

УДК 316.334

Склярів С. А., ад'юнкт кафедри прикладної психології УЦЗУ

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОМПОНЕНТІВ ЗАГАЛЬНО-ТРУДОВОЇ
МОТИВАЦІЇ Й ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ
ПОЖЕЖНИХ-РЯТУВАЛЬНИКІВ**

Розглядаються результати дослідження взаємозв'язків між особистісними рисами та мотивами трудової діяльності пожежних-рятувальників. Встановлено, що найбільша кількість достовірних результатів кореляції компонентів загальнотрудової мотивації відзначається з інтернальністю особистості, а протилежні за змістом мотиваційні компоненти пов'язані з різними особистісними особливостями.

Ключові слова: мотивація, рятувальники, екстремальна ситуація.

Постановка проблеми. Проблема мотивації діяльності є одним з важливих напрямів досліджень у вітчизняній і зарубіжній психології. Особливий інтерес представляє проблема трудової мотивації й, зокрема, професійної діяльності. Значущість мотивації найбільш яскраво проявляється у професіях 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, незважаючи на важливість вивчення

мотивації, у цей час існує досить обмежена кількість робіт, присвячених власне проблемі мотивації екстремальної діяльності й, зокрема, професії пожежного-рятувальника. Крім того, майже відсутні прикладні роботи, в яких би простежувався зв'язок мотивів праці із когнітивними, афективними процесами та диспозиціями особистості. На наш погляд, дослідження цих взаємозв'язків дозволить краще зрозуміти та пояснити причини відмінностей між людьми, в силу яких вони роблять те, що вони роблять.

Аналіз останніх досягнень і публікацій. В сучасних публікаціях [2; 3; 6] мотивація розглядається як складна динамічна система, що розвивається і функціонує за допомогою процесів, які взаємно впливають один на одного. До них відносяться такі процеси, як «особистість—середовище», поведінковий досвід, мозкові механізми, когнітивні та афективні процеси.

Дж. Капрара та Д. Сервон, розглядаючи сучасні теорії та моделі мотивації в рамках психології особистості, відзначають, що більшість дослідників пояснюють людську мотивацію такими когнітивними процесами, «... як здатність оцінювати дії, порівнюючи їх з певними стандартами, та здатність аналізувати свої можливості при виконанні тих чи інших дій» [3, с. 452-453]. Взаємозв'язок цих процесів з «Я» створює когнітивно-афективну систему, за допомогою якої людина здійснює саморегуляцію поведінки та діяльності.

Т.О. Гордєєва [2], розглядаючи шість сучасних теорій мотивації, також відзначає провідну роль когнітивних складових та предикторів мотивації. Як такі виступають: 1) уявлення суб'єкта про контрольованість процесу та результати діяльності; 2) уявлення про змінюваність здібностей та роль зусиль в досягненні результату; 3) уявлення про особисту відповідальність за успіхи та невдачі; 4) уявлення про причини успіхів та невдач.

В інтегративній моделі мотивації діяльності, спрямованій на досягнення, яка запропонована Т.О. Гордєєвою, мотиваційний процес включає п'ять мотиваційних блоків: 1) формування домінуючих мотивів діяльності; 2) постановка цілей; 3) планування виконання діяльності; 4) реагування на важкі ситуації та

невдачі діяльності; 5) реалізація намірів [2, с. 248].

Важливо відмітити, що в даній моделі процес мотивації починається з формування мотивів діяльності, предикторами яких виступають потреби. В сучасній психології потреби трактуються як *диспозиції*, які можуть служити поштовхом і навіть спрямовувати окремі форми поведінки, але самі по собі не є достатнім поясненням того, чому люди поступають так, а не інакше [6].

З іншого боку риси особистості розуміються як характеристики, що є стійкими у часі і в різних ситуаціях і визначаються як широкі внутрішні *диспозиції* (схильності) вести себе певним чином [4, с. 256].

Відомий російський психолог О.Г. Шмельов інтерпретує рису особистості як ситуаційно-залежну установку (диспозицію), що визначається як схильність (готовність) до певної поведінки в певному класі ситуацій. Поняття «поведінкова установка» він розуміє як «деякий поведінковий стереотип (регулятивний механізм), який забезпечує пристосувальний ефект в рамках певної ситуації при мінімумі пізнавальної активності» [5 с. 57]. Установка формується за допомогою попереднього досвіду і проявляється в диспозиційній поведінці і є емпіричною формою, в якій виявляється наявність у індивіда рис характеру, що склалися за життя.

Таким чином, як потреби, що є предикторами мотивів поведінки та діяльності, так і риси характеру розглядаються у психології як диспозиції. Це дає можливість припустити наявність взаємозв'язків між певними особистісними рисами та мотивами трудової діяльності.

Дане дослідження було побудовано також на положенні, що професійна мотивація рятувальників значною мірою обумовлюється особистісними особливостями суб'єкта праці, що визначають змістовно-структурні характеристики й динаміку мотивації рятувальників. Дане положення узгоджується з поглядами багатьох учених, що відзначали необхідність «...розгляду мотивації у двох взаємозалежних метасистемах — метасистемі ді-

яльності й метасистемі особистості...» [1, с. 111].

Постановка задачі та її рішення. Задачею даного дослідження стало виявлення тісноти і направленості взаємозв'язків між компонентами загальноотрудової мотивації та деякими особистісними особливостями пожежних-рятувальників.

Методика. Діагностика мотиваційної сфери пожежних-рятувальників проводилася за допомогою сукупності методик вивчення загальноотрудової мотивації. Дослідження мотивації включало оцінку мотиваційних установок випробуваних у професійній діяльності за допомогою методики Ш. Річі й П. Мартіна. Методика дозволяє виявити мотиваційні установки випробуваних на: 1) гроші; 2) умови праці; 3) структурованість роботи; 4) соціальні контакти; 5) довгострокові взаємини із колегами по роботі; 6) завоювання визнання з боку інших людей; 7) слідування поставленим цілям; 8) вплив і владу; 9) різноманітність і стимуляцію; 10) креативність; 11) самовдосконалення; 12) потребу в цікавій суспільно корисній роботі.

Крім того, оцінювався ступінь виразності мотивації досягнення успіху й мотивації уникнення невдач, для чого використовувалися методики Т. Елерса – «Діагностика мотивації прагнення до успіху» і «Діагностика мотивації уникнення невдач».

Для дослідження особистісних особливостей застосовувалася багатофакторний запитальник особистості Кеттелла (16PF) форма «С». Як відомо, достоїнства й недоліки методики Р. Кеттелла неодноразово обговорювалися в літературі. Різні її форми постійно використовуються в загальнопсихологічних і соціально-психологічних дослідженнях, у тому числі й форма «С». Валідність, надійність та апробованість методики й можливість одержати з її допомогою інформацію про комунікативні, емоційні й інтелектуальні характеристики пожежних-рятувальників і обумовили вибір даної особистісної методики.

Для виявлення локалізації контролю особистості, тобто переконання рятувальника щодо того, де перебувають або локалізуються сили, що піддають впливу, керуванню й контролю те, що відбувається в людській долі, застосовувалася запитальник

«Локус контролю», стандартизований на широкому віковому й соціальному контингенті випробуваних Є. Г. Ксенофонтовою.

Відповідно до уявлень Дж. Роттера люди розташовуються між двома крайніми точками континуума: зовнішнім (external) і внутрішнім (internal) локусом контролю.

Особи, переконані в тім, що головні сили, що визначають їхнє життя, перебувають усередині їх самих (тобто їхнього зусилля, старання й здатності), називаються інтерналами або людьми із внутрішнім локусом контролю. Особи, переконані в тім, що те, що відбувається з людиною, залежить від зовнішніх факторів (будь то інші люди, доля або випадок), називаються екстерналами, або людьми із зовнішнім локусом контролю.

Прийнято вважати, що чим вище показники інтернальності людини, тим більш імовірно, що вона почуває себе «хазіяном власної долі», відрізняється впевненістю в собі і має більш високий рівень розвитку саморегуляції життєдіяльності. Чим нижче показники інтернальності, тобто чим ближче вони до полюсу зовнішнього локусу контролю або екстернальності, тим менш вона є упевненою у собі й більше має потреби у психологічній або будь-якій іншій допомозі, будучи недостатньо самостійною у вирішенні різного роду життєвих завдань.

Випробуваними стали співробітники пожежно-рятувальних підрозділів МНС у кількості 43 чоловік. Середній вік випробуваних – 28,5 років. Стаж роботи в МНС – 8,5 років.

Результати. Отримані в дослідженні дані підтверджують наявність взаємозв'язку між деякими особистісними особливостями і ступенем виразності окремих мотиваційних компонентів. Найбільш тісний взаємозв'язок з мотивацією до діяльності порятунку виявлено для таких особистісних особливостей, як конкурентність (фактор «L» Кеттелла), інтелект («В»), творча спрямованість («М»), тривожність («О»), психічна напруженість («Q₄»), емоційна стійкість («С»), вольовий самоконтроль («Q₃»), нормативність поведінки («G»), інтернальність загальна (Iz), у сферах міжособистісних відносин (ім.) і невдач (Ін) (таблиця 1).

Таблиця 1.

Результати кореляційного аналізу загальнотрудової мотивації з деякими особистісними особливостями пожежних-рятувальників

Мотиваційні компоненти	Показник кореляції r Пірсона з факторами за методикою 16PF Кеттелла	Показник кореляції r Пірсона зі шкалами за методикою «Локус контролю»
Мотивація прагнення до успіху	H ($r = 0,58$), L ($r = -0,48$)	Iз ($r = 0,42$), Ін ($r = 0,54$),
Мотивація уникнення невдач	F ($r = -0,49$), Q ₂ ($r = 0,56$)	Iз ($r = -0,39$)
Мотиваційні установки		
На гроші	A ($r = 0,50$), L ($r = 0,52$)	Iз ($r = -0,32$)
На умови праці		Iз ($r = -0,47$)
На структурованість роботи	Q ₄ ($r = -0,55$), M ($r = -0,52$)	Iз ($r = -0,30$)
На соціальні контакти		
На довгострокові взаємини	G ($r = 0,48$)	Iз ($r = -0,38$)
На завоювання визнання з боку інших людей	C ($r = 0,68$), E ($r = 0,47$)	Iз ($r = 0,38$), Iз ($r = 0,40$), Iз ($r = 0,53$), Ім ($r = 0,45$)
На досягнення поставлених цілей	G ($r = 0,62$), Q ₃ ($r = 0,58$)	
На вплив і владу	C ($r = -0,64$)	Iз ($r = 0,39$)
На креативність	B ($r = 0,62$), Q ₁ ($r = 0,54$)	
На самовдосконалення	L ($r = -0,50$)	Iз ($r = 0,41$)

Примітка. Вказано значення коефіцієнта кореляції r , статистично достовірні за рівня значущості $p < 0,05$

Висновки. Загальні закономірності, що характеризують особливості взаємозв'язку загальнотрудової мотивації й особистісних особливостей, полягають у наступному:

1. У високій значущості показників інтернальності. Так, найбільша кількість достовірних результатів кореляції компонентів загальнотрудової мотивації відзначається з інтернальністю,

причому різниться вплив на мотивацію окремих її видів – найбільшу кількість кореляцій виявлено з показниками «загальної інтернальності» і меншою мірою зі шкалами – «інтернальності в області невдач», «міжособистісних відносин».

2. Було виявлено, що протилежні за змістом мотиваційні компоненти пов'язані з різними особистісними особливостями, що свідчить про їхнє самостійне значення. Серед виявлених взаємозв'язків найбільше значення мають рівень домінантності (фактор «Е»), конформізму («Q₂»), сміливості в соціальних контактах («Н»), вольового самоконтролю («Q₃»), напруженості («Q₄»), емоційної стійкості («С»), товариськості («А»), інтелекту (В).

ЛІТЕРАТУРА

1. Васильев И.А., Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация и контроль за действием. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1991. – 143 с.
2. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2006. – 336 с.
3. Капрара Дж., Сервон Д. Психология личности. – СПб.: Питер, 2003. – 640 с.
4. Первин Л., Джон О. Психология личности: Теория и исследования. – М.: Аспект Пресс, 2001– 607 с.
5. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт. – СПб.: Речь, 2002. – 480 с.
6. Фрэнкин Р. Мотивация поведения: биологические, когнитивные и социальные аспекты. – СПб.: Питер, 2003. – 651 с.

<http://nuczu.edu.ua/>