

УДК 159.923: 316.614

Капустянський М. В.

здобувач

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

м. Одеса, вул. Дворянська, 2

e-mail: boss@atlanta.ua

КОНЦЕПЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ВИВЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ СКЛАДОВИХ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ КЕРІВНИКІВ

Пропонується концепція емпіричного дослідження мотиваційних складових професійного зростання керівників багатofіліальних ріелторських компаній. Всі компоненти моделі базуються на теоретичних положеннях психології мотивації та на даних різних емпіричних досліджень. Запропонована концепція формалізується у вигляді шляхової діаграми, яка має пройти емпіричну валідацію. Вважається, що кар'єрні орієнтації опосередковують вплив несвідомого, самооцінки, мотиваційної та ціннісної сфери на професійне зростання керівників.

Ключові слова: мотивація, професійне зростання, концепція дослідження, ріелтори, методи психодіагностики.

Постановка проблеми. Діяльність сучасного керівника (або, по-іншому, управлінська діяльність) має цілий ряд істотних особливостей, які відрізняють її від трудової діяльності безпосередніх виконавців. Ці особливості визначаються насамперед тим, що в основі професійної діяльності керівника лежить постійний вплив на своїх підлеглих для спонукання їх до дій, що приводять організацію до успіху. Інакше кажучи, керівник планує, організує, мотивує і контролює підлеглих, відповідає за положення справ, але безпосередньо роботу виконують в основному підлегли. Професійна діяльність керівного складу багатofіліальної ріелторської компанії у зв'язку зі специфікою діяльності ріелтора (забезпечення постійного зв'язку між учасниками ринку, акумуляція та надання клієнтам комерційної інформації, необхідної для укладання угод, гарантування якості та надійності останніх) потребує детального вивчення. У вітчизняній науковій літературі багато уваги приділяється дослідженню мотиваційних складових керівника взагалі. Проте діяльність ріелторів поки що залишається поза увагою науковців. Зокрема, важливим є вивчення мотиваційних складових професійного зростання керівників та визначення адекватних психодіагностичних методів для цього.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Дослідження мотиваційних складових керівників, зайнятих у різних сферах професійної діяльності, здійснювалось багатьма авторами. Зокрема, П. Т. Долгов [2] досліджував керівників багатьох спеціальностей. Автор представив оригінальну версію психологічних особливостей формування і розвитку мотивації професійного зростання керівників, виявив існування

розходжень у її розвитку, і розглянув як об'єктивні чинники (соціальні, морально-психологічні, матеріальні, організаційні, сімейні), а також суб'єктивні детермінанти розвитку мотивації професійного зростання керівника (вплив спрямованості, професійно-важливих якостей, комунікативних і організаторських здібностей, самооцінки, рівня відповідальності, професіоналізму).

А. Г. Ефендієв, О. С. Балабанова, П. С. Сорокін [13] досліджували кар'єру співробітників російських бізнес-організацій як соціальне явище. Автори провели порівняльний аналіз, заснований на результатах стандартизованого опитування 509 керівників нижчого та середнього рівня 80 російських бізнес-організацій 14 галузей. Вчені виділили 4 типи мотивації кар'єри і виявили, що у кар'єрній мотивації більшості керівників переважають матеріалістичні домінанти. Вони ввели поняття кар'єрних культур організації, запропонували їхню типологію і виявили протиріччя між «спрямованими на досягнення» і «не спрямованими на досягнення» умовами успіху, що визначаються організаційною культурою. Крізь призму соціально-професійних характеристик «успішних» респондентів аналізуються умови успішної кар'єри керівників у російських бізнес-організаціях. До найважливіших з них, на думку авторів, відносяться молодий вік, ініціативність, високі трудові навантаження, розвиток вузькофахових професійних навичок, а також більш високий ступінь лояльності до керівництва.

Діяльність ріелтора з точки зору психологічної науки вивчалась Т. М. Некрасовою [6] та О. Я. Ельяфі [12]. Перша дослідниця на прикладі ріелторської компанії аналізувала соціально-психологічні особливості бізнес-консультування в сучасній організації. Вона запропонувала коректувально-формувальну програму, засновану на методах психодрами, проте не досліджувала мотиваційні складові. Інша авторка приділила увагу соціально-психологічній ідентичності співробітників і їхнього уявлення про компанію в ситуації організаційних змін. Був зроблений висновок про те, що задоволеність роботою впливає не тільки на саму особистість, але й на організацію в цілому. Зміни, що відбуваються зі співробітниками, спричиняють зміни в задоволеності працею. Отже, питання ефективної мотивації на сьогоднішній день стає одним з першорядних у вирішенні проблем підвищення ефективності діяльності організації.

Відтак, *метою статті* було створення концепції емпіричного вивчення мотиваційних складових професійного зростання керівників ріелторських компаній та визначення відповідних психодіагностичних методик дослідження.

Виклад основного матеріалу дослідження. На рисунку наведений прототип шляхової діаграми, що являє собою концептуальну модель вивчення поставленої проблеми. Шляхова діаграма слугуватиме графічним патерном для застосування математичного методу моделювання структурними рівняннями.

Було висунуте припущення, що професійне зростання фахівця визначається насамперед його кар'єрними орієнтаціями. Відповідно до якірної моделі професійного розвитку (Д. С'юпер, Д. Голланд, Е. Г. Шейн) кар'єрні

орієнтації є елементом Я-Концепції, що відбиває обраний суб'єктом напрям професійного просування, заснований на його потребах, мотивах, інтересах, здібностях.

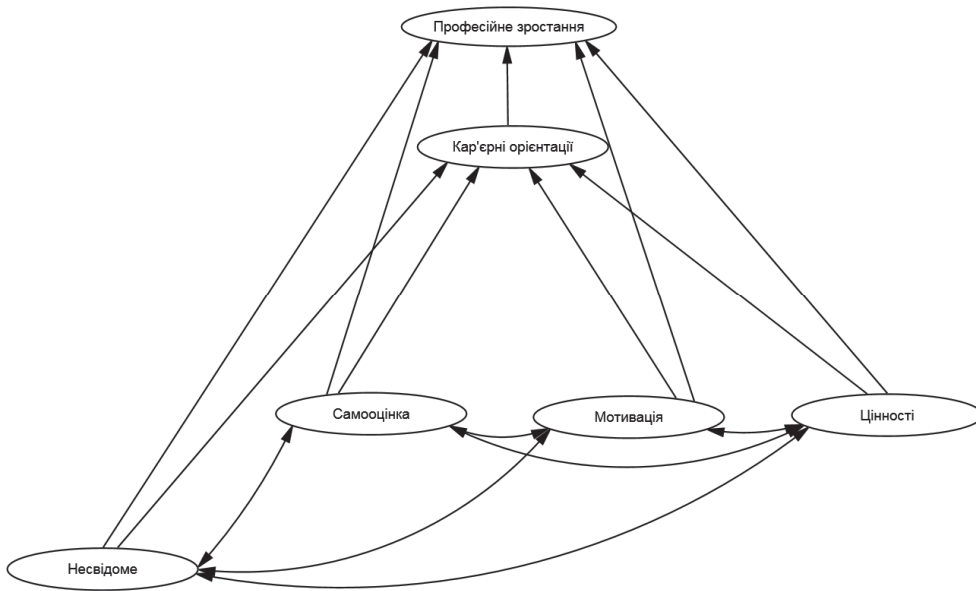


Рис. Концептуальна модель вивчення поставленої проблеми у вигляді шляхової діаграми

А. О. Жданович розглядає кар'єрну орієнтацію як елемент структури професійної Я-Концепції суб'єкта, «значеннєвої диспозиції, що відбиває пріоритетний напрям професійного просування. Маючи для суб'єкта стійкий життєвий зміст, вона виявляється в ефектах значеннєвої регуляції, не пов'язаної з мотивом актуальної діяльності» [3, с. 18]. Відповідно до автора основними видами кар'єрної орієнтації є орієнтація на вертикальну кар'єру (прагнення до просування в соціально-професійній ієрархії) і орієнтація на горизонтальну кар'єру (прагнення до професійно-особистісного росту, майстерності) [3].

У структурі кар'єрної орієнтації Е. Г. Шейн [19] виділяє:

- уявлення про свої здібності і таланти;
- уявлення про свої потреби і мотиви;
- уявлення про свої стосунки і цінності.

Ці три блоки властивостей представлені на прототипі шляхової діаграми у вигляді факторів «самооцінка», «мотивація», «цінності». Також в модель доданий чинник несвідомого. Н. В. Родіною було встановлено, що чим більшу загрозу для особистості становить стресор, тим активніше до його подолання підключаються неусвідомлювані механізми. Відтак, у ситуації кризи «оголюються» саме ті властивості особистості, джерела яких перебувають у глибинах несвідомого [8]. До того ж про вплив несвідомих

потягів на кар'єрні орієнтації свідчить той факт, що М. Ахтніх [14] розробив в 1971 р. проективну техніку для дослідження професійних схильностей. Ця методика базується на виявленому Л. Сонді взаємозв'язку між різними спадкоємними чинниками та їхнім впливом на життєві вибори, що робляться людиною.

Для кожного блоку властивостей пропонуються відповідні психодіагностичні методики:

Блок самооцінки — тест «Самооцінка по Р. Б. Кеттеллу» (16PF);

Блок мотивації — методика «Спрямованість особистості» В. Смекала і М. Кучери, опитувальник мотивації В. К. Гербачевського;

Блок цінностей — ОТЦМ Рокіча (модифікація Н. Р. Саліхової);

Блок несвідомого — метод Л. Сонді, тест Е. Вартеггапарний (комп'ютерний варіант);

Блок кар'єрних орієнтацій — методика Е. Г. Шейна «Кар'єрні орієнтації» у модифікації А. О. Жданович;

Блок професійного зростання — соціально-демографічна анкета, експертна оцінка.

Розглянемо ці методики докладніше.

Тест «Самооцінка за Р. Б. Кеттеллом» (16PF). 16-факторна теорія особистості Р. Б. Кеттелла [16] відноситься до диспозиційних теорій особистості. В основі диспозиційного напрямку у вивченні особистості лежать дві основні ідеї. Перша полягає в тому, що люди мають широкий набір схильностей реагувати певним чином у різних ситуаціях (тобто рис особистості). Це означає, що люди демонструють певну сталість у своїх вчинках, думках і емоціях, незалежно від перебігу часу, подій і життєвого досвіду. Друга основна ідея диспозиційного напрямку ґрунтується на тому факті, що немає двох людей, у точності схожих один на одного. Оцінка особистості планується за 16 шкалами семантичного диференціалу, які відповідають факторам Кеттелла.

Методика «Спрямованість особистості» розроблена чеськими психологами В. Смекалом і М. Кучерою. В основі методики лежить перероблена орієнтовна анкета Б. Басса [15]. Методика Смекала — Кучери заснована на словесних реакціях досліджуваного в передбачуваних ситуаціях, пов'язаних з роботою або взаємодією з іншими людьми. Відповіді досліджуваного залежать від того, яким видам задоволення і винагороди він віддає перевагу. Опитувальник містить 30 пунктів, результати методики оцінюються за трьома шкалами, тим самим визначається домінуюча спрямованість особистості — ділова, колективістська або особистісна.

Ділова спрямованість (спрямованість на завдання) відображає переважання мотивів, які породжуються самою діяльністю, та захоплення процесом діяльності, прагнення до пізнання, оволодіння новими вміннями і навичками. Зазвичай такі люди прагнуть співробітничати з колективом, в колективі вони відстоюють свою думку, яку вважають корисною для роботи. Колективістська спрямованість (спрямованість на взаємодію, взаємини) має місце тоді, коли вчинки людини визначаються її потребою у спілкуванні. Така людина виявляє цікавість щодо підтримки добрих взає-

мин, але лише на «поверхні», що часто перешкоджає виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям. Особистісна спрямованість (спрямованість на себе) пов'язана з домінуванням мотивів власного благополуччя, прагненням до особистої першості, престижу. Такі люди в основному поглинені у свої відчуття і переживання і мало реагують на потреби інших, вони займаються переважно собою, ігноруючи людей або роботу, яку зобов'язані виконувати.

Опитувальник мотивації В. К. Гербачевського 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. До фактора «Мотивація досягнення» входять такі шкали: пізнавальний мотив, змагальний мотив, мотив досягнення успіху (саморух через успіх), внутрішній мотив, мотив означення результатів, мотив складності завдань (суб'єктивна оцінка складності завдань). До фактора «Мотивація ставлення» відносяться такі шкали: мотив ініціативності, мотив самооцінки вольового зусилля, мотив самообілізації (на вольове зусилля), мотив самооцінки особистісного потенціалу, мотив особистісного осмислення роботи (особистісний смисл), мотив позитивного особистісного очікування.

Опитувальник термінальних цінностей Рокіча. Для вивчення цінностей використовувалась парадигма Н. Г. Саліхової [9]. Авторка вважає, що цінності, у яких відбивається досвід життєдіяльності соціальної спільноти, інтеріоризуються та включаються в структуру особистості у формі особистісних цінностей, які Д. О. Леонтьєв [5] визначає як ідеальну модель належного, вказуючи людині напрямок бажаного перетворення дійсності. Вони виступають як джерело життєвих сенсів, які об'єкти і явища дійсності здобувають у контексті належного. Особистісні цінності виступають функціонально автономними стосовно потреб джерелами сенсоутворення. Займаючи вище положення в структурі значеннєвої сфери, цінності, проте, перебувають на перетинанні зі світоглядними структурами свідомості [4]. Тому процеси сенсоутворення, що виходять від особистісних цінностей, неминуче відбивають подання суб'єкта про можливості реалізації цих цінностей у житті. Осмислення співвідношення можливого й бажаного в основних сферах життя є одним з важливих питань, відповідь на яке є важливого для рішення завдань побудови людиною власного життя.

Автор адаптованої версії обґрунтувала правомірність введення індексів бар'єрності і реалізуємості як індивідуальних характеристик ціннісно-сислової сфери особистості. Стосовно конкретної життєвої сфери або локальної проблеми співвідношення цих двох площин за своїм характером аналогічне співвідношенню таких психологічних параметрів, як «Цінність» (Ц) і «Доступність» (Д), які є ключовими в пропонованій методиці даної роботи. Авторка використовує запропоновану О. Б. Фанталовою [11] модифікацію методики Рокіча — скорочений до 12 список термінальних

цінностей і процедуру їх попарного порівняння за критеріями важливості та доступності. Цінності пропонуються такі: активне, діяльне життя, здоров'я, цікава робота, краса природи та мистецтва, кохання, матеріально забезпечене життя, наявність вірних друзів, впевненість у собі, пізнання, свобода у вчинках та діях, щасливе сімейне життя, творчість.

В результаті обробки можна отримати такі дані: бажаність і доступність кожної термінальної цінності; їхній рейтинг з привабливості і доступності; інтегральний показник адаптивності; наявність (або відсутність) внутрішніх конфліктів; наявність (або відсутність) внутрішнього вакууму, бар'єрність та реалізуємість.

Метод вибору архетипових символів. Н. В. Родіною була розроблена проєктивна техніка, що отримала назву «Метод вибору архетипових символів» (МВАС) [7]. Стимульним матеріалом даної техніки були вісім рисунків тесту Е. Вартегга, що являють собою розташовані на темному тлі квадрати білого кольору, що містять відповідні стимульні знаки чорного кольору (символи): крапку (символ 1), маленьку хвилясту лінію (символ 2), послідовність трьох вертикальних штрихів, що збільшуються, розташованих на рівній відстані один від одного (символ 3), маленький чорний квадрат (символ 4), поздовжній і поперечний штрихи, що протистоять один одному (символ 5), горизонтальний і вертикальний штрихи (символ 6), півколо із крапок (символ 7) і склеписта дуга (символ 8). На екрані стимули з'являються попарно — кожний з кожним (усього 28 пар), а випробуваний з поміж двох обирає символ, що сподобався. Принцип показу стимулів був запозичений у Л. М. Собчик [10], яка запропонувала таку модифікацію 8-колірного варіанта тесту М. Люшера: використати процедуру парного порівняння таблиць, тобто показувати колірні еталони парами, щоб виключити той, який найменше подобається, і виділити в будь-який довільно взятій парі кольори, яким надається перевага. Було доведено, що методика є валідною і може застосовуватись як інструмент для експрес-діагностики копінгу, а також для дослідження інших психологічних феноменів

Метод портретних виборів Л. Сонді. Методика опублікована в 1939 році [20]. Випробуваному дається завдання: вибрати в шести серіях, що складаються з восьми окремих портретів кожна, знімки осіб, які йому здаються найбільш симпатичними або антипатичними. Портрети являють собою індивідів, що маніфестували з важким захворюванням, історія і клінічний діагноз яких відомі абсолютно точно. Кожний портрет за своєю фізіогномічною і психологічною сутністю відображає в найбільш загостреному виді прояв одного з основних восьми базисних людських потягів. Цим потягам відповідають такі фактори методики: ерос-фактор (h), танатос-фактор (s), етичний фактор (e), моральний фактор (hy), его-сістола (k), его-діастола (p), фактор пошуку об'єкта (d) і фактор зчеплення з об'єктом (m) [20]. Практика показує, що випробувані можуть серед портретів виділити як симпатичні, так і антипатичні.

Випробуваний із шести портретів кожного виду у всіх серіях може вибрати їхню певну кількість — максимально 6, мінімально 0. При цьому кожний вибір може бути позитивним (+) або негативним (–). Кількість

виборів вказує на силу потреби, а напрямок тенденції (+, -, ±, 0) — на ставлення до них Еґо. Кількісно реакції діляться на три види:

- 1) порожні або нуль-реакції;
- 2) середні реакції;
- 3) повні реакції, у тому числі реакції з кількісною напругою [20].

Методика «Кар'єрні орієнтації». А. О. Жданович [3] провела валідизацію опитувальника «Кар'єрні орієнтації» Е. Г. Шейна [18]. Будучи компактним, економічним в проведенні та в обробці, опитувальник «Кар'єрні орієнтації» може використовуватись у якості скрінінгового інструменту в профконсультаційній практиці для виявлення пріоритетного напрямку професійного просування, прогнозування якісних характеристик професійної Я-концепції у процесі професіоналізації. Опитувальник містить дев'ять шкал: професійна компетентність, організаторська компетентність, автономія, служіння, виклик, підприємницька креативність, стабільність місця роботи, стабільність місця проживання, інтеграція стилів життя. Ці шкали поєднувались в інтегральні шкали, а саме: орієнтація на вертикальну кар'єру, орієнтація на горизонтальну кар'єру, орієнтація на умови.

Для оцінки якісних характеристик професійного зростання планується використання експертної оцінки з боку безпосереднього керівництва. Для вивчення соціальних чинників впливу на професійне зростання планується дослідити соціально-демографічні параметри вибірки, а саме: вік, стать, сімейний статус досліджуваних, їхній освітній рівень, наявність самоосвіти, частота зміни типу професійної діяльності тощо. З позицій психоаналітично орієнтованої теорії об'єктних стосунків [17] соціальне середовище, в якому відбувається ранній розвиток індивіду, впливає на формування актуальних несвідомих тенденцій. Тому пропонується також виявлення параметрів індивідуального розвитку респондентів, зокрема: повнота батьківської сім'ї, наявність братів та сестер, відвідування дошкільних закладів тощо.

Реалізація концепції емпіричного вивчення мотиваційних складових професійного зростання керівників планується шляхом порівняння двох підвбірок: керівників та їхніх підлеглих.

Висновки. Запропонована концепція описує шляхи дослідження особистості керівника багатofіліальних ріелторських компаній, зокрема, вивчення мотиваційних складових їхнього професійного зростання. Кар'єрні орієнтації розглядаються як такі, що опосередковують вплив несвідомого, самооцінки, мотиваційної та ціннісної сфери на професійне зростання керівників. У якості двох основних підвбірок для дослідження мотиваційних складових професійного зростання розглядаються дві професійні групи: керівників та їхніх підлеглих. Визначені відповідні психодіагностичні методики дослідження. Вказуються соціально-демографічні критерії, які пропонуються для вивчення соціальних чинників впливу на професійне зростання? У якості основного математичного методу обрано моделювання структурними рівняннями. Наводиться зображення запропонованої концепції у вигляді шляхової діаграми.

Список використаних джерел та літератури

1. Гербачевский В. К. Мотивация и уровень притязаний личности / В. К. Гербачевский // Психодиагностические методы в комплексном лонгитюдном исследовании студентов. — 1976. — С. 188-195.
2. Долгов П. Т. Мотивация профессионального роста руководителей / П. Т. Долгов. — Челябинск: ЧГПУ, 2000. — 152 с.
3. Жданович А. А. Реадаптация опросника «Карьерные ориентации» Э. Г. Шейна и его стандартизация на студенческой выборке [Текст] / А. А. Жданович // Психологический журнал : ежеквартальное научно-практическое издание. — 2007. — № 4. — С. 4-22.
4. Загоскин М. В. О ценностных ориентациях в психологической науке [Электронный ресурс] / М. В. Загоскин. — Режим доступа до ресурсу: <http://www.vlad-sadovsk.chat.ru/magazin4/article5.htm>
5. Леонтьев Д. А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д. А. Леонтьев // Вопросы философии. — 1996. — № 4. — С. 15-26.
6. Некрасова Т. М. Социально-психологические особенности бизнес-консультирования в современной организации : дис. ... канд. псих. наук по спец. 19.00.05 — «Социальная психология» / Некрасова Татьяна Михайловна. — Москва, 2006. — 146 с.
7. Родіна Н. В. Проективна експрес-методика, що заснована на стимульному матеріалі тесту Вартегга. Застосування у вивченні копінгу / Н. В. Родіна // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка. Проблеми загальної та педагогічної психології. — 2010. — Т. 12, ч. 2. — С. 247-257.
8. Родіна Н. В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання : монографія / Наталія Володимирівна Родіна. — Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2011. — 364 с.
9. Салихова Н. Р. Барьерность и реализуемость личностных ценностей в образе мира и стратегии жизни / Н. Р. Салихова // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Часть 1. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. — С. 349-355.
10. Собчик Л. Н. Метод цветовых выборов — модификация восьмицветного теста Люшера. Практическое руководство / Л. Н. Собчик. — СПб.: Речь, 2006. — 128 с.
11. Фанталова Е. Б. Психометрическое исследование показателей методики «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» / Е. Б. Фанталова // Журнал практикующего психолога. — 2010. — № 17. — С. 9-16.
12. Эльяфи Е. А. Социально-психологическая идентичность сотрудников и их представления о компании в ситуации организационных изменений : дис. ... канд. псих. наук по спец. 19.00.05 — «Социальная психология» / Эльяфи Елена Ярославовна. — Ростов н/Д, 2008. — 279 с.
13. Эфиндиев А. Г. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования / А. Г. Эфиндиев, Е. С. Балабанова, П. С. Соколин // Мир России. — 2011. — Т. 20, № 4. — С. 140-169.
14. Achtnich M. Introduction au Test de Photos de Professions (BBT) et a son utilisation dans la consultation d'orientation professionnelle et de carrier / M. Achtnich // Revue de Psychologie Appliquée. — 1988. — V. 38(4). — P. 295-324.
15. Bass B. M. Social behaviour and the orientation inventory: A review / B. M. Bass // Psychological Bulletin. — 1967. — V. 68. — P. 260-292.
16. Cattell R. B. The dimensions of culture patterns by factorization national character / R. B. Cattell // Journal of Abnormal and Social Psychology. — 1949. — V. 44. — P. 443-469.
17. Mahler M. S. The psychological birth of the human infant / M. S. Mahler, F. Pine, A. Bergman. — New York: Basic Books. Main, T. F., 1975. — 345 p.
18. Schein E. H. How Career Anchors Hold Executives to their Career Paths / E. H. Schein // Personnel. — 1975. — V. 52(3). — P. 11-24.
19. Schein E. H. Career Anchors: Discovering Your Real Values / E. H. Schein. — San Francisco: Jossey-Bass / Pfeiffer, 1990. — 67 p.
20. Szondi L. Lehrbuh der experementellen Triebdiaqnostik / L. Szondi. — Bern: By Huns Huber, 1972. — 337 p.

References

1. Gerbachevskiy V. K. Motivatsiya i uroven prityazaniy lichnosti / V. K. Gerbachevskiy // Psihodiagnosticheskie metody v kompleksnom longityudnom issledovanii studentov. — 1976. — S. 188–195.
2. Dolgov P. T. Motivatsiya professionalnogo rosta rukovoditeley / P. T. Dolgov. — Chelyabinsk: ChGPU, 2000. — 152 s.
3. Zhdanovich A. A. Readaptatsiya oprosnika «Karernyye orientatsii» E. G. Sheyna i ego standartizatsiya na studencheskoy vyborke [Tekst] / A. A. Zhdanovich // Psihologicheskii zhurnal : Ezhekvartalnoe nauchno-prakticheskoe izdanie. — 2007. — № 4. — S. 4–22.
4. Zagoskin M. V. O tsennostnykh orientatsiyakh v psihologicheskoy nauke [Elektronnyy resurs] / M. V. Zagoskin // : Rezhim dostupu do resursu: <http://www.vlad-sadovsk.chat.ru/magazin4/article5.htm>
5. Leontev D. A. Tsennost kak mezhdistsiplinarnoe ponyatie: opyt mnogomernoy rekonstruktsii / D. A. Leontev // Voprosy filosofii. — 1996. — № 4. — S. 15–26.
6. Nekrasova T. M. Sotsialno-psihologicheskie osobennosti biznes-konsultirovaniya v sovremennoy organizatsii : diss. na soisk. uch. st. kand. psih. nauk po spets. 19.00.05 — «sotsialnaya psihologiya» / Nekrasova Tatyana Mihaylovna. — Moskva, 2006. — 146 s.
7. Rodina N. V. Proektivna ekspres-metodika, scho zasnovana na stimulnomu materialu testu Vartegga. Zastosuvannya u vivchenni kopingu / N. V. Rodina // Zbirnik naukovih prats Institutu psihologiyi Im. G. S. Kostyuka. Problemi zagalnoyi ta pedagogichnoyi psihologiyi. — 2010. — T. 12, Ch. 2. — S. 247–257.
8. Rodina N. V. Psihologiya koping-povedinki: sistemne modelyuvannya : monografiya / Nataliya Volodimirivna Rodina. — Odesa : vidavets BukaEv Vadim Viktorovich, 2011. — 364 s.
9. Salihova N. R. Barernost i realizuemost lichnostnykh tsennostey v obraze mira i strategii zhizni / N. R. Salihova // Razvitie psihologii v sisteme kompleksnogo chelovekoznaniya. Chast 1. — M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2012. — S. 349–355.
10. Sobchik L. N. Metod tsvetovyykh vyiborov — modifikatsiya vosmitsvetnogo testa Lyushera. Prakticheskoe rukovodstvo / L. N. Sobchik. — SPb.: Rech, 2006. — 128 s.
11. Fantalova E. B. Psihometricheskoe issledovanie pokazateley metodiki "Uroven sootnosheniya «tsennosti» i «dostupnosti» / E. B. Fantalova // Zhurnal praktikuyushchego psihologa. — 2010. — № 17. — S. 9–16.
12. Elyafi E. A. Sotsialno-psihologicheskaya identichnost sotrudnikov i ih predstavleniya o kompanii v situatsii organizatsionnykh izmeneniy : diss. na soisk. uch. st. kand. psih. nauk po spets. 19.00.05 — «sotsialnaya psihologiya» / Elyafi Elena Yaroslavovna. — Rostov-na-Donu, 2008. — 279 s.
13. Efindiev A. G. Karera sotrudnikov rossiyskikh biznes-organizatsiy kak sotsialnoe yavlenie: opyt empiricheskogo issledovaniya / A. G. Efindiev, E. S. Balabanova, P. S. Sorokin // Mir Rossii. — 2011. — T. 20, № 4. — S. 140–169.
14. Achtnich M. Introduction au Test de Photos de Professions (BBT) et a son utilisation dans la consultation d'orientation professionnelle et de carrier / M. Achtnich // Revue de Psychologie Appliquée. — 1988. — V. 38(4). — P. 295–324.
15. Bass B. M. Social behaviour and the orientation inventory: A review / B. M. Bass // Psychological Bulletin. — 1967. — V. 68. — P. 260–292.
16. Cattell R. B. The dimensions of culture patterns by factorization national character / R. B. Cattell // Journal of Abnormal and Social Psychology. — 1949. — V. 44. — P. 443–469.
17. Mahler M. S. The psychological birth of the human infant / M. S. Mahler, F. Pine, A. Bergman. — New York: Basic Books. Main, T.F., 1975. — 345 p.
18. Schein E.H. How Career Anchors Hold Executives to their Career Paths / E. H. Schein // Personnel. — 1975. — V. 52(3). — P. 11–24.
19. Schein E. H. Career Anchors: Discovering Your Real Values / E. H. Schein. — San Francisco: Jossey-Bass / Pfeiffer, 1990. — 67 p.
20. Szondi L. Lehrbuch der experimentellen Triebdiagnostik / L. Szondi. — Bern: By Huns Huber, 1972. — 337 p.

Капустянский М. В.

соискатель

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова

КОНЦЕПЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ СОСТАВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Резюме

Предлагается концепция эмпирического исследования мотивационных составляющих профессионального роста руководителей многофилиальных риэлторских компаний. Все компоненты модели базируются на теоретических положениях психологии мотивации и на данных эмпирических исследований. Предлагаемая концепция формализуется в виде путевой диаграммы, которой предстоит пройти эмпирическую валидизацию. Предполагается, что карьерные ориентации опосредуют влияние неосознаваемого, самооценки, мотивационной и ценностной сферы на профессиональный рост руководителей.

Ключевые слова: мотивация, профессиональный рост, концепция исследования, риэлторы, методы психодиагностики.

Kapustiansky M. V.

post-graduate

Odessa I. I. Mechnikov National University

CONCEPT OF EMPIRICAL STUDY OF THE MOTIVATIONAL COMPONENTS OF PROFESSIONAL GROWTH OF LEADERS

Abstract

The concept of empirical research of motivational components of professional development of managers in multi-branch real estate companies is suggested. All components of the model are based on theoretical positions in psychology of motivation and different empirical studies. Appropriate psychodiagnostic methods are offered for each block of features: Self-concept block — test «Self-concept by R. B. Cattell» (16PF); Motivation block — Methods «Focus of personality» by V. Smekal and M. Kucera, questionnaire of motivation by V. K. Gerbachevsiy; Values block — questionnaire by M. Rokeach (N. R. Salikhova modification); Unconscious block — L. Szondi method, E. Warrtegg paired test (computer version); Career orientations block — E. G. Schein «Career orientations» method in modification of A. A. Zhdanovich; Professional development block — socio-demographic questionnaire, expert evaluation. The concept is formalized as a path diagram, which goes through empirical validation. It is believed that career guidance mediate influence of the unconscious, self-esteem, motivation and value scope for professional growth of managers. Two occupational groups — managers and their subordinates, are considered as two main sub-samples for the study of motivational components of professional development.

Key words: motivation, professional development, concept studies, realtors, psychodiagnostic methods.

Стаття надійшла до редакції 14.04.2014