

Осипова Анна Сергеевна

преподаватель кафедры психологии и педагогики
Краснодарского университета МВД России
dom-hors@mail.ru

НАУЧНО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Аннотация:

Проблема трудовой мотивации является одной из самых актуальных в психологии и психологии управления. Трудовая мотивация оказывает большое влияние на деятельность и поведение в организациях, поэтому она остается также и главной темой в организационном поведении. Этому вопросу в своих трудах уделяли внимания такие ученые, как З. Фрейд, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Эдвард Л. Дисси и Ричард М. Руаян (внутренняя и внешняя мотивация), Х. Хекхаузен, А. Маслоу и т.д.

В данной статье представлено краткое описание известных теорий трудовой мотивации, которые чаще всего разделяют на содержательные (ориентированные на содержание деятельности) и процессуальные (ориентированные на процесс). В современной литературе чаще встречаются интегральные подходы к мотивации.

Ключевые слова:

трудовая мотивация, интегральные подходы к мотивации, потребности основного уровня, познавательный выбор, мотивационный процесс.

Osipova Anna Sergeevna

lecturer in psychology and pedagogy,
Krasnodar University of the Russian Interior Ministry
dom-hors@mail.ru

SCIENTIFIC-THEORETICAL APPROACH TO THE PROBLEM OF MOTIVATION

Summary:

The problem of motivation is one of the hottest in the psychology and the psychology of management. Work motivation has a significant effect on the activity and behavior in organizations, so it is also a central theme in organizational behavior. This issue in his writings paid attention by scholars such as Freud, S.L. Rubinstein, A. Leontiev, Edward L. and Richard M. Disi Ruayan (internal and external motivation), H. Hechhausen, Maslow, etc.

This article provides a summary of the known theories of motivation, which are often divided into substantive (content-oriented activities) and process (process-oriented). In modern literature more often integrated approaches to motivation.

Keywords:

work motivation, integrated approaches to motivation, needs basic level, educational choice, motivational process.

Первая группа теорий изучает такие центральные человеческие потребности и мотивы, как базисные (первичные) потребности основного уровня или потребности более высокого порядка, человеческие потребности в поддержании бытия, в социальных связях и развитии, мотивационные и гигиенические факторы, внутреннюю или внешнюю мотивацию, соотносимую с определенными аспектами работы типа обратной связи или автономии, которые, как предполагается, имеют отношение к мотивации.

Вторая группа теорий имеет дело с переменными процесса, которые лежат в основе определения познавательного выбора того или иного действия. Процессуальные теории, например, модель ценность-инструментальность-ожидание (ЦИО) или теории мотивации достижения, концентрируются на процессе выбора линии поведения и подчеркивают два детерминанта выбора: ожидания индивидуумов и субъективная оценка ими ожидаемых последствий, связанных с альтернативными действиями на рабочем месте.

Применение обеих групп теорий трудовой мотивации имеет существенные ограничения. В части содержательных теорий представляется невозможным выявить универсальные потребности и мотивы, т.е. наиболее важные и эффективные для каждого, независимо от времени и места. Кроме того, воздействие конструктивных элементов содержательных теорий на поведение и результаты выполнения работы часто видится иллюзорным и непрямым. Недостатком процессуальных теорий можно назвать то, что в них нет подробного изложения механизмов того, как определенные потребности и мотивы ведут к определенному поведению. Однако, предполагая, что эти механизмы являются предметом, элементом процессуальных теорий, сами теории фактически почти исключительно сосредоточиваются на познавательных процессах, лежащих в основе выбора, игнорируя любую другую часть мотивационного процесса. Следовательно, процессуальные теории, которые доминировали в публикациях индустриальной/организационной литературы в течение 1960-1970-х гг., ставят в основу почти исключительно модели познавательного (когнитивного) выбора или познавательного оценивания, основанные на теории ожидания или теории справедливости/несправедливости.

Прогресс в исследовании трудовой мотивации привел к получению широкого диапазона результатов как по факторам и процессам поведения, так и по результатам выполнения работы

на рабочем месте. Этот рост новых идей и концепций из смежных областей психологии сопровождается все возрастающим беспокойством по поводу того, что влиятельные теории и концепции трудовой мотивации не являются достаточными для решения соответствующих проблем в организациях. Так, до настоящего времени основные теории трудовой мотивации не способны объяснить, почему знание не преобразуется в действие во многих сферах деятельности организаций. Они не вносят существенного вклада в установление различий между результатами мотивационных процессов в случае простых и сложных работ, в понимание действия мотивации во взаимосвязи между трудом и вне-трудовой деятельностью, не объясняют, как мотивация функционирует в рабочих группах и командах и т.д.

Поскольку обычно теории трудовой мотивации оценивают и сравнивают по их способности правильно прогнозировать трудовое поведение и выполнение работы, необходимо заинтересоваться тем фактом, что содержательные теории, так же как и большинство процессуальных теорий трудовой мотивации, являются более или менее «дистальными», т.е. отдаленными от действия. Современные теории мотивации можно сгруппировать по признаку «проксимальности» (т.е. близости) к действию, согласно Р. Канферу, и по признакам традиционного различия содержательных и процессуальных теорий. Современные (трудовые) теории мотивации являются проксимальными к действию, так же как и однозначно ориентированными на процесс. Они включают цели и саморегулирование в качестве доминирующих конструктивных элементов.

Среди этих теорий парадигма постановки цели доминировала среди исследований трудовой мотивации на протяжении последних двух десятилетий. Согласно теории Е.А. Локке, цели влияют на поведение через четыре механизма: направление внимания, мобилизация усилия на задаче, поддержка постоянства задания и содействие стратегическому развитию. Теория устанавливает два важных признака цели: интенсивность и содержание. В то время как интенсивность цели относится к силе целей в плане важности и обязательности, содержание цели направляет нас к аспектам, подобным трудности, специфичности (определенности) и сложности. Большинство исследований сосредоточилось на воздействиях содержания цели в части трудности и определенности, сравнивая условие постановки неопределенной цели, с условием постановки определенной и трудной цели. Поскольку многочисленные исследования поддерживают идею о положительном воздействии на результаты выполнения работы наличия трудной и определенной цели, методы постановки целей получили широкое распространение в промышленности. Однако в исследованиях, изучающих постановку целей и циклы обратной связи, указывается, что комбинирование умеренно трудных и определенных целей с обратной связью по результатам выполнения работы и, следовательно, с повышением саморегулирования, приводит к более высоким уровням выполнения работы, чем только постановка цели или только обратная связь.

Теории саморегулирования и контроля, относящиеся к рабочей мотивации, были сформулированы А. Бандурой, С.С. Карвером и М.Ф. Шейером, В. Хеккером и Р.Дж. Лордом. Хотя эти теории основываются на различных традициях психологии, они содержат некоторые общие основные теоретические и методологические положения, например, целевая ориентация или (кибернетическое) моделирование саморегулирования. Вместе эти различные теории представляют собой скорее дополняющие друг друга, чем противоречащие точки зрения. Эмпирическое исследование, проверяющее справедливость прогнозов трудового поведения и результатов выполнения работы, полученных на основе этих моделей, в целом подтвердило теории. Тем не менее, ни одна из них не применяет интегративную точку зрения, позволяющую соединить дистальные конструктивные элементы, наподобие потребностей, мотивов, диспозиций, потока, эмоции и т.д., и проксимальные конструктивные элементы трудовой мотивации, наподобие постановки цели и саморегулирования.

Недавние разработки в теории (рабочей) мотивации проверяют на опыте эту связь. Важными попытками являются теория саморегулирования Дж. Кула и модель Рубикон Хекхаузена и П.М. Голлвицера. Последний рассматривает мотивационные/волевые фазы (трудо-вого) поведения, ограничены одной или двумя определенными фазами. Модель Рубикон соединяет мотивацию с волей и различает четыре фазы мотивации/волевого акта в связи с действием: взвешивание (первая мотивационная фаза, или фаза выбора), планирование (волевая фаза), действие (волевая фаза) и оценивание (вторая мотивационная фаза). «Переход через Рубикон» означает ликвидацию разрыва между взвешиванием и проявлением воли, между мотивацией и намерением. Модель объединяет дистальные аспекты мотивации с проксимальными конструктивными элементами постановки цели и саморегулирования. Исследование трудовой мотивации открывает путь новым, более сложным теориям, которые являются проксимальными по отношению к действию и включают элементы более старых теорий, особенно дистальные подходы к мотивации. Поэтому острые различия между многими теориями сглаживаются, и хотя

модели человеческих потребностей, внутренней мотивации или мотиваторов и демотиваторов могут давать относительно слабые прогнозы трудового поведения и результатов выполнения работы, немногие исследователи взялись бы доказывать, что диспозиция мотивов не играет никакой роли в сложных моделях мотивации и воли. Многие из недавних достижений в исследовании трудовой мотивации были скорее теоретическими. Хотя они, очевидно, помогают нашему пониманию поведения и выполнения работы на рабочем месте, мы испытываем недостаток в уникальных и конкретных приложениях современной теории мотивации и волевого акта к рабочему месту. Эти приложения необходимы, и они будут способствовать развитию лучшего понимания и прогнозирования установок к труду (например, удовлетворенности), трудового и организационного поведения (например, текучести, абсентеизма, обязательств, реакции на стресс, на кризис) и роли конструктивных элементов, определяющих результаты выполнения работы.