

Котлярова Е.Э. Взаимосвязь профессиональной мотивации педагога и типа лояльности к организации // Академия педагогических идей «Новация». – 2020. – №10 (октябрь). – АРТ 69-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9.072

Котлярова Екатерина Эдуардовна

студентка 3 курса

ФГБОУ ВО «БГПУ»

г. Благовещенск, Российская Федерация

e-mail: kotlyarova0114@mail.ru

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ
ПЕДАГОГА И ТИПА ЛОЯЛЬНОСТИ К ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В статье представлено описание результатов исследования взаимосвязи профессиональной мотивации и лояльности педагога к образовательному учреждению. Представлена характеристика мотивационных комплексов, их соотношение с лояльностью.

Ключевые слова: Профессиональная мотивация педагогов, мотивационные комплексы, лояльность к образовательному учреждению, уровни лояльности, взаимосвязь лояльности и профессиональной мотивации.

Kotlyarova Ekaterina Eduardovna

3rd year student

of FSBEI HE «BSPU»

Blagoveshchensk, Russian Federation

RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL MOTIVATION OF A TEACHER AND THE TYPE OF LOYALTY TO THE ORGANIZATION

Abstract: The article describes the results of research on the relationship between professional motivation and loyalty of a teacher to an educational institution. The characteristics of motivational complexes and their correlation with loyalty are presented.

Keywords: Professional motivation of teachers, motivational complexes, loyalty to an educational institution, loyalty levels, relationship between loyalty and professional motivation

Сегодня вся система образования претерпевает существенные изменения, что находит свое отражение и в изменениях личности педагога, влиянии на качество процесса и результата образования. Высокое качество профессиональной деятельности педагога возможно только при наличии положительной взаимной связи между ним и образовательной организацией. При этом лояльность к организации имеет объективную и субъективную составляющие. Субъективные представления сотрудника об организации и степень удовлетворения его потребностей влияют на лояльность к организации.

В любом коллективе, в том числе и педагогическом, работают сотрудники, для которых актуальны разные потребности, зависящие от его стажа, целей в жизни. Достаточно сложно эффективно управлять образовательной организацией, не добившись вовлеченности педагога, которая, в свою очередь, недостижима без мотивации. Значимость мотивации велика, а задача каждого руководителя образовательной организации – удовлетворение потребностей своих сотрудников.

Для изучения взаимосвязи профессиональной мотивации и лояльности педагога к образовательному учреждению было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие педагоги общеобразовательных школ в возрасте от 23 до 55 лет и стажем работы от 1 года до 30 лет. Выборка составила 60 педагогов.

Исследование проводилось с использованием таких методик как методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана, тест В. И. Герчикова «Трудовая мотивация личности», шкала «Оценка лояльности» Л. Л. Терстоуна в адаптации Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой.

Результаты диагностики по методике «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А. А. Реана показали, что все педагоги распределились по 11 типам мотивационных комплексов в зависимости от доминирующего типа мотивации (внутренняя, внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация). Четыре мотивационных комплекса среди всех являются преобладающими. Так, 16 % педагогов общеобразовательных учреждений обладают мотивационным комплексом «ВМ>ВПМ>ВОМ», который является наиболее благоприятным и позитивным. Мотивационный комплекс этих педагогов характеризуется преобладанием внутренней мотивации. Эффективность

деятельности и поведение этих педагогов поддерживается самомотивацией. 15 % педагогов характеризуются наличием мотивационного комплекса «ВПМ>ВОМ>ВМ». У этих педагогов самомотивация почти не развита, они зависят от внешних положительных мотивов. 13 % педагогов общеобразовательных учреждений обладают мотивационным комплексом «ВПМ>ВМ>ВОМ», в котором внутренняя мотивация преобладает над внутренней отрицательной мотивацией (власть руководителя). 13 % всех педагогов обладают мотивационным комплексом «ВОМ>ВПМ>ВМ», который является наименее желательным для педагогов, так как у них доминирует внешняя отрицательная мотивация при почти не проявляющейся внутренней мотивации.

Тест В. И. Герчикова «Трудовая мотивация личности» показал, что среди педагогов образовательных учреждений преобладают педагоги с инструментальным типом профессиональной мотивации (39 %), их характеризует стремление к достижению целей, сама педагогическая деятельность для них незначима в отсутствии цели. Для 28 % педагогов характерен профессиональный тип трудовой мотивации, что говорит об их стремлении к самореализации. 13 % педагогов обладают люмпенизированным типом профессиональной мотивации, они предпочитают избегать сложностей в своей трудовой деятельности, не стремятся к карьерному и личностному росту. 13 % педагогов с хозяйским типом профессиональной мотивации достаточно инициативны, стремятся к самостоятельности. 7 % педагогов характеризуются патриотическим типом профессиональной мотивации, что говорит об их стремлении к соответствию образу идеального педагога, достижению общественно значимых целей.

Результаты диагностики по шкале «Оценка лояльности» Л. Л. Терстоуна в адаптации Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой показали, что высокий уровень лояльности к образовательному учреждению характеризует 17 % педагогов, то есть их представления о том, как должно осуществляться руководство организацией, педагогическая деятельность, совпадает с позицией руководителя. У 30 % педагогов уровень лояльности к организации на среднем уровне, то есть разногласия с руководителями по ряду вопросов, но в целом они довольны тем, как организована педагогическая деятельность в организации. 28 % педагогов демонстрирует низкую лояльность к образовательной организации, их профессиональные потребности не удовлетворены. 25 % педагогов демонстрируют отсутствие лояльности по отношению к образовательному учреждению, то есть их потребности не удовлетворены даже на минимальном уровне, а на текущем месте работы они остаются только до того момента, пока не появится возможность сменить место работы.

Для выявления наличия взаимосвязи профессиональной мотивации педагогов и лояльности к организации были проведены расчеты с использованием метода математической статистики – коэффициент корреляции Ч.Э. Спирмена (r_s). Однако произведенные расчеты показали отсутствие статистической значимости взаимосвязи профессиональной мотивации педагогов и лояльности к организации, что говорит о необходимости выявления дополнительных критериев для установления взаимосвязи.

Список использованной литературы:

1. Глазков, А. В. Взаимосвязь организационной лояльности и результативности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций / А. В. Глазков // Педагогический имидж. – 2016. – № 5. – С. 91-96.
2. Почебут Л. Г. Оценка лояльности сотрудника к организации. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Никифорова Г. С., Дмитриевой М. А., Снеткова В. М.. СПб.: Речь, 2001. 346 с.
3. Реан А.А. Психология и психодиагностика личности: Теория, методы исследования, практикум. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 84-86

Дата поступления в редакцию: 09.10.2020 г.

Опубликовано: 09.10.2020 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2020

© Котлярова Е.Э., 2020