

ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ МОЛОДІ З РІЗНИМ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ СТАТУСОМ

В.А. Караваєва

аспірант кафедри психології Запорізького національного університету
ozkar.best@gmail.com

Л.В. Спіцина

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Запорізького національного університету
lorasp14@gmail.com

Караваєва В.А., Спіцина Л.В. Дослідження трудової мотивації молоді з різним соціально-економічним статусом. Стаття присвячена висвітленню результатів практичного соціально-психологічного дослідження трудової мотивації молоді. Послідовно обґрунтовано актуальність та здійснено аналіз можливостей практичного дослідження трудової мотивації молоді. В роботі підкреслюється роль соціально-економічного статусу як важливого об'єктивного чинника трудової мотивації молоді. В ході дослідження розроблено критерії розподілу молоді на групи, що являють рівні соціально-економічного статусу та описується методика визначення трудової мотивації. В статті представлено результати емпіричного дослідження мотивації праці молоді з різним соціально-економічним статусом, проводиться психологічний аналіз та інтерпретація отриманих показників (домінуючих типів мотивації) за трьома групами досліджуваної молоді.

Ключові слова: праця, ставлення до праці, молодь, трудова мотивація, настанови, соціально-економічний статус.

Karavaeva, V.A. The study of the labor motivation of young people with different socio-economic status. The article is devoted to the practical study of the labor motivation of young people. The author substantiates the relevance and significance of practical study of labor motivation of young people. The paper describes the analysis of practical study of labor motivation and gives the definition of this concept. Author also presents recent studies of labor motivation of Ukrainian young people. It has been suggested to pay attention to the importance of the problem of socio-economic status of young people. This paper highlights the role of socio-economic status as an important status factor, which affects the labor motivation. Three groups of young people participated in this research; these groups represent the levels of socio-economic status (low, medium and high). The criteria for the division into three groups were – education and a work position. A method of determination of labor motivation has been described. The paper presents the results of empirical study of labor motivation of young people with different socio-economic status and gives a description of the revealed types of labor motivation. The first group of subjects showed a dominant motive like instrumental motivation, the second group – internal processes and internal Self-concept. One of the dominant types of labor motivation in the third group were – the internalization of the purpose and the internal Self-concept. In addition, the author suggests that socio-economic status, as an objective factor influences the aspirations for professional self-realization of modern young people.

Keywords: labor, attitude to the labor, the youth, labor motivation, social attitudes, socio-economic status.

Постановка проблеми. Праця завжди була і залишається основою існування та розвитку людини. На нашу думку, в умовах сучасного економічного становища країни, проблема ставлення молоді до праці потребує особливої уваги. З одного боку, саме молоді люди в сучасних умовах трансформації легше пристосовуються до змін, бо мають високий рівень лабільності. З іншого боку, у період економічної нестабільності відбувається зростання соціально-економічної нерівності населення. Ця нерівність не може не позначитися на різниці у ставленні до праці сучасної молоді. Таким чином, нас зацікавили особливості ставлення до праці молоді саме з різним соціально-економічним статусом, який може виступати в ролі суттєвого об'єктивного чинника.

Спираючись на концепт «ставлення до праці», де одним із компонентів є мотиваційний, ми дослідили основні його показники – трудову мотивацію, а точніше – трудові мотиваційні джерела. Ці показники ставлення до праці було виявлено у молоді з різними рівнями соціально-економічного статусу (СЕС): низьким, середнім та високим. Основними критеріями рівня СЕС ми обрали: якість освіти, займану посаду та рівень доходу молоді.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Мотивація праці та її основні рівні і типи досить широко досліджувалась українськими вченими та вченими на пострадянському просторі, серед яких: Г.В. Дворецька [2], А.М. Колот [8], Г.А. Дмитренко [3], М.П. Лукашевич [9], О.Р. Малхазов, В.В. Співак [11], Є.І. Ходаківський [12], А.Я. Кібанов [7], С.С. Занюк [4], О.Г. Здравосмислов [5], Є.П. Ільїн [6], та ін.

Розглядаючи класичні західні теорії вивчення мотивації праці, можна виділити два основних напрямки: змістовні (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд) та процесуальні (В. Врум, С. Адамс,

Л. Портер і Е. Лоулер). У теоріях першого, умовно «змістовного напрямку», мотивація переважно розглядається як результат певних внутрішніх та зовнішніх спонукань, які зумовлюють поведінку людини. Процесуальні теорії мотивації не заперечують наявності потреби для формування мотивації, але вважають, що мотивація залежить ще й від певних очікувань та уявлень учасників ситуації, а також від можливості передбачення тих чи інших наслідків.

Дослідженням трудової мотивації української молоді займалися такі вчені, як М.В. Петюх, О.С. Царенко [10], Л.П. Башук [1], О.Ю. Волощук та ін. В переважній більшості цих робіт увага приділяється мотивам працевлаштування випускників ВНЗ або молодих вчених. На наш погляд, така ситуація зумовлює брак більш широкого дослідження ставлення молоді до праці, і обґрунтовує доцільність та актуальність дослідження, яке б враховувало особливості мотивації груп молодих людей з різним соціально-економічним статусом.

Мета статті полягає у висвітленні результатів практичного соціально-психологічного дослідження трудової мотивації молоді з різним рівнем соціально-економічного статусу.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Перш за все, наведемо визначення мотивації праці, яке пропонує Г.В. Дворецька: «мотивація праці — це усвідомлене спонукання до активної трудової діяльності суб'єкта, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби» [2, с.304]. Мотивація праці є досить складним та багатограним психологічним явищем, що має динамічний характер та може змінюватися з віком, емоційним та інтелектуальним розвитком людини. Практичне дослідження мотиваційного компоненту ставлення молоді до праці було досліджено нами за допомогою опитувальника для визначення джерел мотивації Дж. Барбуто та Р. Сколла, який виявляє наступні джерела: внутрішні процеси; інструментальна мотивація; зовнішня концепція Я; внутрішня концепція Я; інтерналізація мети.

У даному дослідженні прийняли участь 250 осіб працюючої молоді, віком від 23 до 30 років, які було поділено на 3 групи: 1) 100 осіб – робочі (58 – чоловіки та 42 - жінки) – низький рівень СЕС; 2) 100 осіб – молодь, яка займає адміністративні пости (53 – чоловіки та 47 - жінки) – середній рівень СЕС; 3) 50 осіб – молодь, працююча на високооплачуваних посадах (31 – чоловіки та 19 - жінки) – низький рівень СЕС.

Перша група молоді (низький рівень СЕС) продемонструвала наступні результати за середньостатистичними значеннями:

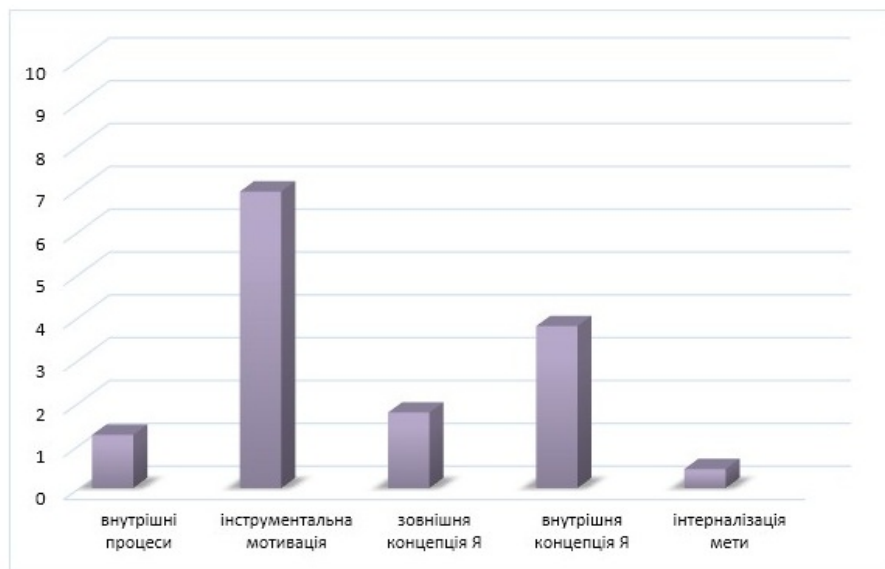


Рис 1. Мотиваційні джерела молоді першої групи (низький СЕС)

Виходячи з діаграми, можна побачити, що основним джерелом мотивації праці (найвищий показник) для першої групи досліджуваних є інструментальні мотиви. Питання щодо визначення цього джерела мотивації були такого типу: «Я працював би більш інтенсивно, якби був упевнений, що отримаю вищу оплату моїх зусиль». Дані мотиви являють собою усю сукупність зовнішніх матеріальних винагород, яку людина отримує при виконанні праці. До таких винагород відноситься: заробітна плата, премії, соціальні пільги та ін.

Наступний високий показник перша група отримала щодо такого мотиваційного джерела, як «внутрішня Я-концепція». Виходячи зі змісту терміну «внутрішня Я-концепція», можна говорити про вміння знаходити в собі певні внутрішні ресурси для стимулювання самого себе в праці. Це також передбачає здатність відповідати власним стандартам рис та компетентності.

Достатньо низькі показники перша група молоді має за такими джерелами, як «зовнішня Я-концепція» (орієнтація на соціальне схвалення) та «внутрішні процеси» (бажання отримувати задоволення від процесів діяльності). Говорячи про найменш значущі мотиваційні джерела даної групи досліджуваних, треба звернути увагу саме на такий показник, як «інтерналізація мети». В цьому випадку мова йде про прагнення досягати саме тих цілей, які відповідають внутрішнім цінностям людини. Також дане джерело передбачає здатність усвідомлювати свої цілі та смисли своєї діяльності (праці). Низький показник щодо цього джерела мотивації може означати відсутність сформованої системи цінностей у молоді з низьким рівнем СЕС. Внаслідок цього, дана група може характеризуватися невмінням усвідомлено ставити перед собою цілі у своїй праці та знаходити в ній власні смисли.

Друга група нашої вибірки (середній рівень СЕС) показала наступні результати щодо мотиваційних джерел у середньостатистичному значенні:

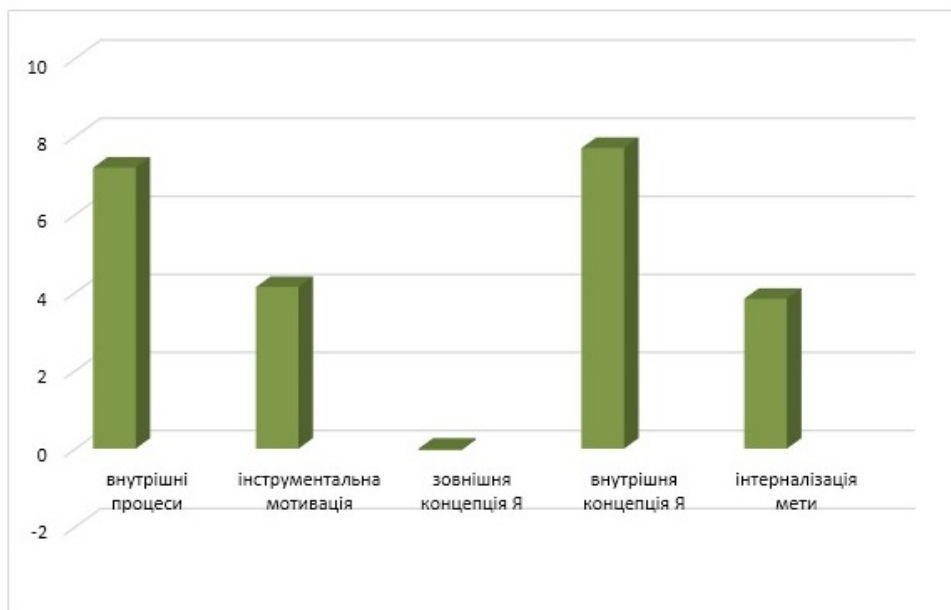


Рис 2. Мотиваційні джерела другої групи молоді (середній рівень СЕС)

Як видно із малюнка, результати другої групи вибірки, тобто молоді, що займає адміністративні пости, відрізняються від результатів першої групи молоді (робочі). Найвищі бали дана група показала за такими видами мотивації, як «внутрішня Я-концепція» та «внутрішні процеси».

Виходячи з категорії «внутрішня Я-концепція», можна сказати, що молодь, яка знаходиться на середньому рівні соціально-економічного статусу, демонструє високий рівень здатності до внутрішньої мотивації. У даному випадку це може означати прагнення людини до прийняття рішень, що відповідають особистим стандартам її поведінки. Така молодь, як правило, бажає працювати в організації, яка дозволяє використовувати свої кращі здібності і досвід та отримувати відчуття особистого досягнення. Варто відзначити, що у процесі праці, друга група молоді схильна орієнтуватися не на соціальну оцінку, а на власні внутрішні цінності.

Мотиваційне джерело «внутрішні процеси» являє собою бажання отримувати насолоду від процесів діяльності. Перш за все, тут йдеться про інтерес до своєї праці, зокрема до виконуваної роботи. Для даної групи молоді, інтерес представляє дуже велику цінність. При виборі діяльності, такі люди орієнтуються на те, щоб справа була захоплюючою та відповідала їх інтересам. Найчастіше, ця категорія людей націлена не тільки на результат роботи, але й на її процес, який повинен приносити їм задоволення. Треба урахувувати такий момент, що подібна людина може відкладати певну справу на користь більш цікавого для неї заняття. При виборі контактів, дана група

молоді схильна орієнтуватися на тих людей, спілкування з якими для неї буде представляти максимальний інтерес.

Мотиваційні джерела «інтерналізація мети» та «інструментальна мотивація» мають в другій групі молоді середні показники. Іншими словами, дана група надає середнє значення матеріальній винагороді за свою працю (на відміну від першої групи, де інструментальний мотив був найважливішим). Також можна сказати, що дана категорія молоді володіє великими здібностями до усвідомлення мети та сенсів у праці, ніж перша група. Цей показник говорить про те, що у групи із середнім СЕС є сформовані цінності, на основі яких відбувається постановка цілей. При пошуку місця майбутньої праці такі люди здатні орієнтуватися на ту організацію, компанію, що буде підтримувати їх переконання та відповідати їхнім цінностям.

Необхідно позначити, що друга група молоді має негативний показник за таким видом мотиваційного джерела, як «зовнішня Я-концепція». Це означає, що у цієї групи молодих людей практично відсутня орієнтація на соціальну думку та схвалення з боку оточуючих. Подібній категорії людей притаманна певна внутрішня автономія, вони менше за інших потребують соціального схвалення своєї поведінки та рішень. Також можна сказати, що дана група молоді не схильна шукати великого суспільного визнання та орієнтуватися на будь-який авторитет.

Перейдемо до аналізу результатів трудової мотивації третьої групи нашої вибірки - молоді, що має високий рівень СЕС:

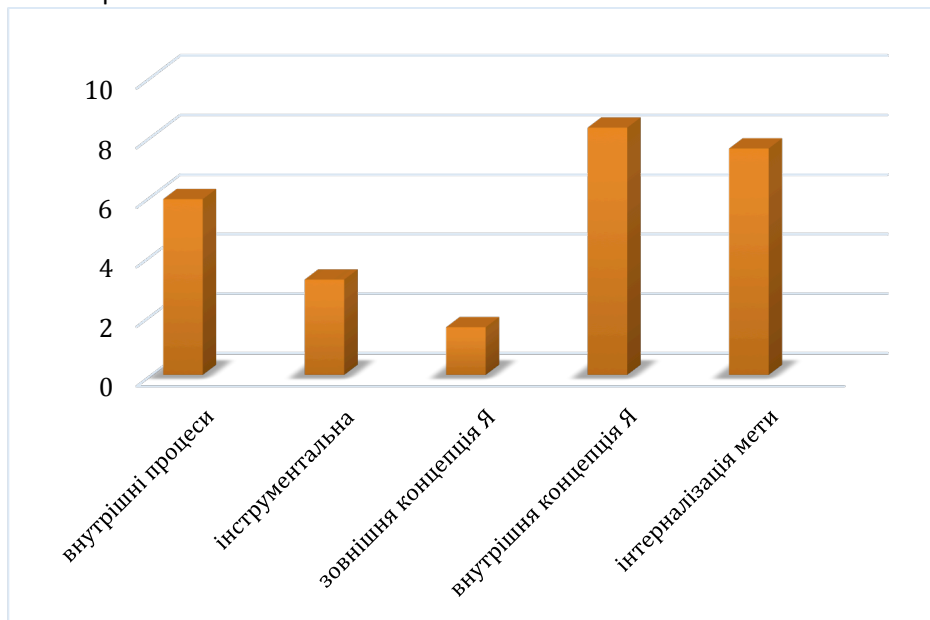


Рис 3. Мотиваційні джерела молоді третьої групи (високий рівень СЕС)

На діаграмі видно, що третя група молоді має найвищі показники за такими мотиваційними джерелами, як «внутрішня Я-концепція» та «інтерналізація мети». Також тут є досить високий показник щодо джерела «внутрішні процеси» (інтерес до виконуваної роботи). Можна помітити, що в цій групі, як і в попередній (середній рівень СЕС), внутрішня мотивація має найважливіше значення. Однак, на відміну від попередньої групи, джерело «інтерналізація мети» тут має значно більш високе значення. Мається на увазі, що молодь з високим рівнем СЕС знаходить дуже важливим збіг власних цілей та цінностей та цілей самої компанії. Для даної категорії людей є необхідним, щоб робота відображала їх власні цінності та смисли. Перш ніж почати працювати над втіленням будь-якої ідеї, таким людям потрібно повірити в неї.

Необхідно зауважити, що в третій групі молоді, так само, як і в другій, мотиваційне джерело «зовнішня Я-концепція» отримала найменше значення. Але на відміну від попередньої групи (середній рівень СЕС), тут орієнтація на соціальну думку має низький, але не негативний показник. Що стосується інструментальної мотивації, то вона має показник нижче середнього, а це може означати, що високий рівень соціально-економічного статусу така молодь досягає не за рахунок прагнення до максимально високої винагороди.

Отже, узагальнюючи отримані результати нашого дослідження, необхідно зауважити, що найбільші розбіжності в результатах мають групи молоді з низьким та високим рівнем соціально-економічного статусу. Однак, різниця в домінуючих джерелах мотивації проявляється у всіх трьох групах випробовуваних. У першій групі (низький рівень СЕС) таким джерелом стала «інструментальна мотивація», яка визначається як бажання відчутних зовнішніх винагород (плата, премії та ін.). У другій групі молоді (середній рівень СЕС) домінуючими мотиваційними джерелами стали – «внутрішні процеси» (бажання отримувати задоволення від процесів діяльності) та «внутрішня Я-концепція» (бажання відповідати власним стандартам рис, компетентності та цінностей). У третій групі (високий рівень СЕС) найвищі показники отримало джерело – «інтерналізація мети» (бажання досягати цілей, які відповідають внутрішнім цінностям), а також «внутрішня Я-концепція».

Отримані результати дослідження вказують на те, що рівень СЕС молоді в значній мірі пов'язаний з домінуючими джерелами трудової мотивації. Можна помітити, що чим вище рівень СЕС молоді, тим більше для неї має значення сам процес праці, а відповідно і потреба отримувати задоволення від неї. Також важливим стає і зміст самої праці, інтерес до неї, а головне - відповідність цінностей, смислів та цілей праці - власним цінностям та ідеям. Таким чином, виступаючи в якості об'єктивного чинника, рівень СЕС безпосередньо пов'язаний зі ставленням молоді до праці, та виражається в ступені її прагнення до професійної самореалізації.

Висновки і перспективи подальшого дослідження. Підводячи підсумки дослідження трудової мотивації молоді з різним рівнем соціально-економічного статусу, необхідно відзначити суттєву різницю в домінуючих джерелах мотивації у всіх трьох групах випробовуваних. Виявлено, що чим вище рівень СЕС молоді, тим більше для неї має значення сам процес праці, і, відповідно, й потреба отримувати задоволення від нього, а також зміст самої праці, й головне – відповідність цінностей, смислів і цілей праці власним цінностям та ідеям. Цікавим і перспективним напрямком продовження нашого дослідження представляється подальше поглиблення науково-доказових уявлень відносно зв'язків рівня СЕС з особливостями трудової мотивації молоді.

Список використаних джерел

1. Башук Л.П. Основні мотиваційні чинники працевлаштування молоді / Л.П. Башук. – Молодь у сучасному світі: філософсько-культурологічні виміри : матеріали міжнар. наук. конф., 26 – 27 берез. 2009 р. – К.: Видавничий центр КНЛУ, 2009. – С. 313–315.
2. Дворецька Г.В. Соціологія [Електронний ресурс] / Г.В. Дворецька. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/26617/>
3. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала Учебное пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарипатова, Т.М. Максименко. – К.: МАУП, 2002. – 248 с.
4. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивац. тренинг / С.С. Занюк. – Киев : Эльга-Н : Ника-Центр, 2001. – 351 с.
5. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 485 с.
6. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
7. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. М.В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М., 2010. – 524 с.
8. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
9. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник / М.П. Лукашевич. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.
10. Петюх В.М. Мотиваційні фактори спонукання випускників ВНЗ до професійної діяльності / В.М. Петюх, О.С. Царенко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . – 2013. - № 1. – С. 53-57.
11. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом : Учебное пособие для вузов / В.А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с.
12. Ходаківський Є.І. Психологія управління. Підручник / Є.І. Ходаківський, Ю.В. Богоявленська, Т.П. Грабар. - 3-тє вид. перероб. та доп. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 664 с.

References translated and transliterated

1. Bashuk L. P. Osnovni motivacijni chinniki pracevlashtuvannja molodi / L. P. Bashuk. – Molod' u suchasnomu sviti: filosofsk'o-kul'turologichni vimiri : materialy mizhnar. nauk. konf., 26 – 27 berez. 2009 r. – K.: Vidavnichij centr KNLU, 2009.
2. Dvorec'ka G.V. Sociologija [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu: <http://buklib.net/books/26617/>
3. Dmitrenko G.A. Motivacija i ocenka personala Uchebnoe posobie / G.A. Dmitrenko, E.A. Sharapatova, T.M. Maksimenko. – K.: MAUP, 2002. – 248 s.
4. Zanjuk, S.S. Psihologija motivacii: Teorija i praktika motivirovanija. Motivac. trening / S.S. Zanjuk. - Kiev : Jel'ga-N : Nika-Centr, 2001. – 351 s.
5. Chelovek i ego rabota v SSSR i posle: Uchebnoe posobie dlja vuzov. 2-e izd., ispr. i dop. - M.: Aspekt Press, 2003. – 485 s.
6. Il'in E. P. Motivacija i motivy / E. P. Il'in. — SPb.: Piter, 2002. — 512 s.

7. Kibanov A. Ja., Motivacija i stimulirovanie trudovoj dejatel'nosti personala: Uchebnik dlja vuzov / A. Ja. Kibanov, I. A. Batkaeva, E.A. Mitrofanova. M. V. Lovcheva. — M. : INFRA-M., 2010. — 524 s.
8. Kolot A.M. Motivacija personalu: Pidručnik / A.M. Kolot. — K.: KNEU, 2002. — 337 s.
9. Lukashevich M. П. L84 Sociologija praci: Pidručnik / M. П. Lukashevich. — K.: Libid', 2004. — 440 s.
10. Petjuh V.M. Motivacijni faktori sponukannja vipusknikiv VNZ do profesijnoi dijal'nosti / V.M. Petjuh, O. S. Careno // Social'no-trudovi vidnosini: teorija ta praktika . — 2013. - № 1. — S. 53-57.
11. Spivak V.A. Organizacionnoe povedenie i upravlenie personalom : Uchebnoe posobie dlja vuzov [Tekst] / V. A. Spivak. — Spb. : Piter, 2000. — 416 s.
12. Hodakivs'kij Є.I. Psihologija upravlinnja. Pidručnik / Є.I. Hodakivs'kij, Ju.V. Bogojavlens'ka, T.P. Grabar. - 3-te vid. pererob. ta dop. — K.: Centr uchbovoї literaturi, 2011. — 664 s.

УДК 159.9.072:005.32

ТИПИ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЩОДО ОРІЄНТАЦІЇ НА КЛІЄНТА: ЗВ'ЯЗОК З ЧИНИКАМИ МЕЗО- ТА МІКРОРІВНЯ

Л.М. Карамушка

член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор,
заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків,
Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України
LKARAMA01@gmail.com

Я.В. Гончаренко

науковий кореспондент Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України
yaroslavah@yahoo.com

Карамушка Л.М., Гончаренко Я.В. Типи персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта: зв'язок з чинниками мезо- та мікрорівня. У статті на основі емпіричного дослідження виділено чотири типи персоналу комерційних організацій щодо орієнтації на клієнта: «директивний»; «емоційно обізнаний»; «власне орієнтований на клієнта»; «не спрямований на взаємодію». Констатовано недостатню вираженість кількості персоналу, яка належить до типу «власне орієнтований на клієнта». Розкрито зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта та чинників організації мезорівня (характеристик організації): сфера, в якій працює організація; форма власності організації; кількість осіб, які працюють в організації; термін існування організації. Охарактеризовано зв'язок типів персоналу комерційних організацій щодо його орієнтації на клієнта та чинників мікрорівня (характеристик персоналу): посада в організації; рівень освіти; тип освіти; стаж трудової діяльності; стаж роботи на посаді; вік; стать.

Ключові слова: комерційні організації; персонал; орієнтація на клієнта; типи персоналу щодо орієнтації на клієнта; чинники мезорівня; чинники мікрорівня.

Karamushka, L.M., Goncharenko, Ya.V. Types of personnel of commercial organizations in relation to customer orientation: correlations with factors of meso- and micro levels. In this article, on the basis of empiric research, four types of personnel of the commercial organizations in relation to customer orientation are distinguished: "directive"; "emotionally informed"; "actually oriented to customer"; "not aimed at interacting". It is stated the insufficiently expressed amount of personnel that belongs to the type that is "actually oriented to customer". Correlations of types of personnel of the commercial organizations is exposed in relation to the customer orientation and factors of meso level (characteristics of organization): sphere of operation of the organization; pattern of ownership of organization; amount of employees working in the organization; period of existence of the organization. Correlations of types of personnel of the commercial organizations is described in relation to the customer orientation and factors of micro level (characteristics of personnel): position in organization; education level; education type; work experience; work experience in the current position; age; sex). It has been concluded, that the following categories of personnel of the commercial organizations are seen as more customer oriented: a) employees of the commercial organizations working in different business spheres, with the amount of up to 50 employees and with the period of existence of the organization of 5 to 10 years; b) managers of all levels of management, employees with higher education (technical, legal or economic degrees), age ranging from 31 to 40 years old, female. The result of the study defines the types of the organizations and corresponding categories of personnel of these organizations that can obviously become the "agents of changes" in relation to working out and implementation of customer oriented approach in the commercial organizations.

Keywords: commercial organizations; personnel; customer orientation; types of personnel in relation to customer orientation; meso level factors; micro level factors.