

ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦІЙНОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ, ЩО ВПЛИВАЄ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

GENERAL CHARACTERIZATION OF THE MOTIVATIONAL SPHERE OF THE INDIVIDUAL THAT INFLUENCES PROFESSIONAL ACTIVITY

У статті розглядаються концепції, які розкривають унікальні аспекти мотивації особистості у контексті її професійної діяльності. Визначено два підходи теорій мотивації, які розроблені в зарубіжній та вітчизняній психології і ґрунтуються на змістових характеристиках, зокрема оцінці потреб та факторів, що визначають поведінку (теорії А. Маслоу, Ф. Херцберга, Л. Маккланда, К. Альдерфера), а також процесуальні теорії, які аналізують, як особистість вибирає певний тип поведінки (В. Врум, Дж. Адамс та Е. Локк).

Підкреслено, що обидва напрями теорій в основному акцентують на аспектах потреб особистості як на детермінантах, які визначають ключові мотиви її діяльності, зовнішньої та внутрішньої мотивації і т.д. Кожен із визначених підходів робить свій внесок у розуміння концепцій та механізмів мотивації, одночасно охоплюючи лише обмежений аспект впливу на особистість, такий як досягнення життєвих цілей, задоволеність професійною діяльністю, соціальна приналежність, особистий інтерес до роботи, бажання отримувати не лише матеріальні вигоди, а й моральне задоволення від праці, внутрішні переконання тощо. Варто зауважити, що ці теорії мають свої обмеження, зокрема у неспроможності передбачити поведінку особистості на підставі мотивації.

Окрему увагу приділено теоріям очікувань В. Врума, де дослідник виявляв різноманітні фактори мотивації особистості і підкреслював, що наявність різноманітних потреб не є єдиною обов'язковою умовою мотивації особистості, спрямованої на досягнення конкретної мети. Також розглянуто структурну модель мотивації особистості до праці, представлену румунським соціологом К. Замфіром. Визначено, що основними складниками аналізу теорій мотивації є потреби, інтереси та установки особистості.

Ключові слова: стимулювання, мотивація, професійна мотивація, професійна діяльність, керівництво, управління.

The article explores concepts that unveil unique aspects of personal motivation in the context of professional activities. Two approaches to motivation theories, developed in both foreign and domestic psychology, are identified. These approaches are grounded in content characteristics, particularly the assessment of needs and factors determining behavior (theories of A. Maslow, F. Herzberg, L. McClelland, K. Alderfer), as well as procedural theories that analyze how individuals choose specific types of behavior (V. Vroom, J. Adams, and E. Locke).

Emphasis is placed on the fact that both directions of theories primarily focus on aspects of individual needs as determinants that define the key motives for their actions, external and internal motivation, etc. Each of the identified approaches contributes to the understanding of concepts and mechanisms of motivation, simultaneously covering only a limited aspect of influence on the individual, such as achieving life goals, satisfaction with professional activities, social belonging, personal interest in work, the desire to receive not only material benefits but also moral satisfaction from work, internal convictions, etc. It is worth noting that these theories have limitations, particularly in predicting individual behavior based on motivation.

Special attention is given to expectancy theories by V. Vroom, where the researcher identified various factors of personal motivation and emphasized that the presence of diverse needs is not the sole mandatory condition for motivation aimed at achieving specific goals. The structural model of motivation for work, presented by the Romanian sociologist K. Zamfir, is also examined. It is determined that the main components of the analysis of motivation theories are needs, interests, and attitudes of the individual.

Key words: stimulation, motivation, professional motivation, professional activity, leadership, management.

УДК 159.9.01:331.101.3
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.55.13>

Ермолінська А.О.
студентка 665 групи
Чорноморський національний
університет імені Петра Могили

Вступ. Сучасні виклики, які виникають у сфері професійної підготовки, зумовлюють розширення вимог до якостей, необхідних для фахівців у різних сферах праці. На нашу думку, однією з ключових складових частин професійного успіху та самореалізації у вибраній професії є мотивація. Професійна мотивація – це вплив конкретних стимулів, які визначають вибір професії та тривале виконання пов'язаних з нею обов'язків, або сукупність внутрішніх та зовнішніх сил, які визначають в особистості бажання самореалізуватися у сфері праці та спрямовують його на досягнення конкретних цілей.

Цей феномен активно досліджується у світовій та вітчизняній психологічній науці із сере-

дини ХХ століття, особливо у 60–70-х роках. Хоча початкові спроби осмислення мотивації можна відзначити ще раніше в рамках різних психологічних теорій, таких як гуманістична теорія, когнітивізм, теорія соціальних потреб та інші.

Сучасні дослідження відзначають підвищений інтерес до проблеми мотивації загалом та професійної мотивації зокрема, що пояснюється необхідністю більш глибокого включення психологічних досліджень у практику для більш детального аналізу реальної поведінки особистості та виявлення її закономірностей. З іншого боку, актуальним залишається завдання виявлення внутрішніх мотиваційних тенденцій особистості та їх зв'язків із соціаль-

ною детермінацією її психіки. Таким чином, аналіз концепцій мотивації, які сформувалися у світовій та вітчизняній психології, залишається надзвичайно важливим завданням для наукових досліджень.

З огляду на значну кількість теорій мотивації та тематику дослідження увага буде сфокусована конкретно на тих концепціях, які розглядають такий процес крізь призму мотивації в професійній діяльності.

Виклад основного матеріалу. Аналіз і узагальнення різноманітних теорій мотивації загалом, а також тих, що спрямовані на вивчення мотивації у професійній діяльності, дозволяють розглядати два загальні підходи до їх змістових характеристик і оцінок.

Перший підхід ґрунтується на змістових аспектах мотивації, тобто на оцінці потреб і факторів, які визначають поведінку. До цієї групи відносять теорію ієрархії потреб А. Маслоу, теорію подвійної мотивації Ф. Херцберга, теорію потреб у досягненні результатів Л. Макклєнда та теорію існування, приналежності та зростання К. Альдерфера.

До другої групи, яку називають процесуальними теоріями, віднесені ті, що досліджують, як особистість вибирає конкретний тип поведінки. Це включає теорії очікувань В. Врума, теорію справедливості Дж. Адамса та теорію постановки цілей Е. Локка.

Узагальнюючи, слід зауважити, що обидва напрями теорій переважно фокусуються на аспектах потреб особистості як на детермінантах, що визначають ключові мотиви її діяльності, зовнішньої та внутрішньої мотивації і т.д. Кожен з визначених підходів вносить свій внесок у розуміння концепцій та механізмів мотивації, при цьому охоплюючи лише обмежену частину впливу на особистість, таку як досягнення життєвих цілей, задоволення професійною діяльністю, соціальна приналежність, особистий інтерес до роботи, прагнення отримувати не лише матеріальні вигоди, а й моральне задоволення від праці, внутрішні переконання, індивідуальні цінності та перспективи. Ці аспекти демонструють, що мотивація є складним явищем, яке впливає на багато аспектів життя особистості, і вона вивчається з різних точок зору та підходів для отримання більш повного розуміння цього явища. Подальше дослідження в галузі мотивації дозволить розкрити нові аспекти і розвинути наявні теорії для кращого розуміння та ефективного використання мотивації в практичній діяльності.

Водночас обмеженість цих теорій полягає у їхній неспроможності передбачити поведінку особи на підставі мотивації. Розглянемо конкретні аспекти вищезгаданих теорій. Згідно з теорією ієрархії потреб А. Маслоу, основою людської поведінки є її потреби. Ці потреби

можна класифікувати за ієрархічними рівнями – нижчими і вищими, базовими і вивідними. Основна ідея вченого полягає в тому, що без належного задоволення базових потреб у особи не можуть виникнути потреби на вищому рівні.

Схожою за концепцією є ERG теорія К. Альдерфера, яка виникла як відповідь на критику теорії А. Маслоу. Дослідник вважав, що на актуалізацію потреб особистості впливають індивідуальні якості та контекст ситуації. К. Альдерфер виділив три типи потреб: потреби існування, які включають фізіологічні потреби та потребу в безпеці; потреби взаємозв'язків, які відображають соціальні та міжособистісні відносини, включаючи бажання отримати підтримку та визнання; потреби росту, що стосуються особистого розвитку, самовираження та самовдосконалення.

Дослідник підкреслював, що, крім прогресивного задоволення потреб, як це висвітлено в теорії А. Маслоу, існує регресивний процес, пов'язаний із невдоволенням потреб та, відповідно, розчаруванням. Також він стверджував, що рух від одних потреб до інших відбувається в обидві сторони, а невдоволеність більш високого рівня посилює активність потреб більш низького рівня. Цей аспект теорії наголошує на тому, що важливо не лише задовольняти потреби на вищому рівні ієрархії (наприклад, потребу у самореалізації), але і забезпечувати найбазовіші потреби (наприклад, фізіологічні потреби), щоб уникнути розчарування та невдоволеності. Таким чином, ця теорія дає нам глибше розуміння динаміки потреб та їх взаємозв'язку, що є важливим у контексті психології і мотивації [1, с. 376].

Особливо цікавою у контексті аналізу мотивації діяльності є теорія Х та Y від американського дослідника Дугласа МакГрегора. Ця теорія служить основою для неформального демократичного управління персоналом у компаніях США. Згідно з нею, всі працівники класифікуються на дві групи – Х та Y. Теорія Х передбачає, що люди від природи ліниві, безініціативні, пасивні та прагнуть уникати відповідальності. Такі працівники, за МакГрегором, вимагають постійного контролю керівництва, системи покарань за порушення та системи заохочення за успіхи. Теорія Y вважає, що люди мають таланти, прагнуть до реалізації своїх можливостей та готові нести відповідальність за свої дії. Для цієї групи осіб матеріальна винагорода не завжди є головним пріоритетом, а вони акцентують на кар'єрному зростанні, професійній реалізації, схильності до прийняття виважених та раціональних рішень. Ці люди не потребують постійного контролю з боку керівництва, часто проявляють ініціативу та володіють високим ступенем творчості [2, с. 32].

Теорію Х МакГрегора, за висновками сучасних експертів, характеризують значущі недоліки, оскільки вона представляє виключно механістичний підхід до аналізу особистості, наголошуючи на постійно відтворюваних діях, що до певної міри сприяють її автоматизації. З іншого боку, теорія Y підтримує гуманістичний погляд на особистість, визнаючи її унікальність та індивідуальність, а також враховуючи мотиваційні фактори працівників під час діяльності.

Наступною в рамках аналізу мотивації діяльності є теорія Фредеріка Герцберга. Він представляє двофакторну модель мотивації, яка розкриває задоволеність роботою та класифікує мотивацію до праці за її впливом: гігієнічні та мотиваційні фактори. Гігієнічні фактори виникають з потреб у безпеці, адекватній зарплаті, належному керівництву та позитивній атмосфері в колективі та умовах праці.

Зокрема, мотиваційні фактори включають умови праці, які забезпечують найвищий рівень мотивації працівників та формують їхнє задоволення від професійної діяльності. Ці фактори включають досягнення поставлених цілей, визнання, сам процес роботи, творчий потенціал, кар'єрний ріст, відповідальність, можливість самореалізації тощо. Застосування цієї моделі дозволяє досягти загального задоволення результатами праці в колективі та мотивувати його членів досягати високих професійних результатів.

Теорія мотивації влади Д. Мак Клеелланда та Д. Аткинсона зосереджується на вищих рівнях потреб. Дослідники розробили процедуру вимірювання мотивів, вважаючи, що особистість отримує стимули із соціального середовища, тому важливо вивчати не лише дії, але і почуття та думки. Згідно з позицією Д. Мак Клеелланда, потреби вищого рівня складаються з трьох основних факторів: прагнення до успіху, прагнення до влади та прагнення до визнання. Оцінка соціального успіху вимірюється не лише рівнем визнання серед колег, але й особистими досягненнями через активну участь у прийнятті рішень, пов'язаних із професійною діяльністю, та взяттям на себе відповідальності за них.

Потреба у визнанні відображає здатність особистості діяти як неформальний лідер і висловлювати власні переконання. Прагнення до афіліації, або бажання участі у спілкуванні, наданні допомоги іншим, утриманні дружби та прийняття допомоги, виявляється через бажання бути частиною групи, колективу та брати участь у спільних заходах. Нарешті, потреба у владі виражає бажання досягти особистих цілей, таких як матеріальний успіх, фінансова свобода та інші можливості, володіння контролем над рішеннями та вплив на інших, щоб змусити їх виконувати дії, які вони

не ініціювали би самостійно. Прагнення досягнення успіху передбачає, що особистість сама несе відповідальність за свої успіхи та невдачі, володіє високим рівнем самоорганізації та відповідальності та готова вирішувати складні завдання, пов'язані з професійною діяльністю [3, с. 117].

Як уже зазначалося вище, до наступної групи належать так звані процесуальні теорії мотивації, які, на відміну від теорій змісту, розглядають мотивацію як один з аспектів поведінкового процесу особистості. Деякі з теорій цієї групи включають теорію очікувань В. Врума, теорію постановки цілей Е. Локка та теорію справедливості С. Адамса.

У теорії Е. Локка, яку представив американський психолог у 1968 році, мотивація визначається через особисті цілі та задоволення роботою на шляху до їх досягнення. Особисті цілі, що є свідомими, є базовими детермінантами поведінки. Вони визначають спрямованість і інтенсивність подальшої діяльності особистості, а результати та задоволеність від роботи залежать від характеристик, таких як складність, прийнятність, готовність до зусиль та визначеність цілей.

Оцінку рівня задоволеності працівником результатами його діяльності можна провести, використовуючи внутрішні (порівняння досягнень працівника з поставленими цілями) та зовнішні (співставлення результатів його праці з іншими працівниками) процеси. У розгляді придатності такої теорії для управлінських цілей важливо відзначити, що практична реалізація її принципів є складним завданням. Це зумовлено різноманітністю колективів за віком, видами діяльності, рівнями освіти та професійної підготовки, що ускладнює управління ними, керуючись виключно цілями та рівнем задоволеності особистості щодо результатів праці.

Теорія справедливості, представлена С. Адамсом, розглядає мотивацію не як результат індивідуальних потреб, а в контексті процесу порівняння себе з іншими людьми за їхнім внеском у процес праці (зусилля, час, ресурси) та отриманими результатами (оплата праці, пільги, інші переваги). Ця теорія базується на суб'єктивних оцінках працівника, який порівнює свій внесок і результати з іншими, використовуючи критерії, такі як переплата, справедлива оплата та недостатня оплата. Отже, працівник, який вважає, що йому недоплатили, відчуває негативні емоції, тоді як ті, кому переплатили, можуть відчувати провину та незручність. С. Адамс запропонував три еталони для самооцінки: «Я-сам», «Інші» і «Система», а також п'ять можливих стратегій для працівника в умовах несправедливості: спотворити власний внесок та результати, переконати інших працівників змінити результати, змінити

внесок чи результати інших, знайти інший еталон для порівняння або звільнитися з роботи.

Р. Мюррей, ключовий дослідник у галузі мотивації в рамках теорії особистості, систематизував 36 потреб та визначив умови тиску ситуації, що відповідають цим потребам. Він розробив багаточленну таксономію мотивації поведінки, виявивши взаємозв'язок між особистістю та сприйманою ситуацією. Мюррей уперше запропонував інтеракціоністський підхід, згідно з яким особистість і ситуація утворюють взаємодію, у якій потреби особистості та тиск ситуації взаємодіють один з одним [4, с. 33–34].

Ще однією теорією мотивації діяльності є теорія очікувань, яку розробив В. Врум. У своїх дослідженнях він намагався виявити всі можливі фактори, які впливають на мотивацію особистості. Він підкреслював, що наявність різноманітних потреб не є єдиним визначальним фактором для мотивації особистості до досягнення конкретної мети. Однак у процесі діяльності в особистості виникають очікування, які визначають задоволення її потреб, пов'язаних із вибраним типом поведінки. У рамках цього підходу вчений вводить такі поняття, як:

- очікування (експектації): ймовірність того, що зусилля особи приведуть її до досягнення поставленої цілі або результату (співвідношення витрачених ресурсів і отриманих результатів VP-P);

- інструментальність: усвідомлення того, що виконання конкретної роботи гарантує досягнення бажаного результату, і робота служить інструментом для досягнення цілі (співвідношення отриманих результатів і витрат за результат P-V);

- валентність: важливість винагороди для працівника (задоволення від нагороди порівняно з незадоволенням від її відсутності).

Все це представлено В. Врумом у вигляді формули:

МОТИВАЦІЯ = VP-P P-V Валентність.

Згідно з цією формулою, найефективніша мотивація досягається у разі високих очікувань щодо результатів власної діяльності та високої задоволеності винагородою (валентність). Між недоліків, що формують невідгідну мотиваційну сферу, вчений відзначав: невизначені уявлення працівників щодо очікуваних результатів своєї роботи; відсутність чітких критеріїв для оцінки досягнень високих показників; недостатній рівень інформованості стосовно того, які результати та яким чином винагороджуються.

Перелік теорій мотивації можна продовжувати, оскільки їх існує досить велика кількість. Різноманітність теорій можна пояснити різноманітністю дефініцій мотивації та її складників, таких як потреби, мотиви, система цінностей і установки, а також спрямованість

особистості. В рамках гомеостатичного підходу Н. Войтоніс розглядає мотивацію як систему реакцій, які порушують рівновагу організму і є передумовою для активації іншої системи реакцій, яка відновлює відносну рівновагу організму [5, с. 63].

У інших визначеннях мотивації динаміка зазначається як ключовий аспект, що сприймається різними авторами з різних точок зору. Наприклад, Х. Хекхаузен визначає її через динаміку різноманітних факторів у конкретній взаємодії з навколишнім середовищем, що включає постановку мети і поведінку. З іншого боку, К. Мадсен описує мотивацію як родовий термін, що охоплює всі динамічні і векторні змінні, визначаючи її більш абстрактно. Згідно з поглядом вітчизняного дослідника А. Куфлієвського, різноманітність поглядів на мотивацію визначається широким спектром компонентів цього поняття. До цих компонентів належать різні детермінанти поведінки, такі як мотиви, потреби, інтереси, прагнення, цілі, мотиваційні установки (диспозиції), ідеали та інші. Ця різноманітність підкреслює складність та мінливість самої мотивації як феномену і наголошує на тому, що вона може бути визначена та розглянута з різних точок зору, з огляду на різні аспекти людського психологічного життя та механізми внутрішньої і зовнішньої стимуляції [5, с. 63–64].

Окремі вчені-психологи, проводячи дослідження професійної мотивації, зосереджують увагу на людських потребах, які лежать в основі здійснення професійної діяльності. Теорія румунського соціолога К. Замфіра розкриває багатогранну структуру мотивації трудової діяльності, яка включає такі складники, як:

- 1) внутрішня мотивація (ВМ). Ця форма мотивації виникає з потреб людини та пов'язана безпосередньо із самим процесом та результатами праці. Вона проявляється тим, що людина віддає перевагу конкретній професійній діяльності із задоволенням, відчуває внутрішню вдячність та самореалізацію через свою роботу і не відчуває тиску чи необхідності зовнішнього стимулювання;

- 2) зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ). Цей складник мотивації містить мотиви, які опосередковано пов'язані з процесом і результатами праці, але їхнім основним стимулом є позитивні фактори. Сюди входять матеріальне стимулювання, кар'єрний ріст, схвалення та визнання колег, а також прагнення підтримувати високий соціальний статус та престиж;

- 3) зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Цей складник також включає мотиви, які не пов'язані безпосередньо з процесом і результатами праці, але характеризуються негатив-

ним емоційним забарвленням. Сюди входять мотиви, такі як уникання покарання, критики, осуду та інших негативних впливів.

Зазначена структура мотивації трудової діяльності робить очевидним той факт, що мотивація людини в професійному контексті є багатоаспектною і складною. Розуміння цих аспектів допомагає як працівникам, так і роботодавцям краще розуміти та враховувати потреби та мотивацію працівників, щоб створити сприятливе трудове середовище та досягти більшої продуктивності та задоволення від роботи [6, с. 204].

Висновки. Отже, більшість дослідників аналізують мотивацію, фокусуючись на факторах, що визначають поведінку особистості або на комплексі мотивів. Мотивація також є об'єктом психічного управління конкретною діяльністю або може виступати як система процесів, відповідальних за стимулювання та активізацію. У зв'язку із цим можна умовно розділити ці визначення на дві групи: перша включає терміни, які описують мотивацію зі структурної перспективи, а в другій акцент здійснюється на динамічних аспектах мотивації як процесу чи механізму. Психологи також розрізняють внутрішню та зовнішню мотивацію, що відрізняються за стимулами, цілями,

інтересами, потребами, мотиваційними установками і т. д.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі включають розширення спектра аналізу компонентів професійної мотиваційної діяльності в рамках сучасних психологічних концепцій як вітчизняних, так і західних фахівців. Мета полягає у виявленні сутнісних характеристик мотивації особистості в умовах розвитку сучасного суспільства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Maslow A.H. A theory of human motivation. *Psychological Review*. 50(4). P. 370–396.
2. Douglas McGregor. *The Human Side of Enterprise*. New York; Toronto And., 1960. P. 30–32.
3. Литвинюк А. Організаційна поведінка. Москва : Юрайт, 2013. 117 с.
4. Конспект лекцій з курсу «Теорія мотивації» / укладач О.В. Прокопенко. Суми : Вид-во СумДУ, 2006. С. 33–34.
5. Куфлієвський А.С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2009. Вип. 6. С. 63–64.
6. 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.