

ДИАГНОСТИКА ПАРЦИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ЛИЧНОСТИ И ГРУППЫ

2.2.1. Оценка мотивации организационного поведения

Назначение. Методика основана на мотивационной теории Херцберга для определения того, какие факторы (гигиенические или мотивационные) актуализированы у испытуемых. Зная это, можно наиболее эффективно воздействовать на их мотивацию.

Инструкция. Каждому участнику теста необходимо оценить по пятибалльной шкале степень важности для него каждого из 12 указанных ниже факторов, влияющих на его отношение к работе.

Очень важно Важно, но не очень Неважно
5 4 3 2 1

Крайними полюсами этой шкалы являются «Очень важно» (5) и «Неважно» (1), средней позицией - «Важно, но не очень» (4-2).

Опросник

Как вы оцениваете влияние каждого из следующих факторов на ваше отношение к работе?

1. Интересное содержание работы.
2. Хороший начальник.
3. Признание проделанной вами работы, уважение к вам.
4. Возможность продвижения по службе.
5. Удовлетворенность личной жизнью.
6. Престижная работа.
7. Ответственная работа.
8. Хорошие условия для работы.
9. Разумные правила и процедуры, существующие в данной компании.
10. Возможность самосовершенствования.
11. Работа, которую вы можете хорошо делать и преуспевать в этом.
12. Чувство безопасности, связанное с работой.

Обработка и интерпретация результатов

Для определения ведущего мотивационного фактора используется следующий ключ:

Ключ

Гигиенические факторы		Мотивационные факторы	
Номер фактора	Балл	Номер фактора	Балл
2		1	
5		3	
6		4	
8		7	
9		10	
12		11	
Итого:		Итого:	

Оценка доминирующего мотива производится на основе количественного доминирования одного из исследуемых мотивов.

Уровень того или иного личностно значимого мотива определяется по следующим количественным значениям:

20-30 баллов - высокий,

10-19баллов- средний,

1-9 - низкий.

В случае незначительных межфакторных различий можно судить либо о несущественной значимости обоих факторов, либо об их сбалансированности.