

УДК 159.947.5

## СКРЫТЫЕ МОТИВЫ В СТРУКТУРЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ТАМОЖНИ

Иванова М.Д., соискатель кафедры общей психологии и психологии развития личности

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова

В статье была предложена и описана теоретическая модель структуры и содержания мотивации трудовой деятельности сотрудников таможен с учетом скрытых мотивов труда. Показан кластерный анализ результатов изучения подсистемы скрытой мотивации труда таможенников с подсистемой социально-демографических факторов. Компоненты указанных кластеров анализировались с помощью моделирования структурными уравнениями.

**Ключевые слова:** мотивы, скрытые мотивы трудовой деятельности, психосемантическая диагностика скрытой мотивации.

У статті було запропоновано й описано теоретичну модель структури і змісту мотивації трудової діяльності співробітників митниці. Показано кластерний аналіз результатів вивчення підсистеми прихованої мотивації праці митників із підсистемою соціально-демографічних чинників. Компоненти зазначених кластерів аналізувалися за допомогою моделювання структурними рівняннями.

**Ключові слова:** мотиви, приховані мотиви трудової діяльності, діагностика прихованої мотивації.

Ivanova M.D. HIDDEN MOTIVES IN THE STRUCTURE OF MOTIVATION OF THE LABOR ACTIVITY OF CUSTOMS STAFF

The article proposed and described a theoretical model of the structure and content of motivation of labor activity of customs officers. This article shows a cluster analysis of the results of studying the subsystem of latent motivation of customs work with a subsystem of socio-demographic factors. The components of these clusters were analyzed using structural equations.

**Key words:** motives, ulterior motives of work, diagnostics hidden motivation.

В настоящее время выявлено достаточно большое количество фактов и закономерностей, касающихся личностных, ситуационных и когнитивных факторов мотивации, мотиваторов, процесса формирования мотивации, содержания и структуры различных видов мотивации и потребностей. Менее изученными являются влияние мотивации на успешность различных видов деятельности, связь между мотивацией и сознанием, декларируемой и недекламируемой мотивацией. Таким образом, соответствие между тем, что человек сообщает о мотивах своего поведения, и подлинными мотивами продолжает оставаться проблемой в психологии.

В настоящее время в целостном процессе мотивации среди его составных звеньев выделяют как осознаваемые, так и неосознаваемые компоненты [2]. Так, например, схожее представление о мотиве как конкретном проявлении потребности – объекте, который побуждает субъекта, – различается в подходах А.Н. Леонтьева, для которого мотив неосознаваем [3], и Ж. Нюттена, который подчеркивает, что «поведение активно направляется, мотивируется целями и проектами или планами поведения, т.е. когнитивно переработанными потребностями» [9]. Наряду с объектами и явлениями, актуально воспринимаемыми человеком «здесь и теперь», в сознании суще-

ствуют еще и различные объекты, о которых индивид время от времени думает, но которые в меньшей степени стимулируют его активность, чем непосредственно воспринимаемые, и этими объектами являются так называемые скрытые мотивы.

Таким образом, поскольку базовые цели не всегда представлены в сознании, то нам придется иметь дело с очень сложной проблемой – с проблемой бессознательного. Изучение только сознательной мотивации, даже самое тщательное, оставляет за рамками рассмотрения очень многие человеческие мотивы, которые не менее, а, быть может, и более важны, чем те, что представлены в сознании.

Прежде чем войти в разряд психологических категорий и закрепиться в языке науки, представление о мотиве неизменно и повсеместно появлялось (под различными именами – *М.И.*) во всех случаях, когда возникал вопрос о причинах человеческого поведения.

Мотив (от лат. *moveo* – двигаю) – это то, что движет живым существом, ради чего оно тратит свою жизненную энергию. Мотив – это материальный или идеальный «предмет», который побуждает и направляет на себя деятельность, или поступок, смысл которого состоит в том, что с помощью мотива удовлетворяются определенные потребности субъекта [2].



Необходимо отметить, что мотивация трудовой деятельности – это стремление работника удовлетворить свои потребности (получить определенные блага – *М.И.*) посредством трудовой деятельности [8].

Так, А.И. Зеличенко и А.Г. Шмелев предлагают следующую систему внешних и внутренних мотивационных факторов труда:

1. Внешние факторы:

– факторы давления: рекомендации, советы, указания со стороны других людей; требования объективного характера; индивидуальные объективные обстоятельства;

– факторы притяжения – отталкивания: примеры со стороны непосредственного окружения человека, со стороны других людей; обыденные эталоны «социального преуспевания»;

– факторы инерции: стереотипы наличных социальных ролей; привычные занятия.

2. Внутренние мотивационные факторы:

– собственные мотивационные факторы профессии: предмет труда; процесс труда; эстетические аспекты; разнообразие – однообразие деятельности; детерминированность – случайность успеха; трудоемкость работы; индивидуальный – коллективный труд; возможности развития человека в данном труде; результаты труда; условия труда;

– возможности для реализации внепрофессиональных целей: возможности для общественной работы; для достижения желаемого общественного положения; для создания материального благополучия; для отдыха и развлечений; для сохранения и укрепления здоровья; для психического самосохранения и развития;

– возможности, предоставляемые работой и профессией для общения [8].

В литературе по менеджменту и организационной психологии принято различать содержательные и процессуальные теории трудовой мотивации [Мескон, Альберт, Хедоури, 1992; Шаховой, Шапиро, 2006; Занковский, 2002]. Также необходимо отметить, что в менеджменте достаточно широко используются теории мотивации, разработанные в психологии.

В отечественной психологии представление о мотивации трудовой деятельности разрабатывалось в рамках психологии труда, психологии профессии и профессионализма. Среди отечественных психологов, внесших вклад в развитие представлений о трудовой мотивации, можно отметить В.Г. Асеева, Е.Л. Ильина, А.В. Карпова, Е.А. Климова, В.Л. Маркина, В.А. Толочка, В.В. Рыбалка, С.Д. Максименко и др [4; с. 8].

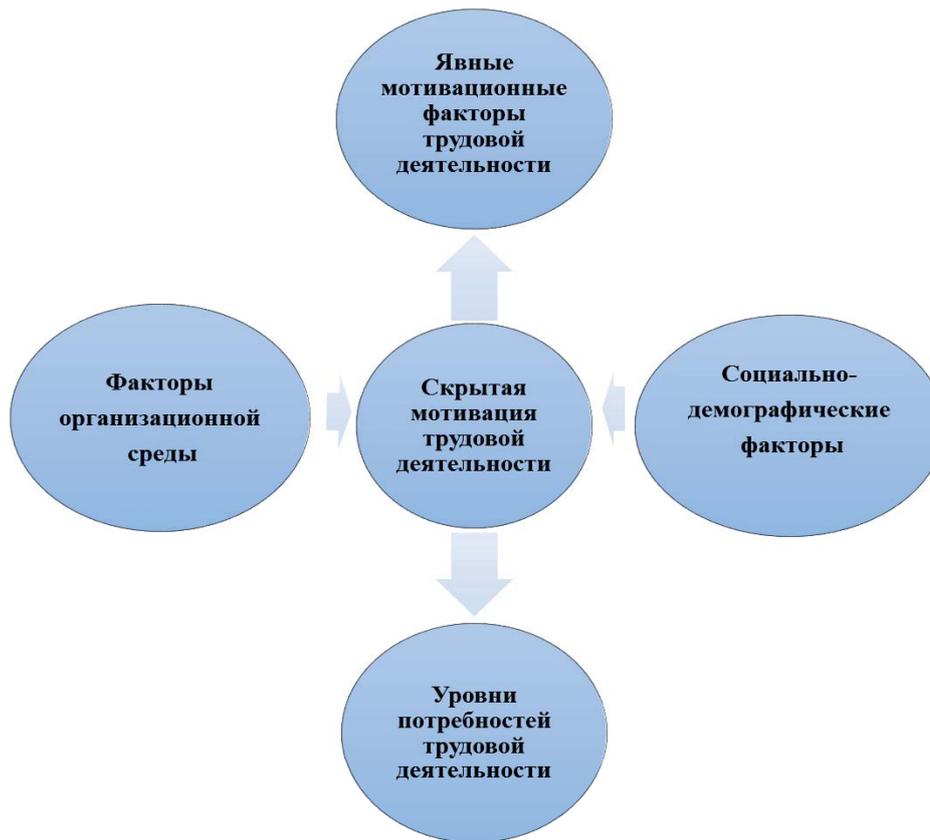
**Цель** нашего исследования: описать теоретическую модель структуры и содержания мотивов трудовой деятельности сотрудников таможен с учетом подсистемы скрытых мотивов труда и проанализировать соотношение

подсистемы социально-демографических факторов с подсистемой скрытых мотивов.

Разработанная нами теоретическая модель направлена на объяснение структурных и содержательных характеристик изучаемого нами понятия мотивации трудовой деятельности должностных лиц таможенных органов. Целостность предложенной нами модели обеспечивается описанием способа организации элементов и характера связи между ними, при этом существенно не сама природа элементов, а совокупность отношений, которая задает связь между элементами системы. Схематичное изображение теоретической модели структуры и содержания мотивации трудовой деятельности должностных лиц таможенных органов представлено на рисунке 1.

Таким образом, анализ теоретических источников в контексте данной проблемы определил основу для обозначения структуры и содержания мотивации трудовой деятельности сотрудников таможи как состоящих из классических структурных компонентов, так и из подсистемы скрытых мотивов труда.

Рассматривая в своей статье нелинейную модель мотивационной сферы личности, В.А. Бодров, Г.В. Ложкин, А.Н. Плющ опираются на то, что при исследовании мотивации обычно исходят из наличия у субъекта возникающей независимо от его намерений актуальной потребности, которая должна через мотив, цели и действия быть удовлетворена. Авторы определяют потребность как формы объективного отношения между субъектом и окружающим миром, требующего для своей реализации активности в форме деятельности. Мотивационная сфера анализируется ими как открытая самоорганизующаяся система. Ее качество определяется как элементами, так и многоуровневой эволюционной структурой. На каждом уровне возрастает сложность элементарных мотивационных образований и увеличивается размерность системы. Построение мотивационной структуры связано с семантической интерпретацией взаимодействия субъекта с окружающим миром в различных временных интервалах, соответствующих определенному виду пространств. Развитие, развертывание мотивационной сферы есть итог совместного действия многих подсистем, в результате которого на макроуровне возникает структура и обеспечивается соответствующее функционирование. По своему объему элемент системы, т.е. конкретный мотив, представляет собой предел деления мотивационной сферы для решения конкретных задач, обслуживает специфическую потребность личности. Вступая во взаимодействие между собой, каждый из этих элементов выполняет только ему присущую функцию. По данной функции мож-



**Рис. 1. Теоретическая модель структуры и содержания мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов**

но определить значимость элемента в системе, его роль и выявить возможную градацию мотивов на иерархические уровни однотипных конструктов [1].

Анализ диссертационных исследований последних лет показал, что психологами изучаются самые разные факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности, такие как: пол, возраст, уровень развития интеллектуальных способностей, выраженность различных качеств личности, скрытые мотивы, целевая направленность трудового процесса, внешние социальные факторы (например, анализ и сравнение мотивов работников государственных учреждений и частных фирм – *М.И.*) и т.д.

Так, за основу исследования мотивации трудовой деятельности И.Л. Соломиным был предложен именно анализ актуальных и базовых потребностей, которые в конечном итоге неосознаваемы и являются скрытыми мотивами трудовой деятельности. И.Л. Соломиным предложена психосемантическая модель трудовой мотивации, которая предлагает как содержание скрытых мотивов деятельности, так и сам метод их изучения. Здесь предполагается изучение индивидуально устойчивых базовых потребностей, определяющих содержание стремлений, увлечений и инте-

ресов, степень удовлетворенности базовых потребностей, ситуационно обусловленные актуальные потребности, отношение к будущему, к себе, отношение к другим людям, к различным видам деятельности, эмоциональные переживания и представления, вытесненные из сознания [6].

Также изучению скрытых мотивационных факторов посвящено исследование Е.А. Стрижовой, в котором предлагается изучение мотивации трудовой деятельности через самооценку работником актуального поля мотивационных объектов и последующую реконструкцию на этой основе его мотивационного пространства. Под мотивационными объектами понимались различные, но функционально идентичные объекты-цели, которые служат проявлениями общих или основных потребностей, лежащих в основе большого разнообразия мотиваций [7].

Далее нами анализировалось соотношение каждой из подсистем с подсистемой скрытых мотивов сотрудников таможенных органов. На первом этапе нами было проанализировано взаимоотношение системы скрытых мотивов и системы социально-демографических факторов (стаж и возраст). Скрытые мотивы трудовой деятельности сотрудников таможенных органов мы изучили при помощи методики



И.Л. Соломина «Методика психосемантической диагностики скрытой мотивации», опираясь на психосемантическую модель трудовой мотивации [6].

Для определения того, какие скрытые мотивы наиболее сильно связаны с параметрами изучаемых подсистем, использовался иерархический кластерный анализ. Для установления структуры этих взаимоотношений использовалось моделирование структурными уравнениями. Рассмотрим использование указанных методов подробнее.

На рисунке 2 представлены результаты кластерного анализа для взаимоотношений между категориями скрытой мотивации и социально-демографическими факторами. Выделен один кластер, где совмещены параметры подсистем социально-демографических факторов и скрытой мотивации, а именно: «Стаж», «Возраст», «Угроза», «Болезнь», «Неудача» и «Неприятности».

Компоненты указанных кластеров анализировались с помощью моделирования структурными уравнениями. Кратко можно сказать,

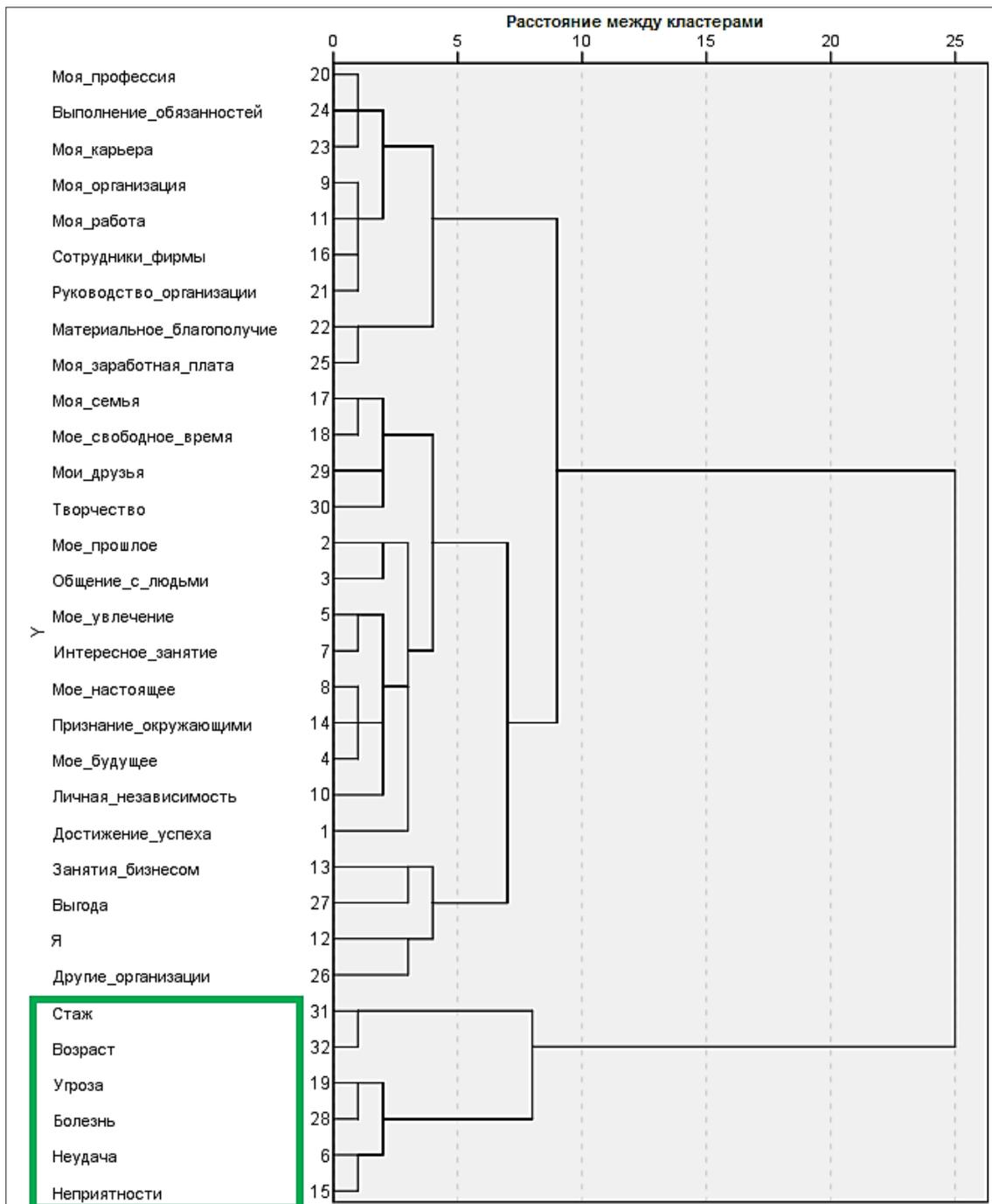


Рис. 2. Дендрограмма иерархического кластерного анализа, классифицирующая категории скрытой мотивации и социально-демографические факторы

что структурное моделирование представляет собой развитие многих методов многомерного анализа, а именно: множественная линейная регрессия, дисперсионный анализ, факторный анализ [5]. С помощью регрессионных уравнений моделировалась структура взаимоотношений между параметрами мотивации трудовой деятельности у сотрудников таможенных органов. Каждую модель удобно представить в виде путевой диаграммы, где непосредственно измеряемым, а переменным, которые напрямую в исследовании не измерялись (латентным факторам – LF – *М.И.*), соответствуют круги. Регрессионные связи обозначаются однонаправленными стрелками, над которыми указываются стандартизированные коэффициенты регрессии. Корреляции отмечаются двунаправленными стрелками, над которыми приводятся коэффициенты парной корреляции по Пирсону. Также над зависимыми переменными указываются коэффициенты детерминации.

Каждая зависимая переменная в модели определяется как весовым вкладом детерминирующих ее переменных модели, так и факторами, которые не учитываются в модели. Влияние последних факторов описывается остаточной переменной, называемой «ошибкой», которая рассчитывается для каждого зависимого параметра. Ее включение обеспечивает полноту модели. Как правило, остаточные компоненты выносятся за рамки анализируемой модели и не включаются в интерпретацию [5]. На представленных ниже путевых диаграммах они обозначены буквой

«e» с соответствующей цифрой (от английского слова «error» – ошибка – *М.И.*).

С помощью интегральных показателей определялось, насколько теоретическая модель, представленная на путевой диаграмме, в целом соответствует экспериментальным данным. Таких показателей было выбрано несколько:

- статистическая значимость критерия  $\chi^2$ . Считается, что данный показатель должен превышать 0,05 ( $p > 0,05$ ).

- отношение  $\chi^2$  к числу степеней свободы df. Оптимально, чтобы этот показатель не был больше 2.

- CFI (Comparative fit index) – сравнительный критерий согласия, лежащий в пределах от 0 до 1. Если CFI больше 0,9, значит модель согласована.

- RMSEA (Root mean square error of approximation) – квадратичная усредненная ошибка аппроксимации. Этот показатель также лежит в пределах от 0 до 1. Однако для того, чтобы счесть модель согласованной, его значение, по мнению одних авторов, не должно превышать 0,05, по мнению других – 0,08, однако в целом модель не рекомендуется рассматривать при  $RMSEA > 0,1$ .

Как правило, решение о согласованности модели принимается исходя из общей совокупности значений указанных показателей. Если один из показателей дает «хорошее» значение, а остальные не очень сильно отклоняются от критериального интервала, можно принимать гипотезу о согласованности [5]. Структурная модель, описывающая взаимоотношения между изучаемыми параметрами, представлена на рисунке 3.

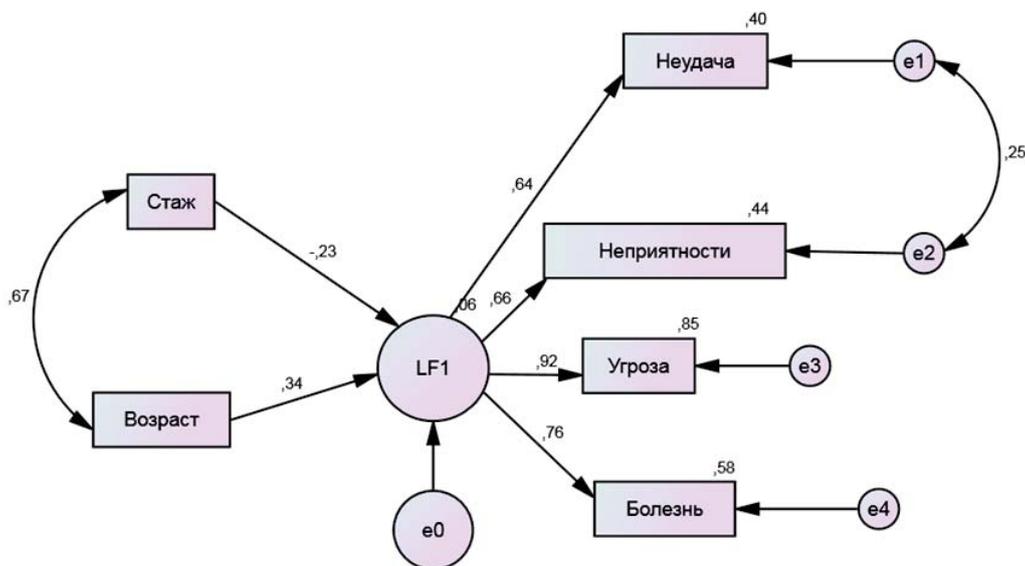


Рис. 3. Структурная модель, описывающая взаимоотношения между социально-демографическими факторами и категориями скрытой мотивации по фактору ценности ( $\chi^2 = 6,051$ ;  $p = 0,534$ ;  $\chi^2/df = 0,864$ ;  $RMSEA = 0,000$ ;  $CFI = 1,000$ )



Были получены индексы соответствия модели исходным данным, они показывают, что модель хорошо соответствует данным и в коррекции она не нуждается. Используя терминологию структурного моделирования, кратко опишем полученную модель и проинтерпретируем полученные коэффициенты. Оба фактора между собой высоко коррелируют ( $r = 0,67$ ). При этом видно, что на латентную переменную LF1, отражающую скрытые мотивы, связанные с негативным опытом и негативными событиями в жизни сотрудников таможенных органов, возраст влияет положительно ( $r = 0,34$ ), а стаж отрицательно ( $r = -0,23$ ). То есть с возрастом роль негативных мотивов в трудовой деятельности исследованных лиц возрастает, тогда как со стажем – уменьшается. Наиболее выраженным компонентом мотивов негативного опыта является угроза (факторная нагрузка  $r = 0,92$ , данный фактор описывает 85% вариации компонента «Угроза» – М.И.). Выраженность других категорий также относительно высока.

Таким образом, на первом этапе исследования на основе детального изучения и обобщения научной литературы по данной проблеме нами была предложена и описана теоретическая модель структуры и содержания мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенной, далее был проведен кластерный анализ результатов изучения подсистем системы мотивации труда таможенников с подсистемой скрытой мотивации, что позволило выявить, какие скрытые мотивы наиболее сильно связаны с параметрами изучаемых подсистем. В данной статье нами изучалась взаимосвязь факторов скрытой мотивации только с подсистемой социально-демографических факторов. Компоненты указанных кластеров анализировались с помощью моделирования структурными уравнениями. Результаты обработки факторов, детерминирующих мотивацию трудовой деятельности сотрудников таможенной, позволили выявить, что чем старше по возрасту сотруд-

ник таможенной, тем более негативно в целом он оценивает травмирующие события в жизни и в деятельности, однако, чем выше опыт работы в таможенной, тем менее ценными и пугающими являются негативные факторы, такие как угроза, неудача, болезнь.

Далее нами планируется проанализировать взаимоотношения других подсистем обозначенной нами модели мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенной с подсистемой скрытых мотивов.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Бодров В.А. Нелинейная модель мотивационной сферы личности / В.А. Бодров, Г.В. Ложкин, А.Н. Плющ // Психологический журнал. – 2001. – № 2. – С. 90–100.
2. Иванников В.А. Мотивационная сфера личности : Курс лекций / В.А. Иванников. – М. : АСОУ, 2008. – 156 с.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Смысл; Изд. центр «Академия», 2004. – 352 с.
4. Максименко С.Д. Субъектный подход в изучении профессиональной самореализации / С.Д. Максименко, В.И. Осёдло // Психология и право. – 2011. – № 1. – С. 1–11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psyjournals.ru/psyandlaw/2011/n1/39330.shtml>
5. Митина О.В. Моделирование латентных изменений с помощью структурных уравнений / О.В. Митина // Экспериментальная психология. – 2008. – № 1. – С. 131–148.
6. Соломин И.Л. Психосемантический подход к исследованию трудовой мотивации: дис. на соиск. учен. степени канд. психол. наук : 19.00.03 / Соломин Игорь Леонидович. – Санкт-Петербург : РГПУ, 2009. – 179 с.
7. Стрижова Е.А. Диагностики трудовой мотивации в ситуации решения задач: методология и метод / Е.А. Стрижова, А.Н. Гусев // Национальный психологический журнал. – 2013. – № 2 (14) – С. 52–59.
8. Рибалка В.В. Психологія праці особистості : Навч.-метод. посібник / В.В. Рибалка. – К. : КМПУ ім. Б.Д. Грінченка, 2006. – 59 с.
9. Nuttin J.R. The future time perspective in human motivation and learning / J.R. Nuttin // Acta Psychologica. – 1964. – V 23. – P. 60–82.