

МОТИВИ ТА МОТИВАЦІЯ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА

Є. І. БрижатиЙ

Шлях до ефективної професійної орієнтації майбутнього офіцера полягає через розуміння її мотивації. Для цього необхідно визначити, як виникає мотивація, або ті чи інші мотиви, якими способами мотиви приводять в дію та яка діяльність є найбільш ефективною для професійної орієнтації.

На думку багатьох учених, бажання навчатись залежить не тільки від особистих здібностей курсанта, а й від розвитку мотивації. Якщо діяльність курсанта залежить лише від його особистих здібностей (швидкого засвоєння навчального матеріалу, розвитку практичних навичок), то вона певною мірою приречена на незадовільний кінцевий підсумок. Особисті здібності повинні працювати разом із мотиваційними чинниками. Мотив має більші властивості на позитивний результат та значною мірою компенсує недостатні особистісні здібності. Поєднання особистих (природних) здібностей і мотиву може дати найбільшу результативну навчальну діяльність. Психічні процеси (мотиви), які відбуваються у майбутніх офіцерів під час навчання, підсилені особистими природними здібностями, й стають основним інструментом для становлення компетентного фахівця. Перед нами постає питання, що спонукає людину до навчання, до подальшого вибору професії військового та до кар'єрного зростання. Складність поняття «мотивація» обумовлюється множиною різноманітних підходів, поглядів та методів її вивчення.

Вперше «мотивація», як слово, було використано А. Шопенгауером у 1900 році. Далі термін трактувався як пояснення причини поведінки людини, оскільки саме він має найбільший вплив на її діяльність. Мотив є похідним від французького (*motivus* «спонукання до дії»), а під мотивацією розуміють спрямованість та активність особистості [1].

Сьогодні у психологічній науці поняття «мотивація» немає єдиного визначення та підходу. Так, під мотивацією одні розуміють активність організму і визначають її спрямованість [2], інші – сукупність факторів, які підтримують і спрямовують поведінку. Д. Аширов у своїх працях розглядає мотивацію, як процес фізіологічної або психологічної нестачі або потреби, який спонукає до активізації поведінки у досягненні відповідної мети, а сам мотив – це індивідуальна рушійна сила, яка спонукає вести себе по-іншому [3]. А. Маркова [4] вважає, що найвищий рівень опанування професією є не стільки продуктивність праці, скільки особливість мотивації особистості людини, її ціннісні орієнтації, поштовх до самоствердження, що дозволяє з'ясувати, яку роль у житті цієї людини відіграє обрана професія.

Інші науковці розглядають «мотивацію», як внутрішнє спонукання до активності, яке пов'язане із задоволенням певної потреби (А. Реан, Н. Бордовська, С. Розум), Отже, мотивація – це сукупність стійких мотивів, з певною ієрархією, що в подальшому виражає спрямованість особистості. З точки зору І. Зимньої, мотив це те, заради чого здійснюються діяльність, уявлення, ідеї, почуття та переживання. Поняття мотивація у неї розкрито як механізм співвідношення зовнішніх і внутрішніх факторів поведінки людини, який визначає конкретні форми діяльності, а поняття мотиваційної сфери, передбачає ефективну та вольову сфери особистості, тобто переживання та задоволення потреб [5].

Відповідно до поданих визначень можемо розділити поняття мотиву на зовнішні і внутрішні (рис. 1).

Зовнішні мотиви передбачають потреби людини, такі, як матеріальні блага, престиж обраної професії, повага. Зовнішній мотив ділиться на позитивний та негативний. Позитивний – передбачає постійне досягнення успіху, тобто мотивація на успіх; негативний – зосередження людини на негативах, невдачах, покараннях, тобто мотивація на невдачу [6].

Внутрішні мотиви передбачають професійну діяльність, яка має основне значення для особистості. До внутрішніх мотивів відносять процесуальні, результативні і мотиви саморозвитку, які виходять на самоосвіту та самовдосконалення [7]. Внутрішня мотивація є результатом життєвого досвіду людини, вона, як правило, є стабільним утворенням, яке виявляється у різноманітних ситуаціях.

На думку С. Сінкевича, мотив є складним поєднанням рушійних сил поведінки людини у вигляді потреб, інтересів, цілей, прагнень, ідеалів та ін., а мотивація – це єдина система мотивів у складній структурі потреб, цілей, інтересів. Мотивами діяльності можуть бути предмети, ідеї, почуття, або переживання, тобто все те, у чому втілюється безпосередньо потреба особистості [8]. В українському педагогічному словнику С. Гончаренко є визначення мотиву: це – спонукальна причина

дій і вчинків людини (поштовх до дій) та мотивації як системи стимулів або мотивів до конкретних форм діяльності чи поведінки людини [9].

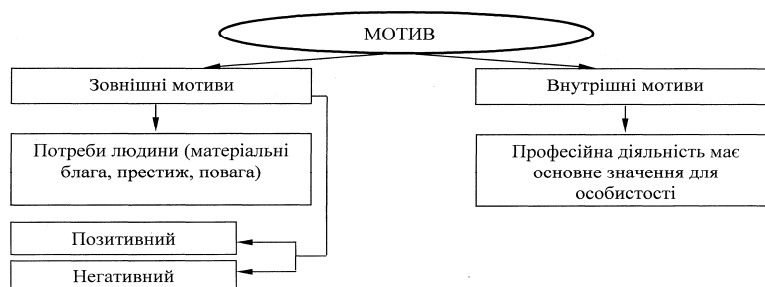


Рис. 1. Розподіл мотиву

М. Котик розглядає мотив, як підставу для дії, рішення або зусилля і є виразом ставлення до об'єкта дії, виступаючи суб'єктивно як бажання, прагнення, потреба, свідомість, необхідність [10]. Саме ставлення до процесу, мети і обстановки діяльності визначається психофізіологічним станом, який характеризується як активний або пасивний.

Ми погоджуємося з думкою Є. Ільїна [11], що мотив людини, пов'язаний з трудовою діяльністю, розподіляється на три основні групи: мотиви трудової діяльності; мотиви вибору професії; мотиви вибору місця роботи.

Мотив до трудової діяльності в подальшому веде до формування мотиву вибору професії, а сума цих мотивів призводить до мотиву вибору місця роботи. Т. Томашевський, вивчаючи мотиви трудової діяльності, виділив п'ять основних мотивів, серед них: вигода, безпека, зручність, задоволеність і нівелювання в трудовому колективі [10].

Мотив вигоди полягає в отриманні винагороди за результати своєї праці. Автор виділяє матеріальну сторону (заробітна плата, премії) і соціальну вигоду (самоствердження, престиж та професійну гордість). Виділяється наявність прямого зв'язку між фактичними результатами праці й отриманню при цьому вигодою.

Мотив безпеки, для нашого випадку, полягає у прагненні уникнути небезпечних ситуацій, що виникають у процесі проходження військової служби, при виконанні різноманітних робіт, пов'язаних із підвищеним ризиком для життя. Виділена небезпека розглядається не тільки в плані фізичного характеру, яка може загрожувати життю та здоров'ю людини, але й як матеріальна небезпека, що виражається в позбавленні різних винагород, зменшенні заробітної плати й пониженні у посаді. Небезпека соціального плану має віддзеркалення у втраті авторитету пошани у військовому колективі і в адміністративному покаранні, тому поняття небезпеки неможливо протиставити вигоді.

І. Імедадзе розглядає мотив як складну структуру, яка не зводиться лише до однієї потреби [12]. Діяльність, на думку автора, може бути обумовлена різними потребами, які об'єднуються в процесі однієї діяльності і в різному взаємозв'язку одна з одною і створюють єдиний мотив. В електронній енциклопедії поняття мотив трактується (від лат. *moveo* – «рухаю», фр. *motif* – «мотив») і має багатозначне поняття. Це динамічний процес фізіологічного і психологічного плану, керування поведінкою людини з визначенням його спрямованості, організованості, активності і стійкості. Мотив – це матеріальний або ідеальний предмет, досягнення якого виступає значенням діяльності. Мотив представлений суб'єкту у вигляді специфічних переживань, що характеризуються або позитивними емоціями від очікування досягнення даного предмета, або негативами, пов'язаними з неповнотою власного становища. Для усвідомлення мотиву потрібна внутрішня робота. А. Леонтьєв і С. Рубінштейн дали найпростіше визначення мотиву в рамках цієї теорії: «Мотив – це опредмечена потреба». Мотив – це те, що безпосередньо належить самому суб'єкту, ставши його властивістю, яка спонукає до дій. Поняття «мотив» в узагальненому вигляді має багато диспозицій.

Більш детально в своїх працях поняття «мотив» розглядає В. Семиченко, вона провела розподіл на групи [13]: професійні, пізнавальні, широкосоціальні, вузькосоціальні, процесуально-змістові, матеріальні, досягнення, утилітарні (рис. 2).

Розглянемо детально кожен із визначених мотивів та виділимо їх спрямованість. Професійний мотив пов'язаний з певною професійною діяльністю; пізнавальний мотив – з отриманням нових знань; широкосоціальний мотив – це бажання зайняти певну позицію у суспільстві, підвищити свій соціальний статус, престиж; вузькосоціальний мотив пов'язаний із бажанням спілкуватися та мати статус у конкретній соціальній групі; процесуально-змістовий мотив передбачає процес і зміст діяльності;

матеріальний мотив пов'язаний із можливістю забезпечити себе високою заробітною платнею; мотив досягнення пов'язаний із прагненням досягти певних результатів у діяльності; унітарний мотив пов'язаний із прагненням отримати будь-яку перевагу або уникнути небезпеки.



Рис. 2. Основні види мотиву та їх спрямованість

Спрямованість мотиву, залежно від характеру активності людини у системі соціальних відносин [14], розподілена на вісім основних мотивів (рис. 2): мотив самоствердження, націлений на прагнення закріпити свої стосунки з іншими людьми, йому присутній сильний поштовх до почуттів власної гідності, поваги від оточення тощо; мотив ідентифікації з іншою людиною, пов'язаний із прагненням бути схожим на авторитетну особу (батька, викладача, літературного героя, кіногероя, співака), що призводить до енергетичного потенціалу; мотив влади, націлений на прагнення впливати на інших людей, організувати ту чи іншу діяльність, керувати людьми, при цьому займаючи головну позицію; мотив саморозвитку і самовдосконалення – постійне бажання підвищувати свій професійний рівень, самовдосконалюватись; мотив досягнення, націлений на досягнення поставленої мети й бажання досягти успіху; мотив афіліації, спрямований на розвиток нових стосунків з людьми, створення товариських взаємин, співробітництва, партнерства; просоціальні (соціально значущі) мотиви, націлені на усвідомлення суспільної значущості, постійне почуття обов'язку та відповідальності перед суспільством; негативні мотиви – це спонукання, викликані усвідомленням можливих неприємностей, прогнозованими покараннями та прагненням їх уникнення.

Узагальнюючи визначення поняття «мотив», підтримуємо думку багатьох учених, що сам мотив має більш вузьке значення – сфокусувати особистий психологічний зміст і створити підґрунтя для розвитку мотивації.

Для більш широкого поняття «мотив» треба розглянути, що собою являє поняття «мотивація». Для цього необхідно створити більш чітке уявлення про таке поняття. При вирішенні цього питання слід розподілити наше дослідження на два напрямки. Перший – розглядає мотивацію із структурних позицій, як сукупність факторів та мотивів, тобто мотивація обумовлена потребами і цілями, рівнем вироблених ідеалів, умовами діяльності. На цьому підґрунті формуються наміри, відбувається прийняття рішення. Другий напрям передбачає мотивацію як динамічно створений процес або механізм, але як засіб реалізації існуючих мотивів.

Поняття мотивація (від лат. *movere*) – спонука до дії, динамічний процес психофізіологічного плану, який керує поведінкою людини, визначає її стійкість, спрямованість, організованість, активність і здатність задовольняти свої потреби. Сьогодні цей термін розуміється різними вченими по-різному. Так, В. Вілюнас розглядає його як сукупну систему процесів, що відповідає за спонуку і діяльність.

Психологічний словник [15] трактує це поняття, як процес спонукання людини до здійснення тих чи інших дій, вчинків, який є складним актом, що вимагає аналізу й оцінки альтернатив вибору та прийняття рішень. У психологічному контексті мотивацією є об'єднання рушійних сил поведінки (цілі, інтереси, ідеали), які детермінують діяльність [16]. Характеризується мотивація, як система взаємопов'язаних мотивів, яка обумовлює поведінку людини, діяльність особистості та характеризує педагогічний процес.

Ф. Херцберг [17] вважав, що основним показником мотивації є задоволеність військовою службою, а умови праці можуть викликати незадоволеність працею. Тільки привабливі умови та компоненти змісту праці можуть бути мотивами до подальшої діяльності. Якщо офіцер отримує задоволення від своєї праці, тоді рівень мотивації до подальшої професійної діяльності досить високий, прагнення до самовдосконалення та професійної реалізації зростає. Цьому процесу

притаманне: досягнення мети, зміст праці, самостійність, відповідальність, професійно-посадове зростання. Звичайно, грані між цими двома групами відносні й рухомі. Узагальнюючи результати своїх досліджень, Ф. Херцберг зробив низку висновків. По-перше, відсутність деяких факторів веде до незадоволеності працею. По-друге, наявність мотиву може лише частково і неповно компенсувати відсутність деяких факторів. По-третє, в звичайних умовах наявність певних фактів сприймається, як природне і не надає мотиваційної дії. По-четверте, позитивна максимально мотиваційна дія досягається за допомогою мотиву за наявності всіх відповідних факторів. Засновані на теорії мотивації, дані фактори трудової діяльності є значущими, оскільки вони визначають привабливість або непривабливість професії.

Одним із важливих та притаманних такому виду діяльності, як військова служба, все частіше стає притаманна така риса, як стабільність. Вона має важливе значення для професійної діяльності офіцера. Знання власних соціальних гарантій, кар'єрного зростання та престижу дає людині упевненість у завтрашньому дні й можливість оцінювати свої перспективи і можливості.

Проаналізувавши різні погляди на визначення понять «мотивація» та «мотив», ми дійшли висновку, що мотивація – це не що інше, як процес формування мотиву, який виникає з потреби особистості і закінчується спонуканням до досягнення мети – стати офіцером.

Список використаної літератури

1. Єрохін С. А. Концепція професійної мотивації студентів як фактора конкурентності на ринку праці / С. А. Єрохін, Ю. В. Нікітін, І. В. Нікітіна // Науковий юридичний журнал № 1(1). – Частина II. – Хмельницький : Видавництво Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького, 2011. – С. 20–27.
2. Васильев И. А. Мотивация и контроль за действием / И. А. Васильев, М. Ш. Магомед-Эминов. – М. : Изд-во МГУ, 1991. – 144 с.
3. Аширов Д. А. Трудовая мотивация : учеб. пособие / Д. А. Аширов. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 448 с.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
5. Зимняя И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – М. : Логос. – 2004. – с. 384.
6. Реан А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – 479 с.
7. Басова Н. В. Педагогика и психология / Н. В. Басова. – Ростов н/Д : Фенікс, 2000. – 416 с.
8. Сінкевич С. В. Формування ціннісного ставлення курсантів вищих військових закладів освіти до вивчення іноземної мови : дис. ... канд. пед. наук : 20.02.02 / С. В. Сінкевич. – Хмельницький, 2002. – 186 с.
9. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 374 с.
10. Котик М. А. Психология и безопасность / М. А. Котик. – Таллин : Валгус, 1987. – 440 с.
11. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб : Изд-во «Питер», 2000. – 512 с.
12. Имедадзе И. В. Проблемы полимотивации поведения / И. В. Имедадзе // Вопросы психологии. – 1984. – № 6. – С. 87–94.
13. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: Модульный курс психологии. Модуль «Направленность» (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы) / В. А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – С. 38–39.
14. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів у вищій школі : навч. посіб. / [за ред. М. В. Артюшиної, О. М. Котикової, Г. М. Романової]. – К. : КНТЕУ, 2007. – 528 с.
15. Психология : словарь / [под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. – [2-е изд., испр. и доп.] – М. : Политиздат, 1990. – с. 494.
16. Олійник Л. В. Мотивація досягнення як умова підвищення ефективності процесу учіння майбутніх магістрів військового університету / Л. В. Олійник // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – Житомир : Редакційно-видавничий центр Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2011. – Вип. 55. – С. 79–83.
17. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2-х т. / Х. Хекхаузен. – М. : Педагогика, 1986. – Т. 1. – 406 с., Т. 2. – 391 с.

Рецензент – кандидат педагогічних наук, доцент В. С. Полюк.