

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование кафедры)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: **ИЗУЧЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ
СОТРУДНИКОВ ПОЖАРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ В
СООТНОШЕНИИ С АКТУАЛЬНОЙ МОТИВАЦИЕЙ**

Студент

Н. И. Седова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

В.В. Пантелеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор О.В. Дыбина

(ученая степень, звание, И.О.Фамилия) (личная подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Тольятти 2019

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает актуальную проблему удовлетворенности трудовой деятельности в организации в соотношении с актуальной мотивацией, на примере сотрудников пожарного подразделения.

Выбор темы обусловлен тем, что разработка успешных мероприятий по мотивации сотрудников является одной из необходимых условий повышения производительности труда и удержания рабочей силы в организации.

Целью работы является выявление факторов удовлетворенности трудом и актуальную мотивацию у сотрудников пожарного подразделения.

Бакалаврская работа основана на гипотезе, согласно которой высокая удовлетворенность трудом характерна для сотрудников пожарного подразделения с преобладанием следующих особенностей мотивов и потребностей таких сфер, как уважение со стороны, достойная заработная плата, престиж и значимость профессии.

В ходе работы решаются задачи: изучение теоретических основ удовлетворенности трудом в соотношении с актуальной мотивацией сотрудников организации; подбор диагностических методик, для оценки удовлетворенности трудом и актуальной мотивации; изучение удовлетворенности трудом и актуальной мотивации на выборки испытуемых – сотрудников пожарного подразделения; проанализировать полученные результаты, сделать выводы

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (53 наименований), Текст проиллюстрирован 2 таблицами и 8 рисунками.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретический анализ удовлетворенности трудом в соотношении с актуальной мотивацией в организации.....	7
1.1 Проблема изучения удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников в организации.....	7
1.2 Понятие «мотивация», ее факторы и особенности системы мотивов трудовой деятельности.....	18
1.3 Специфика деятельности пожарного подразделения.....	27
Выводы по первой главе.....	32
Глава 2. Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом в соотношении с актуальной мотивацией сотрудников пожарного подразделения.....	34
2.1 Обоснование методов и процедура исследования.....	34
2.2 Анализ результатов эмпирического исследования удовлетворенности трудом и актуальной мотивации сотрудников.....	36
Выводы по второй главе.....	45
Заключение.....	47
Список используемой литературы.....	49

Введение

Актуальность изучения проблем удовлетворенности трудом сотрудников организации работой, обусловлена тем, что разработка успешных мероприятий по мотивации сотрудников является одной из необходимых условий повышения производительности труда и удержания рабочей силы в организации. Удовлетворенность работой тесно связана с лояльностью персонала, преданностью работников своей организации, их желанием прилагать максимум усилий в ее интересах, разделять ее ценности и цели.

В профессиях типа «человек-человек» достаточно важным фактором, который влияет на качество деятельности, является степень удовлетворенности своим трудом, поскольку от этого зависит статус организации, ее престиж на рынке труда

Готовность и желание человека выполнять свою работу являются одними из ключевых факторов успеха функционирования организации. Имея определенное расположение, имея желания и настроение, исходя из определенной системы ценностей, следуя определенным нормам и правилам поведения, человек каждую конкретную работу персонифицирует, а, следовательно, придает ей в определенной степени уникальный характер. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, можно попытаться разработать эффективную систему форм и методов управления человеком.

Реализации жизненных ожиданий, результативность профессиональных и личностных достижений на каждом из уровней профессионализма, их признания в профессионально-значимой для субъекта среде – успешно влияют на профессиональный путь, так же как удовлетворенность личности профессиональной самореализацией, на основе субъективной оценки прожитой части своей профессиональной жизни как удачной и успешной. Данные факторы необходимы индивиду для восприятия

себя как профессионала, для ощущения своей нужности, для оценки своей продуктивности и осмысленности работы, помогая подняться вверх по ступеням духовного и профессионального развития личности.

Вопросы удовлетворенности рабочих своим трудом заинтересовали ученых еще с 30-х годов XX века. За это время опубликовано достаточно статей по различным аспектам. Тем не менее, это проблема на сегодняшний день далека не только от практического решения, но и от теоретического осмысления.

Проблемой изучения удовлетворенности трудом и актуальной мотивации занимались многие отечественные и зарубежные ученые, такие как, Р. Дафт, Ф. Герцберг, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Н.В. Кузьмина, О.Н. Родина, П. Смит и др.

Цель исследования: выявить факторы удовлетворенности трудом и актуальную мотивацию у сотрудников пожарного подразделения.

Объект исследования: удовлетворенность трудом.

Предмет исследования: особенности удовлетворенности трудом в соотношении с актуальной мотивацией сотрудников пожарного подразделения.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что более высокая удовлетворенность трудом характерна для сотрудников пожарного подразделения с преобладанием следующих особенностей мотивов и потребностей таких сфер, как уважение со стороны, достойная заработная плата, престиж и значимость профессии.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические основы удовлетворенности трудом в соотношении с актуальной мотивацией сотрудников организации.
2. Подобрать диагностические методики, для оценки удовлетворенности трудом и актуальной мотивации.
3. Изучить удовлетворенность трудом и актуальную мотивацию на выборки испытуемых – сотрудников пожарного подразделения.

4. Проанализировать полученные результаты, сделать выводы.

Методы исследования:

1. Теоретический анализ литературы.

2. Эмпирические, объединенные в рамках констатирующего эксперимента, включали тестирование:

2.1 Тест «изучение организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием», В.А. Чикер.

2.2 «Иерархия потребностей» модификация И. А. Акиндиновой.

2.3 Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Земфир в модификации А. Равена).

2.4 Анкета для изучения удовлетворенности трудом (под руководством Уильяма Скотта).

3. Статистические методы: методы, количественной обработки данных: сравнительный, графический анализ.

Практическая значимость: результаты исследования могут быть применены психологами и руководством организации для создания программ по увеличению мотивации и удовлетворенности трудом. Что позволит увеличить кадровые лица и уменьшение текучки работников.

База исследования: сформированная выборка из 35 респондентов ПСЧ №148 ПСО №30 ППС Самарской области (Пожарно – спасательная часть №148 Пожарно – спасательный отряд №30 Противопожарной службы Самарской области)

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав (теоретической и практической), выводов, заключения и списка литературы.

Глава 1. Теоретический анализ удовлетворенности трудом в соотношении с актуальной мотивацией в организации

1.1 Проблема изучения удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников в организации

Говоря об удовлетворенности сотрудников, нельзя дать одного точного определения, поскольку оно является очень широким и многообразным. Удовлетворенность сотрудников связана с различными аспектами в работе, начиная от рабочей нагрузки и заканчивая отношениями между руководством и подчинёнными.

Понятие «удовлетворенность трудом» с научной точки зрения можно интерпретировать, как аффективность и эмоциональная реакция человека на рабочую ситуацию.

П. Смит, Л. Кендалл и К. Хулин полагают, что существует 5 основных параметров работы, формирующих удовлетворенность [42, стр. 19]:

- предоставление человеку интересных заданий, возможности показать новое, «чувство ответственности» за полученное дело;
- оплата труда и дополнительные льготы, которые получает работник;
- возможность карьерного роста;
- способность руководителя оказывать техническую и моральную поддержку;
- степень компетентности коллег и уровень социальной поддержки.

На сегодняшний день изучения проблем удовлетворенности трудом сотрудников организации работой, обусловлена тем, что разработка успешных мероприятий по мотивации сотрудников является одной из необходимых условий повышения производительности труда и удержания рабочей силы в организации. Для удовлетворенности работой персонала характерны такие качества как лояльность, преданность своей организации и

той работе, которую ты выполняешь. И немало важно прилагать максимум усилий в интересах организации, разделять ее цели и ценности.

С новыми преобразованиями, которые происходят в современной экономике, мы можем наблюдать спад производительности труда, отсюда следует: большая текучесть кадров, многие сотрудники не остаются долго на одном месте и низкое чувство преданности со стороны персонала. Конечно же, в этих проблемах одной из причин является недостаточная удовлетворенность трудовой деятельностью, нежелание самовыражаться и самореализовываться в профессиональной деятельности.

Умение индивида правильно организовывать свою трудовую деятельность, есть желание принимать цели организации, с помощью лояльного отношения со стороны организации, что тесно связано с удовлетворенностью работой. При изучении удовлетворенности трудовой деятельностью, можно говорить о привязанности сотрудников к организации. Руководителям организации следует следить за своими сотрудниками, поскольку если ценный сотрудник находится на грани увольнения, это может быть опасно для организации. В другую же очередь плохой сотрудник может идеально чувствовать себя в условиях данной организации, в которой созданы хорошие условия для ленивых и неэффективных работников, он не захочет увольняться, но для организации он является не ценным. Можно предположить, что информация о кадровых ресурсах компании, напрямую говорит об удовлетворенности работой.

Проводя операции, после выполнения, которых сотрудник сможет видеть результат выполняемой работы, добавляя функции невыполняемые ранее сотрудником, убирая монотонность в работе, руководители смогут повысить целостность и результативность работы. Если работнику с низкими показателями выполнения необходимых требований добавить дополнительные, нужно понимать, что эффект будет не в положительную, а в отрицательную сторону. Работник будет чувствовать свою неполноценность, неспособность, что приведет к неудовлетворению работой и снижением

мотивацией в целом. Сотрудников организации необходимо постоянно информировать, говорить о целях компании, показывать результат его работы. С руководителем, знающим, как грамотно управлять работой, скорость и качество выполняемой работы со стороны работников увеличится. Руководитель должен грамотно разделять не только функции сотрудников, но и свои, отдавая некоторые из своих управленческих функций работникам, но только тем, у кого имеется высокая квалификация. При таком распределении функций повысится автономность организации. Необходимы создания механизмов, для грамотного предоставления обратной связи на каждом этапе выполнения работы. Дать сотрудникам немного свободы, проявляющейся в возможности самому составить распределение по необходимости выполнения работы в определенный срок.

Любой труд, не может обойтись без вознаграждения, под этим мы понимаем то, что сотрудник будет считать ценным для себя. В данном случае вознаграждения можно разделить на внешние и внутренние.

Под внешними вознаграждениями понимается то, что дается от организации, в которой работает персонал, это может быть премия, дополнительный оплачиваемый отпуск, продвижение по службе и многое другое. А внутреннее вознаграждение – идет от выполнения самой работы, от достигнутого результата, чувства самоуважения. Так же под внутренним вознаграждением проявляются дружба и общение в коллективе.

Конечно же, есть такие факторы, которые ведут к неудовлетворенности своей работой, снижая уровень эффективности и реализации целей предприятия.

Ф. Герцберг в своей теории выделяет целый ряд факторов, ведущих к удовлетворенности своим трудом (рис.1):

Таблица 1 – Двухфакторная теория, Ф. Герцберг

Гигиенические факторы	Мотивация
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Политика администрации ➤ Контроль вышестоящего начальника ➤ Отношение с руководителем ➤ Отношение с коллегами ➤ Отношения с подчинёнными ➤ Безопасность и гарантия работы ➤ Личная и семейная жизнь ➤ Условия работы ➤ Условия оплаты ➤ Статус работы 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Достижение цели ➤ Признание успехов ➤ Возможность продвижения по службе ➤ Высокая степень самостоятельности ➤ Интересная работа ➤ Ответственность

Фактор сохранения – основной фактор, для обеспечения массовой удовлетворенности трудом. В данный фактор входит избегание дискомфорта и страданий, что в свою очередь приводит к стремлению реализовать себя как личность на предприятии.

Делая вывод в теории удовлетворенности / неудовлетворенности работой, Ф. Герцбергер говорил о том, что при устранении факторов, которые привели к неудовлетворенности работой, удовлетворенность работника трудом может, не увеличиться. Так же, как и при ослаблении факторов, которые вели к удовлетворению труда, неудовлетворенность трудом может не наступить.

Факторы, которые связаны с содержанием труда (внутренними факторами) влияют на процесс «удовлетворенность или ее отсутствие». К данным факторам относят: ответственность, престижность работы, перспективы профессионального роста и др.

Факторы, которые связаны с окружение в труде (внешними факторами) влияют на процесс «неудовлетворенность и ее отсутствие». К данным факторам относят: распорядок и режим работы, отношение с коллективом, контроль со стороны руководства и др.

На основе представлений о позитивных психических состояниях, американскими учеными, такими как Дж. Ричардом Хэкманом, Греггом Олдхэмом, была разработана модель мотивационных характеристик работой (рис.2). Параметры работы, определяющиеся в данной модели, рассматриваются учеными, как источник и причина позитивного психического состояния и чувства персонала организации, определяя различные стороны мотивации.



Рисунок 2 – Модель мотивационных характеристик работы

Американские ученые-бихевиористы, в своих работах выделяют три «психических состояния», которые испытываются работником организации и определяют ее удовлетворённость:

- работнику необходимо чувствовать свою значимость на рабочем месте;

- работнику необходимо чувствовать личную ответственность за выполнения работы;
- работнику необходимо иметь возможность оценить результат свое выполненной работы.

У каждого индивида свои потребности, поэтому необходимо грамотно распределять обязанности для работников, удовлетворенность тесно связана с индивидуальными потребностями и особенностями личности. Так для одной категории лиц важным фактором будет динамичность выполняемой работы, для других – необходимость видеть, значимы результат, после выполнения работы. А для третьей группы, в свою очередь, уже будет важно то, что б работа была, не только наполнена смыслом, но и давала возможность к развитию личности.

На увеличение удовлетворенности персонала влияют условия необходимые для выполнения работы. Руководитель должен позаботиться об санитарно-гигиенических условиях, для сотрудников, к которым будут относиться, такие условия, как: наличие качественной питьевой воды, освещенность помещения, качественная организационная техника и др.

Информированность персонала о положении дел в организации тесно связанна с удовлетворенностью условиями работы. «Если сотрудники питаются только слухами и домыслами, а достоверная информация до них не доводится, то возникают различные опасения, например: «им есть что скрывать, значит слухи о банкротстве не лишены основания, следовательно, пора давать объявление о поиске нового места работы» [32]. Необходимо так же не забывать о коммерческой тайне организации со стороны персонала при системе информирования.

Центральное место в удовлетворенности персонала занимает содержание и характер выполняемой работы. Сильным мотивирующим фактором может стать именно интерес к процессу выполняемой работы. В психологии под процессуально-содержательной мотивации понимают совокупность особенностей деятельности, которые побуждают индивида к ее

выполнению. «Интринсивный мотив — это всегда состояние радости, удовольствия от своего дела» [2]. Только тогда, когда человек достигает высших результатов из-за того, что ему приносит удовольствие сам процесс деятельности, а не из-за обещанного вознаграждения или жесткого контроля, можно говорить о высокой процессуально-содержательной мотивации.

Ученые выделили показатели процессуально-содержательной мотивации, при которых индивид получает удовольствие от выполняемой работы, в них входит:

- необходимость включенности в деятельность;
- концентрация мыслей и чувств, конкретно на деле;
- четкое знание действий в тот или иной момент деятельности;
- умение принимать свои ошибки;
- умение «растворяться» в своем деле.

Опираясь на вышеперечисленные показатели, руководители организаций смогут осуществлять контроль и корректировать не только свои управленческие действия, но и процесс деятельности своих работников.

Состояние удовлетворенности у сотрудников организации, по мнению В.А. Ядова, можно рассматривать как самый простой показатель субъективного аспекта отношения к труду. Не только отношение людей, но и эмоциональное состояние индивида может пониматься под удовлетворенностью трудом. И это совсем не означает, что удовлетворенный сотрудник своей деятельностью, должен непременно быть на работе исключительно в хорошем настроении. Работник должен находиться на рабочем месте и в состоянии тревоги, разочаровании, с чувством страха и т.п., которые вовсе не будут являться положительными эмоциями. При оценивании удовлетворенности/неудовлетворенности отражается не только отношение к объекту оценки, но и эмоциональное состояние индивида на момент оценки. В.А. Ядов утверждал, что влияние отношения на оценку значительно сильнее, чем влияние эмоции.

В работах Ф.Н.Ильясова отмечается то, что термин «удовлетворенность трудом» во многом зависит от подхода исследователя к трактовке труда. При толковании труда, как процесса удовлетворения потребностей человека, можно говорить о том, что термин «удовлетворенность трудом» будет интерпретироваться, как оценка степени насыщения потребностей, которые личность стремится удовлетворить в процессе труда. При рассмотрении теории Ильясова упоминаются такие термины, как потребность, мотив, установка, отношение.

На увеличение удовлетворенности персонала влияют условия необходимые для выполнения работы. Руководитель должен позаботиться об санитарно-гигиенических условиях, для сотрудников, к которым будут относиться, такие условия, как: наличие качественной питьевой воды, освещенность помещения, качественная организационная техника и др.

Важным фактором со стороны персонала, для увеличения удовлетворенности трудом является непосредственное отношение с руководителем. Руководителю необходимо общаться со своими сотрудниками.

Важным критерием можно отметить возраст работников, который так же будет влиять на удовлетворенность и мотивированность трудовой деятельность. Так на 40 лет падает относительный спад удовлетворенности деятельностью. К данному отрезку жизни накапливается профессиональная усталость, рассеиваются какие-либо иллюзии, зачастую возникает разочарование в работе.

Сотрудник должен понимать какую ценность он несет для всего коллектива, какую роль занимает в деятельности всей компании. Руководителю необходимо подчеркивать его реальные достижения, а не наличия большого потенциала, без подкрепления реальных действий. Данный мотивирующий фактор заключается в естественном стремлении к справедливости, к оценке труда сотрудников. Такой фактор должен сопровождаться не общими впечатлениями о деятельности работника и

эмоциональным отношением к нему, а быть учтен с помощью конкретных показателей в работе. Поскольку каждый человек является индивидуальным. И если один будет только создавать вид эффективного работника, делая вид значимости своего труда, не стесняясь делать комплименты и общаться с окружающими. То по-настоящему значимы работник для организации, может оставаться в тени, в силу своей замкнутости никогда не попросят за себя, не выскажут своего недовольства, но в один прекрасный момент просто оставят заявление об увольнение на столе у руководителя. Руководитель обязательно должен формировать чувство соперничества, даже в тех, кому на первый взгляд этого не нужно.

Именно в трудовой детальности проявляются и формируются ключевые способности, закладываются черты личности. В профессиональной деятельности ведущее место занимает именно мотивация, становясь психологическим источником для определения уровня достижений в профессии. В период взрослости характерной чертой личности является формирование и самореализация личности.

Удовлетворенность трудом можно рассматривать, как универсальный критерий, для интерпретации разных поступков работников организации и трудовых групп. Именно данный критерий определяет стиль, способ, манеру общения, давая различия руководству между поведением удовлетворенных и неудовлетворенных работников.

Зачастую удовлетворенность трудом рассматривают как характеристику, для интеграции самооценки удовлетворенности частными аспектами трудовой ситуации. К факторам, влияющим, непосредственно на нее относят, как уровень запросов работника к содержанию и условиям труда, уровень запросов работника к содержанию и условиям труда так и многое др. Удовлетворенность трудом с результатом труда не всегда имеют связь друг с другом, а иногда даже противоречат между собой. Имея низкий уровень эффективности, работник может быть полностью удовлетворен трудом. За частую удовлетворенность работника измеряют множеством

наборов индикаторов. Так в рамках предприятия, трудовой организации, фирмы можно выделить следующие показатели (табл. 1):

Таблица 1 – Показатели, характеризующие удовлетворенность трудом

Удовлетворенность	Неудовлетворенность
1. Хорошее отношение с коллективом по работе	1. Плохие санитарно-гигиенические условия
2. Удобная сменность, ненормируемый рабочий день	2.Неравномерное обеспечение работой
3. Разнообразная работа	3.Физически тяжелая работа
4. Работа, требующая знаний, смекалки	4.Низкий заработок
5. Хорошая техника безопасности	5.Плохое оборудование
6. Высокий заработок	6.работа не дает повышения квалификации
7. Работа, не вызывающая физическое переутомление	7.Невнимательное отношение со стороны администрации
8. Возможность повышения квалификации	8.Однообразная работа
9. Равномерное обеспечение работой	9.Неудобная сменность
10. Внимательное отношение со стороны администрации	10.Плохая организация труда
11. Популярность и важность работы	11.Нет интереса к данной работе
12. Современное оборудование	12.Работа не заставляет думать
13. Хорошая организация труда	13.Плохая техника безопасности
14. Хорошие санитарно-гигиенические условия	14.Плохие отношения с коллективом по работе

Подводя итог вышесказанному, можно говорить о том, что б сотрудники максимально эффективно справлялись со своей работой, удовлетворенность должна быть не максимальной и минимальной, а оптимальной. Определенный уровень неудовлетворенности у персонала, для повышения эффективности труда, так же должен присутствовать.

Именно через проявление физических и духовных сил индивида, определяются его качества и отношения к труду.

Рассматривая состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда можно говорить об удовлетворенности индивида. В социологии и психологии выделен целый ряд значений удовлетворенности трудом, отражающих роль и функции организаций. И можно говорить о том, что с помощью психологически методов исследования, можно регулировать и управлять ими.

Чтобы заинтересовать работников к своему труду, на сегодняшний день существует несколько методов. Которые должны проводиться в своей четкой последовательности, достигая наибольшей эффективности.

1. Экономические методы.

Данные методы основаны на вознаграждение. Руководитель должен помнить о том, что размер премии не должен быть меньше 30% от заработной платы; усиление эффективности метода происходит с помощью вознаграждение, которое проходит в торжественной обстановки; поощрение должно выдаваться вовремя, а не откладываться на длительный срок.

2. Целевой метод.

Для данного метода характерны мотивационные воздействия на персонал с помощью четких и ясных целей; для большего мотивирования ненужно ставить перед работниками слишком легких целей, так как трудность повышает социальную оценку его вознаграждения перед персоналом.

3. Метод проектирования и перепроектирования работ.

Для того чтобы мотивация работников организации соответствовали с задачами фирмы, их нужно вовремя совершенствовать и изменять. Сотрудникам важно повышать ответственность за общий результат, вовлекать их в работу, связанную с управлением своей деятельностью. Так у сотрудники становятся более самостоятельными и раскрепощенными.

1.2 Понятие «мотивация», ее факторы и особенности системы мотивов трудовой деятельности

Термин «мотив» – в буквальном смысле слова означает “побуждение”. Все то, что побуждает человека к действию, мы можем назвать мотивами. И таких побуждений высокое количество: к ним относят внешние стимулы, воздействие на внутренние стимулы. Понятие «мотив» обрело множество значений у многих авторов, из-за такого большого круга причин, от которых зависит действие человека. В работах психологов толкование мотивов деятельности имеет широкое значение. Так Х. Хекхаузен рассматривает мотивы как потребности, влечения, побуждения [48], а К. Платонов – как психические процессы, состояния, свойства личности [36].

На наш взгляд там, где мотив определяется как предмет потребности, является достаточно интересной интерпретацией. Именно так понимал «мотив» В. Леонтьев: “Предмет потребности, – пишет он, – материальный или идеальный, который чувственно воспринимается или данный только в воображении, в умственном плане, мы называем мотивом” [26, стр.25].

Мотивация личности в труде – тема, которая была разработана в трудах большого количества отечественных и зарубежных авторов. Так понятие «мотив», как психологический детерминант или побудитель целенаправленной деятельности человека, раскрывается в работах отечественного психолога А.Н. Леонтьева. Для осуществления любой деятельности необходимо первым делом принять ее личностью. В конечном результате у индивида возникнет желание выполнять ее наилучшим образом.

Детерминирующей тенденцией выступает данное желание. Именно оно, для формирования всей психологической системы деятельности является одним из первоначальных моментов. Предмет деятельности, который является субъектом, определяется в процессе этого действия.

На сегодняшний день нет определенного понятия, для определения взаимосвязи потребностей и мотивов. Так в работах Ш. Чхартишвили потребность и мотив отождествляются, а вот В. Селиванов в свою очередь определяет различия между потребностью и мотивом. Данный автор считает, что мотив очень часто бывает временным, а вот потребность характеризуется относительной устойчивостью со своими осознанными и неосознанными влечениями. По мнению Селиванова потребности индивида вообще не связаны со многими мотивами. Приводя пример, можно сказать, что несмотря на существующие потребности личности, требование, приказы и другие факторы воздействия со стороны окружения, отражаясь в сознании, могут стать мотивами.

В психологической энциклопедии О.Степанова отмечается, что мотив – это причина, побуждающая к деятельности, направленной на удовлетворение определенных потребностей. В мотиве конкретизируются потребности, которые не только определяют его, но и сами изменяются и обогащаются в результате расширения круга объектов, которые их удовлетворяют. Если первичная форма существования мотива охватывает реальные объекты, с помощью которых человек удовлетворяет свои потребности, то на более позднем этапе ими могут быть мысли, чувства, мечты, идеи, интересы, и прочее [44].

На формирование влияния целей и выбора путей ее достижения, выступая системообразующим фактором психологической системы деятельности, побуждая трудовую активность, действует мотивация. Мотивация возникает с помощью актуализации определенных потребностей и является универсальным механизмом для всех уровней и форм – от биологического до социально-личностного. У индивида, ощущающего

желание к чему-либо, появляется мотив деятельности, который убирает отклонение от необходимой нормы.

Для более активной мотивации необходима сильная потребность. Мотив четко воспроизводит не только предмет, но и путь удовлетворения, и потенциальный результат.

Необходимы усилия со стороны администрации и объективные условия, для влияния на стремление работников, подталкивают их на постановку определенной цели, ставящий перед собой человек в трудовой деятельности. Для эффективного выполнения деятельности и возникновения личных целей необходимы оба условия со стороны руководства. Со стороны работников будет проходить концентрация цели и мотива на трудовых задачах и трудовой деятельности.

Теоретическая концепция А.Х Маслоу описывающая в виде пирамиды всю деятельность. В данной пирамиде, три верхние ступени являются вторичными потребностями, а нижние – первичными.

Физиологические потребности. К ним относят: потребность в пище, воде и других потребностей, которые необходимо удовлетворить индивиду для жизнеспособного состояния. Для удовлетворения данной потребности индивид работает только для поддержания жизни, они сосредотачиваются на оплате своего труда, безопасности рабочего места, на том, чтобы условия работы лишь не усложняли их существования, а не на содержании работы.

Потребности в безопасности. Данная потребность проявляется в стабильности и защищённости, в безопасности от определенных факторов. Для удовлетворения своей потребности, люди стремятся соблюдать все правила, инструкции, избегая тревожных ситуаций. Они избегают, каких-либо новшеств. Пытаются застраховаться от всех возможных неблагоприятных событий.

Потребности в принадлежности, причастности и любви. Для удовлетворения данного уровня индивид поддерживает дружеские отношения со всеми вокруг, стремятся к выполнению совместной

деятельности, к любви. Стараются быть членами коллектива, устанавливают дружеские отношения с коллективом. Для них важно общение с коллективом и позитивная оценка их труда со стороны коллег.

Потребности уважения, признания. Для удовлетворения данной потребности индивиду необходимо быть уверенным в своей компетентности, способности. Они стремятся к лидерству, пытаются добиться авторитета, решая определенные задачи. Им необходимы титулы, присвоение звания и получения различных наград.

Потребности в самоактуализации. Для удовлетворения данной потребности индивиду необходимо личностное развитие, реализация планов, достижение целей. При достижении данного уровня люди способны к созиданию, открыты к контактам, являются независимыми. Чтобы удовлетворить свои потребности индивиду требуется участие в решении сложнейших задач, творческих задач.

Каждый раз при удовлетворении одной потребности приходит другая, неудовлетворенная потребность. Потребности находящиеся наверху пирамиды, требуют удовлетворения в первую очередь. Потребности высшего уровня для индивида не станут актуальными, до тех пор, пока не удовлетворятся потребности низшего уровня.

Подводя итог, по вышесказанному, мы можем сделать вывод о том, что за счет предоставления работнику организации возможности удовлетворять потребности, актуальные для него на данный период, можно влиять на удовлетворенность индивида работой в целом. Тем самым повышая его производительность и отдачу труду. Потребность в самореализации и осмыслении своих ценностей у человека не сформируется, без достаточного ощущения безопасности.

Рассмотрим еще одну концепцию, для раскрытия системы мотивов в трудовой деятельности, которая является распространённой в организации профессиональной деятельности. Ей является двухфазная теория Ф.Герцберга. Раскрывая данную теорию, можно говорить об определенном

ряде требований, которые впоследствии становятся мотиваторами для индивида, на выполнение конкретной работы. Но есть исключение, поскольку для некоторых работников мотивирующей силой будет являться стремление к общению, идентификации себя в группе и др. У Герцберга факторы, стимулирующие работника, являются другого рода и делятся на 2 группы. К данным факторам относят:

А) факторы-мотиваторы (карьерный рост, высокая ответственность, удобный рабочий график и т.п.);

Б) гигиенические факторы (степень контроля работой, условия труда, заработная плата и т.п).

Факторы-мотиваторы непосредственно влияют на удовлетворенность трудом, а факторы гигиены, на прямую, не обуславливают мотивацию, но непосредственно влияют на снижение неудовлетворенности трудом. Так можно сказать, что факторы-мотиваторы характеризуются с сущностью и содержанием работы, а факторы гигиены – соотносятся с условиями работы. Происходит некая зависимость между двух факторов, которые влияют на удовлетворенность трудом.

Делая вывод о двухфазной теории можно говорить, о возможности создания программ обогащения труда, которые непосредственно будут направлены на обогащения мотивационного потенциала трудовой деятельности. Организация работы, использующаяся для осознания важности и сложности порученного дела работнику, независимость в его выборе, отсутствие монотонности в работе обогащает труд и показывает работнику его ценность и социальную значимость.

Система действий, при которой активируются мотивы другого человека – является мотивационный менеджмент. Где, мотивация проявляется как пробуждение собственных мотивов индивида.

Чтобы эффективность трудовой деятельности была высокая, у сотрудников организации должна, благоприятно, сочетаться внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная

мотивация. По мнению К. Замфира наиболее благоприятным сочетанием будет та мотивация, где центральное место будет за внутренними мотивами при параллельном использовании внешних положительных мотивов, или с ограничением внешних отрицательных мотивов.

К. Замфир в модификации А. Равена выделяет данное положение в следующее равенство: $ВМ > ВПМ > ВОМ$

Под внешней мотивацией индивида мы понимаем те средства, которые он использует для достижения поставленных целей. В основном данная мотивация является кратковременной и часто меняющейся. А под внутренней – позиция, поведение, то, что не меняется под воздействием окружающей среды и не меняется на протяжении долгого времени.

На данный период есть большое количество мотивационных тенденций, которые в той или иной степени свойственны любому индивиду и из которых в свою очередь складывается понятие мотивации. Разные отечественные и зарубежные авторы, дают свое определение мотивации, поэтому четкого и общепринятого термина «мотивация» не существует.

Мотивация лежит в основе поведения человека, за исключением деятельности, которая основана на безусловных рефлексах. То, что активизирует поведение, либо поддерживает и направляет его, в психологии определяется как «мотив». Данное определение отличается от быденного, поскольку мы привыкли слышать, что мотив аналогичен причинам, которые объясняют поведение человека в конкретной ситуации. Зачастую оно является скрытым, а не лежащим на поверхности.

Именно в мотивах содержится вся совокупность вероятных стимулов. Они являются личностным побуждением активности и тесно связаны с жизнедеятельностью индивида. А в виде стимулов у индивида проявляется индивидуальность.

Мотивация как мотивационный менеджмент – система действий по активизации мотивов другого человека. Мотивация подразумевает создание условий, когда у человека пробуждаются его собственные мотивы.

Мотивирование – это, в сущности, создание обогащенной стимулами и возможностями среды, в которой человек актуализирует свои мотивы [12, с. 24].

Трудовая мотивация – это процесс выбора и обоснования способа участия человека в трудовой деятельности. Существует много критериев, по которым можно классифицировать мотивы: по содержанию, виду деятельности, степени устойчивости и др. [12, с. 37].

Для эффективной мотивации необходимо создание условий, которые помогут регулировать трудовые отношения.

Существует очень большое количество мотивационных тенденций, именно из них и складывается понятие мотивации, которые в большей или меньшей степени будут свойственны каждому человеку.

Мотивация – это сложный и многогранный процесс, который направлен не только на развитие предприятия, но и на улучшение экономических результатов организации.

Под основными задачами мотивации понимается:

- признание труда сотрудников, которые добились значительных результатов в работе;
- показ отношения фирмы к высоким результатам труда;
- популяризация результатов труда сотрудников;
- признание заслуг с применением разных форм поощрения;
- поднятие морального состояния, через признание;
- обеспечение повышения трудовой активности.

В основе мотивации труда лежит «создание механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника...»[11].

Потребности работника предприятия и удовлетворение/неудовлетворение сотрудников рассматриваются в

механизме мотивации под воздействием существующей системы мотивации в организации.

Подробно рассмотреть механизм мотивации персонала, возможно обратившись к схеме (рис. 3):



Рисунок 3 –Механизм мотивации персонала

Удовлетворенность потребности, при положительном результате выбранной формы деятельности, откладывается в памяти индивида и в схожих ситуациях побуждает действовать аналогичным способом. При отрицательном – индивид, в будущем будет избегать ту деятельность, которая ведет к недостаточному удовлетворению. Данный цикл на протяжении всей жизни будет присутствовать у каждого человека. В данном случае мудрость и опыт работника будут помогать выбрать наиболее правильный в данных обстоятельствах тип поведения, еще на стадии осознания. Не опытному работнику же будет присущ метод «проб и ошибок».

Мотив труда обусловлен товарным производством, его особенность в направленности, как на себя, так и на других. При разрыве между тем, что

работник отдает обществу, и тем, что получает взамен, будет уменьшаться значимость мотивов труда, как долг перед людьми и обществом в целом.

По мнению М.И.Еникеева, трудовой мотив – это непосредственное побуждение работника к деятельности (работе), связанное с удовлетворением его потребностей [1].

Что бы сориентироваться в характеристике мотивационного процесса и увидеть цикличность, многоступенчатость данного процесса поможет схема взаимосвязей между потребностями, мотивами и целями (рис.5). Данная схема является условной и упрощённой, показывая общее представление о взаимосвязях.

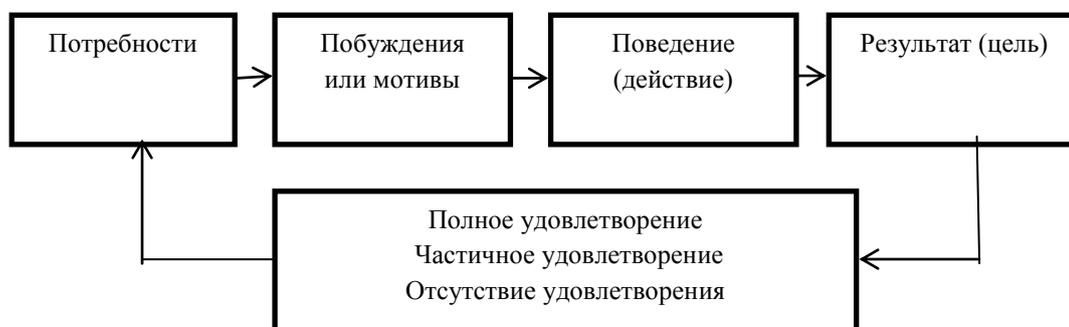


Рисунок 4 –Схема протекания мотивационного процесса

Определить и структурировать мотивационный процесс на практике почти невозможно, поскольку у каждого человека мотивационная структура является уникальной, а мотивы неочевидны.

В практике управления были внесены большие изменения о представлении возможностях мотивации. Именно в XX веке активно стала разрабатываться теория мотивации, хотя многие мотивы, стимулы и потребности были известны с древних времен.

На сегодняшний день психологическая наука в сфере мотивации представлена в работах следующих авторов: В.И. Ковалёв, Б.Ф. Ломов, Е.А.Климов, К.К. Платонов, Е.С. Кузьмин, Е.П. Ильин и другие. В данных работах, в целом, мотивационная сфера личности выражается в виде комплекса стойких мотивов, выстроенных чёткой иерархией и выражающих личностную направленность [17].

Подводя итог, мы можем сказать, о том, что к ослаблению внутренней мотивации может привести вознаграждение людей, которые мотивированны внутренне, поскольку им характерно ощущение собственного выбора и они получают удовлетворенность от выполнения предоставленной им деятельности. Именно внутренняя мотивация может показать, насколько устойчива положительная связь с достижениями, а отрицательная – с тревожностью. Приотсутствие внешних поощрений, именно внутреннее мотивирование может просуществовать достаточно долго и положительно влиять на когнитивную гибкость, самостоятельное планирование деятельности при решении каких-либо задач.

1.3 Специфика деятельности пожарного подразделения

Пожарный – это сотрудник подразделения профессиональной охраны, который осуществляет тушение пожаров и занимается спасением людей из огненных участков.

Еще в 1926-1927 гг. началось изучение психофизиологических особенностей труда пожарного. Главной особенностью было выявлено: нахождение сотрудника в подвешенном состоянии, каждый раз в ожидании реализации своих знаний и умений на деле.

Отечественный ученый Д.И. Рейтынбарг отмечал, что вся деятельность и условия жизни пожарного тесно связаны и отчасти напоминают деятельность военного.

Для качественного выполнения своих профессиональных обязанностей, специфика работы в МЧС подразумевает не только определённых знаний и навыков, а также, обладанием такими личностными качествами и особенностями, как:

- наличие высокого уровня дисциплины и самоорганизации;
- навыки слаженности при работе в команде;
- стрессоустойчивость;

- выносливость, физическая сила;
- умение подчиняться приказам и др.

Профессия пожарного является одной из экстремальных видов деятельности. Рассматривая с психологической точки зрения, экстремальные условия при работе, можно говорить о сильных психотравмирующих факторах, которыми подвергается пожарный. Отсюда выделяют высокие требования к психологическим качествам индивида, поскольку его эффективность в экстремальных ситуациях будет зависеть от психологической устойчивости к стрессу.

Специфичным стрессогенным фактором для профессиональной деятельности пожарных является режим тревожного ожидания при несении суточного боевого дежурства. К субъективным причинам стресса относятся: недостаточная опытность, психологическая неподготовленность, низкая эмоциональная устойчивость. Готовность к риску также может обратиться в стрессовую ситуацию [5].

Говоря о понятии стрессоустойчивости индивида, можно сказать, что: «Стрессоустойчивость — это совокупность личностных качеств, позволяющих работнику переносить значительные интеллектуальные, волевые и эмоциональные нагрузки (перегрузки), обусловленные особенностями профессиональной деятельности, без особых вредных последствий для деятельности, окружающих и своего здоровья» [5].

На сегодняшний день мы можем выделить следующие стресс-факторы, которые могут формироваться и проявляться у сотрудников, при выполнении своего долга:

- Температура окружающей среды выше нормы. Данный фактор вызывает нарушение равновесия между тревожностью и возбуждением, а также ведет к угнетению коры головного мозга.
- Высокая плотность дыма при выполнении задач. Данный фактор вызывает сильное раздражение слизистой оболочки глаза, приводит к нарушению функций дыхания.

- Шумовое воздействие. У некоторых сотрудников может вызвать страх или тревогу.
- Ограниченность пространства. При воздействии данного фактора проявляется перенос на собственное состояние сотрудника, а не на эффективное выполнение задач.

Так же у каждого сотрудника на рабочем месте присутствует тревожность, проявляющаяся у каждого в разной степени. Понятие «тревожность» можно увидеть в разных источниках психологической литературы. Так, например, А.М. Прихожан говорит о том, что тревожность – это переживание эмоционального дискомфорта, которое связано с ожиданием грядущей опасности. Тревожность различают не только как эмоциональное состояние, но и черту личности или темперамент индивида. Р.С. Немов в свою очередь давал следующее определение: «тревожность — постоянное или ситуативное свойство человека приходить в состояние повышенного беспокойства, испытывать страх и тревогу в специфических социальных ситуациях». Таким образом, понятием «тревожность» психологи обозначают состояние человека, которое характеризуется повышенной склонностью к переживаниям, опасениям и беспокойству, имеющей отрицательную эмоциональную окраску [23].

Экспериментальные данные, по изучению влияния тревожности на эффективность деятельности, говорят о том, что для успешной деятельности тревога помогает, в простых для человека ситуациях, а вот в сложных наоборот препятствует ей.

Для успешной профессиональной деятельности сотрудников пожарного подразделения характерна структура и многомерность вкладов в профессионализм деятельности, реализующаяся с различным профессиональным стажем сотрудников, а не только с профессиональными мотивами.

Говоря о повышении эффективности деятельности специалистов пожарного подразделения, необходимо принимать во внимание

индивидуальные особенности каждого сотрудника, а также соответствие индивидуальных особенностей, с профессиональными требованиями. Ведь у пожарных завышены требования не только к физическим возможностям, но и к психическому состоянию сотрудника.

При несоответствии психофизиологических свойств, к требованиям конкретной профессии, будет прослеживаться высокая текучесть кадров в организации. А для сотрудников будет препятствовать овладению мастерства, так же будет прослеживаться большая напряженность физиологических функций, что приведет к хроническому перенапряжению организма. В связи с этим, каждый сотрудник проходит жесткий психофизиологический отбор, чтобы обойти риски, связанные со здоровьем и жизнью в целом своих сотрудников.

Если правильно организовать психологическую подготовку в организации, то с помощью этого можно будет повысить уровень успешности и безопасности труда сотрудников пожарного подразделения. Приведем несколько примеров, такой организации:

1. на формирования у личного состава психологической готовности к выполнению боевых заданий будет способствовать занятия на снарядах, которые моделируют факторы пожара и воздействуют на психику индивида;
2. учебные подготовки на специально оборудованных огневых полосах;
3. выработка у каждого сотрудника уверенности в своих силах, надежности технических средств, при выполнении боевого задания.

Зачастую у пожарных формируется психологическая дезадаптация и возникают психосоматические заболевания, это связано с экстремальными условиями и тяжелым трудом сотрудников пожарного подразделения. Важным показателем к работе в пожарной части является возраст сотрудников. Многие исследования показали, что у молодых сотрудников практически нет никаких заболеваний, так как у сотрудников, возраст которых более 40 лет – организм истощается, и у многих появляются

различные заболевания. Поэтому пенсионный возраст сотрудников МЧС зависит от стажа работы в организации.

Что бы контролировать психологическое состояние сотрудников, в каждой пожарной части необходим психолог, который сопровождает весь личный состав МЧС. Психолог ведет каждого сотрудника на протяжении всего периода его службы. А также для приема кадров в данную организацию, каждый кандидат проходит обязательно собеседование у психолога. В период службы с периодичностью в определенный срок, каждый сотрудник должен проходить тестирование, для выявления каких-либо нюансов, с последующей их проработкой. Так же необходимо постоянно отслеживать психологический климат в коллективе

В сочетании профессиональных навыков с психологической готовностью сотрудников происходит быстрое и умелое выполнение боевых задач в условия пожара, способствует решительности и эффективности выполняемых действий. Каждый руководитель должен понимать, что оно не может появиться у пожарного само собой, психологическая готовность формируется и закрепляется в процессе всей службы, а также на учебных мероприятиях.

Спецификой работы в пожарной части является, готовность к экстренным и безошибочным действиям в ограниченный временным период, а также при отклонении от оптимального микроклимата для человека.

На сегодняшний день специфика трудовой деятельности пожарного является малоизученной, несмотря на все теоретические и эмпирические исследования отечественных и зарубежных ученых.

Вывод по первой главе

Подводя итог, проанализированной нами отечественной и зарубежной литературы мы можем сделать вводы о том, что:

Процесс самореализации личности занимает одну из больших частей взрослой жизни, так как развитие личности происходит в профессиональной деятельности.

В работах профессионального становления наиболее описанной является проблема реализации индивида как личности в профессиональной деятельности. В рамках профессионального и личного самоопределения работника, на разных уровнях, происходит реализация своих возможностей. Ориентировка может проходить как на выражение собственной позиции, самостоятельность индивида, так и на зависимость от кого-либо, адаптивную позицию. Что бы путь по удовлетворенности трудом прошел эффективно необходимо совершенствование, под воздействием самовоспитания личности.

К негативным последствиям в кадровой системе влияет снижение удовлетворенности трудовой деятельностью, ведущей к плохой эффективности работника. Данные факторы накладывают отпечаток на текучести кадров, прогулу работников, снижению дисциплины в коллективе и др. Но полностью удовлетворенный работник, так же не будет достаточно эффективен в своем труде. У таких сотрудников пропадает стремление к совершенствованию, к личностному росту, попросту снижается мотивационный комплекс, ухудшается заинтересованность в конечном результате труда.

Удовлетворенность / неудовлетворенность будет формироваться при единой совокупности всех составляющих факторов. Так же главным фактором удовлетворенности является мотивация. Самым удовлетворенным работником, является мотивированный работник. Результат от работы органов управления будет зависеть всегда в первую очередь, а затем мотивационная система. На сегодняшний день возможностью самостоятельно разрабатывать систему мотивации есть у любой организации. Такая система не будет противоречить целям и задачам организации.

Что бы сотрудники максимально эффективно справлялись со своей работой, удовлетворенность должна быть не максимальной и минимальной, а оптимальной. Определенный уровень неудовлетворенности у персонала, для повышения эффективности труда, так же должен присутствовать. И мотивированный внутренними, а не внешними факторами.

Готовность к экстремальным условиям, безошибочным действиям в короткий временной период, а также при отклонении микроклимата от нормы, является спецификой работы. У каждого сотрудника в период службы наблюдается психофизиологические отклонения от нормы. Для поддержания не только физиологического, но и психологического здоровья, каждого из сотрудника, на протяжении службы, ведет и консультирует психолог. Так же в определенные временные промежутки проводит диагностику каждого из сотрудников.

Глава 2. Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом в соотношении с актуальной мотивацией сотрудников пожарного подразделения

2.1 Обоснование методов и процедура исследования

Поставленные нами задачи определили логику и этапы исследования.

Основной целью в рамках нашего исследования было выявить актуальную мотивацию и факторы удовлетворенности трудом у сотрудников пожарного подразделения.

Общий объем выборки в экспериментальном исследовании составил 35 испытуемых в возрасте от 39 до 65 лет. Анкетирование проводилось в период учебных занятий с 14 февраля по 26 февраля. Базой проведение эмпирического исследования стала Пожарно – спасательная часть № 148 Пожарно – спасательный отряд № 30 Противопожарной службы Самарской области.

Пожарное депо представляет собой кирпичное, одноэтажное здание на 2 автомобиля. Площадь здания ПСЧ №148 - 532,30 кв. м. На вооружении находятся 2 единицы пожарной техники: АЦП 6/6-40 (5557) и АЦ 40-ЗИЛ 130. Штатная численность части на сегодняшний день составляет 35 человек.

Нами были подготовлены бланки стимульного материала, которые включали в себя, задания методик, была озвучена инструкция по заполнению стимульного материала. По времени выполнение всех четырех методик занимало полчаса до часа.

Для достижения целей исследования выбран следующий диагностический инструментарий. С последующей качественной и количественной обработкой данных. Анкетирование проводилось в индивидуальном порядке.

1. Для проверки гипотезы была использован тест по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием, В.А. Чикер.

С помощью данной анкеты, мы предполагаем выявить, какие у сотрудников проявляются организационные условия труда, насколько они удовлетворены своей работой и профессиональным развитием в данной организации. Так же провести оценку эмоционального климата в организации и элементов организационной культуры. В измерение попадают объективные и субъективные характеристики труда

Анкета состоит из 4 блоков вопросов разных областей, в каждом блоке находятся утверждения, на которые необходимо ответить «да», «скорее да», «скорее нет», «нет». Сотрудникам необходимо дать оценку своей работы в настоящее время.

2. Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Земфир в модификации А. Равена).

Проводится следующим этапом диагностики для изучения мотивации профессиональной деятельности сотрудников. Внешняя и внутренняя мотивация являются основополагающими данной концепции. Выявляется мотивационных комплекс работников организаций.

Методика состоит из 7 утверждений с пятью вариантами ответов.

3. «Иерархия потребностей» модификация И. А. Акиндиновой.

Данная методика проводилась нами, для выявления базовых потребностей у сотрудников организации, которые являются актуальными на сегодняшний день.

В методике дается 15 утверждений, которые необходимо сравнивать друг с другом.

4. Анкета для изучения удовлетворенности трудом (под руководством Уильяма Скотта).

Проводилась для проверки удовлетворенности сотрудников организации, для наглядного сравнения с анкетой В.А. Чикера.

В данной анкете находится 23 разнообразных вопросов, направленных на выявления различных факторов удовлетворенности личности.

2.2 Анализ результатов эмпирического исследования удовлетворенности трудом и актуальной мотивации сотрудников

После того как мы получили результаты, проведенных анкет, методики «иерархии потребностей», и методики мотивации профессиональной деятельности, был проведен качественный и количественный анализ показателей, приведенный нами ниже.

В нашем исследовании приняли участие 35 сотрудников пожарного подразделения г.о. Тольятти, каждый сотрудник имеет свой стаж работы на данном предприятии и занимает свою должность. В опросе принимали участие водители пожарной части, пожарные, заместитель части и начальник части ПСЧ №148. Данные сотрудники работают не в федеральной организации и находятся на пенсии.

Рассмотрим первым результаты проведенного нами тестирования по изучению организационных условий, удовлетворенности трудом и профессиональным развитием, В.А. Чикер.

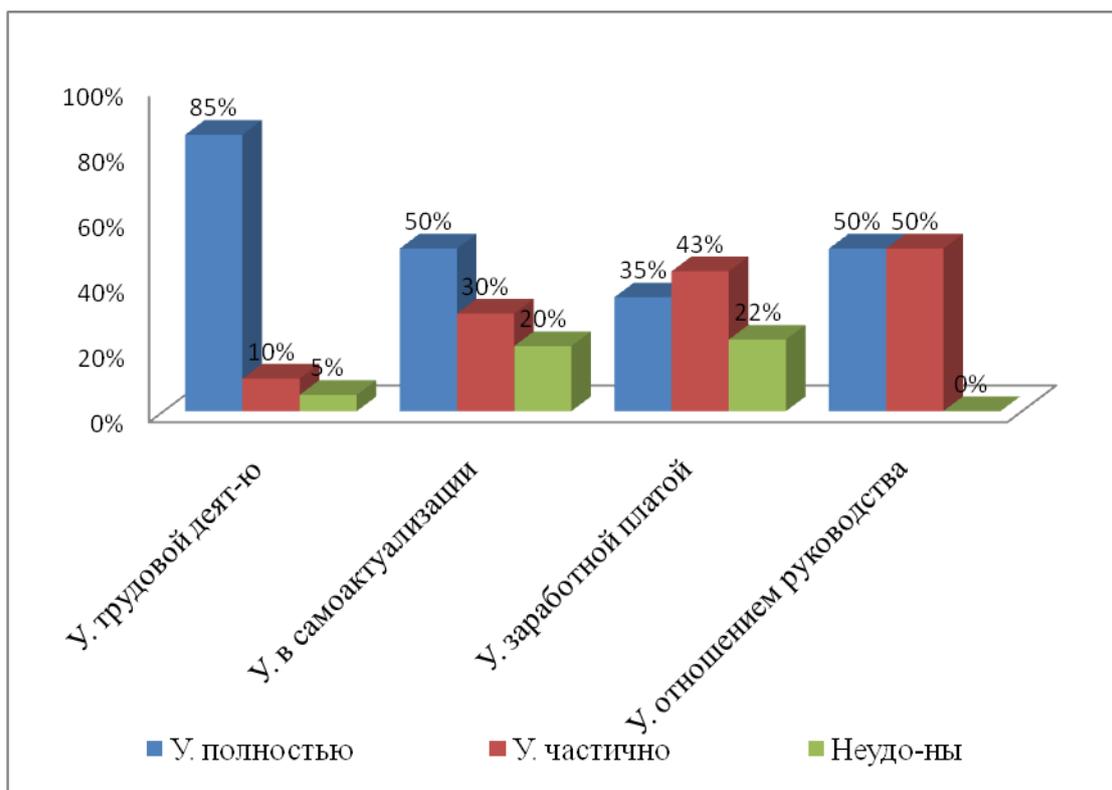
После выделения основных видов потребностей у сотрудников пожарного подразделения на рабочем месте, оценка удовлетворенности условиями была определена и закодирована нами в виде шкалы баллов. Где максимальный балл удовлетворенности – 5, минимальный – 1. Далее мы выделили факторы, по которым проходила оценка по пятибалльной шкале, что позволило нам провести параллель и сравнить анкеты всех респондентов.

Были выделены такие факторы как:

- удовлетворенность трудовой деятельностью;
- удовлетворенность в самоактуализации;
- удовлетворенность заработной платой;
- удовлетворенность отношением руководства.

Результаты, которые мы получили, после проведения анкетирования можно представить в виде диаграмм.

Показатели удовлетворенности / неудовлетворенности факторов у сотрудников ПЧ №30 мы можем наблюдать на рисунке 1. Где степень удовлетворенности / неудовлетворенности трудовой деятельности в виде факторов представлены в % соотношении между собой.



Рисунок

к 1 – Результаты соотношения удовлетворенности трудом у сотрудников пожарного подразделения, тест В.А. Чикер, в %

После анализа полученных результатов, мы можем говорить о том, что самый наибольший показатель 29 человек из 35 опрошенных имеют удовлетворение потребности связанной с трудовой деятельностью, что говорит о том, что значительному большинству сотрудников данной организации, несомненно, нравится их деятельность. Они поддерживают цель и ценностные ориентации своей организации. График работы они считают наиболее удобным для личности и для эффективной трудовой деятельности в целом. Минимальную удовлетворенность показателей,

наблюдается у сотрудников по удовлетворению заработной платой в организации. Лишь 12 человек удовлетворены своей заработной платой на 100%, 15 человек удовлетворены частично, говоря, что на жизнь им хватает, а 8 человек совершенно неудовлетворены. Отсюда можно предположить, что сотрудникам, работающим в данной части интересуют их деятельность, а не только работа, как поддержание жизни.

Удовлетворенность самоактуализацией и отношением с руководством стоят на втором уровне. Можно заметить, что средний возраст работников составляет 48 лет. За плечами уже достаточно большой стаж трудовой деятельности, отсюда у многих, просто нет желания для самореализации. У кого-то данный процесс уже завершился на 100%. Говоря о взаимоотношениях с руководством, многим из опрошенных не нравится стиль управления и им хочется его немного скорректировать.

Следующим этапом была проведена методика для диагностики мотивации трудовой деятельности.

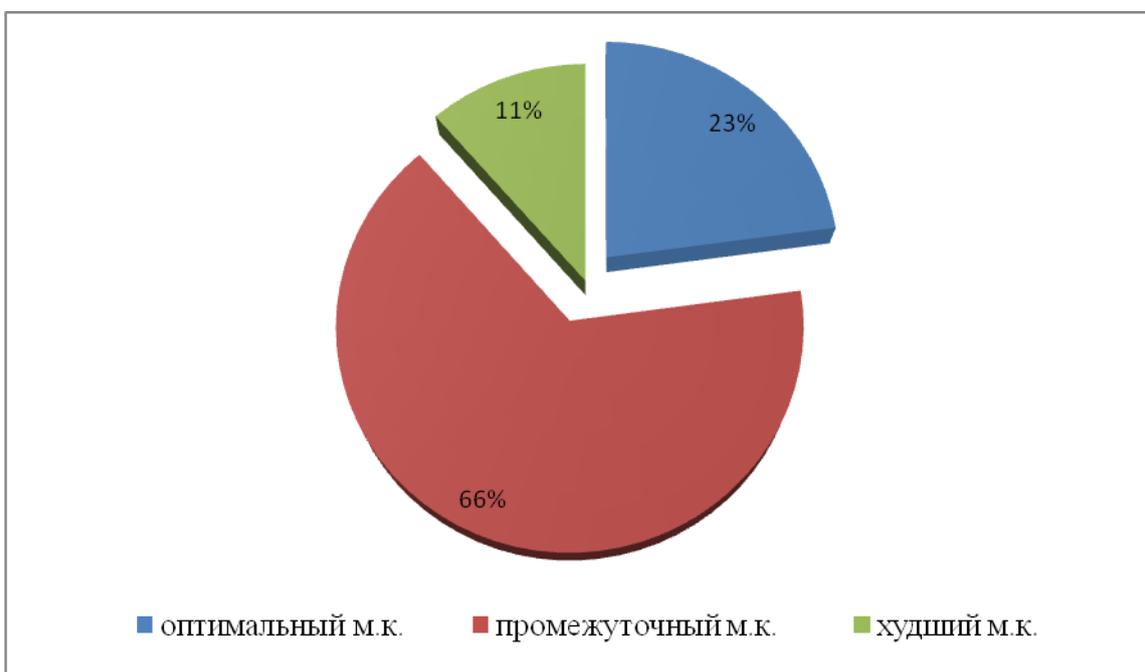
Чтобы эффективность трудовой деятельности была высокая, у сотрудников организации должна, благоприятно, сочетаться внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация. По мнению К. Замфиранаиболее благоприятным сочетанием будет та мотивация, где центральное место будет за внутренними мотивами при параллельном использовании внешних положительных мотивов, или с ограничением внешних отрицательных мотивов.

К. Замфир в модификации А. Равена выделяет данное положение в следующее равенство: $VM > VПМ > ВОМ$

Таким образом, при подсчете результатов после проведенной методики, у нас получилось, что:

- Оптимальный мотивационный комплекс имеет 8 респондентов;
- Промежуточный мотивационный имеет у 23 респондентов;
- Худший мотивационный имеет у 4 респондентов.

Приведенные нами результаты были представлены в виде диаграммы, где мы можем наглядно наблюдать, в % соотношении, какой из показателей превышает в совокупности у всех сотрудников пожарного подразделения.



Рисун

ок 2 – Мотивационный комплекс сотрудников пожарного подразделения по методике К. Замфира, в %

Из представленной диаграммы мы видим то, что 66% респондентов, что является большинством, обладают промежуточным мотивационным комплексом. Что является оптимальным результатом для работы в данной организации. Ведь для качественного выполнения своих трудовых обязанностей, как мы уже знаем, человек должен иметь не только внешнюю мотивацию, но и внутреннюю. Поскольку если работник имеет только внешнюю мотивацию, связанную с заработной платой, премией, продвижением по карьерной лестнице и др. он не сможет долго работать на одном месте и постепенно удовлетворенность своим трудом, а соответственно и качество выполняемых трудовых обязанностей будет снижаться. Так же не маленький процент – 11% респондентов имеют худший мотивационный комплекс. С ними необходимо провести дополнительную диагностику по выявлению причин отсутствия внешней и внутренней

мотивации, которые впоследствии смогут изменить мотивационный комплекс у сотрудников.

Далее мы провели диагностику для выявления базовых потребностей у каждого из респондентов. В методике для каждого респондента были предоставлены 15 утверждений. Респондентам необходимо было их попарно сравнить друг с другом. Сравнивая первое утверждение со вторым, потом первое с третьим и т.д. Прodelывая данный алгоритм со всеми утверждениями. Каждое сравнение пар делается после проговаривания «я хочу...».

После проведения методики нами были подсчитаны все баллы в соответствии с методикой, где по пяти шкалам, в которые входили: материальное положение, потребность в безопасности, потребность в межличностных связях, потребность в уважении со стороны, потребность в самореализации выявляется актуальная (базовая) потребность у респондента на сегодняшний день.

После подсчета баллов нами был составлен и нарисован профиль удовлетворенности потребностей по всем шкалам у каждого из 35 респондентов. Где наглядно можно было увидеть те потребности, которые удовлетворяются хуже остальных и являются актуальными на данный момент. Сумма баллов по той школе потребностей, которая не удовлетворяется, будет самой высокой. Соответственно потребность, которая будет полностью удовлетворена, будет иметь самый низкий показатель.

Соединив и сравнив показатели всех респондентов, была построена диаграмма, на которой мы выделили показатели полной удовлетворенности потребностью как самой высокой, а потребности, которые удовлетворены в меньшей степени, являющиеся доминирующими, выделены самыми низкими показателями.

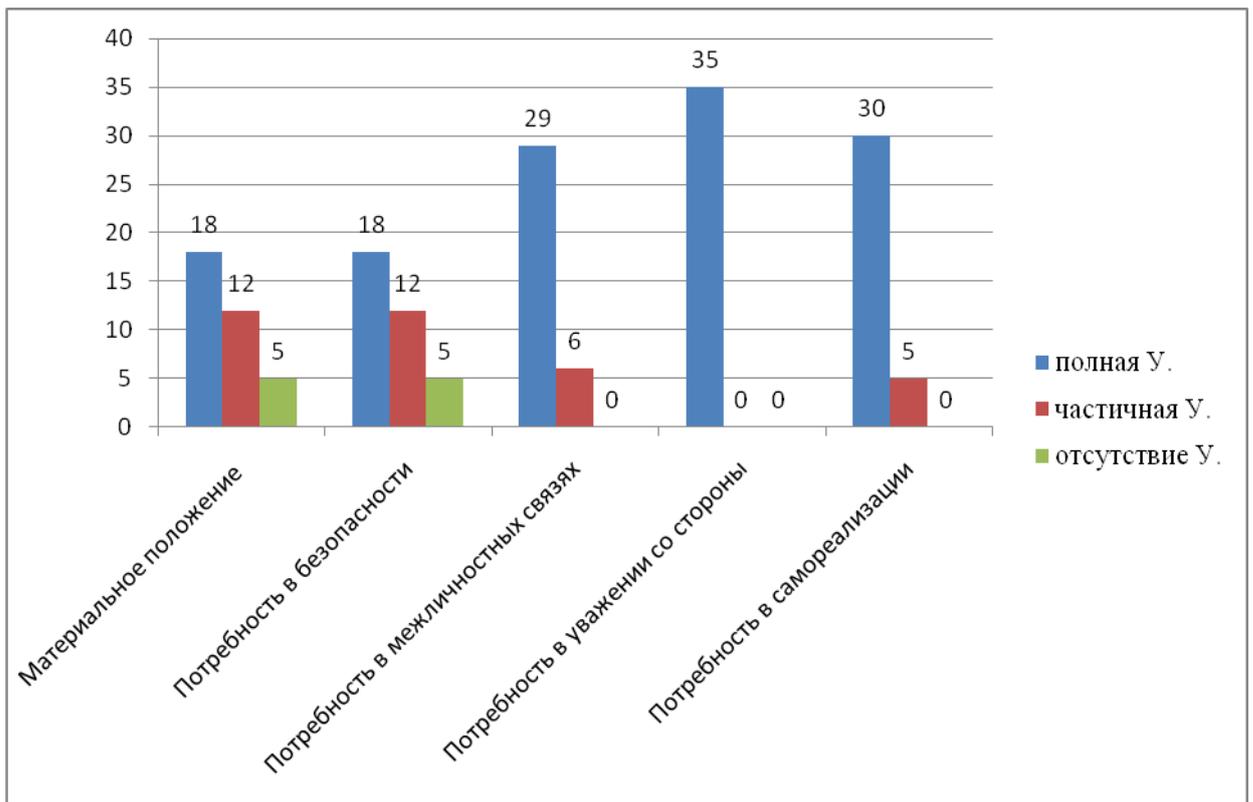


Рисунок 3 – Показатели доминирующей мотивационной потребности сотрудников пожарного подразделения на сегодняшний день, по методики

И.А. Акиндиновой

По полученным данным мы можем говорить о доминирующей потребности у сотрудников, которая проявляется в материальном положении и потребность в безопасности. Большинство из сотрудников не устраивает финансовая составляющая в работе, им хотелось бы ее увеличения. Поскольку в данной части работают сотрудники, находящиеся на пенсии, данная часть является не федеральной, соответственно заработная плата у сотрудников в 2 раза меньше, чем была до ухода на пенсию. Отсюда работников не устраивает их положение в зарплате на сегодняшний день. Ведь ответственность и опасность трудовой деятельности не стала меньше с выходом на пенсию, а заработная плата значительно уменьшилась. Так же мы наблюдаем низкий показатель в потребности, связанной с защитой от физических и психологических опасностей со стороны окружающего мира. Что является очевидным в работе пожарного, поскольку данная работа

связанна с опасностью как физически, так и психологически. Отсюда следует, что руководству необходимо обратить внимание на своих сотрудников, организовывать учения, чтобы стабилизировать психофизиологическое состояние и увеличить наблюдение у психолога.

Целью следующего заключающего этапа нашего исследования стало выявление удовлетворённости трудом у работников пожарного подразделения г.о. Тольятти. С помощью результатов проведения анкеты по изучению удовлетворенности трудом Уильяма Скотта.

Данная анкета содержала 23 вопроса, которые можно разделить на определенные факторы. Для систематизации всех полученных результатов мы выделили всевозможные факторы из анкеты и соотнесли все факторы в таблицу 1, где сравнили ответы респондентов по каждому из них в %.

Таблица 1 - Удовлетворенность трудовой деятельностью пожарного подразделения № 30, г.о. Тольятти

№	Фактор оценки	Удовлетворенность фактором, %
1.	Санитарно – гигиенические условия	84
2.	Взаимоотношения с коллегами	82
3.	Потребность в общении и коллективной деятельности	73
4.	Организация труда	25
5.	Значимость профессии	90
6.	Возможность творчества в процессе работы	40
7.	Удовлетворённость работой в целом	58
8.	Вид трудовой деятельности	45
9.	Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	51
10.	Престижность профессии	72

№	Фактор оценки	Удовлетворенность фактором, %
11.	Потребность в реализации индивидуальных особенностей	62
12.	Возможность повышения квалификации	20
13.	Размер заработной платы	25

При анализе полученных результатов, можно заметить, что санитарно-гигиенический фактор у сотрудников данной организации (84% опрошенных респондентов) является, удовлетворен в большей степени, что является важным показателем для положительного протекания трудовой деятельности.

Самым значимым фактором для респондентов является престижность данной работы (72% респондентов), они удовлетворены тем, какое место их профессия занимает в обществе. Что благоприятно складывается на удовлетворенность их труда.

Трудовая деятельность не может существовать без межличностных отношений, отсюда идет показатель в 73%, говорящий о доброжелательности и эмпатии к коллегам по работе. По результатам, которые мы получили после проведения методики видно, что взаимоотношения с коллегами у сотрудников вполне удовлетворены, с их помощью удовлетворяется такая потребность как взаимоотношения в коллективной деятельности сотрудников. Так же прослеживается возможность творчества в процессе работы, которая будет приводить к удовлетворенности работой в целом.

Говоря о факторах, которые удовлетворены в меньшей степени у сотрудников пожарной части, мы видим такие как недостаточная заработная плата (23% респондентов), что ведет к уменьшению мотивации. Сотрудники считают, что их труд и опасность работы оценивается не по заслугам. Так же сотрудникам хотелось бы большей отдачи от начальников, желание в

уважительном отношении к своим сотрудникам. Отсюда может вытекать недостаточно высокая удовлетворенность работой в целом.

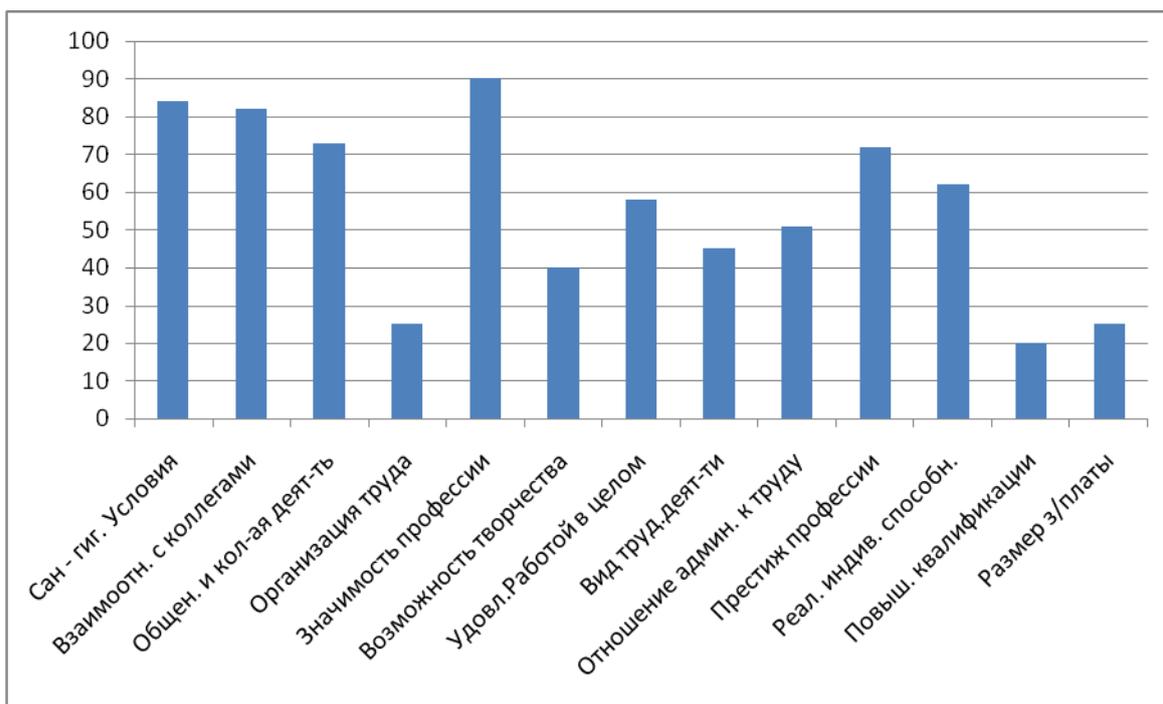


Рисунок 4 – Показатели степени удовлетворенности трудом сотрудников

пожарного подразделения по анкете А. Скотта, в %

Делая вывод, можно говорить о том, что потребности «второго» порядка у работников пожарного подразделения на данный момент времени проявляются в значительной степени. Сотрудники стремятся к большей физиологической и психологической безопасности в трудовой деятельности, об этом говорит на то, что наибольшей показатель неудовлетворенности.

Так же мы выявили, что у сотрудников проявление в независимости своих суждениях, спонтанность и естественность поведения, открытость и свобода межличностных отношений, и творческое отношение к действительности, потребность в поиске собственных нестандартных решений ориентируются на свободу в трудовой деятельности. Стремление к самореализации соответствуют характеристикам актуальной мотивации.

Качественный и количественный анализ результатов, после проведения методик, подтверждает то, что бы удовлетворенность трудом была больше

необходимо увеличивать степень актуализированности и задействованности в труде мотивов самореализации личности. Нами были приведены статистические результаты эксперимента с обработкой их результата.

Таким образом, гипотеза исследования нашла свое подтверждение, более высокая удовлетворенность трудом характерна для сотрудников пожарного подразделения с преобладанием следующих особенностей мотивов и потребностей таких сфер, как уважение со стороны, достойная заработная плата, престиж и значимость профессии.

Выводы по второй главе

В ходе проведенных нами методик были изучены такие факторы, как степень выраженности социально-психологических установок в мотивационной сфере сотрудников и условий труда для удовлетворения на различных уровнях.

Делая вывод, мы можем говорить о том, что уровень удовлетворенности сотрудников пожарного подразделения выше в том случае, если удовлетворяются его мотивы и потребности, такие как уважение со стороны, достойная заработная плата, престиж и значимость профессии. Чем ниже мотивация у сотрудников, тем ниже их удовлетворенность трудовой деятельностью в целом. Отсюда будет повышаться степень эгоизма в трудовой деятельности сотрудников.

При создании условий для удовлетворения актуальной мотивации и потребности сотрудников, удовлетворённость трудовой деятельностью в целом будет значительно выше, чем при отсутствии таких условий.

Отсюда следует, что:

- 1) при высокой значимости повышения квалификации, на удовлетворенность будет влиять потребность в безопасности;
- 2) при реализации индивидуальных особенностей и удовлетворенностью работой в целом, будет актуальна потребность в

общении и коллективной деятельности;

3) при высокой значимости работника в общении принадлежности и причастности, на удовлетворенность будет влиять принадлежность и причастность сотрудника;

4) при высокой значимости в уважении и признании, на удовлетворенность будет влиять творческий процесс на трудовую деятельность;

5) при высокой значимости реализации индивидуальных особенностей, удовлетворенность будет влиять на потребность в самоактуализации.

Заключение

Процесс самореализации личности занимает одну из больших частей взрослой жизни, так как развитие личности происходит в профессиональной деятельности.

На сегодняшний день изучения проблем удовлетворенности трудом сотрудников организации работой, обусловлена тем, что разработка успешных мероприятий по мотивации сотрудников является одной из необходимых условий повышения производительности труда и удержания рабочей силы в организации. Для удовлетворенности работой для персонала характерны такие качества как лояльность, преданность своей организации и той работе, которую ты выполняешь. И немало важно прилагать максимум усилий в интересах организации, разделять ее цели и ценности.

С новыми преобразованиями, которые происходят в современной экономике, мы можем наблюдать спад производительности труда, отсюда следует: большая текучесть кадров, многие сотрудники не остаются долго на одном месте и низкое чувство преданности со стороны персонала. Конечно же, в этих проблемах одной из причин является недостаточная удовлетворенность трудовой деятельностью, нежелание самовыражаться и самореализовываться в профессиональной деятельности.

В работах профессионального становления наиболее описанной является проблема реализации индивида как личности в профессиональной деятельности. В рамках профессионального и личного самоопределения работника, на разных уровнях, происходит реализация своих возможностей. Ориентировка может проходить как на выражение собственной позиции, самостоятельность индивида, так и на зависимость от кого-либо, адаптивную позицию. Что бы путь по удовлетворенности трудом прошел эффективно необходимо совершенствование, под воздействием самовоспитания личности.

Созданные в определенной степени условия для самореализации в организации, были выявлены после оценки удовлетворенности труда, с возможностью удовлетворения основных видов потребностей. На данный момент стремление к достижению успеха в профессиональной деятельности и при этом получении удовлетворения от проделанной работы на прямую связаны с актуальной потребностью в самоактуализации. Большой процент из респондентов делали акцент на том, что работают с полной отдачей, чувствуют важность и значимость своей работы. Они готовы совершенствоваться для еще большей эффективности своего труда.

Как отмечалось ранее, для большинства респондентов неудовлетворяющими факторами оказались: размер заработной платы и возможность повышения квалификации. С этим может быть связана и недостаточная удовлетворенность работой в целом. Что касается потребностей «высшего» порядка, у сотрудников пожарного подразделения №30, проявляются в высокой степени значимости. Сотрудники стремятся разнообразить свою работу, реализовывать свои задатки, совершенствовать свое профессиональное развитие. Нами было выявлено высокое желание к свободе, работникам не хватает независимости в суждениях, поиска своих нестандартных решений, которые могли бы повлиять на эффективность трудовой деятельности в целом.

Мы смогли сделать вывод о том, потребности какого уровня менее всего удовлетворяются у сотрудников данной организации. С помощью полученных нами результатов руководители организации смогут избежать таких факторов, как текучесть кадров и недовольство со стороны персонала. При качественном анализе, мы можем разработать перечень мероприятий, позволяющий повысить мотивационный потенциал работников пожарного подразделения г.о. Тольятти.

Таким образом, задачи, поставленные в начале работы, были решены, цель исследования достигнута, гипотеза нашла свое подтверждение.

Список используемой литературы

1. Абульханова-Славская, К.А. Субъект – символ российского самосознания [Текст] / К.А. Абульханова-Славская // Сознание личности в кризисном обществе. – М., 1995. – С. 10 – 28.
2. Бадоев, Т.Л. Динамика структуры мотивов трудовой деятельности [Текст] / Т.Л. Бадоев. – Ярославль, 1988. – 243 с.
3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика [Текст] / Т. Ю. Базаров. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 381 с.
4. Бессокирная, Г.П. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью [Текст] / Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий // Социологический журнал. - 1999. - N 1/2. - С.186-191.
5. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб.пособие для вузов [Текст] / В.А. Бодров. - М.: ПЕР СЭ, 2001. - 511 с.
6. Брушлинский, А.В. Психология субъекта [Текст] / А.В. Брушлинский. –М., Институт психологии РАН, СПб.: Алетейя, 2003. – С.21.
7. Бурякова, Е.С. Об удовлетворенности трудом, как слагаемом эффективной деятельности рекрутера [Текст] / Е. С. Бурякова // Московский психологический журнал, 2015. – №3. – С.15-18.
8. Гейжан, И.Ф. Теория и практика профессиональной консультации [Текст] / И. Ф. Гейжан. – М., 1991.
9. Герчикова, И.И. Менеджмент [Текст] / И.И. Герчикова. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. – 228 с.
10. Гудеев, Н.А. Анализ организационной структуры управления предприятием [Текст] / Н.А. Гудеев – М: ИНФРА-М, 2009. – 327 с.
11. Дуракова, И.Б. Управление персоналом [Текст] / И.Б. Дуракова. - М.; 2009. - С. 219.
12. Еремина, Е.В. Психология управления трудом [Текст] /

Е.В. Еремина. – Пенза, 2009. – 35 с.

13. Замфир, К. Удовлетворённость трудом [Текст] / К. Замфир. – М., 1983. – 208 с.

14. Захаров, В.П. Удовлетворенность трудом [Текст] / В.П. Захаров // Личность и Деятельность / Под ред. А.А. Крылова. - Л., 1982.

15. Зинченко, В.П. Большой психологический словарь [Текст] / Под ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. – М., Олма-пресс, 2015. – 324 с.

16. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб., 2000. – с. 65 – 68, 270 – 279.

17. Ильин, Е.П. Мотивация и воля [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000.– 400 с.

18. Ильясов, Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением) [Текст] / Ф.Н. Ильясов / Под ред. В.Г. Андреевкова. - Ашхабад: Ылым (Наука), 1988. - 100 с.

19. Ильясов, Ф.Н. Удовлетворённость трудом [Текст] / Ф.С. Ильясов. –Ашхабад, 1988. – 302 с.

20. Каверин, С.Б. Мотивация труда [Текст] / С.Б. Каверин. – М., 1998. – С. 46-53.

21. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – М., 1996.

22. Климов, Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации [Текст] / Е.А. Климов. - М.: Знание. Сер. "Педагогика и психология". - 1983. - №2. - 95 с.

23. Коростылева, Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере [Текст] / Л.А. Коростылева. – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. – 222 с.

24. Ксенофонтова, Е.Г. Уровень развития саморегуляции личности: критерии ее определения [Текст] / Е.Г. Ксенофонтова. - М., 1988.

25. Кузнецова, Н.В. История менеджмента: Учебное пособие [Текст] / Н.В.Кузнецова. – М.: Изд-во ДВГУ, 2004. – 216 с.

26. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М., 1971. – 180 с.
27. Леонтьев, Д.А. Общее представление о мотивации [Текст] / Д.А. Леонтьев // Психология в вузе. – 2004. - № 1. – С. 25-28.
28. Лукашевич, Н.П. Психология труда: Учеб.пособие [Текст] / Н. П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И. Бондарчук. – К.: МАУП, 2008.
29. Макеев, В.А. Корпоративная культура как фактор эффективной деятельности организации [Текст] / В.А. Макеев. - М.: Ленанд, 2015. – 248 с.
30. Мотивационный механизм формирования трудовой активности [Текст] / Под ред. М.И. Воейкова, Т.Я. Четверниной. - М.: Институт экономики, 1989. - 188 с.
31. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. -М.: Знание, 1996. - 308 с.
32. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – М., 1998. – С. 165- 179.
33. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурн. - М., 1992. – С. 222.
34. Митина, Л.М. Управлять или подавлять: выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности педагога [Текст] / Л.М. Митина. – М.: Сентябрь, 1999. – 192 с.
35. Молл, Е.Г. Менеджмент: организационное поведение [Текст] / Е.Г.Молл. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 453 с.
36. Нюттен, Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего [Текст] / Ж. Нюттен // Под ред. Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2004. – 608 с.
37. Платонов, К.К. Структура и развитие личности [Текст] / К.К. Платонов. – М., 1986. – 262 с.
38. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства[Текст] / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М., 2003.
39. Пряжников, Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения [Текст] / Н.С. Пряжников. – М.: МГППИ, 1999. – 108с.

40. Психология труда [Текст] / Под ред. проф. А.В. Карпова. — М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. — 352 с.
41. Роджерс, К.К. Науке о личности [Текст] / К.К. Роджерс // История зарубежной психологии. — М., 1980. — С. 199 – 230.
42. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. — СПб. — М. — Харьков — Минск, 2000. — с. 522 – 534.
43. Руденко, В.И. Менеджмент: Пособие для подготовки к экзаменам [Текст] В.И. Руденко. — Ростов н/Д, 2005. — 192 с.
44. Сосков, В.И. Управление персоналом организации: учебник [Текст] / В.И. Сосков. — М.: КноРус, 2013. — 511 с.
45. Степанов, С.С. Популярная психологическая энциклопедия [Текст] / С.С. Степанов. — М., 2005. — 672 с.
46. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании [Текст] / Т.О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 624 с.
47. Тарасова, Н.А. Удовлетворенность персонала трудом: понятие и оценка [Текст] / Н.А. Тарасова. — М.: АСТ, 2004. — 396 с.
48. Тютюнник, В.И. Основы психологических исследований [Текст] / В.И. Тютюнник. — М.: Психология, 2002. — 208 с.
49. Харченко, К.В. Удовлетворенность: методология и опыт муниципальных исследований [Текст] / К.В. Харченко. — М.: Альперия, 2011. — С. 59-92.
50. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения [Текст] / Х. Хекхаузен. — СПб., 2001. — 256с.
51. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. - Изд. 2-е — СПб.: Питер, 2003. — 864 с.
52. Шадриков, В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности [Текст] / В.Д. Шадриков. — М., 1982. — С. 163- 172.
53. Boniwell, I., Zimbardo, P.G. Balancing one's time perspective in Pursuit of Optimal Functioning / I. Boniwell, P.G. Zimbardo // Positive psychology in practice. Hoboken. — NJ. — 2004. — P. 105-168.

54. Deci, E.L., Ryan, R.M. Intrinsic motivation and self-determination inhuman behavior. N.Y.: Plenum, 1985.

55. Clark, A.E., Oswald A.J. Unhappiness and unemployment / A.E. Clark, A.J. Oswald // Economic journal. – 1994. – № 104. – P. 648-659.

56. Veenhoven, R. Freedom and Happiness: a comparative study in 46 nations in the early 90's / R. Veenhoven // Culture and subjective well-being / E. Diener, E.M. Suh (eds.). – Cambridge: MIT press. – 2000. – P. 257-288.

57. Winkellmann, L., Winkellman, R. Why are the unemployed so unhappy? Evidence from panel data / L. Winkellmann, R. Winkellman // Economica. – 1998. – №65. – P. 1-15.