

МОТИВЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР, ДЕТЕРМИНИРУЮЩИЙ УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

М. Рубажявичене

Введение. Одним из факторов, детерминирующих различие в успешности профессионального становления личности, являются особенности мотивов трудовой деятельности. Согласно концепции советских психологов, мотив является субъективным отражением потребностей, опосредствованным положением личности в обществе, побуждающим целеустремленную трудовую активность личности, определяющим ее деятельность и поведение [1, 2, 3].

Для успешного профессионального становления личности и эффективного осуществления профессиональной деятельности необходимо формировать мотивационную сферу личности, которая была бы адекватна содержанию профессиональной деятельности и тем социальным условиям, в которых она будет осуществляться.

Мотивы трудовой деятельности (как отмечает В.И. Ковалев и др.) развиваются на следующих этапах жизнедеятельности: предпрофессиональный этап, этап выбора профессии, профессиональное обучение, профессиональная деятельность [2]. На отдельных этапах своего развития мотивы трудовой деятельности имеют разную степень адекватности.

В более ранних исследованиях [3] был произведен анализ изменения мотивов трудовой деятельности в процессе профессиональной подготовки. Результаты этих исследований показали, что наибольшей устойчивостью на этом этапе формирования обладают социогенные мотивы.

Целью настоящей работы было исследование особенностей мотивов трудовой деятельности и их динамики у молодых работниц на первом году профессиональной деятельности.

Исходя из данной цели, мы ставили перед собой следующие задачи:

а) изучить различие мотивов трудовой деятельности молодых, неопытных и опытных работниц;

б) исследовать тенденцию изменения мотивов трудовой деятельности молодых работниц на первом году самостоятельной профессиональной деятельности.

Решая данные задачи, мы анализировали мотивы трудовой деятельности по их выраженности, по структуре в иерархии мотивов и по степени их адекватности условиям реализации на предприятии.

Испытуемые. В исследовании участвовали:

1) группа молодых работниц легкой промышленности (прядельщиц и ткачих) – выпускниц СПТУ непосредственно перед началом самостоятельной профессиональной деятельности (далее группы МР-1), всего 35 человек;

2) те же молодые работницы после одного года работы (далее группа МР-2), всего 29 человек;

3) группа опытных работниц (прядельщиц и ткачих) со стажем работы 5 лет и более (далее группа ОР), всего 23 человека.

Методика исследования. Для исследования мотивов трудовой деятельности была использована методика Я. Чирски (J. Csirszka, 1975).

При создании данной методики Я. Чирска [4] исходил из ранее проведенных теоретических и практических исследований мотивов и потребностей (Н. А. Murray, А. М. Maslow, J. F. Guilford, F. Gendre и др.).

Как наиболее общие и основные мотивы трудовой деятельности Я. Чирска определил следующие: 1) личная самореализация, т. е. реализация собственных способностей; 2) общественная самореализация, т. е. достижение общественного признания; 3) экстенсивное содержание труда, т. е. разнообразие; 4) интенсивное содержание труда, т. е. углубление в процесс труда; 5) директивные контакты с людьми; 6) адаптивные контакты с людьми; 7) моральные ценности; 8) материальные ценности.

Испытуемым предлагалось оценить важность отдельного мотива для себя по сравнению с важностью этого мотива для других. Каждый мотив представлялся двумя вариантами формулировок и оценивался по отдельной шкале. На шкале имелась возможность выбора одной из пяти степеней важности, т. е. каждый мотив мог быть оценен по важности для испытуемого: 1) намного меньше, чем для других;

2) меньше, чем для других; 3) столько же, сколько для других; 4) больше, чем для других; 5) намного больше, чем для других.

Соответственно этому порядку, ответы испытуемых были оценены баллами: 0, 25, 50, 75, 100, отражающими выраженность мотивов.

Результаты исследования. А. Результаты исследования выраженности мотивов трудовой деятельности (см. табл. 1) в группе молодых (МР-1) и опытных (ОР) работниц показывают, что все исследуемые мотивы более выражены в группе МР-1.

Иерархия мотивов по рангу в двух группах испытуемых представлена в табл. 2.

Таблица 1. Выраженность мотивов трудовой деятельности (по классификации Я. Чирски) и степень их адекватности в группах МР-1 и ОР

Выраженность мотивов трудовой деятельности, %				Степень адекватности мотивов		
группа		мотивы, согласно анализу	Р	группа		номер мотива по рангу
МР-1	ОР			МР-1	ОР	
66,4	60,6	1		-1,4	12,9	I
54,6	50,0	2		1,4	20,4	II
71,4	54,2	3	<0,001	-3,0	13,8	III
66,0	53,2	4	0,01	-31,9	12,3	IV
81,4	64,0	5	<0,001	-20,1	-5,8	V
81,0	62,0	6	<0,001	8,0	14,7	VI
69,6	55,3	7	0,01	-12,6	0,2	VII
75,0	59,7	8	0,001	-5,1	0,5	VIII

Таблица 2. Иерархия мотивов в группах МР-1 и ОР

Мотивы по рангу	Группа испытуемых	
	МР-1	ОР
I	Директивные контакты	
II	Адаптивные контакты	
III	Материальные ценности	Личная самореализация
IV	Экстенсивное содержание труда	Материальные ценности
V	Моральные ценности	
VI	Личная самореализация	Экстенсивное содержание труда
VII	Интенсивное содержание труда	
VIII	Общественная самореализация	

Как видно из представленных результатов, в структуре иерархии мотивов трудовой деятельности молодых и опытных работниц имеются определенные различия.

Как в группе молодых, так и в группе опытных работниц наиболее выражен мотив общения, контакта с людьми. В обеих группах наименее выражены мотивы общественной самореализации и интенсивного содержания труда. Мотив моральных ценностей в обеих группах занимает пятое место в иерархии. В то же время три мотива в иерархии (третий, четвертый и пятый) по рангу не создаются.

Для исследования степени адекватности мотивов группе экспертов (мастерам и начальникам цехов) было предложено оценить возможность реализации исследуемых нами мотивов работницами (пряжильщицами и ткачихами) данного предприятия. Возможность реализации каждого мотива оценивалась по отдельной шкале, имеющей следующие оценки: очень низкая, низкая, средняя, высокая, очень высокая. Согласно этому порядку, ответы экспертов (возможность реализации данного мотива) были оценены баллами: 0, 25, 50, 75, 100. Степень адекватности отдельного мотива подсчитывалась по формуле: $S_a = p - c_v$, где S_a – степень адекватности, p – реальная возможность удовлетворения мотива по оценке экспертов, c_v – степень выраженности мотива у испытуемых.

Адекватность мотивов, т. е. отклонение от реальных возможностей удовлетворения мотивов, может идти по двум направлениям: в положительную и отрицательную стороны. Отклонение в положительную сторону показывает большую возможность удовлетворения данного мотива, нежели он выражен в данной группе испытуемых. Такая ситуация не препятствует удовлетворению данного мотива, поэтому на подобных отклонениях нет надобности останавливаться подробно. Основное внимание при анализе направлено на отклонения в отрицательную сторону, которые означают, что реальная возможность удовлетворения данного мотива меньше, чем степень выражения мотива. В таком случае нет достаточной возможности для реализации данного мотива, что неблагоприятно для успешного профессионального становления личности.

Анализ полученных результатов (см. табл. 1) показывает, что мотивы имеют различную степень адекватности в группах молодых и в группах опытных работниц.

В группе опытных работниц адекватность лишь одного из исследованных восьми мотивов (пятого по рангу) является отрицательной. В то же время в группе молодых работниц адекватность большинства мотивов (шести) более или менее отрицательна. Особо низкую адекватность имеет четвертый (разнообразие в труде), пятый (моральные ценности) и седьмой (углубление в содержание труда) по рангу мотивы.

Следовательно, у молодых работниц на данном этапе профессионального становления личности основное различие мотивов трудовой деятельности опытных работниц выявлено не столько в степени выраженности и иерархии мотивов, сколько в степени адекватности данных мотивов реальным условиям трудовой деятельности.

Б. Для изучения тенденции изменения мотивов трудовой деятельности молодых работниц на первом году самостоятельной профессиональной деятельности в группе молодых работниц, где проводилось первое исследование, было осуществлено повторное исследование после одного года работы. В данном анализе представлены результаты относительно 29 человек, участвовавших в обоих исследованиях: группа МР/б (молодые работницы без стажа) и группа МР/с (молодые работницы со стажем работы один год).

Результаты исследования выраженности мотивов в двух группах испытуемых представлены в табл. 3.

Как видно из представленных результатов, после одного года профессиональной деятельности выраженность всех мотивов несколько снизилась. В то же время, как видно из

Таблица 3. Выраженность и степень адекватности мотивов в двух группах испытуемых

Выраженность мотивов, %			Степень адекватности мотивов			
группа		мотивы по рангу	группа		мотивы по рангу	
МР/б	МР/с		МР/б	МР/с		
66,8	54,5	I	-0,2	-1,5	I	
54,7	49,2	II	-5,5	10,8	II	
69,8	56,4	III	-3,5	10,0	III	
67,2	55,5	IV	-30,3	-9,0	IV	
82,7	78,1	V	-19,3	-16,5	V	
83,2	72,6	VI	-14,3	-2,0	VI	
69,8	58,3	VII	7,8	20,5	VII	
76,3	62,0	VIII	-5,1	0,5	VIII	

табл. 4, иерархия мотивов изменилась очень незначительно. Наиболее выраженными остались мотивы общения, контакта с людьми, вслед за ними – мотив материальных ценностей. Мотив моральных ценностей стал выше по рангу, в то же время мотив разнообразия содержания труда – ниже. Неизменно самыми низкими по рангу остались мотивы самореализации и интенсивного содержания труда.

Анализ результатов исследования степени адекватности мотивов (см. табл. 3) показывает, что после года работы она значительно изменилась.

После одного года профессиональной деятельности неадекватными оказались четыре мотива вместо бывших шести, при этом значительно повысилась степень их адекватности. В основном неадекватными остались в определенной степени пятый (разнообразие содержания труда) и четвертый (моральные ценности) по рангу мотивы. Следовательно, после одного года самостоятельной трудовой деятельности мотивы стали более адекватными в данной группе молодых работниц.

Для выявления прогностической значимости результатов исследования мотивов трудовой деятельности нами был проведен ретроспективный анализ особенностей мотивов тех молодых работниц, которые в течение первого года работы ушли с предприятия. В данном анализе их результаты сравниваются с результатами основной группы профессионально устойчивых работниц (исследование проводилось перед началом самостоятельной профессиональной деятельности).

Анализ выраженности мотивов (см. табл. 5) показывает,

Таблица 4. Иерархия мотивов в двух группах испытуемых

Мотивы по рангу	Группа испытуемых	
	МР/б	МР/с
I	Адаптивные контакты	Директивные контакты
II	Директивные контакты	Адаптивные контакты
III	Материальные ценности	
IV	Экстенсивное содержание труда	Моральные ценности
V	Моральные ценности	Экстенсивное содержание труда
VI	Интенсивное содержание труда	
VII	Личная самореализация	
VIII	Общественная самореализация	

Таблица 5. Выраженность мотивов и степень адекватности мотивов в двух группах испытуемых

Выраженность мотивов, %			Степень адекватности мотивов			
группа		моти- вы п/п	р	группа		мотив по рангу
проф. устойч.	проф. неустойч.			проф. устойч.	проф. неустойч.	
66,8	64,5	1	0,24	-39,5	I	
54,7	54,1	2	-5,5	2,2	II	
69,8	79,2	3	-3,5	12,2	III	
67,2	60,4	4	-30,3	-19,3	IV	
82,7	75,0	5	-19,2	3,3	V	
83,2	70,8	6	0,1	10,0	VI	
69,8	68,7	7	7,1	15,2	VII	
76,3	68,7	8	-5,1	-4,6	VIII	

Таблица 6. Иерархия мотивов в двух группах испытуемых

Мотивы по рангу	Группа испытуемых	
	Группа проф. устойч.	Группа проф. неустойч.
I	Адаптивные контакты	Экстенсивное содержание труда
II	Директивные контакты	
III	Материальные ценности	Адаптивные контакты
IV	Экстенсивное содержание труда	Моральные ценности
V	Моральные ценности	Материальные ценности
VI	Интенсивное содержание труда	Личная самореализация
VII	Личная самореализация	Интенсивное содержание труда
VIII	Общественная самореализация	

что в группе профессионально неустойчивых меньше выражены мотивы общения, контакта с людьми, а также мотив углубления в содержание труда. В то же время намного больше выражен мотив разнообразия содержания труда.

При анализе иерархии мотивов трудовой деятельности в двух группах испытуемых (см. табл. 6) выяснилось, что первый по рангу, т. е. наиболее выраженный, мотив в данных группах совпадает. В группе профессионально устойчивых, как отмечалось выше, по рангу первым является мотив общения, контакта с людьми. В группе профессионально неустойчивых первым в иерархии является мотив разнообразия содержания труда.

Анализ результатов исследования степени адекватности мотивов выявил особо низкую адекватность наиболее выраженного, доминирующего мотива в группе профессионально неустойчивых.

Столь низкая степень адекватности доминирующего мотива трудовой деятельности является неблагоприятной для успешного профессионального становления личности. Это может явиться одной из причин срыва в профессиональном развитии личности и отказа от дальнейшей профессиональной деятельности.

Ценность данного исследования заключается в том, что с помощью примененной методики тенденция профессиональной неустойчивости выявляется уже в самом начале самостоятельной профессиональной деятельности.

Заключение. В данной статье излагаются результаты исследования особенностей мотивов трудовой деятельности молодых работниц и тенденция изменения этих мотивов на первом году самостоятельной профессиональной деятельности. В работе выявляется особая важность степени адекватности мотивов трудовой деятельности возможностям их реализации на предприятии, где выполняется трудовая деятельность. Данные исследования особенностей мотивов трудовой деятельности с применением индивидуального подхода к анализу результатов позволяют предвидеть будущие нарушения в процессе профессионального становления молодых работниц уже в самом начале самостоятельной профессиональной деятельности.

DARBO MOTYVAI KAIP SĖKMINGĄ ASMENYBĖS PROFESINĮ VYSTYMĄSI DETERMINUOJANTIS FAKTORIUS

M. R u b a ž e v i č i e n ė

Reziiumė

Straipsnyje aptarti jaunųjų darbininkių darbo motyvų ypatumai ir šių motyvų kitimo tendencijų, pasireiškiančių savarankiškos profesinės veiklos pirmaisiais metais, tyrimo rezultatai. Nustatytas lemiamas darbo motyvų adekvatumas realizacijos galimybės procesinės veiklos metu. Tokie dar-

bo motyvų ypatumų tyrimai leidžia prognozuoti galimus jaunųjų darbininkių asmenybės profesinio vystymosi sutrikimus pačiu pradinio savarankiškos profesinės veiklos laikotarpiu.

MOTIVATION OF LABOUR ACTIVITY AS A DETERMINANT OF THE SUCCESSFUL VOCATIONAL FORMATION OF A PERSONALITY

M. R u b a ž e v i č i e n ė

Summary

The results of the study of certain features of labour motivation and tendencies of its change during the first year of practical occupation are presented. The investigation of labour motives made it possible to predict deficiencies in the vocational formation of young women-workers at the initial period of their occupational activities.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
2. Ковалев В. И. К проблеме мотивов//Психолог. журнал. 1981. Т. 2, № 1. С. 29-43.
3. Ковалев В. И., Дружинин В. Н. Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки//Психолог. журнал. 1982. Т. 3, № 6. С. 35-44.
4. Csirszka J. Pszichologiai módszer a munkavegzes virtualis motivaciojanak megismere-se // Magyar Pszichologiai Szemle. 1975. N. 5. P. 479-487.

Вильнюсский государственный
университет им. В. Капсукаса
Лаборатория специальной психологии

Получено
10.12.1986