

Связь тайм - синдрома с мотивационной направленностью личности профессионала

Научный руководитель – Широкая Марина Юрьевна

Горбатов Матвей Вячеславович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: matvey_gor@rambler.ru

В работе исследуется взаимосвязь переживаний дефицита рабочего времени (тайм-синдром менеджера) и мотивационной направленности личности профессионала, представленной двумя показателями - мотивацией к успеху и стремлением к достижению значимых профессиональных целей, поставленных самим профессионалом (уровень притязания).

В исследовании приняли участие профессионалы (n=50) крупного российского производственного предприятия (менеджеры среднего и высшего звена и бухгалтеры).

Цель: выявление специфики взаимосвязи тайм - синдрома (ТС) с 1) мотивационной направленностью личности профессионала, 2) профессиональной спецификой труда.

Гипотеза: выраженность проявлений ТС взаимосвязана с мотивационной направленностью профессионала и спецификой профессиональной деятельности, выражающейся в разной организации рабочего времени.

Для достижения цели были использованы методики "Тайм-синдром менеджера" [1] и "Мотивация к успеху и боязнь неудачи" [4] и "Интегральная удовлетворенность трудом" [5].

Тайм синдром определяется как совокупность переживаний дефицита времени при выполнении рабочих функций. На выраженность проявлений ТС влияет множество факторов. Например, отношение ко времени и способность к эффективному управлению личным временным ресурсом [2]. Установлено, что личности, с мотивацией избегания неудач, менее продуктивно работают в условиях дефицита времени, обладают меньшей способностью к долгосрочному целеполаганию. На основании этого можно предположить, что мотивационная ориентированность личности в условиях объективного дефицита времени будет претерпевать те или иные изменения. Так же предполагается, что с проявлениями ТС будет взаимосвязан и уровень притязаний, зависящий от уровня развития мотивации достижений человека [3].

Изучаемая нами выборка характеризуется следующими особенностями: средний возраст - 36,4 года ($\sigma=7,3$), стаж работы - 15 лет (7,2). Мотивационные показатели: мотивация к успеху - 15,4 балла (1,53), уровень притязаний 2,54 (0,8). Показатели ТС: дискретность времени - 6,34 балла (2,1), давление времени - 6,1 (1,39), напряженность при переживании дефицита времени на работе - 6,08 (1,58), продуктивность использования времени на работе - 6,24 (1,77), зависимость от работы - 5,32 (1,56), агрессия при дефиците времени - 5,2 (2), интегральный показатель ТС - 5,86 (1,05). Таким образом, выборка характеризуется выраженным стремлением к достижению успеха, средним уровнем притязания и выраженности ТС.

Разделение всей выборки на группы профессиональному критерию - менеджеры (24 чел.) и бухгалтеры (26 чел.) было обусловлено выраженной спецификой не только профессиональных задач, но и организацией рабочего времени: в группе "Бухгалтеры" организация рабочего времени более четкая, формализованная, задачи конкретно определены; в

группе "Менеджеры" задачи чаще неопределенные, организация рабочего времени "плавающая".

Сравнение показателей 2-х групп позволило выявить некоторые значимые различия. У группы менеджеров такие показатели как, мотивации к успеху, уровень притязания и показатель ТС - зависимость от работы, более выражены. Результаты представлены в Таблице 1 (Рис.1).

Результаты корреляционного анализа (критерий Пирсона) показателей ТС и мотивационной направленности по всей выборке подтвердили связь 2-х показателей мотивационной направленности - мотивации к успеху с уровнем притязаний у профессионалов (0,27*). Выявлена связь мотивационной направленности с отдельными показателями ТС. Так, показатель мотивации к успеху прямо коррелирует с показателем продуктивности использования времени на работе (0,33*) и интегральным показателем ТС (0,26, *на уровне тенденции*). Другой мотивационный показатель - уровень притязания - также коррелирует с показателями ТС: продуктивности использования времени на работе (0,39**) и показателем зависимости от работы (0,33*).

В группе "Менеджеры" найдены следующие корреляции (критерий Спирмена) показателя мотивация к успеху с продуктивностью использования времени на работе (0,608*) и интегральным баллом ТС (0,44*).

В группе "Бухгалтеров" другой мотивационный показатель - "уровень притязания" - прямо взаимосвязан с показателем ТС - продуктивностью использования времени на работе (0,48*).

Гипотеза подтвердилась: отдельные показатели ТС и его интегральный показатель взаимосвязаны с мотивационными показателями личности профессионала; в профессиональной деятельности менеджеров и бухгалтеров общим показателем ТС, связанным с мотивационной направленностью личности, стал показатель продуктивности использования времени на работе. Интегральный показатель ТС взаимосвязан с мотивационным компонентом только в группе менеджеров.

Источники и литература

- 1) Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер. 2013.
- 2) Водопьянова Н. Е., Гома Д. Е. Проявление тайм - синдрома менеджера в зависимости от компетентности управления временем и отношения ко времени // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. 2010. № 2. С. 177-182.
- 3) Котов С. В. Мотивация «на успех» и мотивация «на избегание неудач» в контексте позитивной психологии // Историческая и социально-образовательная мысль. Сер. 12. 2012. № 2. С. 173-174.
- 4) Реан А. А. Психология личности / Под ред. Е.А. Масловой. СПб.: Питер. 2013.
- 5) Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально - психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии. 2002.

Иллюстрации

Таблица 1.
Описательная статистика и значимые различия показателя ТС и мотивационных показателей у профессиональных групп менеджеров и бухгалтеров

Показатели	Средние значения (σ)		Z-показатель U-критерия Манна—Уитни (уровень значимости различий)
	Менеджеры (n=24)	Бухгалтеры (n=26)	
Мотивация к успеху	15,9 (1,3)	14,96 (1,59)	-2,17 (p=0,03)
Уровень притязаний	2,88 (0,7)	2,23 (0,77)	-3,1 (p=0,002)
Зависимость от работы	5,92 (1,5)	4,77 (1,42)	-2,65 (p=0,008)

Рис. 1. Таблица 1