

Учреждение образования
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Факультет психологии

Кафедра социальной психологии

Дневная форма получения образования

Психология. Психология предпринимательской деятельности
Группа 54

СЛЕСАРЕВА ЕКАТЕРИНА ЮРЬЕВНА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Профессиональная мотивация и эмоциональное благополучие
сотрудников производственной сферы

Допущена к защите протокол № 12 заседания кафедры социальной
психологии

«7» мая

Подпись [подпись] зав кафедрой

Научный руководитель –
Старший преподаватель
Мокрецова Валентина Михайловна

Минск, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические основы изучения профессиональной мотивации и эмоционального благополучия	
1.1 Профессиональная мотивация в структуре мотивации личности.....	7
1.2 Теории мотивации.....	15
1.3 Эмоциональное благополучие как психическое состояние личности.....	27
Выводы к главе 1.....	30
ГЛАВА 2. Эмпирическое изучение профессиональной мотивации и эмоционального благополучия сотрудников производственной сферы	
2.1 Организация и построение исследования.....	32
2.2 Изучение структуры мотивации профессиональной деятельности и особенностей эмоционального благополучия сотрудников государственного предприятия.....	35
2.3 Изучение структуры мотивации профессиональной деятельности и особенностей эмоционального благополучия сотрудников частного предприятия.....	38
2.4 Выявление и описание взаимосвязей между профессиональной мотивацией и эмоциональным благополучием сотрудников.....	44
Выводы к главе 2.....	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	46
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	49
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	51

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день мотивация персонала занимает центральное место в системе управления персоналом организации, так как именно она по существу выступает причиной поведения сотрудников. От того насколько мотивированы сотрудники, зависит их ориентация на цели организации, желание их достигать, обеспечивать необходимый результат. А это, в свою очередь, является основой для эффективной работы организации в целом и для эмоционального благополучия каждого работника в отдельности.

Однако, несмотря на свою значимость, существует масса теоретических и практических проблем в изучении мотивации в целом и трудовой мотивации в частности. Проблема мотивации остается и по сей день одной из ведущих проблем психологии, экономики, менеджмента.

Огромное количество теорий и исследований в области изучения мотивации по большей части фрагментарны, однобоки и не обеспечивают целостной, ясной картины понимания этого явления. В настоящий момент разработано множество часто противоречивых теорий для объяснения того, почему индивид действует; почему он выбирает именно те действия, которые совершает; почему некоторые люди обладают более сильной мотивацией, чем другие, в результате чего добиваются успеха там, где имеющие не меньшие возможности и способности терпят неудачу.

Следует отметить, что существуют некоторые проблемы в изучении профессиональной мотивации. Например нет единого мнения относительно выработки единого определения мотивации в целом и мотивации труда в частности. Определений понятия мотивации столь же много, сколько и исследователей, которые занимаются этим явлением.

Также специфика самой трудовой деятельности создает трудности в изучении мотивации труда. С одной стороны, труд, как один из факторов развития человека, сам является потребностью и движущей силой. С другой стороны, труд, как деятельность, требующая умственного или физического напряжения, затраты физической или умственной энергии, заставляет человека избегать этого напряжения. Исследованием мотивации в основном занимаются психологи и экономисты. Их подходы к пониманию мотивации труда различаются.

Основой психологического подхода к мотивации труда явились разработки психологов, которые специализировались в психологии личности. В существующих теориях личности представлены две основные модели мотивации.

Редукционистская модель предполагает, что физиологические потребности индивида создают напряжение и это заставляет его искать разрядки путем удовлетворения данных потребностей. Данной точки зрения придерживались Б. Скиннер, А. Бандура и др.

К. Роджерс, Г. Олпорт говорили о модели мотивации компетентностью, которая основана на стремлении человека овладеть окружающей средой и на жажде получения нового опыта с целью наслаждения.

Основной экономического подхода к мотивации труда является разработка и применение систем материального стимулирования, направленных на адекватное вознаграждение результатов труда. В этом подходе учитывается административный аспект мотивации, который заключается в регламентации труда, в стремлении усовершенствовать организацию труда, в ужесточении трудовой дисциплины, в разработке и применении различных систем административных наказаний и поощрений; социальный аспект мотивации трудовой деятельности, учитывающий то, что человек в процессе труда включен в определенный коллектив, испытывает чувства принадлежности и причастности, нуждается в признании своего труда и его результатов семьей, группой, обществом.

В русле экономического подхода к мотивации выделяются содержательные теории (А. Маслоу; К.Альдерфер; Д. Мак-Клеlland; Ф. Герцберг) и процессуальные (теория ожидания Врума, теория справедливости (равенства) С. Адамса, модель Портера-Лоулера, теория постановки целей Э. Локка, концепция партисипативного управления) теории мотивации.

Также наблюдается разрыв между теоретическими знаниями о мотивации труда и применением этих знаний на практике. Теории мотивации создаются учеными, а на практике используются менеджерами или другими сотрудниками организации.

Проблемой также является то, что профессиональная мотивация довольно сложно поддается практическому исследованию. Тесты и опросники не могут дать исчерпывающей объективной информации и соответственно прироста знания в области изучения мотивации труда. Также исследованию, в основном, подвергаются осознаваемые мотивы и стимулы, а бессознательные влечения не берутся в расчет, что обедняет представление о мотивации в целом.

Но, несмотря на нерешенные проблемы, психология накопила большой объем знаний в области изучения мотивации. Мотивация используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, потребности, мотивы, цели, измерения, стремления и многое другое), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

Профессиональная мотивация работника тесно связана с получаемым удовлетворением от рабочего процесса, общением с окружающими и его внутренним эмоциональным состоянием. В данном исследовании будет рассмотрена взаимосвязь профессиональной мотивации и эмоционального благополучия работников производственной сферы.

Актуальность темы исследования: в настоящее время одной из составляющих ситуации в экономике являются кризисные тенденции в трудовой деятельности, которые находят свое отражение в девальвации трудовых ценностей, потере трудом своей смыслообразующей функции, превращении труда из основы образа жизни в средство выживания. Эту проблему можно решить с помощью мотивирования трудовой деятельности, то есть целенаправленным воздействием на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры ценностных ориентаций и интересов, формированием соответствующего мотивационного профиля и развития на этой основе трудового потенциала. Работа может оказывать значительное воздействие на эмоциональное благополучие сотрудников, что в свою очередь влияет на их поведение, принятие решений и взаимоотношения с коллегами. Существует интерес взаимосвязи структуры профессиональной мотивации и эмоционального благополучия сотрудников производственной сферы. Проблемами профессиональной мотивации занимались как зарубежные, так и отечественные ученые: К. Замфир, А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелев, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, С. Адамс, В. Врум и т.д. Проблема мотивации и стимулирования сотрудников на сегодняшний день остается слабо разработанной, несмотря на наличие большого количества теорий и концепций. На практике реализация теоретических моделей осуществляется с трудом, так как руководителям для успешного внедрения системы мотивации необходимо корректировать их в соответствии со спецификой своей организации и характеристиками сотрудников.

Цель данного исследования – изучить структуру профессиональной мотивации и эмоционального благополучия сотрудников производственной сферы.

На основании поставленной цели, были поставлены следующие *задачи*:

- 1) Проанализировать теоретические подходы к профессиональной мотивации и эмоциональному благополучию;
- 2) Изучить структуру профессиональной мотивации и особенности эмоционального благополучия сотрудников предприятий разных форм собственности;
- 3) выявить различия в структуре профессиональной мотивации и эмоциональном благополучии сотрудников государственного и частного предприятия;
- 4) выявить взаимосвязи между профессиональной мотивацией и эмоциональным благополучием сотрудников производственной сферы.

Объект: социально-психологические характеристики личности сотрудников.

Предмет: профессиональная мотивация и эмоциональное благополучие сотрудников.

Методология и методы проведенного исследования. Аналитический метод: теоретический анализ научной психологической литературы; диагностический: тестирование (в качестве инструмента анализа структуры профессиональной мотивации работников была использована методика К. Замфир «Структура мотивации трудовой деятельности»; для анализа особенностей эмоционального

благополучия сотрудников была использована «Шкала субъективного благополучия» в адаптации М.В. Соколовой); методы статистической обработки (двухфакторный дисперсионный анализ, t-критерий Стьюдента для независимых выборок, коэффициент корреляции Пирсона).

Научная новизна и значимость полученных результатов: существует множество исследований в сфере профессиональной мотивации, но остается без внимания связь эмоционального благополучия и структуры мотивации сотрудников. В данной работе предполагается выявить различия в структуре мотивации и эмоционального благополучия сотрудников государственной и частной форм собственности. Выявленные содержательные особенности могут найти свое применение в процессе подготовки и повышения квалификации специалистов-психологов и руководящих кадров.

Практическая значимость полученных результатов: полученные результаты могут быть использованы в деятельности руководителя по оптимизации социально-психологического климата в группе, дополнительном стимулировании сотрудников, в повышении производительности труда в целом.

Гипотеза исследования: существуют специфические особенности в профессиональной мотивации и эмоциональном благополучии у сотрудников предприятий разных форм собственности

Структура и объем дипломной работы. Работа состоит из двух глав. В главе 1 рассматриваются теоретические проблемы профессиональной мотивации и эмоционального благополучия. В главе 2 проводится работа с эмпирическим материалом. Определяются различия в структуре мотивации и особенностях эмоционального благополучия сотрудников государственного и частного предприятия. Также выявляются взаимосвязи профессиональной мотивации и эмоционального благополучия сотрудников.