

О.А. Борець
аспірант кафедри психології та соціальної роботи,
Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості

Дослідження мотивації особистості в процесі пошуку роботи

У статті досліджено поняття мотиваційного процесу, його складових. Розглянуто різні теорії мотивації особистості вчених різних поколінь. Обґрунтовано актуальність роботи, враховуючи попередні дослідження в галузі безробіття. Визначено, що потреби та інтереси людини виступають основою мотивації. Розглядаються чинники, що впливають на мотивацію особистості, та деякі типи мотивації до пошуку роботи.

Ключові слова: теорії мотивації, потреба, мотивація, безробіття, праця, задоволеність та незадоволеність працею.

О.А. Борец
аспирант кафедры психологии и социальной работы,
Институт подготовки кадров
государственной службы занятости

Исследование мотивации личности в процессе поиска работы

В статье исследовано понятие мотивационного процесса и его составляющих. Рассмотрены различные теории мотивации личности ученых разных поколений. Обосновано актуальность работы, учитывая предыдущие исследования в области безработицы. Определено, что потребности и интересы человека выступают основой мотивации. Рассматриваются факторы, влияющие на мотивацию личности, и некоторые типы мотивации к поиску работы.

Ключевые слова: теории мотивации, потребность, мотивация, безработица, труд, удовлетворенность и неудовлетворенность работой.

O. Borets
post-graduate student of the Department
of Psychology and Social Work,
Institute for Personnel Training
of the State Employment Service

Investigation of motivation of personality in the searching of the work

In the article the concept of motivational process of its components is investigated. Various theories of personality motivation of scientists of different generations are investigated. The urgency of work is substantiated, taking into account previous researches in the field of unemployment. It is determined that human needs and interests are the basis of motivation. The factors influencing the motivation of the individual and some types of motivation to find a job are considered.

Key words: theory of motivation, need, motivation, unemployment, job satisfaction and dissatisfaction with work.

Праця завжди була фундаментом процесу зародження, формування та видозмін суспільства. Протягом останніх десятиліть підходи до змісту праці, зайнятості населення, причин виникнення безробіття, мотивації пошуків праці та інших аспектів неодноразово кардинально змінювалися. Феномен безробіття – одна з найбільш гострих проблем, з якими стикається сучасне світове суспільство. У загальному значенні безробіття – це соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [9] і стає «зайвою».

Сьогодні, в умовах трансформації економіки та формування нового якісного стану зайнятості, надзвичайно важливо зрозуміти мотиваційні механізми поведінки населення на ринку праці.

Знання й розуміння того, що керує людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, дозволяє створити ефективну мотиваційну систему для підвищення продуктивності праці.

Постановка проблеми

Аналіз наукової літератури, присвяченої дослідженням проблеми мотивації, свідчить, що мотивація є предметом наукового інтересу декількох наукових дисциплін, зокрема психології, соціальної філософії, соціології, історії тощо.

Актуальність дослідження мотивації особи в процесі пошуку роботи зумовлена існуванням безлічі різних теорій, підходів до вивчення проблеми мотивації, причому настільки різних, що деколи їх можна назвати діаметрально протилежними. Здається, що сама складність даного поняття, багаторівнева організація мотиваційної сфери людини, складність структури і механізмів її формування відкриває широкі можливості для застосування всіх теорій. Перешкодами на цьому шляху стає не тільки існування досить різноманітних психологічних напрямків, зі своєю внутрішньою сукупністю положень, наявність достатньо різних поглядів психологів стосовно цього процесу, що дає багато важливої інформації для усвідомлення та

розуміння тих чи тих чинників, які спрямовують особистість до відповідного виду діяльності, а й наявність нових тенденцій, деформація загальних моральних стереотипів, технологічний прогрес.

Аналіз досліджень і публікацій

У вітчизняній психології домінуючими у вивченні мотиваційної сфери особистості стали підходи, що розглядають мотивацію стосовно ключових категорій: свідомість (С. Л. Рубінштейн), діяльність (К. О. Абульханова-Славська, О. М. Леонтьєв), відносини (В. К. Вілюнас, В. С. Мерлін, В. М. М'ясищев), смисл і цілеспрямованість (Є. П. Ільїн, Д. О. Леонтьєв), потреба (С. Б. Каверін та низка ін. авторів). Теорії мотивації особистості зарубіжних психологічних шкіл тісно пов'язані із засадами теорії особистості (психоаналіз, гештальт-концепція К. Левіна, теорії А. Адлера, А. Маслоу, К. Роджерса й інших).

Низка авторів дотримується процесуального підходу у визначенні мотивації. М. Ш. Магомед-Емінов розглядає мотивацію як процес психічної регуляції конкретної діяльності, І. А. Джідар'ян – як процес дії мотиву і як механізм, що визначає виникнення, напрям і способи здійснення конкретних форм діяльності, Є. П. Ільїн – як динамічний процес формування мотиву (як підстави вчинку). Останнє десятиліття позначене підвищенням інтересу сучасних російських та вітчизняних дослідників до проблеми безробіття в житті людини. Психічні стани людини в період переживання відсутності роботи вивчали Ж. П. Вірна, С. Л. Грабовська, М. Р. Мінігалієва, Н. Б. Михайлова. Проблеми динаміки самовідношення і самооцінки безробітних розглядалися в роботах Т. Б. Ільїної й А. І. Колобкової. Соціально-психологічний портрет сучасного безробітного став об'єктом дослідження Н. Ю. Логвиної. Значення досвіду суб'єктної активності для вирішення кризи, стратегії поведінки безробітних проаналізовані в роботах О. В. Корчевної. Ю. М. Маршавін досліджував соціально-психологічні особливості мотивів і стимулювання активності безробітного населення, поліпшення його позитивної

мотивації до пошуку роботи. Професійна незайнятість викликає негативні психологічні зміни в особистості (М. Аргайл, Л. Пельцман), вона провокує життєву ситуацію, опанувати яку без кваліфікованої психологічної допомоги людині не завжди вдається.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Проблема мотивації ставить перед дослідниками нові завдання: систематизація та узагальнення різних підходів у розробленні класифікації мотивів як на основі їх різноманітності, так і на основі їх функціонування в діяльності; розширення спектру мотиваторів професійної діяльності на основі глибшого розуміння їх природи й знаходження джерел активності людини.

Формулювання цілей статті

Метою статті є теоретичний аналіз та узагальнення основних структурних компонентів мотиваційної сфери особистості в процесі пошуку роботи, уточнення її значення в особистісно-професійному розвитку.

Виклад основного матеріалу

Останнім часом серед публікацій психологічного спрямування переважають емпіричні дослідження соціального самопочуття різних категорій безробітних. Загалом сукупний портрет безробітного, як зазначає С. Л. Дановський, становлять такі загальні психологічні якості: невисокий рівень соціальної сміливості; конформність; песимістичність і обережність у поведінці; недовіра або скептицизм; високий рівень тривоги і неспокою; досить добре розвинутий інтелект; обов'язковість у виконанні соціальних норм поведінки; емоційна стійкість на рівні маргінального стану, яка на фоні показників тривоги і самоконтролю може призводити до фрустрованого стану. Було виявлено різне ставлення безробітних до свого звільнення. В одних безробітних спостерігалось болуче переживання свого нового соціального статусу, у них переважав рівень емоційної нестійкості, невисокий рівень самоконтролю, високі показники фрустрації. Інша частина

безробітних, навпаки, демонструвала байдужість до того, що з ними відбувається.

Досліджуючи психологію професіоналізму, А. К. Маркова зазначає, що в основі професіоналізму лежать особливості мотивації особистості людини, системи її устремлень, ціннісних орієнтацій, особистісних смислів.

Опрацьовуючи теоретичні та прикладні аспекти мотивації, необхідно зосередитися на чинниках, які змушують людину діяти, й активізувати її дії. Усі джерела активності особистості можна об'єднати поняттям мотиваційної сфери, що включає в себе потреби, інтереси, установки, ідеали, наміри, спрямованість, нахили, переконання, а також, соціальні ролі, стереотипи поведінки, соціальні норми, правила, життєву мету і цінності, й, урешті, світосприймання загалом.

Розглядаючи різні концептуальні підходи до вивчення проблеми мотивації людини в процесі пошуку роботи, ми намагалися проаналізувати терміни, які використовують для опису сил, що спонукають людину до будь-якої активності. У науковій літературі в зв'язку з цим активно використовуються такі категорії, як потреба, бажання або мотив, потяг, прагнення або мета, очікування, ідеальний образ, мотивація, сенс і навіть цінність.

У сучасній науковій психології був зафіксований один із найважливіших термінів – «мотив» або «бажання».

Найчастіше в науковій літературі мотив трактується як усвідомлене спонукання до дії. Зв'язок мотивів, потреб та інтересів пояснюється насамперед подібністю значень. Спонукаючи людину до дій, потреба породжує мотив, який може існувати у формі потреби, інтересу, потягу, ідеалу, установки та ін. Інтерес являє собою мотив, що є емоційно забарвленим відносно процесу або результату діяльності, а отже, інтерес є усвідомленою, опредмеченою потребою; мотиви – це усвідомлені причини діяльності, спонукання людини до чогось [5, с. 215].

Мотив – це те, що викликає визначені дії людини. Мотиви з'являються майже одночасно з виникненням потреб та інтер-

есів і проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб та інтересів людини. Мотив знаходиться «всередині» людини, має «персональний» характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх, стосовно людини, факторів, а також від дії інших мотивів, які виникають паралельно з ним. Мотив не тільки спонукає людину до дії, але і визначає, що треба зробити і як буде здійснена ця дія, зокрема, якщо мотив викликає дії з усунення потреби, то в різних людей ці дії можуть бути зовсім відмінні, навіть якщо вони відчують потребу [1, с. 111].

Людина здатна впливати на свої мотиви, посилювати або обмежувати їх дію, навіть усувати їх зі свого мотиваційного поля.

У ширшому розумінні, мотиви – це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб та інтересів.

Потреби – це відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних умов життя й функціонування людини. Правомірним є і трактування потреб як стану нерівноваги, дефіциту, на усунення яких спрямовані дії людини.

Значна роль потреб полягає в тому, що вони спонукають людей до дії, тобто породжують інтерес до певної цільової діяльності. Намагаючись задовольнити власні потреби, людина вибирає свій напрямок цілеспрямованої поведінки. Виконання певної трудової функції – один із способів такої поведінки.

Незадоволення потреб, порушення їх звичної ієрархії, за дослідженнями Ф. С. Іс-

магілової, викликає у безробітного неспокій, незадоволення, страждання та інші негативні емоції, зокрема відкрити агресію. Втрата роботи неминуче супроводжується змінами у поведінці людини: відсутній розпорядок дня; з'являється багато вільного часу; режим дня втрачає для людини свою актуальність (може запізнитися на зустріч, невиправдано довго вести ділову бесіду). Все це є наслідком втрати безробітним самоорганізованості, зниження актуальності орієнтування у часі. Відтак, негативні зміни у поведінці та емоційних реакціях осіб, які вимушено втратили роботу, становлять: «переживання стану депресії; зниження відчуття задоволеності життям; посилення відчуття самотності та соціальної ізоляції; втрата відчуття часу, відсутність розпорядку дня, зростання апатії, пасивності та покірності; перевага настрою песимізму і фаталізму відносно життя в цілому; втрата бажання до впорядкованості в своєму житті; підвищення збудливості, агресії» [3, с. 184].

Є. Ільїн, розглядаючи мотиви трудової діяльності, виділив три групи спонукань:

- спонукання суспільного характеру: допомога іншим людям, бажання приносити користь суспільству;
- отримання певних матеріальних благ;
- задоволення потреби в самоактуалізації, самовираженні, самореалізації [4, с. 214].

Однак, чи можна вважати наведені пункти спонуканнями лише до роботи? В особистості, для якої праця є нормою, ця тріада спонукань справді функціонує, незважаючи на те, що людина може бути повноцінно самореалізованою в інших сферах, зокрема у спорті або хобі. Крім того, в сучасному суспільстві існують способи

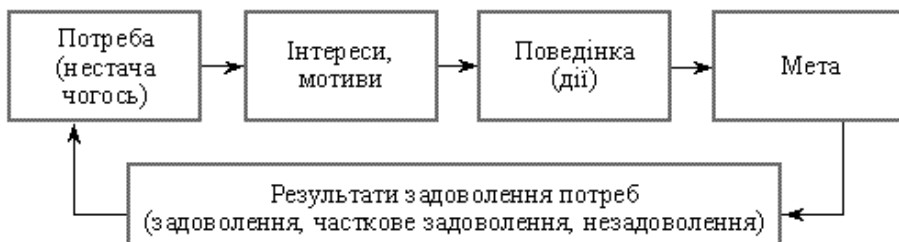


Рис. Схема моделі мотивації через потреби

допомагати іншим у вільний для себе час лише за наявної актуалізованої потреби (наприклад, громадська діяльність). Матеріальна потреба може взагалі бути відсутня у людини за умови цілковитого утримання її родиною.

Аналіз різних класифікацій потреб У. Мак-Даугола, П. Семеніва, А. Перона, Г. Мюррея, Е. Фрома, А. Маслоу демонструє той факт, що потреби працюючих і тих осіб, що уникають роботи, не відрізняються. Тобто можна припустити, що у людини, яка прагне працювати, й у людини, яка уникає праці, різниця у виникненні потреб відсутня. Проте різницею може бути рівень задоволеності потреб, спектр якого коливається від часткового незадоволення до максимального задоволення потреб. Якщо в людини, яка уникає праці, високий рівень задоволення потреб у стані безробіття, то, відповідно, мотивація праці не має підґрунтя для формування. Аналогічною є ситуація з людиною, яка працює: якщо потреби людини задоволені за наявності роботи, то зміна даної константи призведе до актуалізації мотиву пошуку роботи [6, с. 205].

Отже, вихідною точкою мотиваційного процесу, на думку більшості вчених, виступає потреба. За усвідомлення потреби відбувається поділ на тих, у системі цінностей яких високу позицію займає «праця як цінність», і тих, для кого «праця як цінність» не має суттєвої ваги.

Залежно від рангу «праці як цінності» в системі цінностей особистості формуються чотири можливих мотиви. За умови значущості для людини праці виникає:

- мотив прагнення праці – мотив, що спонукає людину до пошуків та збереження робочого місця. Людина орієнтована на роботу як один із соціокультурних нормативів існування, не враховуючи рівня задоволення робочим місцем.

- Мотив уникання безробіття – у цьому випадку провідним фактором мотиву є небажання опинитися в негативному, на думку людей із високим рангом «праці як цінності», статусі безробітного. Дискомфорт від втрати престижу може стимулювати таких осіб до вибору та ви-

конання будь-якої, навіть небажаної роботи.

Якщо праця не є значущою для людини, тоді можна виокремити:

- мотив уникання праці – особа з таким мотивом намагається уникати змін у чітко вибудованій схемі власного життя. Дискомфорт виникає від думки про роботу. Робота не розглядається як необхідний для задоволення потреб фактор, а швидше, навпаки, – як перешкоджаючий. Робота для людей, у яких переважає такий мотив, рівноцінна негативним переживанням.

- Мотив прагнення статусу безробітного – особливий мотив, що відображає ситуацію повного задоволення потреб в ситуації безробіття. Особа почуває себе оптимально, власне, за відсутності робочого місця (або шукаючи роботу). Соціокультурні стереотипи, що засуджують бездіяльність, не бере до уваги. Вона орієнтована на збереження статусу безробітного.

Фактично, кожен із наведених мотивів формує та корегує цілі, за допомогою яких будуть задоволені актуальні потреби. Цілі, незалежно від мотиву, можуть мати широкий спектр, проте важко припустити, що людина, що прагне безробіття, матиме на меті кар'єрне зростання для задоволення потреби в самоповазі [6, с. 206].

Усвідомлення цього може стати ключем до розуміння: «Чому одні люди виконують легку роботу і залишаються незадоволеними, а інші зайняті на важких роботах і отримують задоволення?», як і відповіді на питання: «Чому одні люди віддають перевагу матеріальній винагороді, а інші – цінностям нематеріального характеру?».

Аналіз літератури вказує на те, що потребу в праці не включено до розглянутих класифікацій потреб. Головну відмінність мотиваційного процесу осіб, які працюють, та осіб, які уникають праці, спостерігаємо на рівні ціннісних орієнтацій. Процес формування, корекції та змін мотиваційного механізму праці складається з багатьох почергових етапів. Для розробки сучасних, відповідних до умов ринку праці, ефективних методів роботи з безробітними необхідне ґрунтовне дослідження

психологічних особливостей їхньої мотиваційної сфери.

Для емпіричного дослідження мотиваційних чинників було обрано такі методики.

Методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі, П. Мартін), що оцінює дванадцять факторів, які мотивують людину до роботи: потреба у чіткому структуруванні роботи, потреба в достойних умовах роботи, потреба у соціальних контактах, потреба в довгострокових і стабільних взаєминах, потреба у завоюванні домагань з боку інших людей, потреба у високій заробітній платі, потреба ставити для себе складні цілі, потреба у впливовості й владі, потреба у різноманітності та перервах, потреба бути креативним, потреба у вдосконаленні й особистісному зростанні, потреба у відчутті затребуваності.

Роль різних мотиваторів професійної діяльності істотно залежить від наявних суспільних відносин, спрямованості особистості, виконуваної діяльності. Подібними мотиваторами можуть виступати: зміст праці, престиж професії, можливість просування по службі, можливість заробітку, установа сприятливих взаємин із колегами й керівником. Перші чотири мотиви становлять мотиваційне ядро особистості, що визначає спрямованість і активність праці.

Методика «Діагностика мотиваційної структури особистості» (автор В. Е. Мільман). Методика дозволяє виявляти деякі стійкі тенденції особистості: загальну і творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту і соціального статусу та ін. На основі всіх відповідей можна скласти судження про робочу і життєву спрямованості особистості.

В. Е. Мільман розрізняє продуктивний і споживчий типи мотивації. У першому випадку спостерігається посилення активності людини, її зацікавлене відношення до діяльності та її продукту, і в цьому випадку для особистості властивий так званий «прогресивний мотиваційний профіль», який означає перевищення загального рівня розвиваючих мотивів над

рівнем мотивів підтримки (збереження діяльності на тому ж рівні), і «стенічний» тип емоційного профілю (тобто схильність до активних, діяльних переживань). Інтереси особистості в цьому випадку, швидше за все, знаходяться в гармонії із соціально значущими задачами, індивідуально значущі задачі збігатимуться з суспільно значущими цілями. У другому випадку, за споживчої мотивації, активність суб'єкта буде, скоріше, спрямована на привласнення індивідуально значущої мети, для нього буде характерний «регресивний мотиваційний профіль» (перевищення мотивів підтримки над розвиваючими мотивами) та «астенічний» тип емоційного профілю, який припускає пасивність, агресивність, схильність до захисних реакцій [7, с. 31].

За допомогою методики діагностики соціально-психологічних настановлень особистості в мотиваційно-потребовій сфері (за О. Ф. Потьомкіною) досліджуємо мотиваційні настановлення до працевлаштування. Методика дає змогу виявити базові потреби особистості та включає 15 тверджень, що відповідають п'яти групам потреб з ієрархії А. Маслоу.

Шкала базисних переконань (Р. Янов-Бульман), що оцінює 8 категорій переконань, на основі яких визначаються 3 базових переконання: загальне ставлення до прихильності оточуючого світу, особистісна цінність та здатність керувати подіями.

Методика мотивів афіліації А. Меграбяна в модифікації М. Ш. Магомед-Емінова, що призначена для діагностики двох узагальнених стійких мотиваторів, які входять до структури мотивації афіліації, – прагнення до прийняття і страху відкидання. Під афіліацією розуміється потреба людини у встановленні, збереженні й зміцненні позитивних стосунків із людьми. Індивід, що володіє цією потребою, не тільки постійно прагне до людей і відчуває задоволення від емоційно-позитивного спілкування з ними, але в людських стосунках бачить один із головних сенсів життя. Іноді ця потреба стає для людини настільки значущою, що переважає інші.

Очікування, за А. Меграбяном, – це прогноз не того, якою мірою суб'єктові вдасться чи не вдасться досягти позитивного результату афіліації, а, скоріше, того, якою мірою в даній ситуації надається перевага, щоб більш-менш позитивні й негативні наслідки настали самі собою або щоб були зроблені певні дії. Наприклад, обидва твердження «Для мене дуже важливо мати друзів» (тенденція афіліації) і «Часом я сприймаю критику дуже близько до серця» (страх відкидання) окреслюють ситуації з імовірно підкріплювальним значенням, і з ними випробуваний може погоджуватися або не погоджуватися.

Висновки

Отже, мотивація праці – це складний процес, який потребує ретельного дослідження. Мотивація пов'язана з усіма психічними процесами людини та впливає на всі види діяльності, що дозволяє називати її одним із центральних особистісних утворень. Прийняте в нашому дослідженні розуміння мотивації узгоджується з позицією відомих сучасних дослідників мотиваційної сфери за такими аспектами: мотив не тільки визначає поведінку й діяльність людини, але і є результатом цієї діяльності; мотив професійної діяльності тісно пов'язаний із сенсом життя; мотив виконує не тільки функцію «запуску» й підкріплення діяльності, але, досягаючи

стабільності, стає ядром механізму психологічного захисту особистості.

Теоретичне дослідження показує, що мотивація пошуку роботи є складним і багатоплановим явищем, яке має свої психологічні особливості, структурні та процесуальні закономірності, свої труднощі, кризи й інші прояви, які потребують подальшого науково-практичного вивчення.

Для розробки сучасних, відповідних до умов ринку праці, ефективних методів роботи з безробітними необхідне ґрунтовне дослідження психологічних особливостей їхньої мотиваційної сфери.

Перспективою подальших пошуків у контексті проведеного дослідження стане порівняльний аналіз мотиваційної спрямованості особистості безробітних, що перебувають на обліку у центрах зайнятості, тих, хто не зареєстрований у службі зайнятості, й тих, хто працює, але шукає роботу; та розширення змістовного наповнення складових мотиваційної сфери особистості.

Проте знання логіки процесу мотивації не дає суттєвих переваг в управлінні цим процесом. Слід пам'ятати, що процес мотивації кожної конкретної людини є унікальним і не на сто відсотків передбачуваним, завдяки різним мотиваційним структурам і різним ступеням впливу однакових мотивів на різних людей. Таким чином, процес мотивації є дуже складним і неоднозначним.

Література

1. Андреева Г. М. Соціальна психологія / Г. Андреева. – М., 1979. – 407 с.
2. Ильин Е. Мотивация и мотивы / Е. Ильин. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.
3. Исмагилова Ф. С. Профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях рыночной экономики: дис... д-ра психол. наук: 19.00.03 / Ф. Исмагилова. – М., 2000. – 382 с.
4. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. М. С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка-центр, 2004. – 400 с.
5. Мамонов І. Потреби та інтереси людини як основа публічного управління / І. Мамонов // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2012. – № 3. – С. 212-220.
6. Мірошніченко Д. Модель мотивації до праці та безробіття / Д. Мірошніченко // Вісник Львівського університету. – 2011. – № 14. – С. 200-208.
7. Мильман В. Э. Метод изучения мотивационной сферы личности / В. Мильман // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции / ред. кол.: А. И. Заиченко [и др.]. – М., 1990. – С. 23-43.
8. Терлецька Л. П. Пізнавальний інтерес як вирішальний чинник діяльнісної активізації учнів / Л. Терлецька // Наукові записки : збірник наукових статей / М-во освіти і науки, молоді та спорту

України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; укл. Л. Л. Макаренко. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. – Випуск СХІ (111). – С. 172–178.

9. Про зайнятість населення : Закон України зі змінами, внесеними згідно з законом № 2249-VIII від 19.12.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http:// http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17)

10. Психологія особистості безробітного // Матеріали IV-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції (25 травня 2007 р.). К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2007. – С. 37–46.

11. Психологія особистості безробітного // Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції (26 травня 2006 р.). К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2006. – С. 148-154.