

УДК 152.3 (082)

*Д.Ю. Тарасов, соискатель факультета психологии НГПУ; О.А. Белобрыкина, канд. психол. наук, доц. НГПУ, г. Новосибирск, E-mail: belobr@rol.ru*

### **ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ В СТРУКТУРЕ МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК ЛИЧНОСТИ С РАЗНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ВЫБОРОМ**

В статье представлены результаты экспериментального исследования специфики структуры мотивационных установок личности с разным выбором профессии. Обозначены дескриптивные характеристики в системе связей мотивационных установок личности на примере испытуемых, избравших для освоения профессии «переводчик», «психолог», «военный».

*Ключевые слова:* профессионально-трудовая мотивация, мотивационные установки личности, дескриптивные характеристики.

Актуальность проблемы становления человека как субъекта труда не вызывает сомнений, т.к. именно профессиональной деятельности, начиная с юношеского возраста, каждый человек посвящает большую часть своей жизни как одному из главных направлений становления человеческой сущности. В последние годы наметился очередной интерес к проблеме профессионально-трудовой мотивации, что на наш взгляд, обусловлено спецификой современного рынка труда: появляются новые профессии и специальности, ви-

доизменяются должностные инструкции, возрастает система требований работодателей к работникам и пр. Одной из распространенных сегодня проблем во многих сферах производства является проблема «текучести» кадров. Причин этому существует множество, одной из которых как раз и выступает неадекватно сформированная профессионально-трудовая мотивация.

Известно, что сущность профессионального самоопределения состоит в нахождении личностных смыслов в выбо-

раемой, осваиваемой или уже выполняемой трудовой деятельности. При этом важно отметить, что смысл конкретной деятельности всегда должен определяться в контексте всей жизни, иначе не произойдет самоопределения как целостности. Кроме того, проблема поиска смысла профессиональной деятельности тесно связана с вопросами становления профессионально-трудовой мотивации [1; 2; 3; 4].

В современной психологии (Д.Н.Узнадзе, В.А. Иванников, Е.П. Ильин, В.Г. Леонтьев, Х. Хекхаузен, Г.У. Оллпорт и др.) определен ряд составляющих смысловых систем, в частности, *смыслообразующие мотивы*, побуждающие человека к деятельности; *установки*, выражающие личностный смысл; *деятельность*, регулируемая смысловыми установками. Смысл профессиональной деятельности отражает отношение личности к профессии, ради освоения которой разворачивается ее активность, и вмещает в себя профессиональные знания и навыки, социально-профессиональные нормы, ценности и идеалы [5; 6; 7; 8; 9]. Так, Е.П. Ильин (2002) подразделяет мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы. Однако, полагает автор, конкретная деятельность определяется в итоге совокупностью обозначенных групп. Например, мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы.

В основе формирования трудовой мотивации лежат побудительные причины, заставляющие человека заниматься трудом. К первой группе причин Е.П. Ильин относит побуждения общественного характера – это и осознание необходимости приносить пользу обществу, и желание оказывать помощь другим людям, и общественная установка на необходимость трудовой деятельности, и пр. Вторая группа причин связана с получением определенных материальных благ для удовлетворения материальных и духовных потребностей. Третья группа – обусловлена удовлетворением потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации. «Человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он – не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает удовлетворение от творчества, оправдывает смысл своего существования. К этой же группе относится и мотив, связанный с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других» [5, с. 270].

Общие мотивы трудовой деятельности, с точки зрения Е.П. Ильина, А.К. Марковой, Х. Хекхаузена, А. Маслоу, А.Р. Фонарева, Г.М. Шалионова и др. реализуются в конкретных профессиях [10; 11; 12; 13]. Выбор профессии довольно сложный и долгий мотивационный процесс. Человек, выбирая профессию, особым образом «проецирует» свою мотивационную структуру на структуру факторов, связанных с профессиональной деятельностью, через которые возможно удовлетворение потребностей. А.Р. Фонарев (2001) полагает, что чем содержательнее «богаче» потребности человека, тем более высокие требования он предъявляет к деятельности. Но, вместе с этим, он может получить и большее удовлетворение от труда. С точки зрения Г.М. Шалионова (1997), А.А. Реана (1999), наличие внутренней мотивации к занятию тем или иным видом деятельности на личностном уровне является настолько мощным катализатором психофизиологической энергии, что важность данного фактора для профессиональной самореализации трудно переоценить.

Мотивы выбора места работы в большей мере связаны с «внешними» и «внутренними» факторами (мотиваторы), которые рассматриваются человеком в процессе принятия решения – куда пойти работать. В основном это касается «оценки внешней ситуации, своих возможностей и состояния, соответствия выбираемой работы профессии, своим интересам и склонностям» [5, с. 272]. Одна из классификаций мотивов выбора профессии и места работы предложена Э.С. Чугуновой. Она выделяет *доминантный* тип профессиональной мотивации (устойчивый интерес к профессии), *ситуативный* тип профессиональной мотивации (влияние привходящих жиз-

ненных обстоятельств, которые не всегда согласуются с интересами человека) и *конформистский* (или суггестивный) тип профессиональной мотивации [5]. Мотивы, лежащие в основе профессиональной направленности личности, полагают В.А. Бодров. (2006), Э. Ф.Зеер (2003), А.Р. Фонарев (2001), неоднородны по происхождению и характеру связи с профессией [14; 15; 16]. С точки зрения Д. Макклеланда, людям в ходе выполнения трудовой деятельности присущи три базовых типа мотивации: власти, достижения и причастности к социальной группе. Попытка описания структуры и содержания наиболее типичных мотивов профессионально-трудовой деятельности осуществлена Ф. Герцбергом. В качестве доминант он выделяет две группы мотивов: 1) мотивы, определяющие повышение производительности труда (достойная заработная плата, карьерный рост, содержание работы, поощрение трудовых достижений); 2) мотивы, обусловленные условиями реализации трудовой деятельности (привлекательность и комфортные условия труда и рабочего места, работа без напряжения и стрессов, бесконфликтные отношения с коллегами и администрацией и пр.) [5].

Влияние мотивации на продуктивность деятельности всегда считалось чрезвычайно существенным. Причем в ряде исследований по психологии профессиональной деятельности (Е.А. Климов, А.А. Реан, Г.М. Шалионов и др.) было показано, что успешность деятельности определяется не только силой мотивации (классический закон Йеркса-Додсона), но и структурой мотивов. Более того, экспериментально установлено, что положительная профессиональная мотивация может компенсировать недостаток способностей. И напротив, обратного явления не происходит: отрицательная профессиональная мотивация не компенсируется никаким высоким уровнем специальных способностей [2; 14; 18]. В системе мотивов, согласно Д.Н. Узнадзе (2001), интегрирующая функция принадлежит установке, от адекватности которой зависит степень успешности личности в деятельности. Система мотивов через установку на деятельность, как субъективное отражение объективных потребностей в труде, является активационным фактором выбора профессионального пути и профессионализации личности. Мотивационная составляющая со всей очевидностью способна либо блокировать активность личности в профессиональном становлении, либо стимулировать ее участие в нем [12].

В целом анализ литературных источников позволяет констатировать, что в настоящее время в науке отсутствует единый подход к решению проблемы профессионально-трудовой мотивации человека. Однако запросы реальной практики настоятельно требуют разработки данной области психологии. В связи с этим, одна из задач нашего эксперимента предполагала исследование дескриптивных характеристик в системе связей мотивационных установок личности с разным профессиональным выбором. Экспериментальную выборку составили студенты первых курсов, обучающиеся на факультетах психологии и иностранных языков, курсанты первого курса военного института. Соответственно, в первую экспериментальную группу вошли испытуемые (n=72), избравшие для освоения профессию «психолог», во вторую – испытуемые (n=69), предпочтительнее профессию «переводчик», в третью – испытуемые (n=70), выбравшие профессию военного. Методической основой эксперимента выступала методика О.Ф. Потемкиной «Изучение социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере», позволяющая выявить степень выраженности мотивационных установок личности по дихотомическим параметрам: 1) процесс – результат; 2) альтруизм – эгоизм; 3) труд – деньги; 4) свобода – власть [17]. На основе использования методов описательной и индуктивной математической статистики (группировка данных по их значениям, оценка средних значений шкальных показателей для каждой группы испытуемых, оценка распределения частот, ранжирование данных) был выстроен профиль мотивационных установок испытуемых с разным профессиональным выбором (рис.1).

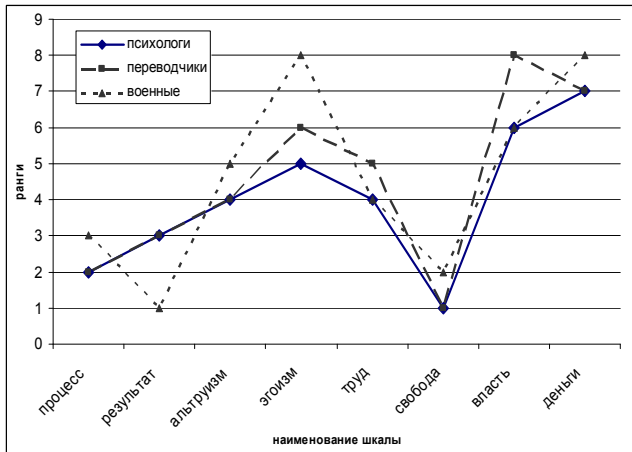


Рисунок 1. Профили мотивационных установок испытуемых с разным профессиональным выбором.

Качественный анализ профилей свидетельствует, что в целом у испытуемых с разным профессиональным выбором доминируют установки, направленные на «свободу», «процесс», «результат». Однако, если значимость свободы для психологов и переводчиков первична, то для военных – она имеет вторичный статус, что вероятно обусловлено изначально заданными в профессии военного иерархичностью и уставными отношениями. Общее статусное положение установки на свободу, отраженное в профилях, объясняется, на наш взгляд, спецификой возраста испытуемых, в частности активным стремлением личности в юношеском возрасте к самостоятельности, независимости. В целом доминирующая установка военных на «результат» и приоритетное значение процессуальной стороны деятельности, обнаруженное у психологов и переводчиков, не противоречат специфике обозначенных профессий [19]. Заметим, что при общей значимости установок испытуемых на «процесс» и «результат», обращает на себя внимание показатель установки на «труд»: у психологов и военных он расположен на 4 месте, у переводчиков – на 5. Вероятно, это связано с тем, что испытуемые находятся на начальном этапе своего профессионального пути, когда профессиональное обучение как освоение выбранной профессии более актуализировано с процессуальной и результативной стороны, чем собственно трудовая деятельность, отсроченная во времени. Именно этим, видимо, можно объяснить и низкую значимость «здесь и сейчас» установок на «власть» и «деньги», когда карьера и высокие доходы менее актуальны для юношей в период обучения в вузе.

Выявлено, что альтруистические установки у военных более выражены, чем у переводчиков и психологов. Причем качественный анализ результатов указывает на близость средних значений и показателя моды у переводчиков и психологов по шкалам «альтруизм» – «эгоизм», что дает возможность предположить наличие у испытуемых обозначенных групп так называемого «альтруистического эгоизма». С точки зрения социальной психологии личности, это явление допустимо рассматривать как некоторый аналог «разумного эгоизма», предполагающего особый тип отношений – «отношение к другим как к самому себе, и к себе, как ко всем другим» [20].

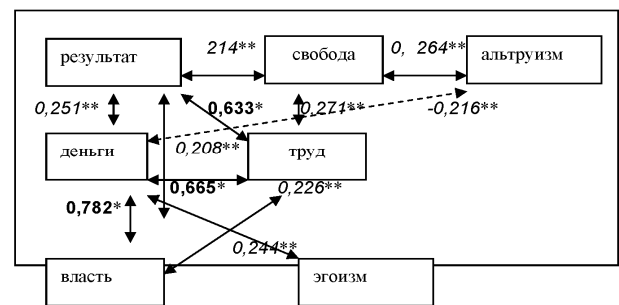
Проверка эмпирических данных на достоверность различий по U – критерию Вилкоксона – Манна – Уитни (программный пакет SPSS 12) показала отсутствие достоверных различий по шкалам «результат» и «альтруизм» в группе испытуемых психологов и переводчиков. Можно предположить, что содержательно-смысловое наполнение мотивационных установок у испытуемых обозначенных групп в целом можно считать идентичным.

Объективизация предположений, сформулированных в процессе качественно-количественного анализа эмпирических данных, осуществлялась при помощи коэффициента линейной корреляции Пирсона (r). На основании данных матрицы ин-

теркорреляций строились корреляционные плеяды и проводился анализ дескриптивных характеристик взаимосвязей мотивационных установок личности с разным профессиональным выбором.

В процессе корреляционного анализа установлено, что максимальная плотность статистических связей выявлена в группе испытуемых с выбором профессии «переводчик»: 11 значимых связей, из них 3 – для 1% уровня достоверности и 8 – для 5%, из которых одна связь носит отрицательный характер. На втором месте по плотности связей расположена группа испытуемых с выбором профессии «психолог» – выявлено 8 значимых связей, из них 2 – для 1% уровня достоверности и 6 – для 5%. Все связи носят положительный характер. У испытуемых с выбором профессии «военный» обнаружено 5 связей, из которых 1 – для 1% уровня достоверности и 4 – для 5%, включая одну отрицательную. Анализ корреляционных плеяд позволил выявить специфику взаимосвязей мотивационных установок у испытуемых с разным профессиональным выбором. Так, для переводчиков (рис. 2) положительная связь между показателями по шкалам «результат» – «власть», «результат» – «труд», а так же между шкалами «власть» – «труд» указывает, что чем выше ориентация личности на труд, тем значимее результат трудовой деятельности и, соответственно, выше мотив власти. Именно власть в рамках обозначенных связей можно рассматривать как результат трудовой деятельности, выступающий главной целью студентов, осваивающих профессию переводчика. Учитывая, что мотив власти, согласно гендерным исследованием [15; 18], в большей мере свойственен мужчинам, а данная выборка испытуемых на 90 % состоит из девушек, можно предположить, что на профессию переводчика ориентированы преимущественно маскулинные девушки.

Психологический смысл связи между шкалами «труд» – «деньги» и «власть» – «деньги» указывает на значимость труда только как средства достижения материального благополучия, которое, в свою очередь, выступая самоцелью, дает человеку ощущение (пусть и иллюзорное) власти над другими. По сути, эти связи отражают доминирование в мировоззрении молодежи одного из стереотипов современности: «деньги – это власть» [2]. Заметим, что на эфемерность понимания роли финансовой состоятельности в достижении карьерных высот указывает связь шкал «труд» – «свобода» и «результат» – «свобода». Кроме того, психологическая зависимость человека от материального богатства доказана историей развития человеческой цивилизации («люди гибнут за металлом»), а человек, зависимый от денежных средств, по определению не может быть свободным. На это собственно и указывает отсутствие значимой связи между шкалами «деньги» – «свобода».



Условные обозначения: \* – 1% уровень значимости; \*\* – 5% уровень значимости

Рисунок 2. Корреляционная плеяда взаимосвязи мотивационных установок для группы испытуемых с профессиональным выбором «переводчик» (n=69).

Прямая связь установок по шкале «деньги» с установкой по шкале «эгоизм» и обратная со шкалой «альтруизм» может трактоваться следующим образом: с ростом значимости финансовой состоятельности возрастает эгоистическая тенденция личности и, соответственно, снижается ее альтруистическая установка. В свою очередь, прямая связь по шкалам

«свобода» – «альтруизм» и обратная связь по шкалам «альтруизм» – «деньги» свидетельствует, что чем больше денег, тем меньше альтруизма и, соответственно, свободы.

Заметим, что даже при условии учета связей для 1% уровня достоверности (труд – результат, результат – власть, власть – деньги), можно говорить о том, что у лиц юношеского возраста, выбирающих профессию переводчика, преобладает мотивационно-смысловая установка на такой труд, результатом которого является власть, а достичь этого результата позволяют только деньги. Очевидно, что зафиксированные в профиле низкие рейтинговые значения мотивационных установок испытуемых на «власть» и «деньги», можно рассматривать как наличие у них так называемой «скрытой (вторичной) мотивации», которая может быть в разной степени осознана личностью, но зачастую не позиционируемой открыто во вне [20]. Значимость процессуальной стороны профессиональной деятельности для испытуемых группы «переводчик» не получила статистического подтверждения – отсутствуют связи шкалы «процесс» с другими шкалами.

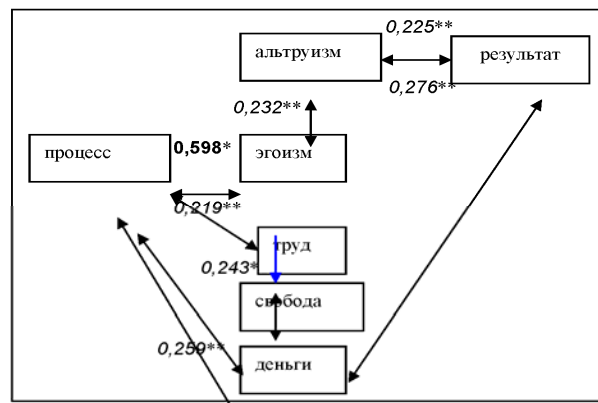
Анализ корреляционной плеяды испытуемых, избравших для освоения профессию психолог (рис. 3), показывает, что самые сильные связи зафиксированы между шкалами «процесс» – «эгоизм» и «труд» – «свобода». Психологический смысл обозначенных связей можно интерпретировать следующим образом:

1. Чем выше установка на процесс, тем более выражены эгоистические устремления личности. Можно предположить, что для психолога с подобной установкой процесс профессиональной деятельности выступает в большей мере средством самоутверждения, чем реализации профессиональной миссии [2].

2. Чем выше установка на свободу, тем больше радости и удовольствия получает человек от труда. Или: чем значимее для личности трудовая деятельность, тем более ценной для нее выступает свобода и независимость. Иными словами, труд (а точнее, процесс труда – это следует из наличия связей между шкалами «процесс» – «труд» и «процесс» – «свобода») дает личности ощущение свободы.

Следует так же отметить, что процесс деятельности для психологов напрямую связан с финансовой состоятельностью, выступающей в качестве реально ощутимого человеком результата труда (связь шкал «процесс» – «деньги», «результат» – «деньги»).

Обнаруженная прямая связь между шкалами «эгоизм» – «альтруизм» носит, на первый взгляд, некоторую противоречивость. То, что это не «разумный эгоизм», как предполагалось при анализе средних значений, указывает психологический смысл связи: с ростом эгоизма растет альтруизм и, соответственно, наоборот. Вероятнее всего, содержание обнаруженной связи можно рассматривать как особый тип завуалированной под маской альтруизма эгоистической мотивационной установки («кажимость» альтруизма), возникающий вследствие диссонанса между личностным и социальным смыслом профессии «психолог». Собственно это явление наблюдается в нашей стране в последние годы. Так, с одной стороны, в обществе значимость профессиональной деятельности психолога в нормализации психического здоровья личности (в первую очередь, подрастающего поколения) довольно высока. Вместе с тем, работу психологов (особенно школьных) не только активно критикуют в средствах массовой информации, но и дискредитируют на государственном уровне, о чем свидетельствует повальное сокращение ставок педагогов-психологов в образовательных учреждениях. Кроме того, низкий материальный статус психологов образования, зависящий от средств, выделяемых бюджетом, в противовес психологам, самолично определяющим размер оплаты своего труда клиентами (психологи-психотерапевты, психоаналитики, НЛПшты и пр.), формирует соответствующую установку, что результат труда – это деньги. Отсюда и возникает несогласование между позиционируемым и истинным (в том числе профессионально значимом смысле) альтруизмом личности [2; 20].



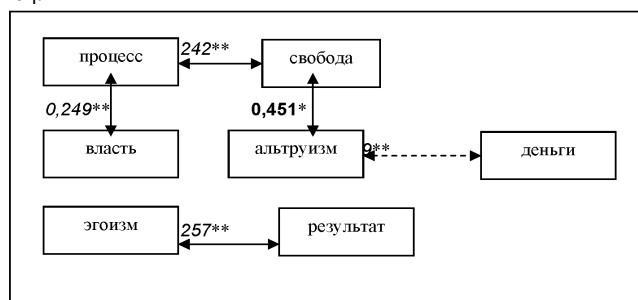
Условные обозначения: \* – 1% уровень значимости; \*\* – 5% уровень значимости

Рисунок 3. Корреляционная плеяда взаимосвязи мотивационных установок для группы испытуемых с профессиональным выбором «психология» (n=72).

У испытуемых с профессиональным выбором «военный» (рис. 4) самая сильная связь зафиксирована между шкалами «свобода» – «альтруизм». Альтруизм рассматривается как наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека [13]. Очевидно, выбор юношей военной профессии можно рассматривать как достаточно осознанный и свободный выбор, особенно в современных социокультурных условиях. Кроме того, альтруизм в профессии военного имеет особый смысл. Согласно профессиональной программе военного, смысловой аспект его деятельности состоит в обеспечении безопасности личности, общества и государства [20], а значит, альтруистические установки исходно заданы в этой профессии.

Обратная связь по шкалам «альтруизм» – «деньги», как и в корреляционной плеяде «переводчиков», свидетельствует, что чем выше значимость материальных ценностей, тем ниже альтруистические установки личности.

Связь между шкалами «свобода» – «процесс» и «процесс» – «власть» в целом не противоречит гендерной специфике – мотивация на власть, руководство другими больше свойственна мужчинам, а субординация – норма профессиональных отношений у военных, к принятию которых должен быть готов юноша, остановивший свой выбор на этой профессии [15; 19].



Условные обозначения: \* – 1% уровень значимости; \*\* – 5% уровень значимости

Рисунок 4. Корреляционная плеяда взаимосвязи мотивационных установок для группы испытуемых с профессиональным выбором «военный» (n=70).

Отдельным элементом в корреляционной плеяде расположена прямая связь между шкалами «эгоизм – результат», которая может трактоваться следующим образом: для эгоистичной личности наиболее значим результат деятельности. Примечательно, что в данной плеяде не представляется возможным вычленить смысловой аспект результата профессиональной деятельности – это не деньги и не власть, так как между обозначенными шкалами отсутствуют значимые взаимосвязи. Возможно, результат, в данном случае – это полноценное выполнение возложенной на военного миссии – силовая защита безопасности государства и его граждан.

Сравнение корреляционных структур позволило выявить относительно типичные связи для экспериментальных групп с различным выбором профессии. Так, в группах испытуемых, выбравших профессии «психолог» и «переводчик», выявлены связи по шкалам «результат» – «деньги», «труд» – «свобода». Для «психологов» и «военных» идентична связь по шкалам «процесс» – «свобода», а для «военных» и «переводчиков» – аналогична прямая связь шкал «свобода» – «альтруизм» и обратная связь между шкалами «альтруизм» – «деньги». Обнаруженная тенденция, на наш взгляд, может быть обусловлена как возрастной спецификой испытуемых, так и особенностями социокультурной ситуации, характерной для современного этапа общественного развития, в том числе высокой динамичностью рынка труда, ориентацией на конкурентноспособность личности и компетентностный (вместо профессионального!) подход [20]. И все это на фоне роста потребительского примитивизма (термин Н.С. Пряжникова) и

конъюнктурных тенденций в системе профессиональных отношений [2; 19]. Вместе с тем следует отметить, что в каждой из экспериментальных групп присутствуют отдельные корреляционные связи, присущие только данной группе испытуемых, что, на наш взгляд, может быть объяснимо не только спецификой профессиональной деятельности, но и личностными особенностями испытуемых.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Экспериментально доказано, что структура мотивационных установок у испытуемых с разным профессиональным выбором в целом имеет качественные различия.
2. Ориентация современного общества на конкурентноспособную личность и приоритет массовой культуры оказывает неблагоприятное влияние на понимание современной молодежью смысловых аспектов профессиональной деятельности.

#### Библиографический список

1. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: ИЦ «Академия», 2005.
2. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: ИЦ «Академия», 2003.
3. Узнадзе, Д.Н. Психология установки. – СПб.: Питер, 2001.
4. Иванников, В.А. Подходы к анализу деятельности // Традиции и перспективы деятельностного подхода в психологии: школа А.Н. Леонтьева / под ред. А.Е. Войнюкского, А.А. Ждан, О.К. Тихомирова. – М.: Смысл, 1999.
5. Ильин, Е.П. Мотивы и мотивация. – СПб.: Питер, 2002.
6. Леонтьев, В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования / В.Г. Леонтьев. – Новосибирск: ГП «Новосибирский полиграфкомбинат», 2002.
7. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность. – СПб.: - М.: Смысл, 2003.
8. Олпорт, Г.У. Тенденции в теории мотивации // Проективная психология. – М.: Апрель Пресс, ЭКСМО-Пресс, 2000.
9. Непомнящая, Н.И. Ценность как личностное основание: Типы. Диагностика. Формирование. – М.: Воронеж: НПО «МОДЭК», 2000.
10. Маркова, А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
11. Маслоу, А. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 2001.
12. Фонарев, А.Р. Профессиональная деятельность, как смысл жизни и акме профессионала // Мир психологии. – 2001. – № 2.
13. Шалионов, Г.М. Личностная зрелость и профессиональное самоопределение в подростковом и юношеском возрасте: автореф. дис... степ. канд. психол. наук. – СПб, 1997.
14. Реан, А.А. Психология изучения личности. – СПб.: Издательство Михайлова В.А., 1999.
15. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности. – М.: ПЕР СЭ, 2006.
16. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003.
17. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. – Самара: «БАХРАХ-М», 2006.
18. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – СПб.: Питер, 2004.
19. Попова, И.П. Профессионально-карьерная мотивация в адаптационных стратегиях «слабых групп» на рынке труда: гендерное измерение: // Материалы Интернет-конференции. Поиск эффективных институтов для России XXI века. – 2003. – <http://ecsocman.edu.ru/db/msg/130772/print>
20. Митина, Л.М. Психология развития конкурентноспособной личности. – М.; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002.

*Статья поступила в редакцию 15.12.09*