

Й. А. Шамес

Порівняльно-психологічні концепції та методи дослідження мотивації студентів ВНЗ до трудової діяльності

Nauczyciel i Szkoła 3-4 (24-25), 152-157

2004

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Шамес Й. А.

Порівняльно-психологічні концепції та методи дослідження мотивації студентів ВНЗ до трудової діяльності

Постановка проблеми.

Наприкінці 90-тих років у вітчизняній та закордонній науковій літературі з'явилась серія оглядових публікацій, де підводився певний підсумок численним теоретичним та прикладним дослідженням мотивації трудової поведінки, що проводились у другій половині ХХ сторіччя, в умовах сучасного, технологічно складного виробництва (Н. Бітянова, Є. Ільїн, Є. Сидоренко, Дж. Барбуто - Р. Скол, Дж. Равен-молодш., Ф. Уайтлі). Практично в усіх них відзначалось, що накопичені факти поки ще не дозволяють розробити узагальнену теорію та універсальні емпіричні підходи й методи управління мотивацією діяльністю людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Мотивація у цих дослідженнях розглядалась у самих різноманітних психосоціальних аспектах та ракурсах, як, наприклад:

- детермінована потребами людини (А. Маслоу –1954 р.; Д. Мак-Клелланд - 1961; Ю. Козелецький - 1988);
- обумовлена ціннісними очікуваннями (В. Врум - 1964; Дж. Равен-молодш. - 1987), які мають суттєву відмінність у різних країнах та у людей, що належать до різних культурних груп (Е. Деммінг-1954, Д. Мак-Клелланд - 1968; Ф. Тромпенаарс, Г. Хамптден- Теренер - 2000, Г. Хофстеде – 1990, 1994);
- інтріфікована (що йде з внутрі людини) мотивація (Є. Десі - 1975; Д. Катц та Р. Кан - 1978);
- зовнішня (екстра) психосоціальна мотивація, яка у першу чергу детермінується змістом праці (Ф. Херцберг - 1972; Дж. Хакман -1977, а більш широкому контексті – груповими (інтераціоналістськими) чинниками трудового процесу (Дж. Белс, У. Стротбек - 1980);
- мотивація, що виступає як прояв самоконцепції особистості (А. Бреффі - 1981; В. Гекач - 1982);

- мотивація, що укорінена у специфіці когнітивного стилю цілеспрямування та сприйняття (“емоційного інтелекту”) досліджуваного (Є. Лоск та Ж. Латман - 1984; С. Тімоті -1997).

Важко не погодитися у цьому звязку й з висновком одного з провідних фахівців в галузі вивчення розглядаємої проблематики Ф. Уайтлі (2002) про те, що за своєю сутністю мотивація була і залишається емпіричною наукою, яка потребує постійних конкретно-аналітичних досліджень - в першу чергу соціально-психологічних [12].

Мета виконаного автором даної статті дослідження полягає у вдосконаленні методів підвищення рівня вмотивованості студентів ВНЗ до оволодіння фаховою підготовкою на основі використання сучасних соціально-психологічних засобів регулярного моніторингу стану та показників динаміки такої вмотивованості.

Теоретичні та практичні результати, що отриманні у дослідженні.

Поряд із наведеними в аналізі останніх досліджень і публікацій підходів до проблематики формування та вимірювання характеристик мотиваційних процесів значне місце у сучасній літературі приділяється також внеску засновників психоаналітичних концепцій мотивації – З. Фрейду, А. Адлеру та К.Г. Юнгу, які своїми роботами у цій сфері привернули увагу до вкрай суттєвої ролі неусвідомлених рушійних чинників у поведінці людини. Близьких до них поглядів на неусвідомлені аспекти мотивації додержувались видатні вітчизняні науковці Л.С. Виготський та його учень О. М. Леонтєв. Останній узагалі додержувався тієї точки зору, що “коли ми виконуємо ти чи інші дії, то в цей момент ... взагалі не надаємо себе звіту в їх рушійних мотивах. Проте нам не важко привести мотивівку цих дій, але вона не завжди містить у себе вказівки на їх дійсний мотив” [4]. Для адекватного розпізнання таких дійсних мотивів та прогнозування на їх основі поведінки особистості Л.С. Виготський у 20-ті роки, а послідовники О. М. Леонтєва – у 90-ті розробили комплекс проєктивних (асоціативних) методик, які широко використовуються у сучасних соціально-психологічних дослідженнях.

За допомогою проєктивного підходу дослідник здобуває більш надійний “інструмент... для виявлення прихованих або неусвідомлених аспектів поведінки” [2], а також отримує можливість перейти від “людини сегментарної” (що характерно для суб’єктивної самооцінки, які застосовуються у більшості анкет та тестів) до “людини цілісної” [9].

Одним із таких міжнародне визнаних проєктивних засобів із високою дискримінантною валідністю для визначення рівня “мотивацій на досягнення чи запобігання невдач” є бізнес-варіант ТАТ (тесту тематичної апперцепції), який у 50-тих роках було розроблено під керівництвом Д. Мак-Клелланда.

Методика була підготовлена для вимірювання умотивованості трудової поведінки серед різноманітних прошарків населення, особливо у країнах, що тільки но вступали на шлях інтенсивного соціально-економічного розвитку. Теоретичною основою бізнес-ТАТ стала концепція А. Адлера щодо “волі на досягнення влади” як однієї з базових потреб людини, справедливості якої автори методики довели багатьма історико-культурологічними матеріалами (це, зокрема, характер розпису давньогрецьких амфор, що призначались для експорту вина чи олівкового масла, тексти епітафій та пам’ятниках в Іспанії епохи “великих географічних відкриттів” [13].

Одне з перших пілотажних-прикладних досліджень, що було проведене в післявоєнні роки на бізнес-ТАТ у регіоні Південно-Східної Азії (Гонконг, Тайвань, Сінгапур, Японія) дозволило показати, що яскрава спрямованість на досягнення підприємців цього регіону обумовила високі темпи наступного стрімкого економічного підйому. В іншому випадку група Д. Мак-Клелланда здійснила порівняльний аналіз виробництва електроенергії у 22 країнах із силою мотивацій на досягнення представників їх політичної та підприємницької еліти, дійшовши висновку, що процеси зростання цих матеріальних та духовних чинників йшли практично паралельно, про що свідчив високий коефіцієнт статистичної кореляції ($K > 0,7$) їх показників.

Проаналізувавши результати кроскультурного застосування методики Д. Мак-Клелланда, польський психолог із міжнародним ім’ям Ю. Козелецький показав суттєву роль кратичних (владних) мотивів як наслідку потреби людини підприємницького типу мати широке поле для самоконтролю у інноваційній (“трансрегесивній”) діяльності [7].

Сучасні польські науковці (Д. Андерс, П. Морис, Ж. Рейковський, а також автор цієї статі (при проведенні порівняльного дослідження специфіки культур-но-професійної спрямованості студентів ВНЗ України та Польщі) широко вико-ристовують бізнес ТАТ Д. Мак-Клелланда у визначенні рівня мотивацій на досягнення та відповідних їм змін у настановах до праці [15].

Технологія застосування модифікованого нами бізнес-ТАТ Д. Мак-Клелланда полягає в тому, що стимульний матеріал цієї методики демонструється за допомогою слайдпроектора, відображаючи декілька ситуацій з майбутньої професійної діяльності студентів. Після 20-секундного огляду кожного з 3-4-х слайдів, що мають спільний сюжет та відображають динаміку розвитку ситуації (чи просто аркуша з малюнком при відсутності проєктора) досліджуваний, максимально мобілізуючи власну фантазію, у формі короткого (на 1 – 1,5 стр.) письмового твору відповідає на такі запитання: 1) Що тут відбувається, хто ці люди? 2) Що привело до даної ситуації, що сталося перед нею? 3) Про що думають ці люди, чого вони бажають? 4) Що відбудеться далі, чим усе це закінчиться? [5]

Далі за допомогою стандартизованого Д. Мак-Клелландом методу контент-аналіза тексту твору підраховується узагальнений індекс мотивації на досягнення і в першу чергу аналізуються ті його складові, що пов'язані з внутрішніми та зовнішніми джерелами її формування. Серед таких внутрішніх складових у методиці Д. Мак-Клелланда запропоновано виділяти когнітивні, афективні та вольові детермінанти формування мотивації індивіда, а у складі зовнішніх – звертати особливу увагу на бар'єри (перепони), що знаходяться на шляху до реалізації “образу досягнення”, які асоціативно виникають у нього.

У їх формуванні особливу роль, за підходами психоаналізу, відіграє образ того культурного героя, на якого орієнтується досліджуєми, свідомо чи підсвідомо ідентифікуючи себе з ним.

Висновки дослідження.

Контент-аналіз масиву 675 протоколів відповідей студентів 3-х ВНЗ м. Миколаєва за бізнес-ТАТ Д. Мак-Клелланда показав, що все більша кількість досліджуваних починає культурно самоідентифікуватися з образами успішних підприємців – засновників (директорів) фірм, банків, керуючись при цьому кратичними мотивами з доволі високою питомою вагою й низки соціоцентричних мотивацій (допомога рідних та інших членів референтного оточення у створенні стартових позицій).

Суттєве значення у розпізнанні та прогнозуванні мотивацій респондентів має зміст їх відповідей на заключне запитання бізнес-ТАТ: “Що відбудеться далі, чим усе це закінчиться?”. Якщо у своїх творах студенти обмежуються короткими реченнями типу “Розійдуться по домівкам” чи “Підуть відпочивати”, то це свідчить не тільки про бідність творчих уявлень досліджуваних, а й про відсутність у більшості з них довготермінових мотивацій на досягнення. Одночасно подібні відповіді виступають чітким симптомом додержання протилежній мотивації на досягнення – тактики запобігання невдач. За нашими даними, такої тактики, додержується, на жаль, значна частина - майже 65% вибірки досліджуваних студентів м. Миколаєва. У кращому випадку вони задовольняються переважно функціональною (“інструментальною”) активністю з невизначеним результатом, що веде до формування типу “дюдини-імітатора”.

За допомогою інших проєктивних тестів (С. Деллінгер, Е. Махоні, М. Рокіча, Дж. Роттера), а також у бесідах із студентами було встановлено, що така тактика є прямим наслідком їх непевності в успішності свого професійного майбутнього й неможливості планувати кар'єру у довготерміновій перспективі.

Разом із тим порівняльно-лонгітюдні заміри змін у динаміці мотивацій респондентів від першого до останнього курсу навчання показують поступове набуття потреби на досягнення у приблизно третини студентів.

Розробляючи наприкінці 80-тих років за узагальненими результатами ТАТ Д. Мак-Клелланда “модель компетентності, мотивації та поведінки” тих, хто отримує професійну підготовку, британський соціальний психолог Дж. Равен-молодший виходив із того, що в її основі повинні знаходитись ціннісні очікування особистості. При цьому він запропонував вимірювати та інтегрувати в спеціальній формулі показники такі очікувань у трьох ракурсах а) із точки зору персональної значимості спрямування дії (лінії поведінки); б) її можливих наслідків для Я-образу (соціальний символізм); в) впливу референтних груп із мікроочередня суб’єкта дії [10]. Прогнозна валідність такого підходу, який був апробований нами у дослідженнях електоральних настанов населення м. Миколаєва у 2002 році, забезпечила мінімальну (2%) помилку порівняльне з фактичними результатами.

Перспективи подальших розвідок у напрямку визначення рівня мотивації студентів на професійні досягнення.

Тенденція до комплексного, багатомірного підходу в дослідженнях трудових мотивацій, що знайшли місце у методиках Д. Мак-Клелланда та Дж. Равена-молодшого, набуває все більшого розповсюдження. Так, в аналітичному огляді провідних соціально-психологічних концепцій та методів, які застосовувались у цій предметній сфері в другій половині ХХ сторіччя, Дж. Барбуто та Р. Скол (1998) відзначали, що більшість із них украй слабо стикуються (кореспондують) між собою, а головне – не забезпечують цілісного охоплення цієї дуже складної та багатограної проблеми. Необхідна, – наполягають вони, – більш інтегрована, системологічна класифікація мотиваційних чинників [11].

З цією метою Дж. Барбуто та Р. Скол, узагальнивши погляди представників провідних мотиваційних шкіл на напрямків, виділили з їх напрацювань 5 таких найсуттєвіших (“фокусних”) джерел мотивації трудової поведінки: 1) породжені змістом (процесом) роботи 2) інструментальні 3) зовнішня Я-концепція 4) внутрішня Я-концепція 5) інтерналізація цілі. Для операційного вимірювання цих джерел ними був підготовлений спеціальний опитувальник. На підставі емпіричних даних, отриманих за 5 блоками цього інструментарію зараз доволі успішно проводяться мотиваційні тренінги у різноманітному професійному середовищі [11].

В експериментальному порядку опитувальник Дж. Барбуто – Р. Скола почав застосовуватися нами на другому етапі кроскультурних українсько-польських досліджень у вибірці 150 випускників ВНЗ із високим за бізнес-ТАТ рівнем мотивації на досягнення, які працевлаштувалися за фахом.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Битянова Н.Р. Проблема саморазвития личности в психологии: Аналитический обзор. – М.: Флинта, 1998. – 48 с.
2. Бурлачук Л.Ф. Введение в проективную психологию. – К., 1997. – 128 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
4. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: ИПЛ, 1975. – 304 с.
5. Магомед-Эминов М.Ш. Проективная техника измерения мотива достижения (адаптиро-ванный вариант) // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: МГУ, 1990. – 160 с.
6. Мильман В.Н. Мотивационный профиль личности // Практикум по психодиагностике. Психодиагностика мотивации и саморегуляции. – М.: МГУ, 1990. – 160 с.
7. Козелецкий Ю. Человек. многомерный: Пер. с польск. – К.: Либідь, 1991. – 288 с.
8. Піндера М. Теоретичні та методичні засади підготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів середньої ланки для металургійної промисловості: Автор. дис... док. пед. наук: 13.00.09 / ІППО, – К., 1997. – 61 с.
9. Прошанский Г.М. Современные техники: обзор и перспектива дальнейших исследований // Проективная психология: Пер. с англ. – М.: ЭКС-МО Пресс, 2000. – С. 475.
10. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы: Пер. с англ. – М.: Когнито-Центр, 1999. – 144 с.
11. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. – СПб.: Речь, 2000. – 234 с.
12. Уайтли Ф. Мотивация: Пер. с англ.– М.: Вільямс, 2003. – 169 с.
13. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Пер. с нем. – М.: Педагогика, 1986. – 408 с.
14. Юнг К.Г. Психология бессознательного: Пер. с нем. – М.: Канон, 1996. – 320 с.
15. Szames Y. Kompleksowe podejście do metod psychodiagnostyki ukierunkowania zawodowego ludzi // Nauczyciel i Szkoła – Mislowice. – 2002. – № 1 – 2 (14 – 15). – pp. 120 – 127.