

Сравнительный анализ сложной многофакторной структуры мотивации трудовой деятельности

Научный руководитель – Прохорова Мария Вячеславовна

Овсянникова Ольга Михайловна

Студент (магистр)

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

E-mail: ovsyannikova.o.m@gmail.com

Изучение мотивации трудовой деятельности с точки зрения особенностей мужчин и женщин является актуальной тенденцией современных исследований. В настоящий момент, число исследований, изучающих различия в мотивации трудовой деятельности мужчин и женщин невелико, а представленные результаты не согласуются между собой.

В соответствии с теоретическим анализом исследований мотивации труда Е.П.Ильина, выявлены следующие особенности: «Для мужчин более важны: содержание и общественная значимость работы, её разнообразие, творческие возможности, какая выпускается продукция; они в большей степени осознают социальную значимость своего труда. Для женщин важнее взаимоотношения в коллективе, условия труда, размер заработка» [1, с. 275]. Исследования И.Л. Малиборской говорят о том, что мужчины в большей степени ориентированы на карьеру, также мужчины более ориентированы на успех, а «у женщин мотивация избегания неудач встречается чаще, чем у мужчин» [3, с. 179]. В исследованиях А.А. Костюниной установлено среди мужской выборки «увеличение доли испытуемых с высоким уровнем внешней отрицательной мотивации... У большинства респондентов женского пола выражен максимально высокий уровень внутренней мотивации» [3].

Противоречия в анализируемых работах, изучающих особенности мотивации трудовой деятельности у женщин и мужчин, требуют проведения новых исследований в этом направлении.

Цель исследования: выявить наличие различий или их отсутствие в сложной многофакторной структуре мотивации трудовой деятельности мужчин и женщин.

Эмпирическое исследование производилось на выборке, состоящей из 202 человек в возрасте от 19 до 61 года. Из них 104 женщины, разных средний возраст 34,5 года. Самый молодой испытуемый - 19 лет, максимальный возраст - 61 год. 98 мужчин, средний возраст 32 года. Самый молодой испытуемый - 19 лет, максимальный возраст - 54 года.

Для сбора данных использовалась многофакторная методика МІЛАМ [6], позволяющая оценивать особенности структуры мотивационного профиля отдельного испытуемого и группы, выявляя 15 положительных и 10 отрицательных первичных мотивов, а также два вторичных мотива - надежда на успех и избегание неудач.

Для обработки данных использовались методы первичной описательной статистики (статистический критерий Колмогорова-Смирнова и графический способ оценки нормальности распределения) и параметрический критерий определения различий t-Стьюдента. Решение в пользу параметрического критерия было принято после того, как для обеих выборок было установлено нормальное распределение.

С помощью критерия Стьюдента были выявлены значимые различия в ответах испытуемых по следующим первичным шкалам: стабильная и надежная работа ($p=0,000^{**}$), нестабильная и ненадежная работа ($p=0,002^{**}$), подходящий стиль работы ($p=0,002^{**}$), неподходящий стиль работы ($p=0,008^{**}$), хорошие отношения в коллективе ($p=0,000^{**}$),

помощь организации в достижении целей ($p=0,006^{**}$), нездоровая психологическая атмосфера ($p=0,000^{**}$), поиск помощи/ зависимость ($p=0,019^*$), достижение власти ($p=0,016^*$). Также были выявлены значимые развития во вторичной шкале «избегание неудач» ($p=0,009^{**}$).

Не были выявлены значимые различия в ответах испытуемых по следующим шкалам: профессиональный рост ($p=0,123$), карьерный рост ($p=0,341$), отсутствие карьерного роста ($p=0,539$), хорошие условия работы ($p=0,050$), плохие условия работы ($p=0,713$), высокая заработная плата ($p=0,623$), высокая заработная плата ($p=0,385$), участие в принятии решения ($p=0,122$), принадлежность к рабочей группе ($p=0,064$), боязнь увольнения ($p=0,147$), самореализация ($p=0,396$), интересная работа ($p=0,298$), важная/ полезная работа ($p=0,076$), новизна ($p=0,247$), работа как таковая ($p=0,143$), неинтересная работа ($p=0,391$). Также не были выявлены значимые развития во вторичной шкале «Надежда на успех» ($p=0,063$).

В структуре положительных мотивов у женщин доминируют: *хорошие отношения в коллективе, принадлежность к рабочей группе, новизна*. В структуре отрицательных мотивов преобладают: *нездоровая психологическая атмосфера, низкая заработная плата, работа как таковая*.

В структуре положительных мотивов у мужчин доминируют: *профессиональный рост, хорошие условия работы, важная (полезная) работа*. В структуре отрицательных мотивов преобладают: *работа как таковая, нездоровая психологическая атмосфера, низкая заработная плата*.

Можно сделать вывод о том, что в структуре мотивации женщин преобладают внешние мотивы, связанные с коммуникацией, хорошей психологической атмосферой в коллективе. Для мужчин важнее в мотивации содержательная сторона профессиональной деятельности, их мотивирует возможность профессионального роста и постановка задач, которые будут значимы для компании и иметь общественную значимость, в целом. В структуре отрицательных мотивов значительных различий у мужчин и женщин нет. В структуре вторичных мотивов у мужчин и женщин значимых различий нет, доминирует мотив избегания неудач.

Источники и литература

- 1) Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2002. – 508 с.
- 2) Кокурина И. Г. Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности : дис. канд. психол. наук. М., 1984. 250 с.
- 3) Костюнина А.А. Гендерные аспекты профессиональной и трудовой мотивации личности // Электронный научно-образовательный журнал ВГПУ «Грани познания». – 2010. – № 2
- 4) Прохорова М.В. Особенности структур мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика, 2016, выпуск 3. С. 321-325.
- 5) Прохорова М.В. Смыслообразующие мотивы трудовой деятельности женщин и мужчин // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. № 3. 2017. С. 314-318.
- 6) Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Разработка многофакторной методики диагностики мотивации трудовой деятельности // Психологический журнал. 2017, Т.38, №1. С.73-97.
- 7) Прохорова М.В., Овсянникова О.М. Сравнительный анализ социально-психологических методик диагностики мотивации трудовой деятельности // Психология и Психотехника. 2016. №11. С.928-934.

- 8) Прохорова М.В., Прохоров В.М. Особенности внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин // Вестник Костромского государственного университета имени Н.А. Некрасова, 2016, Т.22, №3. С.53-57.