

## **ІНДИВІДУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ КОМПОНЕНТІВ В ПРОФЕСІЙНОМУ САМОЗДІЙСНЕННІ ВЧЕНИХ-ДОСЛІДНИКІВ**

**Кружева Т.В. Індивідуальні особливості мотиваційних компонентів в професійному самоздійсненні вчених-дослідників.** У статті представлено результати експериментального дослідження особливостей мотиваційних компонентів як чинників професійного становлення вчених-дослідників. Описані методики дослідження внутрішньої й зовнішньої мотивації, компонентів мотиваційної структури та мотиваційного профілю. Визначено міру прояву означених компонентів. Зазначено, що професійне самоздійснення науковця пов'язано з різноплановими характеристиками мотиваційної сфери, з актуалізацією внутрішньої потреби у формуванні певної життєвої стратегії, зокрема, стосовно реалізації себе в професії. На рівні особистості домінуючою мотивацією стає як потреба створення суспільно корисної наукової продукції, так і самої себе.

*Ключові слова:* професійне самоздійснення, вчені-дослідники, мотиваційна структура, мотиваційний профіль.

**Кружевая Т.В. Индивидуальные особенности мотивационных компонентов в профессиональном самоосуществлении ученых-исследователей.** В статье представлены результаты экспериментального исследования особенностей мотивационных компонентов как факторов профессионального самоосуществления ученых-исследователей. Описаны методики исследования внутренней и внешней мотивации, компонентов мотивационной структуры и мотивационного профиля. Определена мера выраженности означенных компонентов. Отмечено, что профессиональное самоосуществление ученых связано с разноплановыми характеристиками мотивационной сферы, с актуализацией внутренней потребности формирования определенной жизненной стратегии, в частности, по отношению к реализации себя в профессии. На уровне личности доминирующей мотивацией становится как потребность в создании общественно полезной научной продукции, так самой себя.

*Ключевые слова:* профессиональное самоосуществление, ученые-исследователи, мотивационная структура, мотивационный профиль.

**Постановка проблеми.** Проблема самоздійснення особистості, взагалі, а професійного, зокрема, є значущою й особливо актуальною в сучасних соціально-економічних умовах, що характеризуються такими тенденціями, як необхідність постійного підвищення кваліфікації, конкурентоспроможності.

Суспільна дійсність на даному етапі розвитку нашої держави є складною: важкий процес трансформування економічних, соціально-політичних, духовно-моральних відносин як внутрішніх, так і зовнішніх є гостро актуальними вже понад два десятиліття. Нині до цього додалися вже нові, неочікувані, й, від того, надзвичайно болючі проблеми...

Але тим не менше, життя триває й для нормального розвитку особистості за будь-яких умов залишається важливим бути самореалізованою в різних сферах життєбуття: побуті, родині, соціумі, професії тощо.

**Вихідні передумови.** Проблема професійного самоздійснення все ще недостатньо вивчена, хоча останнім часом побільшало робіт, в яких акцентована увага не тільки на теоретичних, а й експериментальних дослідженнях особливостей професійного становлення фахівців різного спрямування: психологів,

медиків, вчителів, науково-педагогічних і соціальних працівників, а також вчених-дослідників [1, 2, 3, 4, 5].

Натомість, актуальними видаються не тільки експериментальні дослідження взаємозв'язку ефективності та способів професійного самоздійснення в межах різних типів професій, але й обумовленість виявлених особливостей особистісними, індивідуально-психологічними властивостями в якості детермінаційних чинників, що й визначає актуальність і потребу в подібних дослідженнях, в даному матеріалі – на прикладі вчених-дослідників.

**Метою дослідження** є аналіз результатів емпіричних досліджень деяких суб'єктивних психологічних чинників професійного самоздійснення вчених-дослідників, в якості яких виступають індивідуально-психологічні та особистісні якості, рівень суб'єктної активності, професійної спрямованості, ціннісної (мотиваційно-потребнісної) сфери. Саме аналізу особливостей мотиваційно-потребнісної сфери, її якісної та кількісної специфіки у вчених-дослідників й присвячений матеріал, що подається нище.

Але спочатку вважаємо за доцільне з метою отримання цілісної картини стосовно проблеми «Індивідуально-психологічні та особистісні чинники професійного самоздійснення вчених-дослідників» тезісно прописати отриману раніше емпірику, оскільки наше теперішнє дослідження є її логічним продовженням [5].

Так, зокрема, були виявлені індивідуальні варіації стосовно загального, внутрішнього і зовнішнього рівнів професійного самоздійснення, рівня самоефективності професійної діяльності, загального рівня особистісної самоактуалізації та 14-ти її компонентів, а також рівня загальної мотивації та її різновидів.

Як показало дослідження в цілому по вибірці вчених-дослідників рівень професійного самоздійснення в середньому становить 69,1 %, тобто, сягає середнього з тенденцією до високого (індивідуальні варіації). Найбільш насиченим і продуктивним в професійному становленні науковця є період із 30-ти до 50-ти років. Саме в цей період переважно досягаються професійні й статусні вершини, що й відбивається на суб'єктивізації професійного самоздійснення та деталізується в показниках його різновидів (внутрішнього та зовнішнього). Аналіз інших показників: самоефективності, особливостей як загального рівня самоактуалізації, так і індивідуальних варіацій окремих його характеристик, виявив переважно подібну варіативну динаміку в залежності від віку та тривалості перебування в професії вченого-дослідника.

Нагадуємо, що метою даного дослідження було з'ясування специфічних особливостей прояву компонентів мотиваційно-потребнісної сфери вчених-дослідників в процесі професійного становлення.

Як було з'ясовано дослідниками [3], ефективність будь-якої діяльності в процесі професійного самоздійснення обумовлюється особливостями мотивації суб'єкта діяльності, при цьому, зміст і рівень розвитку професійної мотивації розглядається як один із критеріїв її формування, а точніше, специфікації в процесі оволодіння професією.

Вивчення мотивації – це виявлення реального рівня і можливих перспектив, зони її найближчого розвитку.

В попередньому дослідженні Особливості мотивації професійної діяльності досліджувалися за допомогою методики К. Земфіра у модифікації Р. Реана. В основу даної методики покладена концепція внутрішньої й зовнішньої мотивації [3]. Коли для особистості першочергового значення набуває діяльність сама по собі, то говорять про внутрішній тип мотивації. Про зовнішній тип мотивації ведуть мову, коли в основі професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших, зовнішніх по відношенню до змісту самої діяльності, потреб (мотиви соціального престижу, фінансового поціновування тощо). Зовнішні мотиви поділяють на зовнішньо позитивні (ЗПМ) та зовнішньо негативні (ЗНМ). Зовнішні позитивні мотиви справляють на особистість більш ефективну дію, ніж зовнішні негативні.

Аналіз результатів показав, що загальний рівень професійної мотивації варіює в залежності від віку (етапів професійного становлення). Так, зокрема, дуже високий рівень (в межах 92,0 %) суб'єктивно відмітили в молоді спеціалісти (21 – 30-літні); у 31 - 50-літніх цей показник фіксується на рівні вже 70,0 %, (середньо високий), а в найстаршій віковій категорії досліджуваних показник загального рівня професійної мотивації знову досягає межі високого рівня (82,0 %). Виявлені кількісні та якісні особливості професійної мотивації дозволяють припустити, що молоді спеціалісти й фахівці пенсійного й перед пенсійного віку односпрямовано позитивно мотивовані на реалізацію себе (молоді спеціалісти) й, можливо, затриматися в професії й продовжувати свою реалізацію в професії (спеціалісти 51- літні й старші).

В даному матеріалі було лише побіжно прописані можливі пояснювальні варіанти отриманих результатів. Без сумніву, в реальному житті все є значно складнішим. Що ж стосовно 70 – ти відсотків в середньому по групі загального рівня професійної мотивації у 31 – 50-літніх, то пояснення цьому, можливо, потрібно шукати в тому, що цей віковий період позначений як в цілому значними життєвими й професійними навантаженнями на шляху досягнення професійних звершень і тому діапазон мотиваційних спонук є різноплановим і різноспрямованим. А можливо у віці 31 – 50-ти років є вже певні досягнення: кандидатські, докторські дисертації й тому є певне заспокоєння.

Підтвердженням висловленому вище є наступне. Згідно методики на підставі отриманих результатів, визначили мотиваційний комплекс особистості науковця, який являє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів відносять такі різновиди поєднань: ВМ > ЗПМ > ЗНМ і ВМ = ЗПМ > ЗНМ.

Аналіз отриманих в даному дослідженні мотиваційних комплексів засвідчив наявність у всіх вікових групах різноманітних поєднань складових мотиваційних комплексів як позитивного, негативного, так і невизначеного (в рамках даного матеріалу) характеру. В цілому серед досліджуваних переважають позитивні типи поєднань мотиваційних комплексів, коли ВМ > ЗПМ > ЗНМ. Натомість, виявлені й такі: ВМ > ЗПМ < ЗНМ; ВМ > ЗПМ = ЗНМ; ВМ = ЗПМ =

ЗНМ. Отже, дослідження виявило ще й проміжні мотиваційні комплекси, які в рамках даного дослідження важко оцінити з точки зору їх ефективності для професійного самоздійснення.

Виходячи з цього, для подальшої деталізації та з'ясування інших особливостей мотиваційної сфери особистості науковця й, можливо, отримання додаткових пояснювальних моментів, використали методика, що діагностує інші характеристики: мотиваційну та споживацьку (загальножиттєву) мотивації. Відповідно до даних В.Є. Мільман [6], в структурі працюючої людини наявні два види мотивації: виробнича та споживацька (загальножиттєва). Виробнича (ділова) мотивація (цінності) детермінують творчий розвиток особистості й сприяють входженню людини в соціум. Цей різновид цінностей (мотиваційних спонук) орієнтує, спрямовує людину в майбуття, в бік предметного, змістовного (суб'єктного) розвитку як окремої особи, так і суспільства в цілому. Виробнича мотивація, виходячи з її сутності, є такою, що будує, творить, оскільки сприяє породженню суспільно значимих матеріальних і духовних цінностей. Споживацька (загальножиттєва) мотивація спрямована на підтримання життєдіяльності суб'єкта й обумовлена його матеріальними потребами, що уособлюють у собі індивідуально-значиму цінність.

Виділені різновиди мотивації в структурі особистості визначають особливості виробничої та споживацько-спрямованої поведінки. Виробничо-спрямована особистість втілюється в “прогресивно-стенічний” тип, а споживацька – в “регресивно-астенічний”.

Методика, що була використана нами, дозволяє виявити деякі стійкі тенденції особистості в межах зазначених вище різновидів мотивацій, в даному випадку, науковця: загальну й творчу активність, прагнення до спілкування, забезпечення комфорту, соціального статусу, соціальної корисності. На основі відповідей на питання опитувальника, отримуються судження про робочу (ділову) та загально життєвську (споживацьку) спрямованість особистості.

Робочу (ділову) спрямованість особистості отримують підсумовуючи бали за такими шкалами: загальна активність (Д); творча активність (ДР); соціальна корисність (ОД) – робочий мотиваційний профіль (РМП). Міру прояву загально життєвського профілю (ЗЖМП) складає сума показників за шкалами: життєзабезпечення (Ж); комфорт (К); соціальний статус (С); спілкування (Сп).

Аналіз отриманих результатів дозволяє зазначити наступне: серед компонентів загально життєвського мотиваційного профілю (середньо групові значення) вибудувався наступний ієрархічний розподіл: спілкування – 60,2 % (макс.зн. становлять 78,6 %, мін.зн. – 42,8 %); життєзабезпечення – 53,0 % (макс.зн. – 78,7 %, мін.зн. – 38,4 %); соціальний статус як мотиватор поведінки становить 52,7 %, максимальні й мінімальні значення складають відповідно 78,9 % й 28,9 %; й, нарешті, в межах 42,2 % виявлена потреба в комфорті, варіативний діапазон – в межах 83,3 % (макс. зн.) й 25,0 % (мін.зн.). Таким чином, середньо сумарне значення загально життєвського мотиваційного профілю зафіксовано в межах 51,2 %, тобто, середнього рівня. Що ж стосується робочого мотиваційного профілю, то тут зафіксовані значення в межах також середньо-

го рівня - 57,9 % (соціальна користь) й середньо високого рівня, відповідно, творча активність (71,3 %) й загальна активність (65, 0 %). Що, на наш погляд, важливо - варіативний діапазон від максимальних до мінімальних значень також наявний, але не так сильно виражений. Середньо групове узагальнене значення робочого (ділового) мотиваційного профілю становить 65,4 %, проти 51,2 % загально життєвського профілю. Тобто, робочий мотиваційний профіль переважає загально життєвський на 14,2 %. Таке переважання виявили у 85,7 % досліджуваних на момент тестування науковців. У решти досліджуваних (14,3 %) на момент тестування незначно (5, 0 %) переважає загально життєвський мотиваційний профіль над робочим, можливо, в силу певного напруження, спровокованого поточним життєбуттям.

Пропишемо далі результати аналізу експериментальних даних, отриманих за допомогою методики Ш. Річі, П. Мартіна «Мотиваційний профіль», яка дозволяє виявити приховані мотиви особистості до діяльності: 12 шкал тесту визначають найбільш значущі для людини мотиви, зокрема, до діяльності науковця. Так, в середньому по групі досліджуваних найбільших значень набирає мотив «запитаність» - 36,6 балів. Далі, у нисхідному порядку йдуть наступні мотиви: потреба в самовдосконаленні, вивершенні та розвитку особистості (33,8 балів); потреба у визнанні з боку інших людей, щоб оточуючі (близькі, колеги, друзі) цінували заслуги, досягнення та успіхи особистості (32,7 ) та потреба бути креативним, застосовувати вміння аналізувати інформацію, розмірковувати, бути відкритим до нових ідей (32,7); потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку – інформації, яка дозволяє зробити висновок щодо результатів власної діяльності (32,4); потреба ставити перед собою складні цілі та до сягати їх - це показник потреби слідувати поставленим цілям і бути само вмотивованим на їх досягнення (32,4); потреба в комфортних умовах та сприятливому оточуючому середовищі (30,7); потреба мати високу заробітну платню, щоб діяльність приносила матеріальну винагороду та соціальне забезпечення (28,1); потреба в соціальних контактах, спілкування з широким колом людей, наявність позитивного соціального-психологічного клімату (25,5); потреба формувати й підтримувати довготривалі, стабільні, довірливі взаємини (25,5); потреба в різноманітності, змінах і стимулюванні, прагнення уникання нудьги й рутини (25,1); й на останньому місці упосідився мотив – потреба у владі, домінуванні, прагнення керувати іншими, наполегливе прагнення до конкуренції, влади (21,7).

Як видно з наведених даних, міра прояву 11-ти мотивів майже співставимі й тільки мотив – потреба в домінуванні дещо вибивається з цього ряду. Хоча цей мотив і не такий вже прохідний для науковця, оскільки зі збільшенням статусу деяким науковцям доводиться оволодівати й навичками лідера, керівника підрозділу, а то й установи.

Як і в попередніх результатах стосовно окремих компонентів мотиваційного профілю наявні індивідуальні варіації кількісних проявів, але в цілому дані співставимі, що засвідчує своєрідність взаємозв'язку та взаємообумовленість мотиваційної структури умовами діяльності науковців.

**Висновки та перспектива подальших досліджень.** Якісний та кількісний аналіз отриманих в дослідженні результатів був спрямований на виявлення особливостей прояву індивідуальних варіацій різних компонентів мотиваційно-потребнісної сфери особистості вчених-дослідників, як чинника їх професійного самоздійснення. З'ясовано, що мотивація наукової діяльності залежить від пізнавальної потреби, як спонуки до наукового пошуку й прояву інтелектуальної активності в проблемній ситуації, а також від потреби в творчості, створенні нового. Однак, як показав аналіз різноманітних мотивів, поряд з достатньо вираженим рівнем пізнавальних мотивів та потреби в творчості, виявлено, в межах середнього рівня значень, й певне домінування соціальних мотивів, що не заперечує успішної професіоналізації та соціалізації науковців.

Отже, професійне самоздійснення в залежності від мотивації та життєвих прагнень може відбуватися на різних стадіях професійного становлення й мати як лінійне, послідовно-поступальне вивершення особистості, так і гетерохронний характер, коли деякі періоди поступального вивершення можуть (в силу різноманітності причин) зазнавати певної стагнації і навіть деградації, порівняно з досягнутими раніше рівнями.

**Перспективу подальших досліджень** вбачаємо в продовженні з'ясування ролі та міри прояву інших індивідуально-психологічних й особистісних характеристик в професійному самоздійсненні вчених-дослідників.

#### **Список використаних джерел**

1. Актуальні проблеми психології //Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, Т. V.- В. 14.- Київ.- 2014.- 238 с.
2. Актуальні проблеми психології //Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, Т. V.- В. 15.- Київ, 2015.- 283 с.
3. Е.П. Ильин. Мотивация и мотивы /Е.П. Ильин.- СПб: ПИТЕР, 2000.- С. 75 – 114.
4. Кокун О.М. Особливості професійного самоздійснення фахівців різного віку та професій /О.М. Кокун //Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології НАПН України. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія Т. V.- В. 14.- Київ, 2014.- С. 90 – 99.
5. Кружева Т.В. Деякі особливості професійного самоздійснення науковців / Кружева Т.В. //Актуальні проблеми психології, зб. Наук. пр.. Інституту психології НАПН України. Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Т. V.- В. 15.- С. 92 – 105.
6. Мильман В.Э. Производительная и потребительная мотивации /В.Э. Мильман //Психол. ж., 1988.- № 1.- С. 27 39.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Aktual'ni problemy psykholohiyi //Zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. Psykhofiziolohiya. Psykholohiya pra-tsi. Eksperymental'na psykholohiya, T. V.- V. 14.- Kyyiv.- 2014.- 238 s.
2. Aktual'ni problemy psykholohiyi //Zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny. Psykhofiziolohiya. Psykholohiya pra-tsi. Eksperymental'na psykholohiya, T. V.- V. 15.- Kyyiv, 2015.- 283 s.
3. Е.Р. Yl'yn. Motyvatsyya y motyvы /Е.Р. Yl'yn.- SPb: PYTER, 2000.- S. 75 – 114.
4. Kokun O.M. Osoblyvosti profesiynoho samozdiysnennya fakhivtsiv riznoho viku ta profesiy /O.M. Kokun //Aktual'ni problemy psykholohiyi. Zbirnyk naukovykh prats' Instytutu psykholohiyi NAPN Ukrayiny. Psykhofiziolohiya. Psykholohiya pratsi. Eksperymental'na psykholohiya T. V.- V. 14.- Kyyiv, 2014.- S. 90 – 99.
5. Kruzheva T.V. Deyaki osoblyvosti profesiynoho samozdiysnennya naukovtsiv / Kruzheva T.V. // Aktual'ni problemy psykholohiyi, zb. Nauk. pr.. Instytutu psykholohiyi NAPN Ukrayiny. Psykhofiziolohiya. Psykholohiya pratsi. Eksperymental'na psykholohiya. T. V.- V. 15.- S. 92 – 105.
6. Myl'man V.Э. Proyzvoditel'naya y potrebytel'naya motyvatsyy /V.Э. Myl'-man //Psykhol. zh., 1988.- # 1.- S. 27 39.

**Krujeva T.V. Individual features of motivational components of scientific researchers' professional self-realization.** The results of experimental research on features of motivational components as factors of scientific researchers' professional development are presented in the article. The study methods of internal and external motivation, motivational structure and components of the motivational profile are described there. The extent of manifestation of mentioned components are defined. It is indicated that scientists' professional self-realization is associated with diverse characteristics of motivational sphere, with actualization of the inner need of life strategy formation, particularly, in relation to self-realization in the profession. At the level of personality the dominant motivation becomes not only the need of creation of socially useful scientific production, but the need of creation of himself also.

*Keywords:* professional self-realization, scientific researches, motivational structure, motivational profile.