
гуляции и самоконтроля в сочетании с высокой или средней эмоциональностью и степенью нейротизма личности.

Для подтверждения достоверности выводов, сделанных на основе сравнительного анализа полученных данных, был проведен статистический анализ результатов с использованием коэффициента корреляции Спирмена. Нами обнаружена значимая прямая связь эмоционального интеллекта с активностью личности (0,53) – как чертой темперамента и обратная связь с эмоциональностью (-0,53) и уровнем нейротизма (-0,57). Степень развития волевых качеств напрямую соотносится с уровнем эмоционального интеллекта. В особенности волевая регуляция напрямую связана с умением управлять своими эмоциями и эмоциями других людей (0,71). Наиболее выраженная прямая связь произвольного самоконтроля и степени сформированности эмоционального интеллекта проявляется в деятельности (0,51). Таким образом, можно сделать вывод о том, что эмоциональный интеллект имеет существенные связи не только с биологическими детерминантами (темпераментом), но и социально опосредован и связан с уровнем волевой регуляции и самоконтролем личности.

Для выявления детерминант эмоционального интеллекта был проведен дискриминантный анализ. В качестве детерминант общего эмоционального интеллекта выступают: нейротизм ($F = 3,22$ при $p = 0,05$); решительность ($F = 5,17$ при $p = 0,01$); самостоятельность ($F = 3,33$ при $p = 0,05$); настойчивость ($F = 3,40$ при $p = 0,04$). В качестве детерминант межличностного эмоционального интеллекта выступают: экстраверсия ($F = 4,06$ при $p = 0,02$); ответственность ($F = 4,06$ при $p = 0,02$); самостоятельность ($F = 3,42$ при $p = 0,04$); выдержка ($F = 3,34$ при $p = 0,04$); самоконтроль в эмоциональной сфере ($F = 3,55$ при $p = 0,04$). В качестве детерминант внутриличностного эмоционального интеллекта выступают: активность ($F = 6,71$ при $p = 0,003$); эмоциональность ($F = 3,37$ при $p = 0,04$); ответственность ($F = 7,44$ при $p = 0,002$). В качестве детерминант способности понимать эмоции выступает самостоятельность ($F = 3,39$ при $p = 0,04$). Детерминантами способности управлять эмоциями выступают самоконтроль в деятельности ($F = 4,12$ при $p = 0,02$); решительность ($F = 5,44$ при $p = 0,01$); общий уровень волевых качеств ($F = 4,37$ при $p = 0,02$).

Литература

1. Андреева, И.Н. Биологические и социальные предпосылки развития эмоционального интеллекта / И.Н. Андреева // Когнитивная психология: сб. статей / под ред. А.П. Лобанова, Н.П. Радчиковой. – Минск: БГПУ, 2006. – С. 7–11.
2. Люсин, Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте / Д.В. Люсин // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – С. 29–36.

МОТИВАЦИОННЫЕ ДОМИНАНТЫ ЛИЧНОСТНОЙ АКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

И.Н. Ахременко, О.В. Каранкевич

Минский институт управления, г. Минск, Беларусь

kjklk@tut.by

Проблема эффективности труда, ее психологические аспекты раскрыты в работах Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина, С.С. Фролова, В.Д. Шадрикова, показана ее связь с удовлетворенностью трудом (М. Аргайл, К. Замфир, Д. Супер), мотивацией деятельности, профессионально важными качествами [1, 2, 6]. Известно, что трудовая деятельность (ее ход и результативность) ввиду сложности ее структуры и содержания определяется не одним, а сразу несколькими мотивами. При определении условий эффективности труда следует учитывать, что трудовая деятельность имеет особые характеристики у представителей разных профессий: труд продавца, официанта, водителя существенно различается. Даже в рамках профессий, основанных на коммуникациях, к которым и принадлежит сфера общественного питания, отмечаются значимые различия, обусловленных характером и содержанием работы. Вероятнее всего, что специфичность деятельности предопределяет и своеобразие в компонентах деятельности, в том числе, и мотивации. Исследователями установлено, что для работы менеджеров и предпринимателей наиболее значим мотив достижения успеха [1; с. 194], для педагогов – направленность личности, определяющая ее готовность к профессиональной деятельности, выступает как совокупность

доминирующих мотивов профессионального поведения и деятельности [3; с. 26], для сотрудников органов внутренних дел – готовность к риску [5]. Однако для представителей не всех профессий выявлены мотивы, которые могут быть приравнены к профессионально важным качествам. Вниманием исследователей не затронуты специалисты общественного питания. Несмотря на то, что данная профессия может быть отнесена к древним, до сих пор не выявлены доминирующие мотивы, определяющие эффективность деятельности работников общепита. Поскольку эффективность деятельности является скорее экономическим показателем, точно измерить ее с помощью психологического инструментария не представляется возможным, кроме того, требуется аттестация нескольких переменных для составления прогноза эффективности деятельности, то было принято решение оценивать не результаты индивидуального труда, а эффективность функционирования организации с точки зрения ее членов [1; с. 412]. В основу исследования положено предположение: определенные мотивы личностной активности сотрудников, имеющие отношение к характеру и содержанию их труда, обеспечивают эффективность функционирования предприятия общественного питания.

Мотивация сотрудников предприятий общественного питания изучалась исходя из выявленной в результате теоретического исследования социальной направленности их деятельности. В частности в качестве исследуемых мотивов были определены следующие: мотивация одобрения, мотивация успеха, мотивация стремления к власти, аффилиционные мотивы, внутренняя мотивация, внешняя положительная и отрицательная мотивация. Исследованием были охвачены два предприятия общественного питания – рестораны с частной формой собственности.

Изучение мотивации работников общепита показало, что их деятельность определяется мотивом одобрения (у большинства испытуемых (75%) выявлена высокая степень выраженности этого мотива, при этом одобрение более значимым оказалось для сотрудников, непосредственно работающих с клиентами – барменов, официантов). Вторым по степени важности мотивом оказался мотив аффилиации (у 40% работников он выражен на высоком уровне и у 60% – на среднем). Мотив власти средней силы обнаружен у 75% респондентов и высокой – у 21,6% опрошенных сотрудников. При этом, как и следовало ожидать, чаще всего его максимальная выраженность наблюдается у лиц, которые имеют в своем подчинении хоть сколько-нибудь работников. У тех, кто выполняет функции официанта или бармена, гардеробщика, повышенная сила мотивации к власти указывает на желание доминировать в ситуации взаимодействия и контролировать развитие событий. Мотивация успеха у большинства работников общепита соответствует среднему уровню, что не позволяет делать прогнозы о возможности достижения высоких показателей труда, но в то же время среди респондентов не встречаются и слабой мотивированности на успех.

Обследование мотивации на предмет установления, что является для работников определяющим сама деятельность или интересы, внешние по отношению к содержанию самой деятельности (социальный престиж, зарплата, избегание наказаний и порицаний), позволило заключить: работники чаще руководствуются в своей деятельности внешними по отношению к содержанию деятельности обстоятельствами (низкий уровень внешней отрицательной мотивации выявлен у 1/5 (20%) испытуемых и внешней положительной – у 13% сотрудников). Это обстоятельство указывает на зависимость этих работников общепита от внешних факторов, что препятствует их адаптации к условиям деятельности и выступает как источник дополнительных стрессов в их трудовой деятельности. Внешняя отрицательная мотивация может рассматриваться как тождественная мотиву избегания неудач. Интерес к деятельности выступает как мотив высокой силы для 14 % респондентов, и средней – для 63 % работников ресторана. 23 % опрошенных он слабо мотивирует к труду. В целом и сама деятельность и обстоятельства с ней связанные являются для большинства сотрудников достаточно ощутимым для результативности деятельности побуждением.

Эмпирическое исследование эффективности функционирования организации производилось посредством методики, по сути выявляющей многочисленные параметры удовлетворенности особенностями организации труда на предприятии, их действенность. В результате обследования сотрудников по этому критерию было установлено, что организация труда позволяет предприятию просто существовать, не обеспечивая должной экономической эффективности, конкурентоспособности. Это указывает на необходимость проведения мероприятий по улучшению изученных показателей.

Несмотря на невысокие показатели в оценке эффективности функционирования организации была установлена статистически значимая связь мотивации одобрения и мотивации аффилиации с данной переменной. Существенной связи эффективности функционирования организации с мотивацией власти не обнаружено. Роль мотивации к успеху и внутренней мотивации для продуктивности работы организации также экспериментально доказана. В соответствии с выявленными взаимосвязями работу

по улучшению эффективности функционирования предприятия необходимо организовывать, акцентируя внимание как на самих условиях, обеспечивающих высокую продуктивность его работы, так и на мотивационной компоненте социальной активности всех сотрудников.

Литература

1. Батаршев, А.В. Психодиагностика в управлении. Практическое руководство: учеб.-практ. пособие / А.В. Батаршев. – М.: Дело, 2005. – 496 с.
2. Кабаченко, Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие / Т.С. Кабаченко. – СПб.: Питер, 2003. – 400 с.
3. Кашлев, С.С. Педагогика: теория и практика педагогического процесса: учеб. пособие: в 3 ч. / С.С. Кашлев. – Минск.: Зорны верасень, 2005. Ч. 1. – 124 с. – (Педагогика, обращенная в завтра).
4. Психология: учебник / А.А. Крылов [и др.]; под ред. А.А. Крылова. – М., 1999. – 584 с.
5. Сагайдак, С.С. Мотивация деятельности / С.С. Сагайдак. – Минск.: Редакция журнала «Адукацыя і выхаванне», 2001. – 208 с.
6. Управление персоналом: от фактов настоящего к возможностям будущего: учеб. пособие / А. Брасс [и др.]. – Минск.: Технопринт, 2002. – 386 с.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ТРИАНГУЛЯЦИЯ В ИССЛЕДОВАНИИ БРОДЯЖНИЧАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

С.А. Беляев

*Минский институт управления, г. Минск, Беларусь
alkatras-72@tut.by*

Теоретический анализ исследований феномена бродяжничества в социальной психологии и в междисциплинарных исследованиях указывает на необходимость как межпарадигмальной, так и междисциплинарной интеграции. Поэтому становится очевидной целесообразность параллельной методологической триангуляции. Под методологической триангуляцией понимается привлечение количественных и качественных методов с целью построения на основе их результатов третьего способа понимания, сочетающего достоинства этих двух [1]. Параллельная методологическая триангуляция означает, что применение качественных и количественных методов осуществляется независимо друг от друга на основании разных, непересекающихся эмпирических данных, а интеграция полученных результатов происходит на заключительной стадии их интерпретации.

Программа исследования, в пространстве современных теоретических подходов к феномену бродяжничества является социально-психологической в дисциплинарном плане и социально-конструктивистской – в парадигмальном.

Цель исследования – изучение особенностей бродяжничашего поведения личности, в контексте разработанной типологии бродяжничества.

Постановка и достижение цели диссертационного исследования опосредовало решение комплекса задач:

- 1) разработать типологию феномена бродяжничества;
- 2) выявить психологические особенности и стратегии копинг-поведения бродяжничаших лиц;
- 3) определить причинно-следственные связи являющиеся предикторами увеличения и уменьшения сроков бродяжничества;
- 4) разработать и стандартизировать адекватный психодиагностический инструментарий, позволяющий с высокой вероятностью прогнозировать готовность бродяжничаших лиц к процессу ресоциализации.

Объект исследования – бродяжничашее поведение личности.

Предмет исследования – социально-психологические детерминанты, блокирующие процесс ресоциализации бродяжничаших лиц.

На основании теоретико-методологического анализа предметной области и опыта проведения эмпирических исследований были выбраны следующие методы сбора эмпирических данных:

- 1) метод интервью (нарративное интервью), целью которого являлось изучение и классификация причин опосредующих принятие бродяжничества привычным образом жизни;
- 2) метод экспертных оценок, с целью снижения уровня субъективизации полученных данных;
- 3) метод анкетирования. В процессе анализа результатов анкетирования изучались демографические особенности респондентов, условия их воспитания, уровень образования, стаж бродяжничества и пр.).