

# ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ МОТИВАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Олефір В.О.\*, Складаров С.А. \*\*

\* кандидат психологічних наук, доцент

\*\* ад'юнкт кафедри прикладної психології,  
Університет цивільного захисту України (м. Харків)

**Актуальність досліджуваної проблеми.** В роботі представлені результати дослідження структури мотивації діяльності в екстремальних умовах на прикладі начальників караулів пожежних-рятувників. З допомогою двох багатовимірних методів – факторного аналізу та багатовимірного шкалювання - показано, що мотивація діяльності пожежних-рятувників має багатовимірну структуру.

Під мотивацією у психології розуміється сукупність факторів, які спонукають, направляють та регулюють поведінку, діяльність людини. При розгляді проблем, пов'язаних із професійною мотивацією, найважливішою є питання про вплив мотивації на успішність діяльності. Є загальноприйнятим той факт, що мотивація істотно впливає на ефективність виконання конкретної діяльності [4; 5; 6; 13].

Ефективність виконання індивідуальної діяльності пов'язують із системою мотивів в її певній побудові (ієрархії). Як правило, ієрархія розглядається як лінійно упорядкована сукупність мотивів. Не викликає сумнівів, що сукупність мотивів, які визначають ефективність професійної діяльності, утворює у кожній даної особистості складну систему, яка має складну ієрархічну структуру. Але чи є вона чітко лінійною?

Розвиваючи ідеї системного підходу в психології, Б.Ф. Ломов неодноразово відмічав такі властивості системи психічних явищ: багатовимірність, нелінійність, ієрархічну будову [7-8].

Виходячи з цього, можна сформулювати питання наступним чином: чи має структура мотивації професійної діяльності лінійний одновимірний порядок?

**Аналіз останніх досягнень та публікацій.** Проблеми мотивації праці висвітлюються в роботах багатьох авторів [1; 5; 6; 10; 14; 15]. Аналіз цих робіт показує, що мотивація професійної діяльності має свою специфіку по відношенню до таких видів мотивації як навчання, спілкування і т. д. Ця специфіка проявляється як у змісті мотивів, так і в особливостях структурно-ієрархічної побудови мотиваційної сфери особистості.

Звертаючись до конкретних емпіричних досліджень, можна помітити, що вивчення мотивації професійної діяльності в основному зводиться до пошуку сукупності мотивів, а точніше – організованої системи мотивів, що обумовлюють успішність праці.

Так, російський дослідник Л.Т. Бадоев виділив наступні провідні мотиви у працівників промислового підприємства: потреба в реалізації індивідуальних особливостей, організації трудової діяльності, санітарно-гігієнічні умови, розмір заробітної плати, відношення адміністрації до праці, побуту та відпочинку працівників [1].

В.І. Ковальов серед найбільш поширених серед молодих спеціалістів мотивів праці вказує на наступні: робота з близькими по духу колегами; робота під керівництвом технічно висококваліфікованого керівника, що вміє керувати людьми; гарна заробітна плата; нормальне завантаження роботою; ритмічність роботи; робота в комфортабельних умовах; можливість розвивати свої ідеї, проявляти творчий потенціал; виконувати роботу значущу для суспільства; мати можливість кар'єрного росту [6].

Основоположник відомої двофакторної теорії мотивації Ф. Херцберг, вивчаючи мотивацію у виробничих умовах, виділив наступні мотиви: досягнення, визнання, просування, відповідальності, інтересу до роботи, заробітної плати, умов праці, взаємовідносин між працівниками та інші [15].

Як видно із наведених прикладів емпіричних досліджень мотивації праці, структура мотивації та зміст мотивів, що входять до неї, мають як подібність, так і відмінність у працівників різних професійних груп. Ця особливість мотиваційної сфери обумовлена особливостями взаємодії людини із макро- та

мікросередовищем. Тому встановити єдиний набір мотиваторів для різних видів трудової діяльності навряд чи можливо.

Самостійний інтерес представляє проблема мотивації в забезпеченні ефективності і безпеки діяльності фахівців так званого екстремального профілю, де мотивація виступає як одна з умов безпеки, є компонентом структури психологічної готовності, мобілізації у складних умовах, передумовою успішності навчання й освоєння діяльності. Проте, не дивлячись на важливість вивчення мотивації, в даний час існує вельми обмежена кількість робіт, присвячених власне проблемі професійної мотивації екстремальної діяльності і, зокрема, відносно недавно виниклої професії пожежника-рятувальника.

Питання мотивації начальників караулів Державної протипожежної служби (ДПС) Російської федерації вивчалось групою співробітників ВНДІПО під керівництвом професора М.І. Мар'їна [11]. В дослідженні було виявлено, що серед мотивів надходження на службу начальники караулів в першу чергу називають: прагнення до ризику, небезпеки; приклад друзів, знайомих, що працюють в ДПС; військову службу у збройних силах і внутрішніх військах; схильність до воєнізованої служби; прагнення до морального задоволення від роботи; можливість мати пільги, стабільний заробіток.

Вивчення мотиваційної сфери начальників караулів ґрунтувалося на виділенні двох груп мотивів, що відображають споживну і продуктивну тенденції. Мотив спілкування служить цілям того та іншого. Споживну тенденцію характеризують мотиви підтримки життєзабезпечення, прагнення до комфорту, до придбання соціального статусу, продуктивну тенденцію – мотиви загальної активності, творчої активності, суспільної корисності. Для начальників караулів характерне переважання мотиву спілкування і загальної активності над всіма іншими. Найменшою значущістю (за усередненими даними) характеризується мотив творчої активності. І це закономірно, оскільки співробітник ДПС у своїй професійній діяльності підкоряється вимогам наказів, статутів та інших службових документів, що регламентують його службу.

Таким чином, огляд робіт показує, в дослідженні мотивації праці склалося так, що найбільша увага приділяється одновимірно представленим мотивам, що утворюють лінійну ієрархічну мотиваційну систему суб'єкта професійної діяльності. Проте нам невідомі роботи з багатовимірного аналізу мотивації професійної діяльності, в тому числі діяльності в екстремальних умовах.

Це питання може бути певним чином вирішене з допомогою методів побудови психосемантичних просторів, оскільки їх побудова достатньо - відпрацьована процедура у психології [9]. Але до конструкту мотивація професійної діяльності в екстремальних умовах психосемантичний підхід, що припускає виявлення категоріальних структур індивідуальної свідомості, через призму яких суб'єкт сприймає мікросоціальне середовище, не застосовувався. Це питання і визначило предмет нашого дослідження.

В даній роботі поставлено за **мету** дослідити структуру мотивації професійної діяльності в екстремальних умовах з використанням двох багатовимірних методів – факторного аналізу та багатовимірного шкалювання.

Схема дослідження включала порівняння результатів двох серій оцінювання 12 мотиваторів професійної діяльності, запропонованих Ш. Річі та П. Мартіном [12], групою офіцерів МНС України в кількості 23 чоловіки, що виконують обов'язки начальників пожежно-рятувальних караулів. Список мотиваторів включав наступні потреби:

1. Потреба у високій заробітній платні і матеріальній винагороді; бажання мати роботу з добрим набором пільг і надбавок.

2. Потреба в добрих умовах роботи і комфортному навколишньому оточенні.

3. Потреба в чіткій структуризації роботи, наявності зворотного зв'язку та інформації, що дозволяє судити про результати своєї роботи.

4. Потреба в соціальних контактах: спілкування з широким колом людей, легкий ступінь довірчості, тісні зв'язки з колегами.

5. Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємостосунки, мале число колег по роботі, значний ступінь близькості взаємостосунків, довірчості.

6. Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей, в тому, щоб оточуючі цінували заслуги, досягнення й успіхи індивідуума.

7. Потреба ставити для себе великі складні цілі і досягати їх; це показник потреби слідувати поставленим цілям і бути самомотивованим.

8. Потреба у впливовості і владі, прагнення керувати іншими; настирне прагнення до конкуренції і впливовості.

9. Потреба в різноманітності, змінах і стимуляції; прагнення уникати рутини (нудьги).

10. Потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником, відкритим для нових ідей.

11. Потреба у вдосконаленні, зростанні і розвитку себе як особистості.

12. Потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній роботі.

Використовувалися дві процедури винесення думок – бальні оцінки і методики індивідуального упорядкування стимулів (мотиваторів).

В першій серії група виконувала процедуру прямого оцінювання значущості 12 мотиваторів для професійної діяльності за 5-бальною шкалою, а в другій – результати упорядкування кожним досліджуваним суб'єктом набору мотиваторів роботи за ступенем переваги.

Для першої серії дослідження були побудовані групові матриці усереднених результатів оцінювання мотиваторів. Для кількісної обробки результатів дослідження застосовувалися два методи – факторний аналіз (метод головних компонент з варімакс-обертанням) [2] і багатовимірне шкалювання (неметричне шкалювання – модель суб'єктивних переваг з оцінкою стресу) [3]. Кількість факторів, необхідних і достатніх для представлення структури мотивації, визначалася на основі критерію Кайзера, тобто число факторів дорівнювало числу

компонент, власні значення яких більші 1. Як критерій розмірності суб'єктивного простору – числа шкал в багатовимірному шкалюванні – використовувалася абсолютна величина стресу – менше 0,1, а також коефіцієнт детермінації –  $R^2$ .

**Виклад основного матеріалу. Факторний аналіз.** В результаті обробки даних прямого оцінювання виділені чотири значущих біполярних фактори, що пояснюють 71,43% дисперсії оцінок. Таким чином, виконуючи завдання інструкції “оцінити значущість мотиватора”, досліджувані використовували не одну ознаку. Нашим завданням стала інтерпретація одержаних факторів осей чинників як таких, що фіксують здійснені підстави, суб'єктивні критерії або способи оцінювання.

У таблиці 1 приведені навантаження факторів, знак яких враховувався при інтерпретації чинників. Індивідуальна представленість конструктора мотивація професійної діяльності – це як мінімум чотири суб'єктивні шкали.

Таблиця 1.

Факторна структура дванадцяти мотиваційних чинників професійної діяльності

| Перемінні                   |                         | Факторні навантаження $\alpha_{jk}$ |        |        |        |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------|--------|--------|
|                             |                         | $F_1$                               | $F_2$  | $F_3$  | $F_4$  |
| 1.                          | Креативність            | 0,828                               |        |        |        |
| 2.                          | Прагнення до досягнення | 0,778                               |        |        |        |
| 3.                          | Структурованість        | -0,662                              |        |        |        |
| 4.                          | Фізичні умови праці     |                                     | 0,787  |        |        |
| 5.                          | Самовдосконалення       |                                     | -0,746 |        |        |
| 6.                          | Цікава і корисна робота |                                     | -0,708 |        |        |
| 7.                          | Високий заробіток       |                                     |        | -0,814 |        |
| 8.                          | Визнання                |                                     |        | -0,693 |        |
| 9.                          | Взаємовідносини         | -0,516                              |        | 0,614  |        |
| 10.                         | Влада та впливовість    |                                     |        | 0,582  |        |
| 11.                         | Різноманітність         |                                     |        |        | 0,824  |
| 12.                         | Соціальні контакти      |                                     |        |        | -0,808 |
| Власні значення $\lambda_k$ |                         | 2,26                                | 2,25   | 2,14   | 1,92   |
| Доля дисперсії              |                         | 18, 80                              | 18,73  | 17,86  | 16,03  |

**Примітка.** Вказані факторні навантаження більші, ніж 0,5.

На перший фактор припало 18,80% варіабельності даних. За цим фактором найбільше навантаження мають наступні мотиви: креативність, прагнення до досягнення в опозиції до структурованості та взаємовідносин – мотивів, що мають найбільше навантаження з протилежним знаком. Психологічний зміст даного фактора полягає в тому, що особи, спонукувані прагненням до креативності, надають мало значення потребі у структурованості та порядку, уникаючи жорсткості та порядку. Враховуючи це, даний фактор можна ідентифікувати як “орієнтацію на креативність – орієнтацію на структуру”.

Другий фактор включив наступні мотиви: фізичні умови праці в опозиції до самовдосконалення та корисної і цікавої роботи. Очевидно, що зміст цього фактора відображає конструкт “умови праці – зміст праці”. Працівники з високими оцінками за даним фактором будуть прагнути до добрих фізичних умов праці, нехтуючи її змістом, і навпаки.

Третій біполярний фактор утворили мотиви: високий зарібок, визнання на противагу прагненню до гарних взаємовідносин, влади та впливовості. Враховуючи, що найбільші факторні навантаження припадають на мотив високого зарібку, матеріального заохочення та мотив взаємовідносин, даний фактор можна інтерпретувати як “орієнтацію на себе – орієнтацію на колег”.

Четвертий фактор утворений двома мотивами, що ввійшли до нього із протилежними знаками, – різноманітністю, прагненням до перемін та мотивом соціальних контактів.

**Багатовимірне шкалювання.** В таблиці 2 представлені оцінки координат мотиваторів роботи, отримані в результаті обробки даних індивідуальних переваг з допомогою програми ALSCAL.

Перша координатна вісь упорядковує мотиви роботи за шкалою – “Структурованість – різноманітність роботи”. Друга – “Влада та впливовість – самовдосконалення”. Відносно третьої координатної осі мотиватори професійної діяльності пожежних-рятувальників упорядковуються від мотиву “Прагнення до досягнення” до мотиву “Взаємовідносини”. За четвертою віссю

мотиви роботи упорядковані у напрямі – “Високий заробіток і матеріальні винагороди” – “Визнання”.

Таблиця 2.

Чотиривимірні оцінки координати стимулів (мотивів)

| Стимули |                         | Координати стимулів |        |        |        |
|---------|-------------------------|---------------------|--------|--------|--------|
|         |                         | I                   | II     | III    | IV     |
| 1       | Високий заробіток       | 0,157               | -0,981 | -0,075 | -1,394 |
| 2       | Фізичні умови праці     | 0,206               | -1,119 | 0,098  | -0,951 |
| 3       | Структурованість        | -2,356              | 0,078  | 0,435  | -0,744 |
| 4       | Соціальні контакти      | 2,005               | -0,082 | 0,577  | 1,850  |
| 5       | Взаємовідносини         | -2,154              | -1,204 | 1,094  | -0,939 |
| 6       | Визнання                | 0,553               | -1,495 | 0,991  | 2,064  |
| 7       | Прагнення до досягнення | -1,139              | -0,108 | -2,991 | 0,379  |
| 8       | Влада та впливовість    | -0,043              | -1,867 | -0,824 | 0,132  |
| 9       | Різноманітність         | 1,878               | 1,558  | -0,853 | -1,347 |
| 10      | Креативність            | 1,424               | 0,585  | -2,023 | -0,167 |
| 11      | Самовдосконалення       | -,910               | 1,648  | 0,271  | 0,463  |
| 12      | Цікава і корисна робота | -2,136              | ,5388  | -,2354 | -,961  |

Таким чином, використання двох багатовимірних методів дозволяє не вважати “процедурно” обумовленим факт, що свідчить про прийнятність 4-компонентної моделі мотивації професійної діяльності пожежних-рятувальників. І головне тут не в самому числі виділених суб’єктивних шкал (воно імовірно змінюватиметься залежно від вибірок мотиваторів), а у відкиданні гіпотези про одновимірність мотивації професійної діяльності. Для такого відкидання наші результати виглядають достатньо переконливими.

### Висновки.

1. Побудова психологічних просторів, що описуються суб’єктивними шкалами оцінювання мотиваторів професійної діяльності, а також визначення їх розмірності (як мінімального числа шкал, або суб’єктивних ознак, використовуваних для оцінювання відмінностей між стимулами) виглядає перспективним напрямом у виділенні базисних процесів, що опосередковують мотивацію професійної діяльності в екстремальних умовах.

2. Опис суб'єктивних шкал, що структурують оцінювання людиною мотивів роботи, слід розглядати як проміжний крок у побудові психологічної моделі когнітивно-особового опосередковування мотивації діяльності в екстремальних умовах.

## Література

1. Бадоев Т. Л. Динамика мотивов трудовой деятельности // Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль: 1979. – С. 93 – 100.
2. Дэйвисон М. Многомерное шкалирование: методы наглядного представления данных. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 254 с.
3. Иберла К. Факторный анализ. – М.: Статистика, 1980. – 398 с.
4. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.
5. Каверин С.Б. Мотивация труда. – М.: ИП РАН, 1998. – 224 с.
6. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. – М.: Наука, 1988. – 192 с.
7. Ломов Б.Ф. Системность как принцип математического моделирования в психологии // Вопросы кибернетики. – М., 1979. – Вып. 50. – С. 3–18.
8. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
9. Петренко В.Ф. Основы психосемантики. – СПб.: Питер, 2005. – 480 с.
10. Пономарев И.П. Мотивация работой в организации. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.
11. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России: Пособие / Марьин М.И., Ефанова И.Н., Поляков М.Н. и др. – М.: ВНИИПО, 1998. – 114 с.

