

МОТИВАЦІЯ ДО РОБОТИ: ЕМПІРИЧНА ТИПОЛОГІЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ

Марія Приступа

студентка магістратури, соціологічний факультет Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна,
pristupa.mariya@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

Mariia Prystupa

MA Student, School of Sociology V. N. Karazin Kharkiv National University,
4 Svobody Sq., Kharkiv, 61022, Ukraine,
pristupa.mariya@gmail.com, ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1556-8822>

У статті аналізується мотивація до роботи як феномен суспільної свідомості, пов'язаний з характером участі індивідів у суспільному виробництві та їхнім місцем у соціальній структурі. Розкривається зв'язок між певним типом мотивації до роботи, соціально-економічним статусом та особливостями економічної етики, притаманними індивідам; визначається можливість аналітичного використання мотивації до роботи як показника місця людини в соціальній структурі. На базі результатів другої хвилі Європейського соціального дослідження (ESS) вводиться індекс ХоРоІн, що враховує комплекс ознак, пов'язаних з мірою забезпечення сприятливих для працівників умов праці в певній країні. Індекс включає показники розподілу робочого навантаження, доходу, безробіття, а також задоволеності працівників поточним місцем роботи та життям в цілому. Здійснюється порівняльний аналіз чотирьох країн з різними значеннями індексу (Україна, Португалія, Фінляндія та Данія) задля виявлення універсальних закономірностей, незалежних від локально-специфічного контексту. Мотивація до роботи визначається на основі характеристик, які респонденти вважають тією чи іншою мірою важливими при виборі роботи. Надаються результати кластерного аналізу, який виявив різні типи мотивації до роботи, що мають впізнаваний профіль – графік розподілу середніх по групах. Підкреслюється, що склад та об'єм цих типів змінюється зі значенням індексу ХоРоІн, на основі чого формулюється висновок про зв'язок структури мотивації до роботи зі структурою зайнятості та нерівностей. Для аналізу зв'язку визначених типів мотивації з соціально-економічним статусом (за моделлю Е. Райта) та економічною етикою (за методологією ESS) використовується дискримінантний аналіз та метод дерева класифікації. Зазначається, що результати цих процедур свідчать про високу імовірність зв'язку між досліджуваними характеристиками, що носить не системний, а точковий характер, тобто виражається у взаємозалежності між окремими ознаками. Робиться висновок про перспективність подальших досліджень типу мотивації до роботи як фактора та індикатора місця індивіда у соціальній структурі.

Ключові слова: мотивація до роботи, соціально-економічний статус, економічна етика, класовий аналіз

В статье анализируется трудовая мотивация как феномен общественного сознания, который связан с характером участия индивидов в общественном производстве и их местом в социальной структуре. Раскрывается связь между определённым типом трудовой мотивации, социально-экономическим статусом и особенностями экономической этики, свойственными индивидам; определяется возможность аналитического использования трудовой мотивации как показателя места человека в социальной структуре. На базе результатов второй волны Европейского социального исследования (ESS) вводится индекс ХоРоІн

ХоРоИн, который учитывает комплекс признаков, связанных с мерой обеспечения благоприятных условий труда в определённой стране. Индекс включает показатели распределения трудовой нагрузки, дохода, безработицы, а также удовлетворённости работников текущим местом работы и жизнью в целом. Осуществляется сравнительный анализ четырёх стран с различными значениями индекса (Украина, Португалия, Финляндия и Дания) с целью выявления универсальных закономерностей, независимых от локально-специфического контекста. Трудовая мотивация определяется на основе характеристик, которые респонденты считают в той или иной мере важными при выборе работы. Приводятся результаты кластерного анализа, который выявил разные типы трудовой мотивации, имеющие узнаваемый профиль – график распределения средних по группам. Подчеркивается, что состав и объём этих типов изменяется вместе со значением индекса ХоРоИн, на основе чего формулируется вывод о связи структуры трудовой мотивации со структурой занятости и неравенств. Для анализа связи найденных типов мотивации с социально-экономическим статусом (по модели Э. Райта) и экономической этикой (по методологии ESS) используется дискриминантный анализ и метод дерева классификации. Отмечается, что результаты этих процедур свидетельствуют о высокой вероятности связи между исследуемыми характеристиками, которая носит не системный, а точечный характер, то есть выражается во взаимозависимости между отдельными признаками. Делается вывод о перспективности дальнейших исследований типа трудовой мотивации как фактора и индикатора места индивида в социальной структуре.

Ключевые слова: трудовая мотивация, социально-экономический статус, экономическая этика, классовый анализ

In the article, labor motivation is analyzed as a phenomenon of social consciousness connected with the specifics of individuals' participation in social production and with their place in social structure. The the association between a certain type of labor motivation, social-economic status and specificities of economic morality possessed by individuals is revealed; the possibilities of analytical use of labor motivation as an indicator of a person's place in the social structure are defined. Based on the results of the second wave of European social survey (ESS), the HoRoIn index is introduced that takes into account a complex of features regarding the extent to which favorable toward employees working conditions in a particular country were ensured. Index includes indicators of distribution of workload, income, and unemployment, as well as current job and life satisfaction. A comparative analysis of four countries with different index values (Ukraine, Portugal, Finland, and Denmark) is performed in order to reveal universal patterns independent of the locally specific context. Labor motivation is defined based on the features which respondents consider more or less important when choosing a job. The results of cluster analysis are provided that has shown different types of labor motivation having distinctive profiles – the distribution graphs of mean values in groups. It is emphasized that the set and volume of these types change with the HoRoIn index value, based on which the conclusion about the association between the structure of labor motivation and the structure of employment and inequalities is formulated. For analyzing the association between the defined types of labor motivation, social-economic status (according to E. Wright's model), and economic morality (according to ESS methodology), discriminatory analysis and classification trees method are used. It is being noted that the results of these procedures show high probability for the association between the characteristics in question that has selective rather than systematic nature, in other words, that is expressed in the interdependence between separate features. A conclusion is made about good perspectives of further research of the labor motivation type as a factor and indicator of individual's place in social structure.

Keywords: labour motivation, social-economic status, economic morality, class analysis

Місце праці в організації суспільного життя є класичною соціологічною темою. Однак традиційно вона вивчається з позицій зовнішніх відносно людини аспектів, а питання про уявлення та цінності, пов'язані з працею, та їхній вплив на життя окремих

груп людей та суспільства в цілому залишається другорядним. Проте цілком очевидно, що «ідеальні» аспекти зв'язку між працею та організацією суспільного життя є не менш значущими, ніж «матеріальні», і потребують детального вивчення.

Проблемна ситуація дослідження полягає у недостатній вивченості мотивації до роботи на загальнотеоретичному рівні. Зіставлення здобутків у цьому напрямі з існуючим знанням про взаємозв'язок між сферою праці та суспільною будовою збагатить соціологію інструментами пояснення та прогнозування соціальних явищ, а також підсилить системний погляд на різні сфери суспільного життя. Практичний аспект проблемної ситуації полягає у потребі створення наукової бази для державної політики зі встановлення та підтримання такого стану сфери суспільного виробництва, в якому вона буде джерелом добробуту всього суспільства. Знання про те, яким чином цінності, що люди пов'язують з роботою, узгоджені з їхніми соціально-економічними позиціями та стратегіями, стане важливим інструментом для цього.

Актуальність таких досліджень зумовлена сутнісними трансформаціями відносин навколо праці, що пов'язані з глобальною відкритістю ринків та розвитком технологічного забезпечення виробництва. Формування глобальних ринків праці, продуктів та послуг, а також технологічно зумовлене зниження загальної потреби в людській праці потребує нових схем розподілу як праці, так і продуктів праці. Вивчення механізмів, що впливають на такий розподіл, таким чином, є нагальним завданням сучасної соціології.

Метою статті є виявлення різних типів мотивації до роботи та визначення можливості їхнього аналітичного використання як показника місця людини в соціальній структурі.

У сучасній українській соціології праця розглядається як категорія на позначення цілеспрямованої діяльності зі створення матеріальних чи духовних благ, що необхідні для задоволення потреб кожного індивідуума та суспільства в цілому [1, с. 24]. Об'єктом соціологічного інтересу вона стає перш за все тією мірою, якою зумовлює включення людини у специфічні відносини. Зокрема, одним з варіантів таких відносин є участь у суспільному виробництві. Для аналізу ми використовуємо поняття роботи як діяльності, що визнається функціональною для певних соціальних інститутів завдяки забезпеченню матеріальної винагороди. У такому визначенні робота має три важливі для людини аспекти:

- робота як джерело забезпечення фізичного існування;
- робота як показник, джерело та ресурс соціального статусу;
- робота як джерело самореалізації.

Різні комбінації оцінки конкретною людиною важливості цих трьох аспектів зумовлюють особливості її мотивації до роботи. Ми припускаємо, що *можливо виділити декілька типів мотивації до роботи, що пов'язані з різними соціальними характеристиками індивідів.*

Зокрема, на рівні взаємодії окремих людей, груп та організацій тип мотивації до роботи впливає на специфіку сприйняття та оцінки тієї чи іншої роботи, вибір стратегій професійного, кар'єрного та економічного зростання [2], а також вибір організаціями принципів побудови відносин із дійсними та потенційними працівниками [3]. На рівні структур суспільства можна припустити *стійкий зв'язок між певним типом мотивації до роботи та соціально-економічним статусом*, причому зв'язок двосторонній: з одного боку, люди, що мають схожу мотивацію до роботи, досягають успіху на схожих позиціях, що забезпечують їм порівнянний ступінь матеріального добробуту та соціального статусу; з іншого боку, приналежність до родин із схожим соціально-економічним статусом, отримання відповідної освіти та знайомство із специфічним колом робіт сприяє формуванню схожої мотивації до роботи.

Важко заперечувати і зв'язок між специфікою суспільного виробництва та соціальною структурою: працю як важливий соціальний фактор аналізували такі класики соціологічної думки, як К. Маркс [4] та Е. Дюркгейм [5]. Сучасний класовий аналіз в українській та зарубіжній соціології також засновується на факторах, пов'язаних із характером зайнятості [6; 7]. Дослідження робітничого класу сучасної України показує, що більш ніж дві третини робітників впевнено асоціюють себе з відповідним соціальним класом [1, с. 54-55]. С. Оксамитна зазначає, що у визначенні своєї позиції в соціально-класовій структурі українці приділяють велике, а часто й вирішальне значення професії та зайнятості [8]. У трикомпонентній кон'юнкції («позиції & диспозиції & практики») в багатовимірному аналізі стратифікаційних порядків, яку використовує для аналізу українського суспільства Н. Коваліско [9], показники, пов'язані з роботою, присутні в усіх трьох елементах: як об'єктивний показник соціальної позиції за місцем праці та типом діяльності, досвідом роботи у сфері зайнятості («позиції»), як суб'єктивна оцінка престижу типу діяльності й організації («диспозиції») та як характер та інтенсивність професійно-трудова практик.

У нашому дослідженні ми прагнемо проаналізувати роботу як специфічну сферу суспільної свідомості, що існує в тісному зв'язку з матеріальними принципами організації суспільства. Ми стверджуємо, що мотивація до роботи має не тільки практичне значення для управління робочим процесом, але й впливає на побудову суспільних відносин, і ставимо задачу виявити латентно пов'язані з нею соціальні характеристики. Ми припускаємо наявність такого зв'язку між мотивацією до роботи та економічною етикою, тобто принципами, які люди оцінюють як бажані, припустимі або неприпустимі, а також практикують чи не практикують в економічній сфері суспільного життя, оскільки обидва ці феномени свідомості пов'язані з діяльністю людини в економічній сфері. Тому ми ставимо завдання розкрити структуру мотивації до роботи в контексті її зв'язків з соціально-економічним статусом та економічною етикою.

Емпіричною базою статті є результати другої хвилі Європейського соціального дослідження [10], що містять дані з економічної етики по 25 країнам Європи, включаючи Україну¹. Аналіз такого матеріалу дозволяє не тільки розкрити соціальні аспекти мотивації до роботи у конкретному суспільстві, але й порівняти дані по різних країнах, щоб виявити спільні риси, які можуть свідчити про наявність стійких структур, що зумовлюють відтворення певних механізмів навколо роботи як соціального феномену незалежно від культурно-історичної специфіки суспільства.

Таким чином, система гіпотез, що ми висуваємо, складається з таких положень:

- існує декілька типів мотивації до роботи, що відрізняються рівнем значущості тих чи інших аспектів роботи для їхніх представників;

- існує стійкий зв'язок між типом мотивації до роботи та соціально-економічним статусом;

- існує стійкий зв'язок між типом мотивації до роботи та економічною етикою.

На першому етапі вибір об'єктів для аналізу та порівняння здійснювався з метою охопити країни Європи, що мають різні характеристики роботи, щоб проводити аналіз на контрастних прикладах та виключити можливість локальної специфічності виявлених закономірностей. Для

цього ми розраховували так званий індекс Хорошої Роботи (ХoPoІn). Цей показник враховує комплекс ознак з анкети другої хвилі ESS [12], що характеризують, якою мірою робота в країні задовольняє потреби працівників:

1) Ознака B24 (*Якщо зважити на всі обставини, скажіть, будь ласка, наскільки Ви в цілому задоволені своїм сьогоднішнім життям?*) показує, чи не чинить робота завад для відчуття задоволеності життям респондентами. Цю ознаку обрано виходячи з положення, що робота є однією з найважливіших складових соціального самопочуття;

2) Ознака F21 (*А скільки годин на тиждень Ви реально як правило працюєте/ працювали, з урахуванням оплачуваного чи неоплачуваного понаднормового часу?*) показує, наскільки працівники в країні завантажені роботою у часовому вимірі. Цю ознаку обрано як показник того, яку частину життя займає оплачувана робота;

3) Ознака F29 (*Чи були у Вас періоди, коли Ви понад три місяці були без роботи та шукали роботу, протягом останніх 5-ти років?*) показує доступність роботи для тих, хто бажає працювати. Цю ознаку обрано як міру задоволення потреби працівників у оплачуваній діяльності;

4) Ознака F33 (*Яке з висловлювань на цій картці найкраще наближається до того, як Ви б могли описати зараз стан Вашого сімейного доходу?*) показує рівень матеріального забезпечення домогосподарств, для переважної кількості яких оплачувана робота є основним джерелом доходу [13, с. 37];

5) Ознака G77 (*Я б відмовився від іншого місяця роботи з більш високою заробітною платою, щоб тільки залишитися в цій організації*) показує задоволеність респондентів неекономічними властивостями свого поточного місця роботи. Цю ознаку обрано виходячи з положення, що соціально-психологічні характеристики трудових відносин є важливою складовою задоволеності роботою.

Щоб врахувати вплив всіх п'яти ознак рівною мірою, ми провели стандартизацію змінних. Оскільки порівнюються середні значення ознак по кожній країні, то і вирівнювання проводилося за середніми значеннями шкал: для B24 воно дорівнює 5, для F29 – 50%, для F33 – 2,5, для G77 – 3. Ознака F21 не має заздалегідь визначених граничних значень, тому для розрахунків ми прийняли за такі найбільше та найменше значення середньої кількості робочих годин на тиждень по країнам (50,48 та 34,12 відповідно), таким чином, розра-

1 Для коректності порівняння даних по різних країнам, згідно з Посібником зі зважування даних ESS [11], аналіз виконується з використанням зважування за змінною *pspwght* – пост-стратифікаційної ваги.

ховане середнє значення по шкалі дорівнює 42,3. Для кожної ознаки фактичне середнє значення по країні порівнюється з середнім по шкалі, таким чином, щоб додатний результат відповідав більш сприятливому для працівників стану ознаки, а від'ємний – навпаки. Далі для деяких змінних вводяться коефіцієнти стандартизації, щоб привести імовірні значення підсумкового впливу ознак до єдиного діапазону [-5;5]. Погрішності, пов'язані з розрахунками, зведені до другого знаку після коми у граничних значеннях. Таким чином, формула індексу

$$\text{ХоРоІн} = (B-5)+0,612(42,3-T)+(X/10\%-5)+3,34(2,5-I)+2,5(3-G), \text{ де}$$

B – це середнє значення ознаки B24 для країни;

T – це середня кількість реальних робочих годин, зазначених респондентами у відповідній країні;

X – відсоток респондентів, що не знаходилися у пошуку роботи протягом 3 місяців та більше за останні 5 років;

I – середнє значення ознаки F33 для країни;

G – середнє значення ознаки G77 для країни.

Відповідно до значення індексу можна побудувати рангований список країн (див. табл. 1), на основі якого відбирати приклади для порівняння. Для контрастності та порівнюваності результатів дослідження ми обрали Данію як країну з граничним значенням протилежного полюсу індексу відносно України (11,26 та -4,77 відповідно), а також ще дві країни, що знаходяться на позиціях через приблизно рівні інтервали² у проміжку між ними.

Таким чином, відібрані країни – Україна, Португалія, Фінляндія та Данія – будуть представляти різні сегменти за ознакою забезпечення сприятливих для працівників умов праці, завдяки чому можна припустити, що виявлені спільні риси представлятимуть універсальні закономірності, а не локально-специфічний контекст.

Для побудови типології мотивації до роботи на основі емпіричних даних ми обрали метод ієрархічного кластерного аналізу за ознаками G111-G115, що об'єднані питанням «*Як Ви вважаєте, якби Ви обирали роботу, наскільки важливими для Вас особисто були б наступні характеристики роботи?*» та означають, відповідно, такі

характеристики, як надійність роботи, високий зарібок/доход, гарні можливості зростання, можливість проявляти ініціативу та можливість поєднувати виробничі та сімейні обов'язки. Ці показники свідчать про те, що саме та якою мірою впливає на оцінку респондентом певної роботи як бажаної, тому їх можна вважати емпіричним відображенням мотивації до роботи.

Для даних по Україні, згідно з планом агломерації, оптимальною кількістю кластерів є 4. Однак попередній крок агломерації демонструє досить значну, хоч і не радикально різку зміну коефіцієнту, отже, такий варіант теж може бути значущим для остаточної інтерпретації результатів.

Аналіз розподілу середніх за змінними, що є основою визначення кластерів, показує, що у рішенні для п'яти кластерів з'являється група з характерним профілем, відсутня у чотирикластерній моделі. Рішення для шести кластерів розділяє найбільшу групу на дві підгрупи, які з точки зору інтерпретації не мають значних розбіжностей. Таким чином, рішення з п'ятьма кластерами видається найбільш адекватним варіантом рішення як з точки зору достатності, так і з точки зору необхідності.

Перший кластер – це «амбітні», що мають високі показники за всіма змінними, а отже – високі вимоги до бажаної роботи (включаючи підгрупу респондентів (N=356), які відзначили максимальну значущість для кожної змінної). Другий кластер – «невмотивовані», що, навпаки, мають низькі показники за всіма змінними (між значеннями 1 та 2, що відповідає варіантам «*зовсім не важливо*» та «*не важливо*» в анкеті). Вони або не зацікавлені в роботі як такий, або мають якусь іншу мотивацію, не охоплену показниками анкети. Третій кластер – «врівноважені», він значною мірою співпадає з середніми значеннями в цілому по масиву. Ці респонденти відзначають важливість різних аспектів роботи, але без вираженої емоційності. Четвертий кластер – «годувальники», для них важливими є високий доход і надійність роботи, а також можливість поєднувати виробничі та сімейні обов'язки. П'ятий кластер – «професіонали», вони вважають для себе важливими всі аспекти роботи, окрім можливості поєднання з сімейними обов'язками.

Кластерний аналіз на даних по Португалії показує оптимальне рішення для чотирьох кластерів, що значною мірою подібні до кластерів, виділених в аналізі по Україні, окрім кластеру «професіоналів», який у даних по Португалії відсутній. На

² Значення цього інтервалу дорівнюватиме різниці значень індексу на обраних крайніх позиціях, поділеній на кількість інтервалів, тобто $(11,26 - (-4,77))/3 \approx 5,34$. Найближчі значення до такої міри зміни індексу мають Фінляндія (6,08) та Португалія (1,68).

Таблиця 1

Ранги країн учасниць ESS за індексом ХоРоІн.

Країна	Наскільки задоволені життям в цілому	Скільки реальних робочих годин на тиждень, включаючи понаднормовий час	Не були без роботи та у пошуку роботи 3 місяці та довше протягом останніх 5 років	Оцінка сімейного доходу	Відмовились би від роботи з більш високою заробітною платою, щоб залишитись у поточній організації	Індекс Хорошої Роботи (ХоРоІн)
Данія	8,43	36,71	5,85	1,45	2,98	11,26
Нідерланди	7,59	34,12	5,99	1,70	3,25	10,63
Швейцарія	8,05	38,88	5,03	1,67	2,87	8,27
Норвегія	7,66	36,89	4,75	1,61	3,16	8,27
Бельгія	7,42	37,77	5,65	1,95	2,90	7,93
Швеція	7,83	38,62	5,00	1,56	3,22	7,65
Ірландія	7,67	37,89	4,70	1,60	3,18	7,62
Велико-британія	7,08	37,02	5,72	1,83	3,32	7,45
Австрія	7,49	40,07	4,90	1,75	3,04	6,17
Фінляндія	7,99	40,13	5,59	1,96	3,26	6,08
Люксембург	7,77	40,94	4,58	1,64	3,11	5,80
Німеччина	6,74	38,67	4,52	1,97	2,96	5,34
Ісландія	8,45	42,63	3,97	1,57	3,29	4,60
Іспанія	7,11	41,99	5,60	1,86	3,30	4,27
Словенія	6,90	42,96	5,06	1,77	3,37	3,07
Португалія	5,73	39,61	3,60	2,34	2,94	1,68
Угорщина	5,61	44,61	4,75	2,44	3,19	-1,32
Греція	6,45	45,04	4,30	2,53	3,20	-1,53
Естонія	5,92	41,53	3,24	2,51	3,72	-2,23
Словакія	5,60	41,07	3,05	2,66	3,71	-2,91
Чехія	6,50	43,78	2,70	2,44	3,64	-3,11
Польща	6,22	46,30	3,10	2,42	3,54	-4,20
Україна	4,51	42,70	4,17	3,09	3,50	-4,77
Туреччина	6,38	50,48	2,25	2,40	3,31	-6,83

*Франція була вилучена зі списку через відсутність даних про значення ознаки F33 – Оцінка сімейного доходу, що робить неможливим обчислення індексу для цієї країни.

даних по Фінляндії оптимальне рішення також містить чотири кластери, три з яких мають профілі, подібні до раніше проаналізованих кластерів («амбітні», «рівноважені» та «професіонали»), а ще один має специфічний профіль, який можна назвати «віддані». Для цих респондентів важливими є надійність роботи, можливості проявляти власну ініціативу та поєднувати роботу та сім'ю, доход має другорядне значення, а можливості зростання не викликають інтересу. В цілому на даних по Фінляндії спостерігається зниження, у порівнянні з даними по Україні та Португалії, значущості доходу та можливостей зростання.

На даних по Данії оптимальне рішення представлено п'ятьма кластерами, серед яких три є спільними з Україною та Фінляндією, один подібний до кластеру «віддані», виділеному на даних по Фінляндії,

і ще один є специфічним. Респонденти з цього кластеру зазначають високу значущість можливості проявляти ініціативу і поєднувати сім'ю та роботу, а інші аспекти для них не є важливими. Їх можна визначити як «впевнені», адже вони зосереджені на змісті роботи та балансі з особистим життям, майже ігноруючи надійність, прибутковість та перспективність роботи. Зауважимо в дужках, що для Данії середня значущість високого доходу та можливостей зростання також доволі низька. Оскільки вона знижується для країн, що мають вищий показник за індексом ХоРоІн, логічно припустити, що це пов'язано з відсутністю необхідності оцінювати ці параметри при виборі роботи, тобто або будь-яка робота в цій країні з високим ступенем вірогідності буде приносити високий дохід та можливості зростання, або робота з нижчим дохо-

дом чи на нижчій посаді все ж буде забезпечувати достатній рівень матеріального та соціального добробуту.

Таким чином, можна стверджувати, що притаманний країні розподіл типів мотивації до роботи залежить від особливостей зайнятості та системи розподілу матеріальних і нематеріальних благ.

За результатами кластерного аналізу спостерігається певна варіативність типів мотивації: лише два з виділених кластерів притаманні усім проаналізованим країнам. Дослідження причин, що зумовлюють характер цієї варіативності, виходить за межі задач нашої роботи, але може стати напрямом окремого аналізу.

Побудована на основі виділених кластерів типологія була використана для дослідження зв'язку між мотивацією до роботи та соціально-економічним статусом. Для визначення останнього, згідно з моделлю Е. Райта [14], було використано такі ознаки:

- Стать (F2) та вік (F3) респондента;
- Найвищий отриманий рівень освіти (F6);
- Основна діяльність (F8d);
- Відношення до найму: чи є респондент найманим працівником, самозайнятим чи власником (F12);
- Досвід відповідальності за роботу співробітників (F16);
- Ступінь автономії в роботі, виражений як можливість: а) самостійно організувати свою роботу (F18), б) впливати на прийняття рішень про діяльність організації (F19) та в) обирати темп роботи (F19a);
- Головне джерело доходу родини респондента (F31).

На основі змінних F2, F3, F6, F12, F16, F18-19-19a було проведено дискримінантний аналіз для виявлення зв'язку з розподілом типів мотивації, а для категоріальних змінних F8d та F31 цей зв'язок було оцінено за допомогою побудови двовимірного розподілу.

За результатами дискримінантного аналізу виявляється, що прогностична здатність побудованої моделі дуже низька: 30,6% на даних по Україні, 31,2% – по Португалії, 29,1% – по Фінляндії та 26,5% – по Данії. Графіки канонічних дискримінантних функцій також показують високий ступінь подібності об'єктів, що належать до різних кластерів. Однак за критерієм рівності групових середніх спостерігається високий рівень статистичної значущості розбіжностей за всіма змінними, окрім відношення до найму для Португалії, відношення до найму та рівня освіти для Фінляндії,

відповідальності за роботу співробітників та можливості змінювати темп роботи для Данії. Це свідчить про те, що зв'язок між досліджуваними характеристиками імовірний, та потребується додатковий аналіз, що дозволив би виявити, які характеристики найбільше впливають на розподіл типів мотивації до роботи.

Аналіз статистичного зв'язку типів мотивації до роботи з основною діяльністю та головним джерелом доходу показує схожу ситуацію: значні розбіжності середніх по кластерам існують лише для деяких значень змінних, а критерій хі-квадрат, що показує високу значущість, для всіх випадків (по дві таблиці для чотирьох країн) є ненадійним. Тому стосовно цих змінних ми також потребуємо проведення додаткових тестів.

Для дослідження зв'язку між типом мотивації до роботи та економічною етикою ми використовуємо знов-таки дискримінантний аналіз, враховуючи ознаки з блоку економічної етики анкети другої хвилі ESS [15], які пов'язані з уявленнями респондента про принципи економічної етики та його практики стосовно економічної етики, а саме:

- ступінь згоди з твердженнями: «Принаймні частину свого вільного часу громадянам потрібно приділяти допомозі іншим» (E1), «Суспільство було б заможнішим, якби кожен дбав про власні інтереси» (E2), «Громадяни не повинні приховувати свої прибутки від податків» (E3);
- ступінь засудження ситуацій, в яких: хтось платить готівкою без рахунку або чеку, щоб не сплачувати ПДВ або інші податки (E13), хтось продає річ, що використовувалася раніше, і приховує недоліки цієї речі (E14), хтось перебільшує або підтасовує факти, що дозволяють отримувати страховку (E15), чиновник просить про послугу або хабар за виконання своєї роботи (E16);

– ступінь згоди з твердженнями: «Якщо хочеш «робити» гроші, неможливо завжди поводитися чесно (E17), «Потрібно завжди строго притримуватися закону, навіть якщо таким чином втрачаєш вигідні можливості» (E18), «Іноді є цілком припустимим нехтувати законом та робити те, що хочеш» (E19), «У наш час бізнес зацікавлений тільки у прибутках і не зацікавлений у поліпшенні якості або обслуговування покупців» (E20), «У наш час великі фірми домовляються між собою, щоб тримати ціни невинувато високими» (E21), «У наші дні покупці та споживачі мають більше можли-

востей для захисту своїх інтересів» (E22);

– як часто за останні 5 років респондент залишав собі здачу, отриману від продавця або офіціанта, знаючи, що вони помилилися та дали більше, ніж потрібно (E24), платив готівкою без рахунку або чеку, щоб уникнути сплати ПДВ або інших податків (E25), продавав річ, що використовувалася раніше, та приховував всі або деякі вади цієї речі (E26), невірно використовував або підробляв документи, щоб отримати щось, на що не мав права (E27), пред'являв завищені або необґрунтовані страхові вимоги (E28), пропонував послуги або хабар чиновникам за виконання їх роботи (E29), вимагав безпідставні або завищені пільги, соціальну підтримку або допомогу (E30).

Дискримінантний аналіз за цими ознаками показує результати, подібні до аналізу зв'язку між типом мотивації до роботи та соціально-економічним статусом, а саме *низьку прогностичну здатність моделі та близькість групових центрів до високому рівні статистичної значущості розбіжностей за змінними*. На даних по Україні вірно класифіковано 28,4% спостережень, по Португалії – 42,1%, по Фінляндії – 31,5%, по Данії – 26,7%. Варто відзначити, що в обох випадках на даних по Португалії точність розрізнення найвища з порівнюваних країн, що у поєднанні з відмінностями у розподілі типів мотивації до роботи дозволяє припустити, що різні типи мотивації зазнають більшого впливу різних характеристик.

Щодо загального впливу характеристик економічної етики на розподіл типів мотивації, то згідно з критерієм рівності групових середніх статистичну значущість мають розбіжності за такими змінними:

– на даних по Україні – всі розглянуті змінні, окрім E1, E2, E14-18 та E29;

– на даних по Португалії – всі розглянуті змінні;

– на даних по Фінляндії – змінні E1, E3, E13-16, E18-19, E21, E24 та E28;

– на даних по Данії – змінні E14-17, E22 та E24.

Як видно, *неможливо однозначно виділити ознаки, які б впливали на розподіл типів мотивації однаково у всіх країнах, що порівнюються*. Це означає, що для визначення характеру зв'язку, про імовірність якого свідчать статистичні критерії значущості, необхідно застосувати методи аналітичної розвідки.

Таким чином, за результатами проведеного аналізу не було виявлено чіткого зв'язку між типами мотивації до роботи та

соціально-економічним статусом, з одного боку, та з іншого – економічною етикою, однак є підстави вважати, що певний зв'язок між досліджуваними ознаками все ж таки існує. Логічно припустити, що він базується на інших принципах, ніж це закладено у теоретичній моделі. Для пошуку та розкриття цих принципів доцільно використати метод побудови дерев класифікації.

Зазвичай аналітична розвідка за допомогою цього методу виконується з використанням усіх ознак, що закладені в анкету, щоб охопити максимально широкий спектр можливих факторів впливу. Однак анкета ESS містить надто багато ознак, щоб такий аналіз був можливий, а обґрунтоване виділення підгруп ознак для аналізу «частинами» потребувало б розробки окремої дослідницької стратегії. Тому ми вирішили зосередитись на вже відібраних ознаках та у такий спосіб виділити серед них ті, що мають найбільшу вагу для визначення мотивації до роботи.

Дерева класифікації, побудовані з використанням приналежності до кластерів – типів мотивації до роботи як цільової змінної та ознак, що були відібрані для визначення соціально-економічного статусу та економічної етики, як предикторних змінних, мають у своїй структурі розподіл за такими ознаками:

– для України – F3, F19a, E28, E17, F6, E25, F19, E3, F2;

– для Португалії – E16, E28, F19, E3, E1, F3, E17;

– для Фінляндії – E14, E19, F18, F2, F19;

– для Данії – F3, E28, F31, E1, E2, F2.

Серед виділених ознак значна кількість таких, що містяться як значущі для двох та трьох країн, а також близьких за змістом, наприклад, E25 та E3 стосуються податків, F18, F19 та F19a пов'язані зі ступенем автономії в роботі, E1 та E2 стосуються взаємодопомоги у суспільстві. В цілому можна виокремити досить однорідне ядро ознак впливу, які по-різному комбінуються для різних країн. Існування таких різних комбінацій нагадує аналогічну ситуацію з розподілом типів мотивації до роботи по країнах, що знов повертає нас до ідеї про неоднорідний вплив одних й тих самих ознак на різні аспекти мотивації. Іншими словами, такі результати можуть свідчити про те, що зв'язок між мотивацією до роботи та соціально-економічним статусом і економічною етикою має не системний, а точковий характер. Це припущення потребує додаткової перевірки в рамках окремого дослідження.

Також варто зазначити, що побудовані моделі дерев класифікації мають виражено нерівномірну прогностичну здатність у випадку різних кластерів. Для України найкраще прогнозується кластер «амбітні» (87,4%), а для Португалії, Фінляндії та Данії – кластер «врівноважені» (93,8%, 96,3% та 78,1% відповідно). Крім того, розподіл кількості випадків між прогнозованими кластерами подібний до такого розподілу у наявних кластерах. Це також говорить на користь зазначеного вище припущення, оскільки, якби теоретична модель взагалі не відповідала емпіричним даним, такої відповідності прогнозів не виникло б, однак очевидно, що на нинішньому етапі вона не задовольняє дослідницькі потреби.

Підсумовуючи результати проведеного аналізу варто виділити такі основні моменти.

Спроба побудувати емпіричну класифікацію типів мотивації до роботи на основі показників значущості тих чи інших аспектів роботи для респондентів показала, що існують базові типи мотивації до роботи, які можна спостерігати в усіх досліджених країнах, а також специфічні типи, відсутні в одній чи більше країнах. Аналогічні кластери у різних країнах співвідносяться не строго, але мають спільний впізнаваний профіль – графік розподілу середніх по групах.

Аналіз розподілу кластерів-типів мотивації до роботи по країнах у зв'язку зі значенням індексу ХоРоІн наводить на думку, що цей розподіл залежить від особливостей зайнятості та розподілу матеріальних і нематеріальних благ. Щоб перевірити істинність такого припущення, варто порівняти типи мотивації до роботи по всіх країнах, для яких наявні відповідні дані, у зв'язку зі структурою зайнятості / безробіття та показниками нерівності. Ми ставимо задачу провести такий аналіз у наших майбутніх роботах, що є перспективним напрямом досліджень зв'язку між працею та соціальною структурою.

Стійкого зв'язку між типом мотивації до роботи та соціально-економічним статусом і економічною етикою не було виявле-

но. Очевидно, що використана теоретична модель не відповідає спостережуваним реаліям. Однак деякі статистичні показники дозволяють припустити, що подібний зв'язок існує, але має інший характер, аніж той, що закладено в моделі. Результати дискримінантного аналізу та побудови дерев класифікацій свідчать про те, що такий зв'язок, якщо існує, то виражається у впливі окремих ознак на окремі ознаки, а не у системній залежності агрегованих ознак. Це положення ми також приймаємо як напрям майбутнього аналізу.

Що стосується структури мотивації до роботи, притаманній Україні, то у нашій країні спостерігаються деякі типи мотивації, що мають виражений соціальний портрет – це кластери «професіонали» та «годувальники», причому якщо перший властивий також Фінляндії та Данії, то другий є специфічним. У прогнозі, зробленому за допомогою побудови дерев класифікації, для України найбільш «характерним» – тобто найбільш вірно прогнозованим – типом виявився кластер «амбітні», тоді як для інших країн – «врівноважені». Це свідчить про те, що в Україні найбільш очевидний зв'язок з досліджуваними характеристиками має висока оцінка значущості різних аспектів роботи.

В цілому, ми розглянули зв'язки мотивації до роботи з іншими соціальними ознаками, що дозволяють оцінити її місце та вплив у організації суспільного життя. Отримані результати потребують подальшого розкриття та уточнення, тому можливості їхнього теоретичного використання обмежені. Оскільки емпіричні дані, використані для аналізу, були отримані у 2004 році, застосування результатів для аналізу сучасного стану суспільства необхідно проводити, враховуючи відповідну специфіку соціально-економічної ситуації. Перспективними напрямами подальшого дослідження видається розкриття причин варіативності типів мотивації та розробка теоретичної моделі типу мотивації до роботи як фактора та індикатора місця індивіда у соціальній структурі.

Література

1. Рабочий класс современной Украины / под ред. А.Г. Арсеенко. Киев: Институт социологии НАН Украины, 2017. 318 с.
2. Удалова Е. С. Ценность труда и трудовые ценности как фактор профессионального самоопределения личности. Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2011. № 23. с. 83–85.
3. Ламихов Ю. Б., Антонова О. Г. Управление мотивацией работников в условиях перехода к цифровому обществу. Материалы научно-практической конференции Дальневосточные чтения «Общество и личность в условиях информационно-цифровых трендов». Саратов, 2019. с. 156–159.
4. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том второй. Книга II: Процесс обращения капитала. Ленинград, 1951. 527 с.
5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. Москва, 1990. 575 с.
6. Куценко О. Д. Общество неравных. Классовый анализ неравенств в современном обществе: Попытки западной социологии. Изд. центр Харьков. нац. ун-та им. В.Н. Каразина. 2000. 240 с.
7. Симончук Е. Классовые структуры в сравнительной перспективе. Украинское общество в европейском пространстве. Київ, 2007. с. 33–104.
8. Оксамитна С. М. Самовизначення громадян у соціальній структурі українського суспільства. Грані. URL: <https://grani.org.ua/index.php/journal/article/view/113/106/&usg=AOvVaw0EQOok4cST2NIFt5UNIF1h> (дата обращения: 15.07.2019)
9. Коваліско Н. В. Теорія практик, практики і дослідження стратифікаційних порядків. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/stmm_2010_2_5.pdf (дата звернення: 15.07.2019)
10. ESS Round 2: European Social Survey Round 2 Data (2004). Data file edition 3.5. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC.
11. European Social Survey (2014) Weighting European Social Survey Data. URL: http://www.europeansocialsurvey.org/docs/methodology/ESS_weighting_data_1.pdf (Last accessed: 15.07.2019).
12. ESS Round 2: European Social Survey (2016): ESS-2 2004 Documentation Report. Edition 3.6. Bergen, European Social Survey Data Archive, NSD - Norwegian Centre for Research Data for ESS ERIC.
13. Головаха Є. І., Горбачик А. П., Паніна Н. В. Україна та Європа: результати міжнародного порівняльного соціологічного дослідження. Київ, 2006. 142 с.
14. Райт Э. О. Марксистские концепции классовой структуры. Скепсис. URL: https://scepsis.net/library/id_608.html (дата обращения: 15.07.2019)
15. European Social Survey (2004) Economic Morality in Europe: Market Society & Citizenship. URL: <http://www.europeansocialsurvey.org/data/themes.html?t=econmorale> (Last accessed: 15.07.2019).