
МЕТОДЫ И МЕТОДИКИ

РАЗРАБОТКА МНОГОФАКТОРНОЙ МЕТОДИКИ ДИАГНОСТИКИ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

© 2017 г. М. В. Прохорова*, О. М. Овсянникова**

* Кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород;
e-mail: personalgerente@mail.ru

** Студент отделения психологии факультета социальных наук
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород;
e-mail: ovsyannikova.o.m@mail.ru

Разработан многофакторный опросник для оценки мотивации трудовой деятельности “*Multifactor Inventory of Labor Activity Motivation*” (MILAM). Представленная методика позволяет диагностировать многофакторную структуру мотивации трудовой деятельности, которую образуют 25 первичных и 2 вторичных показателя, разработанные на основе поведенческих индикаторов. Первичные шкалы позволяют оценивать положительные и отрицательные мотивы трудовой деятельности в соответствии с представленной авторами содержательной концепцией мотивации труда. Вторичные шкалы, выделенные в результате кластерного анализа, образованы совокупностью положительных (надежда на успех) и отрицательных (избегание неудач) мотивов трудовой деятельности. Разработанный психологический опросник включает в себя: инструкцию, 100 утверждений, согласие с которыми испытуемый выражает по 7-балльной шкале на специальном бланке; ключ для обработки первичных данных, ориентировочные нормы, разработанные для двух групп (женщин и мужчин) для перевода сырых баллов в стандарты, руководство по интерпретации результатов. Эмпирическое обоснование опросника осуществлено с помощью выделения поведенческих индикаторов, которые ранжировались 7 экспертами. Проверка дискриминативности и трудности заданий теста и его стандартизация проведены на выборке из 200 человек, состоящей из четырех возрастных групп (20–29; 30–39; 40–49; 50–59 лет). Оценка ретестовой надежности, внутренней согласованности и конструктивной валидности осуществлялась на выборке из 150 человек. Доказано, что представленная методика имеет достаточный уровень ретестовой надежности, задания теста обладают высоким уровнем дискриминативности и согласованы между собой, каждая шкала обладает достаточным или высоким уровнем конструктивной валидности. Апробация теста позволила выявить значимые различия в мотивации трудовой деятельности между респондентами разных возрастных групп, женщинами и мужчинами. Установленные различия являются дополнительным подтверждением дискриминативной способности и критериальной валидности теста, а также задают перспективы исследования особенностей мотивации трудовой деятельности, обусловленных полом и возрастом.

Ключевые слова: многофакторный опросник, мотивация трудовой деятельности, положительные мотивы, отрицательные мотивы, структура мотивации, диагностика мотивации.

Двухкомпонентная теория мотивации трудовой деятельности Ф. Херцберга, Б. Мауснера, Б. Снайдера, впервые представленная в 1959 г. [27], послужила импульсом для большого числа научных исследований в психологии [8, с. 270–296; 10–12; 16–17; 19–21; 23; 29–32] и социологии труда [7; 28], управлении персоналом [5]. Повышенный интерес к данному психологическому конструкту свидетельствует как о его важной роли, так и об отсутствии единого понимания авторами структуры и процесса мотивации трудо-

вой деятельности, что подчеркивается в работах Х. Хекхаузена [25], Е.П. Ильина [8]. Важна роль мотивации трудовой деятельности не только для отдельной личности или организации, но и при решении стратегических задач страны: “...люди, сильно мотивированные на достижение, могут быть эффективными двигателями экономики страны” [6, с. 11].

В ходе серии эмпирических исследований, проведенных в 2012–2014 гг. с целью исследования структуры мотивации трудовой деятельности

в организационном контексте [16–17, 19–21], выделены значимые для большинства этапов развития бизнеса мотивы. Основываясь на положении В.Г. Асеева о двухмодальной природе мотивов [1, с. 104–116], выявленные переменные разделены на две большие группы: положительные и отрицательные. Положительные мотивы включили следующие детерминанты трудового поведения: стабильная и надежная работа, профессиональный рост, карьерный рост, хорошие рабочие условия, высокая заработная плата, участие в принятии решения, принадлежность к рабочей группе, подходящий стиль работы, хорошие отношения в коллективе, помощь организации в достижении целей, самореализация, интересная работа, важная (полезная) работа. На основе теоретического анализа также был установлен мотив, который авторы сочли необходимым включить в эмпирическую модель, поскольку “почти все, кто занимался проблемой личности, – от Фрейда и до Макдугалла, Мюррея и Кеттелла, считали, что людям свойственна потребность во власти, агрессивность или потребность в достижении” [13, с. 303], а выбор профессии становится одним из “способов оказания влияния на людей в рамках социальных норм” [13, с. 317]. В структуру отрицательных мотивов вошли: нестабильная и ненадежная работа, отсутствие карьерного роста, плохие рабочие условия, низкая заработная плата, неподходящий стиль работы, боязнь увольнения, работа как таковая, неинтересная работа, нездоровая психологическая атмосфера. Данный список был расширен за счет включения мотива поиска помощи (зависимости), который впервые был выделен в классификации Г. Мюррея [25. Т. 1, с. 111].

Разделение мотивации на две группы, имеющие положительную и отрицательную тенденцию, четко обосновано в работах Х. Хекхаузена, в которых он развивает исследования Д. МакКлелланда, Дж. Аткинсона, Р. Кларка, Е. Лоуэлла: «Идея достижения сконцентрирована вокруг двух возможностей: достижения успеха или избегания неудачи. Соответственно, в мотивации достижения присутствуют две тенденции, собственно достижения и избегания: “надежда на успех” и “боязнь неудачи”» [26, с. 22–23]. Труд представляет собой тот вид деятельности, который не просто предполагает, но и требует главного атрибута мотивации достижения – оценки своей эффективности. Выполнение профессиональных задач и обязанностей может “привести или к успеху, или к неудаче” [26, с. 21], положительным и негативным эмоциональным переживаниям: “При стремлении добиться своей цели

(поставленной задачи) могут существовать два противоположных эмоциональных переживания: надежда, радость, с одной стороны, и отчаяние, тревога, с другой” [12, с. 71]. В рамках данного исследования и описанной выше модели мотивации трудовой деятельности надежда на успех и избегание неудачи представляют собой вторичные переменные, имеющие сложную структуру и различную направленность: “Если мотив стремления к успеху побуждает и направляет деятельность в определенную предметную ситуацию, то мотив избегания неудачи, наоборот, тормозит деятельность и направляет ее от указанной предметной зоны” [там же].

В авторской модели *надеждой на успех* называется совокупность мотивов, обусловленная соответствующими личностными и ситуационными детерминантами, побуждающими к трудовой деятельности, выполнение которой сопровождается положительными эмоциональными переживаниями. *Избегание неудачи* образуется совокупностью мотивов, обусловленной соответствующими личностными или ситуационными детерминантами, приводящими к отказу от трудовой деятельности, что сопряжено с отрицательными эмоциональными переживаниями.

Психологами разработаны различные тесты и опросные методики, направленные на диагностику мотивации трудовой деятельности. Среди тестов наибольший спектр мотивов трудовой деятельности позволяют охватить: “Мотивационный профиль” [23], “Словарь” [10, с. 107–116, с. 200–221, 11], “Структура трудовой мотивации” [4]. Наиболее детально исследовать структуру мотивации трудовой деятельности помогают следующие опросные методики: опросник “Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности” [9, с. 459], опросник “Структура мотивации трудовой деятельности” [8, с. 76–79], опросник “Оценка мотивации организационного поведения” [24, с. 66], ситуационное интервью “Мотивация трудовой деятельности на разных этапах организационного развития” [16; 18, с. 51–60]. Ни одна из перечисленных выше методик не позволяет полностью, оперативно, точно и надежно диагностировать описанную выше многофакторную структуру мотивации трудовой деятельности. Указанные выше опросники не имеют руководства к интерпретации, не соответствуют полному спектру требований к оформлению методики [2, с. 156–157], а в описании ситуационного интервью отсутствуют ориентировочные нормы. Отсюда возникает потребность в разработке новой методики, позволяющей оперативно диагностировать

многофакторную структуру мотивации трудовой деятельности в соответствии с психометрическими требованиями (дискриминативность, надежность, валидность, стандартизация), что и составило *цель* данного исследования. Описанная выше модель мотивации трудовой деятельности, в структуре которой представлены 25 первичных переменных, составила основу для разработки методики. *Исследовательская гипотеза* заключалась в том, что вся совокупность положительных мотивов образует вторичную переменную “надежда на успех”, а совокупность отрицательных мотивов – “избегание неудачи”.

При создании теста были выделены *задачи*, каждая из которых представила последовательно реализуемый этап работы. Во-первых, необходимо провести эмпирическое обоснование методики через описание и оценку поведенческих индикаторов, которые определяют мотивационные компоненты. Во-вторых, следует разработать наименование и содержание теста, в том числе инструкцию, оценочную шкалу и задания теста. В-третьих, нужно провести проверку трудности заданий, различительной способности и внутренней согласованности теста. В-четвертых, определить наличие и структуру шкал второго порядка. В-пятых, оценить надежность психодиагностической методики. В-шестых, проверить валидность теста. В-седьмых, провести стандартизацию методики, разработав нормы и руководство для обработки и интерпретации результатов теста.

МЕТОДИКА

Участники исследования. Для разработки и апробации опросника были сформированы две группы участников исследования. Результаты обследования первой группы испытуемых использовались при проверке дискриминативности, трудности теста и стандартизации методики. В состав этой группы вошли 200 представителей разных профессий, среди которых 100 женщин и 100 мужчин в возрасте от 20 и до 65 лет, имеющих стаж работы на дату опроса не менее 3 месяцев. Испытуемые подбирались таким образом, чтобы можно было сформировать четыре равные по численности возрастные подгруппы: от 20 до 29 лет; от 30 до 39 лет; от 40 до 49 лет; от 50 до 59 лет. В каждую из четырех перечисленных подгрупп вошли по 50 человек. Результаты исследования второй группы испытуемых численностью 150 человек использовались при проверке теста на надежность и валидность. В состав второй группы вошли 78 женщин и 72 мужчины, име-

ющие стаж работы свыше 3 месяцев. Среди них: 39 человек в возрасте от 20 до 29 лет; 37 человек в возрасте от 30 до 39 лет; 41 человек в возрасте от 40 до 49 лет; 33 человека в возрасте от 50 до 65 лет.

Методика и процедура исследования. Разработанный тест, получивший наименование “Многофакторный опросник мотивации трудовой деятельности *“MILAM”*”, позволяет определять 25 первичных и 2 вторичных мотива труда. Первичные шкалы позволяют оценивать положительные и отрицательные мотивы в соответствии с представленной авторами содержательной концепцией мотивации труда.

Психологический опросник включает бланк для заполнения испытуемым, ключ, ориентировочные нормы для разных возрастных групп, интерпретацию результатов (см. Приложение). Бланк для испытуемого состоит из инструкции, оценочной шкалы, собственно текста опросника, который содержит 100 утверждений. Текст заданий исключает однозначную идентификацию по половому признаку: все предложения или обезличены, или приводятся в единственном числе первого лица. По каждой первичной шкале предлагаются 4 утверждения, которые последовательно чередуются. Например, шкала “Карьерный рост” образована утверждениями 4, 29, 54, 79. Для обработки полученных данных используется ключ и таблицы стены, которые состоят из двух частей: для первичных и вторичных шкал (см. Приложение).

Разработка и апробация методики включала ряд этапов, последовательность и содержание которых определялись поставленными задачами.

На *первом этапе* были разработаны 10–15 индикаторов, отражающих поведение работника, у которого ярко выражен описанный мотив. С помощью экспертной оценки для каждого мотива были выявлены 6 наиболее значимых показателей, описывающих поведение работника. В число экспертов вошли 7 специалистов, получивших высшее психологическое образование и работающих в должности менеджера по персоналу или организационного психолога не менее 2 лет. Для выявления группы наиболее значимых поведенческих индикаторов использовался непараметрический критерий *U* Манна–Уитни, посредством которого производилось попарное сравнение индикаторов по каждому мотиву. Обработка данных производилась при помощи программного пакета “*Statistica 10*”.

На *втором этапе* на основе поведенческих индикаторов была разработана первичная форма теста, для создания которой были выбраны “задания с рейтинговыми шкалами” [9, с. 94]. Первичная форма теста включала 262 утверждения: по 10–11 заданий для оценки выраженности каждого мотива. Утверждения по разным мотивам чередовались.

На *третьем этапе* на выборке из 200 человек производилась проверка трудности заданий, дискриминативности шкал и внутренней согласованности первичных шкал, а также дискриминативности теста в целом. По итогам описанных процедур третьего этапа была сформирована вторичная форма теста, в которую для каждой из 25 шкал были отобраны по 4 утверждения, согласованные между собой. В окончательный текст опросника вошли 100 заданий. Каждая шкала также прошла дополнительную проверку на дискриминативность с помощью формулы Фергюсона [9, с. 203–204].

На *четвертом этапе* для вторичной группировки 25 мотивов трудовой деятельности по признаку их направленности (положительной или отрицательной) применялся кластерный анализ (по методу полной связи). Графический анализ позволил выявить две большие однородные по своей направленности группы, образующие вторичные шкалы мотивов трудовой деятельности: стремление к достижениям и избегание неудачи.

На *пятом этапе* исследования на выборке из 150 человек проводилась проверка ретестовой надежности методики. Испытуемые заполняли опросник два раза с интервалом в один месяц. Между полученными в ходе двух опросов данными по 25 первичным и 2 вторичным шкалам была установлена тесная связь, чтобы было выявлено в результате корреляционного анализа.

На *шестом этапе* определялась конструктивная валидность теста. Для подбора стимульного материала проводился анализ психологических методик, позволяющих полно и точно оценить диагностируемую структуру мотивации трудовой деятельности. В результате сравнения были отобраны 5 методик, которые в своей совокупности позволили оценить обоснованность всех 27 шкал апробируемой методики. При подборе методик наряду с наличием в их составе соответствующих шкал или факторов учитывались и требования к удобству и продолжительности процедуры комплексного обследования каждого испытуемого. В результате сравнительного анализа были отобраны 5 инструментов, которые

в своей совокупности позволяли проверить все шкалы нового теста: “Мотивационный профиль” Ш. Ричи и П. Мартина [23, с. 18–26], ситуационное интервью мотивации работника на разных этапах организационного развития М.В. Прохоровой [18, с. 51–60], тест смыслообразующих мотивов “Словарь” И.Г. Кокуриной [10, с. 107–116, с. 200–221, 11], опросник мотивации успеха и боязни неудачи А.А. Реана [22, с. 93–96], методика “Мотивация профессиональной деятельности” К. Замфир в модификации А.А. Реана [там же, с. 111–113]. Для большинства шкал новой методики удалось подобрать очень близкие по содержанию (прямые или обратные) конструкты в уже апробированных методиках. В связи с отсутствием точного соответствия для шкалы “Поиск помощи (зависимости)” пришлось расширить анализируемое понятие до обобщенного конструкта “внешняя отрицательная мотивация” опросника мотивации профессиональной деятельности. 150 испытуемых последовательно выполнили задания 6 методик, включая вновь разрабатываемый тест. С помощью корреляционного анализа проверялась значимость и валентность связей между шкалами действующих и новой методик.

На *седьмом этапе* проводилась стандартизация методики, которая включала разработку ориентировочных норм и подготовку руководства для обработки и интерпретации результатов теста. Предварительно оценивались различия между женской и мужской выборками и четырьмя возрастными группами. В первом случае применялся непараметрический критерий *U* Манна–Уитни, во втором – множественный критерий *H* Краскела–Уоллиса. Для разработки ориентировочных норм была выбрана шкала стенов. В заключение было составлено руководство по обработке и интерпретации результатов тестирования, включающее ключ, ориентировочные нормы для женщин и мужчин и описание ключевых характеристик поведения работника с высокими показателями по рассматриваемому мотиву.

РЕЗУЛЬТАТЫ

По каждому из 262 утверждений рассчитывался индекс трудности. Те задания, которые обладали наиболее низким или наиболее высоким индексом трудности, были исключены. В переработанную форму теста вошли утверждения, показавшие удовлетворительный индекс трудности в диапазоне от 0.52 до 0.78. Оценка внутренней согласованности теста проводилась с помощью

Таблица 1. Коэффициенты внутренней согласованности и дискриминативности первичных шкал второй формы теста

Шкала	Коэффициент Кронбаха, α	Коэффициент Фергюсона, δ
Стабильная и надежная работа	0.916	0.803
Нестабильная и ненадежная работа	0.904	0.822
Профессиональный рост	0.909	0.815
Карьерный рост	0.943	0.813
Отсутствие карьеры	0.876	0.824
Хорошие условия работы	0.942	0.818
Плохие условия работы	0.924	0.821
Высокая зарплата	0.934	0.818
Низкая зарплата	0.935	0.821
Принятие решений	0.934	0.817
Принадлежность к рабочей группе	0.899	0.810
Подходящий стиль работы	0.934	0.819
Неподходящий стиль работы	0.913	0.819
Хорошие отношения в коллективе	0.935	0.821
Помощь организации в достижении ее целей	0.920	0.825
Боязнь увольнения	0.750	0.817
Самореализация	0.941	0.822
Интересная работа	0.913	0.821
Важная (полезная) работа	0.845	0.815
Новизна	0.911	0.789
Работа как таковая	0.930	0.801
Неинтересная работа	0.944	0.793
Нездоровая психологическая атмосфера	0.901	0.811
Поиск помощи	0.923	0.805
Достижение власти	0.906	0.779

коэффициента α -Кронбаха, который многократно рассчитывался по каждой шкале, включающей от 4 до 5 утверждений. По итогам сравнительного анализа в каждой шкале опросника оставались те 4 утверждения, которые позволяли получить самый высокий коэффициент α -Кронбаха по анализируемому конструкту. После проведения описанной процедуры большинство шкал показали высокий уровень внутренней согласованности; четыре шкалы – хороший уровень (отсутствие карьеры; принадлежность к рабочей группе; важная (полезная) работа); одна шкала (боязнь увольнения) – допустимый уровень (см. табл. 1). По каждой шкале и всему тесту производился расчет коэффициента Фергюсона. П. Клайн считает данный показатель основным при оценке дискриминативности [9, с. 203]. Полученные результаты свидетельствуют в большинстве своем о хорошем или достаточном (новизна, неинтересная работа, достижение власти) уровне различительной способности каждой шкалы (табл. 1). Тест обладает

достаточным уровнем общей дискриминативности (0.779).

Для проверки исследовательской гипотезы о наличии шкал второго порядка, которые выделяются по направленности мотивов трудовой деятельности, использовался иерархический кластерный анализ. Выбор этого многомерного метода обработки данных обусловлен тем, что он позволяет обеспечить их полноту и представить результаты в наглядной форме. При решении ряда задач, в том числе группировки объектов или их признаков, “кластерный анализ является более эффективным, чем другие многомерные методы” [14, с. 332]. В результате использования метода полной связи была построена вертикальная дендрограмма (рис. 1), наглядно представляющая разделение на заключительных шагах 25 мотивов трудовой деятельности на две большие группы.

Первую группу образуют 10 мотивов, которые связаны с избеганием отрицательных аспектов трудовой деятельности. Объединение указанных

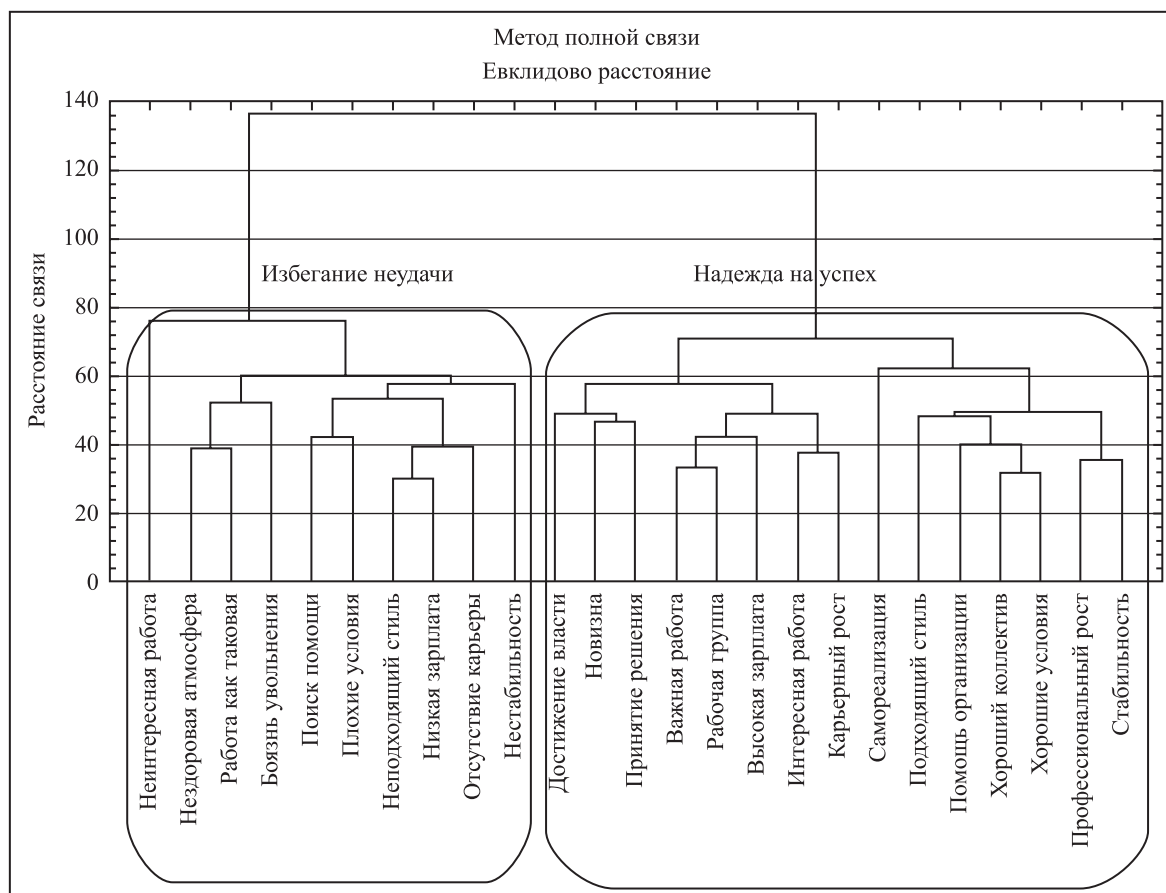


Рис. 1. Вертикальная дендрограмма мотивов трудовой деятельности

переменных создает вторичную шкалу, которую можно обозначить как мотив избегания неудачи, имеющий отрицательную направленность: “Тенденция избегания неудачи из-за негативной привлекательности избегания неудачи всегда имеет отрицательно значение (или же равна нулю...)” [25. Т. 2, с. 7]. В большую по численности группу входят 15 первичных шкал, имеющие положительную направленность и образующие вторичную шкалу, которую можно наименовать как надежда на успех.

Для оценки надежности методики на выборке из 150 человек проводилось повторное тестирование по вторичной форме опросника, включающей 100 пунктов. Далее рассчитывались коэффициенты корреляции Спирмена (поскольку первичные данные не имеют нормального распределения, здесь и далее использовались непараметрические коэффициенты) между результатами первого и второго тестирования, в том числе оценивалась связь между отдельными заданиями, первичными и вторичными шкалами опросника (табл. 2). Все полученные при определении связи по первичным шкалам коэффициенты корреляции ока-

зались положительными и достоверно значимыми ($p < 0.01$), что свидетельствует о достаточном уровне надежности методики. Коэффициенты корреляции по вторичным шкалам показывают сильную положительную связь ($p < 0.01$) между результатами двух тестирований, их значения приближаются к единице, что отражает высокий уровень ретестовой надежности.

Для оценки конструктивной валидности вновь разрабатываемого теста использовались методики, которые позволяют диагностировать отдельные мотивы трудовой деятельности или целую группу: “Мотивационный профиль” Ш. Ричи и П. Мартина, ситуационное интервью мотивации работника на разных этапах организационного развития М.В. Прохоровой, тест смыслообразующих мотивов “Словарь” И.Г. Кокуриной, опросник мотивации успеха и боязни неудачи А.А. Реана, методика “Мотивация профессиональной деятельности” К. Замфир в модификации А.А. Реана. Конструктивная валидность проверялась на выборке из 150 человек, которые отвечали на задания 6 методик, включая новый тест. Среднее время обследования одного испы-

Таблица 2. Коэффициенты корреляции Спирмена между показателями при первом и повторном заполнении (для первичных и вторичных шкал)

Шкала	Коэффициент корреляции Спирмена, r	Шкала	Коэффициент корреляции Спирмена, r
Стабильная и надежная работа	0.768**	Помощь организации в достижении ее целей	0.877**
Нестабильная и ненадежная работа	0.924**	Боязнь увольнения	0.879**
Профессиональный рост	0.718*	Самореализация	0.894**
Карьерный рост	0.896**	Интересная работа	0.896**
Отсутствие карьеры	0.900**	Важная (полезная) работа	0.800**
Хорошие условия работы	0.244**	Новизна	0.905**
Плохие условия работы	0.891**	Работа как таковая	0.839**
Высокая зарплата	0.911**	Неинтересная работа	0.915**
Низкая зарплата	0.916**	Нездоровая психологическая атмосфера	0.861**
Принятие решений	0.876**	Поиск помощи	0.852**
Рабочая группа	0.899**	Достижение власти	0.843**
Подходящий стиль	0.836**	<i>Надежда на успех</i>	0.945**
Неподходящий стиль	0.939**	<i>Избегание неудачи</i>	0.927**
Хороший коллектив	0.870**		

Примечание: ** уровень значимости $p < 0.01$.

туемого не превышало двух часов. Для определения наличия связи между конструктами нового опросника и апробированных методик, ее вида и направленности рассчитывались коэффициенты ранговой корреляции Спирмена (табл. 3).

Как отражено в табл. 3, для каждой шкалы методики получена значимая положительная связь со сходными конструктами или значимая отрицательная связь с противоположными по смыслу конструктами одной или двух апробированных методик ($p < 0.01$). Представленные результаты свидетельствуют о высокой обоснованности первичных и вторичных шкал новой методики. Отсутствие значимой связи в двух случаях может быть обусловлено разным толкованием или сложностью сравниваемых конструктов. Так, конструкт “интересная и полезная работа”, оцениваемый по методике “Мотивационный профиль”, объединяет два мотива, один из которых испытуемыми воспринимается как преобладающий, отсюда и объяснение наличия положительной значимой связи со шкалой “Важная (полезная) работа” нового теста и отсутствие значимого коэффициента корреляции по шкале “Интересная работа”.

Для получения ответа на вопрос о необходимости дифференцировать ориентировочные нормы

по полу и возрасту проводилась оценка различий по этим параметрам на выборке из 200 человек, среди которых 100 женщин и 100 мужчин, равномерно распределенных по четырем возрастным группам (20–29, 30–39, 40–49, 50–59 лет).

Для оценки достоверности различий между женской и мужской выборками использовался непараметрический критерий U Манна–Уитни. Парное сравнение результатов женщин и мужчин позволило установить достоверно значимые различия по 14 первичным и 2 вторичным шкалам ($p < 0.05$): профессиональный рост; карьерный рост; хорошие условия работы; высокая заработная плата; участие в принятии решения; самореализация; важная (полезная) работа; нестабильная и ненадежная работа; отсутствие карьерного роста; плохие условия работы; низкая заработная плата; неподходящий стиль работы; неинтересная работа; поиск помощи (зависимости); надежда на успех; избегание неудачи. Наличие достоверно значимых различий между женщинами и мужчинами по большинству шкал обуславливает целесообразность построения ориентировочных норм для каждой половой группы. Полученные различия также свидетельствуют о критериальной валидности методики и дополнительно подтверждают дискриминативность шкал.

Таблица 3. Коэффициенты корреляции баллов по шкалам опросника “MILAM” с показателями для оценки сходных конструктов мотивации трудовой деятельности апробированных методик

Шкала опросника “MILAM”	Апробированная методика для оценки валидности	Шкала или фактор для оценки валидности	Коэффициент корреляции Спирмена, r
Стабильная и надежная работа	Ситуационное интервью	Стабильная и надежная работа	0.452**
Нестабильная и ненадежная работа	Ситуационное интервью	Нестабильная и ненадежная работа	0.794**
Профессиональный рост	Ситуационное интервью	Профессиональный рост	0.754**
Карьерный рост	Ситуационное интервью	Карьерный рост	0.513**
Отсутствие карьеры	Ситуационное интервью	Отсутствие карьерного роста	0.698**
Хорошие условия работы	Ситуационное интервью	Хорошие условия работы	0.187*
	Мотивационный профиль	Физические условия работы	0.676**
Плохие условия работы	Ситуационное интервью	Плохие условия работы	0.763**
Высокая зарплата	Ситуационное интервью	Высокая зарплата или рост зарплат	0.544**
	Мотивационный профиль	Высокий заработок и материальное поощрение	0.620**
Низкая зарплата	Ситуационное интервью	Низкая зарплата или ее понижение	0.544**
	Мотивационный профиль	Высокий заработок и материальное поощрение	-0.222**
Принятие решений	Ситуационное интервью	Принятие решения	0.815**
	Мотивационный профиль	Власть и влияние	0.247**
Рабочая группа	Ситуационное интервью	Рабочая группа	0.523**
	Мотивационный профиль	Социальные контакты	0.537**
	Словарь	Кооперация	0.488**
Подходящий стиль	Мотивационный профиль	Структурирование	0.574**
Неподходящий стиль	Ситуационное интервью	Неподходящий стиль	0.429**
Хороший коллектив	Ситуационное интервью	Хороший коллектив	0.335**
	Мотивационный профиль	Взаимоотношения	0.394**
	Словарь	Коммуникация	0.454**
Помощь организации	Ситуационное интервью	Помощь организации	0.502**
Боязнь увольнения	Ситуационное интервью	Боязнь увольнения	0.772**
	Мотивация профессиональной деятельности	Внешняя отрицательная мотивация	0.522**
Самореализация	Ситуационное интервью	Интересная работа	0.496**
	Мотивационный профиль	Самосовершенствование	0.169*

Таблица 3 (окончание)

Шкала опросника “MILAM”	Апробированная методика для оценки валидности	Шкала или фактор для оценки валидности	Коэффициент корреляции Спирмена, r
Интересная работа	Ситуационное интервью	Интересная работа	0.385**
	Мотивационный профиль	Интересная и полезная работа	0.006
	Словарь	Преобразование	0.280**
Важная (полезная) работа	Ситуационное интервью	Важная работа	0.469**
	Мотивационный профиль	Интересная и полезная работа	0.168*
Новизна	Ситуационное интервью	Новизна	0.689**
	Мотивационный профиль	Креативность	0.347**
Работа как таковая	Ситуационное интервью	Работа как таковая	0.620**
	Мотивация профессиональной деятельности	Внешняя отрицательная мотивация	0.299**
Неинтересная работа	Ситуационное интервью	Неинтересная работа	0.528**
Нездоровая психологическая атмосфера	Ситуационное интервью	Нездоровая психологическая атмосфера	0.738**
	Мотивационный профиль	Взаимоотношения	-0.213**
Поиск помощи (зависимость)	Мотивация профессиональной деятельности	Внешняя отрицательная мотивация	0.256**
Достижение власти	Мотивационный профиль	Власть и влияние	0.488**
	Словарь	Конкуренция	0.456**
Надежда на успех	Мотивация успеха	Мотивация успеха	0.634**
	Словарь	Достижения	0.337**
Избегание неудач	Мотивация успеха	Мотивация успеха	-0.326**
	Словарь	Достижения	-0.174*

** уровень значимости $p < 0.01$.

Множественный сравнительный анализ, проведенный с помощью критерия H Краскала–Уоллиса ($p < 0.05$), позволил выявить различия только по 5 первичным шкалам между четырьмя возрастными группами: стабильная и надежная работа; отсутствие карьерного роста; хорошие условия работы; высокая заработная плата; неподходящий стиль работы. Достоверно значимых различий между четырьмя возрастными группами по вторичным шкалам не получено. Необходи-

мость построения дифференцированных норм для каждой возрастной группы отсутствует.

Для построения ориентировочных норм полученные данные сначала переводились в процентильные шкалы, которые подлежали интервальной нормализации с помощью таблиц процентильных рангов [15, с. 58]. В результате описанных процедур были разработаны ориентировочные нормы для женщин (Приложение,

табл. 4) и мужчин (Приложение, табл. 5) по 25 первичным и 2 вторичным шкалам в стенах. Нормализованные баллы от 1 до 3 свидетельствуют о низком уровне выраженности мотива, от 4 до 7 – о среднем, от 8 до 10 – о высоком. Более подробные пояснения по переводу в шкалу стенов приведены в разделе “Интерпретация результатов” (Приложение). В указанный раздел также включены поведенческие характеристики работников с высокой выраженностью первичных и вторичных мотивов трудовой деятельности. Определения мотивов построены на основе поведенческих индикаторов, выявленных на первом этапе исследования.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В ходе проведенного исследования разработана методика, которая позволяет диагностировать многофакторную структуру мотивации трудовой деятельности, включающую 27 компонентов, которые можно разделить на 2 основные группы: положительные и отрицательные мотивы. Тест позволяет не только определить выраженность каждого мотива, но и выстроить их иерархию. Возможность охватить широкий спектр мотивационных переменных одним инструментом представляет первое и ключевое преимущество по сравнению с уже апробированными методиками. Наиболее распространенные и позволяющие комплексно определить структуру мотивации труда методики выявляют: “Оценка мотивации организационного поведения” [24, с. 66] и “Мотивационный профиль” Ш. Ричи и П. Мартина – по 12 факторов [23]; “Структура трудовой мотивации” А.Г. Шмелева [4] – также 12 и один интегральный показатель (внутренняя и внешняя мотивация); “Структура мотивации трудовой деятельности” К. Замфир [7, с. 76–79] – 7 первичных мотивов и 3 комплекса; “Словарь” И.Г. Кокуриной [10, с. 107–116, с. 200–221, 11] – 6 первичных и 2 вторичных показателя.

Проверка заданий и шкал теста по показателю дискриминативности, трудности, внутренней согласованности на выборке из 200 испытуемых позволила выявить не соответствующие психометрическим параметрам утверждения, сократив их число с 262 до 100. Полученные результаты: коэффициент Фергюсона, индекс трудности и α -Кронбаха показали, что тест обладает различительной способностью, его задания имеют оптимальные показатели трудности и согласованы между со-

бой. Повторное тестирование 150 испытуемых показало, что тест надежен.

Задания вновь созданного теста разработаны на основе поведенческих индикаторов, выделенных 7 экспертами. Шкалы теста показали значимые корреляционные связи с апробированными методиками при проведении исследования на выборке из 150 работников. Апробация методики на выборке из 200 человек выявила значимые различия между женщинами и мужчинами по большинству шкал. Перечисленные аспекты свидетельствуют о высоком уровне валидности инструмента. Повторное тестирование 150 испытуемых показало, что тест надежен.

Для теста разработаны ориентировочные нормы, дифференцированные с учетом половых различий, и создано руководство. Таким образом, “психологически тест может быть охарактеризован как эффективный” [2, с. 150], поскольку инструмент удовлетворяет следующим основным условиям: “надежность; валидность; дискриминативность; наличия нормативных данных” [2, с. 150]. Среди перечисленных выше методик в полном объеме психометрическим требованиям соответствует только тест “Структура трудовой мотивации” А.Г. Шмелева [4].

При составлении методики соблюдены основные требования к оформлению теста [2, с. 156–157]. Тест “*MILAM*” имеет наименование, блок общей информации, четкую и понятную инструкцию, каждое задание пронумеровано, все утверждения “располагаются по прямой вертикальной полосе сверху вниз в левом угле” [2, с. 156–157], а варианты ответов – справа. Индивидуальные и групповые результаты теста могут быть представлены наглядно в виде мотивационного профиля, примеры которого приводятся на рис. 2, 3, 4, 5.

В ходе апробации методики в мотивации трудовой деятельности удалось выявить широкий спектр различий, связанных с полом, а также возрастные различия. Установленные различия в мотивации труда женщин и мужчин, разных возрастных групп представляют научный интерес, являются самостоятельными предметами перспективных исследований.

Вновь созданный психодиагностический инструмент способствует решению практических задач, стоящих перед психологией в современном обществе [6, с. 4].

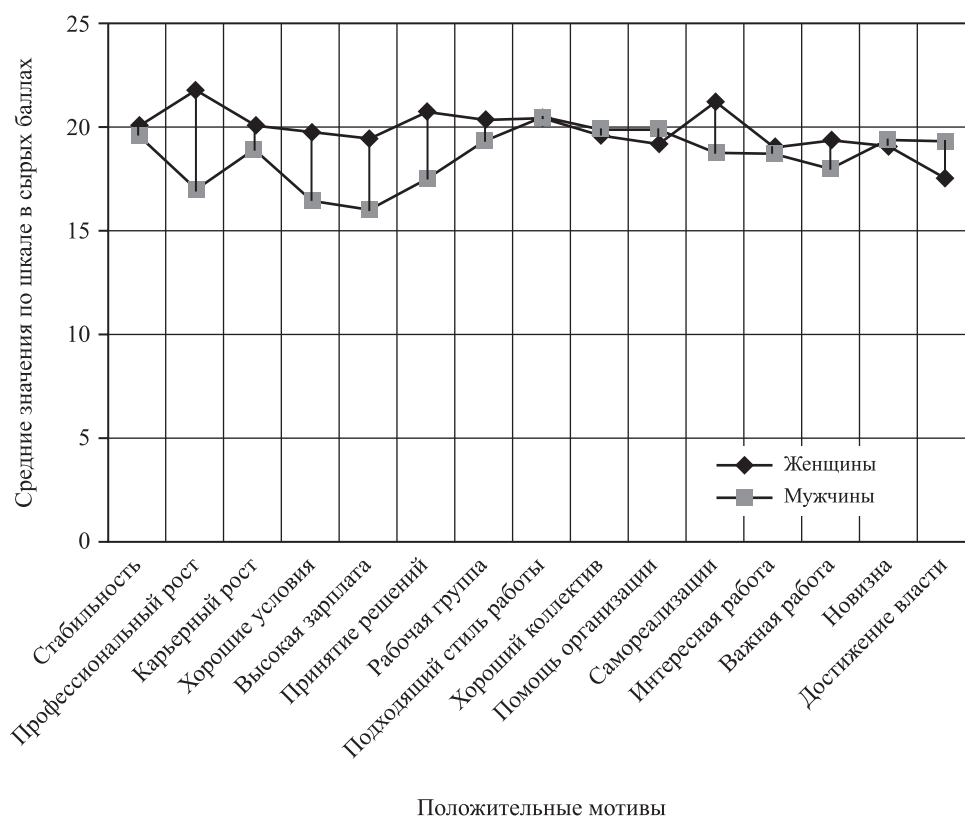


Рис. 2. Положительные мотивы. Гендерные различия.

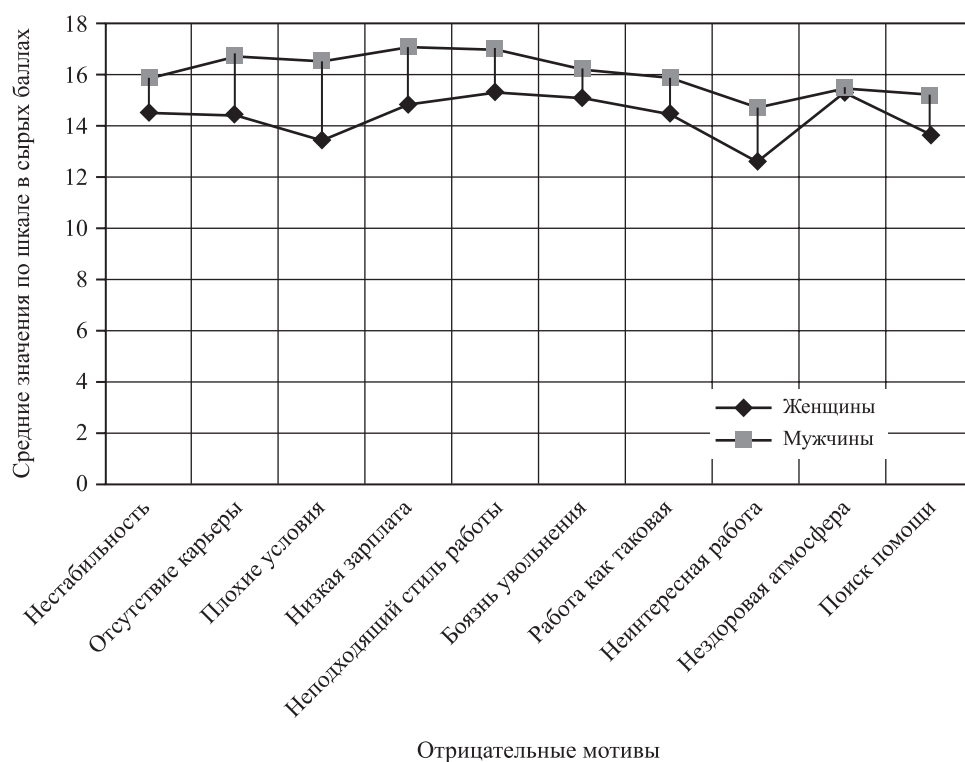


Рис. 3. Отрицательные мотивы. Гендерные различия.

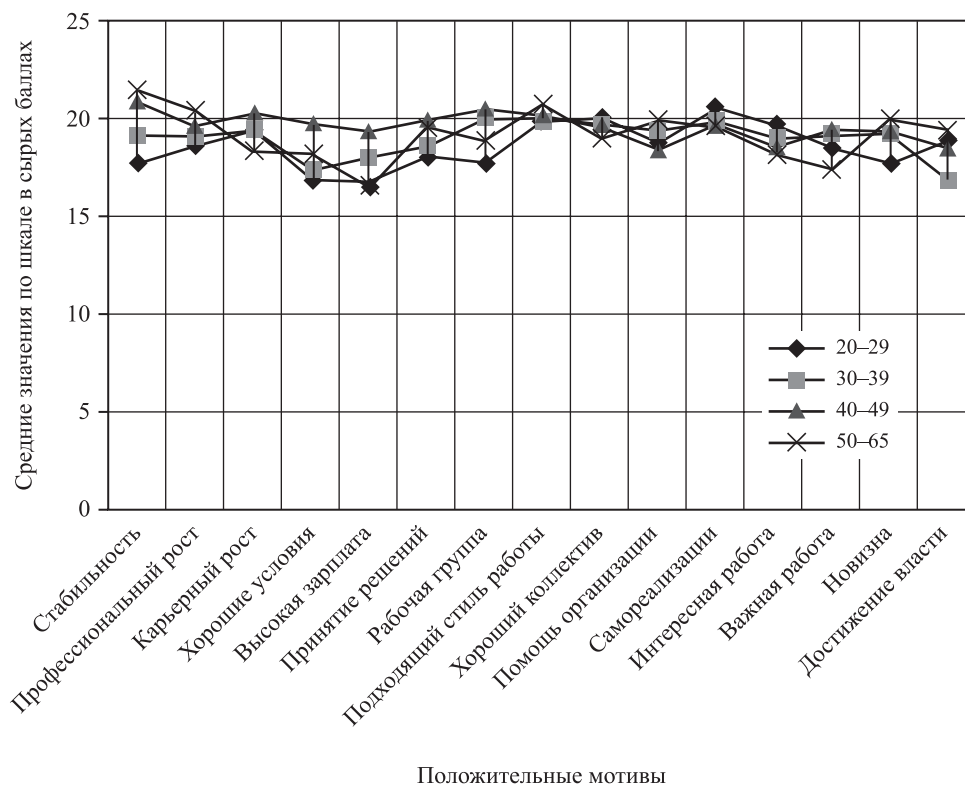


Рис. 4. Положительные мотивы. Возрастные различия.

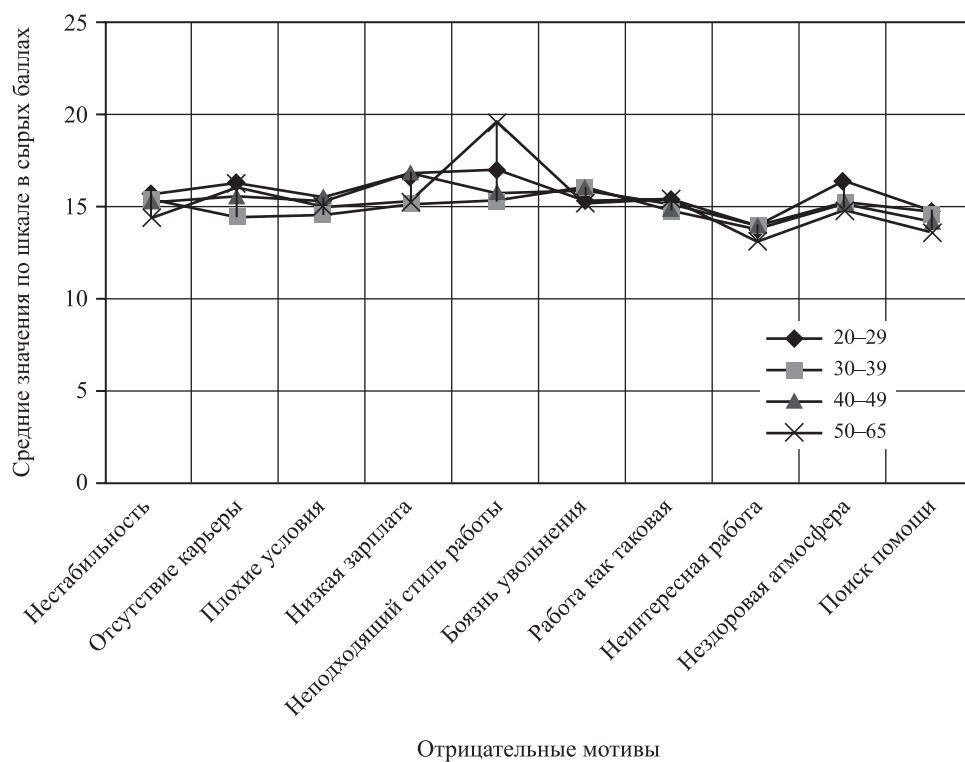


Рис. 5. Отрицательные мотивы. Возрастные различия.

ВЫВОДЫ

1. В результате проведенного исследования разработан новый тест, позволяющий диагностировать многофакторную структуру мотивации трудовой деятельности, которую образуют первичные и вторичные показатели, разработанные на основе поведенческих индикаторов. Диагностируемые тестом мотивы подразделяются по своей направленности на две группы: положительные и отрицательные. Первичные шкалы позволяют диагностировать следующие положительные мотивы: стабильная и надежная работа, профессиональный рост, карьерный рост, хорошие рабочие условия, высокая заработная плата, участие в принятии решения, принадлежность к рабочей группе, подходящий стиль работы, хорошие отношения в коллективе, помощь организации в достижении целей, самореализация, интересная работа, важная (полезная) работа, достижение власти. Первичные шкалы также определяют следующие отрицательные мотивы: нестабильная и ненадежная работа, отсутствие карьерного роста, плохие рабочие условия, низкая заработная плата, неподходящий стиль работы, боязнь увольнения, работа как таковая, неинтересная работа, нездоровая психологическая атмосфера, поиск помощи (зависимость). Вторичные шкалы диагностируют мотивы: надежда на успех (положительный) и избегание неудачи (отрицательный).

2. Содержание вновь разработанного теста, получившего наименование “*Multifactor Inventory of Labor Activity Motivation*” (MILAM), включает инструкцию, 7-балльную рейтинговую шкалу, 100 заданий. В свою очередь каждая первичная шкала состоит из 4 заданий.

3. Каждый пункт теста доступен для адекватного понимания испытуемыми. Задания теста

согласованы между собой внутри каждой первичной шкалы, которые обладают различительной способностью. Разработанный тест в целом дискриминативен.

4. Подтверждено наличие в тесте шкал второго порядка, которые выделяются по направленности мотивов трудовой деятельности. Вторичная шкала “Надежда на успех” образована 15 первичными шкалами, оценивающими положительные мотивы. Вторичная шкала “Избегание неудачи” образована 10 первичными шкалами, оценивающими отрицательные мотивы.

5. Методика обладает достаточным уровнем надежности и позволяет получать одни и те же показатели при повторном тестировании.

6. Тест имеет высокие показатели валидности; каждая шкала методики позволяет обоснованно определять 27 мотивов трудовой деятельности, а также построить их иерархию.

7. Методика стандартизирована: дифференцированные по полу, для женщин и мужчин, нормы позволяют переводить “сырые” баллы в стандартные и сравнивать полученные данные с генеральной совокупностью или оценками других групп испытуемых; разработанное руководство к тесту помогает точно и адекватно интерпретировать результаты исследования.

8. Апробация теста позволила выявить значимые различия в мотивации трудовой деятельности между женщинами и мужчинами, четырьмя возрастными группами испытуемых (20–29; 30–39; 40–49; 50–59 лет). Установленные различия являются дополнительным подтверждением дискриминативной способности и критериальной валидности теста, а также задают перспективы исследования особенностей мотивации трудовой деятельности, обусловленных полом и возрастом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.
2. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2006.
3. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2007.
4. Горбачев А. В., Куприянов Е. А., Науменко А. С., Одицова В. В., Шмелев А. Г. Методика “Структура трудовой мотивации и перспективы ее применения” // Психологический журнал, 2006, Т. 27, № 3. С. 86–93.
5. Егоришин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. Н. Новгород: НИМБ, 2003.
6. Журавлев А. Л., Ушаков Д. В., Юревич А. В. Перспективы психологии в решении задач российского общества. Часть I. Постановка проблемы и теоретико-методологические задачи // Психологический журнал, 2013. Т. 34, № 1. С. 3–14.
7. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. М.: Политиздат, 1983.
8. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2002.
9. Клайн П. Справочное руководство по конструированию тестов. Введение в психометрическое проектирование. Киев: ПАН ЛТД, 1994.
10. Кокурина И. Г. Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности. Дисс. ... канд. психол. наук. М., 1984.

11. *Кокурина И. Г.* Методика изучения мотивации трудовой деятельности: Учебное пособие. М.: МГУ, 1990.
12. *Магомед-Эминов М. Ш.* Мотивация достижения: структура и механизмы. Дисс. ... канд. психол. наук. М., 1987.
13. *Макклелланд Д.* Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007.
14. *Наследов А. Д.* Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. СПб.: Речь, 2004.
15. Общая психодиагностика. Учебное пособие / Под ред. *А. А. Бодалева, В. В. Столина*. М.: МГУ, 1987.
16. *Прохорова М. В., Ким В. В.* Структура мотивации трудовой деятельности на разных стадиях развития организации // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, 2012, вып. 1. С. 363–369.
17. *Прохорова М. В., Павленкова С. К.* Структура мотивации трудовой деятельности на этапе формирования бизнеса // Креативная экономика. 2012. № 2. С. 98–103.
18. *Прохорова М. В.* Психодиагностика в организациях: Учебно-методическое пособие. Н. Новгород, 2013.
19. *Прохорова М. В., Чепьюк О. Р.* Структура мотивации трудовой деятельности на этапе спада бизнеса // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия Психология. 2013. № 2 (14). С. 78–91.
20. *Прохорова М. В.* Структура мотивации трудовой деятельности на этапе стабильности бизнеса // Сибирский психологический журнал. 2014. № 54. С. 196–211.
21. *Пряжников Н. С.* Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия, 2012.
22. *Реан А. А.* Психология личности. СПб.: Питер, 2013.
23. *Ричи Ш., Мартин П.* Управление мотивацией. М.: Юнити-Дана, 2009.
24. *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Институт Психотерапии, 2002.
25. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность: В 2 т. М.: Педагогика, 1986.
26. *Хекхаузен Х.* Психология мотивации достижения. СПб.: Речь, 2001.
27. *Херцберг Ф., Б. Моснер, Б. Б. Снидерман.* Мотивация к работе. М. – СПб.: Вершина, 2007.
28. Человек и его работа / Под ред. *А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова*. М.: Мысль, 1967.
29. *Чирков В. И.* Мотивация трудовой деятельности. Критический анализ зарубежных теорий трудовой мотивации: Учебное пособие. Ярославль: ЯрГУ, 1985.
30. *Шмелев А. Г., Зеличенко А. И.* К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 1987. № 4. С. 33–42.
31. *Porter L., Bigley G., Steers R. M.* Motivation and Work Behavior. NJ.: McGraw-Hill/Irwin, 2002.
32. *Vroom V. H.* Work and Motivation. NJ.: Jossey-Bass, 1994.

Многофакторная методика мотивации трудовой деятельности “MILAM”**Уважаемый работник!**

Просим Вас ответить на ряд вопросов, показывающих Ваши ожидания от работы. Это позволит Вашему руководству создать такие рабочие условия, при которых Вы будете удовлетворены каждым рабочим днем.

Сообщите о себе следующие сведения, которые понадобятся для обработки данных:

Фамилия, имя	
Возраст (количество полных лет)	
Уровень образования	Ученая степень, высшее, среднее, неполное среднее (подчеркните свой вариант ответа сплошной чертой)
Трудовой стаж (количество полных лет)	

Инструкция

Внимательно прочитайте каждое утверждение и поставьте галочку на бланке рядом с тем вариантом ответа, который наиболее соответствует Вашим представлениям о работе следующим образом. Если Вы **полностью не согласны** с утверждением, то поставьте “галочку” в столбце под числом **3**; если Вы **не согласны** с утверждением, то поставьте “галочку” в столбце под числом **2**; если Вы **скорее не согласны** с утверждением, то поставьте “галочку” в столбце под цифрой **1**; если у вас нет определенных предпочтений, поставьте “галочку” в столбце под цифрой **0**; если Вы **скорее согласны** с утверждением, то поставьте “галочку” в столбце под цифрой **1**; если Вы **согласны** с утверждением, то поставьте “галочку” в столбце под цифрой **2**; если Вы **полностью согласны** с утверждением, то поставьте “галочку” в столбце под цифрой **3**.

Старайтесь отвечать быстро, не раздумывая подолгу.

№	Утверждения	-3	-2	-1	0	1	2	3
1	Я соглашусь только на официальное трудоустройство							
2	Я не задержусь в той организации, в которой предполагается сокращение персонала; как только появится хорошая альтернатива, я перейду на другое место работы							
3	Для меня важно развивать свои профессиональные умения и навыки							
4	Для меня важно видеть перспективы своей карьеры в организации							
5	Отсутствие перспектив карьерного роста – повод перейти на работу в другую организацию							
6	Мне важно чувствовать себя комфортно на рабочем месте							
7	Работа, которая вредит здоровью, – не для меня							
8	Я предпочту высоко оплачиваемую рутинную работу интересной, но не оплачиваемой по достоинству							
9	Я не против подработок, если мне будет недостаточно заработной платы на основной работе							

№	Утверждения	-3	-2	-1	0	1	2	3
10	Для меня важно, чтобы мой работодатель считался с мнением сотрудников							
11	Мне важно считать себя частью команды профессионалов							
12	Для меня важно работать в удобном темпе и ритме							
13	Я знаю, что буду переживать из-за того, что не смогу выполнять задачи так, как этого требует руководство							
14	Мне важно, чтобы в моем коллективе царила дружественная атмосфера							
15	Мне важно разделять цели и ценности компании							
16	Я устраиваюсь только в компании с хорошей репутацией, т.к. боюсь, что в ином случае могу долго не удержаться на работе							
17	Я чувствую необходимость личностного роста и развития							
18	Я завидую тем, кто, выполняя работу, не замечает, как проходит время							
19	Для меня важно, чтобы моя работа была полезной и нужной							
20	Для меня важно иметь возможность применять новые технологии в работе							
21	Я не представляю свою жизнь без работы							
22	Выполнение работы не приносит мне удовольствия							
23	Наличие “козла отпущения” в коллективе – это негативный фактор для меня							
24	Я испытываю постоянную потребность в одобрении коллег и начальства							
25	Я беру на себя инициативу, чтобы получить власть в свои руки							
26	Я устраиваюсь на работу только в те организации, которые гарантируют стабильную заработную плату							
27	Я не готов работать неофициально							
28	Я хочу быть лучшим в своей профессии							
29	Я соглашаюсь брать на себя больше функций и полномочий, чем положено, чтобы получить повышение по службе							
30	Если мне предложат более выгодную должность в другой организации, то я соглашусь							
31	Мне важно работать по удобному для меня графику							
32	Я могу работать довольно долго в душном, не кондиционируемом, плохо освещенном помещении							
33	Я соглашусь работать без отдыха за высокую заработную плату							
34	Я негативно отношусь к той работе, на которой выплачивается низкая заработная плата							
35	Для меня важно иметь возможность высказывать свое мнение в трудовом коллективе							
36	Идеал коллектива для меня – это группа работников, в которой каждый ее член трудится на общую цель							

№	Утверждения	–3	–2	–1	0	1	2	3
37	Для меня важно работать там, где поставленные задачи посильны, и я могу их успешно решить							
38	Меня не устроит работа, на которой я не смогу выполнять свои обязанности в установленном ритме и темпе							
39	Мне важно, чтобы в рабочем коллективе в трудных ситуациях коллеги поддерживали друг друга							
40	Для меня важно, принимая решение, руководствоваться целями и ценностями компании							
41	Я не проявляю инициативу в принятии решений по спорным рабочим вопросам, чтобы избежать увольнения, если это решение потерпит крах							
42	Считаю важным, чтобы руководители давали возможность для реализации потенциала сотрудников							
43	Для меня важно найти работу, которую я буду воспринимать как хобби							
44	Я стремлюсь работать там, где я смогу помогать людям							
45	Я с радостью берусь за новое дело							
46	Не люблю сидеть, сложа руки							
47	Я не откажусь от работы только из-за того, что она скучная							
48	Я не хочу работать там, где сплетни в коллективе — обычное дело							
49	Я не возьму на себя ответственность, если не уверен, что смогу справиться с заданием самостоятельно							
50	Я стремлюсь к лидерству в рабочем коллективе							
51	Хорошая репутация организации – для меня важный фактор при выборе места работы							
52	Меня устраивает только та работа, выполнение которой не требует широкого круга профессиональных знаний, владения разными навыками и умениями							
53	Для меня важно изучать опыт более квалифицированных коллег и применять его в своей работе							
54	Я предполагаю получить в перспективе более высокую должность							
55	Мне нравится моя работа, поэтому карьерный рост меня не интересует							
56	Для меня важно работать в чистом, хорошо освещенном, кондиционируемом, удобном помещении							
57	Я предпочту сменить работу, если буду сильно уставать на работе							
58	Меня больше радует высокая заработная плата, чем успехи в работе							
59	Считаю важным, чтобы моя работа оплачивалась по достоинству							
60	Я с удовольствием посещаю организационные собрания							

№	Утверждения	-3	-2	-1	0	1	2	3
61	Для меня важно чувствовать ответственность за работу своего коллектива							
62	Для меня важно иметь возможность составлять распорядок дня с учетом своих особенностей и предпочтений							
63	Я предпочту уволиться, если не могу выполнять задачи на должном уровне							
64	Мне важно, чтобы коллеги доверяли друг другу							
65	Мне важно быть преданным своей команде							
66	Я считаю, что, понравившись начальству, у меня больше шансов сохранить за собой рабочее место							
67	Для меня важно реализовать свои идеи и замыслы							
68	Я хочу работать с удовольствием							
69	Для меня важно в каждый рабочий день сделать что-то ценное для других							
70	Я хочу, чтобы на моей работе внедрялись инновации							
71	Мне нравится работать							
72	Я не переживаю из-за выполнения рутинной, однообразной работы							
73	Я не соглашусь работать в коллективе, в котором напряженные отношения между коллегами, а разговоры касаются только профессиональной деятельности							
74	Я часто советуюсь с начальством по несущественным вопросам							
75	Я считаю, что знаю лучше коллег и начальства, как управлять организацией, поэтому хочу стать руководителем							
76	Я все знаю о своей работе, обязанностях, благодаря этому чувствую себя в своей тарелке							
77	Я не буду работать при постоянно меняющемся круге выполняемых задач							
78	Я считаю важным читать книги, которые помогут мне развить свои профессиональные знания, умения, навыки							
79	Я соглашусь приспособить свой образ жизни под график работы, если это обеспечит продвижение по карьерной лестнице							
80	На высокие должности всегда приглашают людей со стороны							
81	Для меня важно, чтобы на моей работе была оборудована комната отдыха, доступная для каждого сотрудника							
82	Я откажусь от той работы, на которой не соблюдается режим труда и отдыха							
83	Для меня важно получать такую заработную плату, чтобы мне не приходилось подрабатывать							
84	Я считаю, что заработная плата, которая не позволяет шиковать – это не повод для смены работы							

№	Утверждения	-3	-2	-1	0	1	2	3
85	Мне приятно, когда коллеги обращаются ко мне за советом по рабочим вопросам							
86	Для меня важно работать в коллективе, в котором выполняют задачи все вместе							
87	Я стараюсь работать в организации, которая использует индивидуальный подход к каждому сотруднику							
88	Я испытываю дискомфорт из-за того, что приходится работать иначе, чем уже вошло в привычку							
89	Для меня важно, чтобы в моем коллективе не было конфликтов							
90	Я стараюсь вовремя выполнять важные для компании задачи							
91	Я не хочу работать в организации, где часто меняется персонал							
92	Важно, чтобы работа помогала развивать мои личные качества							
93	Для меня важно руководствоваться принципом «на работу, как на праздник»							
94	Для меня важно, чтобы результаты моего труда принесли пользу обществу							
95	Я считаю, что будущее в бизнесе – за новыми технологиями							
96	Любая работа лучше, чем ее отсутствие							
97	На работе я ценю больше всего неформальные отношения с коллегами							
98	Для меня важно, чтобы в рабочем коллективе были хорошие отношения							
99	Я изменяю свое мнение или поведение под давлением группы							
100	Чтобы достичь власти, я готов брать на себя ответственность за других							

Даю согласие на обработку данных

(Ваша подпись)

Дата заполнения

«__» _____ 20__ г.

Благодарим Вас за работу!

Обработка результатов тестирования

Для обработки полученных данных используется ключ, который состоит из двух частей.

Часть 1 включает наименования 25 первичных шкал (2), номера утверждений (3), которые входят в состав каждой шкалы. Для определения итогового балла по каждой первичной шкале надо внести перенести сырые баллы, поставленные испытуемым по каждому утверждению указанной шкалы, в соответствующий столбец (4) и рассчитать сумму (5). Сырые баллы по каждому утверждению рассчитываются следующим образом:

- при оценке **3** ставится 1 балл;
- при оценке **2** ставятся 2 балла;
- при оценке **1** ставятся 3 балла;
- при оценке **0** ставятся 4 балла;
- при оценке **1** ставятся 5 баллов;
- при оценке **2** ставятся 6 баллов;
- при оценке **3** ставятся 7 баллов.

Минимальная сумма сырых баллов по каждой первичной шкале составляет 4, максимальная – 28. С помощью таблицы нормированных баллов первичных шкал для женщин (табл. 5) и мужчин (табл. 6) следует определить соответствующий стен и указать его в нужном столбце (6).

Ключ к многофакторной методике мотивации трудовой деятельности “MILAM”

Часть 1. Первичные шкалы

1	2	3				4				5	6
№	Наименование первичной шкалы	Номер утверждения				Сырые баллы				Сумма сырых баллов	Стен
1	Стабильная и надежная работа	1	26	51	76						
2	Нестабильная и ненадежная работа	2	27	52	77						
3	Профессиональный рост	3	28	53	78						
4	Карьерный рост	4	29	54	79						
5	Отсутствие карьерного роста	5	30	55	80						
6	Хорошие условия работы	6	31	56	81						
7	Плохие условия работы	7	32	57	82						
8	Высокая заработная плата	8	33	58	83						
9	Низкая заработная плата	9	34	60	84						
10	Участие в принятии решения	10	35	61	85						
11	Принадлежность к рабочей группе	11	36	62	86						
12	Подходящий стиль работы	12	37	63	87						
13	Неподходящий стиль работы	13	38	64	88						
14	Хорошие отношения в коллективе	14	39	65	89						

1	2	3				4				5	6
№	Наименование первичной шкалы	Номер утверждения				Сырые баллы				Сумма сырых баллов	Стен
15	Помощь организации в достижении целей	15	40	66	90						
16	Боязнь увольнения	16	41	67	91						
17	Самореализация	17	42	68	92						
18	Интересная работа	18	43	69	93						
19	Важная (полезная) работа	19	44	70	94						
20	Новизна	20	45	71	95						
21	Работа как таковая	21	46	72	96						
22	Неинтересная работа	22	47	73	97						
23	Нездоровая психологическая атмосфера	23	48	74	98						
24	Поиск помощи (зависимость)	24	49	75	99						
25	Достижение власти	25	50	75	100						

Часть 2 включает наименования 2 вторичных шкал (2), номера первичных шкал (3), которые образуют соответствующую вторичную шкалу. Для определения итогового балла по вторичной шкале надо внести перенести сумму сырых баллов по каждой первичной шкале в соответствующий столбец (4) и рассчитать сумму сырых баллов по вторичной шкале (5). Минимальная сумма сырых баллов по вторичной шкале “Стремление к достижениям” составляет 60, максимальная – 420. Минимальная сумма сырых баллов по вторичной шкале “Избегание неудач” составляет 40, максимальная – 280.

С помощью таблиц ориентировочных норм для женщин (табл. 2) и мужчин (табл. 3) следует определить соответствующий стен по шкалам “Стремление к достижениям” и “Избегание неудач” и указать его в нужном столбце (6).

Часть 2. Вторичные шкалы Интерпретация результатов

1	2	3				4				5	6
№	Наименование вторичной шкалы	Номер первичной шкалы				Сырые баллы				Сумма сырых баллов	Стен
26	Надежда на успех	1	3	4	6						
		8	10	11	12						
		14	15	17	18						
		19	20	25							
27	Избегание неудачи	2	5	7	9						
		13	16	21	22						
		23	24								

Таблица 5. Ориентировочные нормы для перевода сырых баллов в стены. Женщины

Стены									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стабильная и надежная работа									
4–5	6–10	11–13	18–19	20–21	22	23	24	25–26	27–28
Нестабильная и ненадежная работа									
4–6	7–9	10–11	12	13	14	15–16	17–18	19–25	26–28
Профессиональный рост									
4–7	8–11	12–16	17–21	22–23	24	25	26	27	28
Карьерный рост									
4–5	7–9	10–13	14–18	19–21	22–23	24	25	26	27–28
Отсутствие карьерного роста									
4–6	7–9	10–11	12	13–14	15	16	17	18–19	20–28
Хорошие условия работы									
4–7	8–10	12–13	14–18	19–21	22–23	24	25	26	27–28
Плохие условия работы									
4–6	7–10	11	12	13	14	15	16–18	19–20	21–28
Высокая заработная плата									
4–7	8–10	11–13	14–16	17–20	21–23	24	25	26	27–28
Низкая заработная плата									
4–6	7–8	9–10	11–12	13–14	15–16	17–18	19–20	21	22–28
Участие в принятии решения									
4–8	9–10	11–12	15–20	21–22	23	24	25	26	27–28
Принадлежность к рабочей группе									
4	5–7	8–13	14–19	20–21	22–23	24	25	26	27–28
Подходящий стиль работы									
4–5	6–8	9–12	13–18	19–22	23	24	25	26	27–28
Хорошие отношения в коллективе									
4–7	8–10	11–12	13–17	18–20	21–22	23–24	25	26–27	28
Помощь организации в достижении целей									
4–6	7–9	10–11	12–17	18–20	21–23	24	25	26	27–28
Боязнь увольнения									
4–5	6–7	8–10	11–13	14	15–16	17–18	19–20	21–24	25–28
Самореализация									
4–6	7–9	10–12	13–19	21–23	24	25	26	27	28
Интересная работа									
4–6	7–10	11–12	13–17	18–19	20–22	23	24	25–26	27–28

Таблица 5 (окончание)

Стены									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Важная (полезная) работа									
4–5	6–9	10–11	12–18	19–20	21–22	23	24	25–26	27–28
Новизна									
4–5	6–8	9–12	13–18	19–20	21–22	23–24	25	26	27–28
Работа как таковая									
4–7	8–10	11	12	13	14–15	16–18	19	21–22	23–28
Неинтересная работа									
4–9	10	11	12	13	14–15	16–18	21–23	24–25	26–28
Нездоровая психологическая атмосфера									
4–6	7–9	10	11–12	13	14	15	16–18	19–20	21–28
Поиск помощи (зависимость)									
4–6	7–8	9–10	11	12–13	14–15	16–18	19–21	22–24	25–28
Достижение власти									
4	5–6	7–9	10–14	15–18	19–21	22–23	24	25	26–28
Надежда на успех									
60–214	215–231	232–244	245–280	281–304	305–316	317–342	343–352	353–365	366–420
Избегание неудач									
40–89	90–107	108–114	115–119	120–126	127–132	133–144	145–160	161–178	179–280

Таблица 6. Ориентировочные нормы для перевода сырых баллов в стены. Мужчины

Стены									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Стабильная и надежная работа									
4–8	9–12	13–15	16	17–19	20–21	22–23	24	25–26	27–28
Нестабильная и ненадежная работа									
4–8	9–11	12	13–14	15–16	17–18	19	20–21	22–24	25–28
Профессиональный рост									
4–5	6–8	9–10	11–14	15–16	17–19	20–22	23–25	26	27–28
Карьерный рост									
4–10	11–12	13	14–15	16–18	19–20	21–25	26	27	28
Отсутствие карьерного роста									
4–9	10–11	12–13	14–15	16	17	18–21	22–24	25	26–28
Хорошие условия работы									
4–5	7	8–9	10–12	13–16	17–18	19–21	22–23	24–25	26–28

Таблица 6 (продолжение)

Стены									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Плохие условия работы									
4–7	10	11–12	13	14–15	16–17	18–20	21–23	24–25	27–28
Высокая заработная плата									
4–5	6–7	8–10	11–14	15–16	17–18	19–22	23–25	26	27–28
Низкая заработная плата									
4–7	8–10	11–12	13–14	15–16	17–18	19–21	23–25	26	27–28
Участие в принятии решения									
4–6	7–8	9–10	11–14	15–17	18–21	22–25	26	27	28
Принадлежность к рабочей группе									
4–8	9–10	11–14	15–16	17–18	19–21	22–25	26	27	28
Подходящий стиль работы									
4–9	10–11	12–14	15	16–20	21–24	25	26	27	28
Неподходящий стиль работы									
4–8	9–11	12	13–14	15–16	17–18	19–20	21–22	23	24–28
Хорошие отношения в коллективе									
4–8	10–12	13–15	16	17–19	20–23	24–25	26	27	28
Помощь организации в достижении целей									
4–7	8–12	13–15	16	17–19	20–23	24–25	26	27	28
Боязнь увольнения									
4–9	10–11	12	13–14	15–16	17–18	19	20–21	22–25	26–28
Самореализация									
4–7	8–11	12–13	14–15	16–18	19–22	23–25	26	27	28
Интересная работа									
4–9	10–12	13	14–15	16–17	18–19	20–24	25	26	27–28
Важная (полезная) работа									
4–8	9–11	12	13–14	15–17	18–19	20–24	25	26	27–28
Новизна									
4–9	10–12	13–14	15–16	17–18	19–21	22–25	26	27	28
Работа как таковая									
4–9	10–11	12	13	14–15	16	17–18	19–20	21–25	26–28
Неинтересная работа									
4–8	9	10–11	12	13–14	15	16–17	18–21	22–23	24–28
Нездоровая психологическая атмосфера									
4–10	11	12	13	14–15	16	17–18	19–21	22–25	26–28

Таблица 6 (окончание)

Стены									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Поиск помощи (зависимость)									
4–7	8–10	11	12–13	14–15	16	17–18	19–20	21–23	24–28
Достижение власти									
4–10	11–12	13–14	15–16	17–18	19–22	23–24	25	26	27–28
Надежда на успех									
60–212	213–226	227–237	238–246	247–275	276–305	306–328	329–342	343–358	359–420
Избегание неудач									
40–110	111–118	119–124	125–132	133–144	145–154	155–164	165–172	173–192	193–280

На основе полученных результатов строится мотивационный профиль трудовой деятельности испытуемого. На графике по оси *X* указываются мотивы трудовой деятельности, а по оси *Y* — полученные значения в стенах.

Уровень выраженности мотива трудовой деятельности характеризуется следующим образом: 1 — очень низкий; 2 — низкий; 3 — ниже среднего; 4 — умеренно ниже среднего; 5 — средний; 6 — средний; 7 — умеренно выше среднего; 8 — выше среднего; 9 — высокий; 10 — очень высокий. Обсуждение результатов начинается с вторичных шкал, значения которых отражают общую направленность поведения работника.

DESIGNING MULTIFACTOR INVENTORY OF LABOR ACTIVITY MOTIVATION

M. V. Prokhorova*, O. M. Ovsyannikova**

* *Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Chair of Management Psychology in Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod;*

** *A student of psychological department of Social Sciences Faculty in Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod*

A multifactor inventory called "Multifactor Inventory of Labor Activity Motivation (MILAM) is designed to assess work motivation. The methodics given allows to diagnose a multifactor structure of work motivation, which is composed of 25 primary and 2 secondary indexes elaborated on the basis of behavioral indices. The primary scales admit to assess positive and negative motives of labor activity in accordance with the performed content conception of work motivation offered by the authors. The secondary scales singled out in the result of cluster analysis made up of a complex of positive (success expectation) and negative (avoiding failures) motives of labor activity. The developed psychological inventory includes an instruction, 100 statements, the agreement with which the testee expresses on a special form sheet on a seven-point scale, the key to processing the primary data, approximate norms, worked out for 2 groups (women and men) for transmitting the raw points to steins, a manual for interpreting the results. Empirical basement of the inventory is performed by means of marking out behavioral indicators, ranged by 7 experts. The verification of discriminatory power and difficulty of the test items and its standardization are carried out on the sample of 200 people composed of 4 age groups (20-29; 30-39; 40-49; 50-59 years old). The evaluation of test-retest reliability, internal consistency and construct validity is performed on the sample of 150 people. It is proved that presented methodics possesses a sufficient level of test-retest reliability, the assignments of the test carry a high level of discriminatory and are coherent, each scale has a sufficient or high level of construct validity. The test approbation permitted to reveal significant differences in the labor activity motivation between the respondents of different age groups, women and men. The established differences represent an additional confirmation of discriminative ability and criterial validity of the test and also highlight the perspectives of investigating peculiarities of work motivation, determined by sex and age.

Keywords: multifactor inventory, work motivation, positive motives, negative motives, structure of motivation, diagnostics of motivation.