

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

THEORETICAL ASPECTS OF ANALYSIS OF THE MOTIVATIONAL SPHERE OF PERSONALITY IN DOMESTIC AND FOREIGN PSYCHOLOGY

У статті розглядаються теорії, що розкривають особливості мотивації особистості у сфері процесів її професійної діяльності. Сформовано два підходи теорії мотивації, розроблених у зарубіжній та вітчизняній психології, які базуються на її змістових характеристиках, зокрема на оцінці потреб та факторів, які визначають поведінку (теорії А. Маслоу, Ф. Херцберга, Л. Маккланда, К. Альфредера) та процесуальні теорії, що осмислюють, яким чином особистість обирає той чи інший вид поведінки (В. Врум, Дж. Адамс та Е. Локк). Підкреслено, що в основі цих двох груп теорій увага акцентується здебільшого на питаннях потреб особистості, як тих детермінант, що визначають основні мотиви її діяльності, її зовнішньої та внутрішньої мотивації, тощо. Кожна із визначених груп теорій вносить свій вклад у поняття та механізми мотивації, водночас вони охоплюють лише невелику частину спектра ключових факторів впливу на особистість: досягнення життєвих цілей, задоволеність результатами праці в сфері обраної професії, задоволення потреби в приналежності до тієї чи іншої соціальної страти, особиста зацікавленість в роботі, прагнення досягнення не лише матеріальних прибутків, а й морального задоволення від роботи, внутрішні переконання особистості тощо. Водночас слабкою стороною цих теорій є їх певна обмеженість, зокрема неможливість спрогнозувати поведінку особистості на основі мотивації. Окремо розглянуто теорії очікувань В. Врума, в межах якої дослідник спробував виявити усі можливі фактори мотивації особистості та наголошував на тому, що наявність певного спектру потреб не є єдиною необхідною умовою мотивації особистості, спрямованої на досягнення певної цілі та румунського соціолога К. Замфіра, який презентував структурну модель мотивації особистості до трудової діяльності. Визначено, що домінуючими складовими аналізу теорій мотивації є потреби, інтереси та установки особистості.

Ключові слова: актуалізація потреб, мотивація, професійна мотивація, професійна діяльність, управління.

The article considers theories that reveal the features of personality motivation in the field of processes of his professional activity. Two approaches to theories of motivation developed in foreign and domestic psychology, based on its semantic characteristics, in particular on the assessment of needs and factors that determine behavior (theories of A. Maslow, F. Herzberg, L. McClelland, K. Alfreder) and procedural theories that comprehend how a person chooses a particular type of behavior (V. Vroom, J. Adams and E. Locke). It is emphasized that in the basis of these two groups of theories attention is focused mainly on the needs of the individual, as those determinants that determine the main motives of its activities, its external and internal motivation, and so on. Each of the identified groups of theories contributes to the concepts and mechanisms of motivation, while they cover only a small part of the range of key factors influencing the personality: achieving life goals, job satisfaction in the chosen profession, meeting the need to belong to a particular social stratum, personal interest in work, the desire to achieve not only material income but also moral satisfaction from work, inner beliefs of the individual and so on. At the same time, the weakness of these theories is their certain limitations, in particular the inability to predict personality behavior based on motivation. V. Vroom's theory of expectations is considered separately, within which the researcher tried to identify all possible factors of personality motivation and stressed that the presence of a certain range of needs is not the only necessary condition for personality motivation aimed at achieving a certain goal and Romanian sociologist C. Zamfir presented a structural model of personal motivation for work. It is determined that the dominant components of the analysis of motivation theories are the needs, interests and attitudes of the individual. **Key words:** actualization of needs, motivation, professional motivation, professional activity, management.

УДК 159.923.005.32
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.39.10>

Білецька Т. В.

к. соціол. н., доцент,
доцент кафедр психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін,
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

Купчишина В. Ч.

к. пед. н.,
старший викладач кафедри психології та морально-психологічного забезпечення
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

Виклики, що формуються сьогодні до рівня професійної підготовки зумовлюють розширення якостей, якими повинні володіти фахівці в різних сферах праці. Однією із базисних складових професійного успіху та реалізації у обраній професії є, на наш погляд, мотивація. Професійна мотивація – це дія конкретних стимулів, що обумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних із нею або сукупність внутрішніх та зовнішніх сил, які детермінують у особистості бажання реалізувати себе в сфері праці і надають їм спрямованості, що орієнтована на досягнення певних цілей.

Даний феномен уже довгий час активно вивчається у світовій та вітчизняній психо-

логічній думці з II пол. XX ст., а саме у період 60–70-х рр. Хоча перші спроби осмислити мотивацію ми можемо спостерігати ще раніше в межах ряду психологічних теорій, таких як: гуманістична теорія, когнітивізм, теорія соціальних потреб, тощо.

В сучасних дослідженнях посилену увагу до проблеми мотивації загалом та професійної, зокрема, можемо пояснити необхідністю більш широкого залучення у практику психологічних досліджень, що допомагають глибше проаналізувати реальну поведінку особистості, виявити її закономірності. З іншого боку, нагальним залишається питання виявлення зв'язків внутрішніх мотиваційних тенденцій

особистості до дій з соціальною детермінацією її психіки. Саме тому, аналіз сформованих у світовій та вітчизняній психології концепції мотивації є вельми актуальним дослідницьким завданням.

Аналіз наукової літератури з даної проблематики дозволив нам виявити понад 50 теорій, що аналізують процес мотивації. Узагальнено їх можемо класифікувати у три групи:

аналіз мотивації через понукання та процеси – О. Єгоршин, Ф. Стерліков, Р. Кох, Р. Маніловський, Є. Ільїн, А. Кібанов;

аналіз мотивації через зовнішні та внутрішні детермінанти – О. Азрилян, О. Виханський, О. Наумов;

аналіз мотивації в контексті мотивів, потреб, стимулів – А. Борисов, К. Пасс, Б. Лоус, Е. Пендлтон, Л. Чедвик, Б. Райзберг, Л. Лозовський, Н. Маусов, А. Мамедов, Н. Самоукіна.

Враховуючи значну кількість теорій мотивації та керуючись предметом нашого дослідження, ми зосередимо свою увагу на тих, що аналізують даний процес з позицій мотивації діяльності. Аналіз та узагальнення різних теорій мотивації загалом, та тих, що присвячені мотивації до професійної діяльності, зокрема, дозволяють нам вести мову про два узагальнені підходи в її змістових характеристиках та оцінках:

перший підхід базується на змістових складових мотивації, тобто на оцінці потреб та факторів, які визначають поведінку. До цієї групи ми можемо віднести: теорію ієрархії потреб А. Маслоу, теорію подвійної мотивації Ф. Херцберга, теорію потреб у досягненні результатів Л. Макклєнда та теорія існування приналежності та зростання К. Альфредера.

до другої групи так званих процесуальних теорій ми віднесли ті, що осмислюють, яким чином особистість обирає той чи інший вид поведінки. Це теорії очікування В. Врума, теорія справедливості Дж. Адамса та теорія постановки цілей Е. Локка.

Узагальнено відзначимо, що в основі цих двох груп теорій здебільшого питання потреб особистості, як тих детермінант, що визначають основні мотиви її діяльності, її зовнішньої та внутрішньої мотивації, тощо. Кожна із цих груп теорій вносить свій вклад у поняття та механізми мотивації, водночас вони охоплюють лише невелику частину спектра ключових факторів впливу на особистість: досягнення життєвих цілей, задоволеність результатами праці в сфері обраної професії, задоволення потреби в приналежності до тієї чи іншої соціальної страти, особиста зацікавленість в роботі, прагнення досягнення не лише матеріальних прибутків, а й морального задоволення від роботи, внутрішні переконання особистості тощо. Водночас слабкою стороною цих теорій є їх певна обмеженість, зокрема не

можливість спрогнозувати поведінку особистості на основі мотивації.

Розглянемо окремі аспекти вище зафіксованих нами теорій. Так, згідно теорії ієрархії потреб А. Маслоу в основі поведінки людини лежать її потреби. Останні можна класифікувати згідно ієрархічних рівнів на нижчі та вищі, базисні та похідні. Основною ідеєю американського дослідника є думка про те, що без належного, в плані обсягу, задоволення базисних потреб, у особистості не можуть формуватися потреби вищого рівня. Дещо схожою є ERG теорія мотивації К. Альфреда. Вона власне виникла як реакція на критику теорії А. Маслоу [6, с. 373]. Автор даної теорії вважав, що на процеси актуалізації потреб особистості впливають її індивідуальні якості, а також специфіка ситуації. К. Альфред визначив три типи потреб:

– потреби існування (existence) – їжа, повітря, вода, умови праці, заробітня платня, тощо; фізіологічні потреби і потреби в безпеці;

– потреби взаємозв'язків (relatedness) – тут мова йде про значимі для особистості соціальні та міжособистісні взаємини, що детермінують прагнення отримати підтримку, схвалення, визнання;

– потреби росту (growth) – особистий творчий розвиток, реалізація у професії, самовираження, самовдосконалення тощо.

При цьому дослідник наголошував, що в доповнення до прогресивного процесу задоволення особистістю своїх потреб, презентованого А. Маслоу, має місце також регресивний процес, пов'язаний із невдоволенням потреб і як наслідок, розчаруванням. Також дослідник вважав, що рух від потреб до потреб відбувається в обидві сторони і невдоволеність більш високого рівня посилює дії потреб більш низького рівня [6, с. 376].

Цікавою в контексті аналізу мотивації діяльності є теорія Х та Y американського дослідника Дугласа Мак Грегора. Саме вона в майбутньому стане базисом для неформального демократичного управління персоналом в компаніях США. Ця теорія презентує підхід, згідного якого усіх працівників класифікують у дві групи Х та Y. Теорія Х передбачає, що люди від природи є ліниві, безініціативні, пасивні та такі, що прагнуть уникнути відповідальності. Такі працівники, згідно Мак Грегора (Дуглас), потребують постійного контролю з боку керівництва, системи покарань за проступки та системи заохочень за успіхи.

Теорія Y передбачає, що людина від природи навпаки, володіє талантами, прагне до реалізації своїх можливостей і готова нести відповідальність за власні дії. Для таких особистостей питання матеріальної винагороди досить часто не є пріоритетним, а домінують бажання кар'єрного зростання, реалізації

у професії, схильність до прийняття виважених, раціональних рішень. Такі люди не потребують постійного контролю з боку керівництва, часто проявляють ініціативу та є досить креативними [5, с. 32].

Теорія Х Мак Грегора, на думку сучасних фахівців, має суттєві недоліки, адже презентує суто механістичний підхід до розгляду особистості, підкреслює, що базисом її розвитку виступають постійно відтворювані дії, що провокує певної мірою її автоматизацію. Теорія Y, в свою чергу, передбачає гуманістичний підхід до особистості та визнання її унікальності та індивідуальності, врахування чинників мотивації працівників в процесі діяльності.

Наступною у контексті аналізу мотивації діяльності є теорія американського дослідника Фредеріка Герцберга. Він презентує двофакторну модель мотивації, яка демонструє задоволеність роботою та презентує класифікацію мотивації до праці по характеру її впливу: підтримуючі (або гігієнічні) та мотиваційні мотиватори. Гігієнічні мотиватори формуються через потреби в безпеці, в хорошій заробітній платні, адекватному керівництву та сприятливій атмосфері у колективі, належних умовах праці.

В свою чергу, мотиваційні мотиватори – це такі умови праці, за яких досягається найвищий рівень мотивації працівників та формується їх задоволення від процесу професійної діяльності. До них належать такі фактори як: досягнення цілей, визнання, сама праця, її творчий потенціал, кар'єрне зростання, відповідальність, можливість самореалізації, тощо. Використання даної моделі дозволяє на належному рівні досягти загальної задоволеності результатами праці у колективі, а також мотивувати його членів на досягнення більш високих професійних результатів.

Теорія мотивації влади Д. Мак Клелланда і Д. Аткинсона основну увагу приділяє потребам вищого рівня. Дослідники розробили процедуру вимірювання та оцінки мотивів. На їх думку, особистість отримує стимули із соціального середовища, тому варто вивчати не те як люди діють, а те, як вони відчують та думають. Згідно позиції Д. Мак Клелланда потреби вищого рівня зводяться до трьох основних факторів: прагнення до успіху, прагнення до влади та прагнення до визнання. Враховуючи це, соціальний успіх вимірюється не рівнем визнання із боку колег, а через особисті досягнення в результаті активної діяльності, як прагнення приймати участь у формуванні тих чи інших рішень, пов'язаних із професійною діяльністю та нести за них відповідальність.

Потреба у визнанні демонструє здатність особистості бути неформальним лідером і відстоювати власну точку зору. Потреба у причетності до афіліації (анг. affiliation – зв'язок) – це прагнення до спілкування, бажання надавати

допомогу іншим, підтримувати дружні стосунки, самому приймати допомогу. Ці потреби проявляються у бажанні стати учасником групи, колективу, долучатися до спільної діяльності. Насамкінець, потреба у владі – це прагнення досягти в першу чергу, особистих цілей: матеріального зиску, фінансової свободи, інших можливостей, прагнення особисто приймати усі рішення, здійснювати вплив на інших, тим самим примушуючи їх робити те, що вони б ні за яких умов не ініціювали самостійно. Потреба в досягненні успіху передбачає те, що особистість самостійно несе відповідальність за свої перемоги та поразки, володіє достатньо високим рівнем самоорганізації, відповідальності, схильна вирішувати складні завдання, пов'язані із професійною діяльністю [3, с. 117].

Як уже зазначалося нами вище, наступну групу формують так звані процесуальні теорії мотивації. На відміну від змістових теорій, вони розглядають останню як одну із складових поведінкового процесу особистості. Розглянемо окремі теорії, що належать до даної групи: теорію очікувань В. Врума, теорію постановки цілей Е. Локке та теорію справедливості С. Адамса.

Так, у теорії постановки цілей американського психолога Е. Локке, яку він презентував у 1968 році мотивацію можна визначити через цілі особистості та рівнем задоволеності результатами праці щодо їх досягнення. Дослідник наголошує на тому, що індивідуальні свідомі цілі – це перші, базисні детермінанти поведінки. Свідомі цілі виступають основною метою діяльності особистості, через які вона готова докладати певні зусилля, що власне і визначає її поведінку. Він описує модель постановки цілей наступним чином: особистість приймає індивідуальні цілі, які формують спрямованість та інтенсивність її подальшої діяльності, а по факту досягнення очікуваних результатів задоволеність від роботи. При цьому дослідник наголошує, що результати роботи та рівень інтенсивності її виконання залежать від наступних характеристик: складність (рівень професійності, необхідний для виконання виробничих завдань); прийнятність (умови, за яких працівник сприймає мету діяльності як власну); міра готовності особистості докладати певні зусилля для досягнення конкретної мети; визначеність мети діяльності, її ясність та чіткість.

Рівень задоволеності працівником результатами своєї діяльності вимірюється через внутрішні (співвіднесення працівником результатів своєї праці з поставленими цілями) та зовнішні (порівняння працівником результатів власної праці з іншими працівниками) процеси. Аналізуючи доцільність використання даної теорії в системі управління, підкреслимо, що реалізувати її положення на практиці досить

складно. Адже у будь-якому колективі є різні за віком працівники, види діяльності, рівні освіти та професійної підготовки. Усе це ускладнює процес управління ними, виходячи виключно із цілей особистості та рівнем її задоволеності результатами праці щодо їх досягнення.

Теорія справедливості іще одного американського дослідника С. Адамса розглядає мотивацію не з позицій індивідуальних потреб, а на основі процесу порівняння себе з іншими людьми: по внеску в процес праці – зусилля, час, ресурси та по результатам – оплата праці, пільги, інші преференції. Тут мова йде про суб'єктивні оцінки працівника: люди порівнюють результат згідно свого внеску, оперуючи такими критеріями як – переплата, справедлива оплата, недостатня оплата праці. Відповідно, працівник, якому на його погляд, недоплатили відчуває дискомфорт, образу, роздратування, а ті, кому переплатили переживають почуття провини та незручності. Автор в теорії справедливості запропонував певний еталон, у відповідності до якого людина співвідносить себе та визначив три таких еталони: «Я-сам», «Інші», «Система» та запропонував п'ять можливих способів виходу із ситуації для працівника, якщо його оцінюють несправедливо: спотворити власний внесок та отримані результати, або результати та внесок інших людей; переконати інших працівників щодо внесення змін у їх результати діяльності; здійснити спробу змінити внесок або результати, отримані іншими людьми; знайти інший «еталон» для порівняння; звільнитися з роботи.

Ключовою фігурою в дослідженнях мотивації в рамках теорії особистості є Р. Мюррей, який в 1938 р. зблизив поняття потреби з психоаналітичним розумінням проблеми, змістовно відмежував 36 потреб, визначив спонукальні умови ситуації, що відповідають потребам (так званий тиск ситуації), побудував багаточленну таксономію релевантної мотивації поведінки, розробив опитувальники для виявлення індивідуальних відмінностей в мотивах і апробував їх, а також інтерв'ю, клінічні тести, експериментальні дослідження. Р. Мюррей започаткував сучасну позицію інтеракціонізму, згідно з якою особистість і сприймана ситуація утворюють одиницю взаємодії в розумінні взаємного обумовлення, а центральними поняттями, що збігаються одне з одним, виступають потреба з боку особистості і тиск з боку ситуації [1, с. 33–34].

Іще однією досить цікавою теорією мотивації діяльності є теорія очікувань В. Врума. Дослідник спробував виявити усі можливі фактори мотивації особистості та вважав, що наявність певного спектру потреб не є єдиною необхідною умовою мотивації особистості, спрямованої на досягнення певної цілі. Адже в процесі діяльності у особистості форму-

ються очікування, що обраний нею вид поведінки обов'язково детермінує задоволення її потреб. У межах даного підходу дослідник презентує такі поняття як:

- очікування (експектації) – вирогідність того, що зусилля індивіда дозволять йому досягнути поставленої цілі чи результату (співвідношення витрачених ресурсів і отриманих результатів ВР-Р);

- інструментальність – усвідомлення того, що виконання певної роботи забезпечить отримання бажаного результату. В даному аспекті робота є інструментом, що використовується для досягнення поставленої цілі (співвідношення уже отриманого результату і винагород за результат Р-В);

- валентність – значимість винагород для працівника (отримане задоволення vs незадоволення від нагороди).

Усе це В. Врум презентував у вигляді формули: **МОТИВАЦІЯ** = ВР-Р×Р-В×Валентність.

Згідно неї, найкращий результат досягається за умов високих очікувань працівником результатів своєї діяльності та високого ступеню задоволеності винагородою (валентність). До недоліків, що формують несприятливу мотиваційну сферу він відносив: нечітко сформовані уявлення працівників про очікувані від його роботи результати; відсутність достатньо мірою чітких критеріїв, згідно яких оцінюються досягнення високих показників; недостатня інформованість щодо того, які результати та в якій спосіб заохочуються.

Перелік теорій мотивації можемо продовжувати і далі, адже їх існує достатньо велика кількість, різноманітність останніх ми можемо пояснити відмінністю дефініцій мотивації як явища, зміст якої здебільшого фіксується навколо потреб, складових мотивів, системи цінностей та установок та спрямованості особистості. Так, у межах гомеостатичного підходу Н. Войтоніс визначає мотивацію через систему реакцій, які порушують рівновагу організму і є передумовою для здійснення іншої системи реакцій, органічно пов'язаної з першою системою реакцій, які відновлюють відносну рівновагу організму [2, с. 63].

Представники енергетичного підходу до мотивації (Ж. Нюттен, Д. Макдауголл, Р. Кеттелл, З. Фрейд, Дж. Браун та ін.) абсолютизують функцію спонукання до діяльності, і мотивація визначається ними як сукупність психічних процесів, які надають поведінці енергетичного імпульсу і загальної спрямованості.

В інших визначеннях підкреслюється переважно динамічний аспект мотивації: Х. Хекхаузен визначає її через динаміку безлічі факторів у конкретній взаємодії із середовищем, включаючи постановку мети і поведінку, а К. Мадсен – як родовий термін, що включає всі динамічні і векторні змінні. Погоджуємося із позицією

вітчизняного дослідника А. Куфлієвського, що різноманітність трактувань мотивації визначається також широтою поняття мотивації, до структури якої В. Асеев, І. Васильєв, М. Магомед-Емінов, А. Орлов та інші включають численні детермінанти поведінки: мотивація – сукупність спонукань, що поєднують мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, мотиваційні установки (диспозиції), ідеали і т.д. [2, с. 63–64].

Окремі вчені-психологи акцентують увагу при дослідженні питання професійної мотивації на потребах людини, що лежать в основі здійснення професійної діяльності. Тут слід відмітити теорію румунського соціолога К. Замфіра, який у структурі мотивації трудової діяльності виділяє три складові:

– внутрішня мотивація (ВМ) – мотивація, що виникає з потреб людини і пов'язана безпосередньо з процесом і результатом праці, на якій він трудиться із задоволенням, без будь-якого тиску.

– зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) – містить мотиви, які лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом праці: «матеріальне стимулювання, кар'єрний ріст, схвалення з боку колег і колективу, престиж, стимули, заради яких людина вважає за потрібне прикласти свої зусилля».

– зовнішня негативна мотивація (ЗНМ) – включає ті самі мотиви, непов'язані безпосередньо з процесом і результатом праці, але які мають негативне емоційне забарвлення уникання: покарання, критику, осуд, штрафи і т. п. [4, с. 204].

Отже, більшість дослідників розглядають мотивацію через фактори, що визначають поведінку особистості або через комплекс мотивів. Мотивація також є процесом психич-

ного управління певною діяльністю або може виступати системою процесів, що відповідають за спонукання та діяльність. У зв'язку із цим, можемо умовно поділити ці визначення на дві групи: в першу ввійдуть поняття, що характеризують мотивацію із структурних позицій, у другому випадку акцент здійснюється на динамічних характеристиках мотивації як процесу або механізму. Психологи виокремлюють також внутрішню та зовнішню мотивацію, що різняться стимулами, цілями, інтересами, потребами, мотиваційними установками, тощо.

Перспективи подальших наукових досліджень у окресленій нами проблемі вбачаємо у розширенні спектру аналізу складових професійної мотиваційної діяльності в сучасних психологічних концепціях вітчизняних та західних фахівців, з метою виявлення сутнісних характеристик мотивації особистості в умовах розвитку сучасного суспільства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конспект лекцій з курсу «Теорія мотивації» / укладач О. В. Прокопенко. Суми : Вид-во СумДУ, 2006. 171 с.
2. Куфлієвський А. С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2009. Вип. 6. С. 61–73.
3. Литвинюк А. Организационное поведение. М. : Юрайт, 2013. 505 с.
4. Шевченко В., Джоган Д. Мотивація професійної діяльності майбутнього психолога. *Науковий Вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки*. Квітень 2017. № 1(17). С. 203–206.
5. Douglas McGregor. *The Human Side of Enterprise*. N-Y. ; Toronto And., 1960. 370 p.
6. Maslow, A. H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50(4). 370–396.