



УДК 159.947.5

ПСИХОСЕМАНТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРИХОВАНИХ МОТИВІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ МИТНИЦІ

Іванова М.Д., здобувач
кафедри загальної психології та психології особистості
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова

У статті представлений аналіз підсистеми прихованих мотивів як базових для дослідження структури і змісту трудової мотивації співробітників митних органів. Обґрунтований вибір методики психосемантичної діагностики прихованої мотивації як значною мірою захищеної від нещирості випробовуваних і призначеної для виявлення змісту і структури потреб співробітників митниці, мотивів їх трудової діяльності. На основі великого фактичного матеріалу здійснена оцінка взаємовідносин між категоріями психосемантичного аналізу методом багатовимірної розгорнутості.

Ключові слова: *мотиви, приховані мотиви трудової діяльності, діагностика прихованої мотивації.*

В статье представлен анализ подсистемы скрытых мотивов как базовых для исследования структуры и содержания трудовой мотивации сотрудников таможенных органов. Обоснован выбор методики психосемантической диагностики скрытой мотивации для выявления содержания и структуры потребностей сотрудников таможни, мотивов их трудовой деятельности. На основе большого фактического материала осуществлена оценка взаимоотношений между категориями психосемантического анализа методом многомерного развертывания.

Ключевые слова: *мотивы, скрытые мотивы трудовой деятельности, психосемантическая диагностика скрытой мотивации.*

Ivanova M.D. PSYCHOSEMANTIC ANALYSIS ULTERIOR MOTIVES OF WORK OF CUSTOMS OFFICERS

The article presents analysis subsystem ulterior motives as base for the study of the structure and content of motivation of customs authorities. The choice of diagnostic psychosemantic methods hidden motivations as largely protected from insincerity tested and designed to identify content needs and structure of the customs officers, for reasons of employment. On the basis of a large factual material evaluated the relationship between the categories psychosemantic analysis by multidimensional scaling.

Key words: *motives, ulterior motives of work, diagnostics hidden motivation.*

Постановка проблеми. Соціальний запит на високий професіоналізм фахівців митних органів виражається в пропонованій системі вимог до них: високому рівні професійної компетентності, здатності до саморозвитку, ефективному використанні внутрішнього потенціалу, гнучкості, адаптованості до постійно змінюваних соціокультурних умов. В умовах корінних змін у політичній, економічній, соціальній та інших сферах життєдіяльності співробітники митних органів по суті забезпечують захист національної безпеки держав. Відповідно від освіченості, професіоналізму, задоволеності роботою співробітників митних органів буде залежати й транскордонна безпека, а трудова мотивація співробітників митниці, в свою чергу, буде інтегративною базою успішності їх діяльності. Таким чином, детальне вивчення структури та змісту трудової мотивації співробітників митних органів дасть змогу науково обґрунтовано здійснювати психологічний супровід їх професійної діяльності, в тому числі реалізовувати індивідуальний і диференційований підхід у роботі з фахівцями.

У зв'язку з цим особливо гостро постає питання про якісну діагностику різних аспектів мотивації працівників. Складність вивчення мотивів пов'язана з тим, що прямі методи діагностики, засновані на самозвіті, часто виявляють лише усвідомлювані, а не реально діючі мотиви. Крім того, навіть адекватно усвідомлені мотиви можуть спотворюватися при тестуванні внаслідок їх різної соціальної бажаності, що проявляється в маскуванні осуджуваних і демонстрації схвалюваних мотивів. Сьогодні в діагностиці спрямованості особистості широко застосовуються психосемантичні методи.

Мотивація являє собою систему мотивів різних видів діяльності. Мотиви – це усвідомлені або неусвідомлювані переживання, які обумовлені потребами і спонукають до діяльності, спрямованої на їх задоволення. У свою чергу, потреби є станом залежності від умов, необхідних для існування і розвитку індивіда й особистості [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз дисертаційних досліджень останніх років показав, що психологами вивчаються найрізноманітніші чинники, що

впливають на мотивацію трудової діяльності, такі як: стать, вік, рівень розвитку інтелектуальних здібностей, вираженість різних якостей особистості, цільова спрямованість трудового процесу, зовнішні соціальні чинники (наприклад, аналіз і порівняння мотивів працівників державних установ і приватних фірм). Також необхідно розуміти, що істотним фактором, що впливає на мотивацію трудової діяльності, є приховані мотиви працівників [1; 2; 3; 4]. І.Л. Соломін у своєму дисертаційному дослідженні показав, що при вивченні прихованої трудової мотивації доцільно скористатися методами психосемантики свідомості [8].

У 80-х роках з'явилися перші книги з експериментальної психосемантики О.Г. Шмельова, В.Ф. Петренко й В.І. Похилько, та популярність експериментальної психосемантики свідомості тільки зростає. Досліджуваний у психосемантичному дослідженні оцінює низку об'єктів за спеціально розробленими шкалами. На відміну від традиційних психодіагностичних методик результатом досліджуваного є не рядок, а ціла матриця значень показників, де в рядках подані оцінювані об'єкти, а в стовпчиках – оцінні ознаки. Матриця даних кожного досліджуваного піддається багатовимірному статистичному аналізу з метою отримання розрахункових показників і підвищення наочності результатів [6].

І.Л. Соломінім була розроблена психосемантична модель структури трудової мотивації. Далі коротко проаналізовано основні положення цієї моделі [9]. Мотиви особистості є функцією двох змінних. З одного боку, вони зумовлені стійкими особливостями особистості, пов'язаними з потребами, з іншого – залежать від змісту ситуацій, в яких виявляються ці потреби. Тому в процесі психосемантичної діагностики мотивації важливо розрізняти базові та актуальні потреби.

Як базові розглядаються стійкі потреби, які є суттєвою характеристикою людини, визначаються її особистістю і слабо залежать від зовнішніх обставин. Базові потреби визначають зміст інтересів і захоплень людини, прагнення і загальну спрямованість особистості, те, що є найбільш важливим у її житті. Відсутність базових потреб може вказувати на втрату інтересів, байдужість і пригнічений стан людини. Задоволення базових потреб є умовою емоційного благополуччя. Їх незадоволення в сьогоденні та відсутність очікувань на задоволення хоча б в майбутньому може призводити до стану підвищеної емоційної напруженості, неспокою, нестабільної поведінки та прагнення компенсувати їх.

Актуальними І.Л. Соломін позначає ситуаційно обумовлені потреби, які виникли під впливом зовнішніх обставин. Актуальні потреби є менш стабільними, ніж базові, і можуть доповнювати їх.

Базові потреби можуть бути найбільш сильними й значущими мотивами різних видів діяльності. Актуальні потреби можуть бути другими за силою і ступенем значущості мотивами діяльності після базових. Потреби, які не є базовими або актуальними, найменш значущі й мотивують до діяльності значно меншою мірою.

Мотиваційна сфера особистості охоплює феномени потреб, спонукань, схильностей, інтересів, цінностей, установок, позицій. Вона тісно пов'язана з системою ставлень людини до різних аспектів дійсності: до інших людей, до самого себе, до своєї діяльності і т. ін. У структурі відносин одним з найбільш значущих є ставлення до свого майбутнього, до себе і до різних видів діяльності. Ставлення до різних видів діяльності характеризує наявність, силу і зміст мотивів до відповідних видів діяльності та утримання переживань, що виникають у зв'язку з ними.

Психосемантична модель трудової мотивації заснована на таких положеннях: наявність і загальна кількість базових потреб, прагнень, широта захоплень та інтересів, що сприяють активності людини, часткове задоволення базових потреб підвищує трудову мотивацію; спонукання до трудової діяльності, викликане найбільш значущими і стійкими базовими потребами, свідчить про захоплення роботою, внутрішню трудову мотивацію; очікування від майбутнього, надії, наміри і плани, пов'язані з роботою, побічно свідчать про наявність довгострокових трудових цілей, посилюють мотивацію трудової діяльності; ідентифікація з іншими співробітниками, керівництвом, своєю організацією сприяє оптимізації відносин на роботі, задоволеності трудовою діяльністю, стабілізації в трудовому колективі; негативне ставлення до інших організацій або витіснення уявлення про них зі свідомості перешкоджає звільненню з роботи за власним бажанням; асоціація уявлення про свою роботу, організацію, керівництво, співробітників з негативними емоційними переживаннями свідчить про стресогенний характер трудової діяльності та швидко призводить до втрати трудової мотивації; витіснення уявлення про свою роботу, організацію, керівництво або співробітників вказує на захисну реакцію, активне відторгнення, неприйнятність трудової діяльності, блокування трудової мотивації [10].



Постановка завдання. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в аналізі результатів дослідження підсистеми «Прихована мотивація» за методикою І.Л. Соломіна.

Виклад основного матеріалу дослідження. У нашому дисертаційному дослідженні взяли участь 320 співробітників митних органів. Метою дослідження була побудова інтегральної моделі, що відбиває системні закономірності мотивації трудової діяльності співробітників митних органів. У цю модель нами були включені й вивчені п'ять підсистем.

1. Підсистема «Прихована мотивація». Вона була базовою для вивчення трудової мотивації співробітників митних органів. Це пов'язано з тим, що гіпотезою нашого дослідження було положення, що саме прихована мотивація визначає особливості мотиваційної структури цього контингенту.

2. Підсистема «Соціально-демографічні чинники». У дослідженні використовувалися два показники, що характеризують соціально-демографічний статус випробуваного: вік і стаж. Ця підсистема розглядалася як екзогенна (впливова) по відношенню до підсистеми «Прихованої мотивації».

3. Підсистема «Фактори організаційного середовища». Ця підсистема включала параметри соціально-психологічного клімату, стилю керівництва, задоволеності працею, що визначалися за відповідними методиками. Підсистема розглядалася як екзогенна по відношенню до підсистеми «Прихованої мотивації».

4. Підсистема «Рівні потреб». Вона об'єднала показники суджень про різні аспекти роботи в трудових колективах. Враження були переважно усвідомлюваними й декларованими. Підсистема розглядалася як ендогенна (залежна) по відношенню до підсистеми «Прихованої мотивації».

5. Підсистема «Явні мотиви». Структуру підсистеми склали параметри, що характеризують відкриті, декларовані мотиви особистості. Ця підсистема розглядалася як ендогенна по відношенню до підсистеми «Прихованої мотивації».

Як вже зазначалося вище, підсистема прихованих мотивів є базовою для дослідження структури й змісту трудової мотивації співробітників митних органів. Для оцінки взаємин між поняттями психосемантичного аналізу використовувалося багатовимірне розгортання. Методологія багатовимірного розгортання базується на моделі геометричної переваги, яка допускає, що індивід в наборі багатовимірних виборів буде вибирати саме той об'єкт, який найбільш близький до ідеальної, згідно з уяв-

леннями індивіда, точці в просторі. Даний вид статистичного аналізу розроблявся в рамках когнітивної психології, а потім набув широкого поширення в інших розділах психологічної науки [11]. Оскільки зазначений метод статистики є непараметричним, він надійніший при вивченні даних за методикою І.Л. Соломіна, ніж, наприклад, факторний аналіз.

Так само, як і факторний аналіз, метод багатовимірного шкалювання був розроблений, в першу чергу, для потреб психології [7]. Його основне завдання – за даними суб'єктивних оцінок, отримуваних від досліджуваного в ході експерименту зі встановлення подібності та відмінності між вимірюваними об'єктами, реконструювати структуру його суб'єктивного психологічного простору і таким чином дізнатися, на підставі яких ознак він приймає рішення про відмінність оцінюваних об'єктів, а також виміряти ступінь вираженості кожної ознаки в тому чи іншому об'єкті.

У результаті аналізу з'явилися фінальні координати об'єктів (понять) у двовірному просторі, подані в графічному вираженні – у вигляді діаграм. На отриманих двовірних діаграмах у вигляді точок на площині представлені категорії прихованої мотивації («поняття» по І.Л. Соломіну), сприймаються в семантичному просторі цінності, потенції й активності. Якщо сприйняття одного поняття є подібним зі сприйняттям іншого, то у цих понять будуть подібні фінальні координати і вони будуть позначені на діаграмах близько розташованими точками. Також розраховувалися статистичні критерії, які якісно характеризують результати аналізу: індекс Шепарда та коефіцієнт дисперсії.

Індекс Шепарда свідчить про ступінь відмінності відстаней між об'єктами в просторі. Чим більше виражені відмінності між об'єктами, тим менше виродилися і є більш інформативним пропоноване просторове рішення. Даний критерій варіює від 0 (вироджені рішення) до 1 (невироджене рішення) [12].

Коефіцієнт дисперсії вихідних близькості вказує на розподіл відстаней між об'єктами в просторі до перетворення, здійсненого методом багатовимірного розгортання. Коефіцієнт дисперсії трансформованих близькості вказує на розподіл відстаней між об'єктами після перетворення. Значення цих двох критеріїв при найкращому просторовому рішенні повинні бути рівні одне одному.

Для моделі взаємовідносин між категоріями прихованої мотивації по фактору цінності з використанням середніх значень

статистичні критерії, що якісно характеризують результати аналізу, були такими. Індекс Шепарда був досить високим – 0,595, що дає змогу інтерпретувати отримані графічні рішення, подані на малюнку 1. Коефіцієнт дисперсії близькості при проведенні процедури багатовимірного розгортання в деякій мірі змінився: з 0,265 до 0,427.

Для розуміння аналізу графічних рішень необхідно пам'ятати, що семантична близькість понять характеризує подібність емоційних ставлень до них випробовуваних, ступінь суб'єктивної ідентичності понять, яка виражається у подібності профілів їх шкальних оцінок.

Оскільки низка понять висловлює деякі людські потреби, то ступінь їх близькості з поняттями, які позначають певні види діяльності, характеризує відповідні потреби як мотиви цих видів діяльності.

Таким чином, відстані між емоційно значущими поняттями можуть бути показниками потреб, задоволення яких мотивує конкретні види діяльності.

Аналіз діаграми дає змогу побачити, що подібну цінність мають такі категорії: «Загроза», «Хвороба», «Неприємності», «Не-

вдача» – вони об'єднані в щільну групу і знаходяться в центрі діаграми. Ці категорії були охарактеризовані як «Негативні події» – вони описують приховані мотиваційні установки випробовуваних, які характеризуються травматичним змістом. Другу групу формують категорії «Моя заробітна плата», «Моя кар'єра», «Моя професія», «Моя робота», «Керівництво організацією», «Виконання обов'язків», «Співробітники фірми» і «Моя організація». Вони описують інструментальні мотиви трудової діяльності співробітників митних органів.

Третя група категорій, що характеризується просторовою близькістю в двомірному графічному поданні взаємин між категоріями прихованої мотивації за фактором цінності (середні значення), складалася з параметрів: «Заняття бізнесом», «Я», «Спілкування з людьми». Ці категорії змістовно були об'єднані мотивами, пов'язаними з розвитком базових уявлень про себе, своє оточення і свої підприємницькі здібності.

І, нарешті, четверта група категорій являла собою просторове скупчення параметрів «Матеріальне благополуччя», «Мої друзі», «Творчість», «Вигода», «Визнан-

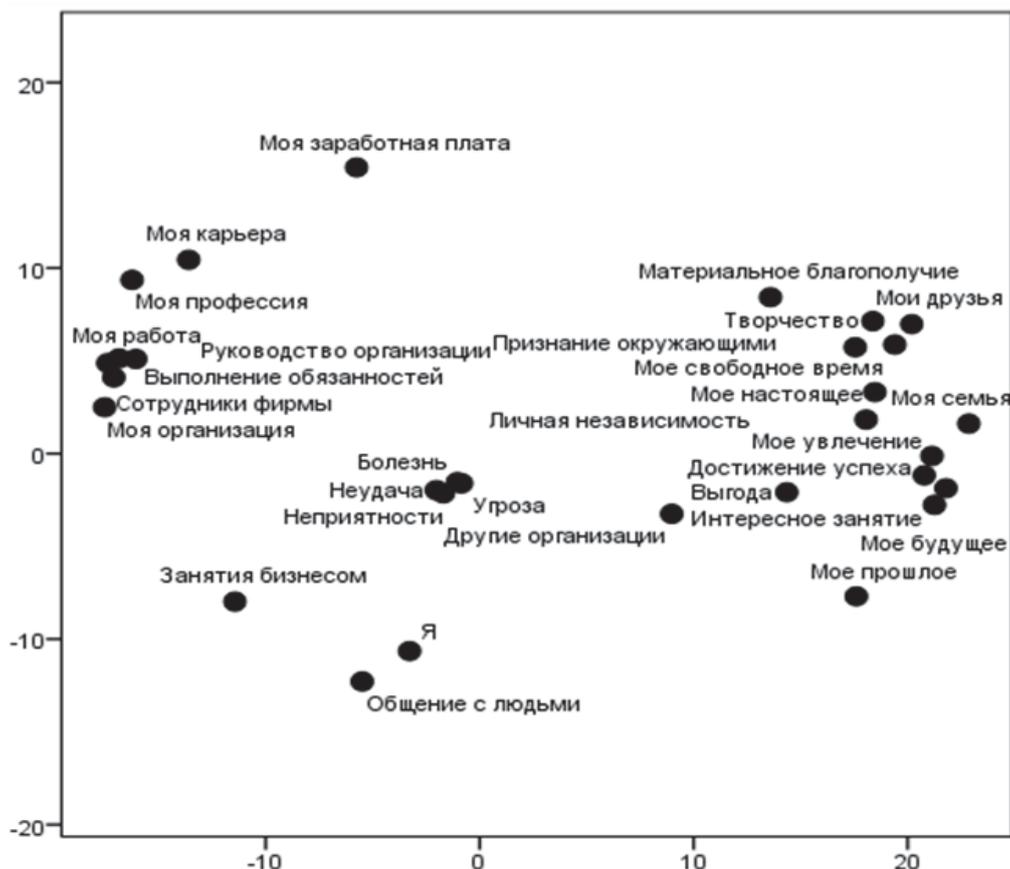


Рис. 1. Двомірне графічне представлення взаємовідносин між категоріями прихованої мотивації за фактором цінності (середні значення)



ня навколишніх», «Мій вільний час», «Моє сьогодні», «Моя сім'я», «Моє захоплення», «Досягнення успіху», «Цікаве заняття», «Моє майбутнє». Ці категорії описували переважно мотиви діяльності випробовуваних, не пов'язані з професією.

Про базові потреби можна судити на основі того, які потреби потрапляють у кластери з такими поняттями, як «Моє захоплення» і «Цікаве заняття». Ці поняття є маркерами або еталонами свідомо стійких і значущих потреб. На діаграмі видно, що у співробітників митних органів інтереси й захоплення асоціюються у свідомості з майбутнім, і можна зробити висновок про наявність у них очікувань, сподівань, планів або намірів на задоволення базових потреб у майбутньому.

Актуальні потреби можна виявити на основі того, які з них потрапляють в один кластер з поняттям «Моє сьогодні». Поняття «Моє сьогодні» є маркером того, що є для співробітників актуальним, чим вони стурбовані зараз. Поняття «Особиста незалежність», «Вигода» та «Досягнення успіху» характеризують загальну спрямованість випробовуваних на підвищення суспільного становища. Необхідно відзначити, що в ці кластери не потрапляють поняття, що позначають основні види діяльності: «Моя кар'єра», «Моя професія», «Моя робота», «Керівництво організацією», «Виконання обов'язків», «Співробітники фірми» і «Моя організація», а витіснення уявлення про свою роботу, організацію, керівництво або співробітників вказує на захисну реакцію, активне відторгнення, блокування трудової мотивації. Спонування до роботи, викликане потребами, що не входять до складу базових і актуальних, може вказувати на слабкість трудової мотивації. Цікаво, що ставлення до себе характеризується видами діяльності, потребами, емоційними переживаннями й людьми, які потрапляють в один кластер з поняттям «Я». На діаграмі помітна певна ізольованість цієї категорії, що, найімовірніше, свідчить про її витіснення.

Для моделей взаємовідносин між категоріями прихованої мотивації за чинниками потенції й активності статистичні критерії, що якісно характеризують результати аналізу, були наступними. Індекс Шепарда був досить низьким – 0,204 і 0,372 відповідно, що дає можливість лише з обережністю інтерпретувати отримані графічні рішення. Коефіцієнт дисперсії близькості при проведенні процедури багатовимірного розгортання практично не змінився: з 0,140 до 0,166 і з 0,181 до 0,225 відповідно.

На закінчення необхідно відзначити, що мотивація трудової діяльності – це складний особистісний конструкт, який поряд з

мотиваційними чинниками, що мають високу значимість для працівника, включає в себе приховані мотиви і потреби. Мотиви особистості є функцією двох змінних. З одного боку, вони обумовлені стійкими особливостями особистості, пов'язаними з потребами, з іншого – вони залежать від змісту ситуацій, в яких виявляються ці потреби. Тому в процесі психосемантичної діагностики мотивації важливо розрізнити базові та актуальні потреби. Таким чином, аналіз підсистеми прихованої мотивації при оцінці показників за фактором цінності категорій для випробовуваних показав, що ставлення до своєї професійної діяльності мотивується виключно боргом чи обов'язком і не пов'язане з дійсними інтересами, при цьому базові потреби, які в дійсності є мотивами діяльності, пов'язані з підвищенням матеріального добробуту й досягненням успіху. Однак з огляду на специфіку діяльності співробітників митних органів можна припустити прояв захисної реакції при оцінці даних категорій.

Актуальними потребами є турбота про сім'ю, власні інтереси та досягнення особистої незалежності – це дійсні мотиви діяльності. Робота і професія, з точки зору досліджуваних, не пов'язані між собою і мають дуже мало спільного з сьогоднішнім, майбутнім та інтересами, тобто не є дійсно сильними мотивами, пов'язаними із задоволенням провідних потреб.

Таким чином, грамотний аналіз справжніх мотивів трудової діяльності співробітників митниці дасть можливість у подальшому розробити систему психологічної підтримки працівників митниці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бондаренко И.Н. Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности: дисс. на соиск. учен. степени канд. психол. наук: 19.00.03 / И.Н. Бондаренко. – Москва : ГАУГН, 2010. – 188 с.
2. Васильчук І.І. Психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України: дис. на здоб. наук. ступ. канд. психол. наук: 19.00.09 / І.І. Васильчук. – Хмельницький : НАДПСУ, 2008. – 201 с.
3. Демський В.В. Психологічні особливості розвитку професійної рефлексії офіцерів-прикордонників: дис. на здоб. наук. ступ. канд. психол. наук: 19.00.09 / В.В. Демський. – Хмельницький : НАДПСУ, 2009. – 195 с.
4. Ивашко О.Е. Мотивация персонала государственных учреждений и частных фирм: дисс. на соиск. учен. степени канд. психол. наук: 19.00.05 / О.Е. Ивашко. – Санкт-Петербург : СПбГУ, 2006. – 199 с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие / Е.П. Ильин. – СПб. : Издательство «Питер», 2000. – 512 с.



6. Петренко В.Ф. Основы психосемантики / В.Ф. Петренко. [2-е доп. изд.] – СПб. : Питер, 2005. – 480 с.
7. Психологические измерения: Теория. Методы: Общепсихологический практикум / А.Н. Гусев, И.С. Уточкин. – М. : Аспект Пресс, 2011. – 317 с.
8. Соломин И.Л. Психосемантический подход к исследованию трудовой мотивации: дисс. на соиск. учен. степени канд. психол. наук: 19.00.03 / И.Л. Соломин. – Санкт-Петербург : РГПУ, 2009. – 179 с.
9. Соломин И.Л. Практикум по психодиагностике. Психосемантические методы. Учебно-методическое пособие. – СПб : ПГУПС, 2013. – 96 с.
10. Соломин И.Л. Психосемантическое исследование мотивации сотрудников государственной службы в процессе реформирования. / Карминские чтения: материалы Всероссийской научной конференции, 15–17 ноября 2011 г. – СПб : ПГУПС, 2011, с. 364–373.
11. Borg, I., Groenen, P. (1997). Modern Multidimensional Scaling. New York: Springer Verlag. – 471 p.
12. Shepard, R. N. (1974). Representation of structure in similarity data: Problems and prospects. Psychometrika, 39 (4), 373–421.

УДК 159.9. 018.3 37.015.31

ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ЗАХИСТУ БАТЬКІВЩИНИ ЯК ПАТРІОТИЧНОГО ВИХОВАННЯ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Карсканова С.В., к. психол. н.,
доцент кафедри педагогіки та загальної психології
Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

У статті розглядаються завдання концепції патріотичного виховання студентів та принцип сучасної концепції патріотичного виховання. Конкретизовано шляхи виховання патріотизму в вишах у сучасних умовах. Виділено результати, що очікуються при впровадженні комплексної системи національно-патріотичного виховання у вищому навчальному закладі.

Ключові слова: концепції патріотичного виховання студентів, формування патріотичної свідомості, патріотичний потенціал, аспекти патріотичної свідомості.

В статье рассматриваются задачи концепции патриотического воспитания студентов и принцип современной концепции патриотического воспитания. Конкретизированы пути воспитания патриотизма в вузах в современных условиях. Выделены результаты, которые ожидаются при внедрении комплексной системы национально-патриотического воспитания в высшем учебном заведении.

Ключевые слова: концепции патриотического воспитания студентов, формирования патриотического сознания, патриотический потенциал, аспекты патриотического сознания.

Karskanova S.V. THE PSYCHOLOGICAL READINESS TO DEFENCE OF THE HOMELAND AS A PATRIOTIC EDUCATION IN THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

The article deals with the problem of the concept of patriotic education of students and the principle of the modern patriotic education concept. The ways of patriotic education in the institutions of higher education under the current circumstances are specified. The author highlights the results which are expected in the implementation of a comprehensive system of national-patriotic education in institution of higher education.

Key words: concept of patriotic education of students, forming a patriotic awareness, patriotic potential, aspects of patriotic consciousness.

Постановка проблеми. Позитивні зміни, які відбуваються в соціальному житті країни, привели до того, що в молодіжному середовищі вже не модно позиціювати себе з антипатріотичних позицій. Навпаки, студенти прагнуть до соціально значущої діяльності, називають себе патріотами своєї країни, і в цьому виявляються позитивні зрушення в розвитку патріотичної свідомості.

Державні національні програми стратегічними визначають завдання виховання в особистості любові до Батьківщини, усвідомлення нею свого громадянського обов'язку на основі національних і загаль-

нолюдських духовних цінностей, утвердження якостей громадянина-патріота України як світоглядного чинника.

Патріотизм покликаний дати новий імпульс духовному оздоровленню народу, формуванню в Україні громадянського суспільства, яке передбачає трансформацію громадянської свідомості, моральної, правової культури особистості, розквіт національної самосвідомості і ґрунтується на визнанні пріоритету прав людини. Суспільство, яке функціонує на засадах гуманізму, свободи, верховенства закону, соціальної справедливості, гарантує умо-