

ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ ИМЕНИ А.С. ПУШКИНА»

Выполнила: Кулькова Маргарита Васильевна

Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом сотрудников салонов красоты с разным стажем работы

Направление подготовки: 37.03.01. - Психология

Профиль - общий

Научный руководитель: к. псих. наук,
доцент Головешкина Н. В.

Актуальность исследования: отсутствие заинтересованности в работе и отсутствие желания приходить на работу мастеров салонов красоты.

Гипотеза: сотрудники со стажем работы менее 5 лет больше удовлетворены и замотивированы в работе, чем мастера со стажем работы 5 лет и более.

Цель исследования: изучить удовлетворенность трудом и мотивацию сотрудников с разным стажем профессиональной деятельности.

Задачи:

1. Изучение теоретических источников по теме профессиональной мотивации и удовлетворенность трудом;
2. Определить уровень удовлетворенности трудом сотрудников с разным стажем профессиональной деятельности;
3. Выявить структуру и направленность профессиональной мотивации сотрудников с разным стажем профессиональной деятельности;
4. Выявить взаимосвязь профессиональной мотивации и удовлетворенности трудом.
5. Сравнить карьерную ориентацию сотрудников с разным стажем профессиональной деятельности;

Объект исследования: сотрудники салонов красоты с разным стажем работы.

Предмет исследования: профессиональная мотивация и удовлетворенность условиями труда.

Профессия – деятельность, необходимая обществу, требующая приложение сил духовных и физических, в условиях разделения труда, для получения, взамен нее, средств к существованию и развитию.

Для отдельного человека – социально закрепленная область и определенных трудовых действий, которые требуют наличие определенных навыков, знаний, умений, способностей и профессионально важных качеств.

Теории мотивации:

- Первоначальные теории мотивации
- Содержательные теории мотивации
- Процессуальные теории мотивации

Первоначальные теории мотивации:

Теория X

менеджмент



персонал

Теория X - авторитарный, репрессивный стиль. Жесткий контроль, никакого развития. Порок дает ограниченную, депрессивную культуру.

Теория Y

персонал

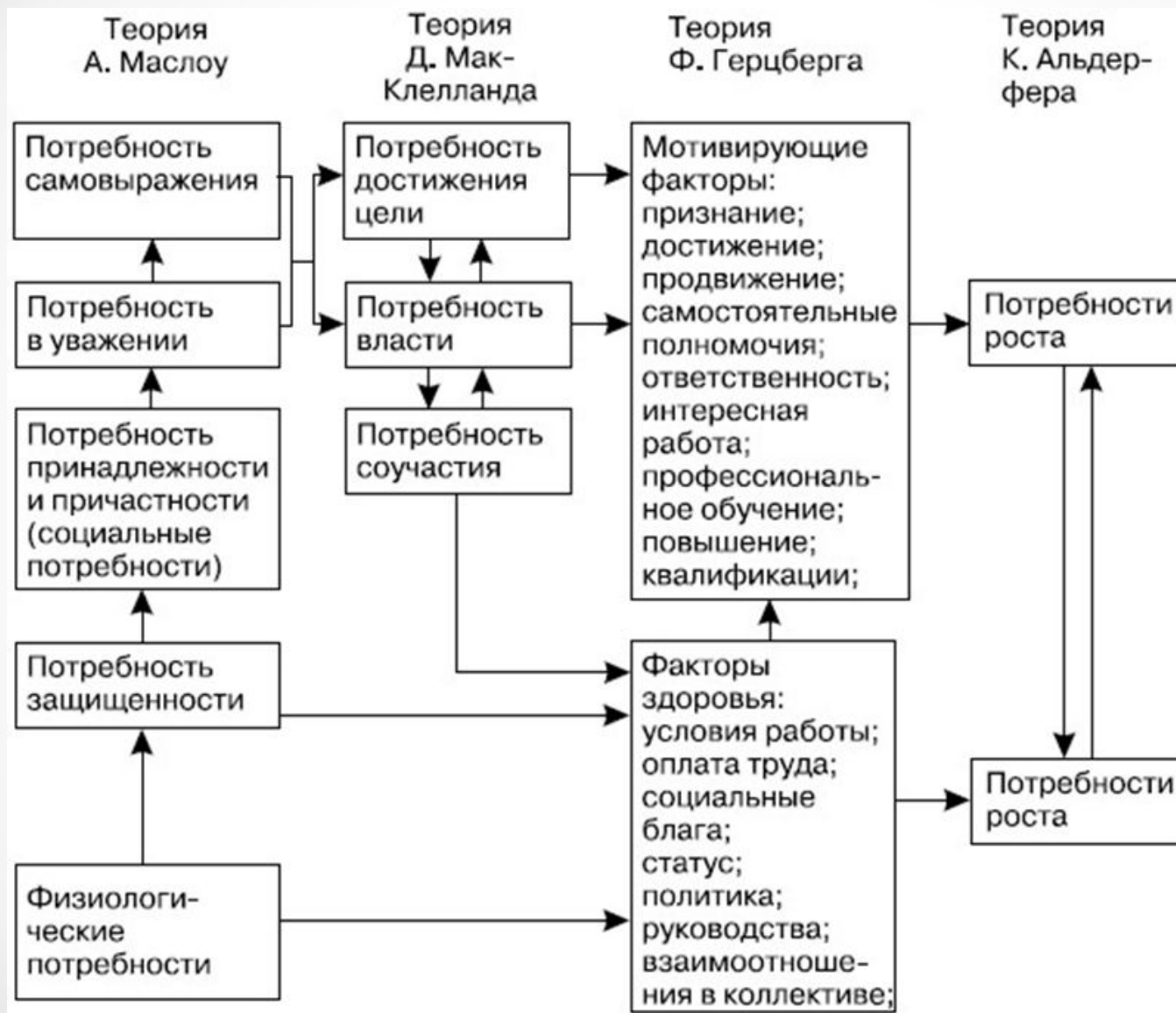


менеджмент

Теория Y - либеральная и развивающая. Контроль, достижение и постоянное совершенствование достигаются за счет наделения полномочиями и передачи ответственности

Теория Z У. Оучи заключается в том, что человек в зависимости от сложившейся ситуации ведет себя, как человек в теории X или Y, и выбирается соответствующий способ мотивации.

Содержательные теории мотивации:



Процессуальные теории мотивации:

Теория ожиданий В.Врума

Теория справедливости Джона Адамса

Модель Портера-Лоулера

«Удовлетворенность трудом можно определить как положительное эмоциональное состояние человека, которое возникает в результате реализации его установок и требований к своей работе»

Кревневич В.В. «Автоматизация
и удовлетворенность трудом»

Характеристика выборки:

Испытуемыми являются сотрудники салонов красоты с разным стажем работы.

Методики исследования:

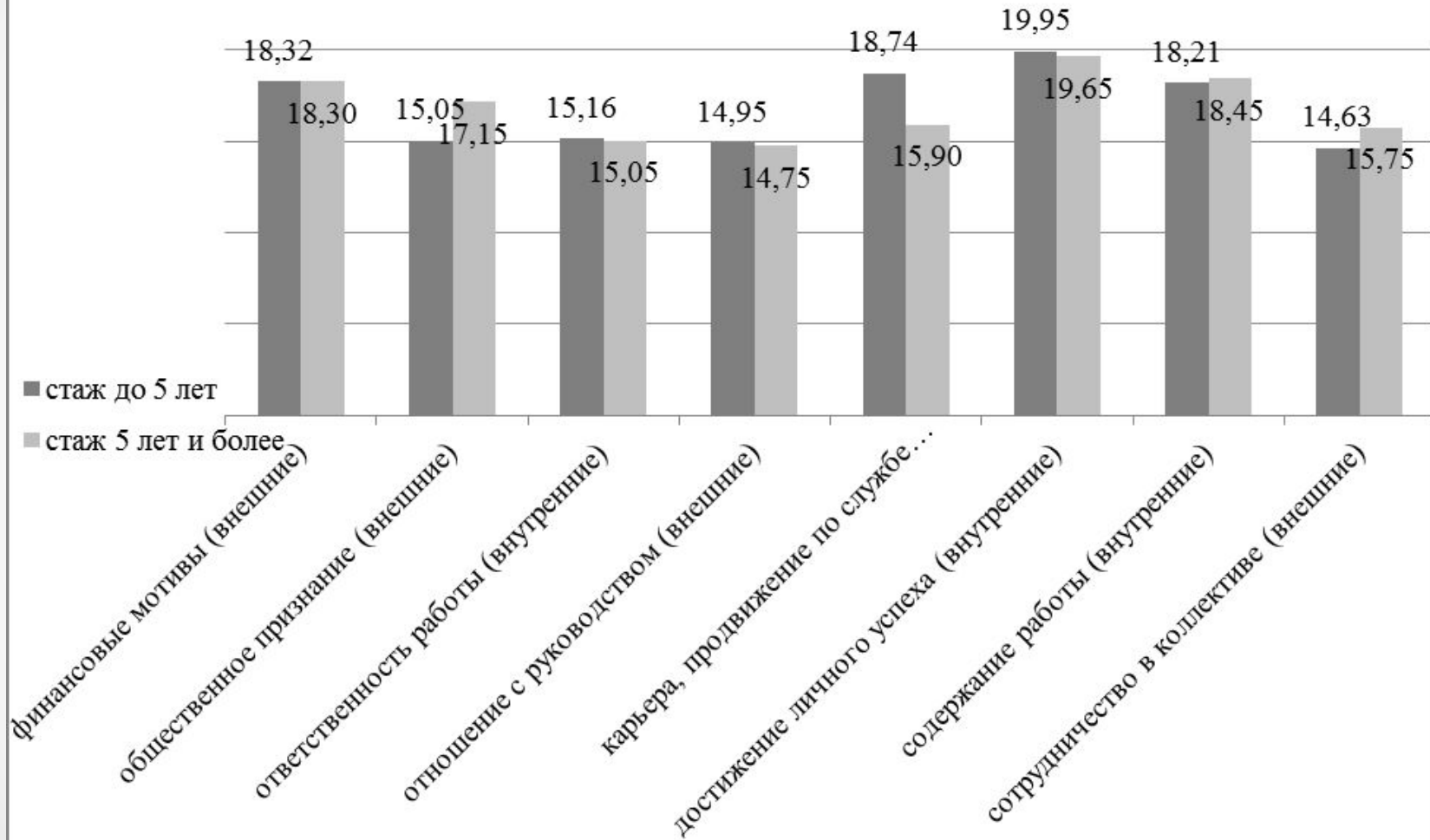
- Мотивационный тест Ф. Герцберга
- Тест «Якоря карьеры» Эдгара Шейна
- «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (МУН) опросник А. А. Реана
- «Интегральная удовлетворенность трудом» Батаршев А. В.
- «Диагностика степени удовлетворения основных потребностей»
- (Метод парных сравнений В.В. Скворцова)

- Анализ данных на нормальность распределения выборки по критерию Колмагорова-Смирнова($>0,05$)
- Сравнительный анализа производится с помощью непараметрического критерия Манна-Уитни. Данный критерий предназначен для оценки различий между двумя выборками (в данном случае, между двумя группами);
- Корреляционный анализ Спирмена для выявления взаимодействий критериев;
- Для основных характеристик полученных данных использовались методы первичных статистик в Excel:
 - среднее значение;
 - стандартное отклонение;
 - стандартная ошибка;
 - счет.

Результаты сравнительного анализа данных

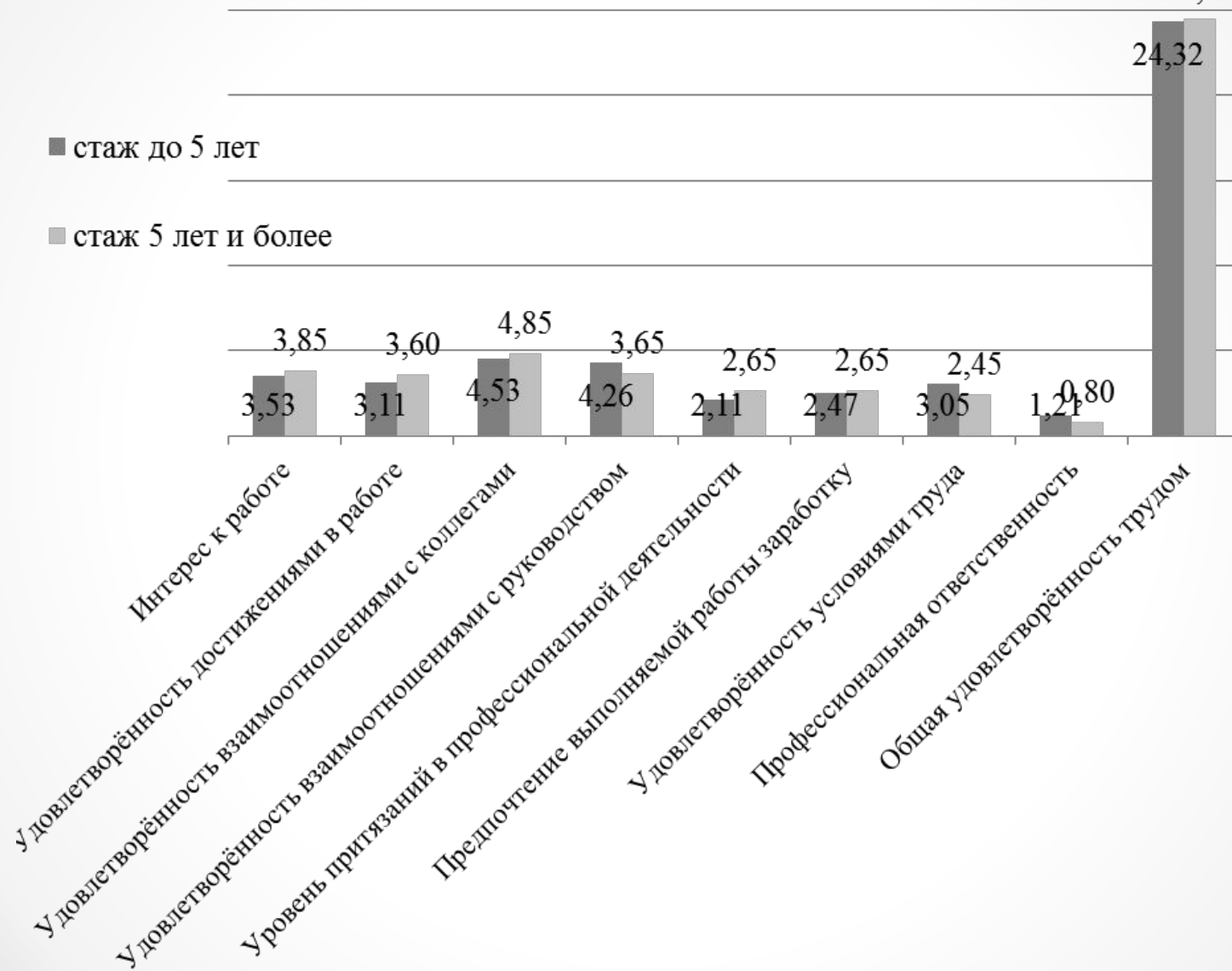
Методика	Шкала	Хср ± μ _γ		U-критерий Манна-Уитни	P
		Стаж < 5 лет	Стаж 5 лет и >		
Мотивационный тест Фредерика Герцберга	продвижение по службе (внутренние) – мотиватор	18,74±0,7	15,90±0,79	19	0,05
"Интегральная удовлетворенность трудом" Батаршев А.В.	Уровень притязаний в профессиональной деятельности	2,11±0,2	2,65±0,21	57	0,05
	Удовлетворённость условиями труда	3,05±0,3	2,45±0,21	65	0,05

«Мотивационный тест Фредерика Герцберга»

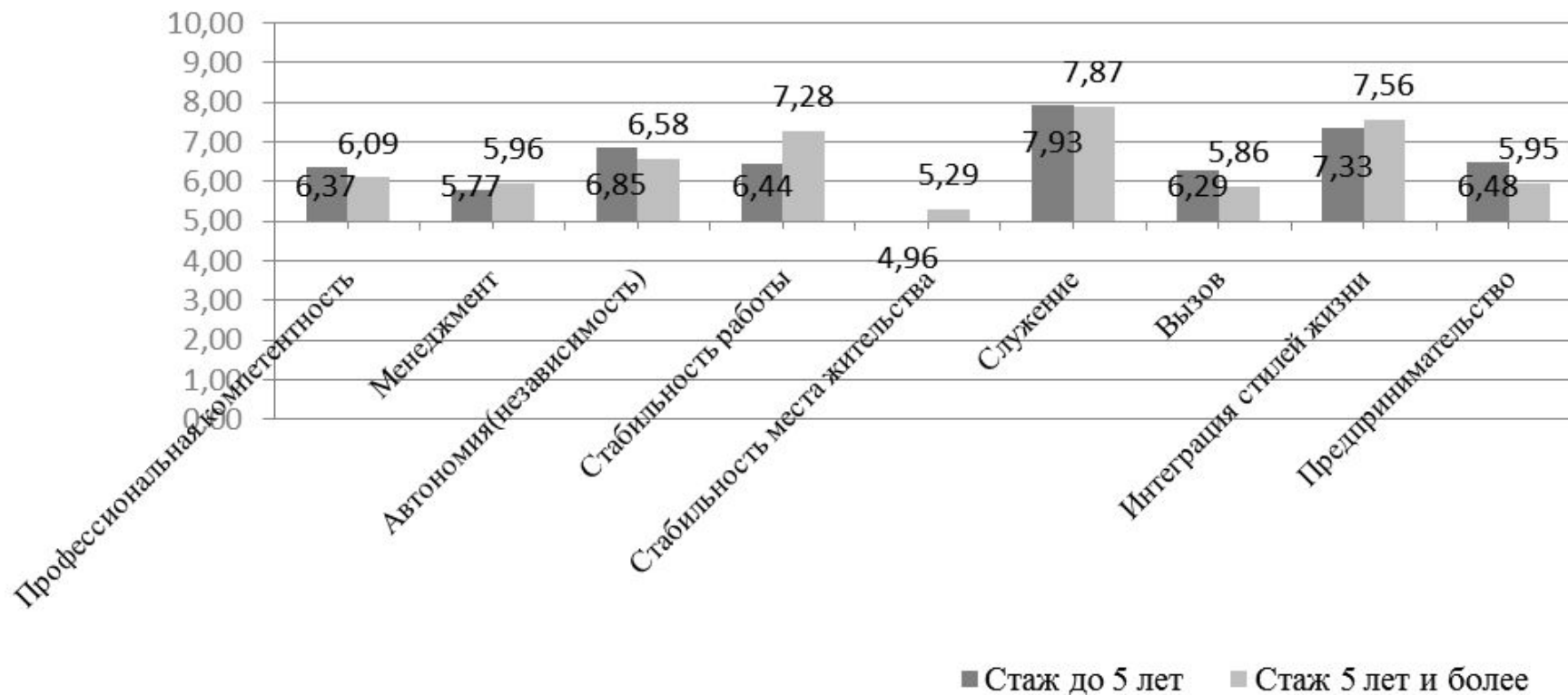


«Интегральная удовлетворенность трудом» Батаршев А.В.

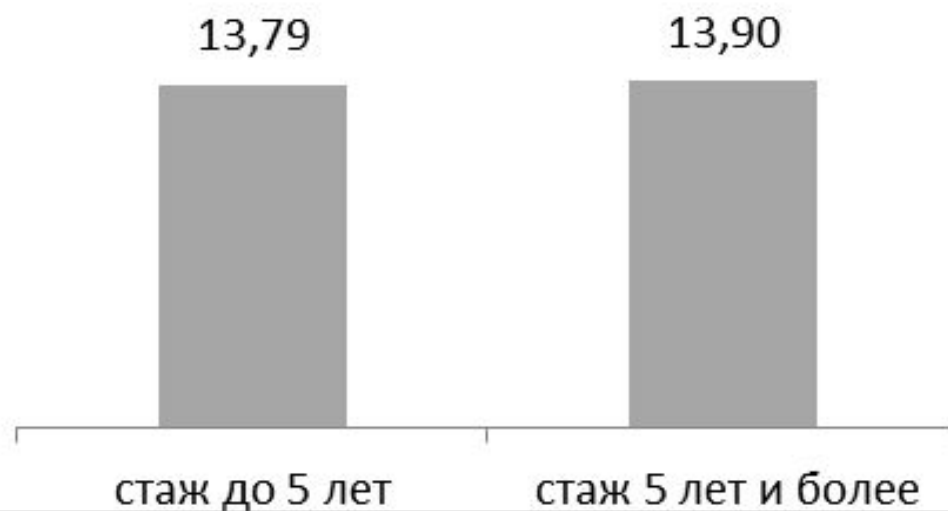
24,50



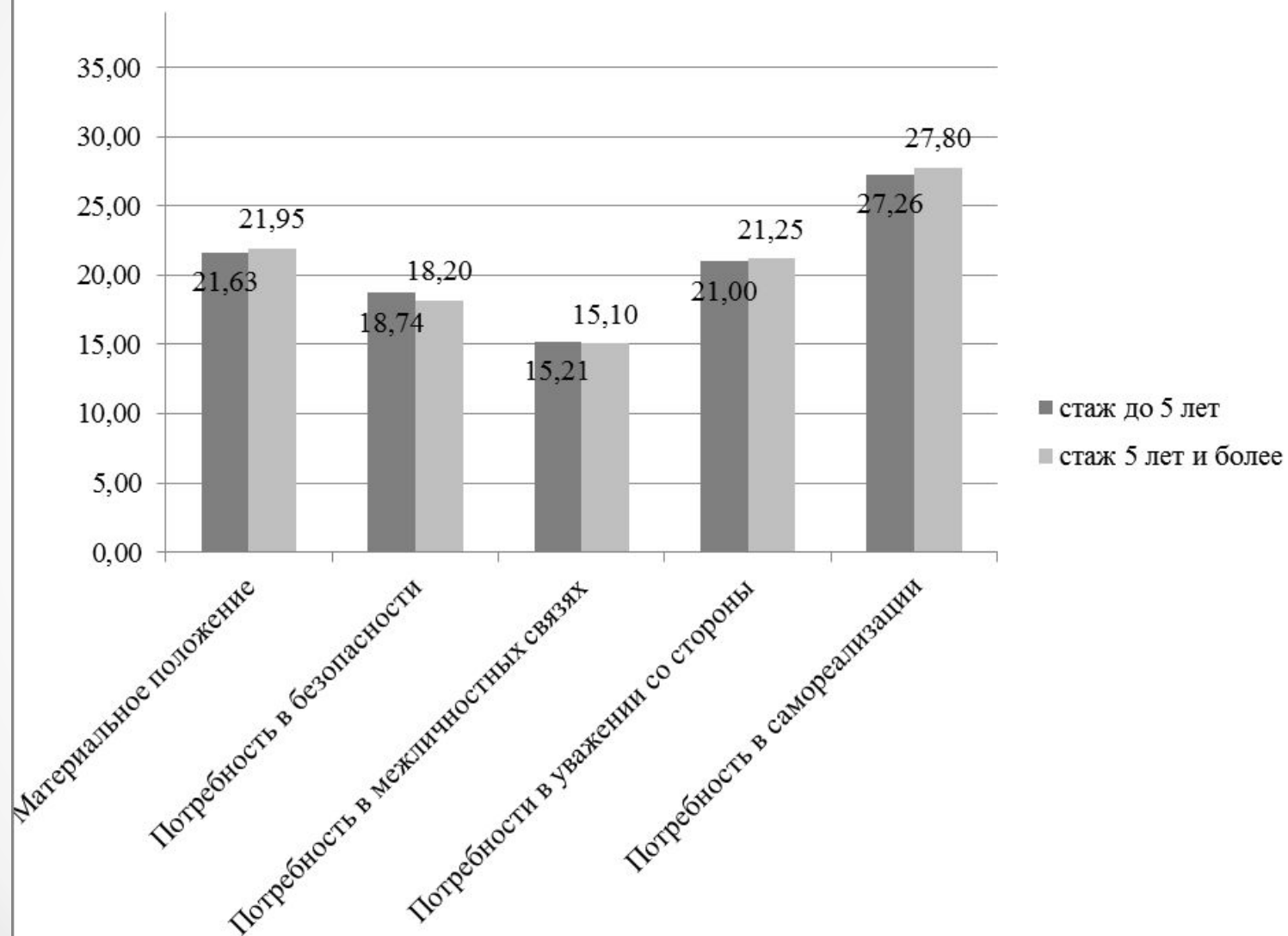
Тест «Якоря карьеры» Эдгара Шейна



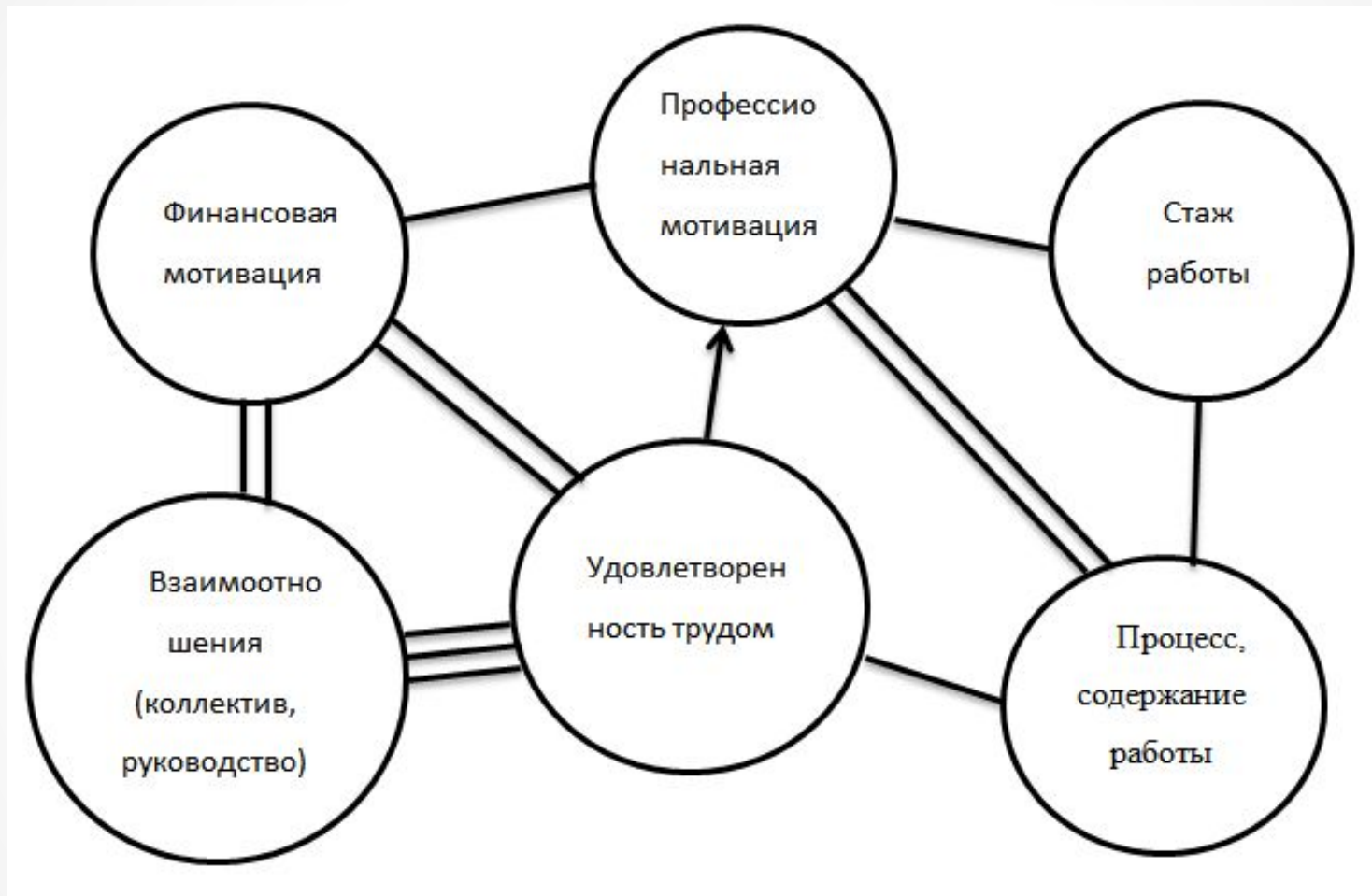
**«Мотивация успеха и боязнь неудачи» (МУН)
опросник А.А.Реана**



Диагностика степени удовлетворения основных потребностей



Результаты корреляционного анализа данных



ВЫВОДЫ:

1. Существует множество теорий мотивации, которые при правильном применении на практике будут способствовать грамотной разработке системы мотивации персонала с учетом важных факторов каждого сотрудника.
2. Исследование показало, что в современных условиях интерес к содержательному труду и стремление работать в благоприятных условиях, выдвигается на первый план в иерархии причин удовлетворенности трудом. Это говорит о том, что рост производительности труда может привести к повышению вознаграждений, что способствует повышению уровня удовлетворенности трудом работником, который активный, инициативный, настойчивый в достижении цели, ставят перед собой реально достижимые цели и расчетливо рискован. Так же полученные данные свидетельствуют о том, что отношения с руководителем и коллегами являются наиболее значимыми составляющими критериями удовлетворенности трудом, от уровня которого зависит профессиональная мотивация.
3. Полученные данные, свидетельствующие о более высоком показателе удовлетворенности трудом у группы испытуемых со стажем работы меньше 5 лет, чем у группы со стажем работы 5 лет и более, что является подтверждением выдвинутой гипотезы.

**БЛАГОДАРЮ
ЗА
ВНИМАНИЕ!**