

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДОРΟΣЛИХ

Євгенія Резвих

аспірантка кафедри теоретичної та консультативної психології

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

01601, Україна, м. Київ, вул. Пирогова, 9

rezvykh.evgeniya@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5316-0516>

Ірина Булах

доктор психологічних наук, професор, декан факультету психології

Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

01601, Україна, м. Київ, вул. Пирогова, 9

i.s.bulakh@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0003-0887-7395>

Анотація

У статті представлено результати теоретичного дослідження психологічних джерел з проблеми мотивації професійної діяльності дорослих. Розкрито теоретичні положення мотивів дорослих як детермінантів їх професійної діяльності у працях зарубіжних та вітчизняних психологів. Визначено структуру мотивації професійної діяльності у дорослому віці та виокремлено три її складові: внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація та зовнішня негативна мотивація. Внутрішня мотивація виникає з потреб людини та пов'язана безпосередньо з процесом і результатом її професійної діяльності. Зовнішня позитивна мотивація містить мотиви, які лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом професійної діяльності людини. Зовнішня негативна мотивація включає мотиви, що не пов'язані безпосередньо з процесом і результатом професійної діяльності, але які мають негативне емоційне забарвлення щодо уникнення покарання, критики, осуду тощо. Доведено, що професійна мотивація людини одночасно є відносно стійким, і відносно мінливим динамічним психологічним утворенням. Зосереджено увагу на впливі зовнішніх і внутрішніх факторів на професійну діяльність дорослої особистості. Визначено зміст мотивації професійної діяльності особистості дорослого віку: наявність мотиву, акцентування на процесі діяльності, зумовленість дії зовнішніх та внутрішніх чинників. Емпірично вивчені рівні мотивації професійної діяльності дорослих. Досліджувані з високими якісними показниками продемонстрували наявність внутрішніх позитивних мотивів, що визначають їх прагнення до особистісного та професійного зростання. Досліджувані з середнім рівнем властива орієнтація на зовнішні позитивні мотиви (висока заробітна плата, керівна посада тощо). У досліджуваних з низькими показниками переважає зовнішня негативна мотивація. Для них професійна діяльність сприймається як важкий та складний процес. Констатовано, що наявність сформованої, стійкої та усвідомленої мотивації є важливою умовою для ефективної професійної діяльності дорослих. Підкреслено значущість для подальшого вивчення ціннісного компонента професійної діяльності у дорослому віці.

Ключові слова: професійна діяльність, структура професійної діяльності, мотивація професійної діяльності, внутрішня мотивація, зовнішня позитивна мотивація, зовнішня негативна мотивація, особистість дорослого віку.

Вступ

Сучасне суспільство орієнтоване на модернізацію всіх сфер життєдіяльності особистості, що неодмінно пов'язано зі змінами професійної діяльності дорослих. На сьогодні в контексті процесу модернізації та опанування інноваційних технологій для обслуговування більш ефективних сфер виробництва виникають проблеми, що стосуються мотивації професійної діяльності у дорослому віці. Підвищений інтерес вчених до питання мотивації професійної діяльності дорослих детермінований не лише теоретичними аспектами, але й практичними змінами. Це пов'язано з тим, що в сучасних умовах на підвищення ефективності професійної діяльності дорослих, як показують дослідження деяких вчених (С. Занюк, Н. Іванова та ін.), впливає змістовий бік мотиваційної сфери людини. Адже доросла людина прагне до такої праці, яка не лише була б оцінена матеріально чи морально, але й одночасно забезпечувала отримання задоволення від самого процесу професійної діяльності. Вчені виокремлюють ціннісні аспекти мотивації професійної діяльності, оскільки цінності віддзеркалюють актуальні життєві потреби людини, її інтереси, погляди та ставлення до себе та інших, визначають її поведінку. Таким чином, мотиваційно-ціннісний компонент професійної діяльності є важливою умовою спонукання дорослої особистості до взаємодії, самореалізації та кар'єрного зростання.

Складність вивчення проблеми мотивації професійної діяльності у дорослому віці та її різноаспектність визначають багатовимірність розуміння її сутності та змісту. Питання професійної діяльності вивчалися зарубіжними та вітчизняними вченими (Х. Мизел, К. Чарнецькі, І. Бех, С. Максименко та ін.). Проте досліджень, присвячених власне професійній мотивації обмежена кількість. Як правило, мотивація професійної діяльності вивчалась у межах вирішення таких проблем, як професійне самовизначення (В. Борисов, Л. Чистякова, Т. Титаренко), мотивація вибору професії (Д. Холланд, М. Алфьорова, Н. Мосол, Б. Барчі), професійна спрямованість (М. Князян, О. Донцов), професійний інтерес (М. Ебзеєв, О. Мітіна, А. Байтимірова). У зв'язку з вище зазначеним, у сучасних умовах соціально-економічних змін, модернізації виробництва, мотивація професійної діяльності дорослих стала предметом нашого наукового інтересу.

Мета статті полягає у вивченні проблеми мотивації професійної діяльності особистості дорослого віку. **Завдання** дослідження: 1) здійснити теоретичний аналіз сутності процесу мотивації професійної діяльності дорослих; 2) провести емпіричне вивчення мотиваційного компонента професійної діяльності особистості дорослого віку.

Методи дослідження

У процесі вивчення мотивації професійної діяльності дорослих було використано цілий ряд методів, серед яких теоретичні та емпіричні. Теоретичними виступили: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація. У процесі вивчення наукових джерел здійснено теоретичний аналіз доробок вчених з проблеми дослідження мотивації професійної діяльності у дорослому віці. Аналіз та синтез надав можливість виокремити методологічні засади досліджуваного психологічного явища та систематизувати й обґрунтувати вихідні положення його дослідження. У ході емпіричного дослідження були використані метод спостереження, бесіди та проведення тестування з використанням методики «Мотивація професійної діяльності» (авт. К. Замфір, адапт. і модиф. А. Реана). Для виводу кількісних даних результатів дослідження у графічну форму була використана програма Excel for Windows (версія Office 365).

Дослідження проводилося на базі компаній ТОВ Енерго Торг Україна, ТОВ Трансгазлогістик, ТОВ Гетвін, ТОВ Бориспільські поля, ТОВ Південьгазбут та ТОВ Газтек Схід. Вибірку становили – 217 досліджуваних, керівники вищої та середньої ланки управління та спеціалісти віком від 23 до 55 років У зазначеній вибірці були представники різних типів професій: людина-людина, людина-техніка, людина-знакова система.

Результати та дискусії

Професійна діяльність як основна форма активності дорослої людини відіграє визначну роль в її життєдіяльності, соціальному розвитку, самоствердженні та самовизначенні. Професійна діяльність, заповнюючи більше, ніж дві третіх свідомого життя людини, тим самим визначається нею як основа розвитку її особистості (Сейтешев, 2008).

Як визначив О. Лішин, професійна діяльність – цілеспрямована багатоступенева активність людини щодо формування смислоутворювальних мотивів, ціннісних орієнтацій відносно результатів професійного продукту (Лішин, 1997).

Основними компонентами професійної діяльності людини є: мотивація, цілеутворення, інформаційна основа діяльності, антиципація (прогнозування) її результатів, прийняття рішень, планування, програмування, контроль, корекція, а також оперативний образ об'єкта діяльності, система індивідуальних якостей суб'єкта та сукупність виконавчих дій. Найважливішим – початковим і базовим компонентом діяльності людини є мотивація. Вона реалізує по відношенню до діяльності як власне спонукальні, так і регулятивні функції, організовує всю систему діяльності людини. Сукупність мотивів об'єднується в поняття мотиваційної сфери особистості, а в ролі мотиваторів діяльності можуть виступати різноманітні психологічні утворення – потреби, інтереси, установки, спонукання, прагнення, потяги, соціальні ролі, норми, цінності, особистісні диспозиції (Волянчук, 2007: 215–222).

Отже, професійна діяльність – це процес активного ставлення суб'єкта до дійсності, спрямований на досягнення свідомо поставлених цілей і пов'язаний зі створенням значущих цінностей та засвоєнням соціального досвіду. Основним детермінантом професійної діяльності виступає мотиваційно-ціннісна сфера.

Змістовий опис найбільш типових мотивів професійної діяльності людини містить двухфакторна теорія Ф. Херцберга. Вчений виокремив дві групи мотивів професійної діяльності людини, які розрізняються за своєю спрямованістю. Перша група мотивів («фактори-мотиватори») спрямована на вирішення професійних завдань. До них належать: можливість досягнення успіху в роботі, наявність можливостей кар'єрного просування, визнання результатів роботи та їх публічне схвалення, гідна оплата праці, можливість підвищення рівня професійної компетентності, наявність високого ступеня відповідальності, складність, цікавий зміст професійної діяльності. Друга група мотивів («фактори гігієни») відповідає за привабливість професійної діяльності, але значно меншою мірою сприяє підвищенню її ефективності. До них належать умови праці, мінімум напруги та стресу, доброзичливі взаємини з колегами та безпосереднім керівником, зручний графік роботи (Malik & Naem, 2013: 1031–1036). Таким чином, у мотиваційній сфері кожної особистості присутні мотиви здійснення професійної діяльності та мотиви поліпшення умов праці. При цьому провідну роль у підвищенні ефективності професійної діяльності мають мотиви першої групи. Мотиви другої групи зменшують незадоволеність роботою, але не здатні підвищити її ефективність, і недостатні для створення високої мотивації.

Частина дослідників професійної мотивації акцентували увагу в своїх дослідженнях на мотивах-потребах дорослої особистості. Тут слід відмітити теорію американського психолога

Д. Макелланда та румунського соціолога К. Замфіра. Д. Макелланд в основу своєї теорії мотивації професійної діяльності поклав соціальні потреби дорослої людини:

- 1) потреба влади (бажання впливати на інших людей);
- 2) потреба успіху (потреба в повазі до себе, самореалізації);
- 3) потреба приналежності (потреба в співпраці, встановленні міжособистісних взаєминах) (McClelland, 1987).

Прагнення влади у дорослої особистості виявляється, насамперед, у бажанні впливати на інших людей та керувати ними; люди з розвиненою потребою у владі, як правило, активні, енергійні, не бояться конфронтації, прагнуть відстоювання своїх позицій. Потреба успіху розглядається як стійке прагнення людини до досягнення високих результатів у професійній діяльності. Потреба приналежності до спільноти інших людей, прагнення бути членом професійної команди визначає не тільки вибір дорослою особистістю певної сфери професійної діяльності, а й характер виконання нею професійних завдань.

У свою чергу, К. Замфір у структурі мотивації професійної діяльності людини виділив три складові, що виникають з внутрішніх чи зовнішніх потреб людини:

1. Внутрішня мотивація виникає з потреб людини та пов'язана безпосередньо з процесом і результатом її професійної діяльності. Превальювання у дорослої людини внутрішньої мотивації активізує у неї процес прогнозування власної професійної діяльності, яка відбувається із задоволенням і без будь-якої напруги.

2. Зовнішня позитивна мотивація містить мотиви, які лише опосередковано пов'язані з процесом і результатом професійної діяльності людини. По перше, це висока заробітна плата, кар'єрне зростання, схвалення з боку колег та керівництва, по друге, це престиж як стимул заради якого доросла особистість вважає за потрібне прикладати свої зусилля для прогнозування власної професійної діяльності.

3. Зовнішня негативна мотивація включає мотиви, що не пов'язані безпосередньо з процесом і результатом професійної діяльності, але які мають негативне емоційне забарвлення щодо уникнення покарання, критики, осуду, штрафних санкцій тощо (Замфір, 1983).

Згідно наукової позиції вченого, внутрішня мотивація людини є найбільш ефективною для професійної діяльності. Надалі, за ступенем позитивного впливу, йде зовнішня позитивна мотивація. При цьому як зовнішня позитивна, так і зовнішня негативна мотивація порівняно з внутрішньою мотивацією володіють меншою стійкістю, швидко втрачають свою стимульну силу.

Під мотивами професійної діяльності розуміються спонукальні чинники, які змушують людину працювати. К. Ізард виокремив серед зазначених чинників три групи. Перша група чинників – спонукання суспільного характеру (усвідомлення необхідності приносити користь суспільству; бажання надавати допомогу іншим; загальна установка на необхідність професійної діяльності). Друга група – отримання певних матеріальних благ для себе та своєї сім'ї: заробляння грошей для задоволення матеріальних і духовних потреб. Третя група – задоволення потреб у самоактуалізації, самовираженні, самореалізації: людина не може бути бездіяльною за своєю сутністю, а сутність її така, що вона – не лише споживач, а й творець свого життя. У процесі творення особистість дорослого віку отримує задоволення від творчості, виправдовує сенс свого існування (Izard, 1991).

Е. Чугунова у своїх працях здійснила класифікацію мотивів вибору професії та виокремила три типи професійної мотивації людини:

1. Домінантний тип професійної мотивації визначає стійкий інтерес людини до своєї професії, що проявляється у позитивному емоційному ставленні до професійної діяльності та бажанні глибшого її пізнання.

2. Ситуативний тип професійної мотивації визначає вплив життєвих обставин на професійну діяльність людини, які не завжди узгоджуються з її інтересами. В основу ситуативної професійної мотивації людини дослідниця поклала економічні та сімейні обставини, що характеризуються гострою актуальністю.

3. Конформістський (сугестивний) тип професійної мотивації формується під впливом найближчого соціального оточення людини (поради батьків, друзів, знайомих) (Чугунова, 1990).

Виходячи з теоретичного аналізу доробок зарубіжних вчених, можна зробити висновок, що, з одного боку, мотивація професійної діяльності людини – це сукупність діючих стимулів, що обумовлюють її вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професійною діяльністю. З іншого боку, це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до виконання професійних завдань та надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтує її на досягнення певних цілей. Стимулами виступають цінності та непередбачувані зовнішні мотиви.

Український науковець С. Занюк досліджував мотивацію професійної діяльності як сукупність спонукальних факторів, що визначають активність дорослої людини. Він виокремив наступні фактори: мотиви, потреби, стимули, складні ситуації, які детермінують поведінку людини. Мотиви професійної діяльності відносно стійкі утворення особистості, проте мотивація професійної діяльності включає в себе не тільки мотиви, але й ситуаційні фактори (вплив інших людей, специфіка професійної діяльності та непередбачувані обставини). Така наповненість ситуацій, як складність завдань, завищені вимоги керівника, малоусвідомлені установки оточуючих людей, мають вплив на мотивацію професійної діяльності людини в певний період часу. Ситуаційні фактори динамічні, легко змінюються, тому існує можливість впливати на них та на активність людини в цілому. Інтенсивність актуальної мотивації професійної діяльності особистості дорослого віку складається з сили мотиву та інтенсивності ситуаційних детермінант мотивації. Один мотив однозначно не визначає мотивацію професійної діяльності людини. Необхідно враховувати вплив декількох ситуаційних факторів. Наприклад, занадто складна професійна діяльність, відсутність взаємодії з безпосереднім керівником, що може призводити не тільки до зниження мотивації, а також до зниження ефективності самої професійної діяльності людини. Таким чином, мотивація професійної діяльності – це сукупність усіх факторів (як особистісних, так і ситуаційних), які спонукають людину до активності та діяльності (Занюк, 2001).

На думку науковців С. Єрохіна, Ю. Нікітіної та І. Нікітіного, структурними компонентами професійної мотивації людини є: мотивація ініціації (спонукає до діяльності); мотивація селекції (сприяє вибору мети); мотивація реалізації (забезпечує регулювання, контроль реалізації виконання відповідної дії); мотивація постреалізації (завершення виконання дії та спонукання до іншої). Вчені зазначили, що професійну мотивацію можна звести до трьох основних комплексів: інтерес, обов'язок, самооцінка професійної придатності. Вчені досить детально дослідили саме перший комплекс – інтерес. Безпосередній інтерес, що виникає на основі привабливості змісту й процесу конкретної діяльності та включає: професійно специфічний інтерес; загально професійний інтерес; романтичний інтерес; ситуативний інтерес. Опосередкований інтерес, зумовлений деякими організаційними, соціальними та іншими характеристиками професії, включає: професійно пізнавальний

інтерес; інтерес до самовиховання; престижний інтерес; інтерес супутніх можливостей; невизначений інтерес (Єрохін, Никітіна & Никітін, 2011: 20–27).

Варто зазначити, що професійна мотивація протягом онтогенезу людини піддається впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, які можуть бути як постійними, так і тимчасовими. Тому професійна мотивація людини одночасно є відносно стійким, і відносно мінливим динамічним психологічним утворенням. В залежності від індивідуальних психологічних особливостей дорослої особистості та зовнішніх обставин її життєдіяльності професійна мотивація однієї людини може в цілому зберігатися протягом декількох десятиліть, а професійна мотивація іншої людини – повністю змінитися за значно коротший термін.

Реалізація професійної діяльності людини визначається тою чи іншою мірою всією сукупністю мотивів, що впливають на неї протягом життя. Мотиви професійної діяльності призводять до формування у людини мотивів вибору професії, а останні ведуть до мотивів вибору місця роботи. Наявність сформованої, стійкої та усвідомленої мотивації є важливою умовою прогнозування професійної діяльності у дорослому віці.

У результаті теоретичного аналізу ми виділили та узагальнили наступні наукові позиції зарубіжних та вітчизняних вчених щодо визначення мотивації професійної діяльності:

- мотивація як процес формування мотиву діяльності, відображає процес формування мотиву, приведення його в дію, процес взаємного впливу суб'єкта дії та ситуації, в результаті чого формується та чи інша поведінка (В. Романов); формування мотиву як основи вчинку (К. Ізард); процес невпинного вибору та прийняття рішення на основі зважування поведінкових альтернатив в аспекті вивчення мотивації до діяльності (О. Сафіна);
- мотивація як детермінація поведінки людини, сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають її поведінку, форму діяльності, надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтує людину на досягнення особистих цілей і цілей організації (А. Колот); визначає мотиви, потреби, цінності, стимули, ситуаційні чинники, що детермінують поведінку людини в різних життєвих умовах (С. Занюк); потреби в самодетермінації та компетентності (Е. Десі);
- мотивація як спонукування, що обумовлює вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією (В. Крилова); спонукування себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації (М. Мескон та ін.); спонукування людини або групи людей до досягнення цілей організації, що включає мотиви, інтереси, потреби, цінності, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо (В. Нестерчук);
- мотивація як сукупність мотивів, чинників та причин, взаємодія множини чинників у конкретній взаємодії людини з середовищем (Х. Хекхаузен); сукупність внутрішніх, зовнішніх чинників, які діяли деякий час на свідомість людини (С. Максименко); сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості (С. Занюк).

Таким чином, на сучасному етапі у психологів не існує більш-менш схожого узагальненого поняття «мотивація професійної діяльності людини». Проте теоретичний аналіз наукових позицій вчених дозволив виділити зміст мотивації професійної діяльності особистості: наявність мотиву, акцентування на процесі діяльності, зумовленість дії зовнішніх та внутрішніх чинників.

Узагальнивши результати досліджень зарубіжних та вітчизняних вчених, вважаємо за необхідне поставити акцент на мотиваційному компоненті у структурі професійної діяльності дорослої особистості. Для його дослідження була використана методика «Мотивація професійної діяльності» (авт. К. Замфір, адапт. і модиф. А. Реана).

В основу методики покладена концепція про внутрішню та зовнішню мотивацію людини. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ).

Розподіл одержаних кількісних результатів у процесі дослідження учасників експерименту наведений у табл. 1.

Таблиця 1

Кількісні показники рівнів мотивації професійної діяльності дорослих

n=124

<i>Рівень мотивації дорослих</i>	<i>Досліджувані</i>	
	<i>Абс. к-сть</i>	<i>%</i>
Високий	52	41,94%
Середній	56	45,16%
Низький	16	12,90%

Високий рівень мотивації професійної діяльності виявлено у 41,94% досліджуваних. Отримані результати свідчать про превалювання у дорослих внутрішньої мотивації над зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною. Для них велике значення має їх професійна діяльність та професійна самореалізація. Досліджувані прагнуть досягнути професійної майстерності. Вони самостійно приймають рішення та несуть за них відповідальність. Респонденти не бояться нових та складних завдань, а бачать в їх виконанні перспективи для власного навчання та розвитку. Їм властиво отримувати задоволення від процесу та результатів своєї професійної діяльності. Дорослі прагнуть бути успішними та затребуваними у професійній сфері, мають стремління реалізовувати свої життєві цілі та плани у поєднанні з процесом власної професійної самореалізації. Наприклад, Олександр Н. (43 р.) відзначив: «Мені подобається те, чим я займаюсь, у своїй професійній діяльності я бачу перспективу для самореалізації».

Середній рівень професійної мотивації виявлено у 45,16% дорослих. У них зазвичай спостерігається також деяке переважання внутрішньої мотивації над зовнішньою у мотиваційному комплексі. Проте відстежуються випадки, коли внутрішня мотивація виявлялася слабше за зовнішню позитивну. Це свідчить про варіативність професійної мотивації у досліджуваних та її залежність від зовнішніх умов, існуючих в організації. Основою мотивації їх професійної діяльності є прагнення до задоволення зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності. Детермінантами мотивації у досліджуваних дорослих крім самої професійної діяльності виступають керівна посада, високий рівень заробітної плати, привабливий соціальний та компенсаційний пакет, кар'єрне зростання, визнання колег тощо. Досліджувані здатні самостійно приймати рішення і нести відповідальність за умови наявності зазначених вище зовнішніх стимулів. У роботі вони не уникають складних завдань, проте не поспішають їх виконувати. Професійна діяльність приносить задоволення, коли рівень заробітної плати, умови праці та інші зовнішні атрибути відповідають їх очікуванням.

Наприклад, Сергій Б. (39 р.) зазначив: «Я вважаю, що робота повинна приносити не тільки задоволення, а також гідну винагороду. Мені важливо бачити перспективу в кар'єрі та в зарплатній платі».

Низький – виявлено у 19,50% досліджуваних, що свідчить про недостатній рівень їх мотивації до професійної діяльності. У мотиваційних комплексах дорослих переважає зовнішня негативна мотивація, а зовнішня позитивна виявлялася посередньо. У респондентів переважають потреби, що не завжди пов'язані безпосередньо з процесом і результатом їх професійної діяльності. Вони уникають додаткових та складних завдань, часто не здатні самостійно приймати рішення, бояться зробити помилки. Зазвичай цим фахівцям процес професійної діяльності здається неприємним і важким, бо він може супроводжуватися покараннями, критикою, осудом, штрафними санкціями тощо. У них спостерігається обмеженість щодо навчання та підвищення кваліфікації, використання нових методів і способів вирішення професійних завдань. Професійна діяльність сприймається ними як буденний обов'язок, що досить часто може призводити до пасивності, інфантильності та бездіяльності. Наприклад, Юлія К. (26 р.) відзначила наступне: «Коли необхідно прийняти рішення, я зазвичай, звертаюсь до свого керівника, оскільки відчуваю невпевненість та боюсь зробити помилку».

Отже, як засвідчують результати дослідження, у дорослих переважають високий і середній рівні мотивації професійної діяльності, що сприяють особистісному зростанню дорослих, їх самореалізації в професії, актуалізації почуття задоволеності від професійної діяльності та реалізації професійних цілей та планів. Основою мотиваційних комплексів професійної діяльності у дорослому віці, з одного боку, виступають прагматичні інтереси (кар'єра, зарплата, висока посада), а, з іншого боку, внутрішні мотиви, орієнтовані на потреби професійної самореалізації, навчання та розвитку.

У дорослому віці мотивація професійної діяльності більшості досліджуваних дорослого віку позитивна, що підтвердили результати емпіричного дослідження (внутрішня позитивна мотивація – 32,40% і зовнішня позитивна мотивація – 48,28%). Результати кількісного розподілу видів мотивації досліджуваних дорослих презентовані на рис. 2.

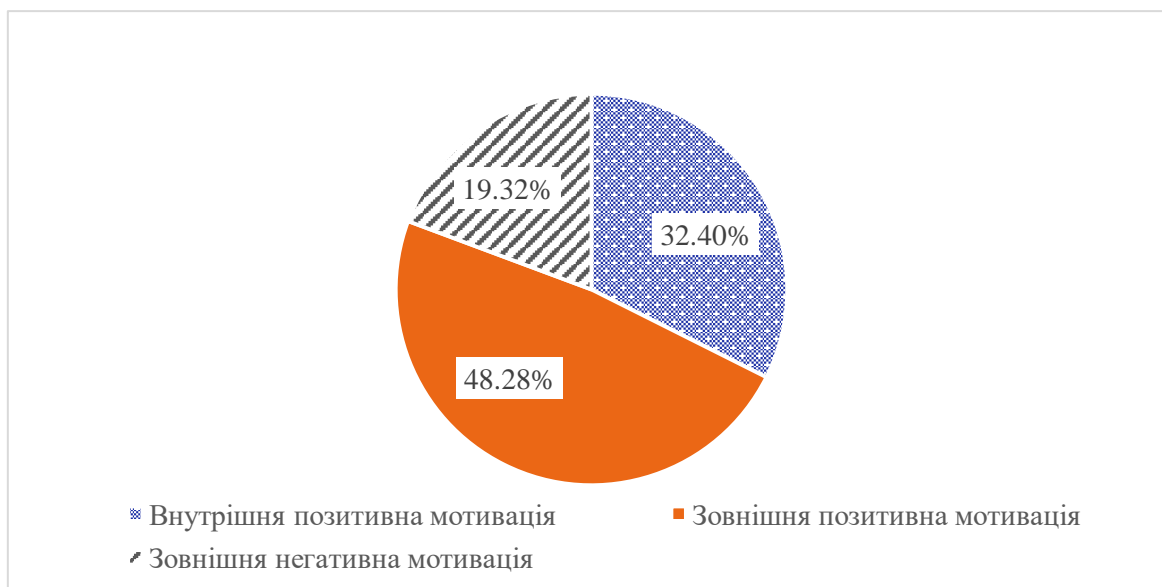


Рис. 2. Кількісні показники розподілу видів мотивації дорослих

Отримані результати свідчать про взаємозв'язок мотивації дорослої людини з процесом і результатом її професійної діяльності. Зовнішня позитивна мотивація становить – 19,32% у досліджуваних дорослого віку. Цей вид мотивації людини не пов'язаний безпосередньо з процесом і результатом професійної діяльності, але має вплив на її ефективність. Дорослі люди передбачають свою професійну діяльність, враховуючи свої актуальні потреби та прагнення, тому можна зробити висновок, що мотивація професійної діяльності є структурним компонентом прогнозування дорослою особистістю свого професійного майбутнього.

Висновки

Отже, результати проведеного теоретичного дослідження показали, що проблема мотивації професійної діяльності дорослих у психології не має ще широкого обсягу вивчення. Професійну діяльність визначено як основну форму активності дорослої особистості. Структура професійної діяльності дорослої особистості інтегрує в собі низку взаємообумовлювальних і взаємозалежних компонентів. Одним з ключових компонентів є мотивація професійної діяльності, що визначає спонукання та розвиток особистості у професії.

Обґрунтовано, що мотивація професійної діяльності – це сукупність діючих внутрішніх і зовнішніх стимулів, що визначають вибір та здійснення дорослою особистістю професійної діяльності. Встановлено, що зазначена мотивація є основним структурним компонентом професійної діяльності людини.

За результатами проведеного емпіричного дослідження констатовано, що в опитуваних дорослого віку мотивація професійної діяльності має різні якісні показники. Досліджувані з високими якісними показниками продемонстрували наявність внутрішніх позитивних мотивів, що визначають їх прагнення до особистісного та професійного зростання. Досліджуваним з середнім рівнем властива орієнтація на зовнішні позитивні мотиви (висока заробітна плата, керівна посада тощо). У досліджуваних з низькими показниками переважає зовнішня негативна мотивація. Для них професійна діяльність сприймається як важкий та складний процес.

Перспективами подальших досліджень є вивчення ціннісного компонента професійної діяльності особистості дорослого віку.

Література

1. Алфьорова, М.В. (2020). Мотивація вибору професії як фактор привабливості та успіху в професійній діяльності. *Конференція «Досягнення фундаментальної, клінічної медицини та фармації» (м. Вітебськ, 29-30 січня, 2020р.)*, (с. 575–578). Вітебськ : Вітебський державний медичний університет.
2. Байтимірова, А. (2013). Сутність та структура поняття «Професійний інтерес». *Теорія та практика суспільного розвитку*, 4. Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-struktura-ponyatiya-professionalnyy-interes>
3. Барчі, Б. (2011). Вивчення мотивів вибору професії у психологічних дослідженнях. *Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології*, 12, 60–72 .
4. Бех, І. (2015). *Вибрані наукові праці. Виховання особистості*. Чернівці : Букрек.
5. Волянюк, Н. (2007). Психологічні основи прогнозування у системі професійної соціалізації особистості. *Збірник наукових праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Проблеми загальної та педагогічної психології*, 4(4), 215–222.

6. Єрохін, С., Нікітіна І., & Нікітін, Ю. (2011). Концепція професійної мотивації студентів як фактор конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*, 1, 20–27.
7. Ебзеев, М. (2013). Професійний інтерес як комплексний показник відношення студентів до здобуваючої професії. *Наукові записки університету Лесгафта*, 9(103), 195–200. Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-interes-kak-kompleksnyy-pokazatel-otnosheniya-studentov-k-osvaivaemoy-professii>
8. Замфір, К. (1983). *Задоволеність працею*. Москва : Політгиздат.
9. Занюк, С. (2001). *Психологія мотивації*. Київ : НікаЦентр.
10. Іванова, Н. (2016). Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, 1, 21–24. Режим доступу: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=VKNU_vsn_2016_1_7
11. Князян, М.О. (1998). Навчально-дослідницька діяльність студентів як засіб актуалізації професійно значущих знань (на базі вивчення іноземних мов). (Дис. канд. пед. наук). Ізмаїл.
12. Лішин, О. (1997). *Педагогічна психологія виховання*. Москва : Інститут практичної психології.
13. Максименко, С.Д. (Ред.). (2000). *Загальна психологія: підручник*. Київ : Форум.
14. Мітіна, О. (2012). Роль мотиваційних чинників у професійній переорієнтації дорослих. *Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*, 10, 126–133.
15. Мосол, Н.О. (2009). Формування особистісної готовності до вибору професії психолога. (Автореф. дис. канд. психол. наук). Київ.
16. Сейтешев, А.П. (2008). *Вибрані педагогічні твори: наукове видання*. Т.С. Садиков (Ред.). Алмати : Гилим.
17. Титаренко, Т. (2003). Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*, 4, 21–23
18. Чарнецкі, К. (1999). Психологія професійного розвитку особистості. (Автореф. дис. д-ра психол. наук). Київ.
19. Чистякова, С. (2015). Професійне самовизначення: сучасний аспект. *Професійна освіта*, 6, 2–6.
20. Чугунова, Е. (1990). *Психологія інженерної творчості*. Санкт-Петербург : Знання.
21. Izard, C. (1991). *The Psychology of Emotions*. New York : Plenum Publishing Corporation.
22. McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. Cambridge : Cambridge University Press.
23. Malik, M.E., & Naeem, B. (2013). Towards understanding controversy on Herzberg theory of motivation. *World Applied Sciences Journal*, 24(8), 1031–1036.

References

1. Alforova, M.V. (2020). Motyvatsiia vyboru profesii yak faktor pryvablyvosti ta uspiyku v profesiinii diialnosti [Motivation to choose a profession as a factor of attractiveness and success in professional activities]. *Konferentsiia "Dosiahnennia fundamentalnoi, klinichnoi medytsyny ta farmatsii" – Conference "Achievements of fundamental, clinical medicine and pharmacy" (Vytebsk, January 29-30th, 2020)*. (pp.575–578). Vitebsk : Vitebsk State Order of Peoples' Friendship Medical University [in Russian].

2. Baitymirova, A. (2013). Sutnist ta struktura poniattia "Profesiinyi interes" [The essence and structure of the concept of "Professional Interest"]. *Teoriia ta praktyka suspilnoho rozvytku – Theory and practice of social development*, 4. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-struktura-ponyatiya-professionalnyy-interes> [in Ukrainian].
3. Barchi, B. (2011). Vyvchennia motyviv vyboru profesii u psykholohichnykh doslidzhenniakh [Study of motives for choosing a profession in psychological research]. *Zbirnyk naukovykh prats KPNU imeni Ivana Ohienka, Instytut psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. Problemy suchasnoi psykholohii – Collection of scientific works of Ivan Ogienko CPNU, Institute of Psychology named after G. S. Kostyuk NAPS of Ukraine. Problems of modern psychology*, (12), 60–72 [in Ukrainian].
4. Bekh, I. (2015). *Vybrani naukovi pratsi. Vychovannia osobystosti [Selected scientific works. Education of personality]*. Chernivtsi : Bukrek [in Ukrainian].
5. Volianiuk, N. (2007). Psykholohichni osnovy prohnozuvannia u systemi profesiinoyi sotsializatsii osobystosti [Psychological bases of forecasting in the system of professional socialization of personality]. *Zbirnyk naukovykh prats In-tu psykholohii im. H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy. Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii – Collection of scientific works of G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine. Problems of general and pedagogical psychology*, 4(4), 215–222 [in Ukrainian].
6. Ierokhin, S., Nikitina I., & Nikitin, Yu. (2011). Kontseptsiiia profesiinoyi motyvatsii studentiv yak faktor konkurentnosti na rynku pratsi [The concept of professional motivation of students as a factor of competitiveness in the labor market]. *Yurydychna nauka – Legal science*, 1, 20–27 [in Ukrainian].
7. Ebzeiev, M. (2013). Profesiinyi interes yak kompleksnyi pokaznyk vidnoshennia studentiv do zdobuvaiuchoi profesii [Professional interest as a complex indicator of students' attitudes to the acquiring profession]. *Naukovi zapysky universytetu Leshafta – Scientific Notes of the University of Lesgaft*, 9(103), 195–200. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnyy-interes-kak-kompleksnyy-pokazatel-otnosheniya-studentov-k-osvaivaemoy-professii> [in Russian].
8. Zamfir, K. (1983). *Zadovolenist pratseiu [Job satisfaction]*. Moscow : Politizdat [in Russian].
9. Zaniuk, S. (2001). *Psykholohiia motyvatsii [Psychology of motivation]*. Kyiv : NikaTsentr [in Ukrainian].
10. Ivanova, N. (2016). Motyvatsiia fakhivtsia do profesiinoyi diialnosti: poniattia, zmist ta funksiia [Motivation of a specialist to professional activity: concept, content and functions]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka – Bulletin of the Taras Shevchenko National University of Kyiv*, 1, 21–24. Retrieved from http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=VKNU_vsn_2016_1_7 [in Ukrainian].
11. Kniazian, M.O. (1998). Navchalno-doslidnytska diialnist studentiv yak zasib aktualizatsiia profesiino znachushchykh znan (na bazi vyvchennia inozemnykh mov) [Educational and research activity of students as a means of actualization of professionally significant knowledge (based on the study of foreign languages)]. *Candidate's thesis*. Izmail [in Ukrainian].
12. Lishyn, O. (1997). *Pedahohichna psykholohiia vychovannia [Pedagogical psychology of education]*. Moscow : Instytut praktychnoyi psykholohii [in Russian].

13. Maksymenko, S.D. (Ed.). (2000). *Zahalna psykholohiia: pidruchnyk [General psychology: textbook]*. Kyiv : Forum [in Ukrainian].
14. Mitina, O. (2012). Rol motyvatsiinykh chynnykiv u profesiinii pereorientatsii doroslykh [The role of motivational factors in the professional reorientation of adults]. *Mizhnarodnyi naukovyi forum: sotsiologhiia, psykholohiia, pedahohika, menedzhment – International Scientific Forum: Sociology, Psychology, Pedagogy, Management, (10)*, 126–133.
15. Mosol, N.O. (2009). Formuvannia osobystisnoi hotovnosti do vyboru profesii psykholoha [Formation of personal readiness to choose the profession of psychologist]. *Extended abstract of Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
16. Alma-Ata Seiteshev, A. (2008). *Vybrani pedahohichni tvory: naukove vydannia [Selected pedagogical works: scientific publication]*. T.S. Sadykov (Eds.). Almaty : Hylym [in Russian].
17. Tytarenko, T. (2003). Zhyttievi domahannia i profesiine stanovlennia osobystosti praktychnoho psykholoha [Life aspirations and professional development of the personality of a practical psychologist]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota – Practical Psychology and Social Work, 4*, 21–23 [in Ukrainian]
18. Charnetski, K. (1999). Psykholohiia profesiinoho rozvytku osobystosti [Psychology of professional development of personality]. *Extended abstract of Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
19. Chystiakova, S. (2015). Profesiine samovyznachennia: suchasnyi aspekt [Professional self-determination: modern aspect]. *Profesiina osvita – Vocational Education, 6*, 2–6 [in Ukrainian].
20. Chuhunova, E. (1990). *Psykholohiia inzhenernoi tvorchosti [Psychology of engineering creativity]*. Saint Petersburg : Znannia [in Russian].
21. Izard, C. (1991). *The Psychology of Emotions*. New York : Plenum Publishing Corporation .
22. McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. Cambridge : Cambridge University Press.
23. Malik, M.E., & Naeem, B. (2013). Towards understanding controversy on Herzberg theory of motivation. *World Applied Sciences Journal, 24(8)*, 1031–1036.

MOTIVATION OF ADULT PROFESSIONAL ACTIVITY

Ievgeniia Rezvykh

Postgraduate Student of the Department of Theoretical and Counselling Psychology

National Pedagogical Dragomanov University

9, Pyrohov Str., Kyiv, Ukraine, 01601

rezvykh.evgeniya@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5316-0516>

Iryna Bulakh

Doctor of Sciences in Psychology, Professor,

Dean of the Faculty of Psychology

National Pedagogical Dragomanov University

9, Pyrohov Str., Kyiv, Ukraine, 01601

i.s.bulakh@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0003-0887-7395>

Abstract

The article presents the results of theoretical research of psychological sources on the problem of motivation of professional activity of adults. Theoretical positions of adult motives as determinants of their professional activity in the works of foreign and domestic psychologists are revealed. The structure of professional activity motivation in adulthood is determined and its three components are distinguished: internal motivation, external positive motivation and external negative motivation. Internal motivation arises from human needs and is directly related to the process and result of people's professional activity. External positive motivation contains motives that are only indirectly related to the process and result of professional activity. External negative motivation includes motives that are not directly related to the process and result of professional activity, but which have a negative emotional color to avoid punishment, criticism, condemnation, and so on. It is proved that a person's professional motivation is both a relatively stable and relatively variable dynamic psychological formation. The focus is on the influence of both external and internal factors in the adult professional activities. The content of adult professional activity motivation is determined: the presence of motive, emphasis on the process of activity, the conditionality of external and internal factors. Levels of adult professional activity motivation have been empirically studied. The participants of the research with high quality indicators demonstrated the presence of internal positive motives that determine their desire for personal and professional growth. Medium-level participants tend to focus on external positive motives (high salaries, management positions, etc.). External negative motivation predominates in those with low scores. For them, professional activity is perceived as a difficult and complex process. It is stated that the presence of formed, stable and conscious motivation is an important condition for effective professional activity of adults. The importance for further study of the value component of professional activity in adulthood is emphasized.

Keywords: professional activity, structure of professional activity, motivation, motivation of professional activity, adulthood.

Подано 07.04.2022

Рекомендовано до друку 15.04.2022