

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ

Юрчук Людмила Василівна

кандидат історичних наук,

доцент кафедри психології, соціальної роботи та гуманітарних дисциплін
ВСП ЗВО «Відкритий міжнародний університет розвитку людини Україна»

Рівненський інститут

ORCID ID: 0009-0009-8246-1831

Статтю присвячено актуальній проблемі професійної мотивації особистості в психології. Автор здійснив огляд наукової літератури і результатів сучасних підходів щодо окреслення дефініції професійної мотивації. Професійна мотивація особистості одночасно є порівняно стійким і порівняно мінливим динамічним психологічним утворенням. Ураховуючи індивідуальні психологічні риси дорослої особистості та зовнішні ситуації її життєдіяльності, професійна мотивація однієї людини може загалом зберігатися протягом декількох десятиліть. Тоді як професійна мотивація іншої людини – цілком змінитися в короткий термін. На основі теоретичних даних з'ясовано, що протягом онтогенезу професійна мотивація людини зазнає впливу зовнішніх і внутрішніх чинників, останні є як сталими, так і несталими. Розуміння мотивації може активуватися або зменшувати свою силу.

Проведено дослідження професійної мотивації учасників трудового колективу з використанням: методики «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса, опитувальника «Якорі кар'єри» Е. Шейна, методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана). Наукова розвідка з'ясовує, чому мотивація є універсальним інструментом у багатовимірному розкритті людини як особистості. Результати дали змогу виділити домінуючі фактори в професійній мотивації. Високі дані за шкалою Автономія констатують, що працівники організації прагнуть виконувати робочі завдання самостійно, не люблять обмежень і суворого контролю, орієнтовані на самостійне керування власною кар'єрою, бажать бути вільними від організаційних правил й обмежень, незалежними в ухваленні рішень. Прагнення автономії в роботі підтверджують низькі бали за шкалою Менеджмент. Це свідчить також про високий рівень внутрішньої відповідальності, розвинені комунікативні навички, здатність аналізувати поточну діяльність, емоційну рівноваженість.

Ключові слова: особистість, мотивація, трудовий колектив, потреби, професійний успіх.

Yurchuk L. THE ROLE OF PROFESSIONAL MOTIVATION IN THE PSYCHOLOGICAL STRUCTURE OF THE PERSONALITY

The article is devoted to the topical issue of professional motivation in psychology. The author reviewed scientific literature and the results of modern approaches to defining professional motivation. Professional motivation is both a relatively stable and relatively changeable dynamic psychological construct. Taking into account the individual psychological traits of an adult and the external circumstances of their life, one person's professional motivation can generally remain unchanged for several decades. At the same time, the professional motivation of another person can change completely in a short period of time. Based on theoretical data, it has been established that during ontogenesis, a person's professional motivation is, of course, influenced by external and internal factors, the latter being both constant and variable. Understanding motivation can be activated or diminish in strength.

A study of professional motivation among members of a work collective was conducted using: T. Ehlers' "Diagnostics of Motivation for Success" methodology, E. Schein's "Career Anchors" questionnaire, and the "Motivation for Professional Activity" methodology (K. Zamfir; modified by A. Rean). The scientific research explains why motivation is a universal tool in the multidimensional disclosure of a person as an individual. The results made it possible to identify the dominant factors in professional motivation. High scores on the Autonomy scale indicate that the organization's employees strive to solve work tasks independently, dislike restrictions and strict control, are focused on independently managing their own careers, want to be free from organizational rules and restrictions, and want to be independent in their decision-making. The desire for autonomy at work is confirmed by low scores on the Management scale. This also indicates a high level of internal responsibility, developed communication skills, the ability to analyze current activities, and emotional balance.

Key words: personality, motivation, work team, needs, professional success.

Вступ. Мотивація є універсальним інструментом у багатовимірному розкритті людини як особистості. Зупинимося на психологічних категоріях мотивації. Зокрема, концентрація – людина осмислює, куди рухається і робить дії для досягнення визначеної цілі. Наступна, наполегливість – це здатність долати труднощі. Важлива також енергійність, тобто інтерес і передбачення позитивного результату. Головна потреба виявляється в досягненні результату незалежно від перешкод. Життєрадісність – це

справжнє задоволення від життя та від діяльності, яка веде до досягнення очікуваної цілі. Упевнена в собі особистість звертається до своїх найкращих рис для досягнення запланованого результату.

Мета статті – дослідити значення професійної мотивації в психологічній структурі особистості.

Матеріали та методи. Опрацьовано наукову літературу з психології та економіки. На основі аналізу теоретичних матеріалів дібрані методики, які відповідають меті статті. Провели методику «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса [7, с. 146], опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна [8], методику «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана) [7, с. 156].

В осмисленні академічного питання професійної мотивації особистості вагомими є праці сучасних українських дослідників Н. Іванової [1], С. Занюка [2], В. Гриньова [3].

Є два основні підходи до вивчення теорій мотивації. Перший ґрунтується на дослідженні природи мотивації. Теорії сутності мотивації є невід'ємними в дослідженні структури особистості й базуються на з'ясуванні потреб людини, які і є основним мотивом їх діяльній поведінки. Авторами цього напрямку в сучасній психології є американські дослідники Абрахам Маслоу, Фредерік Герцберг і Девід Мак Клеланд. Другий підхід до мотивації заснований на процесуальних доктринах. Розшифровується як розподіл намагань працівників і добір правильного типу поведінки для досягнення визначених цілей. У сучасній психологічній науці другий напрям охоплює – теорію очікувань, або модель мотивації за В. Врумом, теорію справедливості та теорію або модель Портеу – Лоулера [4, с. 21].

Досліджуючи дефініцію мотиваційної структури особистості, акцентуємо на складній системі мотивів, які реалізують роль спонукання, спрямування та регулювання діяльності. Ця функція окреслена: необхідними мотивами, які справді викликають бажання активної діяльності, та резервними мотивами, які наявні, але не оформилися в компетентність. Мотиваційне поле особисті динамічне, розуміння мотивації може активуватися або зменшувати свою силу. Також ієрархія та стійкість мотивів видозмінюється залежно від різних зон мотивації. Психологічна наука констатує три зони мотивації: центральна зона, у межах якої незадоволені потреби у формі найважливіших мотивів, стимулюють енергійну, інтенсивну діяльність особистості. Зона мотивації, яка забезпечує вимоги, що постійно та елементарно задовольняються. Вартість цих потреб часто недооцінюється людиною, проте їх втрата одразу говорить про високу особистісну цінність останніх. В основі третьої зони мотивації лежать потреби, для задоволення яких поки що немає перспектив і вони не можуть дозволити тотожної їм діяльності [5, с. 17].

Важливо наголосити, що протягом онтогенезу професійна мотивація людини, звичайно, зазнає впливу зовнішніх і внутрішніх чинників, останні є як сталими, так і несталими. Отже, професійна мотивація особистості одночасно є порівняно стійким і мінливим динамічним психологічним утворенням. Ураховуючи індивідуальні психологічні риси дорослої особистості та зовнішні ситуації її життєдіяльності професійна мотивація однієї людини може загалом зберігатися протягом декількох десятиліть. Тоді як професійна мотивація іншої людини – цілком змінитися в короткий термін [6, с. 101].

Результати. Дослідження професійної мотивації учасників трудового колективу проводилося на базі Благодійної організації «Мережа 100 відсотків життя. Рівне». У ньому брали участь 36 працівників віком від 21 до 47 років, з досвідом професійної діяльності від 1,5 до 15 років.

Діагностика мотивації до успіху

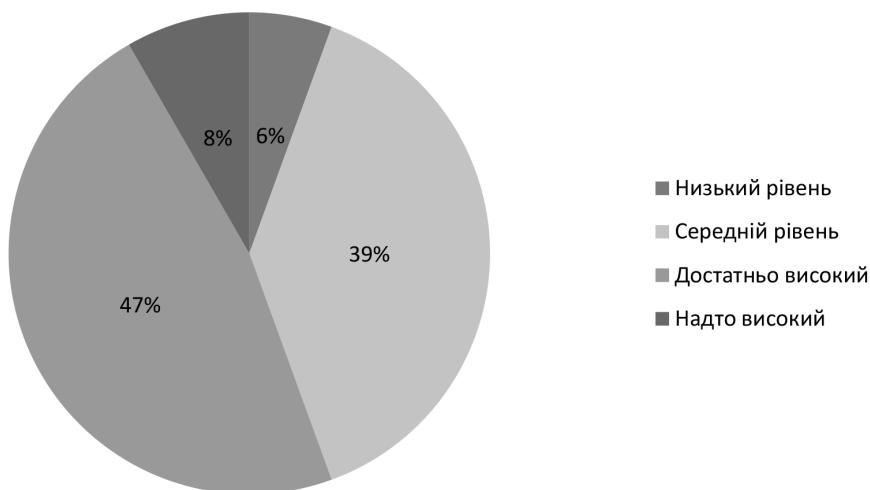


Рис. 1. Діагностика мотивації до успіху працівників організації «Сто відсотків життя»

Опрацювання методики «Діагностика мотивації до успіху» Т. Елерса засвідчило такі показники:

- низький рівень мають двоє респондентів (6 %);
- середній рівень мають 14 досліджуваних (39 %);
- достатньо високий рівень має 17 осіб (47 %);
- надто високий рівень мають троє опитуваних (8 %).

Отже, 31 працівник організації (86 %) має середній та достатньо високий рівні мотивації до успіху. Відповідно вони характеризуються глибоким усвідомленням того, що їх професійний успіх залежить від самопізнання, навчання й самовдосконалення. Особистості з достатньо високим рівнем мотивації до успіху мають чітко виявлені потреби в підвищенні рівня майстерності й компетентності, розвитку здібностей, не бояться складних завдань, у їх вирішенні бачать власне самовдосконалення, прагнуть бути успішними. Для них велике значення має їх професійна діяльність та професійна самореалізація. Характерним також є сила волі, самоконтроль, відповідальність. Від процесу та результатів професійної діяльності отримують задоволення. У двох респондентів (8 %) – низький рівень мотивації до успіху, що характеризує їх як таких, що професійний мотив усвідомлюється як «потрібно». Вони уникають складних завдань, не бажають розвитку своєї професійної кар'єри. Професійна діяльність сприймається як рутинна, обов'язок, інколи як важка ноша. Однак слід зауважити, що завдяки більшості осіб з достатньо високим рівнем мотивації до успіху колектив працює ефективно й злагоджено.

Ознайомимо з результатами проведення опитувальника «Якорі кар'єри» Е. Шейна, де є провідна кар'єрна орієнтація (або їх специфічне поєднання). Для учасників трудового колективу було вираховано середнє значення за кожною шкалою опитувальника. При визначенні однорідності / неоднорідності вибірки було вираховано стандартне відхилення.

Аналіз дослідження провідних кар'єрних орієнтацій засвідчив, що: Професійна компетентність та Служіння є провідними кар'єрними орієнтаціями для однієї особи. Менеджмент – також для однієї. Автономія (незалежність) як ціннісна кар'єрна орієнтація важлива для одного респондента. Ще для одного вона важливою є в рівній мірі зі Служінням. Стабільність – для одного респондента й для 6 опитуваних в поєднанні зі Служінням. Служіння є провідною кар'єрною орієнтацією для 27 осіб, при цьому для 19 працівників є визначальним у кар'єрі. Такі ціннісні орієнтації як Інтеграція стилів, Виклик і Підприємництво, не є провідними в жодного з опитуваних.

Показники середнього значення кар'єрної орієнтації та стандартного відхилення представлені в Таблиці 1.

Таблиця 1

Показники середнього значення та стандартного відхилення за шкалами опитувальника «Якорі кар'єри» Е. Шейна

Шкали	Професійна компетентність	Менеджмент	Автономія (незалежність)	Стабільність	Служіння	Виклик	Інтеграція стилів життя	Підприємництво
Середнє значення	7,96	6,07	12,64	13,7	16,33	7,96	10,39	7,69
Стандартне відхилення	6,36	10,02	8,82	12,02	6,93	9,12	11,2	10,4

Розглянувши результати методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана), маємо відповідні показники.

Переважальний Внутрішній тип мотивації притаманний для 13 працівників, Зовнішній позитивний – для 8 респондентів, Зовнішній негативний – для 5 осіб. У 9 осіб Внутрішній тип мотивації збігається із Зовнішнім позитивним мотивом. Одній особі характерний збіг Внутрішніх мотивів із Зовнішніми негативними мотивами.

Згідно з результатами дослідження виявлено, що для працівників притаманними є такі мотиваційні комплекси:

- ВМ > ЗПМ > ЗНМ – 13 респондентам (36 %),
- ВМ = ЗПМ > ЗНМ – 9 досліджуваним (25 %),
- ЗПМ > ВМ > ЗНМ – 8 працівникам (22 %),
- ЗНМ > ВМ > ЗПМ – 3 особам (8 %),
- ЗНМ > ЗПМ > ВМ – 2 респондентам (6 %),
- ВМ = ЗНМ > ЗПМ – 1 особі (3 %).

Найкращі мотиваційні комплекси (ВМ > ЗПМ > ЗНМ, ВМ = ЗПМ > ЗНМ) притаманні для 22 працівників (61 %). Це свідчить про те, що працівники задоволені процесом професійної діяльності самим

Типи мотивації

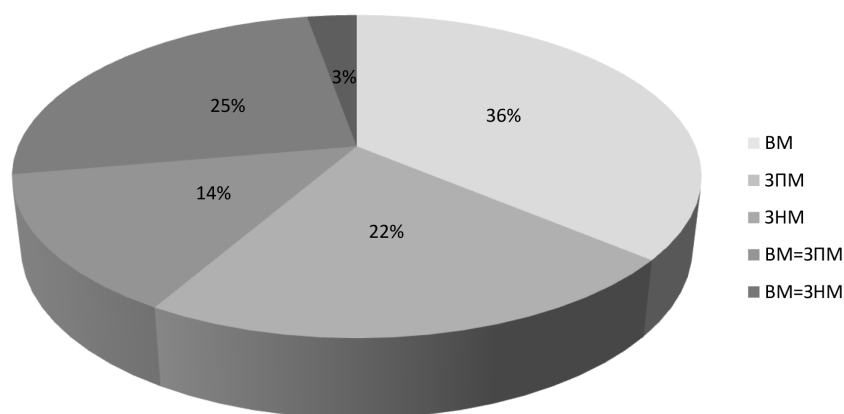


Рис. 2. Типи мотивації працівників за результатами методики «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір у модифікації А. Реана)

Мотиваційні комплекси

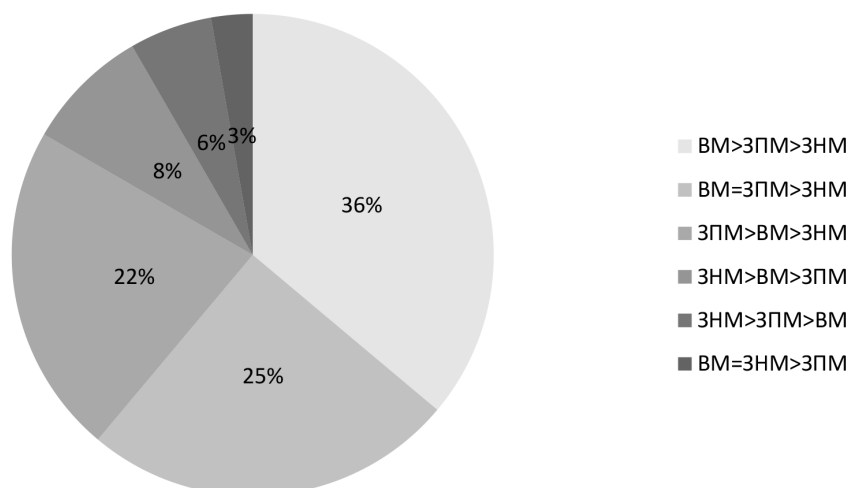


Рис. 3. Мотиваційні комплекси працівників організації

по собі. Діяльність є самоціллю, а не способом отримати винагороду. При вирішенні складних завдань діють креативно, не бояться труднощів. Проміжні комплекси (ЗПМ > BM > ЗНМ та BM = ЗНМ > ЗПМ) характерні для 11 осіб (30 %). Це свідчить, що для осіб першого комплексу професійна діяльність є цікавою, але водночас вони прагнуть зовнішньої винагороди і визнання. Для другого характерний вплив зовнішнього стимулу, працюють через те, що звикли, не хочуть змін, обирають стабільність, хоч і не отримують задоволення від професійної роботи. Найгірші мотиваційні комплекси (ЗНМ > ЗПМ > BM, ЗНМ > BM > ЗПМ) характерні для 3 осіб (9 %). Працівники «змушені» провадити професійну діяльність без отримання задоволення від неї. Найімовірніше, переживають внутрішній конфлікт. Отже, результати дослідження підтверджують, що в більшості (30 осіб, тобто 83 %) працівників організації значна перевага внутрішньої позитивної мотивації. У 8 респондентів (17 %) низькі показники результатів зовнішньої негативної мотивації. Відповідно учасники трудового колективу задоволені професійною діяльністю, активні, самотивовані, прагнуть досягти позитивних результатів, емоційно стабільні, задоволені умовами праці та відносинами в колективі.

Висновки. Згідно з метою дослідження професійної мотивації, для працівників благодійної організації «Сто відсотків життя» Служіння є ключовою кар'єрною орієнтацією. Адже робота з людьми, толерантність, палке бажання допомагати, дотримання принципів гуманізму, служіння суспільству і воля змінити світ на краще є базовими цінностями самої організації. Високі свідчення за шкалою Автономія дають змогу визнати, що працівники організації прагнуть виконувати робочі завдання самостійно, не люблять обмежень і строгого контролю, орієнтовані на самостійне керування власною кар'єрою, бажають бути вільними від організаційних правил і обмежень, вільними в ухваленні

рішень. Прагнення автономії в роботі підтверджують низькі бали за шкалою Менеджмент. Це свідчить також про високий рівень внутрішньої відповідальності, розвинені комунікативні навички, здатність аналізувати поточну діяльність, емоційну врівноваженість. Учасники опитування здебільшого орієнтуються на якісне виконання власних професійних обов'язків, отримання посади не пріоритет. Високі показники за шкалою Стабільність вказують на небажання відчувати будь-які незручності, які можуть бути викликані переїздом, відрядженням або зміною посадових обов'язків. Опитувані надають перевагу розміреному, передбачуваному й спокійному стилю життя і роботи. Також важливими є наявність соціальних гарантій, стабільність професійного майбутнього. Цю тезу підтверджують низькі бали за шкалою Підприємництво. Працівники не готові до викликів і ризиків, що мають місце при реалізації власних проєктів. Низькі бали в шкалі Виклик свідчать про сконцентрованість на досягненні поставлених цілей у роботі і небажанні відволікатися на реалізацію великої кількості завдань. Конкуренція і демонстрація переваг при вирішенні складних питань не цінується. Респондентів не приваблюють змагання та перемоги. У поєднанні низьких балів за шкалою Професійна компетентність можна стверджувати, що опитувані з цієї вибірки орієнтовані на досягнення майстерності в обраній сфері діяльності. Неамбітні, намагаються чітко виконувати свої функції в межах професійної компетенції та гарантованої відповідальності. Стандартне відхилення по шкалах Менеджмент, Виклик, Інтеграція стилів життя і Підприємництво вказує на існування великого розподілу від середнього, вибірка є неоднорідною за цими орієнтаціями. Вибірка більш однорідна у шкалах Професійна компетентність, Автономія (незалежність), Стабільність та Служіння.

Література:

1. Іванова Н. Г. Сутність мотиву особистості в теорії мотивації. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології*. 2021. Вип. 3 (61). С. 20–27.
2. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
3. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія. Харків : ІНЖЕК, 2007. 184 с.
4. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Мотивація діяльності людини : навч. посіб. у схемах, таблицях, коментарях. Одеса : ОДУВС, 2023. 154 с.
5. Табачук В. Мотивація професійної діяльності та розвитку науково-педагогічних працівників в сучасних соціоекономічних умовах. *Актуальні проблеми економіки*. 2021. Вип. № 7-8 (241–242). С. 17.
6. Резвих Є., Булах І. Мотивація професійної діяльності дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Психологічні науки*. 2022. Вип. 17(62). Серія 12. С. 101.
7. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів : метод. посіб. / О. М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309843.pdf>. (дата звернення 20.06.2025).
8. Опитувальник «Якорі кар'єри» Е. Шейна. URL: https://psycho-tests.com/test/sheins-career-anchors#google_vignette (дата звернення 25.06.2025).

References:

1. Ivanova, N. H. Sutnist motyvu osobystosti v teorii motyvatsii [The essence of personal motivation in motivation theory]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. Pytannia psykholohii*. Vyp. 3 (61), 20–27 p. [in Ukrainian].
2. Zaniuk, S.S. (2002). *Psykholohiia motyvatsii : navch. posib*. [Psychology of motivation: textbook]. Kyiv : Lybid, 304 p. [in Ukrainian].
3. Hrynova, V. M. & Hruzina, I. A. (2007). *Problemy motyvatsii pratsi personalu pidpryiemstva : monohrafiia* [Problems of staff motivation in enterprises: monograph]. Kharkiv : INZhEK. 184 p. [in Ukrainian].
4. Kisil, Z. R., & Shvets, D. V. (2023). *Motyvatsiia diialnosti liudyny : Navchalnyi posibnyk u skhemakh, tablytsiakh, komentariakh* [Motivation of human activity: Educational manual with diagrams, tables, and comments]. Odessa : ODUVS. 154 p. [in Ukrainian].
5. Tabachuk, V. (2021). *Motyvatsiia profesiinoi diialnosti ta rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv v suchasnykh sotsioekonomichnykh umovakh* [Motivation for professional activity and development of scientific and pedagogical workers in modern socio-economic conditions]. *Aktualni problemy ekonomiky*. Vyp. № 7-8 (241-242), P. 17. [in Ukrainian].
6. Rezvykh, Ye., & Bulakh, I. (2022). *Motyvatsiia profesiinoi diialnosti doroslykh* [Motivation for professional activity among adults]. *Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Psykholohichni nauky*. Vyp. 17(62). Serii 12, P. 101 [in Ukrainian].
7. Zbirnyk metodyk dlia diahnostyky psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtziv viiskovoi sluzhby za kontraktom do diialnosti u skladi myrotvorchyykh pidrozdiliv : metod. posib [A collection of methods for the diagnosis of the psychological fund of extractors of extractors after the contract for effectiveness as part of peaceful suspicions: Purpose. possibility]/ O. M. Kokun ta in. (2011). K. : NDTs HP ZSU, 281 p. [in Ukrainian]. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309843.pdf>.
8. Opytuvalnyk "Yakori kariery" Sheina [Questionnaire "Yakori kariery" Sheina] Retrieved from: https://psycho-tests.com/test/sheins-career-anchors#google_vignette [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 08.08.2025
Статтю прийнято до публікації 02.09.2025
Стаття опублікована 16.10.2025