

УДК 316.628 : 159.9.072.59

Долганов Дмитрий Николаевич,

кандидат психологических наук, доцент кафедры гуманитарных и экономических наук, заведующий лабораторией социологических и социально-психологических исследований, Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева, филиал в г. Белово
e-mail: dodn-b@yandex.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОГРАФИЧЕСКОГО ТЕСТА В.Г. ЛЕОНТЬЕВА ДЛЯ ЭКСПРЕСС-ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается вопрос о возможности применения психографического теста В.Г. Леонтьева для экспресс-оценки и измерения мотивации в различных отраслях. Приводятся данные эмпирических исследований позволяющие говорить о надежности диагностики с использованием данного метода в различных прикладных отраслях. Методика изначально ориентирована на оценку мотивации учебной деятельности. Нами показаны возможности применения теста в области изучения мотивации научно-исследовательской деятельности, мотивации использования электронных услуг и мотивации трудовой деятельности. Приводятся результаты эмпирического исследования мотивации сотрудников промышленных предприятий. Приведенные результаты позволяют говорить о высоком потенциале и надежности диагностики мотивации с использованием психографического теста.

Ключевые слова: мотивация, диагностика мотивации, психографический тест, валидность, надежность, психометрика.

Dolganov Dmitry Nikolaevich,

candidate of psychological Sciences, associate Professor in the Department of Humanities and economic Sciences, head of laboratory of sociological and socio-psychological research branch of Kuzbass state technical University. T. F. Gorbachev" in Belovo
e-mail: dodn-b@yandex.ru

USE OF PSYCHOGRAPHIC TEST V.G. LEONTIEV FOR EXPRESS ASSESSMENT OF MOTIVATION

Abstract: the article deals with the question of the possible use of psychographic test, V.G. Leontiev for the express assessment and measurement of motivation in different areas. Data of empirical researches allow to speak about reliability of diagnosis using this method in various applications of industries. The methodology is initially focused on assessing the motivation of learning activities. We have shown applicability in the study of motivation of research activities, motivation for the use of electronic services and work motivation. The results of

empirical research of motivation of employees of industrial enterprises. The results allow to speak about high potential and reliability of diagnostics of motivation with the use of a psychographic test.

Key words: motivation, diagnosis of motivation, psychographic test, validity, reliability, psychometrics.

На данный момент существует большое количество методов диагностики мотивации в различных прикладных отраслях. Постоянное развитие и оптимизация методов исследования мотивации связано с динамичностью мотивационной сферы и множественным, постоянно изменяющимся влиянием социальной среды на личность и поведение. Как указывает И.Л. Соломин: «Решение задач мониторинга трудовой мотивации требует создания и совершенствования объективных, надежных и научно-обоснованных методов диагностики мотивов человека» [17, с. 242]. Несмотря на то, что автор рассуждает о мотивации трудовой деятельности, данное утверждение верно для исследования мотивации во всех прикладных отраслях.

Наиболее крупными отраслями, в которых диагностика и исследование мотивации имеют существенное значение – это педагогическая, учебная деятельность и трудовая деятельность, а также девиантное поведение. Конечно, исследование вопросов мотивации не ограничивается только данными сферами, например, мотивация просоциального поведения, мотивация экологического поведения и т.д. Все основные методы исследования мотивации можно разделить на следующие категории: опросные методы, включая анкетирование и собеседование; психодиагностические методы – стандартизированные опросники, тесты, в том числе и проективные.

Примерами современного состояния исследований в этой сфере служат некоторые работы в которых обсуждаются актуальные проблемы методов и методологии исследования мотивации [1; 7; 8; 10; 13; 14; 17; 18; 19; 20]. Общие идеи, отраженные в данных работах можно систематизировать следующим образом. Во-первых, продолжают использоваться стандартные методы и методики и рассматриваются вопросы повышения валидности и надежности данных методов, использование комплекса методов исследования. Во-вторых,

разрабатываются новые более компактные и надежные методы диагностики и мониторинга мотивации человека. Например, шкала удовлетворенности базовых потребностей персонала, психосемантические методики диагностики глубинной мотивации [8; 14; 17]. В-третьих, использование статистического инструментария для анализа комплекса данных. Среди многообразия прикладных проблем, которые решаются с использованием всей совокупности вышеобозначенных методов, следует отдельно выделить проблему экспресс-оценки мотивации. Потребность оперативной оценки мотивации важна во многих отраслях, и наиболее актуальна в сфере управления персоналом. Стремление к поиску методов быстрой и надежной диагностики продиктовано потребностью к снижению издержек и повышению эффективности организационных процессов.

Среди существующих методов экспресс-оценки мотивации мы хотим обратить внимание на психографический тест (ПГТ) разработанный В.Г. Леонтьевым [9]. Данная методика, была разработана для оценки мотивации учащихся к различным видам деятельности связанных с учебой. Бланк (лист формата А4) разделен на несколько полей, которые отражают особенности мотивации (рисунок 1). Основные показатели теста: X – Потенциал-действенность; Y – Осознанность-неосознанность; L_n – Сформированность мотива; L_o – Показатель развития; α – Сила мотива. В изначальном варианте теста интерпретация показателей, преимущественно сводиться к качественному анализу, за некоторыми исключениями, например, показатель силы мотива оценивается по величине угла (таблица 1).

Таблица 1. Показатели силы мотивации

Угол α	Уровень выраженности	Оценка (балл)	Содержательные характеристики мотивации
$\alpha=0-90^\circ$	Высокий	3	мотивация развивается
$\alpha=200-360^\circ$	Средний	2	мотивация развивается либо находится в потенциальном состоянии, выражается начало её реализации в деятельности
$\alpha=90-200^\circ$	Низкий	1	тенденция к регрессии мотивации



Рисунок 1. Смысловые пространства бланка психографического теста

Минимальная возможность количественного анализа результатов теста является существенным ограничением надежности и объективности оценки мотивации. Отчасти данная проблема решена в работах И.С. Морозовой. Автор провел работу по стандартизации показателей теста и предложил следующие диапазоны оценок [11; 12]. Значение по каждой шкале определяется как координаты точки в пространстве бланка ПГТ в миллиметрах. По шкалам Х и У пространство делиться на отрицательные и положительные значения.

Таблица 2. Количественные показатели шкал ПГТ

Х – Потенциал - действенность	У – Осознанность - неосознанность
(-106) – (-64) – низкий уровень (-63) – (-22) – уровень ниже среднего (-21) – 21 – средний уровень 22 – 63 – выше среднего 64 – 106 – высокий уровень	(-150) – (-91) – низкий уровень (-90) – (-31) – уровень ниже среднего (-30) – 30 – средний уровень 31 – 90 – выше среднего 91 – 150 – высокий уровень
Lп – Сформированность мотива	Lo – Показатель развития
0 – 60 – низкий уровень 61 – 120 – уровень ниже среднего 121 – 180 – средний уровень 181 – 240 – выше среднего 241 – 300 – высокий уровень	0 – 70 – низкий уровень 71 – 140 – уровень ниже среднего 141 – 210 – средний уровень 211 – 280 – выше среднего 281 – 350 – высокий уровень
А – Сила мотива	
360 ⁰ – 271 ⁰ – низкий уровень 270 ⁰ – 201 ⁰ – уровень ниже среднего 200 ⁰ – 91 ⁰ – средний уровень 90 ⁰ – 46 ⁰ – выше среднего 45 ⁰ – 0 ⁰ – высокий уровень	

Данные количественные показатели существенно расширяют возможности применения теста и в диагностических и в исследовательских целях. Однако, учитывая то, что данная методика разрабатывалась изначально и применялась для оценки мотивации учебной деятельности, возникает вопрос, о том насколько она будет применима для решения иных прикладных задач. Выясняя возможности применения психографического теста для оценки мотивации в других сферах, нами были проведены несколько небольших исследований [2; 3; 4]. В данных исследованиях, психографический тест

применялся для изучения мотивации научно-исследовательской деятельности и для оценки мотивации использования электронных услуг (Е-правительство). Мы не будем подробно останавливаться на результатах и ограничимся лаконичным выводом, а заинтересованных читателей отсылаем к соответствующим работам. Полученные результаты позволяют говорить о надежности и хорошем диагностическом потенциале теста в данных прикладных направлениях. Таким образом, мы можем рассматривать возможности достаточно широкого применения психографического теста. Отталкиваясь от данного суждения, мы поставили вопрос о целесообразности применения ПГТ с целью экспресс-оценки трудовой мотивации.

Было проведено исследование трудовой мотивации сотрудников группы промышленных предприятий Кемеровской области. В исследовании приняли участие 171 сотрудник. Из них: начальник производственной службы – 1 чел.; начальники смены – 5 чел.; заместители начальников участка – 4 чел.; горные мастера – 11 чел.; горные диспетчера – 9 чел.; водители – 28 чел.; машинисты экскаватора – 113 чел. Женщин – 8 чел.; мужчины – 163 чел. Возраст опрошенных сотрудников от 19 до 62 лет, средний возраст – 35,01. Методы исследования: психографический тест В.Г. Леонтьева, Тест «Motype» В.И. Герчикова, анкетный опрос.

Результаты. В рамках данной статьи мы не ставим задачу детального анализа трудовой мотивации. Этот вопрос станет предметом отдельной работы. Таким образом, мы сосредоточили свое внимание на поиске фактов подтверждающих прикладную значимость психографического теста.

Корреляционный анализ показателей шкал ПГТ со шкалами Motype и показателями анкетного опроса о степени удовлетворенности факторами трудовой деятельности выявил несколько связей. Показатель Х (действенность мотива) положительно коррелирован со шкалой патриотической мотивации и хозяйственной мотивации ($r=0,23$ и $0,18$ соответственно, $p \leq 0,05$). И отрицательно коррелирует с параметрами удовлетворенности: удовлетворенность отношениями с коллегами, удовлетворенность

отношениями с непосредственным руководителем ($r = -0,21$ и $-0,15$; $p \leq 0,05$). С одной стороны, чем более выражен показатель действенности мотива, тем сильнее проявление патриотической мотивации (лояльное отношение к организации) и хозяйственной мотивации (ответственное отношение к работе), а с другой стороны, чем выше действенность мотива, тем менее удовлетворен сотрудник межличностными отношениями с коллегами. Неудовлетворенность отношениями является признаком продуктивной деятельности. Данный факт давно известен в социальной психологии. Успешные и эффективные в деятельности сотрудники являются неудовлетворенными в сфере межличностных отношений. Это связано с дифференциацией отношений и профессиональных задач.

Показатель α (сила мотива) отрицательно коррелирует с показателем профессионального типа мотивации по Motype ($-0,18$; $p \leq 0,05$) и положительно коррелирует с удовлетворенностью отношениями с коллегами ($0,21$; $p \leq 0,05$). Чем ниже показатель по данной шкале ПГТ, тем выше уровень проявления профессиональной мотивации. Низкие значения α (от 0° до 90°) свидетельствуют о силе мотива. Вторая связь позволяет говорить о том, что чем выше показатель α , тем выше уровень удовлетворенности отношениями с коллегами. Но при этом важно понимать, величина угла α более 90° и до 200° интерпретируется как зона регрессии и снижения силы мотива, а значения от 200° до 360° говорят о развивающейся и потенциальной мотивации. Таким образом, чем выше показатель α , тем менее продуктивна и результативна деятельность, и с этим связана более высокая степень удовлетворенности отношениями.

Корреляционный анализ позволил нам выявить общие взаимосвязи, но для более полного понимания связей и отношений между измеренными параметрами мы использовали регрессионный анализ (таблица 3).

Таблица 3. Регрессионная модель

Зависимая переменная	Предиктор	β	R	R ²	F	p
X – действенность мотива	Возраст	0,438	0,49	0,24	1,98	0,01
	Общий стаж	-0,49				
	Удовлетворенность отношениями с непосредственным руководителем	-0,25				
Ln – сформированность мотива	Инструментальный тип мотивации	-0,21	0,41	0,17	1,18	0,2
α – сила мотива	Профессиональный тип мотивации	-0,31	0,44	0,19	1,43	0,1

Из данной модели следует: На действенность трудовой мотивации оказывает влияние возраст, чем старше сотрудник, тем более высоко проявление данного параметра; общий стаж имеет отрицательную связь с действенностью, то есть с увеличением стажа трудовой деятельности происходит снижение действенности мотивации; отрицательная связь удовлетворенности отношениями с действенностью мотива подтверждает результаты корреляционного анализа. Противоречие между влияниями возраста и стажа мы можем объяснить тем, что вместе анализировались различные категории сотрудников. Более молодые сотрудники демонстрируют меньшую действенность мотива. Действенность мотива определяется наличием личностного смысла деятельности. То есть молодежь, более ориентированная на материальные внешние стимулы, демонстрирует снижение показателя. А сотрудники старшего возраста уже имеют личностную основу деятельности, и тем самым это выражается в особенностях мотивации. Показатель стажа, на данном этапе следует рассматривать отдельно от возраста и преимущественно для категории рабочих. Так как выполняя в течение длительного времени одни и те же алгоритмические трудовые функции у сотрудников может происходить утрата личностного смысла деятельности и тем самым снижение показателей мотивации. Сформированность мотива имеет отрицательную связь с инструментальным типом мотивации, то есть чем выше инструментальная мотивационная направленность (ориентация на деньги и стоимость труда) тем в меньшей степени сформирована трудовая мотивация. Сила мотива имеет

отрицательную связь с профессиональной мотивацией (ориентация на содержание труда), чем выше данный мотивационный профиль, тем сильнее мотив трудовой деятельности.

Дополнительно систему взаимосвязей параметров мы проверяли с использованием метода моделирования структурными уравнениями (SEM). В результате анализа был установлен факт взаимного влияния шкал ПГТ и шкал теста В.И. Герчикова.

Выводы. В ходе первичного анализа данных мы получили подтверждение точности и достоверности диагностики мотивации с использованием психографического теста В.Г. Леонтьева. Результаты проведенных исследований позволяют говорить о возможности оценки мотивации в различных сферах. Однако существует одно очень серьезное ограничение данного теста. Понимая смысловое пространство психографического теста можно очень легко исказить его результаты и ответить желательным образом. Следовательно, возникает вопрос о повышении защищенности методики от таких искажений. Самым простым способом является сокрытие информации о самой методике, с целью предотвращения утечки за пределы профессионального сообщества. Но этот путь порочен, так как лишает специалистов психологов очень интересного инструмента и не может гарантировать абсолютной тайны. Рано или поздно такая утечка все равно произойдет. Поэтому необходимо повышать защищенность теста путем его доработки и стандартизации, что станет предметом дальнейших исследований.

Список литературы

1. Бойцова, Н.В. Методология и методы исследования профессиональной мотивации преподавателя высшей школы / Н.В. Бойцова // Инновационная наука. – 2015. – Т. 3. № 4. – С. 148-150.
2. Долганов, Д.Н. Характеристики мотивации научно-исследовательской деятельности / Д.Н. Долганов // Инновации в технологиях и образовании: сб. ст. участников VI Международной научно -практической

конференции «Инновации в технологиях и образовании» (17-18 мая 2013 г.): в 4 частях. / Филиал КузГТУ в г. Белово. - Белово: Изд-во филиала КузГТУ в г. Белово, Россия; Изд-во ун-та «Св. Кирилла и Св. Мефодия», Велико Тырново, Болгария. – 2013. – Ч. 4. – С. 16-20.

3. Долганов, Д.Н. Мотивационная готовность и отношение студентов технического ВУЗа к осуществлению научно-исследовательской деятельности / Д.Н. Долганов, Л.И. Законнова, М.Е. Седовских // Вестник КузГТУ. – 2015. – №3 (109). – С. 172-181.

4. Долганов, Д.Н. Мотивация использования Е-услуг / Д.Н. Долганов, Е.А. Свищева // Электронное правительство в регионах: проблемы и перспективы: сб. ст. участников Международной научной Интернет-конференции «Электронное правительство в регионах: проблемы и перспективы» (18-19 декабря 2014). / Филиал КузГТУ в г. Белово. – Белово: Изд-во филиала КузГТУ в г. Белово, Россия; Изд-во ун-та «Св. Кирилла и Св. Мефодия», Велико-Тырново, Болгария. – 2015. – С. 70-76.

5. Дубовицкая, Т.Д. Методика диагностики направленности учебной мотивации / Т.Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2002. – № 2.– С. 42–45.

6. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.

7. Каз, Е.М. Качественные и количественные методы в исследовании мотивации персонала / Е.М. Каз // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 2 (22). – С. 97-101.

8. Калита, В.В. Психосемантические методы исследования мотивации поведения в отношениях «человек - окружающая среда» / В.В. Калита, В.Н. Бурик, В.Х Крюков // Региональные проблемы. – 2001. – № 5. – С. 55-57.

9. Леонтьев, В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В.Г. Леонтьев. – Новосибирск: ГП «Новосибирский полиграфкомбинат», 2002. – 264 с.

10. Люкшина, Д.С. Профессиональная мотивация и уровень эмоционального выгорания у пилотов гражданской авиации / Д.С. Люкшина, К.А. Юрченко, Т.В. Капустина, М.А. Копенко, Ю.Г. Потребич. Российский психологический журнал. – 2017. – 14(1). – С. 176-187. doi:<http://dx.doi.org/10.21702/rpj.2017.1.11>
11. Морозова, И.С. Мотивация как фактор оптимизации мыслительного процесса. Учебно-методическое пособие по курсу «Общая психология» / И.С. Морозова. – Кемерово: Кемеровский университет, 1999. – 24 с.
12. Морозова, И.С. Мотивация как фактор оптимизации мыслительного процесса: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Морозова Ирина Станиславовна – Новосибирск, 1999. – 135 с.
13. Морозова, С.В. Методика диагностики профессиональной мотивации изучения учебной дисциплины / С.В. Морозова // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. – 2010. – №4. – С.61-67.
14. Осин, Е.Н. Удовлетворение базовых психологических потребностей как источник трудовой мотивации и субъективного благополучия у российских сотрудников / Е.Н. Осин, Д.Д. Сучков, Т.О. Гордеева, Т.Ю. Иванова // Психология. Журнал ВШЭ. – 2015. – №4. – С. 103-121.
15. Петрова М.М. Осведомленность о системах электронных услуг и электронного правительства как метамотивационный процесс / М.М. Петрова, Д.Н. Долганов, Л.И. Законнова, И.Ю. Верчагина // Вестник КузГТУ. – 2014. – №1 (101). – С.170-175.
16. Прохорова, М.В. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности / М.В. Прохорова, О.М. Овсянникова // Психология и Психотехника. – 2016. – № 11. – С. 928-934. DOI: 10.7256/2454-0722.2016.11.22791
17. Соломин, И.Л. Психосемантическая диагностика трудовой мотивации руководителей и специалистов производственного предприятия / И.Л. Соломин // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №76-2. – С. 241-246.

18. Стрижова, Е.А. Диагностика трудовой мотивации: опыт разработки методики / Е.А. Стрижова, А.Н. Гусев // Национальный психологический журнал. – 2010. – №1. – С.128-133.
19. Шишкина, И.Л. Мотивация учебной деятельности на основе педагогического тестирования / И.Л. Шишкина // Российский психологический журнал. – 2015. – 5(2). – С. 79-81.
20. Яблоновская, Т.В. Методы исследования персональной мотивации в контексте управления персоналом организации / Т.В. Яблоновская // Фотинские чтения. – 2017. – № 1 (7). – С. 115-121.