

ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ КЕРІВНИКІВ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ

Розгляд проблеми професійної мотивації має важливе значення для підвищення продуктивності праці на підприємствах будь-якого типу, у тому числі й у морських судноплавних компаніях. Професійна мотивація як питання дослідження розкривається через мотиваційну структуру професійної діяльності. Мотиваційна структура є одним з важливих факторів, що впливають на успішність трудової діяльності працівника.

Проблеми професійної мотивації розглядалися в роботах В.А.Бодрова, В.Я.Орлова, Т.Л.Бадоева, Ю.К.В.И.Ковальова, Є.П.Льбіна Ю.К.Стрелкова, К.Хаккера, К.Хайоса, К.Замфіри й ін. Разом з тим мотиваційний аспект професійної діяльності на морському транспорті досліджений недостатньо. З огляду на те, що морська діяльність пов'язана з екстремальними ситуаціями і висуває підвищені вимоги до психологічної сфери працівників, дослідження професійної мотивації має важливе значення для забезпечення безпечної і продуктивної праці моряків.

У зв'язку з цим метою нашого дослідження, виступило виявлення психологічних детермінант формування професійної мотивації керівників на морському транспорті.

Задачі дослідження:

1. Проаналізувати матеріали щодо мотиваційної структури професійної діяльності в спеціальній літературі.

2. Експериментально виявити види мотивації й особистісні особливості у випробовуваних.

3. Визначити психологічні детермінанти структури мотивації у випробовуваних.

Методи дослідження: тип мотивації визначався методикою К.Замфіри в модифікації А.А.Реана "Мотивація професійної діяльності". Особистісні особливості визначалися за допомогою багатофакторного опитувальника Р.Кеттела. Статистичними процедурами слугував критерій Стьюдента.

У психологічній літературі під професійною мотивацією мається на увазі процес вибору й обґрунтування способу участі людини в професійній діяльності [1]. Мотиваційна структура трудової діяльності обіймає в собі цілі як майбутні результати та на досягнення яких спрямована діяльність, потреби, мотиви, що спонукають до дії (Суходольський Г.В., 2004).

У цілому, мотивація професійної діяльності пов'язана з мотиваційними процесами, спрямованими на сферу праці. Пайндер (Pinder, 1998), пропонує наступне визначення мотивації до праці: мотивація до праці - це сукупність сил, що беруть початок усередині людини і поза нею, що стимулюють трудове поведіння і визначають його форму, спрямованість, інтенсивність і тривалість.

У цьому визначенні варто звернути увагу на три компоненти. По-перше, спрямованість пов'язана з вибором діяльності, на яку працівник витрачає свої сили. По-друге, інтенсивність має на увазі, що працівник може докладати неоднакових зусиль у залежності від потреби в них. По-третє, тривалість відбиває стійкість мотивації в часі на протилежності до виборів між різними способами поведіння (напряму) або високому рівневі зусиль, спрямованих на виконання однієї задачі (інтенсивність) (Мучински П., 2004). Кожний з цих параметрів мотивації має безпосереднє значення і для організації, і для працівника.

Так, наприклад, стосовно параметра спрямованість. Організація віддає перевагу працівникам, що направляють свої зусилля на виконання професійних обов'язків, а багато працівників мріють про роботу, яка б стимулювала їхню мотивацію та відданість.

Стосовно параметра інтенсивність, - організаціям потрібні енергійні працівники, яким властива ініціативність, внутрішня мотивація, оскільки на роботі вони діяльні і не мають потреби в тому, щоб організація спонукала їх до старанної роботи. Відповідно до цього, багато працівників сподіваються знайти роботу, що була б досить привабливою, щоб спонукала ініціативність.

Що стосується третього параметра – стійкість, то він є центральним моментом деяких сучасних теорій (Мучински П., 2004). Організації мають потребу в працівниках, що переживуть з ними і гарні, і погані часи. Працівники також мають потребу в роботі, що буде підтримувати їхній інтерес протягом тривалого часу.

Наступний напрям у дослідженні мотиваційної структури професійної діяльності, представлений у праці К.Замфіри (1983). Автор виходить із уявлення про три складові мотивації: внутрішню (ВМ), зовнішню позитивну (ЗПМ) і зовнішню негативну мотивацію (ЗНМ). К.Замфір, говорячи про зовнішню мотивацію, скористалася відомою схемою Д.Аткінсона про співвідношення прагнення до успіху – уникнення невдачі. Під внутрішніми мотивами автор розуміє те, що породжується у свідомості людини самою трудовою діяльністю: розуміння її суспільної корисності, задоволення, яке приносить робота, тобто результат і процес праці. Внутрішня мотивація виникає, як гадає автор, з потреб самої людини, тому на її основі він трудиться з задоволенням, без якогось зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація містить ті мотиви, що перебувають за межами самого працівника і праці як такого: прагнення до престижу, заробіток, острах осуду. До зовнішньої негативної мотивації автор відносить: покарання, критику, осуд, штрафи.

К.Замфір вважає, що найбільш ефективною внутрішню мотивацію з погляду на задоволення працею і її продуктивністю. Що стосується зовнішніх позитивних і зовнішніх негативних мотивацій, то, на думку автора, вони мають меншу стійкість, швидко втрачають свою стимулюючу силу. Перевага внутрішньої мотивації впливає не тільки на ефективність праці, але й на особистість працівника. Особливо руйнівна для особистості роль негативних мотиваторів, що породжують пасивність, конформізм, обмеженість, безвідповідальність.

Таким чином, аналіз і узагальнення теоретичних позицій різних авторів з питання мотиваційної структури професійної діяльності, дозволив нам як показники, що вивчалися в нашому експерименті, виділити наступні: внутрішня мотивація; зовнішня позитивна мотивація; зовнішня негативна мотивація й особистісний профіль (відповідно до методики Р.Кеттела).

З метою емпіричного вивчення виду мотивації керівників на морському транспорті нами використувалися методика "Мотивація професійної діяльності" К.Замфіра в модифікації А.А.Реана.

В основу модифікованої методики "Мотивація професійної діяльності" покладено концепцію А.А.Реана про внутрішню і зовнішню мотивації, про те, що мотив може характеризуватися не тільки кількі-

сно, але і якісно. У цьому плані звичайно виділяють мотиви внутрішні і зовнішні. Якісна характеристика мотивів надзвичайно важлива, тому що наприклад, успішність діяльності визначається не тільки силою мотивації (класичний закон Йеркса-Додсона), але і структурою мотивів. Понад те, в експериментальних дослідженнях В.А.Якуніна, Н.І.Мешкова й ін. встановлено, що позитивна професійна мотивація може навіть компенсувати брак здібностей. Зворотного ж явища не відбувається: негативна професійна мотивація не компенсується ніяким високим рівнем спеціальних здібностей. Методика може застосовуватися для діагностики структури мотивації професійної діяльності і являє собою список із семи мотивів. Випробовуваним пропонується оцінити за значимістю мотиви професійної діяльності. Потім підраховуються показники внутрішньої (ВМ) і зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ), відповідно до ключів. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості - співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

Важливим моментом в експериментальному дослідженні було виявлення психологічних детермінант, що визначають формування типу мотивації. У нашому випадку матеріалом для виділення детермінант виступали властивості особистості, що оцінювалися за допомогою шістнадцятифакторного особистісного опитувальника Р.Кеттелла (16-PF, R.Cattell).

Експериментальною базою виступила судовласницька компанія. Випробовуваними був колектив (управлінський персонал на морському транспорті) у кількості 30 чоловік. Обстеження проходило в період переатестації колективу. На першому етапі дослідження оцінювалася мотивація професійної діяльності за допомогою методики "Мотивація професійної діяльності", автор А.А.Реан. На другому етапі проводилося тестування властивостей особистості за методикою Р.Кеттелла.

Аналіз результатів, отриманих за методикою А.А.Реана показав, що 35% випробовуваних відрізняються внутрішньою мотивацією (ВМ) професійної діяльності, при цьому зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) переважає над зовнішньою негативною мотивацією (ЗНМ). Цих випробовуваних ми умовно віднесли до групи з першим видом професійної мотивації. Даний вид мотивації найбільше сприятливо позначається на професійній діяльності. Проявляється це в задоволенні випробовуваних від самого процесу і результату праці, у можливості найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності.

Другий вид мотивації за якого ВМ і ЗНМ однаковою мірою виражені, а ЗПМ не істотна - виявили 40% випробовуваних. Даний вид мотивації менш ефективний аніж перший вид, однак дозволяє досить ефективно трудитись. Третій вид мотивації відрізняється перевагою ЗПМ професійної діяльності. У свою чергу ЗПМ переважає над ВМ. У нашій вибірці виявлено - 25% з даним видом мотивації у професійній діяльності.

Наступним етапом дослідження була діагностика властивостей особистості за допомогою шістнадцятифакторного особистісного опитувальника

ЛІТЕРАТУРА

1. Организационная психология /под ред. Г.В.Суходольского. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Издательство «Питер», 2000.
3. Бадоев Т.Л. Динамика мотивов трудовой деятельности// Проблемы индустриальной психологии:

Р.Кеттелла. У результаті були побудовані особистісні профілі на кожного випробовуваного (1,2,3 - і груп).

Аналізуючи узагальнений особистісний профіль випробовуваних, віднесених до першої групи, для яких характерною є перевага внутрішніх мотивів професійної діяльності, відзначимо наступне. Дані випробовувані найчастіше відрізняються: емоційною стійкістю, самостійністю, вираженим самоконтролем. Випробовувані, віднесені до другої групи з ВМ і ЗПМ відрізняються товариськістю, емоційною стійкістю, схильністю до ризику, гнучкістю, наполегливістю. Випробовувані третьої групи, з перевагою ЗПМ характеризуються: непроникністю, м'якістю, підозрливістю, неспокійністю, консервативністю, напруженістю.

Порівняння узагальнених особистісних профілів випробовуваних трьох груп між собою показало статистично значимі розходження між показниками складовий узагальнений профіль особистості.

Значимість розходжень визначалася за допомогою t-критерію Стьюдента. При порівнянні даних першої і другої груп $t=2,2$; при $P>0,05$. Відповідно перша і третя групи $t=2,4$; при $P>0,05$; і друга і третя групи - $t=2,5$; при $P>0,05$.

Таким чином, отримані результати емпіричного дослідження дозволяють зробити висновок про те, що психологічними детермінантами професійної мотивації можуть виступати певні властивості особистості. Зокрема високий рівень розвитку таких властивостей особистості як: емоційна стійкість, самостійність, виражений самоконтроль сприяють формуванню внутрішньої мотивації професійної діяльності. Такі властивості як-то: товариськість, емоційна стійкість, схильність до ризику, гнучкість, наполегливість впливають на формування не тільки внутрішньої, але і зовнішньої позитивної мотивації. Зовнішня негативна мотивація працівників пов'язана з такими рисами особистості як-то: неприциповість, м'якість, підозрливість, неспокійність, консервативність, напруженість.

Отримані результати можуть послужити основою для організації виховання мотивації професійної діяльності.

Таким чином, результати проведеного дослідження показали, що в працівників морського транспорту фіксуються різні види професійної мотивації, серед яких внутрішня, зовнішня позитивна і зовнішня негативна мотивація. У більшості випробовуваних, що складає 70% від загальної кількості, виявлені види мотивації, що сприятливо впливають на ефективність професійної трудової діяльності. Разом з тим, 25% випробовуваних мають потребу в психологічній корекції професійної мотивації. Головним чином це випробовувані, в яких переважає зовнішня негативна мотивація. Виявлені психологічні детермінанти професійної мотивації дозволяють вибрати напрямок цілеспрямованого виховання властивостей особистості працівників морського транспорту, що сприяють удосконалюванню професійної мотивації. Дана виховна робота, поряд із заходами щодо впровадження морального, матеріального стимулювання дозволить істотно підвищити мотивацію працівників і в цілому підвищити продуктивність їхньої праці.

Межвузовский тематический сборник. - Ярославль: ЯрГУ, 1979.

4. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. - М.: ИП РАН, 1998.

5. Ковалев В.М. Мотивы поведения и деятельности// Отв.ред. А.А. Бодалев. - М.: Наука, 1998.

6. Бодров В.А., Бессонова Ю.В. Развитие профессиональной мотивации спасателей // Психол.

журн. - 2005.- № 2, том 26 - С.45-56.

Подано до редакції 14.11.05

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается проблема профессиональной мотивации управленцев на морском транспорте; описываются виды мотивации и ее

психологические детерминанты, учитывается уровень развития характерологических черт личности.