

**МОТИВАЦІЙНІ СКЛАДОВІ УСПІШНОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ КЕРІВНИКІВ
СЕРЕДНЬОЇ ЛАНКИ В УМОВАХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН**

В статті вивчається вплив структури мотивації менеджерів ріелторських компаній на їхню компетентність, як рівень розвитку професійної соціалізації. За опитувальником В.К. Гербачевського та експертною оцінкою досліджено 407 співробітників. Вольові зусилля, очікуваний рівень результату, ініціативність – позитивно впливають на різні аспекти компетентності менеджера, тоді як мотив самоповаги – негативно.

Ключові слова: мотивація, професійна компетентність, соціалізація, менеджмент, ріелторські компанії

В статье изучается влияние структуры мотивации менеджеров риелторских компаний на их компетентность как уровень развития профессиональной социализации. По опроснику В.К. Гербачевского и экспертной оценке исследовано 407 сотрудников. Волевые усилия, ожидаемый уровень результата, инициативность положительно влияют на различные аспекты компетентности менеджера, тогда как мотив самоуважения – отрицательно.

Ключевые слова: мотивация, профессиональная компетентность, социализация, менеджмент, риелторские компании.

Постановка проблеми. Соціалізація – широкий і багатогранний процес засвоєння людиною досвіду суспільного життя і його відтворення. Поняття «професійної соціалізації» є похідним від загального поняття «соціалізація» і являє собою процес формування психічних структур індивіда, що регулюють його взаємодію із тією частиною соціального середовища, яке пов'язане із професійною діяльністю [7]. Як зазначає О.С. Ірба [5] основою розвитку й самореалізації людини в процесі засвоєння й відтворення професійного досвіду і професійної культури є професійна (вторинна) соціалізація. Поряд з формуванням професійної культури особистості, засвоєнням спеціальних знань, умінь, процес професійної соціалізації сприяє формуванню досвіду професійної діяльності особистості, професійної компетентності, що є основою її професійного становлення, подальшого професійного розвитку й удосконалювання. Отже, професійна соціалізація може визначатися через рівень розвитку професійної компетентності

В програмній монографії Дж. Равена «Компетентність у сучасному суспільстві», дається розгорнуте тлумачення компетентності [8]. Це явище складається з великої кількості компонентів, багато з яких відносно незалежні одне від одного. Деякі компоненти стосуються скоріше когнітивної сфери, а інші — відносяться до емоційної сфери. Ці компоненти можуть замінити один одного в якості складових ефективної поведінки. При цьому, як підкреслює Дж. Равен, «види компетентності» суч

«мотивовані здатності». Він наводить кілька десятків видів компетентностей, які відображають здатності і якості особистості. У формулюваннях таких якостей найбільше часто зустрічаються слова: прагнення, здатність, готовність, самоконтроль, упевненість, настійливість, критичне мислення, ініціативність тощо.

Аналіз останніх досліджень.

Значний внесок у вивчення питання, що нас цікавить, внесло комплексне лонгітудне дослідження «Людина та його праця» А.Г. Здравомислова і В.О. Ядова [3]. Автори отримали підтвердження того, що структура ціннісних і мотиваційних орієнтацій молодих промислових робітників безпосередньо пов'язана з результативністю їх роботи. Ці результати одержали розвиток у подальших дослідженнях О.В. Реброва [9], який, вивчаючи структуру мотивації представників різних професій з метою прогнозування трудової поведінки, відзначає, що у всіх професійних групах виявляється стійке й статистично значиме вплив мотиваційної структури працівників на результативність їхньої праці.

Аналіз кореляційних зв'язків, проведений при дослідженні клієнт-менеджерів [2] виявив позитивні взаємозв'язки між статусно-престижною мотивацією, робочою спрямованістю й соціальними характеристиками, що характеризують сформованість соціальних навичок, впливовістю, зрілістю особистості в соціальному плані. Також зафіксовані кореляційні зв'язки між мотивацією та

Питання психології

групою шкал, що характеризують рівень соціалізації в міжособистісному спілкуванні. Проте, в останніх дослідженнях структури мотивації менеджерів недостатньо даних, що стосуються взаємозв'язків з параметрами компетенцій та соціалізації та враховують специфіку діяльності співробітника ріелторської компанії.

Отже, метою статті було емпіричне вивчення впливу мотиваційних складових в структурі особистості менеджерів ріелторських компаній на успішну соціалізацію в умовах організаційних змін через визначення ступеню розвитку їхніх компетенцій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вибірку дослідження склали менеджери – 407 співробітників ріелторських компаній м. Одеси в умовах організаційних змін в цих компаніях. Середній вік досліджених менеджерів склав 40,118 років при стандартному відхиленні 10,783 роки. Психодіагностичною методикою дослідження був опитувальник мотивації В.К. Гербачевського. Цей опитувальник призначений для виявлення рівнів домагань випробуваного за допомогою діагностики компонентів мотиваційної структури особистості [1]. Проблемні ситуації, що обдумуються у процесі відповідей на пункти опитувальника, призводять до актуалізації різноманітних потреб. На основі цих потреб індивід оцінює значимість і труднощі завдання, витрати часу і сил, прогнозовані оцінки розвитку особистісних якостей.

Також застосовувалась експертна оцінка для визначення рівня розвитку ключових компетенцій менеджера: «Професійна успішність», «Комунікативна успішність», «Научуваність», «Презентабельність». Експертами виступали безпосередні

керівники менеджерів. Оцінка проводилась за десятибальною шкалою, де 1 – якість присутня у мінімальному ступені, 10 – якість присутня у максимальному ступені. Г.І. Ігнат'єва визначає «експертну оцінку як кількісну і якісну оцінку процесів і явищ, що не піддаються безпосередньому вимірюванню, що засновується на судженнях фахівців» [4, с. 10]. Автор відзначає, що при застосуванні експертних оцінок передбачається урахування суб'єктивного існування таких феноменів, як думки, цінності, норми, інтереси, умовні бали.

Найбільш високо експертами оцінюється презентабельність респондентів ($M = 8,609$; $SD = 1,398$), найменш виразною вважається професійна успішність менеджерів ($M = 7,400$; $SD = 2,188$). Проміжне положення займали такі компетенції, як комунікативність та научуваність (відповідно: $M = 8,398$; $SD = 1,479$ та $M = 8,265$; $SD = 1,602$). Але взагалі всі оцінки були досить високими, що свідчить про достатню задоволеність керівниками рівнем розвитку вказаних компетенцій своїх підлеглих. Слід зазначити, що статевих розбіжностей у ієрархії експертних оцінок не виявлено.

Для розуміння патернів експертного оцінювання необхідно визначити зв'язки між компетенціями, а саме з'ясувати, наскільки схожими вони є. Розглянемо кореляційні взаємовідносини між чотирма видами компетенцій, що досліджуються в нашій роботі. Для розрахунку сили зв'язку використовувався коефіцієнт кореляції r Пірсона та його статистична значущість p . Матриця коефіцієнтів кореляції, які характеризують взаємовідношення між компетенціями наведена в таблиці 1.

Таблиця 1.

Матриця коефіцієнтів кореляції між компетенціями

Компетенції			1	2	3	4
1	Професійна успішність	r	1	0,661***	0,602***	0,421***
		p		<0,001	<0,001	<0,001
2	Комунікативність	r	0,661***	1	0,708***	0,603***
		p	<0,001		<0,001	<0,001
3	Научуваність	r	0,602***	0,708***	1	0,586***
		p	<0,001	<0,001		<0,001
4	Презентабельність	r	0,421***	0,603***	0,586***	1
		p	<0,001	<0,001	<0,001	

Примітка: *** - статистична значущість коефіцієнту кореляції на рівні $p < 0,001$

Питання психології

Аналізуючи таблицю 1, можна зауважити, що всі зв'язки є сильними та статистично значущими. Найбільш тісним є зв'язок між комунікативністю та научуваністю ($r = 0,708$). Отже, співробітників, здатних виявляти відкритість та ініціативність у міжособистісних стосунках, експерти сприймають як таких, що швидко навчаються. Також більш товариські особи сприймаються, вочевидь, як більш професійно успішні. На це вказує другий за силою коефіцієнт кореляції між цими параметрами ($r = 0,661$). Тісні зв'язки між всіма експертними оцінками вказують на те, що експерти схильні оцінювати менеджерів в межах континууму «висока компетентність – низька компетентність», де

високо компетентні ріелтори сприймаються одночасно, як професійно успішні, комунікативні, навчаючі, презентабельні, тоді як низько компетентні, як такі, в котрих вказані якості слабо розвинуті.

Для перевірки гіпотези про існування цього континууму було проведено процедуру факторного аналізу. Згідно критерію Кайзера оптимальним виявлялось однофакторне рішення. Використовувалась факторизація методом найбільшої правдоподібності із обертанням Protax. Результати факторного аналізу наведені у таблиці 2. Як видно з цієї таблиці найбільший внесок у єдиний інтегральний фактор чинить такий вид компетенції, як комунікативність. Найменшим внеском характеризувалась презентабельність.

Таблиця 2.

Параметри однофакторної моделі інтегрального параметру компетентності

Компетенція	Спільності		Факторні навантаження
	Початкові	Виділені	
Професійна успішність	0,474	0,530	0,728
Комунікативність	0,629	0,783	0,885
Научуваність	0,570	0,665	0,816
Презентабельність	0,415	0,456	0,675

Виходячи з параметрів однофакторної моделі є можливим винайти значення єдиного фактору. На основі цих значень можна судити про виразність інтегрального параметру компетентності співробітника ріелторської компанії. Цей інтегральний показник дорівнював сумі добутків значень кожного показника та їх факторних навантажень. Розрахункова формула мала наступний вигляд:

$$\text{Інтегральний параметр компетентності} = (\text{Професійна успішність}) * 0,728 + (\text{Комунікативність}) * 0,885 + (\text{Научуваність}) * 0,816 + (\text{Презентабельність}) * 0,675.$$

Згідно нашої моделі, наведеної у роботі [6], ми висунули припущення, що мотиваційні чинники впливають на професійне зростання ріелтора. Далі розглянемо множинні регресійні моделі, які

описують внески компонентів мотивації у формування професійної компетентності співробітника ріелторської компанії. Аналізувалися чотири досліджувані види компетенцій та інтегральний показник компетентності.

На рисунку 1 наведені оцінки параметрів регресії для моделі професійної успішності менеджера для всієї вибірки досліджених. Три з п'ятнадцяти параметрів опитувальника В.К. Гербачевського виявили статистично значущі коефіцієнти регресії по відношенню до професійної успішності, як критеріальної величини. Вольові зусилля, що спрямовані на працю над завданням дуже активно сприяють професійної успішності ($\beta = 0,168$; $p = 0,003$). Ця тенденція виявляється у жінок ($\beta = 0,184$; $p = 0,003$), але відсутня у чоловіків ($\beta = 0,168$; $p = 0,003$), що зайняті у ріелторських компаніях.

Питання психології

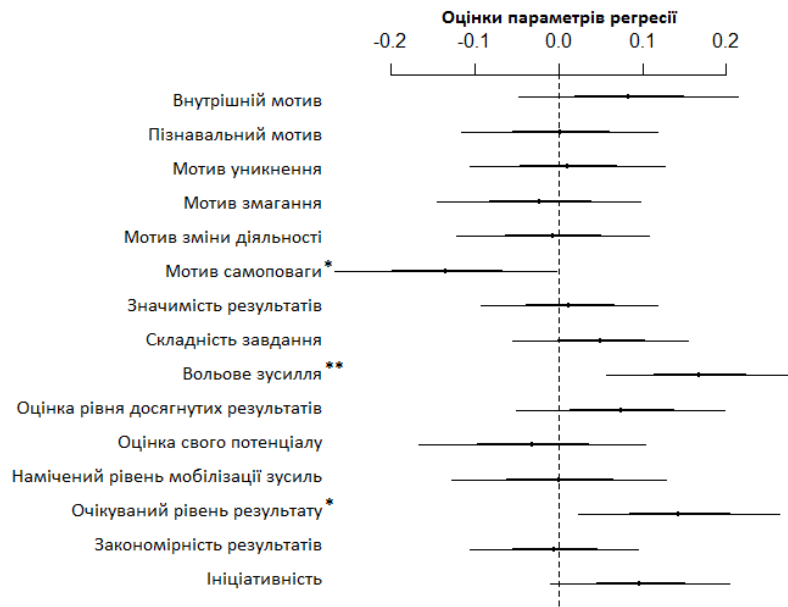


Рис. 1. Оцінки параметрів регресії для моделі професійної успішності менеджера (вся вибірка).

Примітка: центр лінії – величина стандартизованого коефіцієнту регресії, жирна лінія – його стандартна похибка, вся лінія – його довірчий інтервал (95%), * - його статистична значущість на рівні $p < 0,05$, ** - $p < 0,01$.

Параметр очікуваного рівня результату чинив трохи менший вплив на професійну успішність ($\beta = 0,143$; $p = 0,018$). Серед чоловіків цю регресійну залежність можна вважати статистично значущою ($\beta = 0,314$; $p = 0,050$), тоді як серед жінок вона може розглядатися на рівні тенденції ($\beta = 0,112$; $p = 0,087$). Мотив самоповаги, навпаки, негативно впливає на рівень професійної успішності ріелтора ($\beta = -0,135$; $p = 0,043$), що виявляється в більшому ступені у чоловіків ($\beta = -0,334$; $p = 0,048$), аніж у жінок ($\beta = -0,121$; $p = 0,099$), в яких цей вплив не є статистично значущим.

Оцінки параметрів регресії для моделі комунікативної успішності менеджера для всієї вибірки (рис. 2) вказують на статистично значущу роль очікуваного рівня результату в формуванні комунікативної компетентності ($\beta = 0,199$; $p = 0,001$). Дана тенденція спостерігалась як у співробітників чоловічої, так і жіночої статі (відповідно $\beta = 0,349$; $p = 0,042$ та $\beta = 0,186$; $p = 0,004$). Інші компоненти мотивації не виявили статистично значущих регресійних коефіцієнтів з комунікативністю менеджера.

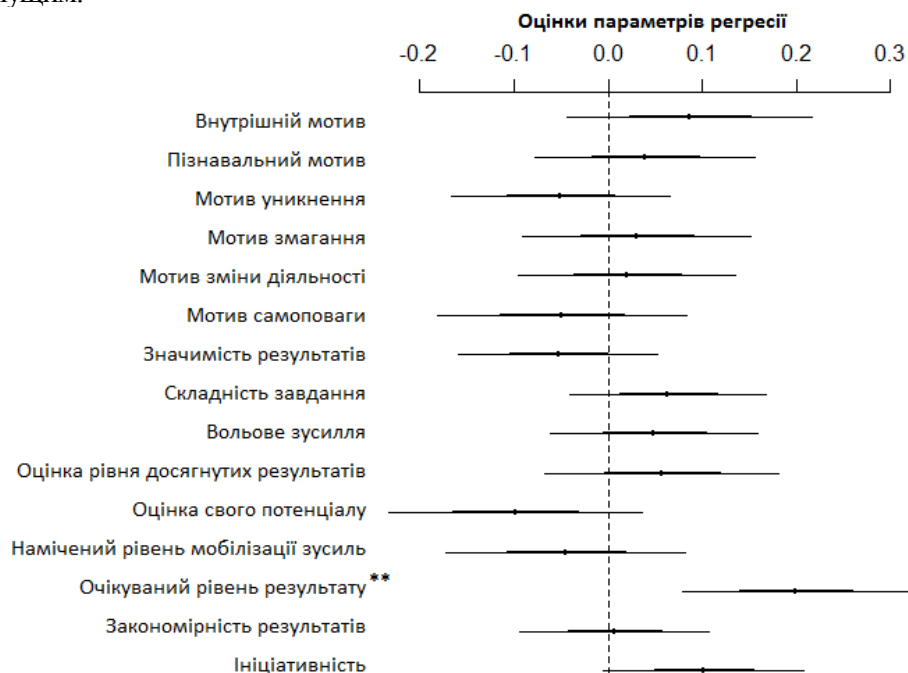


Рис. 2. Оцінки параметрів регресії для моделі комунікативності менеджера (вся вибірка)

Примітка: центр лінії – величина стандартизованого коефіцієнту регресії, жирна лінія – його стандартна похибка, вся лінія – його довірчий інтервал (95%), * - його статистична значущість на рівні $p < 0,05$, ** - $p < 0,01$.

Питання психології

На рисунку 3 наведені оцінки параметрів множинної регресії для моделі научуваності менеджера. Більш научуваними вважаються ті співробітники, що активно виявляють свої вольові зусилля та високо оцінюють очікуваний рівень результатів діяльності. Відповідні значення коефіцієнтів регресії та їхня статистична значущість

склали відповідно: $\beta = 0,158$; $p = 0,004$ та $\beta = 0,117$; $p = 0,050$. Для чоловіків таким чинником впливу виступав лише очікуваний рівень результату ($\beta = 0,372$; $p = 0,025$), для жінок – обидва мотиваційні чинники: вольові зусилля та очікуваний рівень результатів діяльності ($\beta = 0,209$; $p < 0,001$ та $\beta = 0,160$; $p = 0,016$).

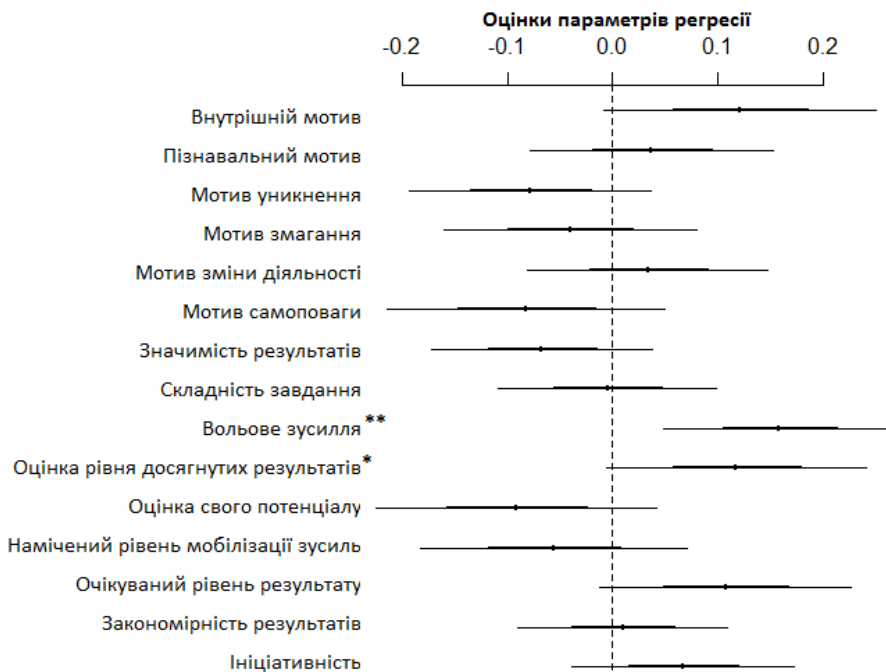


Рис. 3. Оцінки параметрів регресії для моделі научуваності менеджера (вся вибірка).

Примітка: центр лінії – величина стандартизованого коефіцієнту регресії, жирна лінія – його стандартна похибка, вся лінія – його довірчий інтервал (95%), * - його статистична значущість на рівні $p < 0,05$, ** - $p < 0,01$.

Оцінки параметрів регресії для моделі презентабельності менеджера (Рис. 4) свідчать про те, що лише єдиний параметр «Ініціативність» впливає на оцінку цієї

компетентності ($\beta = 0,112$; $p = 0,038$). Ця тенденція на статистично значущому рівні виявлялась лише в групі жінок ($\beta = 0,112$; $p = 0,045$).

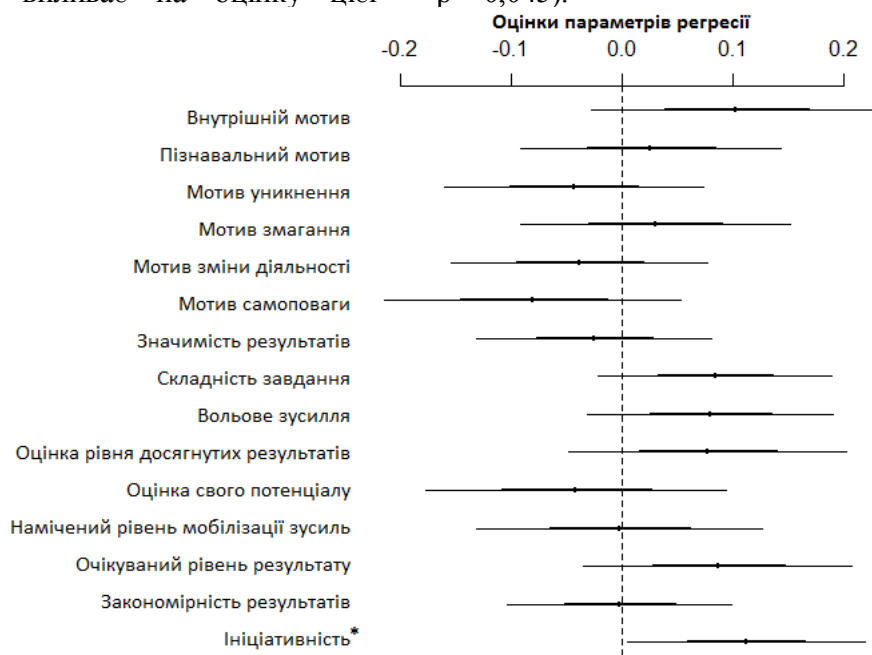


Рис. 4. Оцінки параметрів регресії для моделі презентабельності менеджера (вся вибірка).

Примітка: центр лінії – величина стандартизованого коефіцієнту регресії, жирна лінія – його стандартна похибка, вся лінія – його довірчий інтервал (95%), * - його статистична значущість на рівні $p < 0,05$, ** - $p < 0,01$

Питання психології

При побудові моделі інтегрального параметра компетентності менеджера (рис 5) виявлено три статистично значущих предиктори, а саме вольове зусилля ($\beta = 0,142$; $p = 0,010$), очікуваний рівень результату ($\beta = 0,164$; $p = 0,006$) та ініціативність ($\beta = 0,110$; $p = 0,037$). Якщо у жінок вплив цих трьох мотиваційних

компонентів також виявився статистично значущим – відповідно $\beta = 0,183$; $p = 0,002$, $\beta = 0,137$; $p = 0,040$ та $\beta = 0,125$; $p = 0,030$), то у чоловіків статистично значуще впливав на інтегральний параметр компетентності лише очікуваний рівень результату ($\beta = 0,382$; $p = 0,021$).

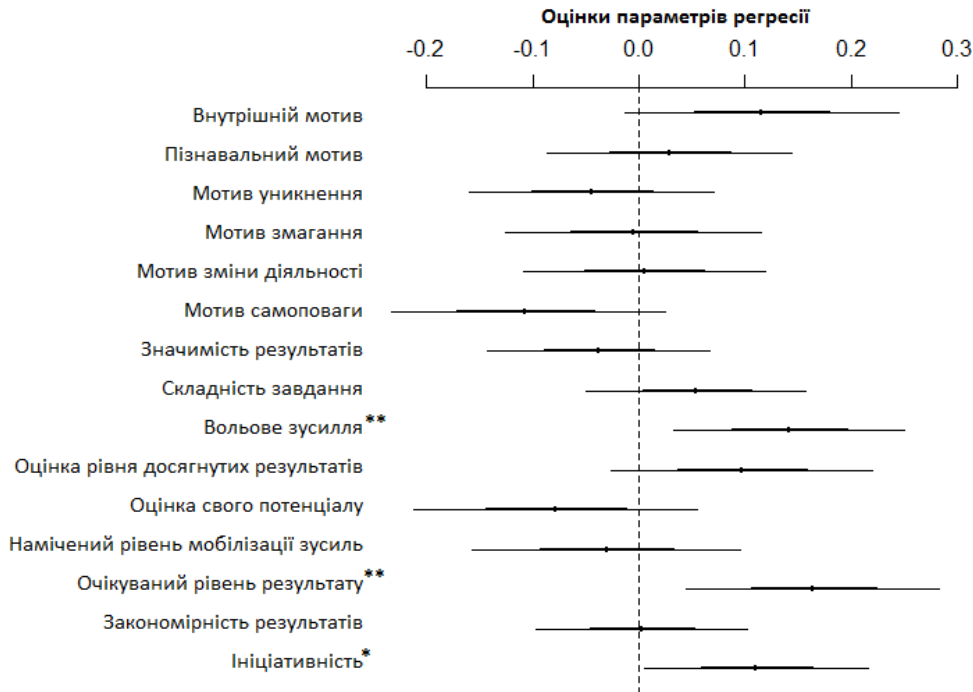


Рис. 5. Оцінки параметрів регресії для моделі інтегрального параметра компетентності менеджера (вся вибірка).

Примітка: центр лінії – величина стандартизованого коефіцієнту регресії, жирна лінія – його стандартна похибка, вся лінія – його довірчий інтервал (95%), * - його статистична значущість на рівні $p < 0,05$, ** - $p < 0,01$

Таким чином регресійні моделі показали, що компоненти мотивації здатні чинити суттєвий вплив на компетентність співробітників ріелторських компаній і таким чином сприяти їхньої успішної соціалізації в умовах організаційних змін.

Висновки. Найбільш розвинутою компетентністю у співробітників ріелторських компаній є презентабельність, найменш розвинутою – професійна успішність менеджерів. Загалом всі оцінки були досить високими, що свідчить про достатню задоволеність керівниками рівнем розвитку вказаних компетенцій своїх

підлеглих. Статевих розбіжностей в ієрархії експертних оцінок не виявлено. На підставі факторного аналізу сформовано інтегральний показник компетентності, у який найбільший внесок чинить такий вид компетенції, як комунікативність, а найменшим внеском характеризувалась презентабельність. Серед мотиваційних компонентів виявлені такі, що позитивно (вольові зусилля, очікуваний рівень результату, ініціативність) та негативно (мотив самоповаги) впливають на різні аспекти компетентності менеджера, тим самим сприяючи чи утруднюючи соціалізацію спеціаліста в організації.

Література

1. Гербачевский В.К. Мотивация и уровень притязаний личности / В.К. Гербачевский // Психодиагностические методы в комплексном лонгитюдном исследовании студентов. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1976. - С. 188-195.
2. Дмитриева Н.В. Взаимосвязь социальных характеристик и структуры мотивации специалистов по работе с клиентами / Н. В. Дмитриева, С. Б. Первозкин, Ю. М. Первозкина. // Развитие человека в современном мире : материалы III Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием (17-19 апр. 2012 г., г. Новосибирск). - Новосиб. гос. пед. ун-т. - Новосибирск, 2012. - С. 217-220.

Питання психології

3. Здравомыслов А.Г. Человек и его работа в СССР и после / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485 с.
4. Игнатъева Г. И. Экспертная деятельность в образовании / Г. И. Игнатъева, М. Н. Крайникова. – Н. Новгород: Нижегородский гуманитарный центр, 2003. – 75 с.
5. Ирба О. С. Компетентностный подход как условие профессиональной социализации личности студентов-психологов / О.С. Ирба 19.00.07 – Ареф. дис. канд. психол. наук. – 19.00.07 Педагогическая психология, КГУ, Курск. – 2009. - 24с.
6. Капустянський М.В. Концепція емпіричного вивчення мотиваційних складових професійного зростання керівників /М.В. Капустянський / Вісник Одеського національного університету. – 2014. – Т.19, №1(31). – С. 81-88.
7. Мейтарчан С.Ю. Розвиток комунікативної компетентності у ході професійної соціалізації майбутніх менеджерів / С.Ю.Мейтарчан // Вісник НТУУ “КПІ”. - Сер. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – №3. - С. 136-139.
8. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. / Дж. Равен. - М.: Когито-Центр, 2002. — 396 с.
9. Ребров А.В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий / А.В. Ребров // СОЦИС. – 2008. - № 5. - С. 75-77.

Kapustianskyi M. V., aspirant department

THE MOTIVATIONAL COMPONENTS OF SUCCESSFUL SOCIALIZATION MIDDLE MANAGERS UNDER ORGANIZATIONAL CHANGE

In this article the influence of the motivation structure of real estate managers on their competence as a level of professional socialization was studied. By V.K. Herbachevskyi questionnaire and expert assessment 407 employees were observed. It was shown that highly competent realtors are perceived by experts as professionally efficient, communicative, educable, presentable. No gender differences in the hierarchy of expert judgements were found. The most strong is the relationship between communicativity and learning ability ($r = 0,708$; $p < 0,001$). Using factor analysis, a formula calculated integral parameter of competence was proposed. No gender differences in the level of socialization are shown. Volitional effort, the level of expected results, initiative have a positive effect on various aspects of manager's competency, while the motive of self-esteem – negative.

Keywords: motivation, professional competence, socialization, management, real estate companies.