

ПСИХОЛОГІЯ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

УДК 159.92

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.5-2.31>

Н. Є. Афанасьєва

доктор психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах
Національний університет цивільного захисту України

Я. О. Опанасенко

магістрант соціально-психологічного факультету
Національний університет цивільного захисту України

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Професійна мотивація працівників ДСНС є вкрай важливим чинником, який впливає на успішне виконання службових обов'язків. Оскільки ця професія нерозривно пов'язана з ризиком здоров'ю та життю людини, мотиваційна сфера є певною психологічною опорою, яка дає змогу людині протидіяти зовнішнім та внутрішнім негативним факторам. Мотивація зазвичай розглядається в триаді «мотивація – особистість – діяльність» та відіграє значущу роль у процесі формування особистості професіонала, тому виявлення й аналізування особистісних детермінант поведінки, її мотиваційних ресурсів мають суттєве значення для особистісно- професійного зростання працівників ДСНС. Сенс трудової діяльності (зокрема, в особливих і навіть екстремальних умовах) полягає не тільки в задоволенні власних потреб та досягненні певних результатів, але й у самій діяльності, активності, успішності, розкритті своїх можливостей, самореалізації своїх здібностей. Саме тому дослідження мотивації працівників ДСНС є важливим не тільки для поглиблення теоретичних знань, але й для вирішення низки практичних завдань, оскільки розуміння ролі мотивації може суттєво підвищити ефективність професійної діяльності.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю дослідження мотиваційної сфери як на етапі входження в професію, так і після багатьох років праці. Особливу увагу варто приділити питанню про те, які саме мотиви є провідними для працівників у певний період їхнього життя, а також яким чином внутрішня та зовнішня мотивація повинні поєднуватись, аби забезпечити максимальну ефективність діяльності.

Результати емпіричного дослідження показали, що матеріальні потреби, потреби в повазі та міжособистісних зв'язках посідають пріоритетне місце в мотиваційній сфері працівників зі стажем роботи менше одного року, тоді як для досліджуваних, які пропрацювали більше 10 років, актуальними виявились потреби в безпеці та самореалізації.

Не менш важливим за мотиви людини є також тип мотивації, що складається із співвідношення процесів внутрішньої мотивації, зовнішньої позитивної мотивації та зовнішньої негативної мотивації. Виявлено, що в групі осіб з більшим стажем роботи внутрішня мотивація переважає зовнішню, а для працівників з меншим стажем саме зовнішня позитивна мотивація є актуальнішою за інші.

Ключові слова: *мотив, потреба, ієрархія мотивів, професійна мотивація, діяльність в особливих умовах, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація.*

Постановка проблеми. Останніми роками гостро постає питання про необхідність вивчення психологічних чинників, які впливають на професійну діяльність екстремального профіля. Професійний ризик включає потенційні втрати, які пов'язані із загрозою здоров'ю та життю, а також чинники, що визначаються шкідливими умовами праці. Велика кількість професій пов'язана з певним шкідливим впливом, результатом якого можуть бути травми й навіть смерть. Найбільшому ризику піддаються представники небезпечних професій, зокрема військові, поліціанти, рятувальники.

Професійна діяльність працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) протікає в екстремальних умовах, пов'язаних з ліквідацією пожеж, наслідків землетрусів, повенів та інших ситуацій, а також характеризується впливом значного числа стресогенних чинників. Це висуває підвищені вимоги до психологічних особливостей фахівця, серед яких слід виділити відповідальність, лідерські якості, професійну мотивацію, самооцінку, емоційну стійкість, тривожність, ставлення до ризику тощо. Дослідження професійної мотивації працівників ДСНС, що

беруть участь у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, є необхідним як для більш детального теоретичного вивчення цієї проблеми, так і для вирішення питань оптимізації мотиваційної сфери фахівців. Вивчення мотиваційної сфери працівників екстремального профіля дасть змогу проводити більш ефективний професійний відбір персоналу, а в подальшому підбирати для роботи в надзвичайних ситуаціях кандидатів зі стійкою професійною мотивацією, сприяти її оптимізації у вже працюючих рятувальників.

Сучасна економічна та політична ситуація в країні відбивається на ефективності професійної діяльності працівників ДСНС не кращим чином. Зменшення престижу професії, негативні економічні чинники, низький рівень соціального захисту, високий тиск з боку керівництва – це далеко не повний перелік факторів, які заважають сучасним рятувальникам ефективно виконувати свої професійні обов'язки, тому виникає необхідність психологічної роботи з персоналом, метою якої є підвищення рівня професіоналізму працівників ДСНС, зокрема шляхом формування стійкої професійної мотивації.

Мотивація людини може змінюватися протягом життя. На це впливають як зовнішні (зміна умов праці, заробітної плати, втрата професією актуальності, кадрові зміни на місці роботи тощо), так і внутрішні (перегляд своїх життєвих пріоритетів, проблеми зі здоров'ям, емоційне вигорання та професійна деформація тощо) чинники, що можуть визначати як силу мотивації, так й актуальність тих чи інших мотивів у певний період життя людини. Отже, вкрай важливо визначити динаміку розвитку та змін мотиваційної сфери працівників екстремального профіля діяльності.

Мета статті полягає в аналізі особливостей мотиваційної сфери працівників ДСНС з різним стажем роботи.

Виклад основного матеріалу. Мотиваційна сфера людини відображена в різноспрямованих дослідженнях природи мотивів (О.М. Леонтьєв, С.Д. Максименко, А. Маслоу, С.Л. Рубінштейн) та їх зв'язку з діяльністю (С.С. Занюк, Є.П. Ільїн, К.К. Платонов, Х. Хекхаузен), психічними процесами, емоціями, індивідуальними особливостями особистості в процесі діяльності (Г.О. Балл, В.К. Вілюнас, В.О. Лефтеров, М.Ш. Магомед-Емінов, О.В. Тімченко), установкою особистості (Д.М. Узнадзе), закономірностями формування мотиваційної сфери особистості (В.Г. Асеев, Н.В. Чепелева та інші науковці). Суттєво вплинули на осмислення професійної мотивації положення, що розкривають процеси професійного становлення особистості в особливих умовах діяльності (М.С. Корольчук, С.М. Миронець, В.І. Осьодло, Л.А. Перелигіна, Є.М. Потапчук, О.Д. Сафін, В.Є. Христенко та інші вчені) [1].

Професійна мотивація розглядалася вченими з різних боків. Л.Т. Бадоев, досліджуючи мотивацію працівників на промислових підприємствах, виділяв такі провідні мотиви:

- потреба в реалізації індивідуальних особливостей;
- потреба в організації трудової діяльності;
- санітарно-гігієнічні потреби;
- матеріальні потреби (розмір заробітної плати);
- потреби в повазі з боку керівництва [2].

В.І. Ковальов серед найбільш актуальних у молодих спеціалістів потреб на навчальних етапах професійної діяльності виділив пошук спільної мови з колегами; роботу під керівництвом висококваліфікованого керівника, що знається на технічному аспекті процесу та водночас вміє ефективно керувати персоналом; високу заробітну плату; адекватне навантаження роботою; роботу в сприятливих умовах; можливість розвивати свої ідеї, проявляти творчий потенціал, виконувати значущу для суспільства роботу, кар'єрного росту [3]. Автор двофакторної теорії мотивації Ф. Херцберг, досліджуючи мотивацію працівника у виробничих умовах, виокремив такі мотиви, як досягнення, визнання, просування, відповідальність, інтерес до роботи та заробітної плати, умови праці, взаємовідносин між працівниками тощо [4].

Професійна мотивація працівників екстремального профіля вивчалась у дослідженнях мотиваційної готовності курсантів і слухачів вищого військового навчального закладу до професійної діяльності (Г.С. Грибенюк); психологічних детермінантів формування та розвитку професійної мотивації курсантів вищого військового навчального закладу (Л.М. Дунець); елементів, типології, структури та динаміки професійної мотивації різних груп військовослужбовців-жінок Державної прикордонної служби України (О.С. Кальчук); мотиваційного комплексу слідчих на ранніх етапах професіоналізації (Н.І. Ковальчишина); психологічних особливостей професійної мотивації офіцерів Повітряних Сил Збройних Сил України (О.П. Ковальчук); мотивації військово-професійної діяльності військовослужбовців за контрактом (А.В. Сірий); мотиваційно-особистісних факторів успішності професійної діяльності рятувальників (С.О. Складаров); професійної мотивації молодих фахівців органів внутрішніх справ (Н.І. Чабанюк).

Більшість учених (Е.Л. Десі, Р.М. Райан, А. Фурнам, В.І. Чірков, Ю.І. Ребрін, Ф. Уайтлі) виділяють такі два типи мотивації та поведінки, що їм відповідає:

- зовнішня мотивація й мотивована ззовні поведінка;
- внутрішня мотивація й внутрішньо мотивована поведінка.

Зовнішня мотивація є способом досягнення мети (заробити гроші, отримати визнання, зайняти вищу посаду). Вона може використовуватися в двох напрямках, а саме як стимул під час очікування переваг (так званий принцип надії) і як засіб тиску під час очікування недоліків (так званий принцип страху). Хоча зовнішня мотивація безпосередньо впливає на поведінку, проте її ефективність обмежена тривалістю дії стимулу та його актуальності для людини, тому вона впливає лише доти, доки сприймається як певний стимул для діяльності. Внутрішня мотивація є більш впливовою, але вона є можливою тільки тоді, коли людина розуміє сенс своєї діяльності та переконана в її доцільності. Таку мотивацію можна описати певним станом людини, який включає внутрішню установку та спрямованість дій, що визначають її поведінку. Внутрішньо мотивована людина почувається відповідальною за свої вчинки та може спрогнозувати результати своєї поведінки. Зовнішня мотивація є вкрай важливим чинником успішності професійної діяльності людини, але внутрішня мотивація має сильний вплив на тривалі результати праці й ставлення людини до своєї роботи протягом усього життя. Водночас її вплив є тим сильніше, чим вище та різноманітніше вимоги до процесу та змісту роботи, чим більше їм відповідає нинішній внутрішній стан людини [5]. Зовнішня мотивація може позитивно впливати на початковому етапі роботи, виступаючи в ролі опори для створення системи ефективної праці. Також її можна розглядати як додатковий стимул, що виконує підтримуючу функцію в період консолідації. Однак слід розуміти, що стійка мотивація та якісні зміни поведінки працівників є можливими тільки за тривалого впливу внутрішньої мотивації.

Вкрай важливим для дослідження професійної мотивації працівників екстремального профіля також є питання ієрархії мотивів та її впливу на професійну діяльність людини. Абрахам Маслоу виділяв такі групи потреб, як фізіологічні потреби, потреби в безпеці, потреби в належності до певної соціальної групи, потреби визнання та потреби самовираження [6]. Хоча його теорія ієрархії мотивів не може відповісти на питання про природу тих чи інших потреб, вона дала багато для розуміння того, що лежить в основі інтересів та дій людей. Саме тому групи потреб, які виділив Абрахам Маслоу, зазвичай вико-

ристовуються вченими для досліджень мотиваційної сфери людини.

Процедура дослідження включала підбір психодіагностичних методик, проведення дослідження, оброблення даних, отриманих під час дослідження. В дослідженні брали участь рятувальники з різним стажем роботи, а саме 37 респондентів мали стаж менше 1 року, 35 респондентів мали стаж більше 10 років.

В дослідженні використовувались такі методики:

– тест «Ієрархія потреб» за модифікацією І.А. Акіндінової;

– методика вивчення професійної мотивації К. Замфір.

Для статистичного оброблення результатів використовувались t-критерій Стьюдента та ф-критерій Фишера. Вибірка була перевірена на нормальність розподілу за допомогою критерія Шапіро-Уїлка.

Дослідження складалося з декількох етапів. На першому етапі за допомогою методики «Ієрархія потреб» було встановлено потреби, які є найбільш актуальними для представників обох груп.

Як ми бачимо з результатів аналізу, домінуючими потребами в першій групі є матеріальні потреби, потреби в повазі, самореалізації та міжособистісних зв'язках. Оскільки респонденти першої групи мають невеликий стаж роботи, матеріальні потреби посідають перше місце, адже питання забезпечення самої себе та своєї сім'ї на цьому етапі життя й кар'єри дуже гостро постає перед людиною. Потреби в повазі є також актуальними, оскільки ще недостатньо досвідчений працівник прагне до схвалення результатів своїх дій з боку керівництва та більш досвідчених колег. Слід звернути увагу на низькі результати за показниками потреби в безпеці. Це пояснюється схильністю молодих людей до ризику, якого вони прагнуть, вибравши професію екстремального профіля. Щодо респондентів другої групи, то для них перше місце посідає потреба в самореалізації, яка є найвищою за ієрархією потреб та активізується за умови достатнього задоволення нижчих потреб. Оскільки досліджувані другої групи – це досвідчені працівники з великим стажем роботи, можна припустити, що вони змогли задовольнити нижчі потреби та досягти того рівня особистісного й професійного розвитку, на якому

Таблиця 1

Показники актуальних базових потреб працівників ДСНС з різним стажем роботи (бали)

Шкала	1 група	2 група	t	p
1. Матеріальне положення	22,15	15,67	2,5	–
2. Потреба в безпеці	14,63	20,53	2,4	–
3. Потреба в міжособистісних зв'язках	21,57	22,27	0,3	≤0,05
4. Потреба в повазі	22,20	18,97	1,4	–
5. Потреба в самореалізації	21,67	23,23	0,7	≤0,05

Таблиця 2

Переважаючі типи мотивації у працівників ДСНС з різним стажем роботи (%)

Мотиваційний комплекс	1 група	2 група	t	p
BM>PM>OM	23,3	36,7	1,14	–
BM>OM>PM	6,7	13,3	0,86	–
PM>OM>BM	33,3	20,0	1,17	–
PM>BM>OM	20,0	13,3	0,69	–
OM>PM>BM	6,7	10,0	0,46	–
OM>BM>PM	10,0	6,7	0,46	–

Примітка: BM – внутрішня мотивація, PM – зовнішня позитивна мотивація, ЗНМ – зовнішня негативна мотивація

потреби в самореалізації є найбільш актуальними. Потреби в міжособистісних зв'язках також є актуальними для другої групи, але, на відміну від представників першої групи, працівники з більшим стажем роботи прагнуть до підтримки вже наявних контактів у колективі. Також варто відзначити, що потреба в безпеці є більш актуальною для другої групи. Це можна пояснити наявним досвідом праці в екстремальних умовах, зіткненням з прямим ризиком життя та здоров'ю, а також набутим вмінням цінувати своє життя.

На другому етапі дослідження було вивчено професійну мотивацію респондентів за допомогою методики «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір для визначення мотиваційного комплексу, що складається зі співвідношення внутрішньої, зовнішньої негативної та зовнішньої позитивної мотивації. Отримані результати були проаналізовані за допомогою критерія кутового перетворення Фішера.

У першій групі переважає тип, за якого домінуючою є зовнішня позитивна мотивація, а внутрішня мотивація проявлена менше всього. Це пояснюється тим, що на початку кар'єри матеріальні та соціальні винагороди, які надає вибрана професія, є більш актуальними для молодих фахівців, а внутрішня мотивація ще недостатньо підкріплена через відсутність професійного досвіду. Друге місце посідає тип, за якого внутрішня мотивація переважає зовнішню позитивну, а зовнішня позитивна – зовнішню негативну. Цей тип вчені називають оптимальним. У людей з цим типом мотивації внутрішня мотивація відіграє головну роль, а потреба в досягненні позитивних професійних результатів переважає над страхом невдачі. 20% першої групи мають тип мотивації, за якого зовнішня позитивна мотивація домінує над внутрішньою, а зовнішня негативна мотивація впливає менше за все. Цей тип вчені також вважають позитивним, особливо для молодих працівників, тому що за нього зовнішня позитивна мотивація є допоміжним інструментом формування стійкої внутрішньої мотивації, яка вже переважає над негативною. Типи мотивації, в яких зовнішня негативна мотивація домінує, виявлені у 16,7% респондентів 1 групи.

Щодо другої групи, то найчастіше зустрічається оптимальний тип, у якому внутрішня мотивація домінує над зовнішніми позитивною та негативною. Такий тип мотивації, за якого вона запобігає проблемам професійної деформації та емоційного вигорання, дає змогу довгостроково підвищувати ефективність своєї професійної діяльності. Такий тип мотивації є одним з чинників, які безпосередньо впливають на професійну майстерність людини. Водночас тип, за якого зовнішня позитивна мотивація переважає над зовнішньою негативною, а внутрішня мотивація має низький рівень прояву, був виявлений у 20% респондентів другої групи. Люди з таким типом мотивації прагнуть не допустити помилок у своїй професійній діяльності та зберегти посаду, яку займають. Як ми вже зазначали, зовнішня мотивація не є ефективною у довгостроковій перспективі, тому респонденти з таким типом мотивації потребують коригування.

Висновки. Результати емпіричного дослідження показали, що мотивація працівників екстремального профіля з різним стажем роботи суттєво різниться. Для групи фахівців, які працюють у ДСНС менше 1 року, провідними виявились матеріальні потреби, потреби в повазі та потреби в міжособистісних зв'язках. Для фахівців, що мають більш ніж десятирічний стаж роботи в системі ДСНС, ключовими є мотиви безпеки та самореалізації. Це пояснюється як особистісним розвитком людини та динамікою її ціннісних пріоритетів, так й соціально-економічними чинниками, які безпосередньо впливають на професійну мотивацію.

Література:

1. Ковальчук О.П. Психологічні особливості професійної мотивації офіцерів Повітряних Сил Збройних Сил України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків, 2013. 20 с.
2. Бадоев Т.Л. Динамика мотивов трудової діяльності. *Проблеми індустріальної психології*. Ярославль : ЯГУ, 1979. С. 93–100.
3. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. Москва : Наука, 1988. 192 с.
4. Херцберг Ф., Моснер Б., Сидерман Б. Мотивация к работе / пер. с англ. Д.А. Куликов. Москва : Вершина, 2007. 240 с. ISBN 5-9626-0259-5.

5. Уайтлі Ф. Мотивація. Москва : Вільямс, 2005. 160 с. 6. Маслоу А. Мотивація і людина / пер. А.М. Татльбаєвої. Санкт-Петербург : Евразія, 1999. 478 с.
-

Afanasieva N. Ye., Opanasenko Ya. O. Features of professional motivation of employees of SES of Ukraine

The professional motivation of the employees of the SES is an extremely important factor that influences the successful performance of their duties, since this profession is inextricably linked to the risk to health and life of the person, the motivational sphere is a certain psychological support that allows a person to counteract external and internal negative factors. Motivation is usually considered in the triad “motivation – personality – activity” and plays a significant role in the process of personality formation of a professional, so the identification and analysis of personal determinants of behavior, its motivational resources are essential for the personal and professional growth of employees of SES. The meaning of work (including in special and even extreme conditions) lies not only in satisfying one’s own needs and achieving certain results, but also in the activity itself, activity, success, opening its capabilities, self-realization of one’s abilities. That is why the study of the motivation of employees of SES is important not only for deepening theoretical knowledge, but also for solving a number of practical problems, since understanding the role of motivation can significantly increase the efficiency of professional activity.

The relevance of the study is due to the need to study the motivational sphere both at the stage of entering the profession and after many years of work. Particular attention should be paid to the question of what motives are most important for employees in a particular period of their lives, and how internal and external motivation should be combined to maximize efficiency.

The empirical study shows that material needs, respect and interpersonal relationships have a high priority in the motivational field of workers with less than one year’s work experience, while security and self-fulfillment needs have been identified for those who have worked for more than 10 years.

Equally important for human motives is also the type of motivation, which consists of the ratio of processes of internal motivation, external positive motivation and external negative motivation. It has been found that in the group of people with more work experience, internal motivation outweighs external, and for employees with less seniority, it is external positive motivation that is more relevant than others.

Key words: *motive, need, hierarchy of motives, professional motivation, activity in special conditions, internal motivation, external motivation.*