

УДК: 159.9.07

Психология развития, акмеология (возрастная психология)

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННО-ПОТРЕБНОСТНОЙ СФЕРЫ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Никитина Ю.Н., Сидорина Е.В.

В статье приведен анализ и обобщение литературы об особенностях мотивационно-потребностной сферы работников культуры. Актуальность исследования данной проблемы обусловлена тем, что культура является неотъемлемой частью нашей жизни, она постоянно прогрессирует, изменяется и для того, чтобы «идти в ногу со временем», нужно постоянно повышать свой уровень знаний, проходить повышение квалификации, изучать что-то новое, а для этого всего нужен пусковой механизм, чем и является мотивация. Цель исследования состояла в теоретическом и эмпирическом исследовании влияния мотивации на обучение, повышение квалификации работников культуры. В задачи исследования входили: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме мотивационно-потребностной сферы и эмпирическое изучение мотивационно-потребностной сферы у работников культуры. Полученные результаты показали, что у испытуемых преобладают познавательные мотивы при страхе отвержения и низком уровне достижении мотивации и социальные мотивы при стремлении к принятию и среднем уровне достижении мотивации.

Ключевые слова: мотивация, мотивационно-потребностная сфера, познавательные, социальные мотивы.

FEATURES OF THE MOTIVATIONAL AND NEED SPHERE OF CULTURAL WORKERS

Nikitina Y.N., Sidorina E.V.

The article analyzes and summarizes the literature on the features of the motivational and need sphere of cultural workers. The relevance of the study of this problem is due to the fact that culture is an integral part of our life, it is constantly progressing, changing, and in order to "keep up with the times", you need to constantly improve your level of knowledge, pass advanced training, learn something new, and for this all you need a trigger, which is motivation. The aim of the study was to theoretically and empirically study the influence of motivation on training and professional development of cultural workers. The research objectives included: analysis of psychological and pedagogical literature on the problem of motivational needs and empirical study of the motivational needs of cultural workers. The results showed that the subjects are dominated by cognitive motives in the fear of rejection and a low level of achievement of motivation and social motives in the desire for acceptance and an average level of achievement of motivation.

Keywords: motivation, motivational-need sphere, cognitive, social motives.

Введение

В современном мире особое внимание уделяется вопросам развития мотивации к обучению. Это связано с тем, что от мотивации к обучению зависит успешность в жизни каждого индивида. Более того, образованность человека это одно из главных требований по отношению к его личности. Вот почему проблеме мотивации к обучению уделяется такое внимание со стороны известных психологов и педагогов (Л.И. Божович, Н.Г. Морозова, М.В. Матюхина, А.К. Маркова) [1]. Исследование мотивации в зарубежной и отечественной психологии является одной из актуальнейших проблем.

В данной статье рассмотрим мотивационно-потребностную сферу работников культуры. Актуальность исследования данной проблемы обусловлена тем, что культура является неотъемлемой частью нашей жизни, она постоянно прогрессирует, изменяется и для того, чтобы «идти в ногу со временем», нужно постоянно повышать свой уровень знаний, проходить повышение квалификации, изучать что-то новое, а для этого всего нужен пусковой механизм, чем и является мотивация.

Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из основных понятий, используемого для объяснения движущих сил поведения, деятельности. В отечественных работах мотив понимается и как осознанная потребность (Ковалев А. Г., 1965), и как предмет потребности (Леонтьев А. Н., 1975) и отождествляется с потребностью (Симонов П. В., 1981) [5]. Мотив отличается от мотивации динамически энергетическими характеристиками, в которых интенсивность актуальной мотивации складывается из интенсивности латентного мотива и интенсивности ситуационных детерминант мотивации.

Мотивация в обучении занимает неотъемлемое место, поэтому сегодня проблема обучения человека на протяжении всей жизни очень актуальна и интересна, так как является одним из факторов социальной активности. Многие считают, что с возрастом способность к обучению ослабевает. Однако многочисленные результаты научных исследований свидетельствуют о том, что при отсутствии патологических мозговых изменений и при создании условий для функциональной тренировки данная способность сохраняется до глубокой старости. Обучение стимулирует развитие, но критерий развития – это не просто приобретение знаний, а социальная компетентность. Она же характеризует метод овладения социальными притязаниями на основе развитых личностных свойств и потенций действовать. Исходя из исследований, проведенных Д.Рётером следует, что развитие как процесс обучения в течение всей жизни не может охарактеризоваться только как прогрессивная тенденция. Сохранение творческого потенциала в статике является следствием непрерывного процесса обучения. Обучение стимулирует развитие, а критерий развития – социальная компетентность [3,9].

Мотивация ориентированного на достижение поведения определенно заслуживает внимания. С одной стороны она исторически связана с исследованиями мотивации, проводимыми двумя пионерами немецкой психологии – Н. Ахом (1910) и К. Левиным (1926) . Первые попытки объяснения направленного на достижение, поведения испытуемых его лаборатории, были связаны с концепцией «детерминирующей тенденции», последние - с использованием понятия «квазипотребности». С другой стороны, и психологи-экспериментаторы, проводившие психодиагностические процедуры, полагались на мотивацию достижения испытуемых в гораздо большей степени, чем на любой другой вид мотивации, при

получении их ответов в процессе эксперимента. Все это время они провоцировали ее, не учитывая ее собственное влияние, просто соответствующим образом давая инструкцию. Не учитывали они и индивидуальные различия в мотивации достижения, несмотря на очевидность факта, что подобные различия должны существовать. Вместо этого экспериментаторы и психодиагносты, должно быть, посчитали их несущественными или неприемлемыми в качестве переменной, которая может повлиять на поведение испытуемого [9]. В статье «Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя Вуза» авторы указывают, что мотивация сотрудников в современных условиях превращается в инструмент долгосрочной стратегии организации. Основная идея заключается в создании таких условий, при которых лучшие качества сотрудников развиваются и эффективно реализуются в процессе трудовой деятельности, при этом создаются реальные возможности увеличения персонального вклада каждого в общее дело [2].

Согласно данным статьи «Особенности учебной мотивации младших школьников с пониженной обучаемостью» Т.Н. Князева, Г.В. Шилова выделяют группы, характеризующие различные уровни мотивационного отношения ребенка к учебной деятельности:

- первый уровень – высокий уровень школьной мотивации, учебной активности (наличие высоких познавательных мотивов, стремлением наиболее успешно выполнять все предъявляемые школой требования, четко следуют указаниям учителя, добросовестны и ответственны, обладают хорошей произвольной саморегуляцией в процессе деятельности. Учебно-познавательный мотив доминирует.
- второй уровень – хорошая школьная мотивация (проявляются меньшая зависимость от жестких требований и норм, обладание хорошей саморегуляцией, но наряду с мотивацией к учебной деятельности присутствуют и другие значимые мотивы (игровые, социальные).
- третий уровень – положительное отношение к школе, но школа привлекает больше внеучебными сторонами (учебная деятельность привлекает таких детей в том случае, если она доставляет им положительные эмоции и учебные занятия реализуются в форме игровой, соревновательной или другой деятельности, не связанной с серьезными произвольными усилиями. Учебно-познавательная мотивация проявляется, как правило, ситуативно).
- четвертый уровень – низкая школьная мотивация.
- пятый уровень – негативное отношение к школе, школьная дезадаптация [5].

Думаю, что такую градацию можно применить не только для детей, но и для взрослого поколения, также и в сфере культуры.

«Методику диагностики мотивации учения и эмоционального отношения к учению» А.М. Прихожан, составленную на основе опросника Ч.Д. Спилбергера, адаптированного для российской выборки А.Д. Андреевой, описанную в статье «Возрастные и гендерные

различия учебной мотивации и эмоционального отношения к учению у школьников на разных этапах обучения» Шабановой Т.Л., Шиловой М.А., тоже можно использовать не только для школьников. В ней выделяются следующие уровни мотивации учения: I уровень – продуктивная мотивация с выраженным преобладанием познавательной мотивации учения и положительным эмоциональным отношением к нему; II уровень – продуктивная мотивация, позитивное отношение к учению, соответствие социальному нормативу; III уровень – средний уровень с несколько сниженной познавательной мотивацией; IV уровень – сниженная мотивация, переживание «школьной скуки», отрицательное эмоциональное отношение к учению; V – резко отрицательное отношению к учению [9].

Сфера культуры отличается низким уровнем оплаты труда. Сейчас в России многие актеры, писатели, музыканты, художники остаются безработными. Это дает театрам, музеям, издательствам право выбора: люди часто согласны работать за небольшую заработную плату. Также в организациях культуры для творческих работников отсутствует как таковая карьерная лестница, которая есть в предпринимательских структурах. Тем не менее, компенсацией низкого уровня заработной платы и карьерного роста в ряде случаев можно считать более высокую, чем в других отраслях, степень морального удовлетворения от работы – своеобразный «психологический доход». К психологическому доходу можно отнести престиж в обществе, реализацию собственных идей, свободу творчества и т. д. [10].

Материалы и методы

Целью настоящего исследования стало изучение специфики влияния мотивации на обучение при повышении квалификации работников культуры. Мы предполагаем, что мотивационно-потребностная сфера находится в непосредственной зависимости от влияния потребностей в обучении. В исследовании приняли участие 15 испытуемых.

Для диагностики мотивационно-потребностной сферы у работников культуры были использованы следующие методики: шкала оценки потребности в достижении; методика (тест) А. Меграбяна в модификации М. Ш. Магомед-Эминова предназначена для диагностики двух обобщенных устойчивых мотиваторов; методика мотивации учебной деятельности: уровни и типы разработана Домбровской И.С.

Результаты исследования

Результаты исследования по методике «шкала оценки потребности в достижении» показали, что наибольшее количество из опрошенных с низким уровнем достижения мотивации – 53, 3 % (8 человек), оставшиеся испытуемые со средним уровнем достижения мотивации – 46, 7 % (7 человек). С высоким уровнем мотивации среди опрошенных людей не имеется испытуемых.

Полученные данные показывают, что большинству опрошенных, кто хочет быть преуспевающим в своей деятельности, высококвалифицированным специалистом, нужно активизировать себя, вырабатывать в себе уверенность и целеустремленность (табл. 1).

Таблица 1.

ХАРАКТЕРИСТИКА УРОВНЯ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ ПО МЕТОДИКЕ «ШКАЛА ОЦЕНКИ ПОТРЕБНОСТИ В ДОСТИЖЕНИИ»

	Уровень мотивации достижения		
	Низкий	Средний	Высокий
Количество людей	8	7	0
%	53,3	46,7	0

Анализируя результаты исследования по методике (тест) А. Меграбяна в модификации М. Ш. Магомед-Эминова (мотивация аффилиации) было определено, что среди испытуемых одинаково большее количество людей как имеют стремление к принятию, так и страх отвержения – по 46,7 % (по 7 человек). И всего лишь 6,6 % (1 человек) имеет равенство суммарных баллов по обеим шкалам, что говорит о наличии у данного испытуемого внутреннего беспокойства, дискомфорта, напряженности, так как страх отвержения препятствует удовлетворению потребности быть в социуме (табл. 2).

Таблица 2

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ МОТИВАЦИИ АФФИЛИАЦИИ ПО МЕТОДИКЕ А. МЕГРАБЯНА В МОДИФИКАЦИИ М. Ш. МАГОМЕД-ЭМИНОВА

	Мотиваторы		
	СП	СО	Равенство
Количество людей	7	7	1
%	46,7	46,7	6,6

Анализируя Таблицу 2, можно сделать вывод, что среди испытуемых одинаково большее количество людей как имеют стремление к принятию, так и страх отвержения – по 46,7 % (по 7 человек). И всего лишь 6,6 % (1 человек) имеет равенство суммарных баллов по обеим шкалам, что говорит о наличии у данного испытуемого внутреннего беспокойства, дискомфорта, напряженности, так как страх отвержения препятствует удовлетворению потребности быть в социуме.

Исследование мотивационно-потребностной сферы у работников культуры по методике - мотивация учебной деятельности: уровни и типы разработка Домбровской И.С. показывают, что у одинакового количества испытуемых в равных долях проявляются, как познавательные мотивы, так и социальные - 46,7 % (7 человек) и 46,7 % (7 человек). И лишь у 1 человека (6,6 %) в равной мере есть и познавательные, и социальные мотивы (рис. 3). Также большую

долю занимает у испытуемых мотив саморазвития или личностные мотивы учебной деятельности 46,7 % (7 человек). Полученные показатели больше трех, значит, можно говорить о высокой степени выраженности уровня или типа.

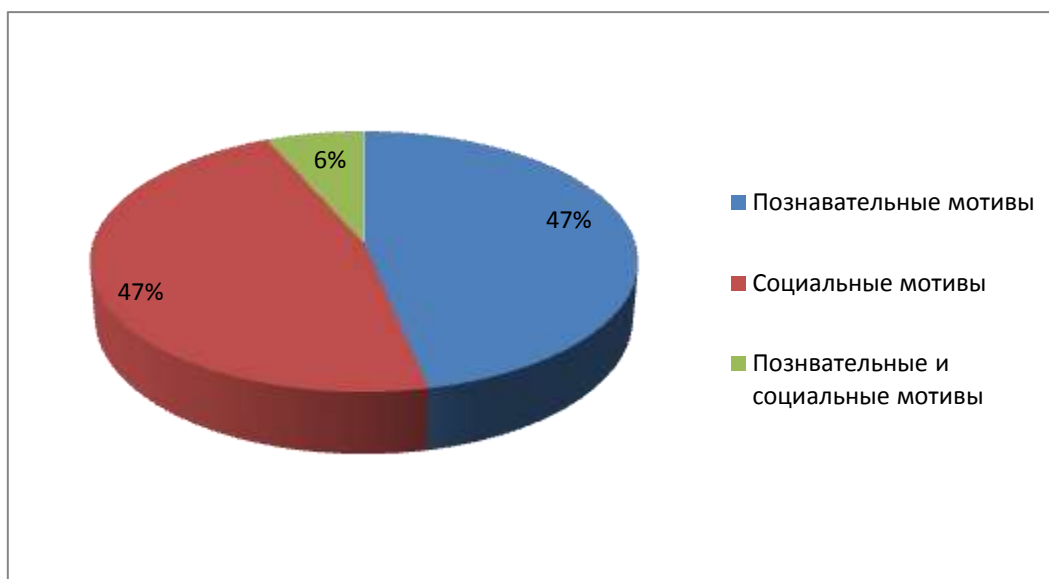


РИСУНОК 3. ПОКАЗАТЕЛИ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ МОТИВОВ У ИСПЫТУЕМЫХ.

Обсуждение и заключение

Проведя исследование мотивационно-потребностной сферы у работников культуры, можно сделать вывод, что у испытуемых преобладают познавательные мотивы при страхе отвержения и низком уровне достижении мотивации и социальные мотивы при стремлении к принятию и среднем уровне достижении мотивации (рис. 4). Это свидетельствует о том, что у первой группы испытуемых преобладают познавательные мотивы - потребность в интеллектуальной активности и в овладении новыми умениями, навыками и знаниями сочетается у человека с проявлением неуверенности, неловкости, скованности, беспокойства. Такие люди вызывают недоверие к себе, они одиноки, у них слабо развиты навыки общения, стремление к улучшению результатов, неудовлетворенность достигнутым. Вторая группа испытуемых, у которых доминируют социальные мотивы - потребности в общении с другими людьми, в их оценке и одобрении, с желанием занять определенное место в системе доступных ему общественных отношений, при их уверенности, непринужденности, открытости и социальной смелости. Это люди, стремящиеся к успеху, ищут информацию для суждения о своих успехах, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях.

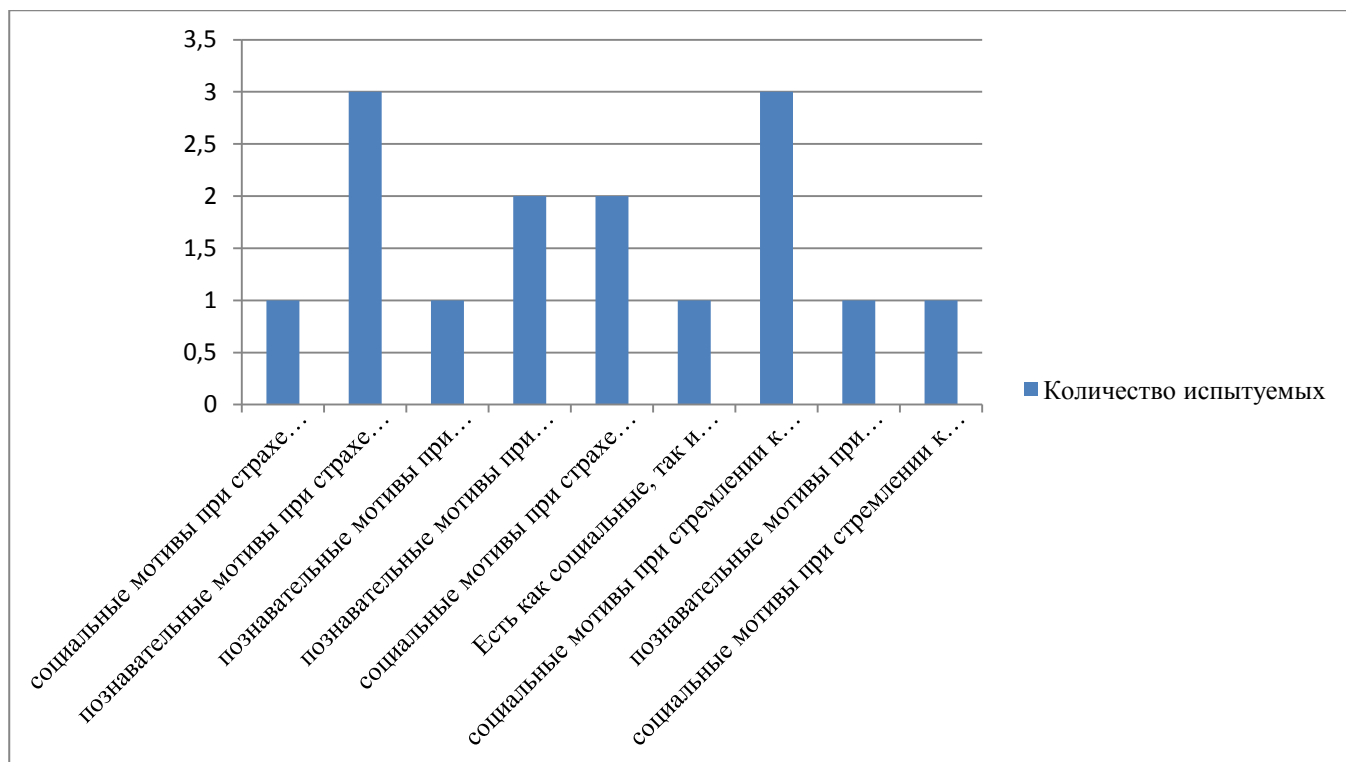


РИСУНОК 4. ОБОБЩЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРЕОБЛАДАЮЩИХ МОТИВОВ У РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Результаты проведенного эмпирического исследования показали наличие общих проявлений и специфических особенностей мотивационно-потребностной сферы работников культуры и их взаимосвязи с потребностью в обучении.

Список использованных источников

1. Божович Л.И. Проблемы развития мотивационной сферы ребенка // Изучение мотивации поведения детей и подростков / Под ред. Л.И.Божович, Л.В.Благонадежиной.-М.: Педагогика, 1972.С. 7-44.
2. Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза // Вестник Мининского университета. 2018. Т.6, №3. С.13. URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/874/686> (дата обращения 25.10.2020)
3. Ретер Д. Способность к обучению у взрослых. // Вопросы психологии. 1985. № 1. С. 57 – 66.
4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. 512с.
5. Т.Н. Князева, Г.В.Шилова Особенности учебной мотивации младших школьников с пониженной обучаемостью. // Нижегородский психологический альманах. 2018. №1.URL: <http://psykaf417.esrae.ru/pdf/2018/1/159.pdf> (дата обращения 25.10.2020)
6. А.Н. Леонтьев Потребности, мотивы и эмоции //Психология мотивации и эмоций: учебное пособие / ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, М.В. Фаликман. Москва: МПСИ, 2006. С. 57-79.

7. Мотивация учебной деятельности: уровни и типы (разработка Домбровской И.С.) // Глубинная психология: учения и методики. URL:<https://www.psyoffice.ru/3-0-praktikum-00458.htm> (дата обращения: 16.03.2019).
8. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения, СПб.: Речь, 2001. 256с.
9. Шабанова Т.Л., Шилова М.А. Возрастные и гендерные различия учебной мотивации и эмоционального отношения к учению у школьников на разных этапах обучения. // Нижегородский психологический альманах. 2015. №1.URL: <http://psykaf417.esrae.ru/pdf/2015/%201/11.pdf>
10. Шекова Е.Л. К вопросу о мотивации персонала в сфере культуры.//Мотивация и оплата труда. 2010. № 2. С. 116-121

References

1. Bozhovich L.I. *Problemy razvitija motivacionnoj sfery rebenka* [Problems of development of motivational sphere of child]. *Izuchenie motivacii povedenija detej i podrostkov* [Study of motivation of behavior of children and teenagers]. Moscow, Pedagogika, 1972. pp. 7-44. (in Russian)
2. Gucu E.G., Njagolova M.D., Runova T.A. *Issledovanie motivacii trudovoj dejatel'nosti prepodavatelja vuza* [Research on the motivation of a University teacher's work]. *Vestnik of Minin University*. 2018. Vol. 6, no.3. Available at: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/874/686> (accessed 25.10.2020) (in Russian)
3. Reter D. *Sposobnost' k obucheniju u vzroslyh* [The ability to learn in adults]. *Voprosy psihologii*. 1985. no 1. pp. 57 – 66. (in Russian)
4. Il'in E. P. *Motivacija i motivy* [Motivation and motivations]. Saint-Petersburg, Piter, 2011. 512 p. (In Russian)
5. Knjazeva T.N., G.V.Shilova *Osobennosti uchebnoj motivacii mladshih shkol'nikov s ponizhennoj obuchaemost'ju* [Features of educational motivation of primary school children with reduced learning ability]. *Nižegorodskij psihologičeskij al'manah*. 2018, no.1. Available at: URL: <http://psykaf417.esrae.ru/pdf/2018/1/159.pdf> (accessed 13.09.2020) (in Russian)
6. Leont'ev A.N. *Potrebnosti, motivy i jemocii* [Needs, motivations, and emotions]. *Psihologija motivacii i jemocij : uchebnoe posobie* [The psychology of motivation and emotion : textbook]. Moscow, MPSI, 2006. pp. 57-79. (In Russian)
7. *Motivacija uchebnoj dejatel'nosti: urovni i tipy (razrabotka Dombrovskoj I.S.)* [Motivation of educational activities: levels and types (development of Dombrovskaya I.S.)]. *Glubinnaja psihologija: uchenija i metodiki* [Deep psychology: teachings and methods].

Available at: URL:<https://www.psyoffice.ru/3-0-praktikum-00458.htm> (accessed 16.03.2019) (In Russian).

8. Hekhauzen H. *Psihologija motivacii dostizhenija* [Psychology of Motivation of Achievement]. Saint-Petersburg, Rech', 2001. 256p. (In Russian).

9. Shabanova T.L., Shilova M.A. *Vozrastnye i gendernye razlichija uchebnoj motivacii i jemocional'nogo otnoshenija k ucheniju u shkol'nikov na raznyh jetapah obuchenija* [Age and gender differences in educational motivation and emotional attitude to teaching among schoolchildren at different stages of study] // *Nižegorodskij psihologičeskij al'manah*. 2015. no. 1. Available at: <http://psykaf417.esrae.ru/pdf/2015/%201/11.pdf> (accessed 24.09.2020) (In Russian).

10. Shekova E.L. *K voprosu o motivacii personala v sfere kul'tury* [On the issue of staff motivation in the field of culture]. // *Motivacija i oplata truda*. 2010. no. 2 (In Russian).

Сидорина Елена Валерьевна, старший преподаватель Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: negina.ev@mail.ru

Никитина Юлия Николаевна, магистрант Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: zxcnilitina@yandex.ru

Sidorina Elena Valeryevna, senior lecturer, Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin (Minin University), Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: negina.ev@mail.ru

Nikitina Julia Nikolaevna – magister, Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (University of Mininsk), Nizhny Novgorod, Russian Federation, e-mail: zxcnilitina@yandex.ru

19.00.13 Психология развития, акмеология (возрастная психология)