

ОСОБЛИВОСТІ ЗВ'ЯЗКУ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З ЇЇ ПРЕДМЕТНОЮ СФЕРОЮ

Музичко Людмила Володимирівна

Кандидат психологічних наук,
доцент кафедри педагогіки та психології
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, доцент

Фальковська Людмила Миколаївна

Старший викладач кафедри соціальної та практичної психології
Житомирського державного університету імені Івана Франка

Соколова Ганна Олегівна

Магістрантка заочної форми навчання
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

Актуальність дослідження полягає у необхідності вивчення внутрішніх механізмів мотивації професійної діяльності з урахуванням впливу змістового наповнення та предметної сфери фахівця. Якщо донедавна центром уваги у цій сфері була особистість у зв'язку з її внутрішньою та зовнішньою стимуляцією, прагнення досягати успіху у професійній сфері, то нині порушуватиметься питання рушійних сил самореалізації, самовираження фахівця у професії, зокрема його мотивації щодо предметної сфери, в якій реалізуються ці смисли.

Питання мотивації професійної діяльності не нове і широко представлене у науковому дискурсі у працях В. Асеева, І. Васільєва, М. Магомед-Емінова, В. Вілюнаса, І. Джидар'яна, Б. Додонова, В. Іванникова, Є. Ільїна, Д. Кікнадзе, Л. Кічатинова, В. Ковальова, О. Леонтєва, В. Магуна, В. Мерліна, С. Москвічова, Л. Петражицького, П. Сімонова, А. Файзуллаєва, Ш. Чхартішвілі, П. Якобсона та у працях західних вчених: Х. Хекхаузена, Д. Аткинсона, Д. Халла, А. Маслоу та інших.

Меш широко представлені емпіричні дані щодо предметної сфери професійної діяльності з точки зору психології, а не вибору професії чи організації виробничого процесу. Однак, спираючись на вчення Є. Клімова [1] про класифікацію професій залежно від предмета праці - тобто тим, з чим має справу працівник, для нас очевидними стали виокремлені п'ять предметних сфер професійної діяльності у царині: природи, техніки, людини, знакового та художнього образу.

Отже, питання зв'язку мотивації професійної діяльності з її предметною сферою є мало вивченим. Ця обставина визначила обрання теми нашого дослідження.

Об'єкт дослідження: мотивація професійної діяльності

Предмет дослідження: особливості зв'язку мотивації професійної діяльності

з її предметною сферою.

Мета дослідження: виявити особливості зв'язку мотивації професійної діяльності з її предметною сферою

Методологічну базу нашого дослідження склали підходи до аналізу людини як суб'єкта професійної діяльності, які представлено в працях А.В. Брушлінського, Г.С. Костюка, С.Д. Максименка, В.О. Моляко, Т.М. Титаренко та ін.; положення про єдність динамічної (енергетичної) і змістовно-значеннєвої сторін мотивації: системи відносин людини (В.М. Мясичев); співвідношення змісту й значення (О.М. Леонт'єв); інтеграція спонукань і їхній значеннєвий контекст (С.Л. Рубінштейн); спрямованість особистості й динаміка поведінки (Л.І. Божович, В.Е. Чудновський); орієнтування в діяльності (П.Я. Гальперін).

Проблема мотивації і мотивів поведінки та діяльності – одна з фундаментальних у психології. Мотивація посідає провідне місце у структурі особистості та є одним з основних понять, яке вживається для пояснення рушійних сил поведінки та діяльності. Мотивація є своєрідним маркером суспільних відносин та змін, які в них відбуваються. Зміни в мотивації – важливий показник ефективності не тільки виховання, а й праці.

Виходячи з вище сказаного та спираючись на дослідження І.О. Баклицького [2], у наш час склалася особлива ситуація в системі мотивації професійної діяльності, для якої характерно: втрата або зниження значимості суспільних мотивів праці; трудова пасивність; неможливість досягнення справедливого посадового й професійного росту; неможливість мати стабільну високооплачувану роботу; небажання інтенсивної праці; придбання статусу й значимості за допомогою «нетрудових» заслуг тощо.

Проблеми мотивації професійної діяльності стають актуальними й вимагають подальшого дослідження. Від чітко розроблених систем професійної мотивації залежить не тільки соціальна та творча активність суб'єктів трудової діяльності, але й кінцевий результат.

Одним з основних положень психології праці є уявлення про професійну специфіку мотивації до різних видів трудової діяльності. В.А. Ядовим та В.І. Ковальовим [3] було встановлено, що вона визначається особливостями змісту трудових завдань та умов їх реалізації, що висуває різні вимоги до виду, структури, ступеня виразності та змістовно-цільовим характеристик мотивів професійної діяльності. Процес професіоналізації передбачає формування професійної мотивації на основі загальної трудової, трансформацію загальних мотивів у конкретно-специфічні цілі під впливом характерного змісту та умов діяльності.

Відповідно до об'єктивних умов, що склалися у країні, за яких мало відбуватися представлене дослідження, а саме: COVID-19 та повномасштабна війна росії проти України; та з метою отримання широкого розвою інформації було прийнято рішення скористатися соціальними мережами для залучення охочих взяти участь у дослідженні. В інструкції запрошувались усі бажаючі доєднатись, однак з цього широкого контингенту ми планували взяти лише частину, яка б відповідала запиту нашої теми та статистичним вимогам у

подальшому їх аналізі.

За посиланням учасники опитування отримували гугл-версію стандартних опитувальників, які більш детально опишемо нижче, та загальних даних про респондента – вік, стать, професія, посада, термін перебування у професії. Особлива увага наприкінці гугл-форми приділялась ранжуванню основних мотивів професійної діяльності для психометричного представлення у свідомості дослідницьких груп соціального уявлення про вагу та цінність певних із мотивів із запропонованого списку.

Гугл-форма, на нашу думку, мала бути лаконічною, всебічно охоплювати мотивацію професійної діяльності та враховувати максимальну кількість чинників, що можуть на неї впливати, а саме – сам зміст мотивації (опитувальник Т.М. Францевої [4] – 60 пунктів), зовнішні та внутрішні умови впливу на неї (методика К. Замфір у модифікації А.А. Реана [5] – 7 пунктів) та спрямованість у професії (Методика діагностики спрямованості особистості Б. Басса (Опитувальник Смекала-Кучера) [6] – 30 пунктів) та 16 пунктів структурованого інтерв'ю. Загалом форма об'єднала 118 пунктів, тому із поваги до діагностованих та для додаткової мотивації виконувати завдання до кінця за посиланням, в інструкції було повідомлено про можливість отримати зворотній зв'язок з інтерпретацією результатів при згоді повідомлялася діюча e-mail адреса – таких виявилось небагато – 52 особи, але буде інформацію до роздумів у наступних наших пошуках. Однак, інформацію про персональні результати 52 респонденти отримали, тому вважаємо, що деонтологічних вимог дотримано і у подальшому маємо сподівання на достовірність та щирість повідомленої в опитуванні інформації. Отож, переходимо до аналізу отриманих результатів.

Опитування відбувалось у режимі он-лайн для усіх охочих долучитися до проекту «Я і моя професія». Досліджуванним пропонувалося за посиланням дати відповіді на ряд питань для з'ясування контингенту. Охочими виявилися 273 особи, однак, рандомізувавши їх за віком та професією, у якій людина перебуває від 3 до 6 років, зупинилися на результатах 104 діагностованих (58 жінок та 46 чоловіків). Результати 169 осіб, що не склали нашу вибірку були або неповними, або мали широкий розмах у досвіді роботи у професії та у віці. Нашим завданням було утворити відносно однорідну вибірку щодо віку та стану перебування у фахові (коли пройдено етап адаптації та має місце плато продуктивності та обізнаності у обраній справі) при збереженні розмаїття професій за предметом.

Обробка отриманих результатів має бути спрямована у нашому дослідженні на пошук зв'язку, однак тут має місце низка технічних труднощів, які доведеться здолати аби досягти поставленої мети. Традиційно у випадку пошуку зв'язку використовується математико-статистичні методи, а саме кореляційний аналіз, в результаті якого отримаємо коефіцієнт, що вказуватиме на міру цього зв'язку. Його суть полягає у тому, щоб виявити чи існує зв'язок між двома рядами даних. Найчастіше застосовується ранговий кореляційний аналіз за методом Спірмена та лінійна кореляція за Пірсоном – це найпростіші методи, які дозволяють будувати математичну модель взаємозв'язку різних психічних явищ.

Програма нашого емпіричного дослідження передбачає достатньо великий масив даних щодо мотивації, однак предметна сфера окреслює лише типи

професій за доволі незначними (з математичної точки) зору показниками, тому, на нашу думку, застосування коефіцієнтів кореляції у їх традиційному виконанні є неможливим та малоінформативним. Тому вважаємо за доцільне віддати перевагу факторному аналізу, який дасть змогу згрупувати надміру широке поле даних і звести їх до розумного мінімуму найважливіших чинників (факторів), що дозволить на додачу графічно представити ці дані у вигляді факторно-семантичних полів для зручності візуального аналізу.

За попередніми результатами виявлено цікаві зв'язки. Перша група, що представляє зміст свідомості представників типу професій Людина - Природа (Група Л-П) (Див.Рис.1) має виокремлені 3 фактори, два з яких представлені полярними конструктами «Можливість мати роботу, яка дає велику вигоду та додаткові вигоди» з одного боку та йому протистоїть «Можливість рости інтелектуально, особистісно та професійно» (позначено на Рис. 1 червоним кольором).

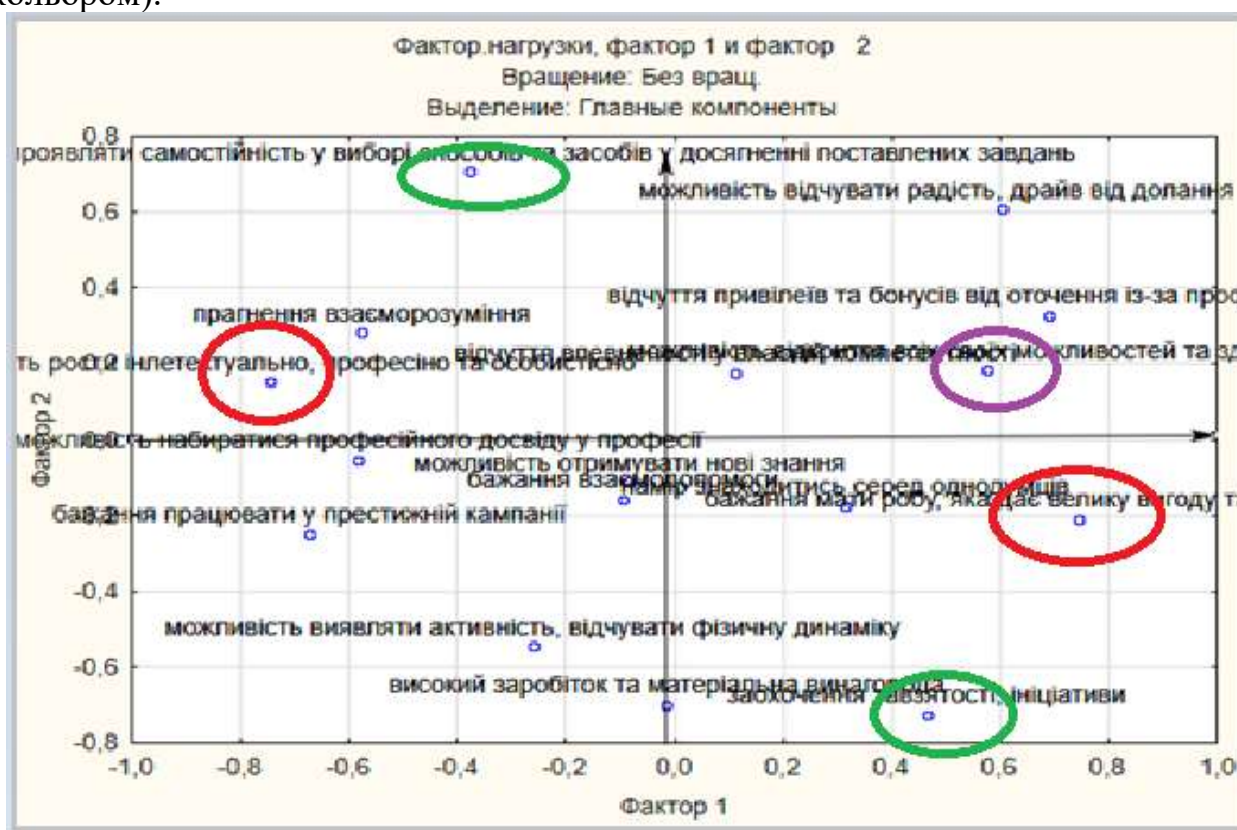


Рис.1. Факторно-семантичне поле групи Л-П

Другий конструкт (позначено на Рис.1 зеленим кольором), що має значиме факторне навантаження – «Можливість проявляти самостійність у виборі способів та засобів у досягненні поставлених завдань» і на протилежному полюсі – «заохочення завзятості, ініціативи» засвідчує, на нашу думку, високий рівень особистої відповідальності за прийняте рішення, де його неправильність з часом буде карою. Відчуття покинутості, безпорадності, бажання підтримки виражає у цьому фрагменті місту свідомості опитаних.

Третій фактор (позначено на Рис.1 фіолетовим кольором) представлений негативним коефіцієнтом і свідчить про невпевненості у власній компетентності. Як не дивно, завдання, яке ми перед собою ставили у дослідженні розкриває

глибокі соціально-політичні проблеми у царині професій, пов'язаних з природою, що вимагають негайного кваліфікованого розв'язання.

Наступна група – **Група Л-Т** (Див. Рис. 2) представляє іншу картину мотиваційних характеристик, виявлених у змісті свідомості учасників цієї вибірки, зокрема три фактори описують перший мотив «Знаходитись серед однодумців» (позначено на Рис.2 червоним кольором) - данина ремісницькій історії, цеховій культурі; четвертий фактор – говорить про невдоволення рутинною, відсутністю радості, непереборними труднощами – «Можливість відчувати радість, драйв від додання труднощів» у значенні (-0,833305) (на Рис.2 позначено фіолетовим кольором).

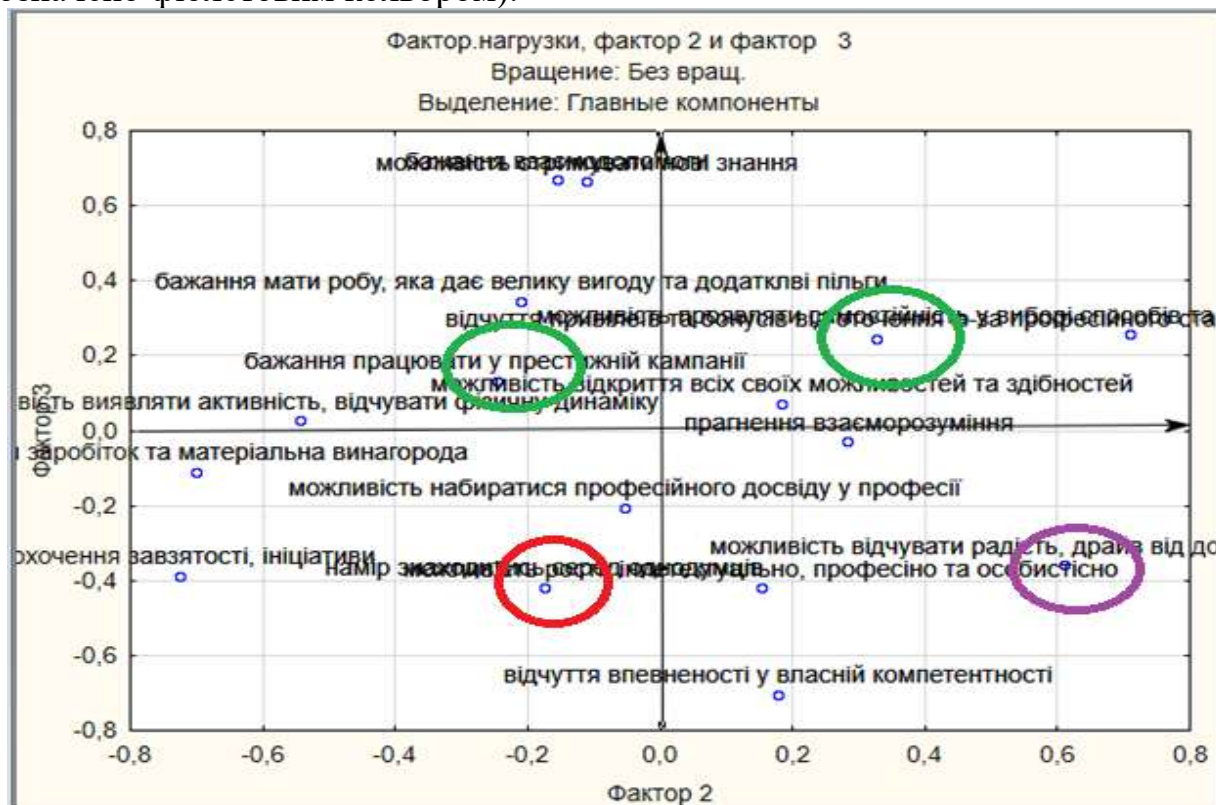


Рис. 2. Факторно-семантичне поле групи Л-Т

Другий фактор (у Рис.2 позначено зеленим кольором) тут представлений полярним конструктом – «Бажання працювати у престижній кампанії» опозиціонується до «відчуття привілеїв та бонусів від оточення із-за професійного становища». Хоч дана група представлена різними представниками професій, що входять до цієї вибірки, втім вони однотайні у відчутті нехтування їх умовами праці, низького престижу технічної праці та бажання бути членом престижної кампанії – брак підприємств такого типу у малих та середніх містах та закриття старих, можливо є причиною такої картини мотивації праці у представників технічних спеціальностей.

Цікаві особливості мотивації професійної діяльності відстежуються у змістах свідомості представників типу професій Людина-Людина (**Група Л-Л**) (Див. Рис.3).



Рис. 3. Факторно-семантичне поле Л-Л

Виділені головні компоненти в результаті обертання Верімакс засвідчують у змісті свідомості представників цієї вибірки чотири фактори – два з яких представлені полярними конструктами та два з від’ємними значеннями кореляції.

Перший конструкт «Намір знаходитись серед однодумців» та «Можливість отримувати нові знання» (позначені на Рис.3 червоним кольором) є полярним і свідчить про усвідомленні інертності системи соціальних послуг, де професійна сфера часом є несумісна з побутовою і вимагає компромісів у розв’язанні професійних завдань. Другий конструкт (позначений на Рис.3 зеленим кольором) теж має протилежні за знаком значення і включає такі мотиви як «Бажання працювати у престижній компанії» та «Відчуття привілеїв та бонусів від оточення із-за професійного становища» може свідчити, на нашу думку, про незахищеність та невизнання почасти внеску, який не завжди очевидний і раптовий у роботі системи «Людина-Людина». Часом, вимоги по відношенню до працівників соціальної сфери зростають, але бракує правового регулювання або воно не досконалим, щоб почуватися безпечно та комфортно на робочому місці – тут проводиться робота по створенню стандартів та сертифікації, але опір, що чинять самі працівники та бюрократична система даються взнаки. Ознаки розчарування та втоми проявляються у третьому та четвертому факторах (позначено на Рис.3 фіолетовим та синім кольорами) – респонденти не знаходять взаєморозуміння («прагнення взаєморозуміння» (-0,824473)) та не відчують радості й драйву від долаття труднощів (-0,86754). Ми можемо пояснити подібний сценарій мотивації тим, що вибірку складають працівники так званих «хелперських» професій, де професійне вигорання зустрічається значно частіше, ніж хотілося.

Яскравою є картина факторно-семантичного поля значень мотивації

професійної діяльності фахівців у царині знакових систем (Група Л-3с). Графічне представлення факторного навантаження дозволить зупинитися на всіх деталях (Див. Рис. 4).

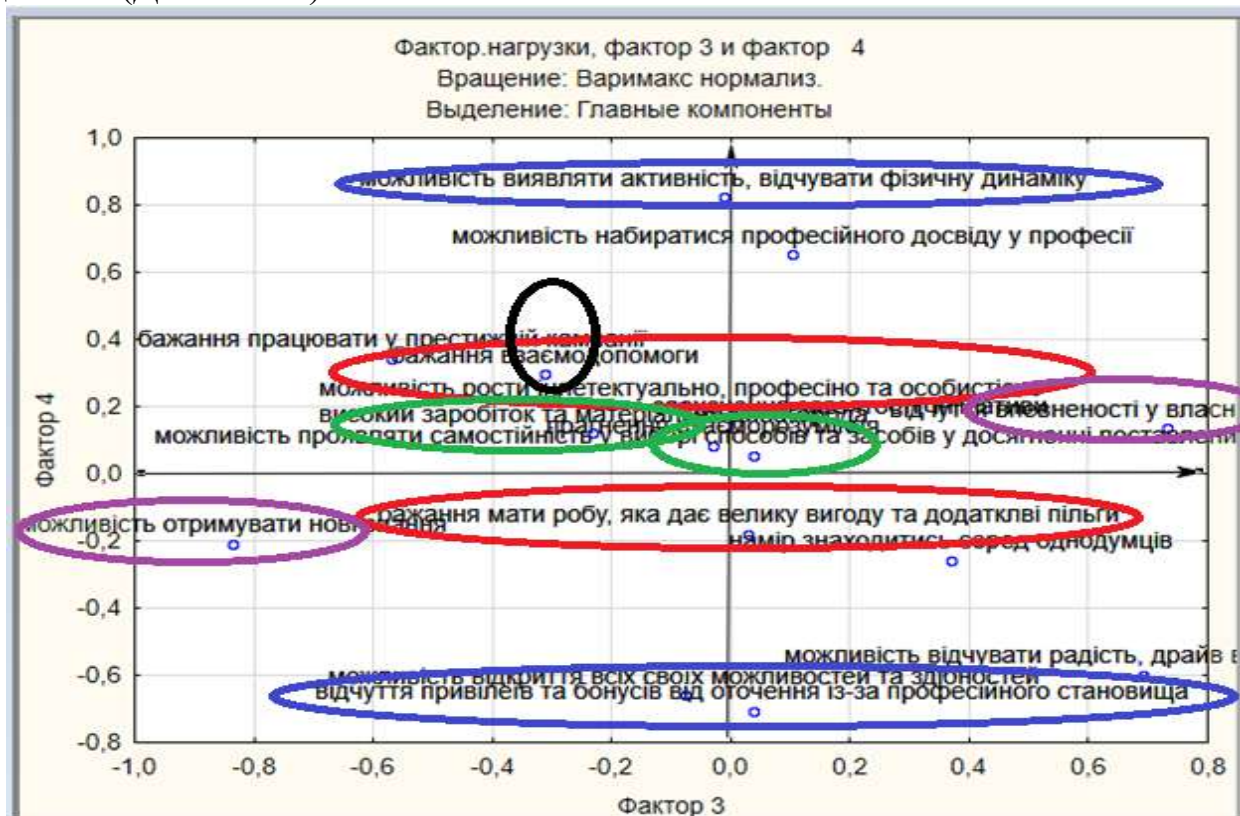


Рис. 4. Факторно-семантичне поле групи Л-3с

В ході факторного аналізу даних виявилось 5 факторів, серед яких 4 полярні конструкти, на яких ми зупинимось детальніше. Отже, перший конструкт (позначено на Рис.4 червоним кольором) засвідчує мотив «Можливість рости інтелектуально, професійно та особистісно», який наштовхується на відсутність взаємодопомоги та достатніх статків - від'ємні значення «Бажання взаємодопомоги» та «Бажання мати роботу, яка дає велику вигоду та додаткові пільги», що може свідчити про стереотип, що склався у минулому, коли заохочувалась «завчена безпорадність» дотаціями, пільгами тощо, а в ринкових умовах зникла. Наступний конструкт (позначений на Рис.4 зеленим кольором) пов'язаний із мотивами, що стосуються змісту роботи - зарібок та матеріальних винагород і обмеженням самостійності у виконанні завдань – знову має місце боротьба між тим, щоб чи зберегти відносну свободу чи все ж віддати перевагу винагороді.

Третій фактор (позначений на Рис.4 фіолетовим кольором) стосується постійної динаміки, що відчутна у цифровій сфері – протиріччя, що вимагає розв'язання і є водночас мотивом професійної діяльності – відчуття власної компетентності та можливістю отримувати нові знання – цей процес має бути безперервним, бо є ризик стати не привабливим на ринкові праці.

Четвертий фактор (позначений на Рис.4 синім кольором) стосується, на нашу думку, представлення у змісті свідомості респондентів даної групи відсутності балансу між внеском, енергією працівника та визнання, бонусів – не завжди має місце поцінування та публічної огласки результатів тієї роботи, яку виконав

фахівець у цифровій царині.

П'ятий фактор (позначений на Рис.10 чорним кольором) говорить про типову для представників даної групи потребу у допомозі щодо побудови взаємин, це свідчить про усвідомлення цієї проблеми та бажання з нею справлятися, можливо при допомозі фахівців. З власного досвіду роботи в ІТ компаніях знаємо про такий запит, де психологічні послуги вимагаються масово та підтримуються командою, оскільки ця сфера соціально-психологічного характеру видається складною, заплутаною та не прогнозованою – власне, все, що стосується живого спілкування та навичок у цьому.

Ще одна дослідницька група потребує аналізу мотивації професійної діяльності у царині художніх образів (**Група Л-Хо**). Результати представлені у додатках та графічно (Рис. 5).

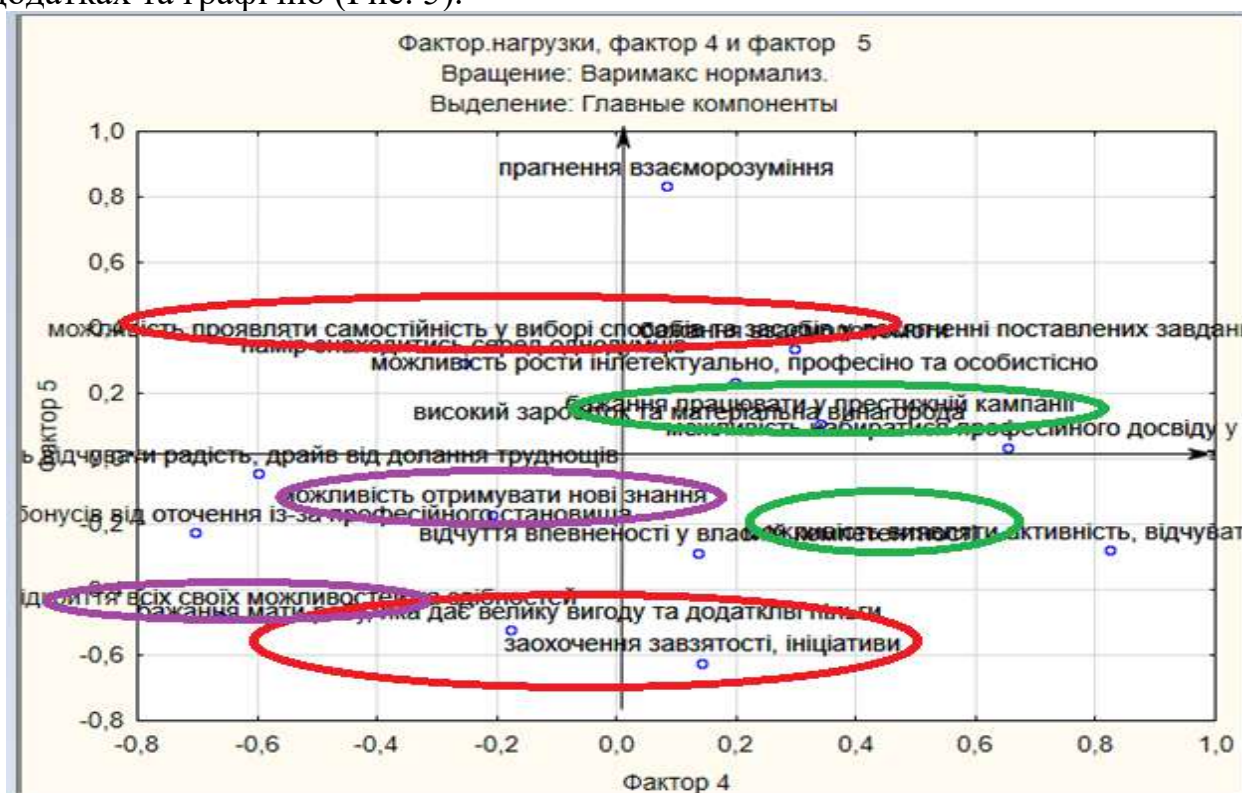


Рис. 5. Факторно-семантичне поле групи Л-Хо

Як свідчать дані, отримані у ході структурованого інтерв'ю, специфіка мотивації професійної діяльності виявляється виявлених трьох конструктах – «Бажання мати роботу, яка дає велику вигоду та додаткові пільги», «Бажання взаємодопомоги» з одного боку та «Можливість росту професійно, інтелектуально, особистісно» (позначено на Рис.5 червоним кольором) свідчать, на наш розсуд про працівників цієї сфери відчувається протиріччя чи вибір стосовно або коштів або зростання до того ж зростання має відбуватись за власний ресурс, не сподіваючись на допомогу ззовні – подібну мотиваційну характеристику ми зустрічали у групі Л-Зс. Оскільки ці групи представляють відносно нові спеціальності, ми схильні припустити, що саме цим обумовлюються такі суперечливі мотивуючі у їх діяльності. Водночас гостро постає проблема самостійності, ініціативи та високих статків (Фактор 2, позначений на Рис.5 зеленим кольором) та сприятливих умов для підвищення

фаховості (Фактор 3, який позначений на Рис.5 фіолетовим кольором).). Головним питанням для фахівця, що працює з художніми образами є можливість розкриття своїх можливостей та здібностей, однак цьому мотивові протистоїть класична організація навчання та отримання знань, що також складає дилему для респондентів даної групи.

Цікавим є фактор, пов'язаний з мотивом активності та статусом-репутацією – час для формування позитивного іміджу, промоція та реклама є витратними способами реалізації фахівців цієї сфери.

Висновки. Отже, в ході факторного аналізу нам вдалося з'ясувати наявність зв'язку мотивації професійної діяльності з предметною сферою, у якій її реалізують фахівці. Очевидно, що ми зіштовхнулись з певними труднощами щодо організації емпіричного та статистичного обґрунтування завдань дослідження, але маємо надію, що справились належним чином і досягли мети дослідження.

Таким чином, спільні мотиви, що об'єднують у групі спільну думку довкола предмета професійної діяльності у кожній із дослідницьких груп вказували на специфікацію зв'язку, унікальність мотивів у кожній із груп, що, власне, і вказує на наявність зв'язку, а його силу та достовірність ми знаходимо у значеннях компонент факторного навантаження.

Список літератури

1. Климов Е.А. Развивающихся человек в мире профессий. Обнинск, 1993.
2. Психология праці: підручник / І.О. Баглицький. — 2-е вид., перероб. і доп. Вид-во: Знання, 2008. – 668 с.
3. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / Ковалев В. И. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
4. Францева Т.Н. Опросник для диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов // Журнал, Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология ; Год, 2010 ; Выпуск, 2 ; С. 146-160.
5. Замфир К., Удовлетворенность трудом. Мнение социолога / Кэтэлин Замфир / Перевод: А. Мазылу. - Издательство: Издательство политической литературы. - 1983, 144 стр.
6. Верещагина Л.А. Определение направленности «на себя» - «на дело» - «на взаимодействие» // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб., 2003.