

МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ОЧІКУВАНЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

У статті проаналізовано теоретичні погляди на проблему мотивації як основу детермінанту формування професійних очікувань майбутніх фахівців. Визначено соціально-психологічні особливості впливу мотивації на професійні очікування майбутніх фахівців.

Ключові слова: мотивація, професійні очікування.

Фрадинская А. П. Мотивация как фактор формирования профессиональных ожиданий будущих специалистов. В статье осуществлен анализ теоретических взглядов на проблему мотивации как основной детерминанты формирования профессиональных ожиданий будущих специалистов. Определены социально-психологические особенности влияния мотивации на профессиональные ожидания будущих специалистов.

Ключевые слова: мотивация, профессиональные ожидания.

Fradynska A. P. Motivation as a Factor of Professional Expectations of Future Specialists. In the article the analysis of theoretical looks is produced to the problem of motivation as the main determinants of the formation of professional expectations of future specialists. A social-psychological characteristics influence the motivation of professional expectations of future specialists

Key words: motivation, professional expectations.

Постановка наукової проблеми та її значення. Сьогодні проблема підготовки майбутніх фахівців набуває для вітчизняної психологічної науки особливої актуальності, яка зумовлена особливостями формування відповідних очікувань щодо майбутньої професії. Обираючи професійну діяльність, майбутні фахівці керуються певними мотивами, що є передумовою формування певних очікувань, а також суттєвим відображенням їх змісту. Це, у свою чергу, є головним чинником формування відповідального ставлення до навчального процесу та якісного розвитку професійної компетентності майбутнього фахівця. Тому ми вважаємо необхідним розглянути роль мотивації у формуванні професійних очікувань особистості, як передумови її подальшого професійного зростання та алгоритму побудови кар'єрної перспективи.

Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми. Для дослідження особливостей впливу мотивації на професійні очікування майбутніх

фахівців велике значення мають праці Е. Зеєра, А. Маслоу, Р. Немова, М. Савчина, Х. Хекгаузена [1–3; 5; 6], що присвячені висвітленню соціально-психологічних чинників мотивації особистості як рушійної сили її поведінки та передумови формування очікувань як індивідуальної спроможності уявлень щодо відповідного результату власної активності.

Мета статті – теоретичний аналіз та експериментальне дослідження впливу мотивації майбутніх фахівців на їх незадоволеність власними очікуваннями щодо обраної професії.

Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих результатів дослідження. Дослідження поняття «очікування» як складника мотивації розглядає залежність поведінки особистості від таких обставин: чому особистість віддає перевагу, що і скільки вона б хотіла отримати від своїх зусиль, на що вона здатна заради цього. Тому важливо зрозуміти, які мотиви має молода людина, обираючи професію.

Теорія очікувань сягає 30-х рр. ХХ ст. та пов'язана з працями К. Левіна. За його вченням про мотивацію, мотивами є різні об'єкти, у яких індивід відчуває потребу або квазіпотреби – наміри особистості. У психологічному аспекті потреба є внутрішнім спонуканням до діяльності, тобто мотивом. Намір – свідоме прагнення людини виконати певну дію і домогтися бажаного результату. Відчуваючи потребу, особистість має намір здійснити вчинок для задоволення цієї потреби, обирає засоби для її досягнення та очікує бажаного результату [4].

Цю концепцію розвинув О. Леонт'єв, який зосередив велику увагу на психіці особистості, що функціонує як єдине ціле та організовує і направляє її активність на досягнення життєво важливих об'єктів зовнішнього світу [1, 48–49].

Проте основним розробником концепції очікувань щодо поведінки людини і її мотивації слід назвати В. Врума. Теорія очікувань підкреслює важливість трьох взаємозв'язків: затрати праці – результати; результати – винагорода; валентність (міра задоволення винагородою). Приймаючи рішення, що робити і яких зусиль докласти, людина передусім має відповісти на запитання: навіщо треба це робити, що вона отримає внаслідок успішного виконання роботи, наскільки цінною буде винагорода [4].

Одним з інтегральних мотивів поведінки людини є передчуття та очікування успіху. Передчуття виконання завдання є важливою складовою частиною сучасних теорій мотивації. Відповідно до цього погляду, індивіди постійно оцінюють можливість досягнення обраної мети, використовуючи це передчуття для контролю над усіма своїми майбутніми вчинками [3].

Дж. Райнор на основі теорії В. Врума розробив модель мотивації, у якій врахував мотиваційний вплив майбутніх наслідків діяльності, які можна передбачити, на його актуальну мотиваційну силу. У своїх працях учений досліджував ситуації, у яких особистість для досягнення мети повинна була досягти деякого результату проміжної діяльності. Йдеться про послідовність цілей, де досягнення попередньої мети є передумовою для досягнення наступної. Дж. Райнор пропонує зворотно-пропорційну залежність між спонудою та очікуванням.

Одна з ранніх теорій передчуття успіху належить Р. Аткинсону (1964), який у своїх експериментах виявив досить складну структуру «гри очікувань». Сутність цієї структури полягає у тому, що якщо в житті людини є проблема (надто важке завдання), то її не можна вирішити, покладаючись лише на свій інтелект: необхідне певне везіння та впевненість у власних силах. Сили, які рухають людськими вчинками, залежать від: 1) їхньої оцінки ймовірності успіху; 2) зацікавленості в досягненні успіху в цьому виді діяльності. Це положення виражається формулою:

$$M = I \times Z,$$

де M – мотивація, I – імовірність успіху, Z – зацікавленість.

Знак множення вказує на взаємозалежність чинників. Якщо один із них у край низький, то в результаті рівень мотивації буде також низький. Якщо віра в успіх дорівнює нулю, то така ж буде і мотивація, незалежно від зацікавленості. Можна припустити, що особистість, умотивована на уникнення невдачі, буде керуватися зниженими або завищеними вимогами, тоді як особистість, вмотивована на досягнення успіху, повинна зробити більш реалістичний вибір [5, 203].

А. Бандура розглядав передчуття як основну складову частину соціального навчання. Людині недостатньо лише передчуття власної спроможності для зацікавленої поведінки. Особистість повинна також вірити в ефективність своїх зусиль. Різниця між теорією мотива-

ції А. Бандури, де акцентується увага на впевненості в собі, і теорією, де головне – передчуття та очікування успіху і зацікавленість, полягає в особливому акценті першої на оцінку людьми своєї здатності оволодіти й використати знання та навички, необхідні для досягнень значних результатів [5, 204].

На цей факт звертає увагу у своїй теорії Г. Вейнер, який, критикуючи теорію передчуття успіху Р. Аткинсона й теорію самоефективності А. Бандури, стверджує, що вони враховують тільки безпосередні причини вчинку, описуючи лише ступінь їхнього впливу на поведінку людини в даний відрізок часу. Знання попередніх умов або того, чому індивід розглядає сформовану ситуацію саме так, необхідне для прогнозування його дій. Людина прагне зрозуміти або побачити причинно-наслідкові зв'язки у своєму світі, знати, чому відбулася така подія. Це, у свою чергу, впливає на поведінку. Намагаючись пояснити або виправдати свою поведінку, люди використовують важливий набір попередніх умов, названих атрибуціями (схемами причин), що містять пояснення, передбачення, логічні обґрунтування причин і наслідків поведінки. Узагальнивши емпіричні дані, Г. Вейнер зробив висновок, що невдача здатна, всупереч очікуванням, посилювати мотивацію, але за умови, що йдеться про індивідів із дуже вираженим прагненням до досягнення [5, 204].

Ф. Герцберг у своїй моделі мотивації виокремлював два види факторів, які впливають на поведінку людини: гігієнічні фактори та фактори мотивації. Гігієнічні фактори пов'язані з навколишнім середовищем діяльності. Фактори мотивації, у свою чергу, пов'язані саме з характером та сутністю виконуваної роботи. За відсутності або з недостатньою кількістю гігієнічних факторів у людини виникає відчуття незадоволення власною діяльністю та формуються негативні уявлення про майбутню перспективу, що є детермінуючим фактором для виникнення неадекватних очікувань. Проте якщо ці фактори існують, то самі по собі теж не викликають задоволення роботою. Відсутність або неадекватність мотивацій не призводить до незадоволення роботою. Наявність мотивацій повною мірою викликає задоволення та мотивує робітників до підвищення ефективності діяльності, формуючи очікування, пов'язані з позитивним уявленням про результат [4].

Г. Гекгаузен визначає мотив досягнень як потребу розвивати свої здібності і вміння та підтримувати їх на якомога вищому рівні в тих

видах діяльності, у яких досягнення вважаються обов'язковими. Мотивація, за Г. Гекгаузенем, характеризується потребою індивіда досягти певного цільового стану і підкріплюється очікуванням певного емоційного забарвлення в ефективно-значимій ситуації (надія, страх, розчарування, полегшення).

Модель мотивації Г. Гекгаузенем ґрунтується на основі схеми «очікування цінності». Спрямованість очікування на цінність має в цій моделі назву «валентність». На відміну від попередніх, у теорії «очікування цінності» виокремлюються три взаємопов'язані види валентності: ситуації, дії та результату.

Мотиваційний процес починається з оцінки того, до якого результату приведе дана ситуація, якщо суб'єкт власною дією не втрутиться в неї (валентність ситуації). Потім визначається власна можлива дія, що веде до результату. Сам результат впливає на бажані наслідки або попереджає небажані (валентність дії). Валентність ситуації та дії у вигляді визначення «цінність» включені у валентність результату, тобто в сукупність ієрархічно розміщених значень привабливості наслідків, які, можливо, виникнуть після ситуації або результату дії [6, 78].

Модель Г. Гекгаузена структурована та має за основу чотири події стадії процесу мотивації: ситуація, дії, результат, наслідки. Своєрідним центром тяжіння цієї моделі є результат дії. Сам по собі він не є привабливим, але привабливими є наслідки. Такий розділ результату та наслідків є виправданим за двома чинниками. По-перше, як відомо, результат дії має декілька наслідків. По-друге, один і той самий результат повинен мати різні наслідки для різних людей.

Досліджуючи вплив мотивації на незадоволеність очікувань людини, А. Маслоу наголошує на необхідності осмислення індивідом реальності того, що відбувається, яке потрібно сприйняти як дане. Для цього слід усвідомити чисто людську якість – прагнути до більшого, відмовитися від мрії про постійне та безперервне щастя, адже людина здатна лише короткочасно відчувати щастя [2, 86].

Однак не можна збудником поведінки особистості вважати емоції та почуття, які вона переживає в певний момент. Спонукальний характер образів існує не для того, щоб викликати конкретне переживання, а для передбачення окремих переживань. Саме очікування переживань задоволення створює імпульс до досягнення мети.

Очікування переживання задоволення можливе тільки за наявності у досвіді індивіда такого ж самого переживання. Чим сильніше

воно було, тим більше спонукання до дії створює його передбачення та очікування, тим сильніша мотивація поведінки. Сила бажання залежить ще й від сили уявлення індивіда, прогностичної здатності нашого розуму, яка називається випереджальним відображенням.

Людині часом важко усвідомити конкретні мотиви своєї активності. Одночасно особистість завжди може раціонально пояснити причини своєї поведінки, але це не завжди справжній мотив. Мотиви, пов'язані зі свідомістю, психологічно втілені в особливій формі – емоційному забарвленні дій. Мотиви психологічно виражаються у складних переживаннях особистості, а частіше – в простих емоціях.

До усвідомлюваних, емоційно забарвлених мотивів, які безпосередньо впливають на стан та зміст очікувань особистості, пов'язаних із професійним зростанням, належить інтерес. Інтерес – це мотив, у якому проявляється пізнавальна потреба особистості. Для студента він має значення в аспекті глибшого пізнання того, що вивчається у вищому навчальному закладі. Задоволення інтересу, як правило, приводить не до його згасання, а до внутрішньої перебудови, збагачення і поглиблення зацікавленості, формує виникнення нових інтересів, що відповідають вищому рівню пізнавальної діяльності. Інтереси є постійною спонукою механізму пізнання. У нашому дослідженні інтерес може бути і мотивом особистості до поглиблення знань у певній науковій галузі, і відповідним бажанням та прагненням людини до самоактуалізації і реалізації власних здібностей у професійній сфері. Однак дуже часто цей інтерес має романтичний характер, що обумовлений літературою, кінофільмом, телепередачею. Тобто, маючи інформацію про майбутню професію з таких джерел, індивід очікує від неї відповідної романтики. У цьому випадку романтика швидко зникає та залишається «сувора дійсність». Якщо людина не підготовлена до роботи, то вона стає обтяжливою та зазвичай закінчується зміною професії [5, 197]

Ще один усвідомлюваний особистістю мотив вибору професії – суспільний престиж. У цьому випадку професію обирають, зважаючи на її престижність у суспільстві. Маючи такий підхід до професійного самовизначення, особистість не враховує власні здібності та схильності до специфіки цієї галузі. Опіраючись на такий мотив, професійні очікування молодого людини тут можуть бути спотворені неправдивою інформацією щодо даного фаху та, звісно, відповідною самоідентифікацією з майбутнім спеціалістом обраної професії.

Експериментальне дослідження основних мотивів вибору професії майбутніх фахівців є необхідним для з'ясування їхніх професійних очікувань. Дослідження мотивації вибору майбутньої професії як чинника формування професійних очікувань майбутніх соціальних працівників ми проводили у Хмельницькому інституті соціальних технологій університету «Україна» та у Вінницькому соціально-економічному інституті університету «Україна». У дослідженні брали участь студенти 1–6 курсів соціально-гуманітарного факультету за спеціальністю «Соціальна робота».

Для експериментального дослідження і детального аналізу сучасного стану професійних очікувань майбутніх фахівців ми розробили анкету, що дає змогу визначити основні фактори вибору професії, а саме: основні мотиви; бажання та уявлення щодо майбутньої професії і образу ідеального працівника в галузі соціальної сфери; ступінь самокритичності щодо власних здібностей та їх відповідності до майбутньої сфери діяльності; рівень пізнавальної активності, направленої на оволодіння певними знаннями в обраній галузі. Анкета складається із 17 закритих запитань, що передбачають готові відповіді та можливості однієї вільної відповіді студента. Для отримання конкретної інформації щодо основних мотивів вибору майбутньої професії в анкету було включено запитання «Чому ви обрали саме цю професію?».

Результати дослідження основних мотивів вибору професії майбутніх соціальних працівників подано на схематичній гістограмі (рис. 1).

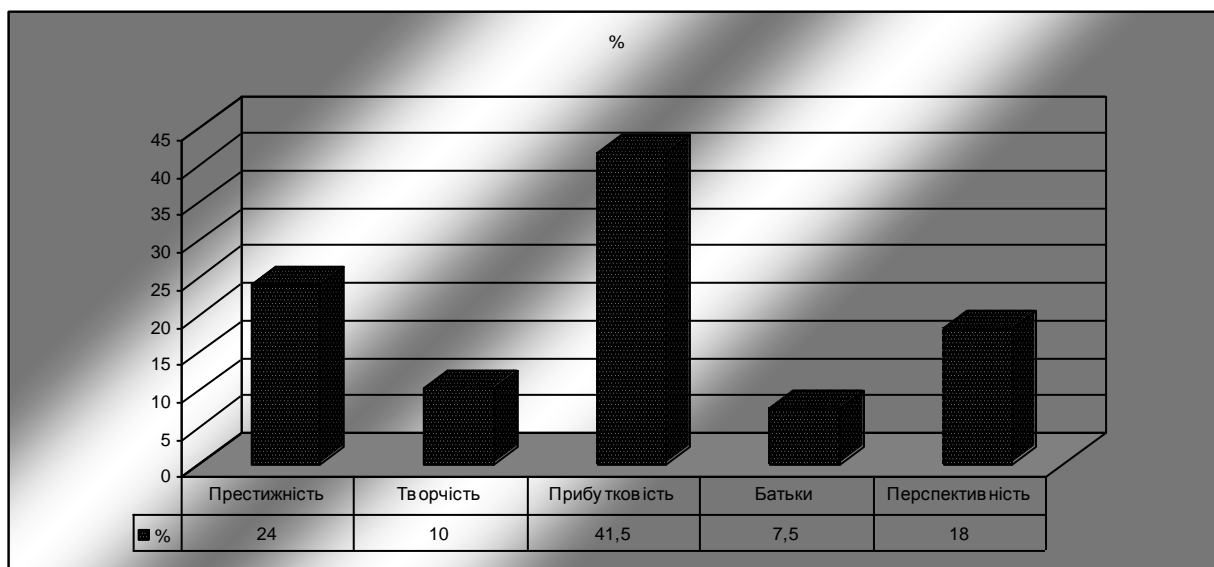


Рис. 1. Основні мотиви вибору професії майбутніх соціальних працівників

Результати дослідження дали змогу визначити відсоткове співвідношення основних мотивів вибору професії. Домінує мотив прибутковості (41,5 %), що пояснюється очікуванням майбутніх соціальних працівників високого заробітку в майбутньому. Окрім цього, велике значення для майбутніх соціальних працівників має престижність майбутньої професії (24 %). Отже, думаючи про високий соціальний статус, майбутній фахівець очікуватиме обов'язкового задоволення потреби отримання влади, здобуття авторитету, незалежності, самодостатності тощо. Показник мотиву перспективності становить 18 %. Це свідчить про очікування особистістю кар'єрної перспективи. Очікування перспективності можна охарактеризувати як уявне прагнення майбутнього фахівця зазирнути у своє професійне майбутнє. Щодо мотиву творчості (10 %), можна сказати, що небагато студентів уважають професію соціального працівника творчою. Останній мотив – пропозиції батьків (7,5 %) – свідчить про те, що певна кількість студентів обрали майбутню професію за порадою батьків або інших референтних для них людей. Це дає підставу стверджувати, що зміст їх очікувань не є конкретизованим та уявлення про майбутню діяльність може бути дещо спотвореним або взагалі відсутнім. У майбутньому такий стан уявлень й очікувань, на жаль, може привести до розчарувань і повної демотивації майбутніх фахівців до навчальної успішності та майбутньої професійної діяльності. Основна причина розчарувань полягає у відсутності якісної інформації про обрану професійну діяльність та неврахування здібностей і здатностей щодо даної професії.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Усвідомлений підхід майбутнього фахівця до професійного самовизначення є дуже важливим та відіграє неабияку роль у формуванні професійних очікувань, а також є вагомим чинником задоволеності ними. Ідеться про зіставлення власних мотивів вибору професії з дійсністю. Для цього майбутній фахівець насамперед повинен мати високоякісний рівень поінформованості про обрану майбутню діяльність, здійснити критичний аналіз власної профпридатності до специфіки даної професії та, звичайно, бути зацікавленим у майбутній професійній діяльності.

Перспективами подальших розвідок у цьому напрямі є експериментальне дослідження соціально-психологічних чинників формування змісту професійних очікувань майбутніх соціальних працівників.

Література

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академ. проект ; Фонд «Мир», 2008. – 336 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; пер. А. М. Татлыбаевой // Motivation and Personality (2nd ed.) N. Y. : Harper & Row, 1970 – 478 p.
3. Немов Р. С. Психология. – Кн. 1: Общие основы психологии / Р. С. Немов. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 688 с.
4. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов. – К. : Академвидав, 2006. – 424 с.
5. Савчин М. В. Загальна психологія : навч. посіб. / М. В. Савчин. – Дрогобич : Посвіт, 2009. – 372 с.
6. Хекгаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2-х т. / Х. Хекгаузен. – М. : Педагогика, 1986. – 345 с.