

# Забелина Е.В., Циринг Д.А., Овчинников М.В., Пономарева И.В. Взаимосвязь особенностей мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой у аспирантов с различной степенью успешности научно-педагогической деятельности



English version: [Zabelina E.V., Tziring D.A., Ovchinnikov M.V., Ponomaryova I.V. Interrelation between peculiarities of values and motivation and work satisfaction in postgraduate students with various degrees of success in academic and teaching activities](#)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

[Сведения об авторах](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Изучалась структура взаимосвязей показателей мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой в группах с высокой и низкой степенью успешности научно-педагогической деятельности. Выборка: 85 человек в возрасте от 23 до 30 лет (25 мужчин, 60 женщин), обучающихся в очной аспирантуре университетов Челябинска. Установлены значимые межгрупповые различия по всем изучаемым показателям, кроме удовлетворенности физическими условиями труда. Структура взаимосвязей в группе аспирантов с низкой степенью профессиональной успешности является более разветвленной, включает практически все показатели удовлетворенности работой. Снижение уровня удовлетворенности работой в этой группе связано с повышенным стремлением доминировать над другими людьми, иметь определенный статус, со снижением потребности в позитивном взаимодействии с окружающими, а также с низкой общей удовлетворенностью содержанием, продуктивностью и осмысленностью жизни, неверием в способность контролировать события собственной жизни, убежденностью в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю. Полученные результаты позволяют предполагать, что аспиранты с низкой степенью профессиональной успешности более зависимы от субъективных факторов, присутствующих в организации, более чувствительны к ним. Снижение уровня удовлетворенности работой у аспирантов с высокой степенью профессиональной успешности коррелирует с повышенным стремлением достигать успеха, выраженной верой в свои силы и свободу выбора строить собственную жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Вероятно, уверенные в себе и нацеленные на достижение успеха аспиранты сталкиваются с определенными трудностями (негибкость образовательной системы, неконтролируемые личностные факторы), что снижает общий уровень удовлетворенности работой. Проведенное исследование показало, что взаимосвязи показателей мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой специфичны в группах с разным уровнем успешности научно-педагогической деятельности.

**Ключевые слова:** мотивы, ценности, аспирант, педагог, профессиональная деятельность, удовлетворенность работой, профессиональная успешность

Актуальность исследования взаимосвязи особенностей мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой аспирантов обусловлена, в первую очередь, наличием проблем, ухудшивших кадровое состояние высшей школы, таких как массовый отток молодых

перспективных специалистов в другие сферы, дефицит и старение штатного научно-педагогического состава, сокращение доли преподавателей среднего возраста, которых отличает высокий профессионализм и деловая активность.

Закрепление молодежи в сфере науки и образования обусловлено многими факторами, при этом важную роль играет фактор мотивации научно-педагогической деятельности, и в первую очередь нематериальная ее составляющая.

Данное исследование ставило своей целью исследовать специфику взаимосвязи показателей мотивационно-ценностной сферы и успешности научно-педагогической деятельности. Полученные результаты могут служить основой для выстраивания более точной и эффективной системы мотивирования научно-педагогических работников.

Результаты исследования, представленные в статье, описывают один из этапов научно-исследовательской работы, главной целью которой является разработка программы нематериальной мотивации молодых научно-педагогических кадров с учетом специфики их мотивационно-ценностной сферы.

## **Модель мотивационно-ценностной сферы аспирантов**

В образовательном процессе в вузах России в настоящее время сосуществуют две тенденции: возрастание требований к профессиональной подготовленности научно-педагогических работников и падение престижа этой профессии. Одним из важнейших факторов закрепления молодежи в сфере высшего образования является мотивация научно-педагогической деятельности: именно от внутреннего стремления работать в этой сфере во многом зависит успешность деятельности, удовлетворенность трудом и качество подготовки специалистов.

Коллективом ученых Челябинского государственного университета разработана теоретическая модель мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников (а к ним, несомненно, относятся и аспиранты), в которой отражены мотивационные, ценностные и смысловые образования, основные характеристики мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников, необходимые для успешной реализации их профессиональной деятельности. В модель включены ряд блоков (потребностно-мотивационный, целевой, ценностно-смысловой, результативный) [Овчинников и др., 2011].

Потребностно-мотивационный блок содержит потребности, мотивы и иные мотивационные образования. Характер научно-педагогической деятельности является главным основанием для выделения отдельных видов потребностей (познавательные, коммуникативные, творческие, самореализации, стабильности и др.) и соответствующих мотивов. Мотив всегда соотносится с представлением о цели деятельности, со способами достижения цели и с представлением о результате деятельности.

Выделение целевого блока связано с тем, что любая деятельность, в том числе научно-педагогическая, направлена на достижение цели. Мотивация научно-педагогической деятельности – это соотношение целей, стоящих перед научно-педагогическим работником, и внутренней активности личности. Мотивация выражается в принятии научно-педагогическим работником целей и задач научно-педагогической деятельности как лично значимых и необходимых.

Ценностно-смысловой блок включен в модель в связи с тем, что иерархическая структура мотивации в наиболее развитой ее форме предполагает усвоение определенных моральных

ценностей – представлений, понятий, идей, ставших доминирующими мотивами.

В результативном блоке модели соотносятся понятия «успех», «удовлетворенность», «результат деятельности». Результат научно-педагогической деятельности в виде успешного познания, овладения отношениями и повышения социального статуса в научно-педагогическом коллективе формирует удовлетворенность научно-педагогической деятельностью.

В данной модели находят отражение требования к мотивационно-ценностной сфере научно-педагогических работников, необходимые для успешной реализации профессиональной деятельности: в этой сфере доминируют мотивы новизны и творчества, статуса и признания, самореализации. Успешные научно-педагогические работники ориентированы больше на процесс деятельности, чем на результат, их может мотивировать само содержание их работы. Для них характерен приоритет внутренней мотивации над внешней, сформированность жизненных целей, внутренний локус контроля, вера в управляемость жизнью, а также ценность самостоятельности в мыслях и действиях.

## **Проблема успешности в научно-педагогической деятельности**

В современной науке (социологии, психологии, философии), несмотря на выраженный интерес к проблеме успешности человека в деятельности, и само понятие «успешность», и ее критерии определены недостаточно четко.

На сегодняшний день в психологии накоплен достаточно обширный эмпирический материал, касающийся факторов достижения успеха в конкретной деятельности [Гордеева, 2006; Далгатов, 2006; Хекхаузен, 2003; и др.]. В отечественной психологии рассматриваются отдельные аспекты проблемы успешности деятельности: исследование уровня притязаний [Бороздина, 2000; Толмасова, 1988; Шумихина, 2006; и др.], анализ восприятия образа успешного человека [Атюнина, 2007; Петренко, 1986; и др.], изучение феномена страха успеха [Спиваковская, 2002; Турецкая, 1998; и др.], проявления переживания успешности [Дементий, 2011; Солоед, 1997; и др.].

На наш взгляд, одной из наиболее удачных формулировок является определение Н.В.Самоукиной: «Успех в профессиональной деятельности проявляется прежде всего в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению этой цели» [Самоукина, 1999, с. 221].

Проблемным при анализе успешности деятельности является часто встречаемое в литературе смешение понятия «успешность» с другими, близкими по смыслу («продуктивность», «оптимальность», «результативность», «производительность», «эффективность»). Возникает необходимость содержательно развести и уточнить значения данных терминов.

Под результативностью понимают наличие какого-либо результата, итога деятельности, который может быть и незапланированным [Маркова, 1996]. Оптимальность определяется как «достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и усилий участников» [Маркова, 1996, с. 116]. Производительность – это общее количество выпущенной в единицу времени продукции [Шадриков, 1998] или количество выпущенной в единицу времени продукции, соответствующей стандартам [Маркова, 1996]. Под эффективностью понимается соотношение успешности и неуспешности деятельности в некоторый период времени [Якунина, 2004].

Успешность деятельности представляет собой наличие результативных действий [Агеев, Дубова,

Рыжонкин, 1987], которые могут и не отражаться на продуктивности, но либо вести к ее повышению в будущем, либо позитивно отражаться на деятельности партнеров по взаимодействию.

Ряд авторов [Дмитриева, Дружилов, 2001] предлагают выделить две группы критериев успешности деятельности: это внешние (объективные) критерии, ориентирующие на оценку результативности выполнения профессиональной задачи, и внутренние, психологические критерии оценки деятельности.

Объективные критерии успешности профессиональной деятельности представляют собой социально закрепленные стандарты. Эти критерии «предзаданы» субъекту: субъект не вырабатывает их самостоятельно, а лишь применяет. Объективные критерии, как правило, нацелены на параметры, которые можно однозначно зафиксировать в реальности, относятся к результату деятельности. Объективный критерий всегда предполагает норму и шкалу оценки.

Субъективные критерии успешности профессиональной деятельности преимущественно вырабатываются самим субъектом. Они неформальны, не закреплены в нормативных документах, индивидуальны. Осуществляемая на их основе оценка интуитивна и, в отличие от объективной оценки, не имеет жесткой шкалы и четко установленной нормы.

Исходя из теоретического анализа проблемы [Овчинников и др., 2011] нами было выдвинуто предположение, что успешность научно-педагогической деятельности складывается как минимум из двух составляющих – «внутренней» и «внешней» успешности. «Внешняя» успешность представлена объективными показателями результативности деятельности (общее количество публикаций (статей и тезисов), индивидуальный индекс цитирования, количество изданных работ (монографий, учебников, учебных пособий и др.), количество конференций и финансируемых проектов (грантов), в которых принимал участие молодой ученый, а также результатами экспертных оценок научно-педагогической деятельности аспирантов.

Оцениванию подлежат следующие компоненты научно-педагогической деятельности: гностический (аналитические способности, креативность, гибкость и контекстность мышления), проектировочно-конструктивный (целеполагание, прогностичность, структурирование, конструирование), коммуникативный (контактность, самопрезентация, умения воспринимать и излагать информацию, толерантность, конфликтологическая компетентность), информационно-обучающий (развитие профессиональной направленности студентов, методика преподавания, использование современных технологий), организационный (педагогическое целеполагание, организация деятельности студентов, педагогический контроль и оценивание, организация и проведение научного исследования, практическая ориентация).

«Внутренняя» успешность, по нашему предположению, представлена показателями удовлетворенности работой.

Удовлетворенность является долгосрочным эмоционально-оценочным отношением к выполняемой работе и условиям ее протекания, возникающим на основе соответствия намерений, установок, потребностей научно-педагогических работников результатам и последствиям деятельности. Положительное отношение к деятельности обеспечивает долгосрочную мотивационную установку на ее выполнение и продолжение.

Уровень текущей удовлетворенности может рассматриваться как показатель успешности деятельности. Неудовлетворенность деятельностью снижает мотивацию, формирует отношение к работе как к вынужденной деятельности и вызывает деформацию мотивационно-ценностной сферы личности, усиливая внешнюю защитную мотивацию в ущерб внутренней творческой мотивации [Орлов, 1984].

В результате эмпирической проверки данного предположения (корреляционный анализ названных

критериев успешности) было установлено, что удовлетворенность работой (профессиональной деятельностью) напрямую не связана с другими показателями успешности (результативностью, экспертными оценками по представленным критериям). Вероятно, эта связь является опосредованной, нелинейной, осуществляемой через индивидуальный стиль деятельности или отдельные компоненты мотивационно-ценностной сферы.

Было принято решение рассмотреть взаимосвязь удовлетворенности работой и особенностей мотивационно-ценностной сферы у более успешных и менее успешных аспирантов отдельно, тем более что существуют теоретические предпосылки существования такой взаимосвязи. Так, по мнению Г.Г.Лигинчука, смыслы и мотивы напрямую влияют на удовлетворенность человека, в частности, на его удовлетворенность трудом [Самоукина, 2004, с. 179].

## Организация и методы исследования

*Гипотеза.* В исследовании проверялось предположение о том, что структура корреляционных взаимосвязей показателей мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой отличается качественным своеобразием в зависимости от степени успешности научно-педагогической деятельности.

*Выборка.* В исследовании приняли участие молодые научно-педагогические работники, обучающиеся в очной аспирантуре университетов Челябинска, всего 85 человек в возрасте от 23 до 30 лет (25 мужчин, 60 женщин).

*Методики.* Диагностировались следующие составляющие мотивационно-ценностной сферы: пять уровней потребностей по А.Маслоу (методика «Парные сравнения» А.И.Ладанова [Психологические тесты ... , 1998]); мотивы достижения успеха и избегания неудачи (методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А. А.Реана [Ильин, 2000]); ценности «власть», «достижение», «гедонизм», «стимуляция», «самостоятельность», «универсализм», «доброта», «традиции», «конформность», «безопасность» (методика «Ценностный профиль личности» Ш.Шварца [Карандашев, 2004]); показатели смысложизненных ориентаций «цели в жизни», «процесс жизни», «результативность жизни», «локус контроля – Я», «локус контроля – жизнь» (тест «Смысложизненные ориентации» Д.А.Леонтьева [Леонтьев, 2000]).

Для оценки показателей удовлетворенности работой применялась модифицированная Шкала удовлетворенности работой [Розанова, 1999] (показатели см. в табл. 2).

С целью исследования успешности научно-педагогической деятельности аспирантов использовались объективные показатели результативности испытуемых (общее количество публикаций (статей и тезисов), индивидуальный индекс цитирования, количество изданных работ (монографий, учебников, учебных пособий и др.), количество конференций, в которых принимал участие, количество финансируемых проектов), а также экспертные оценки научно-педагогической деятельности испытуемых по специально разработанным критериям (см. табл. 1), при этом в качестве экспертов выступили непосредственные и научные руководители аспирантов. Итоговый показатель успешности представляет собой математическую сумму предыдущих показателей.

*Методы анализа данных.* С помощью кластерного анализа (по методу внутригрупповой связи) вся выборка (85 человек) по показателю успешности была разделена на три группы: группа аспирантов с низкой степенью успешности научно-педагогической деятельности (20 чел., условно «менее успешные»); группа аспирантов со средней степенью успешности научно-педагогической деятельности (44 чел.) и группа аспирантов с высокой степенью успешности научно-педагогической деятельности (21 чел., условно «более успешные»). В дальнейшем исследовании принимали участие первая и третья (контрастные по выраженности успешности) группы.

Для проверки статистически значимых различий профессиональной успешности аспирантов, а также для проверки статистически значимых различий показателей удовлетворенности работой аспирантов с низкой и высокой степенью успешности научно-педагогической деятельности использовался непараметрический критерий U-Манна–Уитни. Для выявления значимых взаимосвязей между показателями мотивационно-ценностной сферы и показателями успешности научно-педагогической деятельности применялся коэффициент корреляции r-Спирмена. Расчеты выполнены с использованием компьютерного пакета статистических программ SPSS 17.0.

## Результаты

### Сравнительный анализ показателей успешности научно-педагогической деятельности

Как показал сравнительный анализ (сравнение производилось с помощью непараметрического критерия U-Манна–Уитни), выделенные с помощью кластерного анализа группы достоверно отличаются по большинству показателей успешности (см. табл. 1). Объективный показатель результативности также значимо отличается у аспирантов с различной степенью профессиональной успешности ( $U = 38,5$ ;  $p = 0,000$ ).

#### Таблица 1

Достоверность различий результатов экспертных оценок профессиональной деятельности в группах аспирантов с высокой и низкой степенью общей успешности

Показатели	Средний ранг в группах со степенью успешности		Достоверность различий	
	высокой	низкой	U	p
Современность	27,19	14,50	80,0	0,001
Аналитические способности	27,45	14,23	74,5	0,000
Креативность	27,14	14,55	81,0	0,001
Гибкость мышления	27,45	14,23	74,5	0,000
Контекстность мышления	28,21	13,43	58,5	0,000
Итоговая оценка гностического компонента НПД	28,12	13,53	60,5	0,000
Целеполагание	27,45	14,23	74,5	0,000
Прогностичность	27,69	13,98	69,5	0,000
Структурирование	27,62	14,05	71,0	0,000
Конструирование	27,26	14,43	78,5	0,000
Итоговая оценка проектировочно-конструктивного компонента НПД	28,26	13,38	57,5	0,000
Умение устанавливать контакт	26,95	14,75	85,0	0,001
Умение слушать и адекватно воспринимать информацию	25,88	15,88	107,5	0,006
Умение излагать информацию посредством письменной и устной речи	28,45	13,18	53,5	0,000
Самопрезентация	28,62	13,00	50,0	0,000
Толерантность	27,38	14,30	76,0	0,000
Умение аргументировать свою точку зрения	28,86	12,75	45,0	0,000
Умение конструктивно разрешать конфликты	28,33	13,30	56,0	0,000

Итоговая оценка коммуникативного компонента НПД	28,71	12,90	48,0	0,000
Умение ставить цели перед студентами	27,17	14,53	80,5	0,001
Умение организовать научную, учебную и внеучебную деятельность студентов	26,55	15,18	93,5	0,002
Умение мотивировать студентов для достижения цели	27,05	14,65	83,0	0,001
Умение контролировать и адекватно оценивать работу студентов	27,74	13,93	68,5	0,000
Умение организовать и провести научное исследование	28,81	12,80	46,0	0,000
Практическая ориентация	28,12	13,53	60,5	0,000
Итоговая оценка организационного компонента НПД	28,86	12,75	45,0	0,000
Умение и готовность развивать профессиональные интересы и склонности студентов	27,24	14,45	79,0	0,000
Владение методикой преподавания	27,17	14,53	80,5	0,001
Использование современных технологий и средств обучения в образовательном процессе	24,24	17,60	142,0	0,070
Итоговая оценка информационно-обучающего компонента НПД	28,38	13,25	55,0	0,000

*Примечания.* НПД – научно-педагогическая деятельность; оценка по критерию U-Манна–Уитни; p – уровень значимости.

Аспиранты с высокой степенью успешности значительно отличаются от аспирантов с низкой степенью успешности тем, что они, по мнению экспертов, обладают большим знанием современных зарубежных и отечественных научных проблем и умеют лучше донести его студентам; у них лучше развиты аналитические способности (умение анализировать информацию, выделять главное, сравнивать, обобщать, делать выводы); у них более развито умение мыслить оригинально, нестандартно; более развита гибкость мышления (умение рассматривать проблему с разных сторон, в многоаспектном ключе, находить различные варианты решения); умение мыслить в логике научного направления, реализовывать преемственность исследований.

Более успешные аспиранты лучше владеют навыками постановки цели, прогнозирования результата; они в большей степени могут предвидеть возможные пути решения научных и педагогических задач; они лучше отбирают и композиционно выстраивают содержание научной и педагогической деятельности; они более способны к конструированию и переконструированию информации в соответствии с современными научными достижениями.

У аспирантов с высокой степенью успешности более развиты коммуникативные умения: умение устанавливать контакт, умение слушать и адекватно воспринимать поступающую информацию, умение излагать информацию в письменной и устной речи, навыки самопрезентации, толерантность к мнению и позиции других людей, умение аргументировать свою точку зрения, умение конструктивно разрешать конфликты.

У более успешных аспирантов больше развиты организаторские умения: умение ставить цели перед студентами, умение организовать научную, учебную и внеучебную деятельность студентов, умение мотивировать студентов для достижения цели, умение контролировать и адекватно оценивать работу студентов, умение организовать и провести научное исследование, умение внедрять результаты научного исследования в практику.

Кроме того, у аспирантов с высокой степенью успешности научно-педагогической деятельности более выражены умение и готовность развивать профессиональные интересы и склонности студентов, они лучше владеют методикой преподавания, чаще и более эффективно используют в образовательном процессе современные технологии и средства обучения.

# Сравнительный анализ показателей удовлетворенности работой

Следующей задачей исследования стало сравнение показателей удовлетворенности работой аспирантов с низкой и высокой степенью успешности научно-педагогической деятельности (см. табл. 3).

Как показали результаты сравнительного анализа, значимые различия установлены по всем показателям удовлетворенности работой аспирантов с высокой и низкой степенью успешности, кроме показателя «удовлетворенность физическими условиями труда». Аспиранты с высокой степенью успешности более удовлетворены самим содержанием научно-педагогической деятельности, организацией и структурным подразделением, в которых они работают, своим рабочим окружением (слаженностью работы коллег, компетентностью и стилем работы руководителя), возможностями профессионального продвижения и реализации личностного потенциала, а также гигиеническими факторами по Ф.Герцбергу [Hersberg, 1963] (заработной платой, справедливостью и своевременностью вознаграждения, длительностью рабочего дня). Это подтверждает положение Ф.Герцберга о том, что для успешной работы в организации должны быть реализованы не только факторы гигиены, но и мотивационные факторы.

Полученные данные в целом подтверждают имеющиеся в науке данные о взаимосвязи успешности деятельности и удовлетворенности ею. Как отмечают В.Г.Асеев, В.И.Ковалев, П.М.Якобсон [Асеев, 1976] и другие исследователи, положительное отношение к профессиональной деятельности (удовлетворенность) обеспечивает долгосрочную мотивационную установку на ее выполнение и продолжение. Неудовлетворенность деятельностью снижает мотивацию, формирует отношение к работе как к вынужденной деятельности и вызывает деформацию мотивационной сферы личности, усиливая внешнюю, защитную мотивацию в ущерб внутренней творческой мотивации [Орлов, 1991].

## Таблица 2

Различия показателей удовлетворенности работой в группах аспирантов с высокой и низкой степенью успешности научно-педагогической деятельности

Показатели	Средний ранг в группах со степенью успешности		Достоверность различий	
	высокой	низкой	U	p
Удовлетворенность организацией	25,31	16,48	119,5	0,011
Удовлетворенность подразделением	27,02	14,68	83,5	0,000
Удовлетворенность физическими условиями труда	22,76	19,15	173,0	0,320
Удовлетворенность преподавательской деятельностью	25,02	16,78	125,5	0,017
Удовлетворенность научной деятельностью	27,98	13,68	63,5	0,000
Удовлетворенность слаженностью работы коллег	26,55	15,18	93,5	0,002
Удовлетворенность стилем руководства начальника	28,14	13,50	60,0	0,000
Удовлетворенность профессиональной компетентностью руководителя	27,17	14,53	80,5	0,000
Удовлетворенность зарплатой (с точки зрения ее соответствия трудозатратам)	25,29	16,50	120,0	0,015
Удовлетворенность зарплатой по сравнению с тем, сколько за такую же работу платят в других организациях	24,40	17,43	138,5	0,051
Удовлетворенность справедливостью контроля и оценки				



результатов работы	25,48	16,30	116,0	0,009
Удовлетворенность своевременностью вознаграждения	26,00	15,75	105,0	0,005
Удовлетворенность служебным (профессиональным) продвижением	27,88	13,78	65,5	0,000
Удовлетворенность возможностью реализовать свой опыт и способности	26,74	14,98	89,5	0,001
Удовлетворенность требованиями работы к интеллекту	26,05	15,70	104,0	0,003
Удовлетворенность длительностью рабочего дня	27,10	14,60	82,0	0,000
Итоговый показатель удовлетворенности работой	29,07	12,53	40,5	0,000

*Примечания.* Оценка по критерию U-Манна–Уитни; p – уровень значимости.

## **Структура взаимосвязей изучаемых показателей**

Результаты корреляционного анализа показателей удовлетворенности работой и мотивационно-ценностной сферы в группах с различной степенью успешности научно-педагогической деятельности позволяют говорить о том, что данные показатели связаны специфично в зависимости от степени успешности аспирантов.

Структура взаимосвязей показателей удовлетворенности работой и мотивационно-ценностной сферы в группе аспирантов с низкой степенью успешности научно-педагогической деятельности является значительно более многообразной и разветвленной и включает практически все показатели удовлетворенности работой, затрагивая как содержательные, так и формальные стимулы. В корреляционных взаимосвязях группы аспирантов с высокой степенью успешности присутствуют в основном «объективные» показатели удовлетворенности, которые предоставляет организация (зарплата, физические условия работы, справедливость и своевременность вознаграждения, возможности продвижения, длительность рабочего дня), в то время как в группе менее успешных аспирантов помимо данных показателей присутствуют и активно вступают во взаимосвязи «субъективные» параметры, которые дает сама работа или рабочее окружение (преподавание и научная деятельность, требования работы к интеллекту, слаженность работы коллег, компетентность руководителя и стиль руководства).

Этот факт может свидетельствовать о том, что для достижения состояния удовлетворенности работой аспирантам с низкой степенью профессиональной успешности необходима реализация (присутствие) многих объективных и субъективных факторов в организации. Возможно, они склонны завышать свои требования к организации, в которой работают, их ожидания часто не соответствуют тому, что организация может им предложить. Возможно также и то, что низкая степень успешности аспирантов обусловлена недостаточной удовлетворенностью по этим субъективным параметрам.

Аспиранты же, способные в большей степени добиваться успеха в профессиональной деятельности, не так привязаны к конкретным условиям, существующим в организации. Вероятно, они более самодостаточны, целеустремленны и готовы реализовывать свой потенциал в любых условиях вне зависимости от рабочего окружения или стиля работы руководителя.

В структуре взаимосвязей как у успешных, так и у менее успешных аспирантов присутствуют показатели удовлетворенности, связанные с вознаграждением – «удовлетворенность заработной платой по сравнению с другими организациями», «удовлетворенность своевременностью вознаграждения», «удовлетворенность справедливостью вознаграждения», «удовлетворенность возможностями продвижения». Однако количество и качество взаимосвязей (сила и направленность) с данными показателями значительно различаются.

Так, показатель «удовлетворенность заработной платой по сравнению с другими организациями» у более успешных аспирантов напрямую взаимосвязан с показателем «конформизм» ( $r = 0,499$ ,  $p = 0,021$ ) и отрицательно с локусом контроля «Я» ( $r = -0,505$ ,  $p = 0,019$ ), у низко успешных – отрицательно взаимосвязан с показателем «цели» ( $r = -0,450$ ,  $p = 0,047$ ). То есть оценка своего уровня заработной платы по сравнению с аналогичной должностью в других организациях у более успешных аспирантов связана с выраженностью в их системе ценностей стремления сдерживать и предотвращать действия, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям (чем выше данное стремление, тем выше удовлетворенность зарплатой), а также со снижением уверенности в собственных силах. У аспирантов же с низкой степенью профессиональной успешности повышение удовлетворенности собственной зарплатой по сравнению с другими организациями связано со снижением функции постановки цели, снижением осмысленности и направленности жизни.

Показатель «удовлетворенность своевременностью вознаграждения» (УСВ) связан у более успешных аспирантов положительно с показателями «материальные мотивы» ( $r = 0,537$ ,  $p = 0,012$ ), «мотивы достижения» ( $r = -0,602$ ,  $p = 0,004$ ), отрицательно – с показателем «локус контроля – жизнь» ( $r = -0,489$ ,  $p = 0,024$ ). Этот же показатель УСВ в группе низко успешных аспирантов связан положительно с показателями «мотивы самореализации» ( $r = 0,445$ ,  $p = 0,049$ ) и «стимуляция» ( $r = -0,603$ ,  $p = 0,005$ ), отрицательно – с показателем «власть» ( $r = -0,575$ ,  $p = 0,008$ ).

Данный результат можно интерпретировать как то, что удовлетворенность своевременностью вознаграждения в группе более успешных аспирантов снижается со снижением потребности в материальном обеспечении, комфорте и повышением мотивации достижения успеха в деятельности, осмысленности и направленности жизни. Снижение же удовлетворенности своевременностью вознаграждения в группе менее успешных аспирантов связано со снижением стремления реализовать свой личностный потенциал в деятельности, а также с повышением потребности доминировать, обладать статусом, подчинять себе; потребности в разнообразии и глубоких переживаниях для поддержания оптимального уровня активности.

Показатель «удовлетворенность справедливостью вознаграждения» также вступает в различные взаимосвязи в корреляционных структурах аспирантов с различной степенью успешности научно-педагогической деятельности. Так, в группе более успешных аспирантов он отрицательно взаимосвязан с показателями «мотивация достижения» ( $r = -0,446$ ,  $p = 0,043$ ) и «цели» ( $r = -0,442$ ,  $p = 0,045$ ), а в группе менее успешных аспирантов – с показателем «власть» ( $r = -0,450$ ,  $p = 0,047$ ). Вероятно, чем более выражена у успешных аспирантов мотивация достижения успеха и целеустремленность, тем выше их склонность сомневаться в справедливости внешних вознаграждений, оценивать их как недостаточные. У менее успешных аспирантов данная склонность связана с повышением потребности в доминировании над другими, стремлении к статусу.

Показатель удовлетворенности зарплатой у менее успешных аспирантов положительно взаимосвязан с ценностями «универсализм» ( $r = 0,446$ ,  $p = 0,049$ ) и «доброта» ( $r = 0,449$ ,  $p = 0,047$ ) и отрицательно – с ценностью «власть» ( $r = -0,574$ ,  $p = 0,008$ ). Таким образом, удовлетворенность уровнем заработной платы у менее успешных аспирантов связана с преобладанием в системе ценностей понимания, терпимости, позитивного взаимодействия с людьми, с одной стороны, и стремления доминировать, контролировать, обладать высоким статусом, с другой (чем выше стремление доминировать и ниже аффилиативная потребность, тем ниже удовлетворенность заработной платой).

В отличие от более успешных аспирантов в структуре взаимосвязей менее успешных аспирантов активно вступают во взаимосвязи с показателями мотивационно-ценностной сферы показатели удовлетворенности, относящиеся к содержанию профессиональной деятельности: «удовлетворенность преподавательской деятельностью», «удовлетворенность научной

деятельностью», «удовлетворенность требованиями работы к интеллекту». Так, показатель «удовлетворенность преподавательской деятельностью» положительно связан с показателями смысловых ориентаций «процесс» ( $r = 0,781, p = 0,001$ ), «результат» ( $r = 0,500, p = 0,025$ ), «локус контроля – Я» ( $r = 0,524, p = 0,018$ ), «локус контроля – жизнь» ( $r = 0,589, p = 0,006$ ) и ценность «стимуляция» ( $r = 0,452, p = 0,046$ ). Показатели «удовлетворенность научной деятельностью» и «удовлетворенность требованиями работы к интеллекту» также имеют взаимосвязи с показателями смысловых ориентаций, а последний связан также с показателем «универсализм» ( $r = 0,541, p = 0,014$ ).

Таким образом, можно говорить о том, что снижение удовлетворенности настоящим содержанием жизни, ее продуктивностью и осмысленностью, неверие в свои силы контролировать события собственной жизни, фатализм, а также низкая выраженность потребности в разнообразии, новизне, глубоких переживаниях приводит, по-видимому, к снижению уровня удовлетворенности преподавательской и научной деятельностью у этих испытуемых.

Кроме того, в структуре взаимосвязей показателей удовлетворенности работой и мотивационно-ценностной сферы в группе аспирантов с низкой степенью успешности профессиональной деятельности появляются параметры, относящиеся к характеристикам рабочего окружения: «удовлетворенность слаженностью работы коллег», «удовлетворенность компетентностью руководителя», «удовлетворенность стилем руководства начальника». Так, показатель «удовлетворенность компетентностью руководителя» напрямую связан с показателем «универсализм» ( $r = 0,502, p = 0,024$ ), показатель «удовлетворенность стилем руководства начальника» – с показателями «универсализм» ( $r = 0,509, p = 0,022$ ), «доброта» ( $r = 0,516, p = 0,02$ ) и «власть» ( $r = -0,487, p = 0,029$ ), показатель «удовлетворенность слаженностью работы коллег» – с показателями «локус контроля – жизнь» ( $r = 0,455, p = 0,044$ ), «процесс» ( $r = 0,653, p = 0,002$ ) и «мотивы признания, уважения» ( $r = -0,537, p = 0,015$ ).

Вероятно, высокая потребность в достижении признания и уважения со стороны окружающих у неуспешных аспирантов не находит реализации и приводит к снижению удовлетворенности отношениями в рабочем коллективе, усугубляясь при этом общей неудовлетворенностью своей жизнью в настоящем, присутствием убежденности в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю и свобода выбора иллюзорна. Низкий уровень удовлетворенности стилем руководства и компетентностью непосредственного начальника связан у менее успешных аспирантов со снижением потребности в понимании, терпимости, защите благополучия других людей, позитивном взаимодействии с окружающими, с одной стороны, и с повышенной потребностью в доминировании и контроле над людьми. Вероятно, данные испытуемые находятся по отношению к своему руководителю в отношениях конкуренции и сопротивления.

Подводя итоги корреляционного анализа, можно констатировать также, что во взаимосвязях в группе аспирантов с низкой степенью успешности чаще всего появляются такие показатели мотивационно-ценностной сферы, как «власть» (причем только с отрицательными взаимосвязями), «универсализм» (с положительными взаимосвязями), а также показатели смысловых ориентаций («процесс», «результат», «локус контроля – жизнь») с положительными взаимосвязями. Это дает основание сделать вывод, что снижение уровня удовлетворенности работой в этой группе аспирантов связано с повышенным стремлением доминировать над другими людьми, подчинять себе и контролировать, занимать определенный статус, а также со снижением потребности в понимании, терпимости, защите благополучия других людей, позитивном взаимодействии с окружающими, низкой общей удовлетворенностью настоящим содержанием жизни, ее продуктивностью и осмысленностью, неверием в свои силы контролировать события собственной жизни, убежденностью в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю.

В отличие от этой группы аспирантов в структуре корреляционных взаимосвязей аспирантов с высокой степенью профессиональной успешности наиболее «нагруженными» оказались такие

показатели мотивационно-ценностной сферы, как «мотивация достижения» и «локус контроля Я», причем с отрицательными связями. Таким образом, снижение уровня удовлетворенности работой в этой группе аспирантов связано с повышенным стремлением достигать успеха в деятельности, несмотря на возникающие препятствия и трудности, а также с повышенной верой в свои силы, с выраженным представлением о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле. Вероятно, в процессе своей научно-педагогической деятельности более успешные аспиранты, уверенные в себе и нацеленные на достижение успеха, сталкиваются с определенными трудностями (негибкость образовательной системы, личностные факторы, на которые они не могут повлиять и др.), что снижает общий уровень их удовлетворенности работой.

## Обсуждение

Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что уровень профессиональной успешности тесно связан не только с интеллектуальными и социальными (поведенческими) характеристиками испытуемых, но и со спецификой структуры и содержания их мотивационно-ценностной сферы, а также с отношением аспирантов к работе (уровнем удовлетворенности работой).

Данное заключение базируется прежде всего на том факте, что взаимосвязь мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой у аспирантов с высокой и низкой степенью успешности научно-педагогической деятельности является специфичной.

Детальный анализ взаимосвязей показал, что снижение уровня удовлетворенности работой у менее успешных аспирантов связано с повышенным стремлением доминировать над другими людьми, подчинять себе и контролировать, занимать определенный статус, а также со снижением потребности в понимании, терпимости, защите благополучия других людей, позитивном взаимодействии с окружающими, с низкой общей удовлетворенностью настоящим содержанием жизни, ее продуктивностью и осмысленностью, с неверием в свои силы контролировать события собственной жизни, с убежденностью в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю.

Снижение же уровня удовлетворенности работой в группе более успешных аспирантов связано с повышенным стремлением достигать успеха в деятельности, несмотря на возникающие препятствия и трудности, а также с повышенной верой в свои силы, с выраженным представлением о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями.

Поскольку обучение в аспирантуре – одно из промежуточных звеньев профессионального развития научно-педагогических работников, от которого во многом зависит успешность в дальнейшей профессиональной деятельности, знание специфики взаимосвязи мотивационных составляющих личности на данном этапе позволит спрогнозировать, а возможно и скорректировать их профессиональное развитие. Анализ мотивационных составляющих личности аспирантов их непосредственными руководителями позволит не только осуществлять более точный прогноз профессиональной успешности аспирантов, но и более точно подобрать необходимые рычаги для управленческого воздействия с целью повышения уровня удовлетворенности работой подчиненных и уровня успешности научно-педагогической деятельности.

Так, учитывая результаты сравнения уровня удовлетворенности работой и степени успешности аспирантов, следует рекомендовать непосредственным руководителям подразделений, в которых трудятся молодые научно-педагогические работники (как правило, заведующим кафедрами), обратить внимание на присутствие и выраженность в подразделении следующих «мотиваторов»:

наличие условий для эффективной реализации научной и педагогической деятельности, уровень сплоченности коллектива (команды), комфортность и эффективность собственного стиля управления, уровень собственной профессиональной компетентности, четкость и прозрачность критериев контроля и оценки результатов работы подчиненных, своевременность вознаграждения, наличие возможностей профессионального и карьерного роста сотрудников, понятность критериев карьерного продвижения, условия для реализации потенциала сотрудников, уровень самостоятельности сотрудников в управлении своим рабочим временем.

Представляется возможным предполагать, что, воздействуя на вышеперечисленные факторы («мотиваторы»), возможно не только влиять на уровень удовлетворенности научно-педагогической деятельностью молодых сотрудников, но и на уровень их профессиональной успешности.

Целесообразно, на наш взгляд, ввести в практику высших учебных заведений следующие процедуры: при решении вопроса о зачислении работника в аспирантуру составлять подробное описание его мотивационного профиля, его ожиданий и стремлений относительно дальнейшего профессионального развития. Непосредственным руководителям подразделений, в которых работают аспиранты, целесообразно проводить мониторинг мотивационных ориентаций и состояний подчиненных для немедленной коррекции проявлений, снижающих уровень мотивации и удовлетворенности работой.

В «группу риска» по мотивационным составляющим, снижающим успешность профессиональной деятельности, следует включить аспирантов, для которых характерны крайности в отношении к себе (как к сильной личности, которой все подвластно (сверхамбиции), и абсолютное неверие в свои силы); характерно повышенное стремление доминировать над другими людьми, подчинять себе и контролировать, занимать определенный статус, а также снижение потребности в понимании, терпимости, защите благополучия других людей, позитивном взаимодействии с окружающими; низкая общая удовлетворенность настоящим содержанием жизни.

Полученные результаты могут быть востребованы в дальнейших исследованиях мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников на различных этапах профессионального развития, при разработке системы отбора научно-педагогических кадров, создании систем адаптации и мотивации, а также психологического сопровождения молодых научно-педагогических работников.

### **Выражение признательности**

Авторы статьи выражают благодарность проректору по научной работе Челябинского государственного университета Мельникову Андрею Витальевичу за поддержку и помощь в организации проведенного исследования.

### **Финансирование**

Исследование выполнено при поддержке Министерства образования и науки в рамках целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России», проект 2010-1.2.1-300-028-111.

### **Литература**

Агеев В.С., Дубова Т.Ф., Рыжонкин Ю.Я. Тип объяснения причин неудачи и эффективность спортивной деятельности. Вестник Московского университета, Сер. 14, Психология, 1987, No. 3, 42–49.

Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.

- Атюнина В.С. Образ успешного человека: результаты ассоциативного эксперимента. Вестник Московского государственного университета культуры и искусств, 2007, No. 4, 164–171.
- Бороздина Л.В. Исследование уровня притязаний. М.: Психология, 2000.
- Василенко О.Ю., Вельц Е.В. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Вестник Омского государственного университета, 1999, No. 4, 134–136.
- Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. М.: Смысл: Академия, 2006.
- Долгатов М.М. Мотивация деятельности достижения в теориях каузальной атрибуции. Вестник Московского университета. Сер. 14, Психология, 2006, No. 1, 71–81.
- Дементий Л.И. Личностные особенности и типология успешных и неуспешных личностей. Вестник Омского университета, 2011, No. 2, 277–284.
- Демиденко Н.Н. Мотивационно-потребностная сфера личности как компонент психологической готовности и ее влияние на успешность педагогической деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверской государственный университет, Тверь, 2007.
- Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала. Сибирь. Философия. Образование. Альманах СО РАО, 2000, вып. 4, 18–30.
- Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
- Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
- Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). М.: Смысл, 2000.
- Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.
- Овчинников М.В., Циринг Д.А., Репин С.А., Забелина Е.В. Теоретическая модель мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников. Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер.: Образование. Педагогические науки, 2011, 13 (24), 45–50.
- Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности: Книга для учителя. М.: Просвещение, 1991.
- Орлов Ю.М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза: дис. ... д-ра психол. наук. М., 1984.
- Петренко В.Ф. Семантический анализ профессиональных стереотипов. Вопросы психологии, 1986, No. 3, 133–143.
- Психологические тесты для деловых людей. М.: Интел-Синтез, 1998.
- Розанова В.А. Психология управления: учеб. пособие. М.: Интел-Синтез, 1999.
- Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М.: Экмос, 1999.
- Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2004.
- Солоед К.В. Психическое развитие младенцев в условиях материнской депривации: дис. ... канд.

психол. наук. Моск. гос. университет, Москва, 1997.

Спиваковская А.С. Профилактика детских неврозов. М.: Генезис, 2002.

Толмасова А.К. Социально-психологические аспекты формирования самооценки и уровня притязаний личности. В кн.: Психологические проблемы взаимодействия коллектива и личности. М.: АПН СССР, 1988. С. 37–52.

Турецкая Г.В. Страх успеха: психологическое исследование феномена. Психологический журнал, 1998, 19(1), 37–46.

Хекхаузен Х. [Heckhausen H.] Мотивация и деятельность. СПб.: Питер, 2003.

Шадриков В.Д. Познавательные процессы и способности в обучении. М., 1994.

Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека. М.: Логос, 1998.

Шумихина А.В. Притязания личности как фактор успешности ее деятельности. Ростов-на-Дону: Институт управления, бизнеса и права, 2006.

Якунина Ю.Е. Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек – человек»: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2004.

Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. The motivation to work. New York: Wiley, 1963.

Поступила в редакцию 13 июля 2012 г. Дата публикации: 26 октября 2012 г.

### [Сведения об авторах](#)

*Забелина Екатерина Вячеславовна.* Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, факультет психологии и педагогики, Челябинский государственный университет, ул. Братьев Кашириных, д. 129, 454001 Челябинск, Россия.

E-mail: [katya\\_k@mail.ru](mailto:katya_k@mail.ru)

*Циринг Диана Александровна.* Доктор психологических наук, доцент, зав. кафедрой психологии, факультет психологии и педагогики, Челябинский государственный университет, ул. Братьев Кашириных, д. 129, 454001 Челябинск, Россия.

E-mail: [L-di@yandex.ru](mailto:L-di@yandex.ru)

*Овчинников Михаил Владимирович.* Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, факультет психологии и педагогики, Челябинский государственный университет, ул. Братьев Кашириных, д. 129, 454001 Челябинск, Россия.

E-mail: [ovmv@mail.ru](mailto:ovmv@mail.ru)

*Пономарева Ирина Владимировна.* Преподаватель кафедры психологии, факультет психологии и педагогики, Челябинский государственный университет, ул. Братьев Кашириных, д. 129, 454001 Челябинск, Россия.

E-mail: [ivp-csu@yandex.ru](mailto:ivp-csu@yandex.ru)

### [Ссылка для цитирования](#)

Стиль [psystudy.ru](http://psystudy.ru)

Забелина Е.В., Циринг Д.А., Овчинников М.В., Пономарева И.В. Взаимосвязь особенностей

мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой у аспирантов с различной степенью успешности научно-педагогической деятельности. Психологические исследования, 2012, 5(25), 8.  
<http://psystudy.ru>

ГОСТ 2008

Забелина Е.В., Циринг Д.А., Овчинников М.В., Пономарева И.В. Взаимосвязь особенностей мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой у аспирантов с различной степенью успешности научно-педагогической деятельности // Психологические исследования. 2012. Т. 5, № 25. С. 8. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).

[Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

[К началу страницы >>](#)