой любого поведения (Левин К., 2001). При этом потребность как возрастающее (убывающее) напряжение отражает внутреннее динамическое состояние индивида, возникающее при выполнении некоторой деятельности, — состояние нужды. Возвращение равновесия и снятие напряжения может быть достигнуто за счет поиска определенных валентных (т. е. ценных для человека) объектов (Левин К., 2001).

косвенные методы диагностики. В основе прямых методов лежит принцип непосредственной оценки представлений человека о причинах или особенностях его поведения, т. е. когнитивная репрезентация опыта. Основным недостатком этих методов является то, что они позволяют судить скорее о «кажущихся», чем о реально действующих мотивах деятельности (Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С., 2000).

Косвенные методы (например, проективные, психосемантические методы, методы оценки через личностный смысл, через искажение объекта перцепции, через реакции на юмор и др.) обладают рядом существенных преимуществ, поскольку позволяют минимизировать социальную желательность и исключить рефлексивную мотивационную образований, т. к. для респондента цели процедуры диагностики неочевидны. В

фическом пространстве оценочных шкал.

Под мотивационными объектами (термин введен Ж. Нюттеном) мы понимаем объекты, побуждающие субъекта к трудовой деятельности как конкретные проявления его различных потребностей (Нюттен Ж., 2004).

Набор мотивационных объектов (например, «статус», «уважение коллег», «отпуск», «деньги» и пр.) и оценочных шкал («важность», «вероятность успеха», «прогресс», «трудность», «причина: внешняя/внутренняя», «усилие») были выделены нами эмпирически (см. ниже).

Для числовой оценки субъективных различий между мотивационными объектами мы использовали Евклидовы расстояния между ними в многомерном пространстве 6 оценочных шкал. Для получения итоговых оценок трудовой мотивации проводился многомерный регрессионный анализ, где зависимыми переменными выступили 47 шкал трудовой мотивации, взятые нами из стандартных психодиагностических методик, а независимыми — указанные выше Евклидовы расстояния.

Таким образом, с помощью прямого эмпирического сравнения мотивационных объектов осуществляется оценка различий между ними, а затем уже косвенным путем с помощью регрессионного анализа рассчитываются шкальные значения трудовой мотивации.

Далее мы приводим результаты проведенного нами пилотажного исследования.

Разработка методики

Основную выборку испытуемых составили 120 менеджеров — сотрудников компаний малого, среднего и крупного бизнеса, выполняющие по роду должностных обязанностей управленческие функции. Выборку экспертов исследования составили эксперты-психологи (8 человек). На момент проведения исследования 3 человека из них работали в качестве менеджеров (HR-директора), 5 человек специализировались в области организационной психологии.

Процедура разработки методики включала 7 этапов, среди которых были этапы анализа и отбора диагностических методик, этапы непосредственной диагностики испытуемых, а также этапы математической обработки данных.

На подготовительном этапе производился отбор методик диагностики трудовой мотивации. Выбирались такие, с помощью которых можно было включить в исследование максимально широкий спектр диагностируемых факторов. Было отобрано 7 тестовых методик диагностики мотивации:

Отечественная психодиагностика в настоящий момент переживает системный кризис, одна из причин которого — ограниченное количество отечественных тестов, удовлетворяющих современным международным стандартам.

Принципиальное понимание потребности и ее удовлетворения К. Левином созвучно идеям А.Н. Леонтьева, который сформулировал представление о мотиве как предмете потребности (Леонтьев А.Н., 2004). Эти же идеи были аккумулированы Ж. Нюттеном в его рассуждениях о поведении и «отношенческой» модели мотивации, где говорится о мотиве как конкретном проявлении потребности — объекте, который побуждает субъекта. Однако, в отличие от деятельностного подхода, теория Ж. Нюттена посвящена осознанной мотивации. Он подчеркивает, что «поведение активно направляется, мотивируется целями и проектами или планами поведения, т. е. когнитивно переработанными потребностями» (Нюттен Ж., 2004). Большое внимание все вышеперечисленные авторы уделяют активности человека и обозначают ее при помощи категории деятельности (Леонтьев А.Н., 2004) или поведения (Левин К., 2001; Нюттен Ж., 2004). Согласно деятельностному подходу, отличием одной деятельности от другой является различие их предметов, т. е. мотивов (Леонтьев А.Н., 2004). Таким образом, каждую деятельность, в том числе и трудовую, характеризует специфическая мотивация.

Традиционно для диагностики мотивации используются как прямые, так и

качестве недостатков этих методов указывают сложность их валидации, низкую надежность, отсутствие нормативных данных, влияние интерпретации исследователя на результат диагностики (там же).

Подчеркнем, что специфика диагностики мотивации (в том числе и трудовой) связана с ее осознаваемыми и неосознаваемыми компонентами, а также с наличием базисных (диспозиционных) и динамических (ситуационных) образований (Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С., 2000; Иванников В.А., 2006, 2008).

При разработке новых диагностических процедур необходимо достигать баланса прямого и косвенного методов оценки, учитывать осознаваемый и неосознаваемый компоненты мотивации, разделять базисные и ситуационные образования и процессы.

Принципы разработки методики диагностики мотивации трудовой деятельности

Нами была предпринята попытка разработки и апробации нового методического средства для диагностики трудовой мотивации. Эта диагностическая процедура предполагает сравнительную оценку мотивационных объектов в гра-

1. ВДА (власть — достижение — аффилиация) А. Мехрабиана (в адаптации С.А. Шапкина);
2. методика «Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина в адаптации Е.А. Климова;
3. ТИМ — тест индивидуальной мотивации (разработка лаборатории «Гуманитарные технологии»);
4. методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса;
5. методика для оценки мотивации к избеганию неудач — самозащите Т. Элерса;
6. методика трудовой мотивации — ТМ-2 И.Г. Кокуриной (в модификации С.А. Шапкина);
7. Методика диагностики самооценки мотивации одобрения (Шкала лжи) Д. Марлоу и Д. Крауна.

Также в батарею была включена полупроективная методика «Метод мотивационной индукции» (ММИ) Ж. Нютена, направленная на выявление мотивационных объектов испытуемых.

Кроме того, необходимо было задействовать оценочные шкалы, позволяющие сравнивать между собой мотивационные объекты. Для этого мы использовали шкалы из методики «Пакет оценки личностных стремлений» Р. Эммонса (Эммонс Р., 2004).

На **втором этапе** с помощью отобранных методик производился сбор данных о мотивации менеджеров. Затем производилась обработка результатов диагностики.

Для выполнения методики ММИ испытуемые должны были написать окончания предложений (мотивационных индукторов), каждое из которых являлось мотивационным объектом испытуемого — всего 4800 шт. Для дальнейшей работы с полученными результатами был произведен отбор мотивационных объектов, встречающихся не менее чем у 75% респондентов. В результате было получено 27 мотивационных объектов.

После обработки заполненных бланков тестовых методик были получены количественные данные, собранные в единую матрицу смешения размерностью 120x47 (120 испытуемых, 47 шкал, взятых из 7 стандартных методик).

На **третьем этапе** производилась экспертная оценка, целью которой было снижение размерности пространства оценочных шкал, предложенных Р. Эммонсом. В задачу экспертов входила оценка 27 полученных выше мотивационных объектов по 17 шкалам Р. Эммонса. По итогам оценки были получены восемь матриц размерностью 27x17. Далее осуществлялось поэлементное усреднение полученных экспертных матриц, после чего производился фак-

торный анализ усредненной экспертной матрицы (метод главных компонент, об-лимин). В результате пространство оценочных шкал Р. Эммонса было сокращено с 17 до 6 шкал (факторов): «Важность», «Вероятность успеха», «Усилие», «Прогресс», «Трудность», «Причина: внешняя/внутренняя».

Нами была предпринята попытка разработки и апробации нового методического средства для диагностики трудовой мотивации.

Эта диагностическая процедура предполагает сравнительную оценку мотивационных объектов в графическом пространстве оценочных шкал.

На **четвертом этапе** проводился регрессионный анализ (метод — шаговый отбор) матрицы, составленной из транспонированной матрицы усредненных экспертных оценок (17x27) и матрицы факторных нагрузок (17x6) — результата факторизации усредненной экспертной матрицы. Целью проведения этого анализа было снижение количества мотивационных объектов за счет исключения тех из них, которые не могут быть описаны при помощи используемых 6 оценочных шкал. Были построены линейные уравнения множественной регрессии (6 шкал — независимые переменные, 27 мотивационных объектов — зависимые переменные), после чего были исключены те объекты, которые не вошли в эти уравнения. Таким образом было произведено снижение количества мотивационных объектов с 27 до 16: «стабильность, уверенность в завтрашнем дне»; «карьерный рост»; «статус»; «интересная работа, где я могу максимально реализовать себя»; «быть полезным людям»; «результат работы»; «увольнение»; «избежать конфликтных ситуаций»; «организация и оптимизация работы»; «благополучие семьи»; «отпуск»; «признание моих заслуг»; «удовольствие, вдохновение от работы»; «профессиональное и личное развитие»; «уважение коллег» и «деньги».

На **пятом этапе** была разработана процедура новой методики, которая заключалась в сравнении друг с другом мотивационных объектов при помощи расположения их в пространстве пар оценочных шкал (см. пример бланка). В методику вошли:

- инструкция, в которой для испытуемого описан алгоритм расположения в системе координат 16 мотивационных объектов относительно друг друга (для того чтобы располо-

жить объект необходимо поставить точку в системе координат) в порядке убывания значимости (начиная с самого значимого);

- три бланка, на каждом из которых расположена система координат, образованная двумя оценочными шкалами (названных для испытуемого

оценочными параметрами), описание обеих шкал (стандартные инструкции Р. Эммонса) и список из 16 мотивационных объектов (названных для испытуемого целями). Таким образом 6 оценочных шкал были сгруппированы по 2;

- дополнительный четвертый бланк, на котором расположен экспериментальный объект «Деньги (повышенные зарплаты, премия, зарплата, денежный доход и пр.)» и инструкция о расположении данного объекта на трех предыдущих бланках относительно уже имеющихся там объектов.

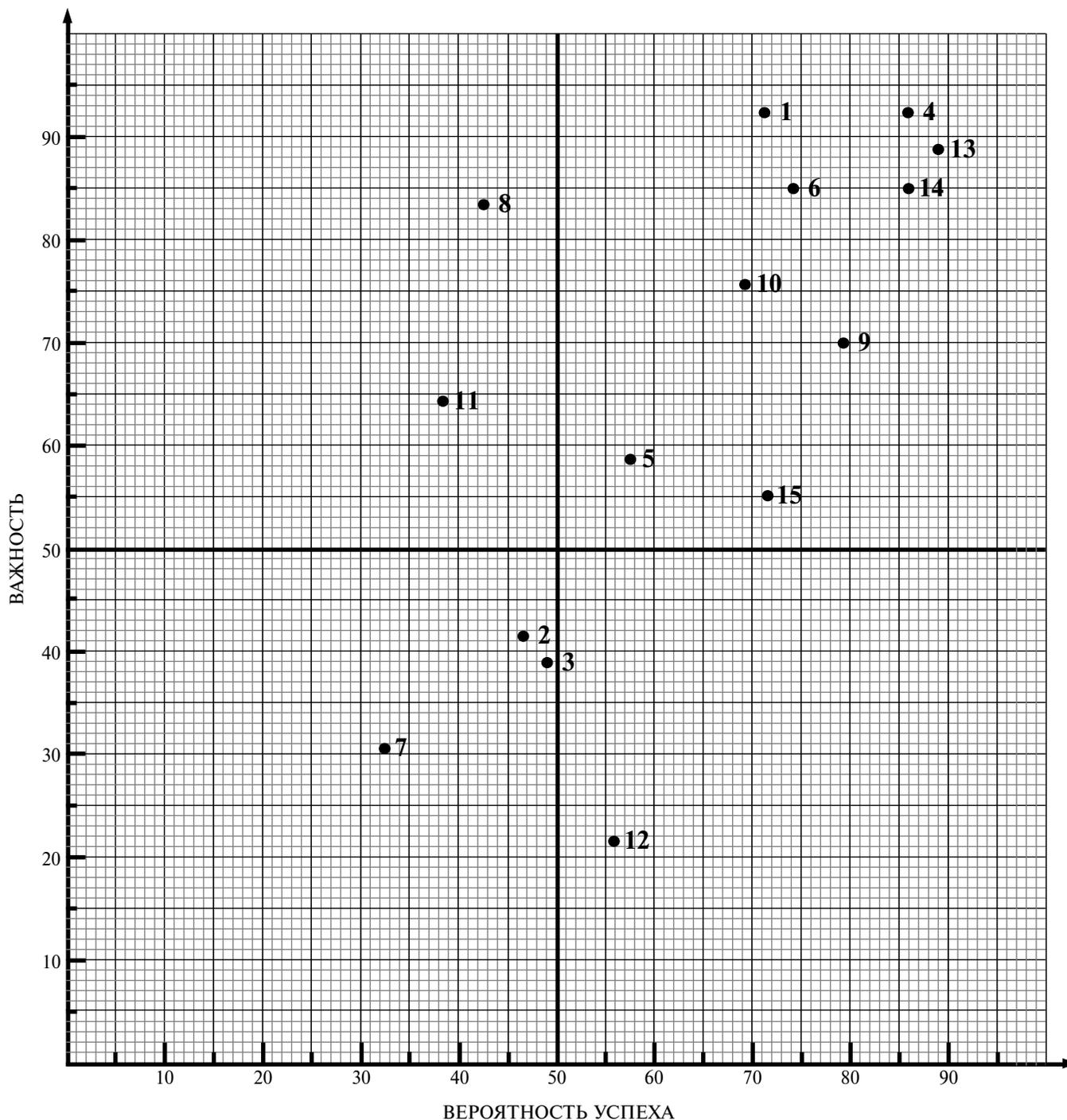
На **шестом этапе** бланк разработанной методики раздавался в печатном виде 30 испытуемым из основной выборки. По итогам их работы проводился расчет расстояний между мотивационными объектами в 6-мерном пространстве. В среднем время, затрачиваемое испытуемыми на заполнение бланков новой методики, не превышало 25 минут.

На **седьмом этапе** проводился регрессионный анализ, целью которого было показать принципиальную возможность оценки трудовой мотивации через расстояния между мотивационными объектами в пространстве оценочных шкал. Учитывая необходимость использования гораздо большей выборки испытуемых для получения базисных факторов мотивации, выделенных нами на основе шкал 7 широко используемых методик диагностики мотивации (см. выше), на этапе пилотажного исследования нами было принято решение использовать вместо этих факторов сами шкалы.

С этой целью были взяты данные 7 тестовых методик диагностики мотивации 30 испытуемых и получена матрица размерностью 30x167. Она была составле-

БЛАНК №1 — ОЦЕНОЧНЫЕ ПАРАМЕТРЫ:

— Важность: насколько важна для вас каждая из перечисленных целей.
 — Вероятность успеха: оцените общую вероятность того, что Вы достигнете успеха в достижении каждой из перечисленных целей в будущем. Насколько вероятно (в какой мере вы ожидаете этого) достижение успеха?



ЦЕЛИ:

- | | |
|--|---|
| ● 1 Стабильность, уверенность в завтрашнем дне | ● 9 Организация и оптимизация работы |
| ● 2 Карьерный рост | ● 10 Благополучие семьи |
| ● 3 Статус | ● 11 Отпуск |
| ● 4 Интересная работа, где я могу максимально реализовать себя | ● 12 Признание моих заслуг |
| ● 5 Быть полезным людям | ● 13 Удовольствие и вдохновение от работы |
| ● 6 Результат работы | ● 14 Профессиональное и личное развитие |
| ● 7 Увольнение | ● 15 Уважение коллег |
| ● 8 Избегать конфликтных ситуаций | |

Таблица 1. Пример результатов регрессионного анализа

Зависимая переменная регрессии (шкала стандартной методики)	R ²	Дисперсионный анализ		Коэффициенты уравнения регрессии			
		Сумма квадратов	F-критерий; значимость F- критерия	Константа и включенные переменные (расстояния между мотивационными объектами)	Коэффициент		
Мотив достижения (методика ВДА А. Мехрабиана, адаптация С.А. Шапкина)	0,97	Регрессия: 112,03	F=49,35 Знач.=0,0	Константа:	13,05		
		Остаток: 3,405		Быть полезным людям — Избежать конфликтных ситуаций	-0,093		
		Итого: 115,44		Стабильность, уверенность в завтрашнем дне — Карьерный рост	-0,050		
				Организация и оптимизация работы — Признание моих заслуг	0,038		
				Быть полезным людям — Деньги (повышение з/п, премия, денежный доход и пр.)	0,019		
				Интересная работа, где я могу максимально реализовать себя — Избежать конфликтных ситуаций	0,017		
				Результат работы — Профессиональное и личное развитие	-0,011		
Мотив аффилиации (методика ВДА А. Мехрабиана, адаптация С.А. Шапкина)	0,972	Регрессия: 42,528	F=69,608 Знач.=0,000	Константа:	-3,46		
		Остаток: 1,222		Избежать конфликтных ситуаций — Деньги (повышение з/п, премия, денежный доход и пр.)	0,031		
		Итого: 43,750		Признание моих заслуг — Деньги (повышение з/п, премия, денежный доход и пр.)	0,017		
				Быть полезным людям — Уважение коллег	0,036		
				Быть полезным людям — Избежать конфликтных ситуаций	-0,026		
				Организация и оптимизация работы — Уважение коллег	0,014		
Мотив лидерства (методика ВДА А. Мехрабиана, адаптация С.А. Шапкина)	0,96	Регрессия: 43,097	F=33,979 Знач.=0,000	Константа:	9,446		
		Остаток: 1,903		Карьерный рост — Интересная работа, где я могу максимально реализовать себя	-0,025		
		Итого: 45,000		Результат работы — Организация и оптимизация работы	0,025		
				Благополучие семьи — Отпуск	-0,042		
				Увольнение — Признание моих заслуг	-0,044		
				Результат работы — Увольнение	0,021		
				Статус — Уважение коллег	0,024		

на из матрицы, содержащей данные по мотивационным методикам размерностью 30x47 (30 испытуемых и 47 шкал) и матрицей, содержащей расстояния между мотивационными объектами в пространстве 6 оценочных шкал размерностью 30x120 (30 испытуемых и 120 расстояний между 16 мотивационными объектами)².

На данном этапе были получены 47 линейных регрессий (метод — шаговый отбор). Зависимыми переменными выступили по очереди 47 шкал 7 стан-

дартных методик диагностики мотивации, независимыми — 120 переменных, содержащих Евклидовы расстояния между мотивационными объектами. По итогам обработки были получены модели, статистически достоверно (F-критерий, $p < 0,05$) описывающие 45 стандартных шкал диагностики мотивации. Примеры регрессионных моделей представлены в таблице 1.

Анализируя полученные результаты, можно отметить два класса моделей.

1. Модели, объясняющие долю дисперсии от 0,301 до 0,764 (значение R²). При расчете регрессии такие модели были получены на последнем шаге для следующих стандартных шкал:
 - «Безопасность и Определенность» (ТИМ, А.Г. Шмелев),
 - «Здоровье и Комфорт» (ТИМ, А.Г. Шмелев),
 - «Потребность в признании заслуг и обратной связи (отзывах о своей работе): приобретение общественной

² При сравнении между собой 16 мотивационных объектов получается 120 различных Евклидовых расстояний: $(256-16)/2=120$.

- значимости» («Мотивационный профиль» Ш. Ричи и П. Мартина),
- «Принадлежность организации (труд)» (ТМ-2 И.Г. Кокуриной),
 - «Лидерство (труд)» (ТМ-2 И.Г. Кокуриной),
 - «Принадлежность организации (коллектив)» (ТМ-2 И.Г. Кокуриной),
 - «Общение (коллектив)» (ТМ-2 И.Г. Кокуриной),
 - «Достижение (деньги)» (ТМ-2 И.Г. Кокуриной),
 - «Лидерство (деньги)» (ТМ-2 И.Г. Кокуриной).
2. Остальные модели, обладающие высокой долей объясняющей дисперсии. Данные модели получены в основном на 5–7 шагах регрессии (не использовались модели с более высоким процентом объясняющей дисперсии, поскольку они вносили в модель большее количество переменных и совсем небольшую долю объясняющей дисперсии).

стандартизованными мотивационными объектами в пространстве статистически полученных оценочных шкал для стандартных шкал оценки мотивации.

Достигнутые результаты

В результате нашего исследования была доказана принципиальная возможность диагностики трудовой мотивации через получение субъективных различий между мотивационными объектами в пространстве оценочных шкал, были эмпирически выявлены сами мотивы трудовой деятельности (мотивационные объекты) и шкалы для их оценки.

Полученные результаты имеют практическую ценность. Прежде всего, показана возможность разработки методики, которая позволит диагностировать уже сложившуюся трудовую мотивацию (в отличие от большинства существующих тестовых методик, ориентированных в основном на диагностику мотивации

ционных объектов в форме линейной функции, стратегия ориентации на один из полюсов каждой оценочной шкалы, стратегия хаотичного расположения мотивационных объектов по бланку и др.). Такие наблюдения позволяют предположить, что данные субъективных различий между мотивационными объектами в пространстве оценочных шкал могут содержать связанную информацию о мотивации, внимании, когнитивных стилях испытуемого. Выявление этой информации, а также поиск взаимоотношений между процессами мотивации и внимания представляет собой самостоятельную задачу для дополнительного исследования.

На основании полученных данных представляется возможной и перспективной дальнейшая работа, направленная на выделение базисных факторов трудовой мотивации, апробацию нового методического средства, исследование его психометрических характеристик.

Полученные результаты имеют практическую ценность. Прежде всего, показана возможность разработки методики, которая позволит диагностировать уже сложившуюся трудовую мотивацию (в отличие от большинства существующих тестовых методик, ориентированных в основном на диагностику мотивации при приеме на работу).

Полученные регрессии дают возможность рассчитывать по известным расстояниям между мотивационными объектами в пространстве 6 оценочных шкал новой методики выраженность мотивации, представленной 45 шкалами 7 стандартных методик диагностики мотивации. Все полученные мотивационные объекты были задействованы в анализе.

В результате исследования были получены:

1. мотивационные объекты (стандартный список из 15 объектов);
2. оценочные шкалы (6 шкал) и инструкции к ним (Р. Эммонса);
3. бланк методики диагностики мотивации трудовой деятельности;
4. уравнения регрессии, показывающие значение расстояний между

при приеме на работу). Была также продемонстрирована оперативность (20–25 минут) заполнения бланков, которая важна при проведении организационно-психологического исследования. При этом объем получаемых данных достаточно велик: можно получить информацию о выраженности 45 мотивационных шкал (объективные количественные данные).

В данной работе мы показали, что субъективные различия между мотивационными объектами несут в себе информацию о выраженности трудовой мотивации. Однако, анализируя стратегии заполнения бланков методики, было замечено, что существуют группы испытуемых, использующие сходные стратегии расположения мотивационных объектов (стратегия расположения мотива-

Литература

1. Батурин Н.А. Современная психодиагностика в России // Вестник ЮУрГУ. – Серия «Психология». – 2008. – Вып. 2. – С. 4–9.
2. Бодалев А.А., Столин В.В., Аванесов В.С. Общая психодиагностика. – СПб: Речь, 2000. – 440 с.
3. Иванников В.А. Введение в психологию: курс лекций. – 2-е изд. – М.: АСОУ, 2006. – 156 с.
4. Иванников В.А. Мотивационная сфера личности: курс лекций. – М.: АСОУ, 2008. – 112 с.
5. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации: Учебно-метод. пособие. – М.: Изд-во МГУ, 1990.
6. Куприянов Е.А. Взаимосвязь личностных конструктов и профессиональной мотивации у специалистов в области информационных технологий: Автореф. ... дисс. канд. психол. наук. – М.: МГУ, 2007. – 25 с.
7. Левин К. Динамическая психология. – М.: Смысл, 2001. – 527 с.
8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл; Академия, 2004. – 352 с.
9. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2004. – 608 с.
10. Шмелев А.Г. Тест как оружие // Психология: журнал Высшей школы экономики. – 2004. – Т. 1. – №2. – С. 40–53.
11. Ярошевский М. Г. История психологии. – М., 1966. – гл. 12.