

15. Selye H. The Stress of life. - N.Y.: Signet, - 1956. – P. 65-71.
УДК 159.9

Скляров С.О., ад'юнкт УЦЗУ

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПОЖЕЖНИХ-РЯТУВАЛЬНИКІВ НА РІЗНИХ ЕТАПАХ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ

Представлені результати дослідження структури мотивації пожежних-рятувальників. Досліджено зміну структури мотивації в пожежних-рятувальників у залежності від етапу професіоналізації. Виявлено характерні особливості мотивації в новачків, молодих спеціалістів та досвідчених пожежних-рятувальників.

Ключові слова: мотивація, пожежні-рятувальники, професіоналізація.

Постановка проблеми. У зв'язку з ростом кількості і тяжкості наслідків надзвичайних ситуацій і катастроф однією з найбільш значимих професій є діяльність пожежного-рятувальника. Складність її полягає у впливі екстремальних факторів різного характеру, різноманітності трудових завдань, значному фізичному і психологічному навантаженні, що передбачає високі вимоги до особистості пожежного-рятувальника і, зокрема, до його професійної мотивації.

З огляду на безумовну важливість мотивації для професійної діяльності, особливо в екстремальних умовах, і малучисленність робіт, присвячених професії пожежного-рятувальника, виникла необхідність спеціального її дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У літературі мається велика кількість наукових даних щодо констатації факту істотного впливу мотивації (сукупності факторів, що спонукають, організують і направляють поведінку людини) на успішність освоєння і виконання конкретної діяльності [1; 2; 4; 5; 6; 10; 11 і ін.]. Відзначається особлива роль мотивації в забезпеченні ефективності і безпеки діяльності фахівців складних і небезпечних професій [3; 7; 8; 13].

Відповідно до положень системного підходу [15], мотивація розглядається як багатомірна за змістом підсистема особистості, що характеризується багаторівневою й ієрархічною будівлею. У роботах В. Г. Асєєва [1], І. А. Васильєва і М. Ш. Магомед-Емінова [5],

В. К. Вілюнаса [6], Е. П. Ільїна [9] та ін. висловлюється вимога розглядати мотивацію як структурне і динамічне явище.

У ряді робіт [3; 12; 13; 14] вивчалися особливості мотивації до діяльності в представників різних небезпечних професій.

Так, Т. В. Корнілова [12] вказує на низьку значимість мотивації досягнення успіху у військовослужбовців, у той час як у рятувальників мотивація прагнення до успіху і, зокрема, установка «на результат діяльності», мотив і ціль «прагнення до професійного успіху» виражені найбільше сильно [3]. За даними, що наводяться в роботах М. А. Котика [13; 14], у пілотів відзначається перевага «мотивації уникнення невдач» над «мотивацією прагнення до успіху» як одна з умов безпечної роботи. М. А. Котик [18] також вказує, що діяльність в екстремальних умовах відрізняється від інших професій саме високим рівнем мотиву безпеки. Отримані в дослідженні Ю. В. Бессонові [3] дані про мотивацію рятувальників частково підтверджують ці результати – у рятувальників відзначається середній рівень виразності «мотивації уникнення невдач», але мотив «безпеки» є одним з найбільш виражених. Також не були виявлені переваги «мотивації уникнення невдач» над «мотивацією прагнення до успіху» – на відміну від льотчиків, у рятувальників діагностується виразність «мотивації прагнення до успіху» і «мотивації уникнення невдач», що відповідає граничним значенням між середнім і високим рівнем.

Крім того, у роботі [3] було виявлено, що мотивація, відбиваючи особливості конкретної трудової діяльності, формується в процесі становлення професіонала в міру освоєння діяльності і перетерпіває зміни в зв'язку зі специфічним змістом трудових завдань на різних етапах професіоналізації.

Таким чином, результати емпіричних досліджень свідчать про те, що, по-перше, – у представників небезпечних професій відзначаються характерні риси мотивації; по-друге, – мотивація перетерпіває зміни в міру професіоналізації особистості.

У зв'язку з цим **завдання** нашого дослідження полягало у вивченні особливостей мотиваційної сфери в пожежних-рятувальників на різних етапах їхнього професійного становлення.

Дослідження проводилося на співробітниках пожежно-рятувальних підрозділів Київського району Головного управління МНС м. Харкова, загальний обсяг вибірки склав 53 чоловік. За тривалістю стажу, що приймався за критерій рівня професіоналізму, випробувані

підрозділялися на три групи: починаючі фахівці (стаж до 12 міс.) – 11 чол., молоді фахівці (стаж до 3 років включно) – 12 чол., досвідчені фахівці (стаж понад 3 років) – 30 чол.

Діагностика мотиваційної сфери пожежних-рятувальників здійснювалася за допомогою сукупності методик. Дослідження мотивації включало оцінку ступеня виразності мотивації досягнення успіху і мотивації уникнення невдач, для чого використовувалися методики Т. Елєрса – «Діагностика мотивації прагнення до успіху» і «Діагностика мотивації уникнення невдач», а також методика Ш. Ричи і П. Мартіна «Мотиваційний профіль» для вивчення структури й основної спрямованості мотиваційної сфери.

Обробка результатів уключала розрахунок середніх значень (M), стандартних відхилень (S.D.) і порівняння вибірок за непараметричним критерієм U-Манна-Уїтні [16].

Як видно з даних, представлених у табл. 1, мотивація пожежних-рятувальників характеризується високим рівнем виразності в порівнянні з тестовими нормами «мотивації досягнення успіху» ($17,69 \pm 3,52$), у той час як рівень «мотивації уникнення невдач» ($12,75 \pm 4,23$) нижче середньостатистичного значення.

Таблиця 1

Оцінка мотивації пожежних рятувальників

Мотиваційні компоненти	M± S.D.
Мотивація досягнення успіху	17,69±3,52
Мотивація уникнення невдач	12,75±4,23
<i>Мотиваційні установки</i>	
Потреба у високій заробітній платіні	44,81±13,60
Потреба в гарних умовах роботи	29,27±8,72
Потреба в чіткому структуруванні роботи	30,58±7,72
Потреба в соціальних контактах	30,35±7,16
Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини	31,96±7,47
Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей	34,58±9,64
Потреба ставити для себе складні цілі і досягати їх	26,25±6,36
Потреба у впливовості і владі	18,62±10,08
Потреба в розмаїтості, змінах, стимулюванні	28,08±5,75
Потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником	24,33±7,72
Потреба в удосконаленні, рості і розвитку як особистості	27,85±7,87
Потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корис-	32,75±11,37

ній роботі	
------------	--

До найбільш значимих мотиваційних установок пожежних-рятувальників відносяться: «потреба у високій заробітній платні» ($44,81 \pm 13,60$ бала), що значно вище середньостатистичної норми, «потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» ($34,58 \pm 9,64$ бала) і «потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній роботі» ($32,75 \pm 11,37$), що істотно нижче середньостатистичної норми [17].

До найменш значимих мотиваційних установок пожежних-рятувальників відносяться: «потреба у впливовості і владі» ($18,62 \pm 10,08$), «потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником» ($24,33 \pm 7,72$) і «потреба в удосконалюванні, росту і розвитку як особистості» ($27,48 \pm 7,81$).

Таким чином, в ієрархічній структурі мотивації пожежних-рятувальників домінує матеріальна мотивація в сполученні із соціальною мотивацією — прагненням почувати свою значимість і суспільну корисність.

Оцінки мотивів пожежних-рятувальників на різних етапах їхнього професійного становлення представлені в табл. 2.

Виявлено, що в новачків провідними мотивами професійної діяльності є «прагнення до високої заробітної платні» ($53,50 \pm 9,77$), «потреби формувати і підтримувати довгострокові, стабільні взаємини» ($32,83 \pm 9,15$) і «потреби в удосконаленні, рості і розвитку як особистості» ($31,67 \pm 2,42$). Їм властива висока «мотивація досягнення успіху» ($20,67 \pm 2,33$), що вірогідно вище, ніж у молодих і досвідчених фахівців. Для молодих фахівців виділяються як основні мотиви «завоювання визнання з боку інших людей» ($42,13 \pm 11,99$), «прагнення до високої заробітної платні» ($38,88 \pm 17,42$) і «потреба в чіткому структуруванні роботи» ($32,50 \pm 12,42$). У групі досвідчених фахівців виявлена перевага мотивів «прагнення до високої заробітної плати» ($47,00 \pm 14,02$), «потреба в завоюванні визнання з боку інших людей» ($35,71 \pm 9,66$), «потреба в чіткому структуруванні роботи» ($32,57 \pm 5,99$) і «потреба в гарних умовах роботи» ($32,19 \pm 9,45$).

Порівняння оцінок мотивів професійної діяльності в пожежних-рятувальників у залежності від етапу професіоналізації свідчить, як про лінійний так і нелінійний їхній розвиток. Прикладами лінійного розви-

тку мотивів професійної діяльності є мотиви «потреба ставити для себе складні цілі і досягати їхній», «потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній роботі» «потреба бути креативним», «потреба у впливовості і владі (зростають або убувають у міру професіоналізації). Прикладами нелінійного розвитку мотивів з професіоналізації є мотив «прагнення до високої заробітної платні» і мотив «потреба в гарних умовах роботи», що вірогідно нижче у молодих фахівців і вірогідно вище в новачків і досвідчених фахівців.

Таблиця 2

Оцінка мотивів пожежних-рятувальників у залежності від етапу професіоналізації

Мотиваційні компоненти	Новачки	Молоді фахівці	Досвідчені фахівці
	M±S.D.	M± S.D.	M± S.D.
Мотивація досягнення успіху	20,67±2,33	16,38±3,74	17,81±3,76
Мотивація уникнення невдач	14,00±3,52	11,88±4,91	11,86±3,88
<i>Мотиваційні установки</i>			
Потреба у високій заробітній платні	53,50±9,77	38,88±17,42	47,00±14,02
Потреба в гарних умовах роботи	31,17±3,49	26,25±9,74	32,19±9,45
Потреба в чіткому структуруванні роботи	30,67±5,13	32,50±12,42	32,57±5,99
Потреба в соціальних контактах	28,67±2,94	28,63±9,69	29,05±6,99
Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини	32,83±9,15	31,63±9,33	29,90±5,33
Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей	28,00±7,46	42,13±11,99	35,71±9,66
Потреба ставити для себе складні цілі і досягати їхній	22,00±6,23	24,12±9,37	26,10±4,96
Потреба у впливовості і владі	22,00±9, 8	21,00±13,62	19,86±7,75
Потреба в розмаїтості, змінах, стимулюванні	28,17±5,67	29,00±2,27	27,48±5,29
Потреба бути креативним, аналізуючим, думаючим працівником	23,17±7,60	23,25±6,78	25,00±7,07
Потреба в удосконалюванні, росту і розвитку як особистості	31,67±2,42	26,50±14,28	26,48±7,03
Потреба у відчутті затребуваності в цікавій суспільно корисній	27,00±4,34	30,75±12,44	31,19±9,30

роботі			
--------	--	--	--

Таким чином, у всіх групах випробуваних у структурі мотивації переважають матеріальні мотиви – бажання мати роботу з високою заробітною платою, гарним набором пільг і надбавок. Високі ранги в структурі мотивації молодих і досвідчених фахівців займає задоволення потреби в завоюванні визнання з боку інших людей, у тому, щоб навколишні цінували їхньої заслуги, досягнення й успіхи, а також потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку й інформації, що дозволяє усвідомлювати про результати своєї роботи, потреба в зниженні невизначеності і встановленні правил і директив виконання роботи. Іншими словами вони мають потребу в керівництві і визначеності. Невизначеність може служити причиною професійного стресу.

Структура мотивації новачків відрізняється від двох інших груп випробуваних тим, що високі місця займає потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні взаємини з колегами по роботі, а також, що дуже важливо, — потреба в удосконаленні, рості і розвитку як особистості і висока мотивація досягнення успіху.

Висновки.

1. У дослідженні виявлено статистично значимі дані, що свідчать про зміну мотивації, які визначають характер спрямованості на працю пожежного-рятувальника під час професіоналізації;

2. Зміни мотиваційної сфери на різних етапах професіоналізації виявляються насамперед у статистично значимому посиленні виразності мотивів «прагнення до високої заробітної плати», «потреби в завоюванні визнання з боку інших людей» і «потреби в чіткому структуруванні роботи»;

3. Розвиток мотивів професійної діяльності пожежного-рятувальника в залежності від етапу професіоналізації має як лінійний, так і нелінійний характер.

ЛІТЕРАТУРА

1. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности: Монография. — М.: Мысль, 1976. — 158 с.

2. Бадоев Т. Л. Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности: Автореф. дис... канд. психол. наук. — М.: МГУ, 1988. - 20 с.

3. Бессонова Ю.В. Формирование профессиональной мотивации спасателей: Автореф. дис... канд. психол. наук. — М.: ИП РАН, 2003. — 20 с.
4. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: Монография. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — 511 с.
5. Васильев И. А., Магомед-Эминов М. Ш. Мотивация и контроль за действием: Монография. — М.: МГУ, 1991. — 143 с.
6. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека: Монография. — М.: МГУ, 1990. — 288 с.
7. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях: Монография. — М.: МААА, 1998. — 120 с.
8. Зиньковская С.М. Системное изучение человеческого фактора в опасных профессиях: Автореф. дис... докт. психол. наук. — М., 2007.— 40 с.
9. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы: Монография. — СПб.: Питер, 2000. — 392 с.
10. Каверин С. Б. Мотивация труда: Монография.— М.: ИП РАН, 1998. — 224 с.
11. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности: Монография. — М.: Наука, 1988.— 192 с.
12. Корнилова Т. В. Диагностика мотивации и готовности к риску: Монография. — М. ИП РАН, 1997. — 231 с.
13. Котик М. А. Психология безопасности: Монография. — Таллин: Валгус, 1981. — 297 с.
14. Котик М. А., Емельянов А. М. Природа ошибок человека-оператора на примерах управления транспортными средствами: Монография. М.: Транспорт, 1993. — 154 с.
15. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии: Монография. — М.: Наука, 1984. — 444 с.
16. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования: Монография. — СПб.: Речь, 2004. — 392 с.
17. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под. ред. проф. Е.А. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 399 с.