**Исследование влияния мотивационного объекта «Деньги» на мотивационное пространство субъекта трудовой деятельности**

Стрижова Е.А. (Москва), Гусев А.Н. (Москва)

Стимулирование труда работников - одно из приоритетных направлений работы с персоналом в современной организации. Существуют разнообразные инструменты материальной и нематериальной мотивации, однако внедрение системы управления эффективностью труда сопряжено с рядом трудностей, отмечаемых специалистами-практиками. При этом наиболее противоречивым остается вопрос о соотношении материальных и нематериальных стимулов. Учитывая широкое распространение программ материальной мотивации представляется интересным оценить влияние материального мотива на субъективное мотивационное пространство работника, оценить качественные и количественные аспекты его трансформации.

**Задача исследования:** проверить гипотезу о том, что в ситуации приема на работу материальная стимуляция оказывает значимое влияние на большее число параметров мотивационного пространства по сравнению с ситуацией включенности человека в трудовую деятельность.

**Выборка**. Исследования влияния материального мотива на субъективное мотивационное пространство работников было проведено на выборке финансовых специалистов и состояло из двух этапов: основной серии и ретеста. В основной серии участвовали 206 респондентов, в ретесте – 82 респондента. При этом 82 испытуемых, принявших участие в обеих сериях, на момент проведения первой находились в поиске работы, а на момент второй - были приняты на работу.

**Метод сбора эмпирических данных**. Для проведения исследования была использована компьютерная методика диагностики трудовой мотивации «Мотивационная карта» [Стрижова, Гусев, 2011].

*Мотивационная карта* — это психодиагностическая методика реконструкции и прогнозирования изменений субъективного мотивационного пространства человека на основе результатов решения им мотивационной задачи. Последовательно сменяющие друг друга условия мотивационной задачи, реализованные в визуально-графическом плане, позволяют испытуемому произвести наглядную переоценку перечня стандартных объектов-целей.

Основу концепции диагностической процедуры составил переход от принципа измерения «чистых мотивов» к измерению мотивации как решения «мотивационной задачи» (по аналогии с известной психофизической парадигмой: от психофизики «чистых ощущений» к психофизике «сенсорных задач» [Асмолов, Михалевская, 1974]). *Мотивационная задача* понимается как средство для последовательной самооценки человеком актуального поля мотивационных объектов и последующей реконструкции на этой основе его мотивационного пространства [Стрижова, Гусев, 2011].

**Процедура исследования.** Процедура проведения обоих этапов исследования - основной серии и ретеста - предполагала индивидуальную работу экспериментатора с каждым респондентом и включала идентичную последовательность операций в каждом опыте.

Экспериментаторзнакомил испытуемого с инструкцией по работе с компьютерной программой, реализующей методику «Мотивационная карта».Методика состоит из трех электронных бланков на каждом из которых расположена двумерная система координат, образованная оценочными параметрами (бланк 1: важность и вероятность успеха, бланк 2: прогресс и трудность, бланк 3: усилие и причина), и список из 15 мотивационных объектов (например, «стабильность, уверенность в завтрашнем дне»; «карьерный рост»; «статус»; «интересная работа, где я могу максимально реализовать себя» и др.). Выполнение методики строится по следующей схеме.

Шаг 1.Испытуемому предлагается внимательно познакомиться с оценочными параметрами, образующими оси двумерной системы координат и формулировками 15 мотивационных объектов.

Шаг 2. Затем испытуемый должен выбрать из списка самый приоритетный мотивационный объект, и расположить его в системе координат («перетащив» номер мотивационного объекта при помощи курсора).

Шаг 3. Далее испытуемому предлагается выбрать следующий по приоритетности мотивационный объект и расположить его в системе координат относительно первого.

Шаг 4. Оставшиеся мотивационные объекты в порядке убывания приоритетности испытуемому предлагается расположить в системе координат относительно уже расставленных им объектов. При этом у него сохраняется возможность скорректировать положение любого из них.

Шаг 5-6. После того как испытуемый расположил все 15 мотивационных объектов на первом электронном бланке, он выполняет аналогичную процедуру на втором и третьем электронных бланках, которые отличаются от первого комбинацией оценочных шкал, образующими графическое пространство, и описаниями этих оценочных шкал.

Шаг 7-9. Далее испытуемому последовательно предъявляются все три электронных бланка, на каждом из которых ему необходимо расположить среди уже размещенных им объектов 16-й мотивационный объект - «Деньги». При этом за испытуемым сохраняется возможность поменять расположение любого размещенного на бланке мотивационного объекта (о чем ему также напоминается в инструкции).

По итогам работы испытуемого, фиксировались следующие показатели:

* порядок выбора мотивационных объектов (т.е. ранги выборов);
* абсолютные оценки 15/16 мотивационных объектов в пространстве всех пар оценочных шкал (т.е. проекции мотивационных объектов на каждую оценочную шкалу) до/после размещения объекта «Деньги»;
* относительные оценки 15/16 мотивационных объектов друг относительно друга, выраженные в виде евклидовых расстояний между ними в пространстве 6 оценочных шкал, до/ после расположения объекта «Деньги»;

**Результаты и обсуждение результатов.**

Для проверки гипотезы о том, что в ситуации приема на работу материальная стимуляция оказывает значимое влияние на большее число параметров мотивационного пространства по сравнению с ситуацией включенности человека в трудовую деятельность, была проведена процедура оценки связанных выборок испытуемых, принявших участие в основной серии и в ретесте по параметрам: координаты мотивационных объектов до расположения объекта «Деньги…» и координаты мотивационных объектов после расположения объекта «Деньги». С целью оценки того, какой критерий для сравнения этих связанных выборок применять, был проведен анализ нормальности распределения. Исходя из этого, оценка влияния мотивационного объекта «Деньги…» осуществлялась при помощи t-критерия Стъюдента для связанных выборок (если распределение по параметру являлось нормальным) или при помощи критерия Уилкоксона (если распределение по параметру не являлось нормальным). Полученные результаты представлены в таблице 1.

Учитывая полученные совпадающие переменные в тесте и ретесте для оценки влияния фактора времени на изменение испытуемыми координат мотивационных объектов после расположения высокоприоритетного мотивационного объекта «Деньги» (в случаях, где его влияние оказалось значимым), нами был проведен дисперсионный анализ.

В результате дисперсионного анализа было получено значимое влияние фактора на координаты мотивационных объектов после расположения испытуемым объекта «Деньги…»: «Карьерный рост» по шкале важность (F=4.872, p=0.029), «Стабильность, уверенность в завтрашнем дне» по шкале вероятность успеха (F=6,616; p=0,011), «Карьерный рост» по шкале вероятность успеха (F=6.592, p=0,011).

Анализируя результаты сравнительного анализа координат мотивационных объектов до и после расположения высокоприоритетного мотивационного объекта «Деньги …», можно отметить, что его введение в мотивационное поле оказывает значимое влияние на целый ряд координат мотивационных объектов в пространстве оценочных шкал. При этом, если сравнивать результаты такого влияния в рамках основной серии и в рамках ретеста, то можно обнаружить, что в первом случае объект «Деньги…» оказывает статистически достоверное влияет на 20 параметров, а во втором – на 10 параметров. По нашему мнению, это может свидетельствовать о том, что в ситуации приема на работу материальная стимуляция оказывает значимое влияние на б*о*льшее число параметров мотивационного пространства по сравнению с ситуацией включенности человека в трудовую деятельность.

Также необходимо отметить, что существуют параметры, на которые объект «Деньги…» оказывает значимое влияние и в ситуации поиска работы, и в статусе сотрудника. Такими параметрами являются: координаты по оценочной шкале *важность* таких мотивационных объектов как «Стабильность, уверенность в завтрашнем дне», «Карьерный рост»; по шкале вероятность успеха – «Стабильность, уверенность в завтрашнем дне», «Карьерный рост», «Признание моих заслуг». По шкале *причина* – «Благополучие семьи». По-видимому, это может свидетельствовать о том, что важность и субъективная вероятность достижения ощущения стабильности и уверенности в завтрашнем дне, карьерного роста, а также представление человека о внешних или внутренних причинах своих стремлений к благополучию семьи, субъективная оценка вероятности признания заслуг изменяются под влиянием высокоприоритетного мотивационного объекта «Деньги…». Причем, это влияние сохраняется как в рамках осуществления трудовой деятельности, так и в ситуации поиска работы.

По результатам исследования были сделаны следующие **выводы:**

* 1. Включение высоко приоритетного объекта «деньги» в поле мотивационных объектов позволяет обнаруживать трансформацию структуры субъективного мотивационного пространства, что, в свою очередь, позволяет качественно и количественно оценивать особенности влияния фактора материальной стимуляции труда.
	2. В ситуации приема на работу (статус «кандидата») введение мотивационного объекта «деньги» оказывает значимое влияние на б*о*льшее число параметров мотивационного пространства по сравнению с ситуацией включенности человека в трудовую деятельность (статус «работающего сотрудника»).
	3. Изменение статуса человека с «кандидата на работу» на «работающего сотрудника» сопровождается переоценкой важности таких мотивационных объектов как вероятности успеха карьерного роста, вероятности успеха достижения ощущения стабильности и уверенности в завтрашнем дне.

**Литература**

1. Асмолов А. Г., Михалевская М. Б. Проблемы и методы психофизики. - М.: Изд-во МГУ, 1974. - 252 с.
2. Стрижова Е. А. Гусев А.Н. Диагностика трудовой мотивации: от оценки отдельных мотивов к решению мотивационной задачи // Вестник Тверского государственного университета Серия "Педагогика и психология", №16, 2011.С. 52-63.

**Таблица 1**

Результаты оценки влияния высокоприоритетного мотивационного объекта «Деньги…» на параметры координат нематериальных мотивационных объектов по оценочным шкалам (рассчитанные с учетом нормальности распределения параметра), представленные для двух серий исследования

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменные: координаты мотивационных объектов по оценочным шкалам | t-критерий Стьюдента для связанных выборок | Значимость t критерия (2-сторонняя) | Критерий Уилкоксона | Значимость критерия Уилкоксона | Значимость критерия Колмогорова-Смирнова (основная серия) | Значимость критерия Колмогорова-Смирнова (ретест) |
| шкала | мотивационный объект |
| **Результаты по основной серии исследования** |
| *Важность\** | *Стабильн., уверенность в завтрашнем дне* | х | х | -2,143 | 0,032 | 0,004 | 0,009 |
| *Важность* | *Карьерный рост* | 2,266 | 0,027 | х | х | 0,066 | 0,257 |
| Важность | Избежать конфликтных ситуаций | 2,288 | 0,025 | х | х | 0,165 | 0,432 |
| Важность | Благополучие семьи | х | х | -2,434 | 0,015 | 0,001 | 0,009 |
| Важность | Профессиональное и личное развитие | х | х | -2,563 | 0,010 | 0,057 | 0,029 |
| *Вероятн.усп* | *Стабильн., уверенность в завтрашнем дне* | х | х | -4,665 | 0,000 | 0,274 | 0,013 |
| *Вероятн.усп* | *Карьерный рост* | 4,089 | 0,000 | х | х | 0,373 | 0,132 |
| Вероятн.усп | Интересн. работа, где я могу макс. реализ. себя | 3,583 | 0,001 | х | х | 0,547 | 0,105 |
| Вероятн.усп | Быть полезным людям | 2,333 | 0,023 | х | х | 0,317 | 0,181 |
| Вероятн.усп | Результат работы | х | х | -2,290 | 0,022 | 0,022 | 0,065 |
| Вероятн.усп | Избежать конфликтных ситуаций | 3,658 | 0,000 | х | х | 0,185 | 0,179 |
| Вероятн.усп | Организация и оптимизация работы | 2,69 | 0,009 | х | х | 0,264 | 0,127 |
| *Вероятн.усп* | *Признание моих заслуг* | 2,582 | 0,012 | х | х | 0,508 | 0,201 |
| Вероятн.усп | Удовольствие и вдохновение от работы | 2,75 | 0,008 | х | х | 0,134 | 0,158 |
| Вероятн.усп | Профессиональное и личное развитие | 3,365 | 0,001 | х | х | 0,173 | 0,086 |
| Вероятн.усп | Уважение коллег | 2,114 | 0,038 | х | х | 0,235 | 0,130 |
| Трудность | Избежать конфликтных ситуаций | -2,571 | 0,012 | х | х | 0,045 | 0,067 |
| Трудность | Организация и оптимизация работы | -2,289 | 0,025 | х | х | 0,710 | 0,450 |
| Причина | Увольнение | 2,062 | 0,043 | х | х | 0,152 | 0,067 |
| *Причина* | *Благополучие семьи* | -2,035 | 0,046 | х | х | 0,831 | 0,784 |
| **Результаты ретеста** |
| *Важность* | *Стабильн., уверенность в завтрашнем дне* | х | х | -0,845 | 0,398 | 0,003 | 0,005 |
| *Важность* | *Карьерный рост* | х | х | -0,585 | 0,559 | 0,015 | 0,024 |
| Важность | Быть полезным людям | -1,859 | 0,067 | х | х | 0,620 | 0,606 |
| *Вероятн.усп* | *Стабильн., уверенность в завтрашнем дне* | 2,415 | 0,018 | х | х | 0,252 | 0,065 |
| *Вероятн.усп* | *Карьерный рост* | 1,964 | 0,053 | х | х | 0,191 | 0,120 |
| *Вероятн.усп* | *Признание моих заслуг* | 1,694 | 0,095 | х | х | 0,776 | 0,760 |
| Усилие | Интересн. работа, где я могу макс. реализ.себя | 1,851 | 0,068 | х | х | 0,242 | 0,201 |
| Усилие | Удовольствие и вдохновение от работы | 2,862 | 0,006 | х | х | 0,796 | 0,747 |
| Усилие | Профессиональное и личное развитие | 1,886 | 0,063 | х | х | 0,369 | 0,545 |
| *Причина* | *Благополучие семьи* | -1,777 | 0,080 | х | х | 0,122 | 0,282 |

*\*Курсивом обозначены переменные, совпадающие для обеих серий исследования*