

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА»

Институт психологии

Кафедра общей и организационной психологии

**ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**


Дипломная работа  
студентки 44 группы  
4 курса специальности

«Психология» со специализацией

«Психология предпринимательской деятельности»


дневной формы

получения образования

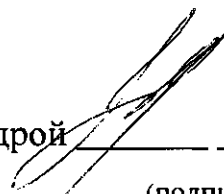
 Поздняковой  
Анны Владимировны

Научный руководитель

кандидат психологических наук, доцент

 Е.И. Комкова

Заведующий кафедрой




Лячков Д.И.

(подпись) (фамилия, инициалы)

Протокол № 11 от 12.05. 2017 г.

Защищена 15.06 2017 г.

С отметкой «»

Минск, 2017

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	9
1.1. Основные подходы к изучению мотивации в отечественных и зарубежных исследованиях.....	9
1.2. Психологические теории мотивации профессиональной деятельности .....	16
1.3. Мотивация профессиональной деятельности в юношеском возрасте.....	27
ГЛАВА 2. ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	36
2.1. Методы и организация исследования.....	36
2.2. Мотивы профессиональной деятельности.....	42
2.3. Характеристика компонентов мотивационной структуры.....	47
2.4. Эмоциональные компоненты отношений в юношеском возрасте.....	49
2.5. Достоверность различий мотивации профессиональной деятельности.....	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	57
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	60

## ВВЕДЕНИЕ

Так как пол является биологической категорией, социальные психологи часто ссылаются на биологически обусловленные тендерные различия как на "половые различия"» (Майерс Д., 1999). Таким образом, половые различия рассматриваются как частный случай гендерных.

Так же существует бинарная гендерная система — это способ общественного устройства, при котором гендер и пол разделяются на две противоположные и отдельные друг другу категории: женщины и мужчины. Это один из общих типов гендерных систем. Одним из ключевых принципов бинарной гендерной системы является социальный запрет на пересечение границ или смешивание гендерных ролей, а также на формы гендерного выражения, не совпадающие с принятыми представлениями о мужском и женском.

Мотивационная сфера занимает ведущее место в структуре личности человека. Поведение индивида побуждается, направляется и регулируется мотивацией. Она объясняет организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение определенной цели. Понять любое поведение человека невозможно без глубокого проникновения в его психологию, без знания психологических механизмов и мотивов социально-психологических явлений и процессов, что так же важно и для психологии профессиональной деятельности.

В отечественной психологии исследованием проблемы мотивации занимались такие ученые как В.Л. Асеев [1], Т.О. Гордеева [9], Е.П. Ильин [12], В.Г. Леонтьев [17], А.А. Реан [28], П.М. Якобсон [42] и другие. В зарубежной психологии проблема мотивации получила большую разработанность: это исследования И.М. Маслоу-Эминова [20], Д. Макклелланда [21], А.Маслоу [45], Х. Хекхаузена [43, 44].

Будущее любого современного общества, перспективы качества его жизни, социально-экономического развития во многом определяются высоким уровнем профессионализма специалистов, занятых во всех сферах жизнедеятельности общества. Проблема профессионального роста — это проблема новой культуры и нового мышления. Мысли о карьере занимают представителей современного общества все больше и больше. Если раньше карьерный рост считался прерогативой мужчин, то в настоящее время большинство женщин также стремятся достичь профессиональных высот. Это отражение современной действительности находит выход во всем. В связи с этим, в науке повышается интерес к исследованию гендерных особенностей мотивации профессиональной деятельности.

На отношение людей к своей профессии и на характер взаимоотношений внутри коллектива может оказывать влияние уровень мотивации профессиональной деятельности. Проблема мотивации и стимулирования труда относится к числу тех, которым уделяется достаточное внимание в отечественных и зарубежных исследованиях. Начиная с основателя теории управления Ф. Тейлора, проблемы мотивации труда разрабатывали все ведущие теоретики и практики менеджмента – П. Друкер [10], А. Маслоу [22], Д. Макгрегор, Г. Минцберг, М. Портер, А. Файоль, Г. Форд, Л. Джоккоа, С. Янг. Среди отечественных авторов можно отметить работы И.И. Базылевой [2], Н.Н. Морозова [26], А.М. Омелянюк [27].

Юношеский возраст вызывает особый интерес. Именно студенты оказываются наиболее чувствительными к происходящим социальным переменам. Этот период жизни человека характеризуется активным становлением личности, возникновением и развитием значимых психологических новообразований, задействованием во всех проявлениях когнитивного и эмоционального отношения к миру, в оценке реальной действительности и окружающих людей, в прогнозировании своей социальной активности, в планировании будущего и самореализации, в формировании собственных представлений о мире и о себе самом. В данный период идет активное профессиональное самоопределение.

Актуальность исследования данной проблемы диктуется с одной стороны запросами практики, обусловленные усилившимся в наши дни коллективным характером человеческой деятельности, требованием повышения эффективности организации и управления людьми, а с другой стороны недостаточностью исследований в области влияния уровня развития учета гендерных различий мотивации профессиональной деятельности на успешность индивида в профессии.

**Объект исследования:** мотивация.

**Предмет исследования:** гендерные различия мотивации профессиональной деятельности.

**Цель исследования:** выявить гендерные различия мотивации профессиональной деятельности.

**Задачи исследования:**

1. Изучить мотивы профессиональной деятельности.
2. Охарактеризовать ценностные ориентации в области карьеры у студентов пятого курса.
3. Охарактеризовать компоненты мотивации трудовой деятельности студентов пятого курса.

4. Доказать гендерные различия мотивации профессиональной деятельности у студентов пятого курса.

**Гипотеза исследования:** существуют гендерные различия в мотивации профессиональной деятельности у студентов: для мужчин характерна большая ориентация управление, в то время как для женщин – на автономию, стабильность места работы и места жительства.

**Методология исследования:**

- положение Э. Шейна о том, что карьерные ориентации возникают в процессе социализации, на основе и в результате научения в начальные годы развития карьеры; они устойчивы, и могут оставаться стабильными длительное время и влияют на мотивацию карьерного роста. Э. Шейн выделял следующие ценности как ориентацией в карьере: профессиональная компетентность, управление (менеджмент), автономия, стабильность работы, стабильность места жительства, служение, вызов, интеграция стилей жизни, предпринимательство.
- мотивации А.А. Реана, включающая совокупность различных побуждений: мотивов, потребностей, интересов, стремлений, целей, влечений, мотивационных установок или диспозиций, идеалов и т. п., что в широком смысле подразумевает детерминацию поведения в целом
- бинарная гендерная система, предполагающая, что существует всего два гендера, гендер должен соответствовать биологическому полу, а все переходные и смешанные варианты считаются "ошибочными".

**Методы исследования:1**

Общенаучные методы: анализ, сравнение, синтез, обобщение литературы по проблеме исследования. Методы сбора информации: метод тестов.

**Методика исследования:**

1. Методика изучения мотивации профессиональной карьеры Э.Шейна [25].
- 2.Методика «Исследование деятельностной мотивационной структуры» (К. Самфир) [24].
3. Методика «Цветовой тест отношений» (А. М. Эткинд) [23].

Полученные данные подвергались статистической обработке с помощью программы SPSS Statistics v 22 (U-критерий Манна Уитни).

**Выборка:** в исследовании приняли участие 60 студентов выпускных курсов Института психологии БГПУ им. М.Танка. Из них 30 женщин и 30 мужчин.

**Научная новизна** обусловлена недостаточной разработанностью данной проблематики в профессиональной психологии. Исследование расширит представления о мотивах профессиональной деятельности студентов с позиций гендерных различий

**Практическая значимость полученных результатов:**

Материалы данной работы могут быть использованы в деятельности психолога, работающего, с персоналом по вопросам мотивации и удовлетворенности трудом.

Результаты эмпирического исследования могут быть применены и психологами, занимающимися оказанием помощи людям в выборе профессии, построении карьеры.

**Структура работы.** Дипломная работа состоит из введения, двух глав (теоретическая и практическая), заключения, списка используемой литературы (48 источников), приложения (3 наименования). Общий объем работы без приложения составляет 60 страниц.