

18. *Пратусевич Ю.М.* Определение работоспособности учащихся. – М.: Медицина, 1985. – 126 с.
19. *Рождественская В.И.* Индивидуальные различия работоспособности. – М.: Педагогика, 1980. – 152 с.
20. *Скрипченко А.В.* Системный подход к анализу деятельности в развитии учащихся 1, 2, 3 классов // III объед. Науч. Мед.-техн. Конф. – Винница, 1985. – С. 60-62.
21. *Сергета В.Н., Перейма В.Я., Галка Н.В., Кондратюк В.А., Дунская М.И., Волянская Я.И.* Формирование мотивационной сферы у школьников 12-14 лет // гигиена и санитария. – 1990. - № 3. – С. 39-41.
22. *Тарасюк В.С.* До професіопортрета сучасного випускника медичного училища (коледжу) // XII об'єдн. наук. мед.-техн. конф. з між нар. участю. – Київ; Вінниця, 1994. – С. 18-19.
23. *Черетянко Е.Д., Шуст И.В.* Взаимосвязь функционального состояния центральной нервной системы и умственной работоспособности в подростковом возрасте // XIV съезд Всесоюз. о-ва физиологов им. И.П. Павлова. - Л.: 1983. - Т. 2. -С. 355.
24. *Яковлев Г.В., Юмалиева Р.П.* Модификация обработки результатов исследования умственной работоспособности // Гигиена и санитария. - 1986. - № 5. - С. 34-35.
25. *Нансcock P.A., Meshkati N.* Human mental workload: Advances in psychology 52, P.O. Box. - Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V., 1988. - 382 p.

В статье рассматриваются психофизиологические аспекты работоспособности медицинских работников. Работа медицинского работника характеризуется значительным психоэмоциональным напряжением. Для обеспечения высокой работоспособности человека важным является сохранение его психического и физического здоровья на протяжении всего периода обучения и профессиональной деятельности. Продуктивность выполненной работы зависит от индивидуальных особенностей личности, чувства ответственности, влияния факторов внешней среды, условий работы.

The article discusses the physiological aspects of disability health professionals. The present conditions of the medical worker characterized by a significant psycho-emotional stress. To ensure a high performance rights important to the preservation of mental and physical health throughout the study period as well as professional. Performance of the work depends on the individual personality, sense of responsibility, of environmental factors, working conditions.

Статтю подано до друку 22.05.2013.

© 2013 р.

О. В. Дробот (м. Київ)

МОТИВАЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ПРОФЕСІЙНІЙ СВІДОМОСТІ КЕРІВНИКІВ

Як відомо, мотивація трудової діяльності належить до найбільш стійких груп мотивів, що відображають розвиток інтересів людини [1; 2; 4]. 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 [11].

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; 9]. Завдяки цьому у психолінгвістичних експериментах виявляється відповідність між експертною оцінкою тексту та лексичною репрезентацією мотиваційної сфери автора тексту.

Метою даного дослідження стало порівняння специфіки уявлень про професію в групах керівників з низьким, середнім і високим рівнем розвитку управлінської свідомості. Управлінська свідомість (УС) визначається нами як вищий рівень психічного відображення світу професії та внутрішнього світу суб'єкта управлінської діяльності, що визначається професійним змістом діяльності керівника. Попередньо проведене нами дослідження особливостей розвитку УС управлінців дозволило зробити розподіл учасників дослідження на три групи: з низьким (УС3), середнім (УС2) і високим (УС1) рівнем розвитку управлінської свідомості.

У дослідженні взяли участь 423 керівника з організацій недержавної форми власності, з вищою освітою, середній вік яких склав 44 роки. Типовий представник вибірки має в середньому 16 підлеглих осіб, 1-го керівника нижчого рангу в підпорядкуванні, сам є підзвітний перед 2-ма керівниками вищого рангу. Середня тривалість роботи на керівній посаді - 15,6 років. Контрольну групу склали представники інженерних професій (ІС).

Дослідницька **актуальність** мети даного етапу роботи полягала у виявленні й описанні особливостей ментального лексикону управлінця як сукупності одиниць, що фіксують у мові ознаки професійної свідомості [6; 8]. З цією метою нами була застосована проєктивна **методика** «Незакінчені речення» та контент-аналіз отриманих текстів засобами комп'ютерної експертної системи ВААЛ [12]. 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 [3].

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.

Відомо, що 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 [12]. 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.

Існуючі нині системи класифікації мотивів виділяють від двох до 30 і більше мотивів, диференційованих за найрізноманітнішими критеріями [7; 11]. Тому з метою уніфікації експериментальної процедури ми звернулися до експертної комп'ютерної системи ВААЛ, яка

дозволяє: оцінювати неусвідомлюваний емоційний вплив фонетичної структури текстів на людину, задавати характеристики бажаного впливу, провадити емоційно-лексичний аналіз та контент-аналіз текстів.

Мотив розглядають як мету (матеріальний або ідеальний предмет), що спонукує й скеровує діяльність індивіда, мету, заради якої чиниться діяльність. У класифікації ВААЛ розглядаються чотири групи мотивів: «досягнення», «влади», «афіліація» та «фізіологія».

Контент-аналіз текстів із залученням можливостей експертної системи ВААЛ показав таку змістову картину.

Мотив *досягнення* - це стійка потреба домагатися успіху в будь-якому виді діяльності, що має генералізований характер і проявляється в будь-якій ситуації [12]. В цілому, у вербальній свідомості менеджера категорію „досягнення” виражають слова, що вказують на виконання діяльності, спрямованої на досягнення, та номіналізації, що безпосередньо стосуються діяльності {*зробити, зрозуміти, план, завдання* і т.д.).

Категорію «досягнення» також обслуговують слова, що позитивно формулюють цілі діяльності {*рішення, шукати, успіх, діяти*). Натомість, до категорії «невдача» належать поняття, що негативно формулюють цілі діяльності {*помилка, нещастя, невдача, уникати*}, а також слова, що належать до субкатегорії „досягнення”, але з негативним частками або префіксами (*ні, не*).

Афіліація розглядається як певний клас соціальних взаємодій, які приносять задоволення й збагачують обидві сторони. До мотивації афіліації відносять слова, що описують пошук дружніх зв'язків («дружба»), спілкування з іншими («бесіда»), соціальну кооперацію («разом»), любов, приєднання до групи («знайомий»).

Деякі слова, що містять яскраво виражений емоційний компонент оцінки події або об'єкта, атрибутовані також за двома субкатегоріями: *надія на підтримку* («посміхнутися», «довіра») і *страх знехтування* («перелятаються», «ігнорування»). Надія на підтримку протистоїть страху знехтування.

Влада — це ситуація можливості спонукати іншого зробити щось, що цей інший інакше не став би робити. До категорії «влада» належать слова, що описують впровадження, підтримку або відновлення влади, тобто свого контролю або впливу на іншу людину, групу людей, світ у цілому. До таких типів дій належать: напад, атака, переслідування, словесні погрози, образи, звинувачення й докори, сексуальна експлуатація, злочини тощо. У мотиві влади виділяють субкатегорії «бажання влади» і «страх влади».

Бажання влади розглядається як прагнення до набуття її джерел, страх влади - як острах втрати вже наявних джерел влади [12, с. 85]. Незалежно від субкатегорії до «бажання влади» належать всі слова, що відносяться до дій і номіналізацій влади; до категорії «страх» - реакції на дії влади, демонстрація влади адресата, реактивні дії влади, категорії «бажання влади» з негативними частками й префіксами (*ні, не*).

Інструкція до методики «Незакінчені речення»: «Вам надано список незакінчених речень. Необхідно вчитатися в кожне і дописати їх так, як Вам підказує Ваша інтуїція, спонтанно, не замислюючись, довіряючи першій думці, що виникла у Вашій свідомості.

Обсяг «добудованої» Вами частини речення може бути 3-10 слів».

1. Я міг (могла) би бути дуже успішним (ой), якби ...
2. Моє професійне майбутнє уявляється мені ...
3. Думаю, що я достатньо здатний (здатна), щоб керувати ...
4. Люблю контактувати з людьми, які ...
5. Якщо не вдається домовитися, то ...
6. На роботі мої співробітники ...

7. Займаючи керівну посаду, я ...
8. Коли мені починає не везти, я ...
9. Найкраще мені працюється ...
10. Всі мої прагнення в житті ...
11. Беручи більшу відповідальність на себе ...
12. Той, хто працює під моїм керівництвом ...
13. Моя найбільша слабкість полягає в тому, ...
14. Найбільше я хотів (хотіла) б
15. Люди, які працюють зі мною, ...
16. Моє начальство...
17. Коли я даю доручення, ...
18. Моя професія ...
19. Люди, перевагу яких я над собою визнаю,...
20. Мої підлеглі ...
21. Відпочинок - це...

Наводимо аналіз професійних мотивів у свідомості управлінців, порівняно з інженерами (табл.1.).

При інтерпретації даних, наведених у табл.1, з урахуванням порогу ймовірності 0.95, необхідно звертати увагу на оцінки, які за абсолютною величиною перевершують 2.

- УС 1 - вищий рівень управлінської свідомості;
- УС 2 - середній рівень управлінської свідомості;
- УС 3 - нижчий рівень управлінської свідомості;
- ІС - інженерна свідомість.

Таблиця 1

Порівняльний мотиваційний аналіз текстів представників різних типів управлінської свідомості

Параметри текстів	УС 1*	УС 2	УС3	ІС
Влада	8.6	4.9	0.7	-7.4
Бажання влади	5.9	2.4	-1.7	-2.1
Страх влади	-2.7	-0.7	3.9	6.5
Досягнення	10.4	5.2	-2	-4.8
Досягнення успіху	7.1	2.1	0.4	-1.4
Запобігання невдачам	4.4	6.1	4.8	3.1
Афіліація	-3.4	2.6	3.5	3
Надія на підтримку	-3.2	-0.4	1.7	1.9
Страх знехтування	-0.9	1.1	2.8	2.6
Фізіологія	-3.7	-4.1	-1.8	-2.7

Експериментальна група управлінців (УС). На підтвердження показників, отриманих із застосуванням експертної системи ВААП, наводимо твердження представників різних рівнів професійної свідомості.

- *Група мотивів влади, бажання влади, досягнення успіху.*

Представники найвищого рівня розвитку управлінської свідомості (УС1), продовжуючи речення «Думаю, що я достатньо здатний (здатна), щоб...», найчастіше відповідали: *керувати будь-якою комерційною структурою; керувати мережею власних ресторанів; керувати підрозділом крупної організації; керувати галуззю; керувати великою компанією; робити те, що я хочу.* Виявлено виразний мотив бажання влади.

Стосовно ситуації, «якщо не вдається домовитися...» відповіді були такі: *ще раз постараюся домовитись; змінивши тактику, потім ще раз буду домовлятися; якщо не вийде, спробую змінити ставлення до ситуації, яка мене не влаштовує; необхідно розлучитися; потрібно зайти з іншого боку або зверху; я зміню свої плани; перенешу переговори на інший час.* Експліковано мотив влади і досягнення успіху.

«Займаючи керівну посаду, я...»: *багато працюю; постійно відчуваю відповідальність за результат і за підлеглих; я відповідаю за все, що відбувається в компанії; це ніколи не виділяв перед іншими; беру на себе багато відповідальності за людей.* Бажання влади.

Представники середнього рівня розвитку управлінської свідомості (УС2) мотиви влади, бажання влади і досягнення успіху виявляють дещо по-іншому. «Думаю, що я достатньо здатний (здатна), щоб керувати відділом; щоб приносити користь людям і собі; поважати думку співробітників.

«Якщо не вдається домовитися», то, на думку цих досліджуваних, треба: *шукати інші механізми вирішення проблеми; потрібно шукати компроміс; найчастіше більше не контактую з цією людиною або з цього питання.* Мотив запобігання невдачам.

«Займаючи керівну посаду...»: *беру на себе відповідальність; рахуюся з думкою своїх співробітників і не принижую їхню людську гідність; дуже часто замислююся, що б було, якби хто інший був керівником.* Констатуються афіліативні мотиви.

Представники низького рівня розвитку управлінської свідомості (УС3) так виявляють мотиви влади, бажання влади і досягнення успіху. «Думаю, що я достатньо здатний ...»: *керувати відділом збуту і закупівель; керувати розумними людьми; керувати бухгалтерією; керувати відділом; керувати невеликим колективом.* Мотиви влади виражені стосовно меншої сфери відповідальності.

«Якщо не вдається домовитися...»: *доведеться пояснювати по другому колу; ще раз домовляюся; проблему вирішується з іншого боку; шукаю інший варіант вирішення питання; залишаю все так, як є.* Мотив уникання невдач сполучається з мотивом страху влади.

«Займаючи керівну посаду, я...»: *цілковито віддаюся роботі; помру з нудьги; багато працюю і мало відпочиваю; втрачаю кваліфікацію.* Виразна мотивація страху влади.

Контрольна група інженерів (ІС). «Думаю, що я достатньо здатний ...»: *виконувати роботу професійно; змінити своє майбутнє на краще; робити те ж, що робив раніше; протриматися на плаву в наш непевний час; самостійно приймати рішення.* Мотив запобігання невдачам.

«Якщо не вдається домовитися...»: *так і буде; потрібно шукати інші точки дотику; доводиться шукати обхідні шляхи; треба доводити своїм прикладом; розходимося кожен зі своєю думкою; кожен залишається при своїх інтересах; доводиться переконувати у своїй правоті чи залишитися при своїй думці.* Мотив запобігання невдачам сполучається зі страхом знехтування.

«Якби я займав(ла) керівну посаду, я ...»: я зробила би правильну розстановку сил; керувавсь би своїм досвідом і досвідом інших; отримала б опір працівників-чоловіків; намагався би контролювати весь процес; я б особисто контролювала роботу кожного працівника. Мотиви досягнення успіху сполучаються з надією на підтримку і страхом знехтування.

- Група, яка об'єднує мотиви: «страх влади», «запобігання невдачам», «надія на підтримку», «страх знехтування».

Представники групи УС1, продовжуючи речення «Коли мені починає не везти, я ...», відповідали: ще більше працюю; усвідомлюю, що це може бути тимчасовим; п'ю пиво і замовляю; відпускаю ситуацію; не звертаю уваги і працюю далі. Мотив запобігання невдачам.

«Той, хто працює під моїм керівництвом...»: завжди може звернутися до мене за допомогою; не завжди відповідає моїм очікуванням; по-моєму, не шкодують; під моїм керівництвом працюють трудоголіки. Мотиви влади.

«Люди, які працюють зі мною,...»: різні; дуже різні і з усіма треба знайти порозуміння; всі різні і часто непередбачувані; люди, з якими я стикаюся по роботі, теж: люди. Мотиви афіліації.

Представники групи УС2, продовжуючи речення «Коли мені починає не везти, я ...»: роблю паузу і шукаю причину, перги за все, шукаю причини неприємностей в собі; намагаюся зазирнути у себе і змінити тактику. Мотив досягнення успіху.

«Той, хто працює під моїм керівництвом ...»: навчився у мене нового; працює в хорошому психологічному кліматі; мене влаштовує, у протилежному випадку неминучі конфлікти. Мотив досягнення успіху.

«Люди, які працюють зі мною, ...»: дуже часто змушують посміхнутися; наводять на думку про тлінність буття; дуже різні; абсолютно різні. Мотиви афіліації.

«Моє начальство...»: мене влаштовує; не влаштовує, коли на мене кричать - відразу з'являється бажання звільнитися; мною досить шановані за стрижневу адекватність і непохитність. Мотив влади.

Представники групи УС3. «Коли мені починає не везти, я ...»: дуже переживаю; стараюся розібратися, чому так; думаю, в чому проблема невдач; зупиняюся і нічого не роблю; зупиняюся; роблю паузу. Мотиви запобігання невдачам і страху знехтування.

«Той, хто працює під моїм керівництвом ...»: упевнені в тому, що вони не будуть покарані без причини; занадто довго думають; оптимісти; я думаю, вони задоволені; не розчаровуються. Мотиви афіліації.

«Люди, які працюють зі мною, ...»: працелюбні, відповідальні й завжди готові допомогти; похилого віку; в основному розуміють мене; коректні. Мотиви афіліації.

«Моє начальство ...»: мене береже; буває це завжди справедливим; дуже уважно до нехлюїв, але неуважно до трудоголіків; не завжди розуміє проблеми; мінливе. Мотиви афіліації та страху знехтування.

Контрольна група інженерів (ІС). «Коли мені починає не везти, я ...»: вважаю, що це правильно; змирюся (а що робити, якщо не знаєш, як викрутиться з ситуації); міняю підхід; аналізую ситуацію; скаржуся всім підряд і прошу поради; відволікаюся, слухаючи хорошу музику; починаю вірити, що далі все буде добре. Мотиви страху знехтування і надії на підтримку.

«Той, хто працює під моїм керівництвом ...»: вони різні; всі біжать після роботи до дружин і чоловіків; консерватори; трудоголіки в робочий час; технарі; трудоголіки і старанні працівники. Мотиви афіліації.

«Мое начальство...»: *хороше, але буває різним; не завжди бездоганне; рідко мене радує; недостатньо мене цінує; дуже енергійне й емоційне; контролює мою роботу і зайнятість*; Мотиви афіліації та надії на підтримку.

Висновки. Як засвідчили результати застосування експертної психолінгвістичної системи ВААП до вербальної продукції управлінців з високим, середнім і низьким рівнем професійної свідомості, а також до контрольної групи інженерів, професійна свідомість керівників виявляється пов'язаною з провідними мотивами діяльності суб'єкта. Проведений порівняльний мотиваційний аналіз текстів показав, що залежно від рівня розвитку управлінської свідомості представники УС1 і УС2 продукують тексти переважно з психолінгвістичними маркерами мотивів бажання влади і досягнення успіху, а УС3 та ІС - страху влади та запобігання невдачам. Наявності надії на підтримку і страху знехтування у другій групі протистоїть відсутність таких у першій. Представники усіх чотирьох груп показують низьку фізіологічність своїх мотивів.

В цілому, у вербальній свідомості управлінців категорію досягнення виражають слова, що вказують на виконання діяльності, спрямованої на досягнення, та номіналізації, що безпосередньо стосуються діяльності.

Література

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. Психосемантические методы описания профессии / Е.Ю. Артемьева, Ю.Г. Вяткин // Вопросы психологии. - 1986. - №3. - С.127-133.
4. 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.
5. Белянин В.П. Психолінгвістика. Учебник / Белянин В.П. - 2-е изд. - М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 2004. - 232 с.
6. Зеер З.Ф. Психология профессии: учебное пособие для студентов вузов / Зеер З.Ф. - М.: Академический проект, 2006. - 336 с. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А. - СПб.: Евразия, 1999. - 478 с.
7. Москвичев С.Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности / Москвичев С.Г. - К.: РИМ КМ Украины, 1991. - 94 с.
8. Петренко В.Ф. Основы психосемантики / Петренко В.Ф. - СПб.: Питер, 2005. - 480 с.
9. Ханина И.Б. К вопросу о профессиональной составляющей в структуре образа мира / И.Б. Ханина // Вестник Моск. ун-та. - Сер. 14, Психология. - 1990. - № 3. - С. 42-56.
10. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т./ Хекхаузен Х. — М: Педагогика, 1986. -Т. 1. - 408 с.
11. 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.
12. Шмелев А.Г. Введение в экспериментальную психосемантику: теоретико-методологические основания и психодиагностические возможности / Шмелев А.Г. - М.: МГУ, - 1983. - 158 с.

В статье приводится сравнительный психолингвистический анализ текстов, продуцируемых руководителями с разным уровнем развития управленческого сознания. Управленческое сознание (УС) определяется нами как высший уровень психического отражения мира профессии и внутреннего мира субъекта управленческой деятельности, который обозначен его профессиональным содержанием. Выявлены и описаны особенности ментального лексикона управляющего, как совокупности единиц фиксирующих в языке признаки профессионального сознания руководителя. С этой целью была применена проективная методика «Незаконченные предложения» и контент-анализ полученных текстов с помощью компьютерной экспертной системы ВААЛ. Констатируется, что руководители с высоким уровнем развития (УС) демонстрируют мотивы желания власти и достижения успеха, с низким - мотивы страха власти, избегания неудач, аффилиации, надежды на поддержку.

The paper provides a comparative analysis of psycholinguistic text produced by managers with different levels of development of managerial consciousness. Managerial consciousness (MC) is defined as the highest level of mental reflection of the professional world trade and the internal world of the subject of management, which is indicated by its professional content. We identified and described features of the mental lexicon of the manager, as a set of units that fix signs of professional consciousness leader in the language. For this purpose we used a projective "unfinished sentences" technique and a content analysis of the text by a computer expert system VAAL. Managers with high levels of (MC) demonstrate motivation of desire for power and success, with low levels - the motivation of fear of power, avoiding failures, affiliation, hopes for support.

Статтю подано до друку 17.12.2013.