

Мотиваційний клімат політичної участі: до визначення поняття

У статті аналізується поняття мотиваційного клімату політичної участі. Досліджується його зв'язок із поняттями мотиваційного дискурсу, стимулу, стимулювання, демотивації. Обґрунтовується вплив мотиваційного клімату на зміст і ступінь політичної активності. Визначається, що умови трансформаційного суспільства впливають на впевненість і довіру громадян до влади й обумовлюють формування демотиваційного клімату політичної участі людини. Звернено увагу на значення «ментальної карти» українців у формуванні мотиваційного клімату політичної участі. Окремо вказано на мотиваційні проблеми користувачів соціальних мереж, особливо молоді. Наголошується на важливості політичної культури як персони людини, так і суспільства, а також на зусиллях політичної еліти, спрямованих на створення загальної атмосфери досягнення успіху в політичній сфері, що мотивує політичну участь людини.

Ключові слова: мотив, мотивація, мотиваційний дискурс, мотиваційний клімат, політична участь, стимул, демотивація.

В статье анализируется понятие мотивационного климата политического участия. Исследуется его связь с понятиями мотивационного дискурса, стимула, стимулирования, демотивации. Обосновывается влияние мотивационного климата на содержание и степень политической активности. Определяется, что условия трансформационного общества влияют на уверенность и доверие граждан к власти и обуславливают формирование демотивационного климата политического участия человека. Обращается внимание на значение «ментальной карты» украинцев в формировании мотивационного климата политического участия. Отдельно рассматриваются мотивационные проблемы пользователей социальных сетей, особенно молодежи. Подчеркивается важность политической культуры как отдельной личности, так и общества, а также усилия политической элиты, на-

правленные на создание общей атмосферы достижения успеха в политической сфере, что мотивирует политическое участие человека.

Ключевые слова: мотив, мотивация, мотивационный дискурс, мотивационный климат, политическое участие, стимул, демотивация.

The concept of motivational climate of political participation is analyzed in the article and are also are probed its connection with the concepts of motivational discourse, stimulus, stimulation, demotivation. Influence of motivational climate is substantiated on motivation and degree of political activity. Human's political activity is stimulated by both internal (political necessities) and external motivators (political parties, state and political figures, authorities, public organizations, etc). With the help of different instruments of influence the last ones can intensify or vice versa, to ease the level of human's political activity. Also motivation of political activity is formed by other factors – features of political development of country; transformation of reasons of subject; directives, system of political values and orientations of subject of policy. External motivators form the proper attitude to the political sphere which motivate people to be a part of this sphere or to ignore, creating such concept as motivational climate of political participation. It is determined that the terms of transformation society influence on a confidence and faith of citizens to power and stipulate forming of demotivational climate of human's political participation. Attention is paid on meaning "mental map" of Ukrainians in forming of motivational climate of political participation. It is separately indicated the motivational problems of users of social networks, especially youths. It is marked on importance of political culture of both ordinary man and society, and also on efforts of political elite directed on creation of general atmosphere of achievement of success in a political sphere which explains political participation of man.

Key words: reason, motivation, motivational discourse, motivational climate, political participation, stimulus, demotivation.

УДК 323.212

Куницький М.П.,
здобувач
Національного педагогічного
університету імені М.П. Драгоманова

Сучасна наука виявляє значний інтерес до вивчення сфери мотивації. У політичній науці важливим є розуміння мотиваційної сфери політичної участі людини, визначення потреб та інтересів, які спонукають і мотивують її брати участь у політиці. Виникають нові поняття, обґрунтовуються нові підходи до теоретичного та методологічного осмислення комплексу проблем психології мотивації. В останні роки науковцями, зокрема психологами, активно використовуються поняття мотиваційного дискурсу, мотиваційного клімату, мотиваційного зараження, мотиваційного впливу та інші.

У фокусі цієї статті – осмислення поняття мотиваційного клімату політичної участі. Варто відзначити, що деякі науковці поняття мотиваційного

клімату та мотиваційного дискурсу розглядають як синоніми. Проте, на наш погляд, вони є самостійними й відмінними один від одного. Погоджуємося з позицією В. Климчука, що поняття мотиваційного дискурсу має евристичний потенціал, розглядається як «особлива форма лінгвістичного існування мотивації в просторі взаємодії людей між собою та з текстами» [3, с. 102]. Мотиваційний дискурс має структуру, виявляється на особистісному й соціокультурному рівнях, що в цілому визначає самостійність його як предмета наукового, зокрема соціально-психологічного аналізу.

Поняття мотиваційного клімату часто використовують для визначення ефективності навчального та виробничого процесу. У навчальному процесі під мотиваційним кліматом дослідники

розглядають навчальний дискурс, створений учителями. В основі вивчення проблематики цього мотиваційного клімату – соціально-когнітивна теорія досягнення цілей (К. Двек, К. Еймс, Е. Леггет), яка вказує на дію двох основних мисленневих патернів у залученні учнів до ситуації досягнення мети: «майстерність» (mastery) і «виконання» (performance). Орієнтація учня на майстерність сприяє його активності на основі внутрішніх причин, серед яких – бажання самовдосконалення й підвищення власної компетентності; орієнтація на виконання формує сприйняття навчання як певного змагання, пов'язаного з демонстрацією компетентності [3, с. 95].

У сфері менеджменту мотиваційний клімат визначається як соціально-психологічна атмосфера в організації, яка стимулює персонал (як окремих працівників, так і групу) до активної діяльності, що спрямована на досягнення організаційних цілей [8]. Серед іншого, мотиваційний клімат визначається ставленням працівників один до одного, до роботи, місії, корпоративної культури організації й впливає на формування бажання саморозвитку й самовдосконалення працівників.

Погоджуємося з висновками сучасних науковців, що мотивація позначає те, що людина хоче робити, а здатність – те, що людина може робити. Цей висновок орієнтує на важливість проблеми створення умов, за яких здатність і мотивація поєднуються, створення такого мотиваційного клімату, у якому, досягаючи цілей організації, кожна людина зможе максимально реалізувати власний потенціал. Отже, мотиваційний клімат варто розглядати як певну атмосферу, що виникає в результаті багатьох відносин – між працівниками, між працівниками й керівником, у цілому характеризує оточення, в якому співпрацюють за межами організації (організаційний контекст і організаційна культура). У менеджменті створити мотиваційний клімат означає знайти людину, яка адекватна роботі, яку вона має виконувати, і організації (колективу); збереження клімату зумовлюється стилем роботи керівника, що виявляється у формулюванні завдань, організації діяльності та комунікації, особливостях прийняття рішень, формах контролю тощо [8].

Вивчення природи мотиваційного клімату потребує звернення до такого феномена, як стимул, адже під впливом стимулів активізуються мотиви. Стимул, на відміну від мотиву, є зовнішньою причиною, яка спонукає людину до активності, щоб досягти визначеної мети.

Стимулювання є процесом позитивного чи негативного підкріплення за правильну або неправильну поведінку людини. Водночас стимулювання може впливати не лише на зовнішні прояви поведінки, а й на свідоме ставлення до діяльності. Отже, стимулювання є використанням відносно

людини стимулів, що активізують її мотивацію, потенціал та зусилля. Досліджуючи проблему стимулювання діяльності персоналу, науковці наголошують на стимулюванні як на одному з інструментів формування відсутньої мотивації діяльності: «Щойно працівникові стає замало внутрішніх відповідей на запитання «Чому/навіщо/за що я повинен працювати?», потрібно дати йому зовнішню відповідь – стимул. Причому (з огляду на нинішній високий рівень розвитку людських ресурсів у цілому) стимул позитивний. Стимулювати потрібно за якісну роботу» [8, с. 120].

Стимули можуть бути матеріальними (дії інших осіб, можливості досягнути мети, матеріальні вигоди, що підвищують добробут) і нематеріальними (організаційні та моральні). Ефект цих стимулів може бути різним. Наприклад, останні – моральні – можуть мати як позитивний, так і негативний ефект (зокрема, сприяти формуванню загостреного кар'єризму, користолюбства), а матеріальні можуть посилити результативність і якість роботи. У цьому контексті слухними видаються міркування сучасних учених щодо поєднання матеріальних стимулів і емоційних чинників мотивації, серед яких визнання роботи керівництвом, словесна відзнака гарної роботи тощо. Якщо людина цього не отримує, то може виникнути емоційний дискомфорт, який негативно впливатиме на ефективність праці.

Крім того, відсутність мотивів і стимулів до праці, робота, яка не подобається, неадекватна зарплата, її затримка, відсутність чітких перспектив у кар'єрі – усе це в цілому негативно впливає на самовідданість і ефективність діяльності людини. Вищезазначене розкриває зміст такого феномена, як демотивація – відсутність або зникнення інтересу, спонукальних причин до того, що раніше виконувалося або цікавило [7].

Трансформаційне суспільство, яким є й сучасна Україна, характеризується відсутністю чітких і ustalених політичних норм і правил, частою зміною політичних еліт, утіленням різних моделей політичного та суспільного розвитку, випадковістю, непослідовністю, необґрунтованістю політичних процесів. Ця ситуація посилює невпевненість і недовіру громадян до влади та поглиблює демотивацію політичної участі в значній їх частини. Крім того, варто відзначити, що явище уникнення покарання у свідомості українських громадян сформувало певну подвійність у ставленні до правил: правила, які можна порушувати, і правила-табу. Причому в кожній людини різні межі означеного розподілу.

Слушними є висновки сучасних науковців про те, що «актуалізуючим фактором мотивації досягнення успіху людини в трансформаційному суспільстві можуть бути незадоволені життєві потреби й амбіції. І на цьому шляху першим актуальним для неї завданням стає підвищення мате-

ріального та соціального статусу. Високий рівень матеріального життєзабезпечення підтримує відчуття впевненості в собі, у своєму майбутньому, створює умови для саморозвитку й самореалізації» [6, с. 88].

Доцільно звернути увагу на такий аспект, як контрольована (страх покарання за невиконання висунутих вимог) і внутрішньо мотивована діяльність. Звичайно, правила, норми й у цілому дисципліна містять певний примус, обмежують свободу вибору людини серед варіантів її діяльності. Водночас межа між контрольованою й мотивованою діяльністю є умовною й рухливою, адже усвідомлена мотивація людини продукує її самоорганізацію та самодисципліну, формує звичку відповідально виконувати вимоги й ставитися до них як до власних норм поведінки.

Розглядаючи мотиваційний клімат політичної участі, варто зазначити, що форми, інтенсивність, спрямованість останньої зумовлюються особливостями функціонування як політичних інститутів, так і політичної культури.

На підставі різних наукових джерел зацікавленість політичною участю може бути охарактеризована низкою структурних показників:

- усвідомлення ціннісно-ідеологічних уподобань, внутрішньо-психологічного ставлення до політичного процесу, інтересу до політичної сфери; ідентифікації себе з певною політичною організацією (політична партія чи громадське об'єднання); наявність довіри/недовіри до політичної системи чи до політичної влади;

- «ресурси участі» (час, можливості й інші матеріальні резерви, освіта, політична грамотність і компетентність, уміння, навички й досвід політичної участі, доступ до інформаційно-комунікаційних джерел, належність до політичної партії, організації чи руху, релігійно-етичні погляди, родинно-династичні корені, знайомства й інші соціальні зв'язки);

- політико-психологічні властивості особи, її психологічний тип (авторитарний чи демократичний, конформістський чи громадянський, пасивний чи активний);

- джерела активності (мотиви та мотивація, які визначають спрямованість, тривалість політичної активності).

У контексті вивчення мотиваційного клімату політичної участі слушно видається класифікація мотиваційних сфер, яку пропонує В. Казміренко: сфера організаційно-практичної (утилітарної) мотивації (містить три блоки мотивацій – трудові ресурси; творча актуалізація; досягнення, кар'єра, винагорода); сфера організаційно-інституційної мотивації (містить мотивації співучасті, співробітництва та взаємодопомоги; авторитету та соціального визнання; незалежності та підкорення, дисципліни та відповідальності); сфера організаційного

менталітету (організаційна приналежність, престиж соціальної діяльності організації; впевненість у майбутньому; сенс життя) [2, с. 241–246].

У політичній активності важливими є всі зазначені сфери мотивації, проте форми цієї активності обумовлюються пріоритетністю окреслених сфер для кожної людини.

Як уже було зазначено, створення позитивної мотивації політичної активності залежить від наявного мотиваційного клімату. Останній розподіляється на той, що мотивує, і той, що демотивує. Перший характеризується своєчасним визначенням і отриманням задоволення від результатів роботи; урізноманітненням форм діяльності, що дозволяє розкрити потенціал людини; сприянням високому рівню самостійності й відповідальності за дії; можливістю брати участь у прийнятті управлінських рішень; стимулює до постійного навчання й самовдосконалення; створює комфортну комунікацію з іншими учасниками політичних відносин, довіру до суб'єктів політичної діяльності, видимість результатів активності; забезпечує соціальний і політичний статус людини, ефективну комунікацію між владою та суспільством.

Клімат, що демотивує політичну активність, характеризується значним ступенем неусвідомлення мети суспільного розвитку та нерозумінням у суспільстві; недовірою до влади; зневірою в можливості захисту своїх інтересів; ставленням до політичної сфери як до цинічного, амбіційного змагання вузькогрупових, корумпованих і егоїстичних осіб; низькою якістю політичної грамотності та компетентності суб'єктів політичних відносин; недостатньою увагою до потреб суспільства з боку влади; слабкістю взаємодії в громадянському суспільстві, а також взаємодії між громадянським суспільством і владою; непрозорістю влади; неавторитетністю політичних діячів серед населення, слабкістю контролю за виконанням обіцянок і незадоволенням якістю роботи представників влади; особливостями «ментальної карти» українців (карта символізує умови досягнення й реалізації потреб у результаті певних дій у рамках певного життєвого світу) – певною байдужістю до політичної участі, психологією конформізму (Є. Головаха, І. Бекешкіна, В. Небоженко).

У контексті останньої характеристики варто зазначити про наявність поняття мотиваційного простору ментальності, уведене до наукового обігу Д. Труєвцевим, яке позначає «семантичний простір, у якому здійснено розклад об'єктів на мотиваційні складники, пов'язані з різними умовами задоволення актуальних потреб» [3, с. 57–58]. Базисом мотиваційного простору ментальності є мінімальний набір певної множини мотиваційних векторів [3, с. 57–58].

Науковий інтерес для аналізу мотиваційного клімату політичної участі мають висновки В. Клим-

чука, який виокремлює три типи практик взаємодії з мотиваційними дискурсами в контексті мотиваційної експансії (мотиваційного зараження): практика споживання, практика ігнорування та практика інтеракції.

Так, практика споживання розкриває некритичне сприйняття мотиваційного дискурсу без осмислення й свідомого вбудовування у власний дискурс. Природою звернення до такої практики, зокрема й у політичній сфері, є нестійкість конструкцій власних мотивів політичної участі або ж наявність тематичної відповідності між мотиваційним дискурсом людини й експансивним дискурсом. Типові пояснення учасників, які схиляються до цієї практики, зводяться до такого: «Я побачив, що всі зацікавилися цим заходом, і сам долучився до нього».

Практика ігнорування засвідчує відсторонення від дискурсу інших і небажання його розуміти, збереження власної мотивації, не включаючи до неї жодного нового елемента. Природа використання такої практики – стійкість власних мотиваційних конструкцій, нечутливість до контексту або ж суттєва тематична невідповідність між особистісною мотивацією та мотивацією інших. Приклади пояснення такої практики: «Мені із самого початку було зрозуміло, що команди в нас не вийде, тому я був сам по собі й робив те, що подобалося» або «Я не хотів цього робити – і нічого не робив».

Практика інтеракції розкриває взаємодію з носієм дискурсу, спробу побудувати діалог, дає людині можливість або змінити власний дискурс, або свідомо не змінювати його. Природою використання практик інтеракції є розуміння мотивів інших (мотиваційна грамотність), готовність до перегляду власного мотиваційного дискурсу, невідповідність між особистісною мотивацією й мотивацією інших; водночас ця невідповідність є не настільки виразною, як у попередній практиці [3, с. 57–58].

Вивчаючи мотиваційний клімат політичної активності, варто звернути увагу й на вплив такої особливості сучасного суспільства, як розвиненість інтеракційного простору, можливість інтерактивних комунікацій, особливо через соціальні мережі. Учені вказують на низку мотиваційних проблем користувачів соціальних мереж, особливо молоді. Зокрема, це проблеми мотивації вибору ідентичності в умовах множинної ідентичності, «іманентна мотивація членства в соціальній мережі, перманентний мотиваційний конфлікт і домінування стратегії його уникання, трансформація первинної мотивації в «спілкування-заради-спілкування», мотивація мінімізації тексту, підтримка демонстративної мотивації» [3, с. 260–261].

Окреслені проблеми потребують наукового осмислення й визначення відповідей на ці виклики як молоді, так і інших громадян, які користуються соціальними мережами.

Мотиваційний клімат політичної участі, серед іншого, зумовлюється статусними особливостями людини (посада, кваліфікація, звання), досвідом діяльності, приналежністю до окремих соціальних груп. Так, вивчаючи мотивацію держслужбовців, М. Ярмистий виявив певну тенденцію. Зокрема, автором відзначено, що «працівники, які мають стаж державної служби до 5 років, керуються мотивами перспективи професійного росту та бажання зробити кар'єру; від 5 до 15 років – відчуттям влади та поваги до себе з боку інших людей; від 15 й більше років – престижністю статусу державного службовця та бажанням реалізувати себе в системі державного управління» [9]. За спостереженнями науковця, мотив «бажання принести користь суспільству й людям» є найбільш важливим для службовців віком 50–59 років (73.9%) і менш важливим для 19–29 років (50.5%) [9]. Науковцем зроблено висновок щодо узгодження та кореляції соціальної компетенції сучасних держслужбовців як основної умови їхньої діяльності з визначальним мотивом бажання принести користь суспільству й людям, з мотивами власної реалізації в системі державної служби та з прагматичним підходом (зробити кар'єру) [9].

Дослідження політичної активності молоді виявили, що «найбільш актуальними для переважної частини молодих українців є мотиви автономного забезпечення та взаємодії з іншим суб'єктом. Мотиви соціального типу й орієнтаційні типи мотивів виявляються тільки в групі політично активної молоді. У цілому молоді люди більшою мірою виявляють готовність діяти заради інших, добровільно допомагати конкретній людині, а меншою – брати участь на добровільних засадах і безкоштовно діяти заради держави й політиків» [6, с. 88].

Підсумовуючи, варто зазначити, що політичну активність людини стимулюють як внутрішні, так і зовнішні мотиватори (політичні партії, державні та політичні діячі, органи влади, громадські організації). Завдяки різним інструментам впливу (підтримці, сприянню, заохоченню до участі в політичному житті або перешкоджанню цьому) останні можуть посилити чи навпаки, послабити рівень політичної активності. Також мотивацію політичної активності формують інші фактори, до яких дослідники відносять особливості політичної ситуації; трансформацію мотивів суб'єкта; настанови, систему політичних цінностей і орієнтацій суб'єкта політики. Зовнішні мотиватори формують відповідне ставлення до політичної сфери, що мотивує людину до участі в цій сфері чи до ігнорування, у цілому утворюючи таке поняття, як мотиваційний клімат політичної участі. Крім того, варто підкреслити важливість у формуванні мотиваційного клімату політичної участі особливостей політичної культури як пересічної людини, так і суспільства, а також свідомих зусиль політичної еліти, спрямова-

них на створення загальної атмосфери досягнення успіху в політичній сфері. Визначення мотивів політичної участі, її мотиваційного клімату в сучасному українському суспільстві актуалізує подальші дослідження критеріїв їх оцінки, розкриття зв'язку мотивів політичної участі з рівнем політичної активності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вільчинська І. Політична мотивація: основні наукові підходи і теорії : [монографія] / І. Вільчинська ; Нац. акад. кер. кадрів культури і мистецтв, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 336 с.
2. Казмиренко В. Соціальна психологія організації : [монографія] / В. Казмиренко. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
3. Климчук В. Мотиваційний дискурс особистості: на шляху до соціальної психології мотивації : [монографія] / В. Климчук. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2015. – 290 с.
4. Леонтьев В. Психологические механизмы мотивации учебной деятельности : [учебное пособие] / В. Леонтьев. – Новосибирск : НГПИ, 1987. – 90 с.
5. Ольшанский Д. Основы политической психологии / Д. Ольшанский. – Екатеринбург : Деловая книга, 2001. – 496 с.
6. Політична участь молоді сучасної України: психологічні чинники активізації : [монографія] / за наук. ред. Л. Кияшко. – К. : Міленіум, 2014. – 216 с.
7. Чемяков В. Стратегические цели компании и мотивация персонала / В. Чемяков // Человек и труд. 2002. – № 9. – С. 78–80.
8. Щербина О. Мотивація і стимулювання у контексті компенсаційної політики організації / О. Щербина // Кадровик: трудове право і управління персоналом. – 2007. – № 1. – С. 118–123.
9. Ярмистий М. Мотиваційні аспекти діяльності державних службовців / М. Ярмистий [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cppk.cv.ua/124.php>.