

Прояви професійного стресу в мотиваційній сфері фахівців

С.В. Солдатов

здобувач кафедри
психології,
Київський національний
торговельно-
економічний університет

Науковий керівник:

О.Є. Самойлов
доктор психологічних
наук, професор,
Київський національний
торговельно-
економічний університет

У статті представлено особливості мотиваційної сфери машиністів приміських електропоїздів (професіоналів), що виявились у високому рівні мотиву професіоналізму, соціальної значимості та мотивації схвалення; низькому рівні мотивів самоствердження й безпосередньо процесу праці, а також низькому рівні потреби в досягненні.

В статье представлены особенности мотивационной сферы машинистов пригородных электропоездов (профессионалов), что проявилось в высоком уровне мотива профессионализма, социальной значимости и мотивации одобрения; низком уровне мотивов самоутверждения и непосредственно процесса труда, а также низком уровне потребности в достижении.

This article presents the characteristics of the motivational sphere of professional drivers of commuter trains, which resulted in a high level of professionalism motivation, motive of social importance and motivation of approval, low level of self-assertion motive and interest for labor process and low level of need for achievements.

Ключові слова: професійний стрес, мотивація, професіонали, молоді фахівці, початківці.

Постановка проблеми

Актуальність дослідження впливу мотиваційної сфери на діяльність полягає в тому, що дає змогу з'ясувати особливості проявів поведінки особистості під час подолання впливу негативних факторів, виявити чинники, що сприяють стресостійкості чи дезадаптації особистості та дисбаланс між системою цінностей особистості й проявами її реальної поведінки під час виконання професійної діяльності.

Для осіб, які працюють у стресогенних умовах актуальна мотивація – це поєднання стійких особистісних утворень як професійно важливих мотивів (відповідальності, спрямованості особистості на подолання стресових перешкод, почуття обов'язку, професійної компетентності) з урахуванням ситуативних факторів. Інтенсивність актуальної мотивації залежить від сили мотиву й інтенсивності ситуативних детермінант мотивації (вимог, почуття відповідальності, обов'язку, складності ситуації, завдань, які треба розв'язувати). Водночас, актуалізація активності реалізується за умов високого рівня стресостій-

кості особистості.

Відомо, що успіх у будь-якій діяльності залежить не лише від професійних ЗНУ, а й від мотивації. Саме в діяльності досліджуваних ця закономірність набуває актуальності. Чим вищий рівень професійно-важливих мотивів – почуття обов'язку, спрямованості особистості на подолання стресогенних перешкод, професійної компетентності, самоствердження професіонала, тим більше зусиль особистість здатна докладати для досягнення позитивних результатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Фундаментальні психологічні дослідження теоретичного та експериментального спрямування проблеми мотивації стосуються різноманітних аспектів діяльності, навчання та виховання особистості. У психологічній літературі відомі роботи, автори яких вивчали мотиваційну сферу, коли екзо- або ендогенні чинники призвели до зміни психічного стану особистості (В.А. Абабков [1], Н.В. Чепелева

[2], Ю.А. Александровский [3], Б.Г. Анянцев [4], А.А. Бодалев [5], В.К. Вилюнас [6], Е.С. Горелова [7], Е.А. Климов [8], В.В. Клименко [9], М.С. Корольчук [10], В.М. Крайнюк [11], С.Д. Максименко [12], С.М. Миронець [13], Г.С. Нікіфоров [14], Л.Є. Орбан-Лембрик [15].

Щодо діяльності в стресогенних умовах стресостійкість відіграє провідну роль у детермінації діяльності, особливо, якщо її процесуальний компонент (тобто процес діяльності) пов'язаний із негативними емоціями.

У межах теорії діяльності О.М. Леонтьєв і В.І. Ковальов обґрунтували необхідність розмежування понять «загальна мотивація праці» та «професійна мотивація». Перша зумовлює спонукальну активність особистості, її ставлення до праці, друга визначає спрямованість на конкретну професійну діяльність [16; 17].

Аналіз експериментальних досліджень показав, що загальна мотивація праці в процесі професіоналізації не змінюється. Професійна мотивація суттєво змінюється на кожному етапі становлення спеціаліста. Так, основним мотивом у досліджуваних новачків є прагнення до безпеки, у молодих спеціалістів – прагнення до професійного успіху, а для досвідчених досліджуваних ці мотиви є рівнозначними (В.О. Бодров [18]).

У молодих спеціалістів основні мотиви – прагнення до пізнання та спілкування, прагнення до професійного успіху, домінуюча ціль – досягнення високих професійних результатів [17].

У досвідчених спеціалістів при збереженні високої значимості прагнення до пізнання та спілкування, відмічається високий рівень мотивів прагнення до безпеки й професійного успіху. Основними цілями діяльності досліджуваних на всіх етапах професіоналізації є особистісне та професійне самовизначення, самопізнання й досягнення високого соціального статусу. Професійна мотивація змінюється у напрямі посилення мотивів прагнення до професійного успіху та самовизначення, а також зняття суперечностей між досягненням високих про-

фесійних результатів безпеки, що зменшує вірогідність проявів професійного стресу.

У процесі професіоналізації відбувається не тільки зміна значимості, а й збільшення кількості провідних цілей і способів їх реалізації: найменша кількість відмічається у новачків, найбільша – у молодих спеціалістів, а у професіоналів знову відбувається незначне їх зменшення.

Висока успішність професійної діяльності забезпечується сукупністю певних мотиваційних компонентів, адекватних характеру завдань та умовам професійної діяльності. Недостатня успішність діяльності на кожному етапі професіоналізації пов'язана з різними мотиваційними особливостями досліджуваних: рівнем вираженості мотивації прагнення до успіху, мотиваційними установками на результат діяльності.

Зміна кількості професійних мотиваційних компонентів відбувається нелінійно, і їх кількість розрізняється в процесі підготовки та здійснення діяльності; формування ієрархії мотиваційних компонентів у досвідчених досліджуваних зумовлено не зниженням їх значимості, а зростанням цінності та проявами інших мотиваційних компонентів.

Процес професіоналізації досліджуваних супроводжується розвитком професійної мотивації, яка формується на основі загальної мотивації праці. Професійна мотивація набуває змін у зв'язку зі специфічним змістом завдань на різних етапах професіоналізації. Вона проявляється в посиленні мотиву прагнення до професійного успіху та зниженні прагнення до самовизначення, у збільшенні значимості цілей досягнення високих професійних результатів та зменшення рівня показників професійного стресу.

Отже, знання особливостей стресу в мотиваційній сфері особистості дає змогу не тільки з'ясувати наукове завдання щодо особливостей механізмів його розвитку у конкретного фахівця, а й дає підстави для розв'язання практичного завдання – інформування та надання психологічної допомоги.

У цілому, розвиток професійного стресу залежить від зовнішніх і внутрішніх чинників, а саме: від інтенсивності стресогенних факторів, рівня професіоналізації, а також індивідуально-психологічних властивостей (інтелекту, тривожності, стресостійкості, нормативності поведінки, відкритості, інтернальності загальної та у сфері міжособистісних стосунків і невдач, тривожності, вольового самоконтролю, типологічних особливостей).

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Водночас, у структурі не розв'язаних раніше загальних проблем професійного стресу залишається така, що, практично не розглядалась, і це стосується особливостей проявів професійного стресу в мотиваційній сфері фахівців.

Формулювання цілей статті

Мета статті – здійснити аналіз результатів емпіричного дослідження проявів професійного стресу в мотиваційній сфері машиністів приміських електропоїздів (МПЕП).

Завдання – з'ясувати особливості мотиваційного компонента професійного стресу у МПЕП залежно від досвіду фахової роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження

Особливості мотиваційних компонентів у машиністів приміських електропоїздів було вивчено у 48 професіоналів, які мають досвід і термін робочого стажу понад 10 років (група №1). В групі №2 було обстежено за однаковим комплексом методик 51 молодого спеціаліста зі стажем до 5 років, у групі №3 досліджено 42 початківці.

Обстеження провели за трьома методиками: «Мотивація до діяльності», «Оцінка потреби в досягненні» та «Оцінка мотивації схвалення» [19; 20].

Так, методика «Мотивація до діяльності» спрямована на дослідження професійної мотивації, яка зумовила вибір професії та тривале виконання обов'язків,

пов'язаних із цією професією. Питання щодо впливу мотивації на успішність діяльності є одним із основних: загально-визнано, що від рівня професійних мотивів залежить ефективність діяльності, саме цей факт цікавив нас і обґрунтовує застосування вказаної методики.

Результати дослідження за методикою «Мотивація до діяльності» свідчать, що у структурі мотивації досліджуваних професіоналів домінують мотиви професійної майстерності – $18,4 \pm 0,5$; соціальної значимості праці – $17,6 \pm 0,9$.

Значно нижчими у цій групі досліджуваних є показники мотиву самоствердження та найнижчий показник мотиву безпосередньо праці (відповідно $14,5 \pm 0,8$ б., $12,9 \pm 0,2$). Такі результати свідчать про те, що найбільш притаманними для досліджуваних професіоналів є: мотив професійної майстерності та соціальної значимості праці, менш значимими є мотиви самоствердження та праці.

У групі №2 передусє мотив самоствердження ($17,1 \pm 1,3$ б.) і мотив професійної майстерності ($16,6 \pm 1,2$ б.). Показники мотиву соціальної значимості праці та мотиву безпосередньо праці мають відповідно оцінки в $15,4 \pm 0,7$ б. та $14,7 \pm 1,2$ б. Отже, особливості в порівняльній характеристиці мотивації до діяльності є те, що у групі досвідчених досліджуваних, у першу чергу, важливими є мотиви професіоналізму та соціальної значимості, які відповідно на 1,8 б. і 2,6 б. вищі ($p < 0,05$), ніж у групі №2.

Фахівці з малим досвідом роботи надали перевагу, в першу чергу, мотивам самоствердження та професіоналізму, що на 2,6 б. і 1,8 б. менше, ніж показники групи №1 ($p < 0,05$). Таким чином, для досліджуваних обох груп важливим є мотив професійної майстерності, тоді, як для професіоналів – мотив соціального значення праці, для осіб із групи №2 – мотив самоствердження в праці. Це означає, що для стресостійких осіб надзвичайно важливим є соціальна підтримка, схвалення професіоналів, визнання в соціальному оточенні.

Методика «Мотивація досягнення»

спрямована на виміри мотивації досягнень – прагнення особистості до поліпшення результатів, незадоволення досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей, намагання домогтися свого за будь-яких умов. Існує тісний зв'язок між рівнем мотивації досягнення й успіхом у діяльності. Фахівці, які мають високий рівень цієї мотивації, шукають ситуації досягнення, впевнені в успіхові, готові прийняти на себе відповідальність, рішучі в невизначених ситуаціях, проявляють наполегливість у досягненні цілі, демонструють велику впевненість при зіткненні з перешкодами [20].

Аналіз результатів виміру «Мотивації досягнення» дав неочікуваний результат. Так, у групі професіоналів рівень потреби в досягненні відмічається в межах низького рівня середніх-найвищих із низьких ($11,9 \pm 0,7$ б.), а в групі №2 на рівні середніх ближче до високого рівня $14,4 \pm 0,8$ б. ($p < 0,05$).

Такі дані свідчать про те, що для групи професіоналів виявилися малозначимими потреби в досягненні. З психодіагностичної бесіди вони пояснюють це з позиції того, що професіонал своєї справи вже реалізував цю потребу у професійній діяльності (мотив знецінювання в реалізованій потребі).

Водночас для молодих фахівців цей мотив актуальний, необхідний у своєму професійному становленні, і тому у них він досягає середнього рівня ($14,5 \pm 0,8$ б.).

Методика «Оцінки мотивації схвалення» на відміну від попередньої – це прагнення заслужити схвалення значимого оточення – набагато менше визначає успіх у справах, але надзвичайно суттєво впливає на якість взаємостосунків з іншими людьми (Х. Хекхаузен [20]).

Аналіз результатів за цією методикою виявив несподівані результати. Мотивація схвалення виявилася важливою для обох груп досліджуваних і навіть вищою спостерігається в групі професіоналів, ніж молодих фахівців (відповідно $16,7 \pm 0,9$ б. і $16,6 \pm 0,88$ б.).

Особистість існує в суспільстві, маючи

свідомість, орієнтується в складній системі взаємовідносин, вступає у взаємодію, адекватно усвідомлює себе, порівнює з іншими. Мотиваційна функція діяльності та спілкування реалізується завдяки таким компонентам особистості як спрямованість, потреби, мотиви, інтереси.

Інтереси, програмування діяльності та поведінки пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями, вираженістю професійно важливих якостей. Регуляція і контроль діяльності та взаємодії відбуваються не тільки завдяки психофізіологічним характеристикам темпераменту, знань, навичок та умінь, а й завдяки психічним станам, домаганням, самооцінці та певним властивостям особистості, у тому числі рівню стресостійкості та вираженості професійної мотивації, що найбільш актуально для МПЕП.

Для дослідження самооцінки особистості нами використано перший варіант методики, описаний у практичному посібнику за ред. Т.І. Пашукової [19]. Аналіз отриманих результатів показав, що рівень самооцінки у досліджуваних-професіоналів знаходиться в межах тенденції до завищення ($x = 0,39-0,89$), середнє значення у групі №1 = $0,88 \pm 0,01$, тобто майже на межі надмірно завищеної. Водночас, у групі досліджуваних із меншим досвідом роботи – $0,63 \pm 0,05$ з середньою тенденцією до завищення.

Отже, у досліджуваних професіоналів виявлена закономірність, яка полягає в тому, що високий рівень самооцінки з тенденцією до завищеної притаманний високому рівню професіоналізму та стресостійкості, нижчий рівень професіоналізму притаманний і нижчим показникам самооцінки та стресостійкості.

Рівень домагань досліджуваних вивчали за аналогічною назвою методики, яка описана в практичному посібнику за ред. Т.І. Пашукової [19].

Аналіз отриманих результатів показав, що в групі професіоналів-досліджуваних рівень домагань становить $1,64 \pm 0,09$ од. у межах помірного рівня (1,0-2,99). Помірний рівень домагань притаманний

особам, впевненим у собі, які не шукають самоствердження та налаштовані на успішний результат, які розраховують на свої зусилля та співвідносять їх із цінністю досягнутого результату. Отже, така інтерпретація отриманих результатів цілком співвідноситься з реалістичним рівнем домагань у обстежених досліджуваних професіоналів.

Для досліджуваних із групи молодих спеціалістів притаманно: високий реалістичний рівень домагань у межах (3,0-4,99 од.) з реальною оцінкою – $3,5 \pm 0,02$ од.

Для осіб цієї категорії високий реалістичний рівень домагань молодого спеціаліста може поєднуватися з переконливістю себе в цінності своїх дій, прагненням до самоствердження, відповідальністю, корекцією своїх невдач за рахунок власних зусиль, наявністю стійких життєвих планів.

Таким чином, представлені результати за методикою дослідження рівня домагань з'ясували та підтвердили припущення, що у групі професіоналів рівень домагань помірний, як осіб впевнених у своїх професійних можливостях і налаштованих на успіх, що побічно свідчить про високий рівень стресостійкості особистості. Тим більше, що й рівень самооцінки у цієї категорії досліджуваних високий із тенденцією до завищення, що свідчить про високий рівень професіоналізму, мотиваційних компонентів діяльності в стресогенних умовах і стресостійкості.

Висновки

У результаті аналізу проблеми професійної мотивації виокремлено групу мотивів, які є визначальними детермінантами діяльності для машиністів приміських

електропоїздів. Окрім традиційних пізнавального, комунікативного, виділено мотив подолання перешкод, мотив соціальних норм просоціальної діяльності та мотив досягнення успіху. У цілому, нам відомо, що актуалізація окремих мотивів діяльності детермінується низкою чинників, що є структурними компонентами діяльності: 1) потребнісно-мотиваційний (стимульний); 2) інформаційно-пізнавальний (орієнтувальний); 3) операційно-результативний (продуктивний); 4) ціноутворюючий (програмувальний); 5) стресостійкий (стабілізуючий та відновлюючий); 6) соціально-нормативний (захисний); 7) професійний (процесуальний, успішно-досвідовий).

Таким чином, особливістю мотиваційної сфери машиністів приміських електропоїздів професіоналів виявилось те, що для них притаманно: високий рівень мотиву професіоналізму й соціальної значимості та мотивація схвалення; низький рівень мотивів самоствердження й безпосередньо процесу праці, а також низький рівень потреби в досягненні. Тобто, для стресостійких осіб суттєве значення має соціальне схвалення, соціальна значимість праці, мотив професіоналізму. Водночас, для молодих фахівців притаманний мотив самоствердження, мотив професійної майстерності, мотив досягнення та схвалення.

Перспективи подальшого дослідження цієї теми полягають у з'ясуванні проявів професійного стресу у МПЕП із різним досвідом роботи на особистісному, соціальному та професійному рівнях, з метою створення комплексної превентивної програми профілактики професійного стресу для різних категорій фахівців.

Література

1. Абабков В.А. Адаптація к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии / В.А. Абабков, М. Перре. – С.-Пб. : Речь, 2004. – 166 с.
2. Актуальні проблеми сучасної української психології : до 60-річчя від дня народження академіка С.Д. Максименка / за ред. Н.В. Чепелєвої. – К., 2002. – 350 с.
3. Александровский Ю.А. Пограничные психические расстройства / Ю.А. Александровский. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1997. – 576 с.
4. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания / Б.Г. Ананьев. – С.-Пб : Питер, 2001. – 272 с.

5. *Бодалев А.А.* Психологическое исследование проблемы профессионализации личности / А.А. Бодалев ; под ред. В. А. Бодрова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – М. : Ин-т психологии АН СССР, 1991. – С. 8-26.
6. *Вилюнас В.К.* Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 288 с.
7. *Горелова Е.С.* Мотивация достижений и адаптация к психическому стрессу / Е.С. Горелова // Роль эмоционального стресса в генезе нервно-психических заболеваний. – М., 2007. – С. 48-56.
8. *Климов Е.А.* Пути в профессионализм (психологический взгляд) : учебное пособие / Е.А. Климов. – М. : Москов. психолого-социальный ин-т ; Флинта, 2003. – 320 с.
9. *Клименко В.В.* Психологічні механізми праксису людини : монографія / В.В. Клименко. – К. : Слово, 2013. – 640 с.
10. *Корольчук М.С.* Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2012. – 580 с.
11. *Крайнюк В.М.* Психологія стресостійкості особистості : монографія / В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2009. – 432 с
12. *Максименко С.Д.* Метод дослідження особистості / С.Д. Максименко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №7. – С. 1-8.
13. *Миронець С.М.* Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України / С.М. Миронець // 36. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2012. – Т.V, ч. 2. – С. 151.
14. *Никифоров Г.С.* Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – С.-Пб : СПбУ, 2006. – 316 с.
15. *Орбан-Лембрик Л.С.* Активність особистості як форма вияву її індивідуальності професіоналізму / Л.Э. Орбан-Лембрик // Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. – К. : Ін-т психології ім. Г.С. Костюка, 2012. – Т.1. – С. 140-143.
16. *Занюк С.С.* Психологія мотивації : навчальний посібник / С.С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
17. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – С.-Пб : Питер, 2010. – 512 с.
18. *Бодров В.А.* Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2010. – 511 с.
19. *Пашукова Т.І.* Практикум із загальної психології / Т.І. Пашукова, А.І. Допіра, Г.В. Дьяков. – К. : Знання, 2000. – 204 с.
20. *Хекхаузен Х.* Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – М. : Педагогика, 1986. – Т.1. – 408 с.