

УДК 37.013.78

Сигарева Елена Алексеевна

Кубанский государственный университет
г. Краснодар, Россия
seehelene@mail.ru

Гребенникова Вероника Михайловна

Кубанский государственный университет
г. Краснодар, Россия
vmgrebennikova@mail.ru

**МОТИВАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ РАЗВИТИЯ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

Аннотация. В статье представлены результаты анализа мотивационных характеристик руководителей образовательных организаций, имеющих разный уровень сформированности психологической культуры. Исследование проводилось с использованием качественного анализа данных и статистической обработки данных – параметрического метода сравнения независимых выборок с использованием t-критерия Стьюдента. В результате было установлено, что у руководителей образовательных организаций с высоким и средним уровнем психологической культуры мотивационные профили более сбалансированы и имеют более выраженные показатели мотивов потребительского и производительного рядов по сравнению с мотивационными профилями руководителей с низким уровнем психологической культуры, а также повышению уровня психологической культуры руководителей образовательных организаций соответствует повышение уровня стремления к успеху в мотивации достижения и усреднение показателя мотивации одобрения.

Ключевые слова: культура, психологическая культура личности, уровень психологической культуры, мотивация личности, мотивационный профиль, мотивация достижения, мотивация одобрения.

Для цитирования: Сигарева Е.А., Гребенникова В.М. Мотивационные характеристики личности руководителей образовательных организаций с разным уровнем развития психологической культуры. Педагогика: история, перспективы. 2019. Том. 2. № 5. СС. 29-35.

Sigareva Elena Alekseevna

Kuban State University
Krasnodar, Russia
seehelene@mail.ru

Veronica M. Grebennikova

Kuban State University
Krasnodar, Russia
vmgrebennikova@mail.ru

MOTIVATIONAL CHARACTERISTICS OF THE PERSONALITY OF MANAGERS EDUCATIONAL ORGANIZATIONS WITH DIFFERENT LEVEL OF PSYCHOLOGICAL CULTURE DEVELOPMENT

Annotation. The article presents the results of the analysis of the motivational characteristics of the leaders of educational organizations with different levels of psychological culture formation. The study was carried out using qualitative data analysis and statistical data processing - a parametric method for comparing independent samples using Student's t-test. As a result, it was found that among the leaders of educational institutions with a high and medium level of psychological culture, motivational profiles are more balanced and have more pronounced indicators of consumer and productive motives compared with motivational profiles of leaders with a low level of psychological culture, as well as an increase in the level of psychological culture of leaders educational organizations corresponds to an increase in the level of desire for success in motivating achievement and dnenie index motivation approval.

Key words: culture, psychological culture of personality, level of psychological culture, personality motivation, motivation profile, achievement motivation, approval motivation.

For citation: Sigareva E.A., Grebennikova V. M. Motivational characteristics of the personality of managers educational organizations with different level of psychological culture development. Pedagogy: history, prospects. 2019. Vol. 2. no. 5. PP. 29–35. (in Russ. abstr. in Engl.)
).

Введение.

Качество управленческой деятельности напрямую связано с потенциалом личности руководителя, в том числе, личностными характеристиками, определяющими уровень его психологической культуры. Изучение психологической культуры актуально, поскольку данный феномен структурно насыщен и включает психологические знания, интеллект, практические умения и навыки, ценностно-смысловые характеристики личности, определяет процесс взаимодействия с человеком как с душевно-духовной сущностью, субъектом, личностью и индивидуальностью, а также включает определенный культурно-исторический и национально-этнический аспект. Психологическая культура гармонично включена в общечеловеческую и культуру конкретной этнической общности.

Необходимо отметить, что при всем многообразии эмпирических исследований в области психологической культуры отчетливо прослеживается недостаточность разработки различных ее аспектов, а также связь с другими важнейшими характеристиками личности, определяющими успешность осуществления управленческой деятельности, в частности, мотивационными характеристиками руководителей. В этом состоит актуальность нашего исследования.

При изучении мотивационных характеристик руководителей образовательных организаций, имеющих разный уровень сформированности психологической культуры, мы отталкиваемся от того, что психологическая культура – это важнейшая характеристика личности, которая проявляется в культурных способах жизнедеятельности и отношении с миром и содержит в себе многообразные формы отношений к себе и другим людям. Психологическая культура по О.И. Моткову обуславливает эффективную регуляцию поведения и деятельности, контроль эмоциональных проявлений, конструктивность общения и выраженную потребность в саморазвитии, творчестве [1]. Как показывает Э.А. Уткин, мотивация – это состояние личности, определяющее уровень активности и направленности действий человека в определенной ситуации [2]. Также, по словам Г.Г. Зайцева, мотивация определяется, как побуждение к деятельности человека, общностей, в основе которого лежит стремление удовлетворить различного рода потребности [3].

Цели и методы исследования.

Данное исследование было направлено на изучение мотивационных характеристик личности руководителей образовательных организаций, имеющих разный уровень психологической культуры.

Эмпирическое исследование проводилось на базе образовательных организаций г. Краснодара и Краснодарского края. В нем приняли участие 30 руководителей образовательных организаций.

Исследование включало два этапа. На первом этапе была осуществлена диагностика психологической культуры руководителей с помощью методики «Психологическая культура личности» О.И. Моткова. Были выделены группы испытуемых в зависимости от уровня выраженности психологической культуры личности.

На втором этапе эмпирического исследования была проведена диагностика мотивационной сферы испытуемых с помощью методики «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана, теста-опросника измерения мотивации достижения А. Мехрабиана (адаптация М.Ш. Магомед-Эминов), методики диагностики самооценки мотивации одобрения Д. Крауна, Д. Марлоу (адаптация Ю.Л. Ханина) и сравнение полученных результатов у руководителей с разным уровнем выраженности психологической культуры личности [4; 5; 6].

Результаты и их обсуждение.

Анализ результатов диагностики психологической культуры руководителей образовательных организаций показал, что большинство из них обладают высоким и средним уровнем развития психологической культуры. Респондентов с псевдовысоким уровнем психологической культуры выявлено не было, что свидетельствует о наличии у испытуемых адекватной самооценки и отсутствии

стремления дать социально одобряемые ответы. Наличие у респондентов высокого и среднего уровня развития психологической культуры указывает на то, что они обладают достаточно высоким уровнем конструктивного общения, что способствует продуктивному разрешению в общении с окружающими личных, общественных и производственных проблем. Они имеют достаточно выраженный уровень саморегуляции психической деятельности (эмоций, состояний, мыслей, деятельности) посредством хорошо развитых стремлений и навыков, поддержки стенического эмоционального тона, овладения способами сохранять спокойствие в эмоционально насыщенных, стрессовых, кризисных ситуациях, поддержания позитивных личностных установок, сохранения самообладания и мудрости в конфликтных ситуациях, проявления гибкости мыслительной деятельности при решении сложных задач.

На основании диагностики уровня психической культуры были выделены 3 подвыборки респондентов: 1-я подвыборка – респонденты с низким уровнем психологической культуры (20,0 %); 2-я подвыборка – респонденты со средним уровнем психологической культуры (53,3 %); 3-я подвыборка – респонденты с высоким уровнем психологической культуры (26,7 %).

Анализ результатов диагностики мотивов общежитейской «реальной» сферы респондентов показал, что большинство показателей мотивов у руководителей 2-й подвыборки располагаются в зоне средних значений и занимают промежуточное положение между показателями респондентов 1-й и 3-й подвыборок. Исключение составляют показатели мотивов творческой активности, которые несколько ниже, чем у других групп респондентов. Анализ статистических данных показал, что показатели мотивов обеспечения жизнедеятельности, комфорта и безопасности, статусно-престижных мотивов, мотивов общения и мотивов общественной пользы у респондентов достоверно изменяются в сторону увеличения с ростом общего показателя психологической культуры.

В «идеальном» профиле общежитейской сферы респондентов показатели мотивов обеспечения жизнедеятельности и мотивов общественной пользы достоверно значимо увеличиваются с ростом уровня психологической культуры. Это свидетельствует о том, что руководители с высоким и средним уровнем психологической культуры в большей степени, чем руководители с низким уровнем психологической культуры стремятся обеспечить своих близких и себя материальными благами (при $p \leq 0,01$), а руководители с высоким уровнем психологической культуры в большей степени, чем руководители с низким уровнем психологической культуры стремятся принести общественную пользу (при $p \leq 0,05$), что является высшим стремлением в человеке.

В рабочей «реальной» сфере респондентов также, как и в общежитейской у респондентов 1-й подвыборки наблюдаются более низкие значения по всем мотивационным шкалам по сравнению с респондентами 3-й подвыборки. У респондентов 1-й подвыборки эти значения находятся в зоне низких и средних и профиль имеет экспрессивный характер. У респондентов 3-й подвыборки показатели шкал находятся в основном в области средневысоких и высоких значений и профиль имеет менее экспрессивный характер. Анализ статистических данных показал, что в «реальных» мотивационных профилях рабочей сферы респондентов, так же, как и в общежитейской сфере, показатели мотивов комфорта и безопасности (при $p \leq 0,01$), статусно-престижных мотивов (при $p \leq 0,01$) и мотивов общения

(при $p \leq 0,05$) у респондентов достоверно изменяются в сторону увеличения с ростом показателя психологической культуры.

В рабочей «идеальной» сфере также были выявлены достоверно значимые различия в показателях статусно-престижных мотивов и мотивов общественной пользы у руководителей с разным уровнем психологической культуры. Так, руководители с высоким и средним уровнем психологической культуры в большей степени, чем руководители с низким уровнем психологической культуры, в рабочей сфере стремятся к реализации мотивов общественной пользы (при $p \leq 0,01$), а руководители со средним уровнем психологической культуры в большей степени, чем руководители с низким уровнем психологической культуры стремятся к повышению статуса и престижа (при $p \leq 0,05$).

Изучение особенностей мотивации достижений у респондентов показало, что среди руководителей с разным уровнем психологической культуры встречаются респонденты с преобладанием мотива стремления к успеху, мотива избегания неудач. У руководителей со средним уровнем психологической культуры большинство испытуемых (56,2 %) обладает преобладающим мотивом стремления к успеху. У респондентов с высоким уровнем психологической культуры большинство испытуемых (62,5 %), так же, как и в предыдущей группе, обладает выраженным мотивом стремления к успеху. У руководителей с низким уровнем психологической культуры большинство испытуемых (66,6 %) обладает преобладающим мотивом достижения – мотив избегания неудач.

Анализ результатов диагностики мотивации одобрения у руководителей образовательных организаций показал, что в группе респондентов с низким уровнем психологической культуры большинство респондентов имеют низкий и высокий уровень мотивации одобрения (83,3 %). Это свидетельствует о том, что у данных испытуемых преобладают две противоположные тенденции: с одной стороны – готовность казаться лучше, представлять себя перед другими как абсолютно соответствующими социальным нормативам ради положительных оценок со стороны других людей, а с другой – отсутствие потребности в одобрении других людей, игнорирование общественного мнения.

В группах респондентов 2-й и 3-й подвыборки большинство респондентов обладает средним уровнем мотивации одобрения (62,5 % и 75,0 % соответственно), что свидетельствует об их готовности в определенной степени соответствовать социальным нормам ради одобрения со стороны других людей, а также уверенности в себе и в отсутствии подобного одобрения, признании своего права на ошибки, требовательности к себе.

Выводы.

Таким образом, в результате проведенного эмпирического исследования мы подтвердили предположения о том, что у руководителей образовательных организаций с высоким и средним уровнем психологической культуры мотивационные профили более сбалансированы и имеют более выраженные показатели мотивов потребительского и производительного рядов по сравнению с мотивационными профилями руководителей с низким уровнем психологической культуры; повышению уровня психологической культуры руководителей образовательных организаций соответствует повышение уровня стремления к успеху в мотивации достижения и сбалансирование показателя мотивации одобрения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Мотков О.И. Психологическая культура личности // Школьный психолог. 1999. № 8. С. 24.
2. Уткин Э.А. Управление компанией / Э.А. Уткин. М.: Тандем, 1997. – 304 с.
3. Зайцев Г.Г. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / Г.Г. Зайцев – СПб.: Северо-Запад, 1998. – 346 с.
4. Мильман В.Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М., 1990.
5. Магомед-Эминов М.Ш. Тест-опросник измерения мотивации достижения. Модификация тест-опросника А. Мехрабиана // Практикум по психодиагностике. Психодиагностические материалы / Ред. колл. А.А. Бодалев, И.М. Карлинская, С.Р. Пантлеев, В.В. Столин. М., 1988.
6. Райгородский Д. Я. Психодиагностика персонала. Методика и тесты. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента в 2 т. Т.1. Самара Издательский Дом Бахрах – М, 2007. – 435 с. URL:<http://vzaimootnosheniya.ru/4548/>

REFERENCES

1. Motkov O.I. Psychological culture of personality. School psychologist. 1999. No. 8. P. 24.
2. Utkin E.A. Company Management. E.A. Utkin. M.: Tandem, 1997 . 304 p.
3. Zaitsev G.G. Personnel Management [Text]: study guide. G.G. Zaitsev. St. Petersburg: North-West, 1998 . 346 p.
4. Milman V.E. Method for the study of the motivational sphere of personality. Workshop on psychodiagnostics. Psychodiagnostics of motivation and self-regulation. M., 1990.
5. Magomed-Eminov M.Sh. Test questionnaire measuring achievement motivation. Modification of the test questionnaire of A. Mehrabian. Workshop on psychodiagnostics. Psychodiagnostic materials. Ed. call A.A. Bodalev, I.M. Karlinskaya, S.R. Pantileev, V.V. Stolin. M., 1988.
6. Raygorodsky D. Ya. Psychodiagnostics of personnel. Methodology and tests. Text-book for faculties: psychological, economic and management in 2 volumes. T.1. Samara Publishing House Bahrah. M, 2007. 435 p. URL: <http://www.3vium.ru/tests/motiv.html>

Информация об авторах: Сигарева Елена Алексеевна, магистрант направления Психолого-педагогическое образование, профиля Управление образовательным учреждением, Кубанский государственный университет
г. Краснодар, Россия
e-mail: seehelene@mail.ru

Гребенникова Вероника Михайловна, доктор педагогических наук, профессор, декан факультета психологии, педагогики и коммуникативистики, заведующая кафедрой психологии и педагогики, Кубанский государственный университет,
г. Краснодар, Россия
vmgrebennikova@mail.ru

Поступила: 21.09.2019

После доработки: 12.10.2019

Принята к публикации: 23.10.2019

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи

Information about the authors: Elena A. Sigareva, Undergraduate in Psychological and Pedagogical Education. Education Management Profile, Kuban State University
Krasnodar, Russia
seehelene@mail.ru

Veronica M. Grebennikova, Doctor of Education, Professor, Kuban State University,
Krasnodar, Russia
vmgrebennikova@mail.ru

The paper was submitted: 21.09.2019

Received after reworking: 12.10.2019

Accepted for publication: 23.10.2019

The authors have read and approved the final manuscript.