

УДК 159.9.015:019.2

Дробот Ольга В'ячеславівна

доктор психологічних наук, професор кафедри практичної психології
Львівського державного університету внутрішніх справ МВС України

e-mail: piterkiev@gmail.com

ORCID: 0000–0001–5999–7632

**ПСИХОСЕМАНТИЧНИЙ ЗМІСТ МОТИВІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ В СВІДОМОСТІ КЕРІВНИКІВ**

В статті розглядається мотиваційна структура професійної свідомості, висвітлюється семантичний зміст мотивів професійної управлінської діяльності. Представлено порівняльний аналіз психосемантичного змісту професійних мотивів майбутніх управлінців — студентів-менеджерів і досвідчених управлінців — працюючих керівників.

Ключеві слова: професійна свідомість, управлінська свідомість, мотиви управлінської діяльності, психолінгвістична система ВААЛ, психосемантичний зміст, порівняльний аналіз.

Протягом усього розвитку психології мотивації протиставлялися два ключові підходи до поведінки людини: біхевіористський і телеологічний, проблема співвідношення свободи і детермінованості в людській діяльності [10].

Стан проблеми. На сучасному етапі розвитку психології мотивації на перший план виходять проблеми, які раніше були поставлені в екзистенціальній філософії і довго ігнорувалися основними напрямками академічної психології — проблеми вибору, свободи, волі, контролю над мотивацією, життєвих цілей, перспектив майбутнього, саморегуляції в широкому сенсі слова, автономії і самодетермінації (Д. О. Леонтьєв [10, с. 50]). Мотивація розглядається в антропологічному контексті, саме особистість знову стала ядром мотивації, що розуміється у широкому сенсі. Людські дії завжди мають смисл і спрямовані на мету, вони телеологічні — такий найпопулярніший постулат філософії і психології ХХ століття. Відповідь на питання «з якої причини» може бути лише частковою, вичерпна відповідь можлива лише через питання «навіщо», яке локалізує поведінку людину у смислово-вому контексті [10].

Вивчення мотиваційної структури є продуктивним у дослідженнях не лише структури людської діяльності, але й людської свідомості. Важливість досліджень професійної свідомості для практики мотивації трудової діяльності пов'язана з переосмисленням ролі і місця людини в суспільному виробництві та становленням нової ідеології менеджменту — менеджменту людських ресурсів.

Чинники, що зумовлюють діяльність людини взагалі і трудову діяльність зокрема, важливі для цілісного аналізу людини як особистості. Поруч із загальножиттєвими мотивами мотиви трудові займають належне

місце у такому аналізі. Їхній тісний зв'язок простежується також у низці концепцій, які за основу визначення головних трудових мотивів беруть структуру мотивів загальножиттєвих. Багатовимірний процес розвитку особистості описується через поняття «прагнення до смислу» (В. Франкл [14]), «повноцінного людського функціонування» (К. Роджерс), «самоактуалізації», «самореалізації» (Ш. Бюлер, А. Маслоу [11]) та ін. У підході, запропонованому Б. Г. Ананьєвим [2] та К. А. Абульхановою-Славською [1], виключної ваги набуває доповнення цими авторами традиційного аналізу мотивації вивченням аспектів мотивації людини як суб'єкта діяльності.

Мотив — це феномен (у формі матеріального або ідеального предмета), що спонукує й скеровує на себе діяльність індивіда і заради якої ця діяльність здійснюється. Розглядають мотивацію досягнення і протиставлену їй мотивацію уникання невдач. Під мотивацією досягнення розуміється мотивація, спрямована на якнайкраще виконання будь-якого виду діяльності, орієнтованої на досягнення певного результату, до якого може бути застосований критерій успішності [6]. Мотивація трудової діяльності, яка може розглядатися як складова частина, окремий елемент мотивації досягнення, нами розглядається як сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до трудової діяльності і які надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей.

Мотивація трудової діяльності належить до найбільш стійких груп мотивів, що відображають розвиток інтересів людини [1; 3; 9]. Мотивами досягнення у професійній діяльності можуть бути правильно поставлені цілі, успішне вирішення проблем, підвищення професійної компетенції тощо. Задоволення трудового інтересу не веде до його згасання, а викликає нові інтереси, що відповідають більш високому рівню потреби в досягненні нових результатів діяльності і більш високого рівня комфортності існування. Х. Хекхаузен трактує досягнення як стійку потребу домагатися успіху в будь-якому виді діяльності і зазначає, що ця потреба носить генералізований характер і виявляється в будь-якій ситуації [15].

Мета статті. Довести, що психосемантичний зміст професійних мотивів у свідомості майбутніх фахівців вже на стадії свого формування пов'язаний з провідними мотивами їх майбутньої професійної діяльності.

Результати дослідження. Розуміння тексту як комунікативної системи мовних знаків, у якій відбувається ментальна об'єктивація особистості, дозволяє розцінювати вербальну продукцію суб'єкта як асоціативне поле смислів [5; 13]. Завдяки цьому у психолінгвістичних і психосемантичних експериментах виявляється відповідність між експертною оцінкою тексту та лексичною репрезентацією мотиваційної сфери автора тексту.

Розглянемо професійну свідомість майбутніх управлінців (магістрів-менеджерів виробничої сфери діяльності), що вирізняється специфікою своїх мотиваційних компонентів, які тісно пов'язані з провідними мотивами майбутньої професійної діяльності [7].

Дослідження семантики мотивів прийняття рішень групами респондентів, практично однорідними за віковими, але різними за освітніми показниками, показало, що висновки нашого дослідження щодо того, яким чи-

ном представники досліджуваних груп уявляють основні рушійні мотиви своєї професійної діяльності, кореспондують з теоретичними положеннями Х. Хекхаузена [15]. Діяльність, спрямована на досягнення, усвідомлюється респондентами як така, що має бути бажаною, і результат цієї діяльності має бути отриманий ними самими. Тобто у свідомості більшості студентів знайшло відображення переконання про необхідність прагнути самореалізації у тій сфері, яка цікава саме їм, а також про бажаність діяльності, результат якої залежить від самої особистості більше, аніж від інших, зовнішніх обставин. Цілепокладання виражає активний бік свідомості і визначає спосіб і характер дій людини. Однак не будь-яка ціль як зовнішній щодо особистості стимул може перетворитися у внутрішнє спонукання. Ціль стає такою, лише якщо вона суттєво торкається потреб, інтересів, прагнень особистості. Значення цілей у такому випадку полягає в тому, що вони надають діяльності напрямку [12, с. 7]. Тому потреби й мотиви досягнення виявляються в намаганні людини вирішувати поставлені завдання якомога ефективніше і швидше.

У ході дослідження семантичного змісту професійних мотивів у свідомості майбутніх управлінців і працюючих нами було проведено порівняльний аналіз відповідних показників. Враховуючи той факт, що у студентів управлінська свідомість ще переживає стадію свого становлення, розподіл цієї підвибірки за рівнями розвитку свідомості не провадився. Тому, виходячи з необхідності врівноважити умови порівняння, ми порівнювали дані студентів [8] з даними представників групи з середньо розвинутою управлінською свідомістю (УС2) як найбільш типовими для групи працюючих управлінців [7, с. 295]. Для виявлення семантичного змісту визначався ступінь відповідності розвиненості провідних мотивів в професійній свідомості майбутніх управлінців та вже працюючих керівників, який встановлювався здійсненням порівняльного аналізу результатів застосування методики «Незакінчені речення» у цих групах досліджуваних.

Мета даного етапу роботи полягала у виявленні й описанні особливостей ментального лексикону управлінця як сукупності одиниць, що фіксують у мові ознаки професійної свідомості [9; 12]. З цією метою нами була застосована проєктивна методика «Незакінчені речення» та контент-аналіз отриманих текстів засобами комп'ютерної експертної системи ВААЛ [16; 17]. У нашому випадку текст методики незакінчених речень розглядався як система стимульованих експериментом вербальних асоціацій, організованих за принципом поля, що має ядро (найбільш частотні асоціації), периферію та відбиває семантику професійної свідомості [4].

Метод контент-аналізу — один з найбільш активно використовуваних у психології методів якісно-кількісного аналізу змісту текстових документів з метою виявлення або вимірювання відбитих у них різних фактів і тенденцій. Особливість контент-аналізу полягає в тому, що він вивчає тексти в їхньому соціальному контексті. Кількісний контент-аналіз у першу чергу дозволяє виявити частоту появ у тексті певних характеристик його змісту, тоді як якісний дозволяє робити висновки навіть на основі єдиної наявності або відсутності певної характеристики змісту.

Найбільш зручно кількісний контент-аналіз піддається реалізації в комп'ютерній психолінгвістичній експертній системі ВААЛ. З цієї причини ми використовуємо винятково кількісний контент-аналіз тексту засобами названої системи [16]. Експертна система ВААЛ дозволяє аналізувати контексти вживання певних слів і категорій, а саме — з'ясувати прості частоти категорій, відносні частоти, оцінки категорій щодо мовної норми, що дозволяє оцінювати різні характеристики тексту або його автора. Образно кажучи, такий аналіз дозволяє виділити в тексті кілька семантичних ліній та аналізувати їх окремо. На думку авторів експертної системи, очевидним є величезний потенціал контент-аналізу для моніторингу великих обсягів інформації, тому що він дозволяє повністю автоматизувати весь процес збору інформації.

Застосування проективної методики дозволило проаналізувати сукупний текст групи студентів — майбутніх менеджерів [8] і групи працюючих керівників [7].

Розглянемо вербальну продукцію майбутніх професіоналів. Ментальний лексикон переважної більшості студентів-менеджерів виявився наповненим такою лексикою: близький, виконати, викрутитися, віддача, відкрити, відповідати, вчасно, добродушний, домогтися, допомагати, доручити, досягнення, завжди, задовольняти, закритий, затишний, знайти, користуватися, краще, лідерство, не вистачає, не знаю, не так, не уявляю, організувати, очікувати, переконати, піднімати, пізнавати, посильний, почати, привітний, придатися, радіти, реалізуватися, розвиватися, розподіляти, розуміти, сила, стабільність, створити, трапитися, урахувати, уступати.

Ключовими висловлюваннями у даній групі є: не брати на себе відповідальність, розчарування, для відводу очей, суміцати багато справ, впевненість у житті, спокійне життя, хороший фахівець, добитися свого, мучитись над дипломною роботою, спробувати себе у справі, неактуальні теми, не можу визначитися, отримати диплом, сидіти над підручниками, на роздоріжжі, робота хвилює, побороти свій страх, сумбурне життя, потік інформації, вибирати напрям, добитися успіху, перспектива, високооплачувана робота, все добре, керівна посада, багато можливостей, відкрити себе, хочу спілкуватися, кар'єрні плани, нікому не цікаво, напружено працювати, попит на спеціальність, постійно навчатися новому, досвід, працювати з людьми, зможу довести, цікаве співробітництво, дізнаватися щось нове, поїхати за кордон, добросовісно працювати, сім'я, не вистачає часу, блискуче майбутнє, перемоги й провали, можливості розвиватися, ресурс, увійти в колію, як усі.

Якісний аналіз показує смислову специфіку вербальної продукції майбутніх управлінців, яку можна визначити як амбівалентність: цей дискурс можна охарактеризувати одночасно як пасивний і активний, мотивація уникання невдач тут межує з мотивацією досягнень.

Розглянемо вербальну продукцію фахівців-управлінців. Ментальний лексикон їх свідомості представлено такою лексикою: знання, заповзятливість, керувати, компроміс, контакт, недовіра, комерційна структура, неприємності, працювати, причини, проблеми, рішучість.

Ключовими висловлюваннями у даній групі є: адекватність і непохитність; бажання звільнитися; бути адекватним; бути менш довірливим; бути більш заповзятливим; бути більш рішучим при змінах; відповідаю за все, що відбувається в компанії; відпустка; подорож по деяких країнах; все завершується так, як раніше передбачалося; добиватися виконання; домагатися більшого в житті; досягнення земних благ; досягти у професії вершин; дратує пасивність; духовне вдосконалення; зазирнути у себе і змінити тактику; занадто добре ставлюся до людей; захоплення своєю справою; змушують посміхнутися; іноді доводиться переробляти; іти на контакт; керувати будь-якою комерційною структурою; керувати відділом; люди дуже різні; мають більше знань в різних галузях; мрії колись збудуться; на самоті; навчився новому; надто відкритий; не контактують з цією людиною або з цього питання; не перекладати свої особисті неприємності та роздратування на інших; не принижувати людську гідність; немає побутових негараздів; неминучі конфлікти; перевіряю виконання; переоцінюєш і намагаєшся розвиватися; перероблення не вітаю; поставлені чіткі завдання; правильне рішення; працювати як згуртований колектив; приємно і комфортно працювати; приймати самостійні рішення; приносити користь людям і собі; приносити користь суспільству; приносити радість і задоволення; причини неприємностей в собі; психологічний клімат; разом як одна сім'я; рано визначитися з професією; рахуватися з думкою своїх співробітників; реалізація нових ідей (проектів).

Сукупні тексти груп студентів — майбутніх менеджерів та працюючих управлінців представляються із застосуванням експертної системи ВААЛ і порівнюються в таблиці.

Таблиця

Порівняльний мотиваційний аналіз ментального лексику студентів і працюючих керівників

Параметри текстів	Студенти	Управлінці (УС 2)
Влада	-7.4	4.9
Бажання влади	-2.1	2.4
Страх влади	6.5	-0.7
Досягнення	-4.8	5.2
Досягнення успіху	-1.4	2.1
Запобігання невдачам	3.1	6.1
Афіліація	3	2.6
Надія на підтримку	1.9	-0.4
Страх знехтування	2.6	1.1
Фізіологія	-2.7	-4.1

У таблиці наводимо результати мотиваційного аналізу ментального лексику студентів — майбутніх менеджерів і працюючих керівників. При обробці даних з урахуванням порогу ймовірності 0.95 ми звертаємо увагу на бали, які за абсолютною величиною перевершують 2 [16].

Як засвідчили результати застосування експертної психолінгвістичної системи ВААЛ до вербальної продукції керівників і студентів, професійна

свідомість в обох групах виявляється пов'язаною з провідними мотивами діяльності суб'єкта.

Висновки. Аналіз ментального лексикону студентів і досвідчених управлінців, що мають вже сформовану професійну свідомість, показав структурну подібність їх мотиваційної сфери. Різниця виявляється тільки у вираженості певних показників. Керівники мають ментальний лексикон переважно з маркерами мотивів бажання влади, досягнення успіху і запобігання невдачам, а студенти — страху влади та запобігання невдачам. Керівники порівняно менш афіліативні і більше намагаються запобігати невдачам. Наявності надії на підтримку і страху знехтування у студентів протистоїть відсутність таких в управлінців. Представники обох груп показують низьку фізіологічність своїх мотивів.

Отже, психосемантичний зміст мотивів управлінської діяльності в свідомості майбутніх і вже працюючих керівників показав структурну подібність, але різне якісне наповнення і тому можливість для професійного розвитку майбутнього професіонала за рахунок будови професійних мотивів, що формуються у практичній управлінській діяльності.

Список використаних джерел і літератури

1. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / Абульханова-Славская К. А. — М.: Наука, 1980. — 335 с.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Ананьев Б. Г. — СПб.: Питер, 2001. — 288 с.
3. Артемьева Е. Ю. Обучение профессии как перестройка семантических составляющих субъективного опыта / Е. Ю. Артемьева, И. Б. Ханина // Мышление и общение в конкретных видах практической деятельности. — Ярославль: ЯрГУ, 1984. — С. 107–118.
4. Артемьева Е. Ю. Психосемантические методы описания профессии / Е. Ю. Артемьева, Ю. Г. Вяткин // Вопросы психологии. — 1986. — № 3. — С. 127–133.
5. Белянин В. П. Психолингвистика: учебник / Белянин В. П. — 2-е изд. — М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 2004. — 232 с.
6. Гордеева Н. А. Мотивация достижения: теории, проблемы, исследования / Гордеева Н. А. // Современная психология мотивации. — М.: Смысл, 2002. — С. 48–56.
7. Дробот О. В. Психосемантика управлінської свідомості керівника: монографія / Ольга Вячеславівна Дробот; ОНУ ім. І. І. Мечникова. — Донецьк: Східний видавничий дім, 2014. — 372 с.
8. Дробот О. В. Психосемантичні особливості професійної свідомості майбутніх менеджерів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / О. В. Дробот; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова. — О., 2009. — 18 с.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Зеер Э. Ф. — М.: Академический проект, 2006. — 336 с.
10. Леонтьев Д. А. От инстинктов к выбору, смыслу и саморегуляции: психология мотивации вчера, сегодня, завтра / Д. А. Леонтьев // Современная психология мотивации. — М.: Смысл, 2002. — С. 47–102.
11. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А. — СПб.: Евразия, 1999. — 478 с.
12. Москвичев С. Г. Мотивация, деятельность и управление / Москвичев С. Г. — Киев: Сан-Франциско, 2003. — 492 с.
13. Петренко В. Ф. Основы психосемантики / Петренко В. Ф. — СПб.: Питер, 2005. — 480 с.
14. Франкл В. Человек в поисках смысла / Франкл В. — М.: Книга, 1990. — 254 с.
15. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2 т. / Хекхаузен Х. — М.: Педагогика, 1986. — Т. 1. — 408 с.

16. Шалак В. И. Современный контент-анализ. Приложения в области политологии, психологии, социологии, культурологии, экономики, рекламы / Шалак В. И.; РАН, Ин-т философии. — М.: Омега-Л, 2004. — 272 с.
17. Sacks J. M., Levy S. The sentence completion test // *Projective psychology* / eds. L. E. Abt., L. Bellak. — N. Y., 1950. — P. 357-402.

References

1. Abulhanova-Slavskaya K. A. Deyatelnost i psihologiya lichnosti / Abulhanova-Slavskaya K. A. — M.: Nauka, 1980. — 335 s.
2. Anan'ev B. G. Chelovek kak predmet poznaniya / Anan'ev B. G. — SPb.: Piter, 2001. — 288 s.
3. Artemeva E. Yu. Obuchenie professii kak perestroyka semanticheskikh sostavlyayushchih subektivnogo opyta / E. Yu. Artemeva, I. B. Hanina // *Myshlenie i obshchenie v konkretnykh vidakh prakticheskoy deyatelnosti*. — Yaroslavl: YarGU, 1984. — S. 107-118.
4. Artemeva E. Yu. Psihosemanticheskie metody opisaniya professii / E. Yu. Artemeva, Yu. G. Vyatkin // *Voprosy psihologii*. — 1986. — № 3. — S. 127-133.
5. Belyanin V. P. Psiholingvistika: uchebnyy / Belyanin V. P. — 2-e izd. — M.: Flinta: Moskovskiy psihologo-sotsialnyy institut, 2004. — 232 s.
6. Gordeeva N. A. Motivatsiya dostizheniya: teorii, problemy, issledovaniya / Gordeeva N. A. // *Sovremennaya psihologiya motivatsii*. — M.: Smysl, 2002. — S.48-56.
7. Drobot O. V. Psihosemantika upravlenskoy svidomosti kerivnika: monografiya / Olga Vyacheslavivna Drobot; ONU im. I. I. Mechnikova. — Donetsk: Shidnyy vidavnychiy dim, 2014. — 372 s.
8. Drobot O. V. Psihosemantichni osoblivosti profesiynoy svidomosti maybutnih menedzheriv : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.01 / O. V. Drobot; Odes. nats. un-t im. I. I. Mechnikova. — O., 2009. — 18 s.
9. Zeer E. F. Psihologiya professiy: uchebnoe posobie dlya studentov vuzov / Zeer E. F. — M.: Akademicheskyy proekt, 2006. — 336 s.
10. Leontev D. A. Ot instinktov k vyboru, smyslu i samoregulyatsii: psihologiya motivatsii vchera, segodnya, zavtra / D. A. Leontev // *Sovremennaya psihologiya motivatsii*. — M.: Smysl, 2002. — S. 47-102.
11. Maslou A. Motivatsiya i lichnost / Maslou A. — SPb.: Evraziya, 1999. — 478 s.
12. Moskvichev S. G. Motivatsiya, deyatelnost i upravlenie / Moskvichev S. G. — Kiev; San-Frantsisko, 2003. — 492 s.
13. Petrenko V. F. Osnovy psihosemantiki / Petrenko V. F. — SPb.: Piter, 2005. — 480 s.
14. Frankl V. Chelovek v poiskah smysla / Frankl V. — M.: Kniga, 1990. — 254 s.
15. Hekhauzen H. Motivatsiya i deyatelnost: v 2 t./ Hekhauzen H. — M.: Pedagogika, 1986. — T. 1. — 408 s.
16. Shalak V. I. Sovremennyy kontent-analiz. Prilozheniya v oblasti politologii, psihologii, sotsiologii, kulturologii, ekonomiki, reklamy / Shalak V. I.; РАН, Ин-т философии. — M.: Omega-L, 2004. — 272 s.
17. Sacks J. M., Levy S. The sentence completion test // *Projective psychology* / eds. L. E. Abt., L. Bellak. — N. Y., 1950. — P. 357-402.

Дробот Ольга Вячеславовна

доктор психологических наук, профессор кафедры практической психологии Львовского государственного университета внутренних дел МВД Украины

**ПСИХОСЕМАНТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ МОТИВОВ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СОЗНАНИИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

Резюме

В статье рассматривается мотивационная структура профессионального сознания, выявлено психосемантическое содержание мотивов профессиональной управленческой деятельности. Представлен сравнительный анализ профессиональных мотивов будущих управляющих — студентов-менеджеров и управляющих, которые имеют профессиональный опыт.

Ключевые слова: профессиональное сознание, управленческое сознание, мотивы управленческой деятельности, психолингвистическая система ВААЛ, психосемантическое содержание, сравнительный анализ.

Drobot Olga

Doctor of Psychological Sciences, Professor at the Department of Practical Psychology, Lviv State University of Internal Affairs of the Interior Ministry of Ukraine

**PSYCHOSIMANTIC NATURE OF ADMINISTRATIVE ACTIVITY
MOTIVES IN MANAGER'S CONSCIOUSNESS**

Abstract

At the present stage of motivation psychology's development, the problems of forming and controlling professional motivation take center stage. This article reviews motivational structure of professional consciousness, outlining semantic nature of professional administrative activity motives. The author proves that in professional training, digestion of communicative system of linguistic signs in which mental objectivization of professional personality takes place allows to regard verbal products of a subject of work as an associative field of digested meanings (psychosemantic approach). A comparative analysis of psychosemantic nature of professional motives of future managers (manager students) and experienced managers (active executives) was presented. Mental lexicon of students and active managers with developed professional consciousness was analyzed. A structural similarity of motivational sphere taking shape in manager students and already existing in professional managers was proved, with the only difference between the two groups found in the expressiveness of certain motivation indicators. Mental lexicon of managers is dominated by the markers of such motives as desire of power, success and preventing failures, while that of students features fear of power and desire to prevent failures. Managers are relatively less affiliative and more persistent in preventing failures. The presence of hope for support and fear of being neglected in students opposes to the absence of that in managers. Therefore, psychosemantic nature of administrative activity motives found in the consciousness of future and active managers showed their similar structure but different qualitative content, revealed the possibility of future professional's professional development via formation of professional motives

in an active professional, and proved their belonging to the same form of professional consciousness.

Key words: professional consciousness, administrative consciousness, administrative activity motives, VAAL psycholinguistic system, psychosemantic nature, comparative analysis.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2015