

Copyright © 2015 by Academic Publishing House *Researcher*



Published in the Russian Federation
European Journal of Psychological Studies
Has been issued since 2014.

ISSN: 2312-0363

E-ISSN: 2409-3297

Vol. 6, Is. 2, pp. 81-92, 2015

DOI: 10.13187/ejps.2015.6.81

www.ejournal12.com



UDC 159.9

The Relationship between Value Orientations of Employees of the Educational Organization and Motivational Factors of their Employment

Roman I. Ostapenko

LLC «Ecological Help», Russian Federation
Deputy Director
PhD in Pedagogical Sciences
394049, Voronezh, st. Lidii Ryabtsevoi, 50 / 217
E-mail: ramiro@list.ru

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between motivational factors of employment and value orientations of employees of the educational organization. As a hypothesis was the assumption of the existence of a link between value orientations of employees of the educational organization and motivating factors of employment.

As a result of research we came to the conclusion that employees with strong values, high wealth and high social status of the main motivational factors of employment are wages, autonomy in work and friendly team; for employees with the values of fellowship, relaxation, and helping other people, the main motivators are positive the result of reflection and recognition, and approval by staff.

A direct statistically significant correlation between performance on a scale diagnostics of achievement motivation and the technique of diagnostics of value orientations confirmed the obtained results.

Keywords: motivation, factors, work, values, personality of the employee, educational organization, relationship.

Введение

Актуальность проблем мотивации и ценностных ориентаций личности не оспаривается ни наукой, ни практикой. Наличие противостояния между современными социальными условиями, предъявляющими особые требования к формированию системы ценностных ориентаций личности, и недостаточной изученностью психологических факторов и механизмов ее развития, а также четкая разработка эффективной системы мотивации влияют не только на повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и на конечные результаты деятельности самой организации.

Вслед за А.П.Егоршиным, под мотивацией трудовой деятельности мы будем понимать «процесс побуждения человека к трудовой деятельности для достижения целей» [1, с.10]. А аспекты, ее обуславливающие, являются мотивационными факторами.

Следует отметить, что проблеме мотивации в настоящее время уделено большое внимание, начиная с детского возраста [2], в процессе обучения в вузе будущих специалистов [3-5], так и в профессиональной деятельности [6-9].

Под ценностными ориентациями личности мы, вслед за С.Л. Рубинштейном, будем понимать «определенную направленность сознания и поведения, проявляющихся в общественно значимых делах и поступках» [10, с.37].

Необходимо, Также, отметить ряд работ философского характера, где авторы проводят различия между ценностями от материальных и духовных благ [12, 13].

А.С. Комаровым предпринята попытка философского обоснования общечеловеческих ценностей через поиск нравственного смысла, раскрывается их значение человека и общества [14].

Вопросы ценностей рассматриваются на различных уровнях: конкретных ценностей в образовании [15], становления ценностных позиций студентов среднего профобразования [16], студентов вузов [17], работников организаций [18], целых народов [19], современного общества в целом [20].

Проведенный нами теоретический анализ рассматриваемой темы показал, что, несмотря на достаточно большое количество исследований, они носят в основном теоретический характер, а в настоящее время необходимо проводить целенаправленные практические исследования для конкретных коллективов.

Теоретической основой нашего исследования стали концепции теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клееланда [9] и труды С.Л. Рубинштейна [10-11]. На основании проведенных исследований Д. Мак-Клееланд выделил три основные потребности, присущие людям: потребность достижения; потребность соучастия; потребность властвования.

Мы также опирались на труды С.Л. Рубинштейна, в частности в тех аспектах, которые касаются развития направленности личности. С.Л. Рубинштейн указывал: «что в деятельности человека по удовлетворению непосредственных общественных потребностей выступает общественная шкала ценностей. В удовлетворении личных и индивидуальных потребностей через посредство общественно полезной деятельности реализуется отношение индивида к обществу и соответственно соотношение личностного и общественно значимого» [10, с. 365].

Объектом исследования является мотивационная сфера трудовой деятельности персонала образовательной организации, развитие личности в организации.

Предмет – взаимосвязь мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности.

Целью данной работы является выявление взаимосвязи мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности работников образовательной организации.

Гипотезой стало предположение о том, что существует связь между ценностными ориентациями работников образовательной организации и мотивационными факторами трудовой деятельности, в частности: у работников с выраженными ценностями «высокое материального благосостояние» и «высокого социальный статус» основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата и самостоятельность в работе.

Задачи исследования:

1. Разработать программу исследования и сформировать батарею психодиагностических методик.
2. Провести эмпирическое исследование для выявления связи мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности.
3. Проанализировать и интерпретировать полученные данные.

В исследовании принимал участие коллектив государственного бюджетного учреждения Воронежской области «Центр психолого-педагогической поддержки и развития детей». Из сотрудников организации было выбрано тридцать человек: 1 управляющий подразделением, 3 заместителя, 6 старших преподавателей, 14 педагогов, 6 психологов. Они работают по заключенным с ними трудовым договорам на постоянной основе. Заработная плата выплачивается вовремя и в полном объеме. Она складывается из оклада и премии работника. Предусмотрен полный соцпакет. Для исследования были приглашены 30

сотрудников, из них 15 мужчин и 15 женщин. К проведению исследования сотрудники организации проявили интерес.

Данная организация была выбрана в качестве эмпирической базы исследования не случайно. Работа проводилась по запросу администрации центра для изучения мотивационной структуры работников педагогического коллектива.

Методы и методики исследования

В качестве диагностических средств были выбраны следующие методики по изучению мотивации трудовой деятельности: 1. Проективная методика «незаконченные предложения Д. Сакса» модифицированный вариант [22]. 2. Методика диагностики мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана [21]. 3. Диагностика мотивации достижения А. Мехрабиана [23]. 4. Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности по С.С. Бубновой [21]. Методы обработки результатов исследования: качественный и количественный анализ полученных результатов, статистический коэффициент корреляции г-Спирмена [24, 25].

Обсуждение результатов

Результаты исследования по проективной методике «Незаконченные предложения». В исследуемом коллективе была проведена методика, направленная на исследование мотивирующих-демотивирующих факторов трудовой деятельности.

Предложение «моя работа является...», большинством работников (40%) было дополнено фразой «...основным источником дохода». Для 30% данная работа является интересной, а 30% дополнили предложение ответом «...интересной».

Следующее предложение – «Я работаю в данной организации, потому что...» - 30% опрошенных продолжили фразой «...теплые отношения в коллективе» и 20% - «...моя зарплата зависит только от меня». По 15% работников на данное предложение ответили «...работа интересная» и «...мне нравится», а 10% - «...есть возможность реализовать свой потенциал» и «гибкий график работы».

40% респондентов считают, что «Самым важным стимулом в работе для меня является...» «...дружный коллектив», 30% - «...возможность заработать деньги», 20% - «...большая зарплата», а 10% - «...поддержка руководства».

50% опрошенных считают, что «Я работал(а) бы лучше, если бы...» «...умел(а) правильно общаться с людьми», 30% - «...я был(а) более коммуникабелен(а)», и 20% - «...был более высокий доход».

При ответе на предложение «В работе больше всего нравится...» мнения респондентов разделись. 40% ответили «общаться с людьми», а по 30% - «...приятное общение с коллегами» и «...возможность зарабатывать».

Работники данной организации «были бы намного более удовлетворены своей работой, если бы...» «...все коллеги были более сговорчивыми» - 80% и «...зарабатывал(а) больше» - 20%.

Свою служебную перспективу 50% опрошенных представляют «...как увеличение дохода», 30% «повышение в должности» и 20% - «...как личностный рост».

30% сотрудников считают, что их руководство «ответственное», по 20% - «...учит меня правильно вести дела», «...поддерживает меня» и «...поощряет активность». И лишь 10% опрошенных ответили «...замечательное».

Замечателен тот факт, что сотрудники организации удовлетворены сложившимися отношениями в коллективе. Предложение «отношения в коллективе...» 40% сотрудников дополнили фразой «...теплые». И по 30% опрошенных считают, что в коллективе отношения «...дружеские» и «...позитивные».

Свои профессиональные достижения сотрудники отмечают как «приносят мне доход» (60%). 30% считают, что профессиональные достижения «...довольно высокие» и 10% ответили «...зависят от меня».

Предложение «В коллективе меня воспринимают как...» 30% дополнили «...перспективного сотрудника», по 25% - «...трудоголика» и «...позитивного человека», и лишь 20% «...ответственного человека».

Исходя из специфики данной организации, 60% сотрудников считают стрессовой

ситуацией «...непонимание со стороны сотрудников». 20% - «...неудачи в общении», 15% утверждают, что стрессовые ситуации на работе «...бывают редко» или «...отсутствуют» – 5%.

Результаты исследования, полученные при помощи методики В.Э. Мильмана, которая позволяет выявить устойчивые тенденции личности относительно трудовой деятельности, показали следующее.

Мотивационный профиль личности можно разделить на два вида: общежитейский профиль и рабочий (деловой) профиль. Согласно результатам нашего исследования, у 40% испытуемых выражен мотивационный профиль личности общежитейской направленности; 60% работников показали выраженность мотивационного профиля рабочей направленности.

Общежитейский мотивационный профиль включает в себя три аспекта. Вот какие данные мы получили в ходе исследования. По первому аспекту «жизнеобеспечение» максимальное количество баллов набрали 14,6 % испытуемых, по второму аспекту «комфорт» - 16,9 % опрошенных, по третьему аспекту «общение» - 18,8 % (см. рис. 1).

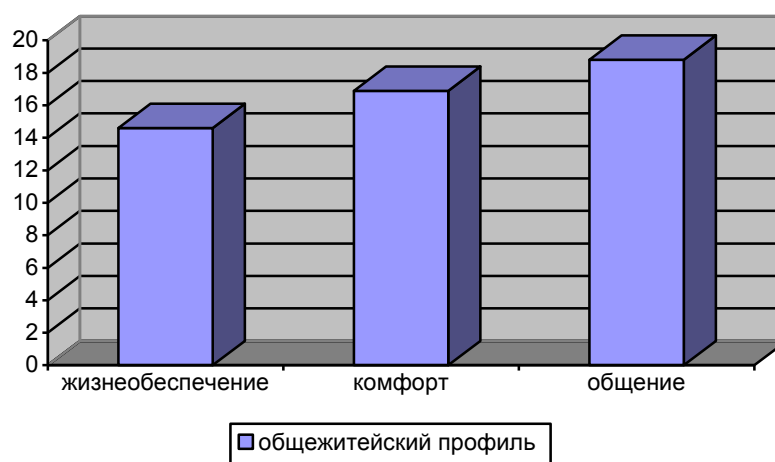


Рис. 1. Гистограмма распределения основных параметров общежитейского мотивационного профиля личности работников (в процентах)

Рабочий (деловой) мотивационный профиль подразделяется также на три аспекта. Первый – «общая активность» - 17,8 % опрошенных, второй – «творческая активность» - 19,5 % испытуемых и, наконец, третий аспект – «социальная полезность» - высокие результаты показали 22,2% испытуемых (см. рис. 2).

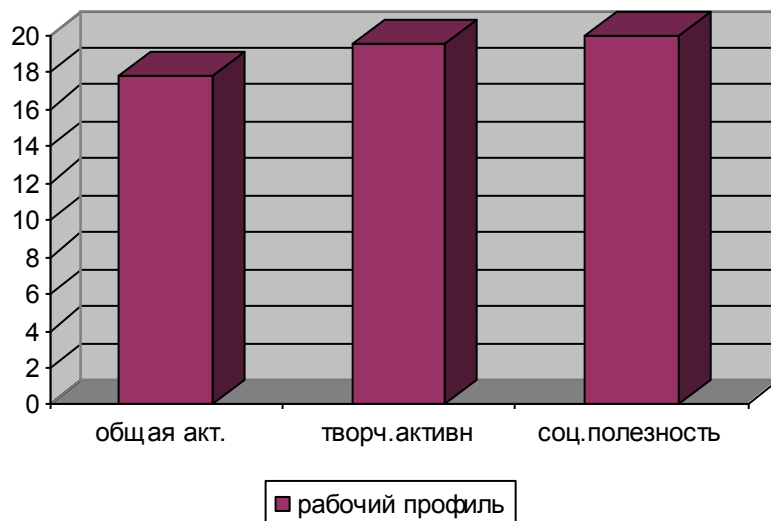


Рис. 2. Гистограмма распределения основных параметров рабочего профиля мотивационной структуры личности (в процентах)

Таким образом, можно отметить, что большинство сотрудников имеют рабочую направленность мотивационного профиля личности. Это значит, что в работе для них в первую очередь важно не только стремление к активности, но и возможность развития своего творческого потенциала, комфортная обстановка, доброжелательные отношения в коллективе, обеспечение социального статуса играют немаловажную роль.

Результаты диагностики выраженности мотивации достижения по А.Мехрабиану. Данная методика была выбрана не случайно, так как она дает возможность проследить выраженность мотивации достижения участников данного исследования. Для исследования группа была разделена по половому признаку, так как тест имеет две формы – мужскую и женскую. Особый интерес для нас представляли «крайние» показатели - верхние 27%, характеризующие выраженность мотива стремления к успеху и нижние 27% - мотив избегания неудач. На основе полученных индивидуальных показателей было создано три средних профиля: женский, мужской и общий. Результаты исследования по методике А.Мехрабиана показали, что мужской средний профиль характеризуется равным процентным соотношением мотивов стремления к успеху и избегания неудач (28,6%). Это может свидетельствовать о ситуативности поведения.

Этого нельзя сказать о женском среднем профиле, где мотив избегания неудач (44%) незначительно меньше среднего показателя в профиле (56%), а вот стремление к успеху не выражено вовсе (0%). Это может говорить об отсутствии стремления данного женского контингента к успеху, к проявлению некоторых решительных действий для его достижения. В то же время, наблюдается стремление избегать каких-либо действий, возможно, ведущих к неудаче, а также к выполнению заданий по заранее определенному конкретному алгоритму.

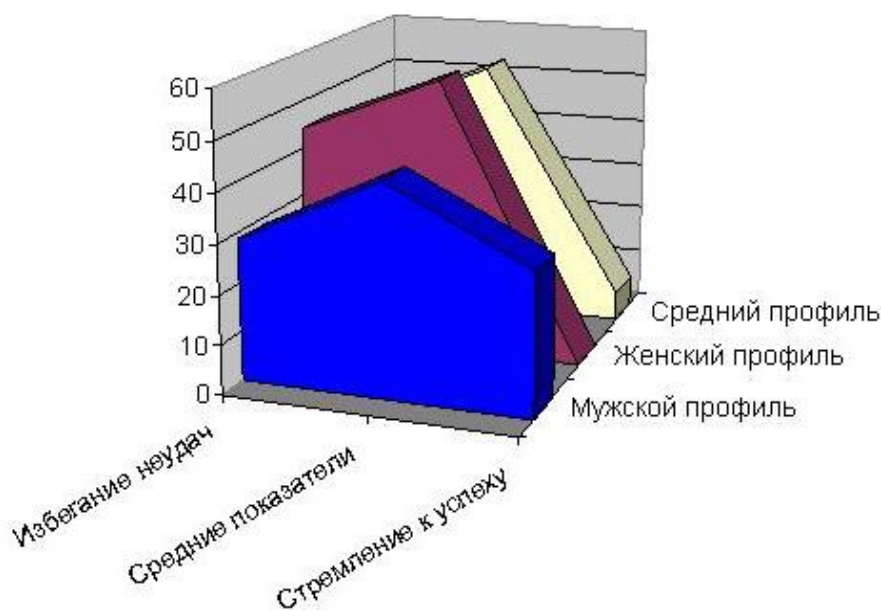


Рис. 3. Диаграмма соотношения средних показателей выраженности стремления к достижению работников (в процентах)

В среднем профиле (в целом по выборке) обозначилась практически такая же зависимость как и в женском: избегание неудач (40,6%), средний показатель (53,1%), стремление к успеху (6,3%).

Результаты диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности по С.С. Бубновой. Результаты, полученные с помощью данной методики представлены на рисунке 4.

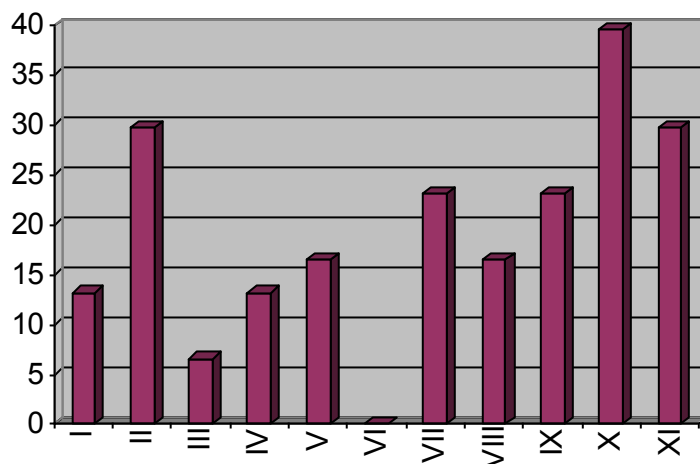


Рис. 4. Гистограмма распределения выраженности ценностных ориентаций в исследуемой группе (в процентах)

В исследуемом коллективе наиболее выраженными ценностями являются: X – Общение (39,6% испытуемых); II – высокое материальное благосостояние (29,7% испытуемых); XI – здоровье (29,7% испытуемых); VII – высокий социальный статус и управление людьми (23,1% испытуемых); IX – социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе (23,1% испытуемых);

Менее выраженными ценностными ориентациями являются: V – Любовь (16,5% испытуемых); VIII – признание и уважение людей и влияние на окружающих (16,5% испытуемых); I – приятное времяпрепровождение, отдых (13,2% испытуемых); IV – помощь и милосердие к другим людям (13,2% испытуемых);

Наименее выраженными являются следующие ценностные ориентации: III – поиск и наслаждение прекрасным (6,6% испытуемых); VI – познание нового в мире, природе, человеке (0% испытуемых).

Таким образом, для большинства представителей коллектива наиболее характерными являются общение, высокое материальное благосостояние, здоровье и высокий социальный статус и управление людьми.

Мы соотнесли полученные данные по выраженности показателей мотивации трудовой деятельности и ценностных ориентаций работников организации и пришли к следующим выводам:

Исходя из результатов, полученных по методике исследования мотивационной структуры личности В.Э. Мильмана, мы можем увидеть, что у сотрудников данного коллектива представлена, в основном, рабочая направленность мотивационного профиля личности. Общежитейскую направленность продемонстрировали лишь 40% испытуемых. Следует отметить, что в группу работников, у которых представлена рабочая направленность можно отнести 18 человек, то есть 60% испытуемых. Для группы с рабочим мотивационным профилем значимыми мотиваторами являются: грамотный руководитель, самостоятельность в работе, заработная плата и хорошие отношения в трудовом коллективе. Для группы с общежитейским мотивационным профилем наиболее значимыми мотиваторами трудовой деятельности являются: положительный результат трудовых усилий, признание и одобрение результатов работы начальством и сослуживцами, самостоятельность в работе и заработная плата (см. рис. 5).

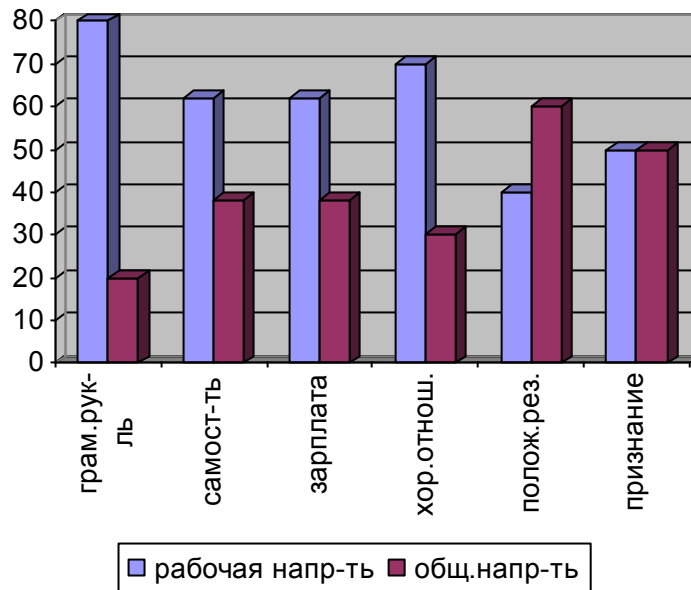


Рис. 5. Гистограмма распределения мотиваторов трудовой деятельности у работников организации с рабочим и общежитейским мотивационными профилями (в процентах)

Для группы с рабочим мотивационным профилем личности демотиваторами являются несовершенство организации оплаты труда и некомпетентность руководителя. Главным демотиватором представители группы с общежитейским мотивационным профилем личности считают перегруженность работой (см. рис. 6).

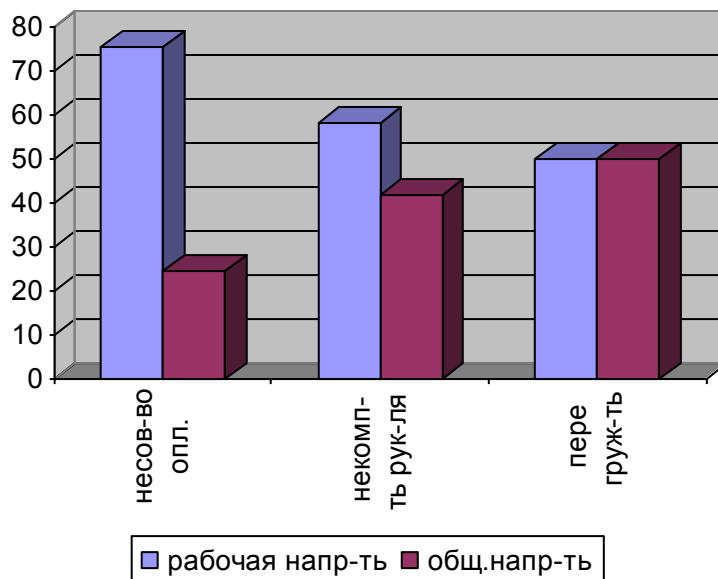


Рис. 6. Гистограмма распределения демотиваторов трудовой деятельности у работников организации с рабочим и общежитейским мотивационными профилями (в процентах)

По результатам исследования диагностики мотивации достижения А.Мехрабиана группа с рабочим мотивационным профилем и группа с общежитейским мотивационным профилем показала равное процентное соотношение мотивов стремления к успеху и избегания неудач, что может свидетельствовать о ситуативности поведения (см. рис. 7).

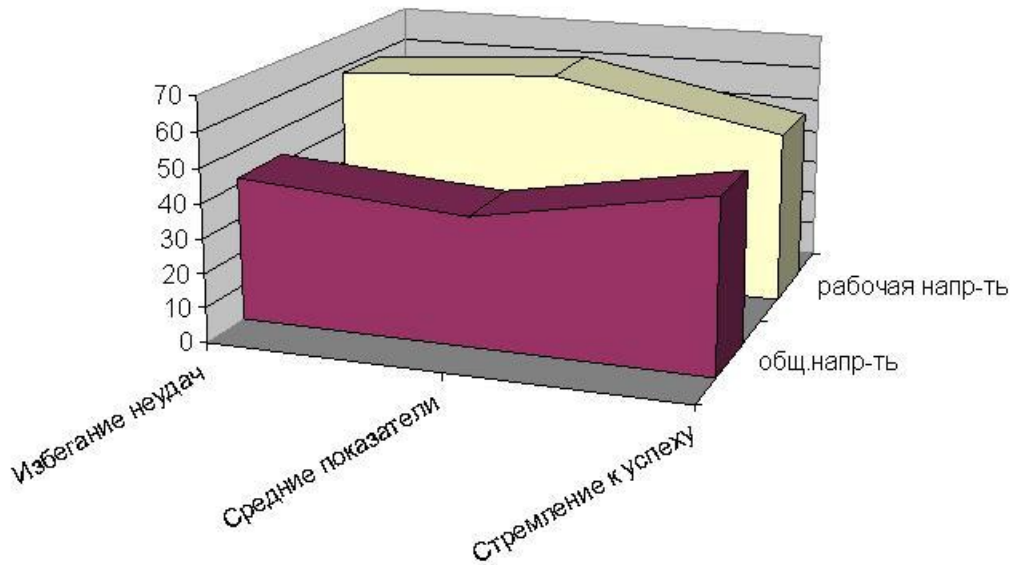


Рис. 7. Диаграмма соотношения средних показателей выраженности стремления к достижению у работников с рабочим и общежитейским мотивационными профилями (в процентах)

Также для группы с рабочим мотивационным профилем личности наиболее выраженными ценностями являются: высокое материальное благосостояние и высокий социальный статус и управление людьми. Наиболее характерными ценностными ориентациями для представителей группы с общежитейским мотивационным профилем личности являются общение, приятное времяпрепровождение, помощь и милосердие к другим людям (см. рис. 8).

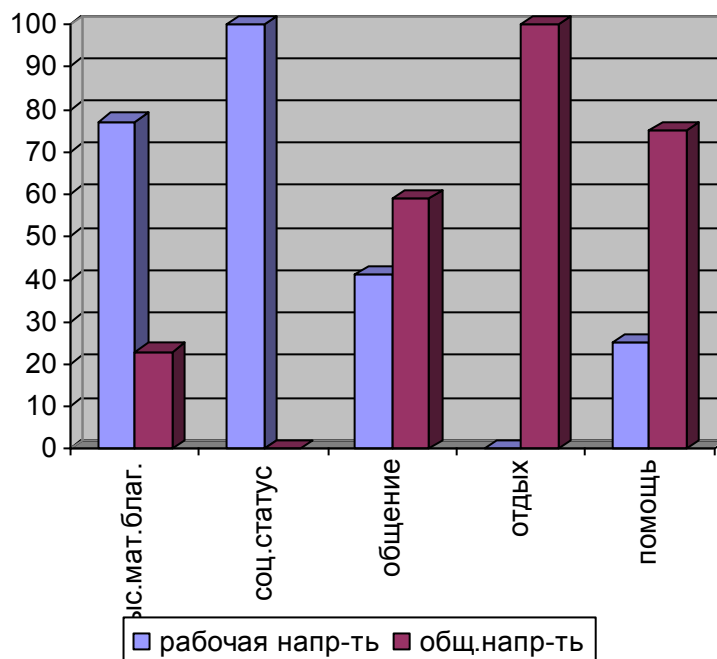


Рис. 8. Гистограмма распределения выраженности ценностных ориентаций в группах с рабочей и общежитейской направленностью (в процентах)

Количественный анализ полученных по методикам результатов осуществлялся с помощью программы SPSS 18.0. Статистическая обработка результатов исследования

полученных данных осуществлялась находением коэффициента корреляции между показателями, полученными по двум шкалам среди 30 испытуемых; по шкале диагностики мотивации достижения А. Мехрабиана и по методике диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности по С.С. Бубновой. Для проверки гипотезы о наличии корреляции между парами свойств мы использовали коэффициент корреляции r-Спирмана, который вычисляется по формуле:

$$r = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{n \cdot (n^2 - 1)}, \text{ где } d - \text{ разность рангов, } n - \text{ число пар объектов.}$$

Коэффициенты корреляции между показателями представлены в таблице 1.

Таблица 1

Корреляционная матрица

		Мехрабиан	Бубнова
Мехрабиан	Корреляция Спирмана	1	,456*
	Знч.(2-сторон)		,022
	N	30	30
Бубнова	Корреляция Спирмана	,456*	1
	Знч.(2-сторон)	,022	
	N	30	30

Из таблицы 1 видна прямая статистически значимая корреляционная связь ($r = +0,456$) между показателями по шкале диагностики мотивации достижения и по методике диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности. Связь статистически значима на уровне $p < 0,05$.

Заключение

Результаты исследования по проективной методике «Незаконченные предложения»: наиболее важными мотиваторами являются дружный коллектив и возможность заработать деньги; демотиваторами – непонимание со стороны клиентов и низкий доход.

Диагностика мотивационной структуры личности: большинство работников имеют рабочую направленность мотивационного профиля.

Мужской средний мотивационный профиль личности характеризуется равным процентным соотношением мотивов стремления к успеху и избегания неудач, женский средний профиль: мотив избегания неудач незначительно меньше среднего показателя в профиле, а вот стремление к успеху не выражено вовсе.

По результатам диагностики реальной структуры ценностных ориентаций личности наиболее выраженными ценностями являются: общение, высокое материальное благосостояние, здоровье и высокий социальный статус и управление людьми.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: у работников с выраженными ценностями высокого материального благосостояния и высокого социального статуса основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата, самостоятельность в работе и дружный коллектив; для сотрудников с ценностями общения, отдыха и помощи другим людям главными мотиваторами являются положительный результат труда и признание и одобрение коллективом.

В результате анализа научной литературы и данных, полученных в ходе нашего исследования можно заключить следующее, что мотивация является важной составляющей в процессе взаимодействия работников данного коллектива и оказывает немаловажную роль в процессе формирования успешной деятельности. Внедрение системы мотивационного управления в организации позволяет построить оптимальную, гибкую и динамичную мотивационную среду, способствующую взаимовыгодному сотрудничеству и взаимодействию руководителя и членов педагогического коллектива.

Поставленная цель – выявление взаимосвязи мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности работников образовательной организации, достигнута, задачи выполнены. В результате анализа полученных данных сформулированная нами гипотеза, которая заключалась в предположении о том, что: существует связь между ценностными ориентациями работников образовательной организации и мотивационными факторами трудовой деятельности, в частности: у работников с выраженными ценностями высокого материального благосостояния и высокого социального статуса основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата и самостоятельность в работе, нашла свое подтверждение.

Примечания:

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. М.: ИНФРА, 2008. 464 с.
2. Чернышева Е.И., Чалых Е.А. Формирование познавательных мотивов у младших школьников на уроках технологии // Перспективы науки и образования. 2013. № 3. С. 247-253.
3. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Неэффективность самореализации обучения в вузе как результат немотивированного выбора профессии // Перспективы науки и образования. 2014. № 1 (7). С. 153-157.
4. Никонова Е.Р. Социальное проектирование в подготовке архитекторов к профессиональной деятельности. Анализ мотивационной составляющей // Перспективы науки и образования. 2013. № 5. С. 115-120.
5. Крылова М.Н. Способы мотивации учебной деятельности студентов вуза // Перспективы науки и образования. 2013. № 3. С. 86-95.
6. Лучинкина А.И. Специфика мотивации Интернет-пользователей // Перспективы науки и образования. 2014. № 6 (12). С. 105-109.
7. Евплова Е.В. К вопросу о материальной и нематериальной мотивации // Перспективы науки и образования. 2013. № 2. С. 104-108.
8. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для студентов вузов / А.П. Егоршин. 5-е изд., доп. и перераб. М.: Экономика, 2005. 713 с.
9. Макклелланд Д. Мотивация человека: перевод / Д. Макклелланд; науч. редакция Е. П. Ильина. СПб.: Питер Пресс, 2007. 669 с.
10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. Т. 1. М.: Педагогика, 1989. 488 с.
11. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973. 424 с.
12. Богачёв А.Л. Субстанциальность благ и медиальность ценностей // Перспективы науки и образования. 2015. № 2 (14). С. 9-15.
13. Зинченко В.В. Модель «нового гуманизма» в ценностной системе и принципах современной социальной философии образования // Перспективы науки и образования. 2014. № 1 (7). С. 9-13.
14. Комаров А.С. Общечеловеческие ценности: опыт апологии // Перспективы науки и образования. 2013. № 4. С. 21-29.
15. Верхорубова О.В. Формирование «здоровья» как ценности в образовании // Перспективы науки и образования. 2013. № 4. С. 50-59.
16. Денисова Е.В. К вопросу становления нравственно-ценностной позиции студентов педагогического колледжа // Перспективы науки и образования. 2013. № 2. С. 142-144.
17. Кочарян А.С., Макаренко А.А., СяоЛун В. Соотношение ценности-доступности в разных жизненных сферах китайских студентов // Перспективы науки и образования. 2015. № 1 (13). С. 96-100.
18. Остапенко Р.И. Структурные связи ценностных ориентаций и поведенческого стиля в конфликтной ситуации работников организации // Перспективы науки и образования. 2013. № 1. С. 23-35.
19. Акижанова Д.М., Сатенова С.К. Культурные ценности казахского народа и деловые переговоры в Казахстане // Перспективы науки и образования. 2013. № 5. С. 195-201.
20. Мощева С.В. К вопросу о поведенческих стереотипах и ценностных ориентирах

современного общества (на материале русскоязычных текстов Массмедиа) // Перспективы науки и образования. 2014. № 4 (10). С. 74-79.

21. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: Учеб. пособие для студ. вузов / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. 488 с.

22. Казачкова В.Г. Метод незаконченных предложений при изучении отношений личности // Вопросы психологии. 1989. № 3. С. 154-157.

23. Диагностика мотивации достижения (А.Мехрабиан) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. 2002. С. 98-102.

24. Остапенко Р.И., Остапенко А.И. Использование методов моделирования структурными уравнениями в области управления образованием // Государственный советник. 2013. № 4. С. 112-118.

25. Остапенко Р.И. Особенности моделирования латентных изменений с помощью AMOS SPSS // Перспективы науки и образования. 2014. № 1 (7). С. 89-95.

Rerefences:

1. Egorshin A.P. Motivatsiya trudovoi deyatel'nosti / A.P. Egorshin. М.: INFRA, 2008. 464 s.

2. Chernysheva E.I., Chalykh E.A. Formirovanie poznavatel'nykh motivov u mladshikh shkol'nikov na urokakh tekhnologii // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 3. S. 247-253.

3. Gus'kova E.A., Shavyrina I.V. Neeffektivnost' samorealizatsii obucheniya v vuze kak rezul'tat nemotivirovannogo vybora professii // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2014. № 1 (7). S. 153-157.

4. Nikonova E.R. Sotsial'noe proektirovanie v podgotovke arkhitektorov k professional'noi deyatel'nosti. Analiz motivatsionnoi sostavlyayushchei // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 5. S. 115-120.

5. Krylova M.N. Sposoby motivatsii uchebnoi deyatel'nosti studentov vuza // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 3. S. 86-95.

6. Luchinkina A.I. Spetsifika motivatsii Internet-pol'zovatelei // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2014. № 6 (12). S. 105-109.

7. Evplova E.V. K voprosu o material'noi i nematerial'noi motivatsii // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 2. S. 104-108.

8. Egorshin A.P. Upravlenie personalom: uchebnyk dlya studentov vuzov / A.P. Egorshin. 5-e izd., dop. i pererab. М.: Ekonomika, 2005. 713 s.

9. Makklelland D. Motivatsiya cheloveka: perevod / D. Makklelland; nauch. redaktsiya E.P. Il'ina. SPb.: Piter Press, 2007. 669 s.

10. Rubinshtein S.L. Osnovy obshchei psikhologii: V 2 t. T. 1. М.: Pedagogika, 1989. 488 s.

11. Rubinshtein S.L. Problemy obshchei psikhologii. М.: Pedagogika, 1973. 424 s.

12. Bogachev A.L. Substantsial'nost' blag i medial'nost' tsennosti // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2015. № 2 (14). S. 9-15.

13. Zinchenko V.V. Model' «novogo gumanizma» v tsennostnoi sisteme i printsipakh sovremennoi sotsial'noi filosofii obrazovaniya // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2014. № 1 (7). S. 9-13.

14. Komarov A.S. Obshchechelovecheskie tsennosti: opyt apologii // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 4. S. 21-29.

15. Verkhorubova O.V. Formirovanie «zdorov'ya» kak tsennosti v obrazovanii // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 4. S. 50-59.

16. Denisova E.V. K voprosu stanovleniya npravstvenno-tsennostnoi pozitsii studentov pedagogicheskogo kolledzha // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 2. S. 142-144.

17. Kocharyan A.S., Makarenko A.A., SyaoLun V. Sootnoshenie tsennosti-dostupnosti v raznykh zhiznennykh sferakh kitaiskikh studentov // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2015. № 1 (13). S. 96-100.

18. Ostapenko R.I. Strukturnye svyazi tsennostnykh orientatsii i povedencheskogo stilya v konfliktnoi situatsii rabotnikov organizatsii // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 1. S. 23-35.

19. Akizhanova D.M., Satenova S.K. Kul'turnye tsennosti kazakhskogo naroda i delovye peregovory v Kazakhstane // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2013. № 5. S. 195-201.
20. Moshcheva S.V. K voprosu o povedencheskikh stereotipakh i tsennostnykh orientirakh sovremennogo obshchestva (na materiale russkoyazychnykh tekstov Massmedia) // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2014. № 4 (10). S. 74-79.
21. Fetiskin N.P. Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyykh grupp: Ucheb. posobie dlya stud. vuzov / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuilov. M.: Izd-vo In-ta Psikhoterapii, 2002. 488 s.
22. Kazachkova V.G. Metod nezakonchennykh predlozhenii pri izuchenii otnoshenii lichnosti // Voprosy psikhologii. 1989. № 3. S. 154-157.
23. Diagnostika motivatsii dostizheniya (A.Mekhrabian) / Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyykh grupp. M. 2002. С. 98-102.
24. Ostapenko R.I., Ostapenko A.I. Ispol'zovanie metodov modelirovaniya strukturnymi uravneniyami v oblasti upravleniya obrazovaniem // Gosudarstvennyi sovetnik. 2013. № 4. S. 112-118.
25. Ostapenko R.I. Osobennosti modelirovaniya latentnykh izmenenii s pomoshch'yu AMOS SPSS // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2014. № 1 (7). S. 89-95.

УДК 159.9

Связь ценностных ориентаций личности работников образовательной организации и мотивационных факторов их трудовой деятельности

Роман Иванович Остапенко

ООО «Экологическая помощь», Российская Федерация
Кандидат педагогических наук
394049, Воронеж, ул. Лидии Рябцевой, 50 / 217
E-mail: ramiro@list.ru

Аннотация. Целью данного исследования явилось изучение взаимосвязи мотивационных факторов трудовой деятельности и ценностных ориентаций личности работников образовательной организации. В качестве гипотезы выступило предположение о существовании связи между ценностными ориентациями работников образовательной организации и мотивационными факторами трудовой деятельности.

В результате исследования мы пришли к выводу о том, что у работников с выраженными ценностями высокого материального благосостояния и высокого социального статуса основными мотивационными факторами трудовой деятельности являются заработная плата, самостоятельность в работе и дружный коллектив; для сотрудников с ценностями общения, отдыха и помощи другим людям главными мотиваторами являются положительный результат труда и признание, и одобрение коллективом.

Прямая статистически значимая корреляционная связь между показателями по шкале диагностики мотивации достижения и методике диагностики ценностных ориентаций подтвердили полученные результаты.

Ключевые слова: мотивация, факторы, трудовая деятельность, ценностные ориентации, личность работника, образовательная организация, взаимосвязь.