

Андреева Светлана Николаевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

РАЗЛИЧИЯ В ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЫ И СФЕРЫ ТОРГОВЛИ

***Аннотация:** в работе представлены результаты диагностики мотивационной структуры личности по методике В.Э. Мильмана, структуры мотивации трудовой деятельности по методике К. Замфир, установок по методике О.Ф. Потемкиной, диагностики удовлетворенности трудом по методике Т.Л. Бадоева у работников торговли и работников бюджетной сферы. На основе статистического анализа результаты исследования с помощью *t*-критерия Стьюдента выявлены значимые различия между исследуемыми выборками.*

***Ключевые слова:** мотив, мотивация, внутренняя мотивация, внешняя положительная мотивация, внешняя отрицательная мотивация, удовлетворенность трудом.*

Термин «мотивация» прочно вошел в психологию для объяснения причин поведения человека. А так как поведение человека очень разнообразно и разностороннее, то видов мотивации существует большое количество.

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью, по мнению Е.П. Ильина, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы [3].

Структуру трудовой мотивации изучают с разных сторон и разные авторы по-разному подходят к изучению рассматриваемого нами вопроса. Б.И. Додонов предложил способ изучения структуры мотивов профессиональной деятельности. По его мнению, причинами любой деятельности могут быть совокупность следующих факторов: удовольствие от самого процесса деятельности, прямого результата деятельности (создаваемый продукт, усваиваемые знания и т. д.); вознаграждение за деятельность (зарплата, повышение в должности, слава и т. д.);

стремление избежать санкций, депривация страха наказания. Каждая из этих причин может иметь и отрицательную характеристику, не привлекая человека к деятельности, а отталкивая от нее [1].

Другой подход в изучении структуры мотива трудовой деятельности предложен румынским социологом К. Замфир [2]. Она исходит из представления о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации, внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации.

Изучая трудовую мотивацию нельзя не остановиться на рассмотрении такого понятия как удовлетворенность трудом, так как далеко не всегда внутренние мотивы трудовой деятельности совпадают с реальностью. Проблема удовлетворенности трудом концентрируется на взаимодействии таких факторов как рабочее удовлетворение и эффективность трудового процесса, ценностных ориентаций работника и требований, идущих от организации, ведущих мотивов личности и условий их удовлетворения, целей и средств трудовой активности [4].

Среди побудительных причин, заставляющих человека заниматься трудом, выделяют побуждения общественного порядка, получение определенных материальных благ, удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации.

В общем случае деятельность людей направлена на достижение следующих основных целей: материальные блага; власть и слава; знания и творчество; духовное совершенствование.

На современном этапе материальное стимулирование остаётся одним из основных средств мотивации и часто играет первостепенную роль. Однако, в качестве стимулов могут выступать и другие факторы трудовой деятельности такие как карьерный рост, система поощрений и премий, психологический климат в коллективе и т. д. Специфика трудовой деятельности в различных сферах имеет свои различия, что может быть связано с мотивами осуществления своей профессиональной деятельности, которые различны или имеют разную степень значимости для субъекта труда.

Исследование трудовой мотивации проводилось на двух независимых выборках: первая выборка – работники торговой сферы (20 человек), у которых размер оплаты труда прямо пропорционален качеству и количеству выполняемой работы; вторая выборка – работники бюджетной сферы (20 человек), у которых стабильная заработная плата, не зависящая от прилагаемых усилий и от количества обслуживаемых клиентов. В состав обеих выборок входили женщины в возрасте от 21 до 35 лет.

В исследовании были применены следующие эмпирические методики: методика В.Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности» [5, с. 157–163]; методика К. Замфир «Структура мотивации трудовой деятельности» [2, с. 70–71]; методика О.Ф. Потемкиной «Выявления установок труд – деньги» [3, с. 448–449]; методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности», разработанная Т.Л. Бадоевым и направленная на определение уровня удовлетворенности трудом [3, с. 460].

Методика В.Э. Мильмана применялась с целью выявления общей и творческой активности, стремления к общению, обеспечению комфорта, социального статуса, общей активности, творческой активности, социальной полезности.

Таблица 1

Средние значения по шкалам методики «Диагностика мотивационной структуры личности» у работников торговли и у работников бюджетной сферы

Исследуемые выборки	«Общежитейская» направленность				Рабочая направленность		
	жизнеобеспечение	комфорт	социальный статус	общение	общая активность	творческая активность	социальная полезность
Работники торговли	15,75	17,7	13,95	20,7	18,1	16,8	14,6
Работники бюджетной сферы	10,05	13,5	15,7	18,5	13,15	20,2	16,2

По средним значениям общежитейской направленности, приведенным в таблице 1, можно увидеть различия между исследуемыми выборками по шкалам «жизнеобеспечение» и «комфорт», причем уровень признака в этих двух случаях значительно выше у работников торговли. Эти различия статистически доказаны с помощью t-критерия Стьюдента: по шкале «жизнеобеспечение» ($t_{\text{эмп.}} = 6,1 > t_{\text{крит.}}, p=0,05$) и «комфорт» ($t_{\text{эмп.}} = 4,7 > t_{\text{крит.}}, p=0,05$).

В выборках также различный уровень признака по шкалам рабочей направленности: «общая активность», «творческая активность». Уровень признака выше у работников торговли по сравнению с работниками бюджетной сферы по шкале «общая активность», которая отражает стремление к активной трудовой деятельности и к успешности в результате своего труда. По шкале «творческая активность», наоборот, показатели выше у работников бюджетной сферы.

Различия для рассматриваемых выборок по указанным шкалам являются достоверными по критерию Стьюдента: «общая активность» ($t_{\text{эмп.}} = 3,6 > t_{\text{кр.}}$), «творческая активность» ($t_{\text{эмп.}} = 4,8 > t_{\text{кр.}}$). Различия не выявлены по шкалам «общение», «социальный статус», «социальная полезность».

Для диагностики мотивации профессиональной деятельности применялась методика «Структура мотивации трудовой деятельности». В основу методики положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

По данным, представленным на рисунке 1, очевидным является преобладание внешней положительной мотивации у работников торговли. Различия по данной шкале являются статистически значимыми ($t_{\text{эмп.}} = 4,6 > t_{\text{кр.}}$)

Внутренняя мотивация и внешняя отрицательная мотивация характерны практически в одинаковой степени и для работников торговли, и для работников бюджетной сферы. Различия по ним между выборками статистически незначимы. Однако, интересен тот факт, что у работников торговли чаще всего встречается мотивационный комплекс с преобладанием внешней положительной мотивации над внутренней мотивацией и над внешней отрицательной, а работникам бюджетной сферы больше всего характерно соотношение трех рассматриваемых видов мотивации с преобладанием внутренней мотивации. По теории

К. Замфир, если преобладает внутренняя мотивация над внешней, то это говорит о том, что работником движет прежде всего профессиональный интерес, сам процесс работы, только затем материальные блага, престиж, социальные гарантии и т. д.



Рис. 1. Средние значения по видам мотивации у работников торговли и работников бюджетной сферы (методика «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир)

Для исследования особенностей ориентации субъекта труда в своей профессиональной деятельности была использована методика «Выявление установок «труд – деньги». На что в большей степени ориентирован субъект: на процесс своей профессиональной деятельности или на зарабатывание денег (ориентация на процесс или на результат). Безусловно, результатом профессиональной деятельности является далеко не только денежное вознаграждение.

Как показано на рис. 2, ориентация на зарабатывание денег выше у работников торговли, ориентация на процесс работы выше у работников бюджетной сферы.



Рис. 2. Средние значения у работников торговли и работников бюджетной сферы по шкалам методики «Выявление установок труд – деньги»

Данный вывод статистически проверен на основе расчета критерия Стьюдента: по установке на зарабатывание денег $t_{\text{эмп.}} = 2,8 > t_{\text{кр.}}$; по установке на процесс работы $t_{\text{эмп.}} = 2,6 > t_{\text{кр.}}$

Особенности удовлетворенности трудом в зависимости от сферы деятельности изучались по методике Т.Л. Бадоева. По рис. 3 видно, что по многим факторам трудовой деятельности существуют различия между выборками. Наибольшие расхождения в средних значениях замечены по следующим факторам:

- 1) значимость профессии: работники бюджетной сферы оценивают значимость своего труда значительно выше, чем работники торговли;
- 2) размер заработной платы: здесь четко показана высокая неудовлетворенность заработной платой работниками бюджетной сферы и относительно высокая удовлетворенность этим фактором труда работниками торговли;
- 3) взаимоотношения с коллегами и потребность в общении и коллективной деятельности выше у работников торговли, чем у работников бюджетной сферы;
- 4) возможность творчества в процессе работы более выражено у работников бюджетной сферы и почти нулевое у работников сферы торговли.

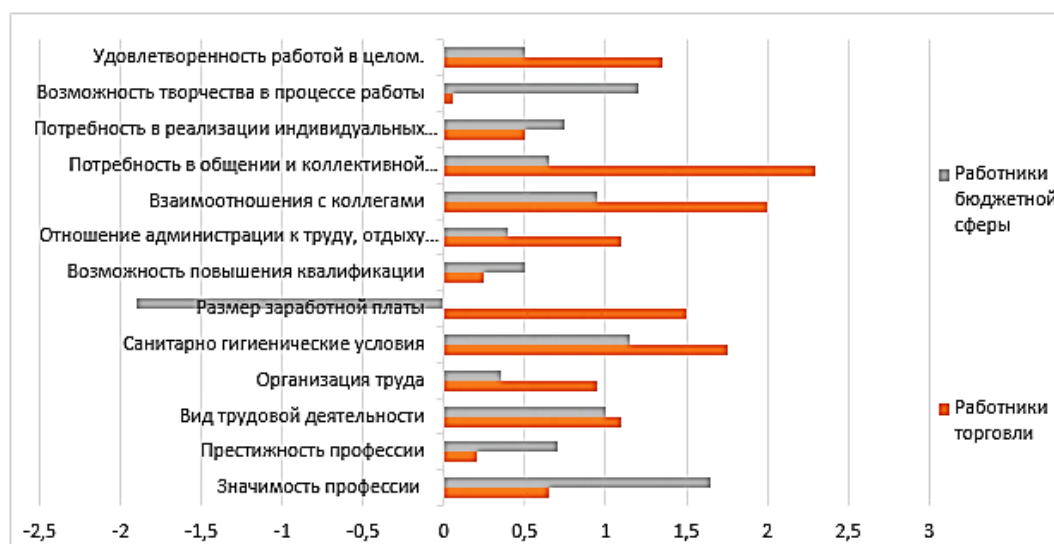


Рис. 3. Средние значения по факторам удовлетворенности трудом

На рис. 3 отчетливо видно, что удовлетворенность работой в целом практически в 2 раза выше у работников торговли, чем у «бюджетников». Этот факт доказывает также расчет статистического критерия Стьюдента для независимых выборок. ($t_{\text{эмп.}} = 2,1 > t_{\text{кр.}}$)

На основе анализа результатов исследования сформулированы следующие выводы:

1. Особенности мотивационной структуры личности. Рабочая направленность личности у работников торговли статистически значимо выше по сравнению с работниками бюджетной сферы по шкале «общая активность». По шкале «творческая активность», наоборот, показатели выше у работников бюджетной сферы.

2. Особенности соотношения внутренней и внешней трудовой мотивации и ориентации субъекта труда в своей профессиональной деятельности.

Работники торговли, по сравнению с работниками бюджетной сферы, больше ориентированы на внешние мотиваторы трудовой деятельности, причем самым весомым мотиватором является материальное вознаграждение. Работники бюджетной сферы больше ориентированы на сам процесс труда.

3. Особенности удовлетворенности трудом. Общая удовлетворенность своим профессиональным трудом в целом намного выше у работников торговли по сравнению с работниками бюджетной сферы. Однако, общая

удовлетворенность складывается из оценки нескольких факторов труда. Так, заработная плата для работников бюджетной сферы не является самым главным мотивом, но удовлетворенность этим фактором очень низкая по сравнению с остальными факторами труда. В то же время работники бюджетной организации отличаются высоким уровнем творческой активности и они отмечают удовлетворенность данным фактором в своей трудовой деятельности. В отличие от них, названный фактор не является важным для работников торговли.

Результаты проведенного исследования могут быть полезны руководству бюджетной организации, а также менеджерам по работе с персоналом в торговой кампании.

Список литературы

1. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. – 1984. – №4. – С. 17–24.
2. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога / К. Замфир. – М.: Политиздат, 2003. – 198 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2006. – 512 с.
4. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом // Психологический журнал. – 1985. – №5. – С. 62–70.
5. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: Учебное пособие / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2007. – 448 с.