

И. С. Гулько, В. О. Ковалёва,
студенты II курса Института бизнеса БГУ
Научный руководитель:
кандидат психологических наук
Е. Ю. Казанович

ВЗАИМОСВЯЗЬ АКАДЕМИЧЕСКОЙ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНТОВ

Мотивация учебной деятельности является сложной, многомерной структурой, которая включает в себя мотивы, цели, стратегии реагирования на неудачи, настойчивость, а также когнитивные составляющие и механизмы.

Основная цель нашей работы – установить наличие взаимосвязи между типами академической и трудовой мотивации у студентов.

Цель исследования была реализована в следующих задачах:

- определить степень выраженности академической и трудовой мотивации у студентов;
- установить различие типов академической и трудовой мотивации по половому признаку;
- выявить наличие взаимосвязи между академическим и трудовым типами мотивации студентов.

Теоретической основой нашего исследования мотивации является теория самодетерминации Е. Диси и Р. Райана [1]. Согласно этой теории, основными типами мотивации являются: внутренняя, внешняя мотивация и амотивация. Амотивация представляет собой стремление субъекта уйти от деятельности. Главное отличие понимания мотивации с позиции теории самодетерминации состоит в том, что рассматривается не противопоставление внешней и внутренней мотивации, а так называемый мотивационный континуум.

Для изучения учебной мотивации использовался опросник «Шкалы академической мотивации» в адаптации Т. О. Гордеевой [2]. Опросник измеряет три общих фактора академической мотивации: внутреннюю, внешнюю мотивацию и амотивацию, а также их составляющие. Мотивация достижения, познания и саморазвития являются шкалами внутренней мотивации, а мотивация самоуважения, интроецированная мотивация и экстернальная мотивация – шкалами, составляющими внешнюю мотивацию. Шкала мотивации познания направлена на диагностику потребности узнавать что-то новое, шкала мотивации достижения – стремление добиваться поставленных целей, наиболее высоких результатов, а шкала саморазвития диагностирует стремление к постоянному развитию собственных умений в рамках учебной деятельности. Шкала самоуважения измеряет стремление учиться ради ощущения собственной значимости и повышения самооценки, шкала интроецированной мотивации направлена на диагностику побуждений, связанных с долгом и обязательствами, и шкала экстернальной мотивации измеряет стремление учиться для того, чтобы избежать проблем и соответствовать требованиям. Шкала амотивации диагностирует стремление избежать какой-либо деятельности [2].

В исследовании приняли участие 37 студентов второго курса очной формы обучения в Институте бизнеса БГУ, обучающихся по специальности «управление информационными ресурсами» (18 девушек и 19 юношей).

Результаты, полученные с помощью опросника «Шкала академической мотивации», представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Количественные показатели описательной статистики выраженности
типов академической мотивации у юношей и девушек**

Типы академической мотивации	Девушки ($N = 18$)		Юноши ($N = 19$)		Значение t -Стьюдента	Уровень статистической значимости p
	Средние	Ст. откл.	Средние	Ст. откл.		
Познавательная	14,47	2,87	12,00	3,59	2,42	0,03*
Достижения	15,16	2,79	13,42	4,13	1,49	0,15
Саморазвития	15,00	3,97	12,42	3,99	1,77	0,09
Самоуважения	11,11	4,79	7,32	3,20	2,64	0,02*
Интроецированная	12,05	3,95	9,26	2,49	2,97	0,01*
Экстернальная	10,89	4,56	10,68	3,94	0,17	0,87
Амотивации	9,84	3,34	12,47	3,63	-2,54	0,02*

* Примечание: значимые значения при $p < 0,05$.

На основании анализа данных, представленных в табл. 1, можно утверждать, что существуют различия в степени выраженности типов академической мотивации у юношей и девушек.

Показатели внутренней и внешней мотивации у девушек выше, чем у юношей. Девушки в большей степени, чем юноши стремятся узнавать что-то новое, учиться ради ощущения собственной значимости и при этом руководствуются долгом и взятыми на себя обязательствами. Необходимо также отметить, что для юношей, по сравнению с девушками, в большей степени характерно стремление избежать какой-либо деятельности.

Для изучения типов трудовой мотивации нами был использован опросник В. И. Герчикова «Типы мотивации» [3], который позволяет выявить пять типов мотивации: инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпенизированный. Для инструментального типа главная мотивация – это его заработок. Такой тип придет на выручку, если она будет. Он готов выкладываться на 100 %, но главное, чтобы ему хорошо платили. Карьерный рост такой сотрудник рассматривает только как способ увеличения заработка. Он не привязывается к компании, и, не задумываясь, уходит туда, где будут платить больше. Он будет первым, кто уйдет из компании в тяжелое для нее время. С ним нужно выстраивать сугубо деловые отношения на бартерной основе: работа – деньги. Лучшая система мотивация для такого сотрудника – это премия, бонусы и штрафы. В отличие от инструментального, профессиональному типу наибольшую важность представляет сама работа. Такой сотрудник легко справляется со сложной работой, но главное, чтобы она ему была интересна. Для него работа – это способ самовыражения и возможность доказать, что он способен выполнять то, что другим не под силу. Для такого сотрудника мотивация в виде денег и заработка малоэффективна. С ним нужно советоваться, призывая его в качестве эксперта, отмечая его профессионализм и вклад в развитие компании. Такое отношение стимулирует его лучше всего. Патриотический тип, как и профессиональный, ждет от руководства компании признания своих заслуг. Однако у него нет стремления расти профессионально. Ему гораздо важнее результативность общего дела, чем деньги или перспектива карьерного роста. Он хочет чувствовать себя нужным своей организации. Общественный лидер – это наиболее точное обозначение его миссии в компании. Его можно считать душой коллектива. Мотивация в виде денег и бонусов его мало интересует. Гораздо эффективнее объявить ему благодарность, а еще лучше при коллективе. Такой сотрудник нацелен на результат и ради этого способен усердно работать. Он добровольно берет на себя ответственность и проявляет инициативу. Однако управлять им не просто. Нужно быть аккуратным с критикой по отношению к такому сотруднику. Сотрудник такого типа бывает категоричным и часто отстаивает свою точку зрения. Ему не важны ни денежный фактор, ни содержание работы. Ему важнее признание его авторитета руководством компании, с которым он хочет быть на равных. Сотрудничество с ним принесет хорошие плоды, если ему дать достаточно свободы и предоставить возможность действовать самостоятельно. В работе данный тип безынициативен, а к профессиональному росту равнодушен. Если бы можно было не работать, он бы не работал. Такого сотрудника нужно постоянно контролировать. Если говорить о мотивации, то она у него просто отсутствует. Стимулировать деньгами его невозможно, они интересны ему меньше всего. Признание, карьера и прочие пряники его тоже не вдохновляют, а вот кнут ему просто необходим. Поэтому единственным и правильным решением будет увольнение такого сотрудника [4].

Полученные результаты исследования о степени выраженности типов трудовой мотивации с помощью опросника В. И. Герчикова «Типы мотивации» представлены в табл. 2.

Анализ эмпирических данных, представленных в табл. 2, позволил установить, что уровень развития «профессионального» типа мотивации у девушек выше, чем у юношей. Для девушек наибольшую ценность представляет сама работа, для них существенно, чтобы она была интересна и включала в себя преодоление трудностей.

Таблица 2

**Количественные показатели описательной статистики выраженности
типов трудовой мотивации у юношей и девушек**

Типы трудовой мотивации	Девушки		Юноши		Значение <i>t</i> -Стьюдента	Уровень статистической значимости <i>p</i>
	Средние	Ст. откл	Средние	Ст. откл		
Инструментальная	8,58	2,65	10,21	3,72	–1,82	0,09
Люмпенизированная	2,58	1,64	2,89	2,00	–0,58	0,57
Профессиональная	10,11	2,38	8,32	2,38	2,42	0,03*
Патриотическая	3,68	2,14	3,16	2,52	0,67	0,51
Хозяйская	3,89	1,94	4,84	2,34	–1,51	0,15

* Примечание: значимые значения при $p < 0,05$.

Следующей нашей задачей было – установить наличие взаимосвязи между типами академической и трудовой мотивации. Полученные данные представлены в табл. 3.

Таблица 3

**Количественные показатели коэффициентов корреляции между типами академической
и трудовой мотивации у девушек (по Пирсону)**

Типы академической мотивации	Инструментальный	Люмпенизированный	Профессиональный	Патриотический	Хозяйский
Познавательная	–0,37	–0,54*	0,12	0,17	0,34
Достижения	–0,44	–0,40	0,22	0,03	0,50*
Саморазвития	–0,29	–0,48*	0,07	–0,14	0,42
Самоуважения	–0,35	–0,09	–0,11	0,00	0,22
Интроецированная	–0,16	–0,05	–0,08	–0,19	–0,03
Экстернальная	0,18	0,20	0,16	–0,36	–0,49*
Амотивация	0,27	0,46*	–0,07	–0,30	–0,45*

* Примечание: значимые корреляционный связи при $p < 0,05$.

Анализируя данные представленные в табл. 3, можно утверждать, что чем выше уровень познавательной мотивации, тем ниже вероятность возникновения люмпенизированного типа трудовой мотивации. Аналогическая закономерность выявлена с показателями академической мотивации – «саморазвитие». Также на основании проведенного анализа установлено, что чем выше выраженность внутренней мотивации – «достижение», тем выше вероятность «хозяйского» типа трудовой мотивации и наоборот, чем выше показатели типа внешней мотивации «экстернальная», тем ниже вышеназванный тип трудовой мотивации. Тип академической мотивации – «амотивация» прямо коррелирует с «люмпенизированным» типом трудовой мотивации.

У юношей также установлена взаимосвязь между типами академической и трудовой мотивации. Чем выше выражен тип «амотивация», тем реже будет проявляться «патриотический» тип трудовой мотивации.

Таким образом, на основании проведенного нами исследования можно сделать следующие выводы:

1. Существуют различия в степени выраженности типов академической и трудовой мотивации у юношей и девушек.
2. Установлено наличие взаимосвязи между типами академической и трудовой мотивации.
3. Для достижения успеха студентам необходимо в большей степени развивать внутреннюю академическую мотивацию, чем внешнюю.

Необходимо также подчеркнуть практическую направленность результатов нашего исследования. Определяя тип мотивации сотрудников при приеме на работу можно прогнозировать его мотивационные предпочтения и соответственно выстраивать эффективные стимулирующие программы.

Список использованных источников

1. *Deci, E. L.* Self-determination and intrinsic motivation in human behavior / E. L. Deci, R. M. Ryan. – New York, 1985. – 367 p.
2. *Гордеева, Т. О.* Опросник «Шкалы академической мотивации» / Т. О. Гордеева, О. А. Сычёв, Е. Н. Осин // Психологический журнал. – 2014. – № 4. – С. 96–107.
3. Анкета для определения типа трудовой мотивации работника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://n-biz86.ru/raznoe/testy-na-motivaciyu-personala-test-oprosnik-motivaciya-i-stimulirovanie-personala-anketa-dlya-opredeleniya-tipa-trudovoj-motivacii-rabotnika.html>. – Дата доступа: 14.04.2019.
4. *Корниенко, Д. С.* Академическая мотивация и свойства Темной триады личности [Электронный ресурс] / Д. С. Корниенко, Ф. В. Дерипа // Психологические исследования. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n43/1186-corn-derish43.html>. – Дата доступа: 14.04.2019.