

Секция «Психология»

Социально-психологический климат, стиль управления, ценностные ориентации в карьере как факторы мотивации труда работающих женщин

Кочанова Елена Сергеевна

Студент

Омский Государственный Университет им. Ф. М. Достоевского, Факультет

психологии, Омск, Россия

E-mail: e-11e@yandex.ru

На сегодняшний день работающая женщина не вызывает удивления, а в общественном сознании сложился стереотип о том, что материальное благополучие семьи в равной степени зависит как от мужчины, так и от женщины. Преодолевая ограничения, связанные с совмещением трудовых и домашних обязанностей, противоречивостью требований, явлениями дискриминации, женщины все более стремятся к экономической независимости, удовлетворению своих социальных потребностей и карьерных амбиций.

В отдельных сферах труда, (медицина, образование, сфера обслуживания) доля участия женщин многократно превышает долю участия мужчин. Тем не менее, такие черты личности, традиционно относимые к «женским», как эмоциональная неустойчивость, субъективность в оценке и непрогнозируемость поведения, а в отношении женщин-руководителей - склонность к материнскому, опекающему, либо к излишне авторитарному стилю управления, все еще воспринимаются в профессиональной среде наиболее критично.

По мнению современного исследователя Н.В. Самоукиной (Самоукиной Н.В., 2003), женщины имеют специфический стиль профессиональной деятельности. Они аккуратны и внимательны к деталям, более ориентированы на межличностное общение и социально-психологические стороны работы, дисциплинированы, как правило, имеют более высокий социальный интеллект, склонны к развитию в работе неформальных и эмоционально близких отношений, а также проявляют большую гибкость и уступчивость в неопределенных и нестабильных условиях.

С другой стороны, профессиональная успешность женщин является менее выраженной и связана с более низким уровнем профессиональных притязаний, чем у мужчин.

В настоящее время большинство работ в этой области посвящены проблеме эффективности труда женщин-сотрудниц организаций, а, более глубинные вопросы - мотивации и ценностных ориентаций работающих женщин до сих пор остаются мало изученными.

Основной целью нашей исследовательской работы являлось изучение влияния социально-психологического климата организации, стиля руководства и ценностных ориентаций в карьере на различные виды мотивации труда работающих женщин.

Выборку составили сотрудницы 5 женских коллективов, занятые в различных трудовых сферах (образование, промышленное производство, обслуживание, строительство, инновационная деятельность), общей численностью 46 человек (численность коллективов от 8 до 11 человек), в возрасте от 36 до 60 лет с опытом работы от 5 до 10 лет. Все испытуемые имели профильное высшее или средне-специальное образование. Статистические данные показывают, что доля работающих женщин составляет 68,4% жительниц г. Омска.

В качестве основного метода статистической обработки данных нами был использован однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA), применяемый для оценки влияния факторов на зависимую переменную – мотивацию труда.

В ходе эмпирического исследования было выявлено, что у 52% респонденток внешней мотивация труда преобладает над внутренней (9% внешней положительной и 43% внешней отрицательной). Исходя из этого, можно предполагать большую ориентированность работающих женщин на мотивы, находящиеся за пределами труда: материальное стимулирование, продвижение по карьерной лестнице, одобрение коллег и систему наказаний.

В связи с вышеуказанным достаточно неожиданными явились результаты оценки мотиваторов социально-психологической активности личности. Мотивационной доминантой для 80% принявших участие в исследовании женщин является достижение успеха в профессиональной деятельности. Остальные 20% сотрудниц имеют тенденцию к аффилиации как основную доминанту личностной активности, связанную с потребностью в причастности, стремлении женщин к любви, привязанности, дружеским отношениям с окружающими, в том числе в трудовом коллективе. Стремление к власти как ведущий мотиватор активности в группе у женщин не выражен совсем.

В исследовании было сделано предположение о влиянии на мотивацию труда женщин трех переменных, имеющих отношение к различным аспектам анализа. Это социально-психологический климат, отражающий особенности взаимоотношений женщин между собой в рамках одного коллектива, стиль руководства, как внешний фактор по отношению к личности респонденток и ценностные ориентации в карьере, как совокупность базовых внутриличностных характеристик, имеющих непосредственное отношение к трудовой деятельности и планированию карьеры.

Статистически значимого влияния социально - психологического климата и отдельных его компонентов на различные виды мотивации труда выявлено не было (для всех показателей - $p > 0,05$).

Стиль руководства, в свою очередь, имеет различные тенденции влияния на разные виды мотивации труда. Нами была зафиксировано прямое влияние авторитарного стиля руководства на внешнюю отрицательную мотивацию, либерального стиля на внутреннюю мотивацию труда и демократического – на внешнюю положительную мотивацию.

Было выявлено влияние ценностной ориентации «независимость» на внутреннюю мотивацию труда ($F=6,168$, при $p \leq 0,05$). Чем более выраженной является данная тенденция, тем выше внутренняя мотивация труда. Это может свидетельствовать о том, что возможность выполнять работу по собственным стандартам, в собственном темпе повышает внутреннюю мотивацию труда сотрудниц; дает возможность осуществлять творческий подход при выполнении должностных обязанностей, создает условия для самореализации в трудовой деятельности.

Выявлено прямое влияние ценностной ориентации «служение» на внутреннюю мотивацию труда ($F=6,604$, при $p \leq 0,05$). Выраженность данной ценностной ориентации свидетельствует о людях, занимающихся делом по причине желания реализовать в своей работе главные жизненные ценности.

Таим образом, в результате проведенного исследования было получено значимое влияние на мотивацию труда работающих женщин следующих факторов: стиль руководства и таких ценностных ориентаций в карьере как «независимость» и «служение».

Последняя ценностная ориентация выражается в значимости для женщин таких стремлений, как «желание сделать мир лучше», «реализовать общественно важные цели», «быть полезными для общества».

Отсутствие влияния на мотивацию труда женщин социально-психологического климата рассматривается нами как возможность еще раз проанализировать известные, статистически обоснованные в других исследованиях выводы. Изменение стандартов требований к сотрудникам современных организаций может приводить, по нашему мнению, к повышению значимости профессиональных достижений в противовес ценностям отношений, которые традиционно связываются с женскими коллективами.