

УДК: 591.413: 616- 0737

## Н.Б. Рябенко, Э.Б. Рябенко ИССЛЕДОВАНИЕ СТУДЕНЧЕСКИХ МОТИВАЦИЙ ПО МЕТОДУ А. МАСЛОУ

ГЗ «Луганский государственный медицинский университет»

**Рябенко Н.Б., Рябенко Э.Б.** Исследование студенческих мотиваций по методу А. Маслоу // Украинский медицинский альманах. – 2013. – Том 16, № 4. – С. 46-48.

Изучение студенческих мотиваций показало, что преобладающей мотивацией для них есть ощущения собственного достоинства и самоуважения, самореализация и только потом - надежность и безопасность работы, затребованность. Это дало возможность студентам определить свой потенциал в реализации нужд и понимании необходимости самоусовершенствования.

**Ключевые слова:** мотивация, потребность, безопасность, самоуважение, самореализация.

**Рябенко Н.Б., Рябенко Э.Б.** Дослідження студентських мотивацій по методу А. Маслоу // Український медичний альманах. – 2013. – Том 16, № 4. – С. 46-48.

Вивчення студентських мотивацій показало, що превалюючим для них є відчуття власної гідності і самоповаги, самореалізація і тільки потім – надійність і безпека роботи, затребування. Це дало можливість студентам визначити свій потенціал в реалізації потреб і розумінні необхідності самоудосконалення.

**Ключові слова:** мотивація, потреба, безпека, самоповага, самореалізація.

**Ryabenko N.B., Ryabenko E.B.** Research of student motivations on the A.Maslou method // Український медичний альманах. – 2013. – Том 16, № 4. – С. 46-48.

The study of student motivations showed that for them the sense of own dignity and self-esteem is predominant, self-realization and only then – reliability and safety of work, claimed. It gave possibility to the students to define the potential in realization of necessities and understanding of necessity of self-perfection.

**Keywords:** motivation, necessity, safety, self-esteem, self-realization.

Мотивации – это активные состояния мозговых структур, побуждающие человека совершать наследственно закрепленные или приобретенные опытом действия, направленные на удовлетворение индивидуальных (голод, жажда и др.) или групповых (забота о потомстве и др.) потребностей [3, 4, 5]. Природа человека не сводится лишь к анатомии и физиологии, а включает в себя базовые потребности и психологические возможности. И это связано с мотивацией.

В настоящее время существует большое количество теорий мотиваций, но нет единого метода их изучения [5, 7, 8].

Ученые (Алдерфер МакКелланд Герцберг Адамс, Портер, Лоуренс, Врум, Лок, Гриффин, Хакмен и др.) пытались учесть разные аспекты понятия мотивации [1, 2, 3, 6].

Интересны в этом плане работы А. Маслоу (1970, 1999), которые считаются фундаментальной теорией и признаны специалистами во всем мире [2, 3, 5].

Согласно теории А. Маслоу базовые потребности включают в себя:

1. Физиологические потребности. Это все то, что необходимо для поддержания жизни - воздух, вода, пища, сон. Прежде, чем человек сможет преследовать какие-то другие цели, ему необходимо удовлетворить эти основные потребности.

2. Потребности в безопасности и надежности, возникающие после удовлетворения физиологических. Это потребность в безопасности, в стабильности, в защите, в свободе от страха, тревоги и хаоса; потребность в порядке, законе и др.

3. Потребности в принадлежности к обществу и востребованность. Эта цель становится для человека очень важной и значимой. Человеку необходима социальная группа, которая бы обеспечила ему теплые и дружественные отношения; семья, которая приняла бы его как своего.

4. Потребности в признании (самоуважение, чувство собственного достоинства). Эти потребности разделены А. Маслоу на два основных типа: самоуважения и уважение другими. Самоуважение включает в себя такие понятия, как компетентность, уверенность, достижения, независимость и свобода. Уважение другими – это престиж, признание, репутация, статус, оценка.

5. Потребности самореализации. Человек должен соответствовать собственной природе. А.Маслоу охарактеризовал эту потребность, как желание человека стать большим чем он есть, стать тем, кем он может быть. Люди, которые добиваются к этому уровню, работают не только из-за денег или чтобы произвести впечатление на других, а потому что осознают значимость своей работы и чувствуют удовлетворение от самого его процесса.

Как видим, суть теории А. Маслоу заключается в том, что он распределил потребности человека по иерархическому принципу на пять основных уровней. Человек при удовлетворении своих потребностей движется как по лестнице, переходя от низкого уровня к более высокому, то есть по степени значимости. Пока не удовлетворены потребности низшего уровня, вышестоящие потребности для человека не актуальны. По-

этому теорию А. Маслоу называют «пирамидой» или «лестницей».

А. Маслоу сделал предположение, что средний человек удовлетворяет свои потребности, примерно, в следующей степени: 85% - физиологические, 70% - безопасность и защита, 50% - принадлежность и любовь, 40% - самоуважение, 10% - самоактуализация.

Предпосылкой для удовлетворения базовых потребностей человека является целый ряд социальных условий. Это свобода слова, свобода выбора профессии, свобода самовыражения, право на исследовательскую деятельность и получение информации, право на самозащиту и социальный уклад и пр. Учитываются при этом и психологические возможности человека. [3, 6, 7].

Изучив этот материал, мы провели исследование с использованием анкеты-вопросника А. Маслоу.

**Цель работы:** выяснить доминирующие мотивации студентов медицинского универси-

тета и представителей различных профессий (менеджер, оператор ПК, торговый работник).

**Материалы и методы исследования:** Анкетирование проводилось с помощью адаптированного вопросника А. Маслоу среди студентов I - V курсов университета в возрасте 17 – 24 лет (всего – 54 чел., из них женщин – 26, мужчин – 28), а также представителей таких профессий, как менеджер (15 чел.), оператор ПК (18 чел.), торговый работник (19 чел.).

Проанализировано 107 анкет. Вопросы анкеты позволяют оценить уровень следующих мотиваций в баллах:

- безопасности и надежности работы,
- востребованности,
- чувства собственного достоинства,
- самореализации.

Высокий уровень - 20 и более баллов, средний - 15-19 баллов, низкий - 10-14 баллов.

В абсолютных цифрах и процентном отношении уровень мотивации у студентов университета приведен в таблице 1.

**Таблица 1.** Уровень мотивации у студентов университета (n=54)

| Мотивации                        | Высокий уровень |    | Средний уровень |    | Низкий уровень |    | Всего |
|----------------------------------|-----------------|----|-----------------|----|----------------|----|-------|
|                                  | Абс.            | %  | Абс.            | %  | Абс.           | %  |       |
| Безопасности                     | 18              | 33 | 26              | 48 | 10             | 19 | 54    |
| Востребованности                 | 5               | 9  | 28              | 52 | 21             | 39 | 54    |
| Чувство собственного достоинства | 32              | 59 | 17              | 32 | 5              | 9  | 54    |
| Самореализации                   | 28              | 52 | 20              | 37 | 6              | 11 | 54    |

Таким образом, для наших студентов наиболее важными мотивациями оказались: чувство собственного достоинства, самореализации и только потом - надежность и безопасность работы и востребованность.

Что касается чувства собственного достоинства (59%), можно предположить, что студенты заняты поиском ощущения значимости себя как личности.

Самореализация (52%) – мотивация самого высокого уровня по А.Маслоу - в нашем случае означает, что студенты готовы получать сложные задания и чувствовать, что они могут использовать не только уже полученные знания и умения, но и приобретать новые. Заинтересованы в достижении поставленных целей, готовы экспериментировать.

Анализ данных анкетирования выявил общую для данной группы закономерность, связанную с потребностями востребованности и самореализации. При высоком показателе по-

требности самореализации, мы видим низкий показатель потребности востребованности, и наоборот. В связи с этим можно предположить, что, придя на учебу и попав в данный коллектив, часть студентов перестает думать о саморазвитии, поскольку, достигнув большего, чем их коллеги, «выбившись», они могут потерять свое место в коллективе. Отсюда появляется два типа студентов. Студенты, принадлежащие к первому типу, уделяют больше внимания собственному развитию в данной сфере, постоянно работают над собой, при этом не придают особого значения взаимоотношениям с коллегами. Остальные принадлежат ко второму типу – хорошие дружеские отношения с коллегами, совместные мероприятия, общение – для них является главным.

Уровень мотивации офисных работников в абсолютных цифрах и процентном отношении приведен в таблице 2.

**Таблица 2.** Уровень мотивации офисных работников (n=53)

| Мотивации                        | Высокий уровень |    | Средний уровень |    | Низкий уровень |    | Всего |
|----------------------------------|-----------------|----|-----------------|----|----------------|----|-------|
|                                  | Абс.            | %  | Абс.            | %  | Абс.           | %  |       |
| Безопасности                     | 12              | 23 | 17              | 32 | 24             | 45 | 53    |
| Востребованности                 | 8               | 15 | 29              | 55 | 16             | 30 | 53    |
| Чувство собственного достоинства | 12              | 23 | 33              | 62 | 8              | 15 | 53    |
| Самореализации                   | 20              | 38 | 33              | 62 | -              | -  | 53    |

В этом случае преобладают мотивации самореализации (38%), безопасности и надежно-

сти работы (23%), чувства собственного достоинства (23%).

Анализ высокого уровня всех видов мотивации и распределение студентов по полу показали, что количество женщин с высоким уровнем мотивации несколько больше, чем мужчин, но наиболее важным для обоих полов является чувство собственного достоинства, самореализация, надежность и безопасность работы.

На среднем уровне у студентов университета преобладают мотивации востребованности и самореализации. Количество мужчин и женщин в этом случае примерно одинаково.

Низкий уровень мотивации отмечается всего у нескольких студентов, что не является основанием для определенных выводов.

Учитывая тот факт, что у студентов доминирует мотивация чувства собственного достоинства, мы проследили изменение этой мотивации с возрастом. Оказалось, что до определенного возраста она увеличивается. Особенно хорошо виден пик чувства собственного достоинства на IV курсе (возраст 20 – 23 года). В последующем с возрастом процент данной мотивации снижается.

#### **Выводы:**

1. Превалирующей мотивацией для студентов нашего университета является чувство

собственного достоинства и самоуважение. Стремление к удовлетворению этой потребности характеризует их, как достойных людей, которые могут справиться с любыми задачами и требованиями, предъявляемыми жизнью. А это для профессии врача является важным и ценным.

2. Студенты «перешагнули» ступени мотиваций потребности в безопасности, принадлежности. Это можно объяснить тем, что они находятся в безопасной, надежной и стабильной среде. А Маслоу в своей теории допускал исключения из иерархического расположения мотиваций, что применимо к нашим выводам.

3. В группе студентов выявлена обратно-пропорциональная зависимость между потребностями самореализации и потребностями востребованности.

4. У офисных работников преобладают мотивации самореализации, безопасности и надежности работы, чувство собственного достоинства.

5. Полученные теоретические знания необходимо применять на практике для того, чтобы распознавать потребности и интересы студентов и грамотно выстраивать мотивационную политику.

#### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. **Маслоу А.** Мотивация и личность / Маслоу А. - СПб.: Евразия, 1999. – 234 с.
2. **Леонтьев А.Н.** Потребности, мотивы, эмоции / Леонтьев А.Н. – М., 1971.- С. 14-27.
3. **Вилюнас В.К.** Психологические механизмы мотивации человека / Вилюнас В.К. – М.: ИНФРА – М, 1990.- С. 5-9.
4. **Балабанов И.Т.** Основы организации и мотивации / Балабанов И.Т.. – М.: Финансы и статистика, 1999.- С. 17-19.
5. **Ильин Е.П.** Мотивация и мотивы / Ильин Е.П.. – СПб.: Издательство «Питер», 2000.-34 с.
6. **Травин В.В.** Мотивационный менеджмент:

Модуль III: Учебно-практическое пособие / Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б.. – 2-е изд., испр. – М.: Дело, 2005.- 96 с.

7. **Рачкова С.Б.** Особенности трудовой мотивации сотрудников организации / Рачкова С.Б., Григорьева О.Н. // Фармацевтическое обозрение. – М.: Юнико Информ, 2006.- С. 48-51.

8. **Шапиро С.А.** Мотивация / Шапиро С.А.. ГроссМедиа, 2008.- С. 3-6.

*Надійшла 14.05.2013 р.*

*Рецензент: проф. В.В.Сіпрук*