

Секция «Организационная психология и организационное консультирование»

**Модификация и апробация модифицированной версии опросника Motype
В.И. Герчикова**

Научный руководитель – Онучин Андрей Николаевич

Кузьмина Дарья Владимировна

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: 122592@bk.ru

Тест идентификации типов трудовой мотивации (Motype) разработан в 1999 г. В.И.Герчиковым при участии О.В.Лазутина и Н.Д.Гришко [4]. Концепция теста базируется на мотивации трудового поведения сотрудников, мотивах достижения и избегания, определяя устойчивые во времени мотивационные типы работников, независимые от изменчивых потребностей [1, 4]. Для сотрудника инструментального типа вознаграждение важнее труда, труд выступает как инструмент для удовлетворения потребностей. Однако ему важно получать денежное вознаграждение именно за проделанную работу, притом оплата должна быть справедливой и достаточно высокой. Работник профессионального типа стремится проявить себя как профессионал в своей области, часто предпочитает работать самостоятельно, считая себя лучшим и пытаясь это продемонстрировать. Обладает ярко выраженным достоинством и ценит работу за её содержание. Патриотический тип характеризует чувство своей важности и незаменимости в организации. Сотрудник готов принять любые условия труда, если нужно для общего дела; привык работать коллективно, считая, что каждый должен трудиться ради общей цели. Работник хозяйского типа добровольно принимает на себя ответственность и не терпит контроля за его деятельностью. В труде он ценит возможность проявить все знания и умения; эффективно работает не только самостоятельно, но и в команде. Люмпенизированный тип относится к избегательному классу мотивации и стремится минимизировать личную ответственность. Обычно это низкоквалифицированные сотрудники со слабой мотивацией, которые не имеют предпочтений в работе, выполняют её лишь на уровне, допускаемом непосредственным начальником, берутся за деятельность, от которой откажутся другие [1, 4]. Разработанный В.И. Герчиковым опросник направлен на выявление перечисленных мотивационных типов. Методика содержит 23 вопроса с ипсативным выбором вариантов [5]. В то же время структура опросника Motype не вполне соответствует рекомендациям [2] к методикам вынужденного выбора ответа. В пункте №23 имеется смешение разномодальных утверждений (причины как желания, так и нежелания стать руководителем); варианты в пункте № 5, возможно разнотематичны, неальтернативны. В ипсативных заданиях следует в равной пропорции комбинировать одни шкалы с другими, что не соблюдено для вопросов о важности форм дохода [2]. Неоднократно нарушена и общая рекомендация избегать пунктов, входящих в несколько шкал [3]. Серьёзной проблемой опросника, на наш взгляд, является неравная социальная желательность мотивационных типов (низкая - для люмпенизированного; вероятно, высокая - для профессионального и патриотического), нивелирующая выгоды ипсативной технологии - трудность фальсифицировать ответы [2]. В то же время формат вынужденного выбора обладает издержками психометрического (меньшая надёжность шкал и др.) и практического характера (некорректность сопоставления различных людей), что делает спорным его применение для таких задач, как профессиональный отбор [Там же]. Эмпирическая проверка идей В.И. Герчикова была произведена А.В. Ребровым

[4]; в его работе имеются сведения о критериальной валидности Motype, однако в литературе мы не обнаружили сведений о надёжности теста. Учитывая эти обстоятельства, мы считаем возможным предложить модификацию опросника В.И. Герчикова. Главным отличием предлагаемой версии является замена альтернативного выбора вариантов на их ранжирование в пределах определённого блока. Альтернативный выбор был сохранён лишь в вопросах о восприятии форм дохода. Кроме того, вопрос №23 был разделён на самостоятельные блоки (привлекательность и непривлекательность руководства); предложена мотивировка нежелания руководящей должности у работника хозяйского типа: «Руководитель не очень свободен в решениях, на него давит много обязанностей». Были удалены вопросы №6 (не входил в шкалы) и №18 (перспектива стать совладельцем для части работников нереальна); несколько утверждений - лексически скорректированы. Апробация модифицированной версии была проведена на выборке персонала крупной компании Узбекистана (223 человека), сотрудников различных по содержанию труда департаментов. Надёжность-согласованность шкал была проверена с помощью коэффициента альфа Кронбаха, по отдельности для первой (ранжирование) и второй части опросника (альтернативный выбор). Анализ первой части методики выявил пригодную надёжность шкал, за исключением хозяйского типа. Одновременно обнаружены отдельные пункты, которые проявляют обратную ключу или нулевую связь со шкалой. Таков блок о действиях респондента, если положение в организации ухудшится (№ 21 теста Motype): наши респонденты явно предпочитали вариант терпения ($M=4,4$) любым переменам. Неинформативны суждения о коллективной работе: «Я всегда выполняю то, что от меня требуют» и «Мне нравится работать в коллективе, так как там я среди своих» для люмпенизированного типа (вероятно, более выражают исполнительность и экстраверсию), «Я - ценный, незаменимый для организации работник» для патриотического типа (утверждение слишком привлекательно: $M=3,8$). После исключения этих пунктов коэффициенты равны 0,61 (инструментальный тип), 0,77 (люмпенизирующий тип), 0,67 (патриотический тип), 0,66 (профессиональный тип). Шкала хозяйского типа выявила низкую надёжность (0,2-0,5). Данный конструкт недостаточно сформирован у опрошенных - возможно, он чётче выражен у менеджеров высшего звена. Согласованность вопросов на альтернативный выбор оказалась непригодной ($\alpha < 0,5$) для всех шкал, кроме люмпенизированного типа ($\alpha = 0,50-0,58$). Эти результаты могут свидетельствовать в поддержку формата ранжирования, а не вынужденного выбора из альтернатив. Хотя предлагаемая нами модификация опросника В.И. Герчикова безусловно нуждается в дальнейшей переработке и эмпирической проверке, однако данный инструмент представляется достаточно перспективным для психодиагностики трудовой мотивации, в том числе при массовом опросе персонала. Автор выражает благодарность своему научному руководителю Андрею Николаевичу Онучину.

Источники и литература

- 1) Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (часть 1) // Личность. Культура. Общество. - 2006. Т. 8. Вып. 3 (31). С. 222-233.
- 2) Иванов А.Е. Ипсативные личностные тесты вынужденного выбора: специфика разработки // Вестник ЮрУрГУ. Серия «Психология» - 2014, том 7, № 3. С. 14-21.
- 3) Митина О.В. Разработка и адаптация психологических опросников. М.: Смысл, 2011.
- 4) Ребров А.В. Влияние мотивационной структуры на результативность труда работников различных профессий // Социологические исследования - 2008, № 5. С. 74-84.