

Мотивація та задоволеність професійною діяльністю

Л.Г. Петрова
здобувач кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

Науковий керівник
І.В. Сингаївська
кандидат психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті розглянуто проблему мотивації працівників та теорії мотивації, які формують зв'язок між мотивацією та задоволеністю професійною діяльністю, оскільки трудова мотивація та задоволеність працею мають вплив на успішність діяльності та організаційну поведінку працівників.

В статті рассмотрена проблема мотивации и теории мотивации, которые формируют связь между мотивацией и удовлетворенностью профессиональной деятельностью, поскольку трудовая мотивация и удовлетворенность трудом влияют на успешность деятельности и организационное поведение работников.

The article studies problem of motivation and motivation theory that are supposed to form the link between motivation and satisfaction with professional activities, because work motivation and job satisfaction are regarded as ones to affect the success of the activities and organizational behavior of employees

Ключові слова: мотивація, задоволеність професійною діяльністю, трудова поведінка, успішність праці.

Постановка проблеми

Професійна діяльність людини є одним із основних видів трудової активності, яка вимагає наявності, по-перше, певних особистих якостей, здібностей, а іноді й талантів, по-друге, певного рівня освіти та практичної підготовки. Мотивацію професійної діяльності доцільно розглядати в межах загальних понять мотивації людини. Таким чином, під мотивацією професійної діяльності потрібно розуміти прагнення особистості отримувати задоволення від трудової активності у вигляді оволодіння певною професією та роботою в обраній галузі.

Задоволеність професійною діяльністю – це позитивний емоційний стан людини, який формується на основі оцінки її роботи. Мотивація та задоволеність працівника – дві сфери одного робочого процесу. Задоволеність професійною діяльністю є результатом сприйняття самим працівником того, наскільки його робота забезпечує задоволення важливих, із його точки зору, потреб. За високого рівня задоволеності професійною діяльністю зменшується плинність кадрів і кількість прогулів, пра-

цівники мають краще фізичне та психологічне здоров'я, швидше опановують необхідні навички, рідше страждають від виробничого травматизму, більш схильні до співпраці, частіше допомагають колегам по роботі. Поведінка особистості визначається не тільки потребами, а й оцінкою очікувань, пов'язаних із певною ситуацією.

Існує низка гіпотез того, як за допомогою задоволення потреб можна впливати на ділову активність людей. Такі знання необхідні керівникам для того, щоб краще розуміти чинники, що рухають підлеглими. Якщо в компанії задоволено всі основні потреби працівників, то останні відчують вдячність до такої компанії, цінують свою роботу, не порушують виробничу дисципліну та дотримуються стандартів поведінки, є більш налаштованими на співпрацю. Таким чином, задоволеність працею – це один із чинників лояльності працівників до організації, що створює передумови для їх більш швидкої адаптації, тривалого терміну роботи та залучення до бізнес-процесів. Працівники, задоволені працею, готові докласти максимум зусиль для досягнення стратегічних цілей компанії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

На сьогодні існують різні тлумачення терміну «мотивація». Так, К.К. Платонов тлумачить мотивацію, як сукупність мотивів; М.Ш. Магомед-Емінов описує мотивацію, як процес психічної регуляції конкретної діяльності; В.К. Вілюнас розглядає мотивацію як сукупну систему процесів, що відповідають за спонукання та діяльність людини.

Проблема мотивації є однією з головних в управлінні персоналом, і разом з тим складною як у теоретичному, так і практичному сенсах. Так, Х. Хекхаузен писав, що «навіть чи знайдеться інша така ж сфера психологічних досліджень, до якої можна було б підійти з настільки різних сторін, як до психології мотивації» [1]. У працях відомих учених А.Ф. Лазурського, Н.Н. Ланге, В.М. Боровського, Н.Ю. Войтоніс, Л.С. Виготського, О.М. Леонтьєва, П.В. Симонова також приділяється значна увага мотивації. Зокрема, у працях Л.С. Виготського йдеться про «боротьбу мотивів», поділ мотивів і стимулів, довільну мотивацію. Таким чином, можна констатувати, що досі не існує жодної теорії мотивів і мотивації, яка надавала б вичерпне теоретичне вирішення цієї проблеми.

Особливий інтерес становлять теорії мотивації персоналу, у яких йдеться про діяльність людини, яка тісно пов'язана з мотивацією поведінки. Проста модель процесу мотивації має всього три елементи: потреби, цілеспрямована поведінка, задоволення потреб [2]. Завдання керівника, який повинен мотивувати своїх підлеглих, полягає в тому, щоб надати їм можливість задовольнити свої особисті потреби в обмін на ефективну роботу. Крім того, керівник повинен допомогти підлеглим усвідомити й оцінити переваги, які дає їм саме ця робота й ця організація, щоб поведінка працівників була добровільно спрямована на досягнення цілей організації.

Поняття «задоволеність професійною діяльністю» є одним із основних у вивченні ставлення особистості до своєї професійної діяльності. Так, Є.А. Клімов розгля-

дає ставлення до професійної діяльності, як одну з важливих професійних якостей, що формує професійну придатність. Дослідник К.М. Гуревич погоджується з такою думкою, але додає, що існує ще один чинник – це успішність діяльності, яка є наслідком задоволеності професійною діяльністю.

На думку В.О. Ядова, що ставлення до праці розглядається в таких поняттях: ставлення до праці, як до цінності; ставлення до професії, як до окремого виду праці; ставлення до праці в конкретних умовах, скільки ставлення до праці – це сфера ціннісних орієнтацій особистості.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Складним питанням при вивченні рівня задоволеності професійною діяльністю різних груп працівників і колективів загалом є те, яким чином особистісні потреби працівників впливають на мотивацію до успішної діяльності.

Формулювання цілей статті

Метою статті є теоретичний огляд теорій мотивації, що пов'язані з поняттям задоволеності професійною діяльністю, їх соціальної сутності та значення.

Виклад основного матеріалу дослідження

Поведінка особистості в кожному конкретному випадку має свої причини. Ті внутрішні спонукання, джерелом яких є особистісні потреби, є мотивацією до успішної діяльності. Мотивація та задоволеність працівника – два боки одного об'єктивного процесу – процесу роботи. Задоволеність працею є результатом сприйняття самими працівниками того, наскільки їхня робота забезпечує задоволення важливих, з їх точки зору, потреб. Більш повний підхід до вивчення задоволеності працею включає дослідження таких елементів оцінки задоволеності, як обсяг виконуваної роботи, напруженість праці, організація праці, зміст праці, санітарно-гігієнічні умови праці, режим праці та робочого часу, роз-

мір заробітку, розподіл премій, взаємини з керівництвом, взаємини з колегами по роботі, можливість посадового та кваліфікаційного зростання. У процесі вивчення задоволеності доцільно враховувати те, що людям властиві стійкі риси, які привертають їх до задоволеності або незадоволеності своєю роботою незалежно від фактичної виробничої ситуації, тобто деяким співробітникам подобаються всі робочі ситуації, в яких вони опиняються, а іншим – не подобається жодна з них. Теоретичні уявлення про мотивацію та задоволеність професійною діяльністю розвиваються в межах трьох напрямів:

- змістовні теорії, які опираються на зміст потреб і прагнень людей, якими визначається їх робоча поведінка;

- процесуальні теорії, які приділяють основну увагу механізмам мотиваційних процесів, а саме – процесам сприйняття робочої ситуації, процесам прийняття рішень і процесам організаційної поведінки;

- теорії підкріплення, які опираються на те, як людина опановує ті чи інші види поведінки, і яким чином можна виховати у людини бажану поведінку [3].

Існує багато різних теорій мотивації, що стосуються задоволеності професійною діяльністю. Згідно з «патерналістською» теорією мотивації В. Врума та Е. Дісі збільшення мотиву залежить від задоволеності працівників багатьма чинниками трудової діяльності. Тобто, чим сильніше працівники будуть задоволені своєю роботою, тим більше вони матимуть стимулів для її виконання, та чим частіше працівників винагороджувати, тим продуктивніше вони працюватимуть. Винагороди, які використовуються за такого підходу, не залежать від продуктивності діяльності.

Дослідник Д. Макгрегор виділяє «теорію Х», яка представляє традиційний підхід до управління та «теорію У», розроблену ним самим. Перша теорія базується на системі «наукового управління» Ф. Тейлора про те, що середня людина лінива, прагне уникати роботи, не любить відповідальності. Тому її потрібно постійно примушувати працювати, погрожуючи по-

каранням. Таким чином виникає необхідність зовнішнього контролю за роботою працюючих та їх стимулювання у вигляді заробітної плати, яка повинна бути прямо пов'язана з результатами праці. Суть «теорії У», яку формулює Д. Макгрегор, полягає в тому, що за відомих обставин робота сама по собі, незалежно від зовнішніх стимулів, може бути джерелом виникнення задоволеності, оскільки фізична та розумова праця притаманні людині, як гра та відпочинок. За наявності відповідних умов середня людина не тільки бере на себе відповідальність, а й шукає її, намагаючись використовувати свій творчий потенціал для вирішення професійних завдань.

Автор «мотиваційно-гігієнічної» теорії Ф. Герцберг з'єднав дві попередні теорії та виділив дві групи чинників, що впливають на задоволеність професійною діяльністю. Перша група чинників – це «гігієнічні», тобто зовнішні по відношенню до процесу праці та самого працівника; друга – «мотиваційні», притаманні самому процесові роботи. До першої групи чинників автор відносить: політику компанії, форми контролю, відносини з керівництвом, міжособистісні відносини з колегами, відносини з підлеглими, заробітну плату, безпеку та гарантовану роботу, особисте та сімейне життя. До другої групи – чинники, що пов'язані зі змістом роботи, а саме: власне робота, можливість визнання, кар'єрне зростання, досягнення, відповідальність.

Основна концепція Ф. Герцберга полягає в тому, що чинники, які визначають задоволеність професійною діяльністю, потрібно відокремлювати від чинників, які призводять до незадоволеності професійною діяльністю. Те, що протистоїть задоволеності професійною діяльністю, за Герцбергом, не є незадоволеністю, а скоріше – відсутністю задоволеності. Таким чином, Ф. Герцберг пропонує використовувати дві шкали вимірювання задоволеності професійною діяльністю: 1) задоволеність – відсутність задоволеності; 2) незадоволеність – відсутність незадоволеності.

В основі двофакторної концепції Ф. Герцберга лежить теза про те, що тільки зміст роботи є чинником мотивації, тобто підвищує задоволеність професійною діяльністю, а умови праці викликають незадоволеність і не є мотиваторами. Задоволеність є функцією змісту роботи, а незадоволеність – функція умов праці. На основі цього можна зробити висновок про те, що продуктивність праці корелює зі зростанням задоволеності професійною діяльністю, але не зменшує ступінь незадоволеності професійною діяльністю. Таким чином, задоволеність і незадоволеність є різно-направленими площинами поведінки людини в професійній діяльності. За допомогою покращення «гігієнічних» чинників, а саме покращення середовища, можна зменшити рівень незадоволеності професійною діяльністю, але лише до деякого «нульового» рівня ставлення до своєї професійної діяльності. Для того, щоб впливати на зацікавленість професійною діяльністю, потрібно використовувати додаткові інструменти для розширення самого змісту роботи.

У концепції Ф. Герцберга виділяють ще одну особливість: «гігієнічні» чинники – це, головним чином, колективні умови професійної діяльності, які є загальними для всіх, або дуже багатьох працівників на певному підприємстві. «Мотиваційні» чинники – стосуються лише кожного працівника особисто та пов'язані з особистісними характеристиками людини. У цілому, описуючи колективні та індивідуальні методи стимулювання праці, Ф. Герцберг наголошує на індивідуальних стимулах професійної діяльності тому, що це психологічні стимули, за допомогою яких працівники можуть актуалізуватися у своїй самореалізації [4].

Дослідження, які проводилися на основі теорії Ф. Герцберга в багатьох країнах, довели, що серед усіх чинників, які впливають на задоволеність професійною діяльністю, понад 80% – «мотиваційні». А серед чинників, які впливають на незадоволеність професійною діяльністю майже 70% – «гігієнічні» [5].

Дослідники Л. Портер та Е. Лоулер розробили комплексу процесуальну теорію мотивації. Відповідно до моделі Портера-Лоулера, результат, якого досягне працівник, залежить від трьох чинників: докладених зусиль, використаних здібностей та особливостей людини, усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Рівень докладених зусиль залежить від цінності винагороди та від того, як оцінюється ймовірність того, що зусилля будуть винагороджені. Досягнення потрібного результату може породити внутрішню винагороду, наприклад, відчуття самоповаги або задоволеності від виконаної роботи, та до зовнішньої винагороди, а саме – похвали керівника або кар'єрного зростання.

Таким чином, відповідно до моделі Портера-Лоулера задоволеність – це результат зовнішньої та внутрішньої винагороди, що оцінюється як справедливість, міра того, наскільки цінною є винагорода насправді. При чому одержана оцінка обумовлює сприйняття працівником і майбутніх ситуацій. Головний висновок цієї моделі полягає в тому, що результативна праця веде до задоволеності [5].

Цікавий підхід до вивчення структури мотивів трудової діяльності запропонував румунський соціолог К. Замфір. Він говорить про три види мотивації: внутрішню, зовнішню позитивну та зовнішню негативну. Під внутрішніми мотивами К. Замфір розуміє те, що породжує у свідомості людини сама професійна діяльність, розуміння її суспільної користі, задоволення від професійної діяльності. Внутрішня мотивація виникає, як вважає автор, з потреб самої людини, тому на її основі вона працює із задоволенням, без будь-якого зовнішнього тиску. Зовнішня мотивація складається з мотивів, які знаходяться за межами самого працівника та праці, як такої, а саме – заробіток і прагнення до престижу. До зовнішньої мотивації відносяться: матеріальне стимулювання, кар'єрне зростання, схвалення з боку колег і керівника, престиж – тобто ті стимули, заради яких людина вважає за потрібне докладати свої зусилля. До зовнішньої негативної

мотивації автор відносить покарання, критику, штрафи.

К. Замфір наголошує на тому, що тип мотивації впливає не тільки на ефективність праці, а й на особистість працівника. Високий рівень задоволеності професійною діяльністю можливий тоді, коли переважає внутрішня мотивація. Якщо переважає зовнішня мотивація, то праця є просто засобом для досягнення будь-чого, та не є самоціллю. Праця стає обов'язком, як ціна за придбання благ, потрібних людині. У той час, коли переважає внутрішня мотивація, вона є засобом розвитку людини, стимулює до вдосконалення професійної майстерності. Внутрішня мотивація стимулює людину на досягнення суто особистих цілей. Зовнішня мотивація не стимулює достатньою мірою до професійного розвитку, перетворює працю в діяльність, яка виконується під тиском зовнішньої необхідності. Особливо загрозливою для особистості, як зазначає К. Замфір, є негативна мотивація, яка породжує конформізм, обмеженість, пасивність, безвідповідальність [6].

Дослідники А.І. Заліченко та О.Г. Шмелев пропонують таку класифікацію зовнішніх і внутрішніх чинників професійної діяльності та професійного вибору. До зовнішніх мотиваційних чинників дослідники відносять чинники тиску – рекомендації, поради, вказівки з боку інших працівників; вимоги об'єктивного характеру – служба в армії, матеріальний стан сім'ї; індивідуальні об'єктивні обставини – стан здоров'я, здібності; чинники притягування-відштовхування – приклади з боку безпосереднього оточення або з боку інших людей; еталони соціальної успішності – мода, престиж, стереотипи; чинники інерції – наявність соціальних ролей, сімейне членство в неформальних групах; звичні захоплення.

До внутрішніх мотиваційних чинників автори відносять особисті мотиваційні чинники професії – предмет праці; процес праці – привабливий чи непривабливий, естетичні аспекти, одноманітний чи різноманітний, індивідуальний чи ко-

лективний вид праці; результати праці; умови праці – фізичні, кліматичні; територіально-географічні – близькість розташування роботи, необхідність переїздів; організаційні умови; соціальні умови; надійність положення працівника; режим праці – вільний або нормований; соціальний мікроклімат; умови для збереження здоров'я [7].

З метою більш ефективного вивчення взаємозв'язку задоволеності професійною діяльністю та робочої мотивації, потрібно розглядати всі чинники, що стосуються професійної діяльності та особистості працівника.

В організації мотивація може розглядатися як функція управління та як сила, яка спонукає до дії. Мотивація, як функція управління – це процес, за допомогою якого керівництво організації спонукає працівників поводитися таким чином, щоб досягти стратегічних цілей компанії. Тобто, саме мотивація спонукає працівників до активної дії.

Існує дві форми мотивації – матеріальна та нематеріальна. Матеріальна мотивація здійснюється за рахунок впливу на стан матеріальних (економічних) умов існування працівника, та реалізується через систему оплати ефективної роботи та розподіл матеріальних благ. Нематеріальна мотивація здійснюється за допомогою використання моральних і дисциплінарних мотивів, які базуються на відповідних цінностях і нормах, цінностях особистості в трудовій діяльності.

Розглядаючи мотивацію як силу, яка спонукає до дії, можна виділити такі функції мотивів трудової діяльності:

- орієнтуюча, спрямована на вибір працівником того типу професійної поведінки, який найбільш підходить для нього в певній ситуації;

- змістовна, яка визначає суб'єктивну значущість типу обраної працівником професійної поведінки;

- опосередкована, що виникає на межі зовнішніх і внутрішніх мотивів працівника, які спонукають його до дії та впливають на його професійну поведінку;

– мобілізуюча, що мобілізує внутрішні резерви працівника, необхідні для виконання різних видів діяльності;

– виправдовуюча, в основі якої лежить ставлення працівника до правил корпоративної культури, соціальних норм, цінностей і правил поведінки, які існують в організації [8].

Таким чином, система мотивації в організації дає змогу, з одного боку, вирішувати економічні проблеми, підвищити економічні показники діяльності організації та рухатися в напрямі досягнення стратегічної мети організації, а з іншого боку – допомагає вирішити психологічні проблеми, оскільки в системі мотивації враховуються показники задоволеності професійною діяльністю.

Висновки

Задоволеність професійною діяльністю

є психологічною характеристикою ставлення людини до різних аспектів професійної діяльності, а саме – до праці загалом, професії та роботи в конкретних умовах. Задоволеність виникає спершу як психологічний результат трудової активності та в подальшому виступає як чинник, що стимулює розвиток особистості в професійній діяльності.

Задоволеність професійною діяльністю пов'язана з трудовою поведінкою працівника та його трудовою успішністю. Професійна діяльність, одна зі сфер, яка дає можливість самореалізації для людини, та яку людина організовує відповідно до свого особистого розуміння. У роботі професійний розвиток відбувається разом з особистісним, при чому особистісний розвиток є набагато більшим ніж професійний і становить його основу.

Література

1. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб : Питер, 2003. – 860 с.
2. Асеев А.Г. Мотивация поведения и формирование личности. О сущности мотивации / А.Г. Асеев. – М.: Мысль, 1976, – 158 с.
3. Магура М. Секреты мотивации, или мотивация без секретов / М.Магура, М. Курбатова // Управление персоналом, 2007, № 13-14.
4. Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворение трудом / В.Э. Мильман // Психологический журн. – 1985. – Т. 6, № 5. – С. 62-72.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
6. Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога / К. Замфир. – М.: Политиздат, 1983. – 142 с.
7. Зеличенко А.И. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора / А.И. Зеличенко, А.Г. Шмелев // Вестн. МГУ. Сер 14, Психология. – 1987. – № 4. С.33-34.
8. Лазарева Н.А. Социально-экономические механизмы мотивации трудовой деятельности / Н.А. Лазарева. М.: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, 2001. – 24 с.