

Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
Факультет психології та соціальної роботи
Кафедра загальної та практичної психології

Освітньо-професійна програма «Психологія. Практична психологія»
Спеціальність «053 Психологія»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

На здобуття освітнього ступеня магістр

Особливості мотивації трудової діяльності фахівців дитячих центрів

студентки Литвин Анастасії Олексіївни
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача освітнього ступеня)

Науковий керівник: канд. психол. н., доц. Кресан О. Д.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Рецензент: д. психол. н, проф. Папуча М. В.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Рецензент: канд. психол. н., доц. Михайлова О. І.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
професор Папуча М. В. _____
(підпис, дата)

Ніжин – 2020 рік

ЗМІСТ

ВСТУП

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ.

- 1.1 Загальне уявлення про мотиви та мотивацію у психології.
- 1.2 Сутність та особливості мотивації праці.
- 1.3 Теорії мотивації праці.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.

Розділ 2. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ДИТЯЧИХ ЦЕНТРІВ.

- 2.1 Професійні вимоги до фахівців дитячого центру.
- 2.2 Особливості мотивації професійної діяльності фахівців дитячих центрів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.

Розділ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПСИХОГІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ПРАЦІВНИКІВ ДИТЯЧИХ ЦЕНТРІВ.

- 3.1 Організація та програма емпіричного дослідження психології мотивації праці у працівників дитячих центрів.
- 3.2 Вивчення особливостей установок фахівців дитячих центрів щодо їх діяльності.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Одне з головних питань психології праці в наш час – мотивація діяльності особистості, суть якої проявляється у спонуканні людей максимально ефективно здійснювати свою роботу. Це впливає і на результат праці, і на задоволеність працівника своєю роботою. Відомо, що людина, яка не зацікавлена своєю роботою, яка не має усвідомленого внутрішнього мотиву, того, заради чого вона її виконує, буде докладати менше зусиль і мати набагато гірші результати, ніж інші працівники.

Проблему психологічних особливостей мотивації праці досліджували: Д. Мак-Клеланд, Ф. Герцберг, К.Альдерфер, А. Маслоу, Х. Хекхаузен, Дж. Аткинсон, А. Бандура, Д. Макгрегор, В. Врум, Е. Лоулер, Л. Портер, та ін.

Дослідження мотивації праці важливе не лише для психології, а й для сучасного менеджменту. Менеджери користуються послугами психологів у створенні мікроклімату, що позитивно впливатиме на продуктивність праці. На висновки психолога орієнтується роботодавець при прийнятті рішення стосовно змін на підприємстві.

Проте особливої значущості питання мотивації праці набуває в професії людей, які працюють з дітьми. Психіка дітей є досить вразливою, тому працівник, який не любить дітей, не зацікавлений у роботі з ними, а переслідує якісь інші, можливо корисливі цілі, може нанести шкоду їх психологічному здоров'ю. Останнім часом все більше набуває актуальності проблема дитячого дозвілля. Батьки не почувають себе спокійно на роботі, коли не знають як проводить час їхня дитина, а на вихідних шукають місце, де можна відпочити родиною. Саме через це відкривається все більше дитячих центрів – освітніх та розважальних. У освітніх центрах дитина може отримати знання та навички, а у розважальних – цікаво провести час з батьками, відсвяткувати День Народження, віднайти для себе нове хобі тощо.

Дитячі розважальні центри потребують кваліфікованих кадрів. Фахівець дитячого центру повинен мати певні особисті та професійні

навички та мотиви, що спонукають його працювати з дітьми. У психології проблема професійної підготовки фахівців дитячих центрів, особливості їх мотивації до роботи є дуже мало розробленою. Виняток становлять праці Б.В. Купріянов, І.І. Шульга, У.С. Позднякова.

Актуальність та значущість даної проблеми, недостатня кількість наукових досліджень у цьому аспекті й обумовили вибір теми дослідження **«Особливості мотивації трудової діяльності фахівців дитячих центрів»**.

Мета дослідження: дослідити психологічні особливості мотивації праці у фахівців дитячих розважальних центрів.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення мотивації праці.
2. Охарактеризувати психологічні особливості мотивації праці фахівців дитячих центрів.
3. Теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити особливості мотивації праці фахівців дитячих розважальних центрів.

Об'єкт дослідження: мотиваційні процеси фахівців дитячих центрів.

Предмет дослідження: психологічні особливості мотивації трудової діяльності фахівців дитячих розважальних центрів.

Гіпотеза дослідження: в мотиваційній сфері фахівців дитячих центрів переважають альтруїстичні мотиви та інтерес до роботи з дітьми над іншими мотивами; існують гендерні особливості у мотивації фахівців дитячих центрів.

Для досягнення поставленої мети та завдань дослідження були використані ряд **методів**, зокрема:

теоретичні: вивчення наукової психологічної літератури, систематизація, аналіз, синтез, класифікація, узагальнення й інтерпретація теоретичних положень та отриманих емпіричних даних.

емпіричні: анкетування: модифікована методика Е.П. Ільїна «Мотиви, що переважають у педагогів та вихователів» та опитувальник О.Ф.

Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб»(шкали А та Б).

статистичні: математично-статистичний аналіз для визначення гендерних особливостей трудової діяльності за допомогою статистичного критерію U Манна-Уїтні.

Теоретичне значення роботи полягає у визначенні та аналізі психологічних особливостей мотивації праці фахівців дитячих центрів.

Практичне значення роботи визначається можливістю використання розроблених матеріалів дослідження у процесі мотивації праці фахівців дитячих центрів.

Апробація результатів магістерської роботи здійснювалася через:

I. Участь у Х Ювілейній міжнародній науково-практичній конференції «Внутрішній світ особистості», присвячена 200-річчю Ніжинської вищої школи, 5-6 листопада 2020 року, м.Ніжин;

II. Публікацію матеріалів конференції на тему «Мотивація трудової діяльності працівників дитячих центрів».

Структурно робота складається зі вступу, трьох розділів з параграфами, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 56 сторінок. Список використаних джерел містить 32 найменування, додатки – 6 сторінок. Також у роботі використано 5 малюнків та 6 таблиць.

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

1.1 Загальне уявлення про мотиви та мотивацію у психології

В наш час психологічна мотивація праці особистості є актуальним питанням, що є досить проблематичним як для науковців та психологів, так і для підприємців. Область мотивації праці в наш час розглядається різними видами психології: когнітивною, психологією особистості, психологією регуляції діяльності та саморегуляції.

Мотив – це те, що спонукає людину до дії. Мотивом завжди є переживання чогось особистісно значущого для людини. Не усвідомлюючи мотивів, не можна зрозуміти, чому особа прагне до цієї, а не до іншої мети, тому не можна зрозуміти істинного сенсу її діяльності [9].

Е.П. Ільїн у своїй книзі «Мотивація та мотиви» розглядає мотиви з різних сторін: як потребу, як ціль, як намір, як особистісні диспозиції, як стан, як задоволеність, як твердження. Але існує й загальна класифікація мотивів, у класичній психології.

Розрізняють три групи мотивів[4]:

- 1) прості, до яких відносять потяги, бажання, хотіння;
- 2) складні, до яких відносять інтереси, схильності, ідеали;
- 3) випадкові, до яких відносять почуття, звички й афекти.

Німецьким психологом Л.Ланге було введено поняття «установка» – психологічний стан схильності особистості до певної активності. Установка може бути усвідомленою (соціальною) або неусвідомленою.

В подальшому це питання досліджувалось Д.Н.Узнадзе, В.Томасом та Ф.Знанецьким. За С.Л. Рубінштейном установка може виступати у якості мотиву.

Згідно з С.Л. Рубінштейном, усі мотиваційні утворення об'єднуються в такому понятті як спрямованість особистості. На думку автора, спрямованість особистості – це «динамічні тенденції, які в якості мотивів визначають цілі та діяльність людини і водночас визначаються її цілями та

завданнями» [8]. У структуру спрямованості особистості, згідно з поглядами даного науковця, входять цілі, мотиви, потреби, інтереси, ідеали, переконання, мрії, схильності потяги та ін. Всі вони можуть спонукати поведінку людини, а отже бути її мотиваційними чинниками.

Джерелом мотивів і потреб людини, на думку різних дослідників, є потяг, під яким розуміють неусвідомлений мотив, що виникає у свідомості. На основі потягу формується бажання – це вже більш усвідомлений мотив, але воно не слугує покликом до певних дій.

Мотив – складне системне утворення, процес формування якого є неоднозначним та має багатокомпонентну структуру. Процес формування мотиву можна представити так (рис. 1) [13]:

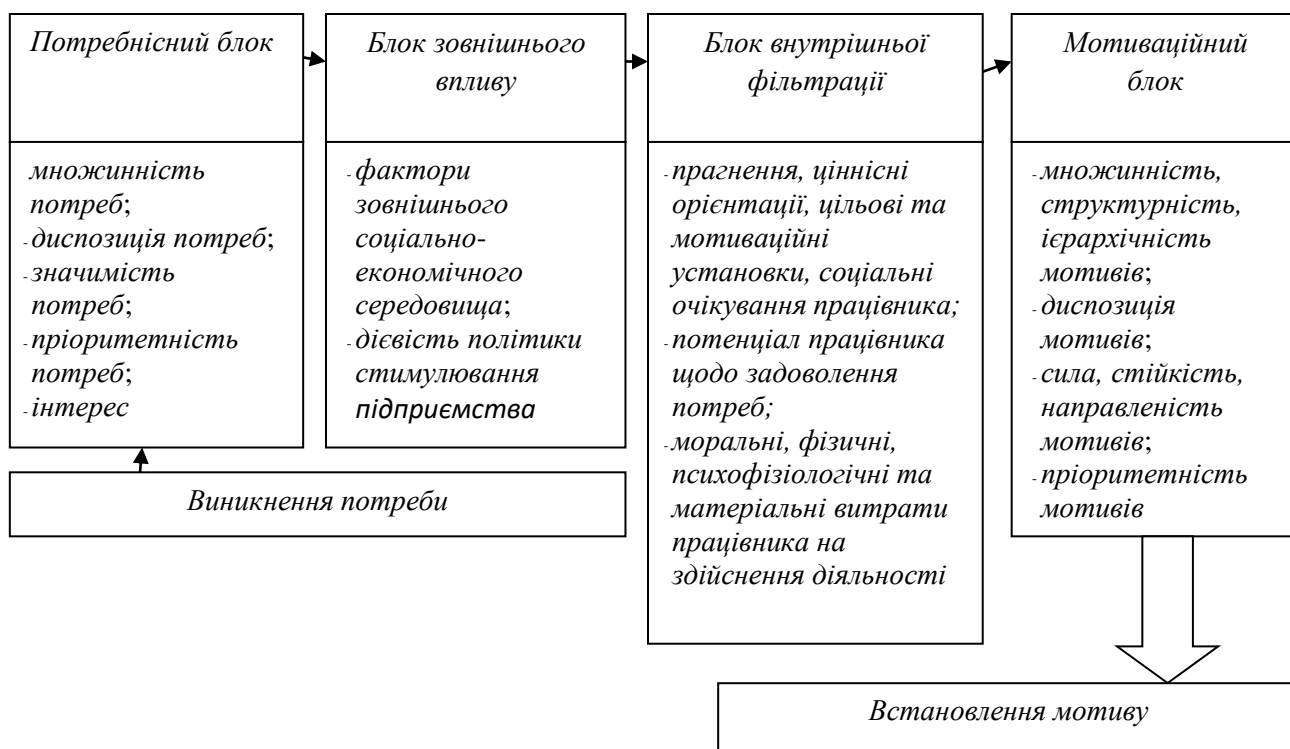


Рис. 1.1 Процес формування мотиву

З Рис.1.1 видно, що для формування мотиву має з’явитися певна потреба. Потреба проходить через потребнісний блок. Особистість визначає важливість цієї потреби для себе, визначає її значимість, обмірковує наскільки сильний у неї інтерес до даної потреби.

Потім особистість пропускає потребу через блок внутрішнього впливу. Оцінює її важливість для суспільства, як суспільство відноситься до задоволення такої потреби.

Потім особистість намагається зрозуміти, що саме їй дасть задоволення даної потреби. Саме на цій стадії бере початок мотив. Особистість оцінює скільки сил та часу в неї піде на задоволення даної потреби, який результат він отримає після задоволення даної потреби.

Сформований мотив потрапляє в мотиваційний блок, де й відбувається його важливість для особистості. Особистість встановлює пріоритети для себе. І з рештою, мотив чітко усвідомлюється людиною і вона починає діяти для його задоволення.

Зауважимо, що в процесі діяльності залежно від обставин особистого життя, від зміни праці в певній сфері і певний період відбувається динаміка мотивів (тобто відбувається висування на перший план одних мотивів, а витіснення інших на другий план) [13].

Як видно з Рис.1 в основі формування будь-якого мотиву лежить потреба. В загальному, потреба – певна нужда яку людина має задовольнити для подальшого свого розвитку як фізичного так і духовного.

Вперше про зв'язок потреби з мотивом говорив у своїх працях А.Н.Леонт'єв. Він виділяв дві основні функції мотивів: спонукання та сенсоутворення. Одні мотиви надають потребі особистісний сенс, а інші виконують роль інших факторів – емоційних та афективних, які А.Н.Леонт'єв називав «мотиви-стимули»[17].

У 1940х роках ХХ століття відомий учений Абрахам Маслоу розробив *класифікацію потреб особистості*, представлену на Рис.1.2.

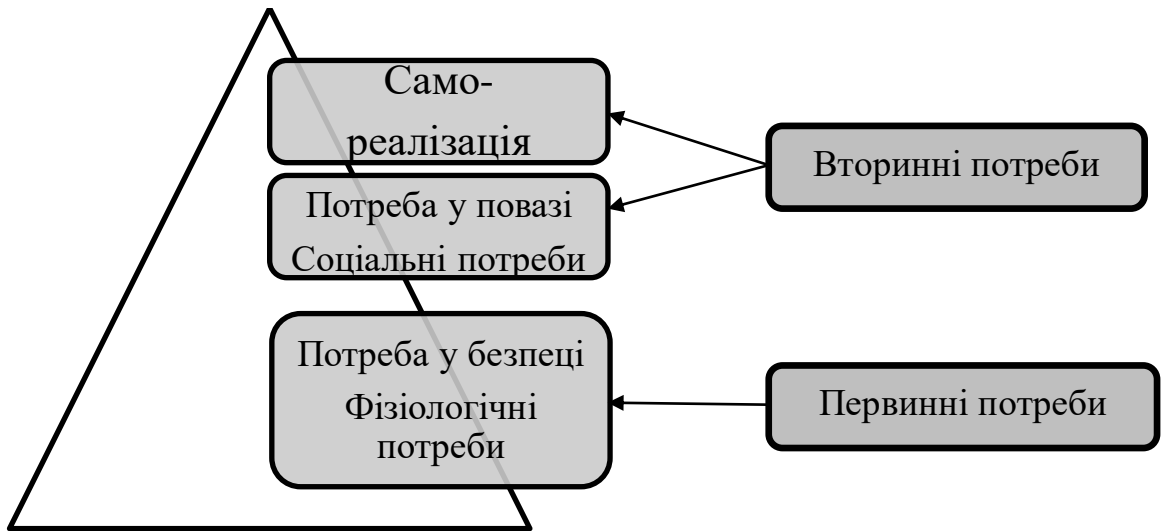


Рис. 1.2 Ієрархія потреб Абрахама Маслоу

Потреби, як бачимо з малюнку, А. Маслоу розбив на п'ять груп:

1. Фізіологічні потреби: потреби у воді, їжі, сні, відпочинку.
2. Потреба у безпеці: варто зазначити, що дану потребу забезпечує як особистість так і держава.
3. Соціальні потреби: потреба у спілкуванні з іншими людьми, колективом, родиною.
4. Потреба у повазі та визнанні є важливою для кожної людини.
5. Самореалізація. Потреба у власному рості та реалізації своїх здібностей.

До вершини піраміди А.Маслоу добирається лише 2% населення світу, оскільки особистість спочатку намагається задовольнити фізіологічні потреби. На думку А.Маслоу потреби задовольняються послідовно. Спочатку задовольняються первинні (базові) потреби, а потім вже потреби, які необхідно задовольнити для розвитку особистості. Без задоволення базових потреб вторинні потреби перестають мати таке важливе значення. Адже, навіщо людині, наприклад, спілкування, коли вона голодна, хоче пити або спати. До речі, якщо говорити про мотивацію праці, то саме завдяки теорії потреб А. Маслоу було встановлено, що найкращий робітник саме той, у якого задоволені усі потреби.

1.2. Сутність та особливості мотивації праці

На нашу думку, загальне пояснення терміну «мотивація» дає К.К. Платонов. Для нього мотивація це – сукупність загальних мотивів.

Мотивація трудової діяльності особистості має такі ознаки[26]:

- сприяє як формуванню, так і досягненню суспільно значущих цілей організації і завдяки цьому підтриманню рівноваги між економічними цілями та суспільною відповідальністю підприємства;
- виконує функцію комунікації у суспільстві.
- система мотивації має дві сторони. Одна сторона стосується рівня, диференціації структури та динаміки витрат на оплату праці, зокрема заробітної плати, створення системи стимулів до праці.

О.М. Леонтьєв у своїх працях ввів поняття первинної та вторинної мотивації. Первинною він вважав потребу, а вторинною – прояв мотивації у формі мотиву.

У наш час виділяють зовнішню та внутрішню мотивацію. З приводу такої класифікації виникало багато питань. Такій класифікації у своїй праці приділив увагу Х. Хекхаузен. Він писав, що внутрішня мотивація зумовлена внутрішніми мотивами, потребами, інстинктами, а зовнішня – зовнішніми факторами та обставинами.

У психології, на відміну від менеджменту, прийнято розглядати лише внутрішню мотивацію. На нашу думку, елементами внутрішньої мотивації саме трудової діяльності є: потреба, яку хоче задовольнити особистість, мотив та поставлена ціль.

Ознаками недостатньої мотиваційної сфери професійної діяльності є [29]:

1. Бідність мотиваційної сфери, наявність тільки окремих спонукань, наприклад матеріального характеру або виконавських мотивів при втрачанні мотивів творчості.

2. Втрата базових ціннісних орієнтирів, дискредитація колишніх мотивів праці, їхня підрядність другорядним мотивам.
3. Домінування мотивів зовнішніх відносно професійної діяльності над внутрішніми.
4. Незрілість спонукань; конфлікти між окремими спонуками та мотивами; несприятлива динаміка мотивації, її згасання, емоційне "вигоряння".
5. Неадекватність мотиваційної сфери фактичному змісту праці, нереальні цілі; штучний інтерес до праці, коли природні стимули втратили силу.

Ретельний аналіз сутності поняття «мотивація» дозволяє нам зробити певні висновки щодо того, що воно означає. По-перше, мотивація зумовлює поведінку особистості, по-друге, мотивація допомагає людині активізуватися для певного виду діяльності, по-третє, зовнішній вплив на психологію особистості та її поведінку допомагає їй досягти певних цілей та допомогти іншим досягти їх (в групі, колективі).

1.3 Теорії мотивації праці

Проблема мотивації праці досить актуальна в наш час як для робітників, так і для роботодавців. Для покращення мотивації праці було розроблено кілька теорій різними науковцями, висновками яких оперують сучасні психологи. Розглянемо деякі з них.

Теорія К. Альдерфера, що отримала назву «*Теорії ERG*» (від англійських слів *existence* – існування, *relatedness* - взаємозв'язки і *growth* – ріст), як і теорія А. Маслоу, побудована на класифікації та аналізі потреб, обґрунтуванні їхнього впливу на поведінку працівників. К. Альдерфер виокремлює три групи потреб[15,с.31]:

- 1) потреби існування;
- 2) потреби зв'язку;
- 3) потреби зростання.

Основною відмінністю теорії К.Альдерфера від теорії А.Маслоу є те, що у А.Маслоу вважав, що мотивація може розвиватися в одному напрямку (від нижчих потреб до вищих), а К. Альдерфер думав, що її рух може бути в двох напрямках.

К. Альдерфер намагався встановити взаємозв'язок між задоволенням потреб і їх активізацією, в результаті він виділив сім принципів[23]:

1) чим менш задоволені потреби існування, тим сильніше вони проявляються;

2) чим менш задоволені соціальні потреби, тим сильніша дія потреб існування;

3) чим повніше задоволені потреби існування, тим активніші соціальні потреби;

4) чим менш задоволені соціальні потреби, тим сильніше посилюється їх дія;

5) чим менш задоволені потреби особистісного росту, самореалізації, тим сильніші соціальні потреби;

6) чим більше задоволені соціальні потреби, тим сильніше актуалізуються потреби особистісного росту, самореалізації;

7) чим менше задоволені потреби особистісного росту, самореалізації, тим активніше вони проявляються. Чим більше задовольняється потреба особистісного росту, самореалізації, тим сильнішою вона стає.

На основі теорії А.Маслоу свою *двохфакторну теорію розробив Фредерік Герцберг*. Він намагався з'ясувати вплив певних матеріальних та нематеріальних факторів на мотивацію праці людини. Такі фактори він розбивав їх на дві групи: мотиватори та гігієнічні фактори(фактори контексту). На думку автора, гігієнічні фактори впливають на незадоволеність роботою, а мотиватори – на задоволеність.

Гігієнічні фактори – це фактори, що пов'язані з навколишнім середовищем та внутрішнім світом особистості, її потребами. До гігієнічних

факторів належать: управління підприємством, керівництво, заробітна плата, відносини з начальством, умови праці. Група мотиваторів більше пов'язана з особливостями роботи, такими як: успіх, визнання досягнень, процес роботи, відповідальне ставлення до роботи, крокування кар'єрними сходами.

Практичне значення теорії Ф. Герцберга полягає в тому, що забезпечення належного рівня гігієнічних чинників дозволяє лише запобігти невдоволенню працівників. Водночас для спонукання до активної трудової діяльності слід ужити потужних чинників мотиваційного характеру - змістовна, цікава праця, складні, різноманітні виробничі завдання, можливості професійного зростання, визнання оточенням [15, с.35].

За теорією набутих потреб Девіда Мак-Клеланда потреби особистості формуються протягом усього життя. Д. Мак-Клеланд стверджував, що формування потреб починається з дитинства і формують їх батьки.

У теорії Д. Мак-Клеланда задіяно три групи потреб: потреба в успіху, потреба в причетності, потреба у владі. За такої класифікації, можемо сказати, що Д.Мак-Клеланд вважав, що первинні потреби майже повністю задоволені у суспільстві.

До першої групи потреб можна віднести прагнення людини виконувати поставлені перед нею задачі та завдання якомога краще. Людина має вдосконалювати себе через виконання поставлених задач, з часом людина починає виконувати складніші завдання. Друга група потреб виявляється у прагненні людини бути з колективом, бути у суспільстві. Людині важливе відчуття причетності, думка оточуючих про неї. Кожна людина прагне зайняти лідерську позицію в суспільстві. Головною серед потреб, на думку автора, вважається потреба у владі. Люди, що хочуть задовольнити цю потребу готові брати відповідальність не тільки за свої вчинки, а й вчинки інших людей.

Якщо особистість прагне задовольнити усі три групи потреб у однаковій мірі, то це значить, що з неї вийде чудовий підлеглий, але не керівник колективу. Найкращий лідер – особистість, яка найсильніше прагне

задовольнити потребу в успіху, майже не прагне задовольнити потребу в причетності, та прагне задовольнити потребу у владі.

О.Колотов наводить у своїх працях схему співвідношення у змістовних теоріях мотивації, зображену на Рис 1.3. [22]

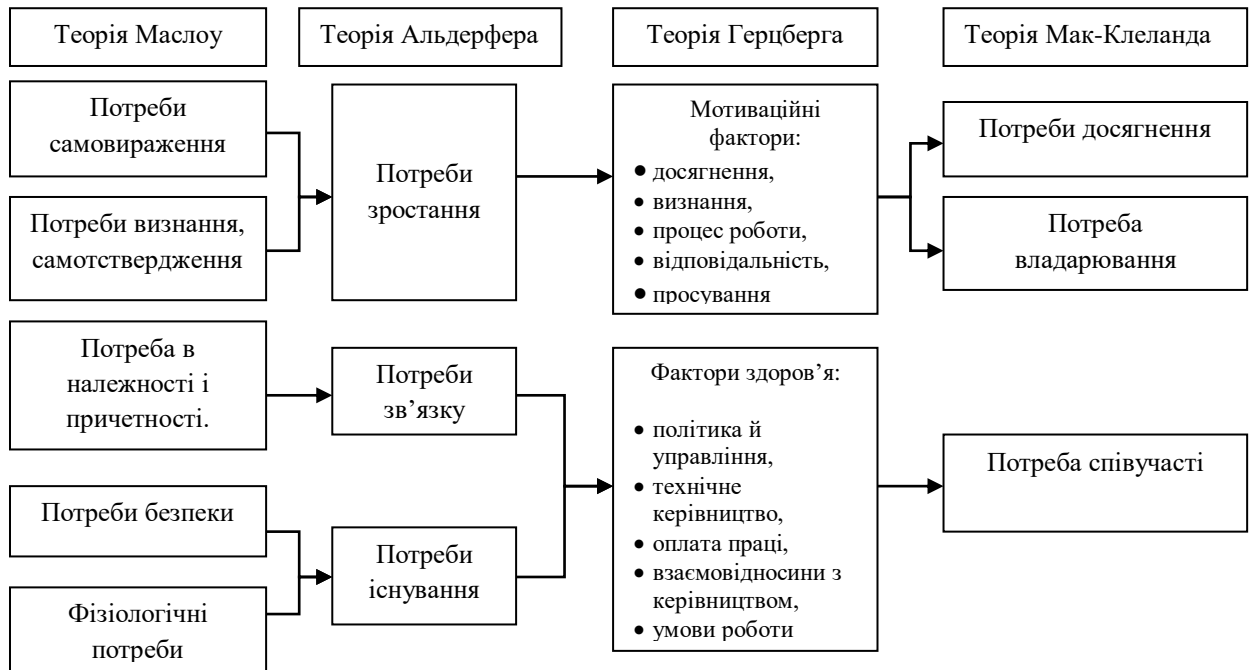


Рис 1.3. Співвідношення груп потреб у змістових теоріях мотивації

Отже, усі змістовні теорії мотивації пов'язані між собою та мають, на наш погляд, лінійний характер. З Рис.3 видно, що з базові потреби піраміди А.Маслоу, К. Альдерфер називає потребами існування. Потреби в належності та причетності – потребами безпеки, а потреби у самовираженні та самостверженні він ототожнює з потребами зростання.

Теорія К.Альдерфера та А.Маслоу стають основою для двофакторної теорії Ф.Герцберга. Потреби існування та зв'язку утворюють гігієнічні фактори Ф. Герцберга, а потреби у зростанні стають основою для формування мотиваторів (мотиваційних факторів).

Теорія Д.Мак-Клеланда базується на трьох попередніх теоріях. З мотиваційних факторів з'являються потреби у досягненнях та владі, а з гігієнічних виокремлюється лише потреба у співучасті.

Окрім змістовних теорій мотивації науковцями було розроблено процесуальні теорії мотивації. Основний вклад в розвиток процесуальних теорій зробив В. Врум.

Теорія В. Врума має назву «Теорія очікувань». Основне припущення даної теорії говорить про те, що особистість прикладатиме до праці максимум зусиль лише тоді, коли впевнена у майбутнім задоволенні своїх потреб.

Основою для роботи В.Врума стали праці К.Левіна. К.Левін довгий час працював над теорією динамічних потреб. Дана теорія пояснювала формування мотиваційних очікувань по відношенню нових об'єктів.

В теорії очікувань введені три поняття, що складають основу мотиваційних механізмів людської поведінки [20, стр.153].

1. Очікування того, що зусилля особистості призведуть до поставленої мети або до бажаного результату;
2. Інструментальність – розуміння того, що виконання роботи і досягнення необхідного результату є основною умовою (інструментом) для здобуття винагороди;
3. Валентність – значущість винагороди для особистості.

Теорія мотивації В.Врума дуже важливою для сучасної психології і говорить про те, що керівництво організації має завжди перевіряти, щоб очікування працівників збігалися з запланованою винагородою.

Другою з процесуальних теорій розглянемо *«Теорію справедливості» С.Адамса.* Як відомо особистість постійно порівнює те, як було оцінено її власні досягнення та роботу та як було оцінено досягнення та роботу інших. Керуючись різними критеріями особистість робить для себе певні висновки стосовно справедливості поставленої оцінки їй та іншим. Результати такої оцінки відображаються на поведінці та відношенню до роботи людини в подальшому, а, отже, і на результатах її роботи. Такими критеріями є:

1. Сприйнята винагорода особистості – погляд людини на суму оплати, отриманої нею за виконану роботу.

2. Сприйнята винагорода інших – погляд людини на суму оплати, отриманих іншими, з якими особа себе порівнює.
3. Сприйняті витрати особистості – думка про те, яких зусиль вона докладала до роботи.
4. Сприйняті витрати інших – думка особистості про те, яких зусиль доклали інші.
5. Норма – відношення сприйнятих витрат до сприйнятої винагороди.

Оцінка особистістю справедливості виконується за допомогою порівняння значень двох норм. Якщо інша людина отримує, на думку індивіда норму більше ніж у нього самого, то в цьому вбачається несправедливість. І навпаки, якщо він отримує норму винагороди на рівні з іншими або більшу за інших, в цьому вбачається справедливість.

Також С. Адамс у своїй теорії вводить поняття рівності. Рівність – це однакова винагорода за однаковий внесок у працю. Якщо особистість отримує винагороду на рівні з іншими – це спонукає її працювати ще краще, якщо ні – це її демотивує.

Досягнення рівності людиною може бути різними способами. Вона може попросити підвищити їй заробітну плату, підвищити її за посадою або ж зменшити зусилля які прикладає до праці, якщо не отримає бажаної рівності.

За даною теорією мотивація праці буде ефективною якщо в колективі будуть отримувати заробітну плату та інші бонуси від керівництва відповідно до обсягу виконаної роботи. Обов'язки кожного працівника мають бути доступними. Кожна особистість у колективі буде почувати себе мотивованою до праці, коли буде знати – хто і за що отримує винагороду.

На основі теорії справедливості та теорії очікувань Лайманом Портером і Едвардом Лоулером було розроблено комплексну процесуальну теорію мотивації.

В теорії Портера-Лоулера виділено п'ять основних складових: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, міра задоволення. Модель

зображує певний зв'язок між елементами даної концепції. Детально їх зображено на Рис 1.4 [15;с.46].

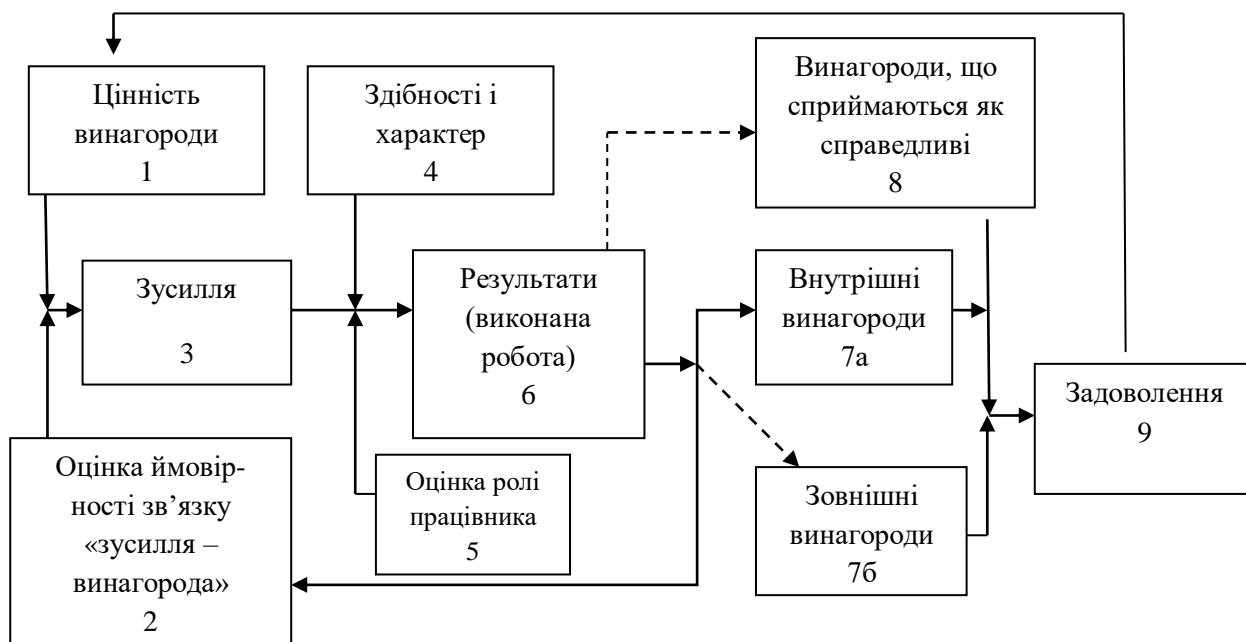


Рис 1.4. Модель Портера-Лоулера

Результат праці особистості, як видно з Рис. 4, залежить від трьох речей: справедлива оцінка індивіда та виконаної ним роботи на підприємстві, прикладені зусилля індивіда до виконаної роботи та певні, закладені генетично та сформовані у процесі життєдіяльності, здібності і характер.

Оцінка зв'язку прикладених зусиль та отриманої за них винагороди разом з цінністю винагороди формують зусилля, яке має прикласти особистість для досягнення результату.

Оцінка результатів праці виражається через розмір внутрішніх (місце особистості у колективі, спілкування, самореалізація) та зовнішніх винагород (розмір заробітної плати, премії, бонуси тощо).

Оцінка справедливості винагород та сума отриманих внутрішніх та зовнішніх винагород, отриманих особистістю дають індивіду думку про те, чи задоволений він цінністю винагороди, що отримав.

Висновком цієї концепції є думка про те, що найбільше задоволення особистість отримує за найбільш результативну працю.

Дж. Аткинсон – автор теорії очікуваної вартості. Ця теорія створена трьома факторами: особистісним (тобто мотивом або потребою) та ситуаційними (цінністю та очікуванням успіху).

З точки зору Джона Аткинсона, необхідність досягнення виявляється двосторонніми побудовами - досягти успіху та уникнути поразки. Прагнення успіху - сила, що визиває в окремих діях, ведуча до досягнення результатів. Ця сила проявляється у направленні, інтенсивності, стійкості дій людини. Прагнення уникнення поразки - сила, що подавляє виконання дій у індивіду, здатних, на думку суб'єкту, привести до провалу. Це проявляється в бажанні вийти з ситуації, що містить потенційну загрозу для людини негативного ходу подій. По моделям Дж. Аткинсона конфлікт між цими прагненнями утворює деяку результуючу мотиваційну тенденцію, що проявляється в реальній поведінці людини[25;с.101].

Дуже відомою серед психологів та менеджерів є праця Дугласа Макгрегора «Людська сторона підприємства»(1960). Саме в ній було описано вперше положення «теорій Х» та «У». Теорія Х вважається автократичною, а У – демократичною.

Згідно «теорії Х» особистість позбавлена певної ініціативи в роботі. Для «теорії Х» характерний постійний контроль з боку працедавця. Індивіди безумовно мають підкорюватись керівництву, не можуть нічого вимагати стосовно покращень умов праці або підвищення винагороди за неї. Згідно «теорії Х» особистість не прагне до лідерства, не хочуть брати на себе певну відповідальність, потребують примусу до виконання своїх робочих обов'язків. Найбільше індивід прагне задоволення нижчих потреб піраміди А.Маслоу, тому його влаштовує відносно низька заробітна плата, він прагне безпеки. Начальство не радиться з колективом щодо прийняття певних управлінських рішень. Можна сказати, що сюди дуже підходить вислів «Начальник завжди правий».

В зв'язку з тим що «теорія Х» використовує лише метод «кнути», Д.Макдугласом було розроблено, так званий, принцип «Гарячої плити».

Принцип полягав в тому щоб покарання були найбільш ефективним по відношенню до особистості. Даний принцип має в основі кілька правил:

1. Покарання має бути одразу після того, як особистість помиляється.
2. За будь-яку провину покарання має бути рівним їй, незалежно від кількості допущених помилок.
3. Покарання має бути локальним, відноситись до конкретного проступку.
4. Покарання має відноситись до всіх у колективі, а не стосуватись вибірково одного з індивідів.
5. Окрім покарання керівник повинен сказати як запобігти помилок в майбутньому.

«Теорія У» на відміну від «теорії Х» говорить про демократизацію праці. Тут можна сказати про метод «пряника». Особистість отримує похвалу за свою працю, її поважають, вона відчуває себе потрібною. Індивід за теорією У любить працювати, його не потрібно залякувати, він не боїться брати на себе відповідальність. Думку підлеглих вважають вагомою у прийнятті рішень керівником тому, що для керівника важливий не тільки власний бізнес, а й психологічний комфорт колективу.

Спеціалісти в області управління В. Зігерт та Л.Ланг запропонували сучасний розширений варіант «теорії У». Він включає наступні положення [19]:

1. Будь-які організаційні дії мають бути осмислені. Перед усім це відноситься до керівництва, яке вимагає відповідного відношення до роботи від інших.
2. Більшість людей отримують від роботи задоволення, відповідальності за свою працю, якщо реалізована їх потреба в особистій причетності до результатів діяльності. Кожна особистість хоче щоб її діяльність була корисною.

3. Кожна особистість бажає довести свою значимість і важливість свого робочого місця, бажає приймати участь у вирішенні питань, в яких компетентна.

Д. Макгрегор помер, коли «теорія Z» ще не була завершена, замість нього теорію завершив його учень Д. Макгрегора – В. Оучі. В ній було описано японську систему довічного найму. Колектив описується як одна велика родина і все робиться на благо колективу. Керівник такого колективу має піклуватись про кожного індивіда в даному колективі, про життя індивіда в цілому. Порівняльну характеристику основних положень «теорій X,У,Z» представлена в Таблиці 1.1 [14].

Таблиця 1.1 Порівняльна характеристика «теорій X,У,Z».

«Теорія X»	«Теорія У»	«ТеоріяZ»
Індивід уникає праці, праця йому неприємна.	Твердження про неприязнь до праці індивідів – помилкове.	Люди працюють у групі та приймають групові рішення.
Через апатію особистості до праці з боку керівництва має здійснюватись постійний тиск.	Розглядати зовнішній контроль та погрози як єдиний спосіб мотивації індивідів нерационально.	Має бути індивідуальна відповідальність за результати праці. Керівник проявляє турботу про індивіда.
Людина хоче щоб нею керували, не бажає брати на себе відповідальність.	Індивід бере на себе відповідальність, готовий виконувати додаткові обов'язки. Більшість робітників здатні показувати відносно високий рівень майстерності.	Людина – основа любого колективу, саме вона забезпечує успішне функціонування підприємства.

Отже, «теорії X,У та Z» засновані на різних типах особистості. Кожен керівник може обрати якої з концепцій він має дотримуватись зі своїми

підлеглими. «Теорія Z» найбільше підходить для Японії і її буде неможливо застосувати у країнах Європи або в постсоціалістичних країнах.

Концепція «стану потоку» М. Чіксентміхаї заснована на дослідженні того чи може праця приносити задоволення, насолоди, створювати почуття необхідності. З'ясувалося, що є такі професії які забирають особистість повністю, примушують забути про свої проблеми та дають особистості певний емоційний підйом, який М.Чіксентміхаї і назвав «стан потоку». [24;с.103]Учений намагався дізнатись від яких факторів залежить цей стан та чи можливо створити його штучно. Він виявив головні елементи, що викликають у особистості «стан потоку», що зображені на Рис 1.5[25;с.105].

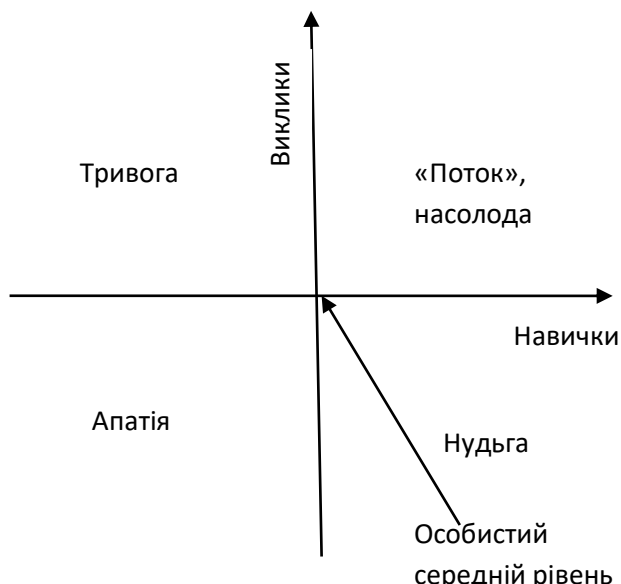


Рис 1.5. Головні елементи («виклики» та навички), що впливають на появу у суб'єкта праці стану «потоку».

«Виклик» з даного графіку, це складність задач, що стоять перед особистістю, чим вище по осі ординат тим складніша задача ставиться перед особистістю. Навички по осі абсцис це рівень здібностей, що наявні у конкретної особистості. Чим далі по осі ординат тим вищий інтелектуальний рівень особистості.

Якщо особистість має низький рівень інтелектуальних здібностей та навичок і перед нею ставлять нескладне завдання, вона виконує його не

відчуваючи ніяких емоцій, а якщо перед такою особистістю поставити складне завдання – вона буде відчувати тривогу, бо не зможе виконати його.

Якщо особистість має високі інтелектуальні здібності і перед нею ставлять легку задачу, то при її вирішенні їй буде нудно, а якщо перед такою особистістю поставити складну задачу, то, вирішуючи її, вона отримає насолоду та прийде рано чи пізно до стану «потoku».

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У результаті аналізу психологічної літератури ми з'ясували, що мотивація – це сукупність мотивів, а мотив – це те, що спонукає людину до дії, дає поштовх. Усвідомлений мотив є основним поштовхом до дій особистості, а якщо мотив не усвідомлений, особистості складно пояснити причини своїх дій.

Основним елементом в утворенні мотиву є потреба – певна нужда яку людина має задовольнити для подальшого свого розвитку як фізичного так і духовного. Потреба проходить «чотири фільтри» та закріплюється в свідомості людини як мотив.

Погляди на мотивацію праці у науковців не збігаються, тому існує багато теорій стосовно мотивації праці особистості. Нам вдалося встановити тісний зв'язок між змістовними теоріями мотивації праці особистості та продемонструвати цей зв'язок наочно, з'ясували, що зв'язок між даними теоріями має лінійний характер.

В результаті детального розбору процесуальних теорій ми з'ясували, що рівень мотивації праці особистості зростає:

1. Якщо його очікування щодо результату роботи та отримання винагороди за неї збігаються з реальністю.
2. Якщо у колективі керівництвом збережена умова рівності та кожен отримує винагороду за результати своєї праці.
3. Особистість отримує найбільшу насолоду за найбільш результативну працю.

З'ясували, що в залежності від особливостей темпераменту працівників в колективі та загальноприйнятих норм у суспільстві керівник може обирати спосіб керування підлеглими.

Якщо особистість має високі здібності до роботи та навички і виконує завдання, які їм відповідають, вона може досягти стану «поток» та отримати максимальне задоволення під час виконання роботи поставлених завдань.

Проаналізувавши усі теорії, можемо сказати, що у працівників можуть бути мотиви самоствердження та самореалізації.

У наступному розділі ми розглянемо особливості мотивації праці фахівців дитячих центрів.

Розділ 2. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ ДИТЯЧИХ ЦЕНТРІВ

2.1 Професійні вимоги до фахівців дитячого центру.

Дитячий центр – це місце, де дитина може розважитись, проявити фізичну активність та навчитись чомусь новому. Звичайно, майже усі дитячі центри знаходяться у приватній власності. І перша мета їх функціонування, хоч і не основна – отримання прибутку. Другою метою, на нашу думку, є виховування дітей, формування в них певних навичок як фізичних так і інтелектуальних.

Дитячі центри можна розділити на дві основні групи: розважальні та освітні. Освітні дитячі центри – це такі центри, у яких діти можуть отримати певні освітні навички. Зараз ми можемо спостерігати за збільшенням кількості таких центрів по усій території України. У них різна спеціалізація.

Наприклад:

1. Вивчення англійської мови.
2. Вивчення математики в т.ч. і ментальної математики.
3. Підготовка школярів 11 класів до ЗНО.
4. Підготовка дітей 4-7 років до школи.
5. Дитсадок вихідного дня та неповного дня для дітей від 3 до 6 років.
6. Юний ерудит (інтелектуальний розвиток дітям від 2 до 4 років).
7. Розвиток творчих здібностей (театральних, художніх, співу, танцювальних тощо).
8. Група продовженого дня для школярів від 6-8 років.
9. Проведення майстер класів, тематичних вечірок для дітей різного віку тощо.

Такі центри можуть бути як державними так і приватними. Прикладом державного центру є будинок дітей та юнацтва. Кількість приватних центрів дуже важко перерахувати, адже їх кількість постійно росте.

Розважальні центри – це такі центри в яких дитина може провести час разом з батьками, отримати задоволення, навчитись чомусь новому. Види розваг в розважальному дитячому центрі:

1. Смуги перешкод різного характеру та складності. Звичайно на кожній з таких смуг знаходиться інструктор, який покаже та навчить дитину як проходити кожен з її етапів.

2. Малювання кольоровим піском. Можна досить цікаво провести час малюючи піском, наносити його на готову клейку заготовку. Це розвиває моторику рук у дітей, допомагає у вивченні кольорів, розвиває творчі здібності дитини.

3. Батутна арена. Батут є майже в кожному дитячому центрі. Дитина може обрати, хоче вона просто пострибати або навчитися певним трюкам за допомогою інструктора.

4. Дитячий лабіринт може бути одного або кількох поверхів. Там з дітьми також знаходиться інструктор, який бавиться з дітьми та слідкує за правилами дотримання техніки безпеки.

5. Наявні аніматори, на яких можна залишити дітей та відпочити. Аніматор має свою програму, ходить з дітьми по всьому центру та розважає їх. Показує як потрібно гратись на тій чи іншій ділянці центру.

6. Деякі центри мають у себе аквагрим. Це досить цікаво. Аквагример може нанести на обличчя дитини будь-який узор.

7. Також наявні різні ділянки з іграшками, фотозони та фото центри, автодром тощо.

В науковій літературі фахівців, що працюють з дітьми, розглядають як педагогічних працівників, не лише тих, хто займається безпосередньо педагогічною діяльністю, а й тих хто працює в інших сферах. Авторами таких досліджень були Б.В. Купріянов, І.І. Шульга, У.С. Позднякова тощо.

На основі цього нами було ототожнено поняття «педагог» та «фахівець дитячого центру». Ці дві професії безумовно мають спільні риси, а отже фахівці, що працюють в даних сферах можуть мати схожі мотиви.

Працівники дитячих центрів – це аніматори, інструктори, менеджери та начальство. Всі вони виконують різні функції, мають різні професійні навички та особистісні якості. Особистісні якості та професійні навички вихователів та педагогів вивчали Ю.Н. Калютін, А.Б. Орлова, Н.В. Кухарев, Г.В. Савельєв тощо.

Перш за все педагог має добре розуміти внутрішній світ особистості. На нашу думку, в цьому може допомогти правильне розуміння не лише слів, а і міміки, жестів, інтонацій та емоцій вихованця.

Вихователь повинен вміти зосередити аудиторію на собі та інформації, що він хоче донести до учнів. Для цього педагог повинен мати такі якості:

1. Ініціативність,
2. Динамізм,
3. Гнучкість,
4. Терплячість тощо.

При аналізі різних видів педагогічної діяльності виділяють такі професійно важливі якості[5]:

1. Особисті якості педагога, що впливають на його професійну діяльність, які можуть належати як до мотиваційної сфери, так і до емоційної.
2. Рівень сприйняття і уваги.
3. Рівень логічного та інтелектуального розвитку особистості.
4. Вміння спілкуватися та підтримувати розмову.
5. Уміння та бажання брати на себе відповідальність.

2.2 Особливості мотивації професійної діяльності фахівців дитячих центрів.

Професія педагога ніколи не була простою, тим більше в сучасних умовах, тому зараз випускники ВНЗ не квапляться йти на роботу в навчальні заклади, деякі з них обирають працювати з дітьми індивідуально (репетиторство, гувернерство) або в тимчасових дитячих колективах (дитячі

табори, освітні та розважальні центри). У зв'язку з вище сказаним виникає актуальне питання щодо мотивації роботи таких працівників.

У психології існують різні погляди на дане явище, зокрема А.К.Маркова, Т.А. Матис, А.Б. Орлов, А. Байметов, Я. Мітіна та інші вивчали різні аспекти даної проблеми.

А. Байметов називає три групи мотивів педагогічної діяльності: посадові мотиви; мотиви зацікавлення та захоплення роботою; мотиви захоплення від спілкування з дітьми („любов до дітей”). Він з'ясував, що тип мотивації впливає на характер і спрямування педагогічних вимог та корелює з відповідним стилем керівництва [24].

М.Г. Барковська та А.К. Осін провели дослідження мотивації педагогічної діяльності у студентів педагогічного ВУЗу за допомогою опитувальника цінностей І.Г. Сеніна[2].

Результати досліджень показали, що більшість студентів прагнуть до самореалізації, хочуть займатися улюбленою справою, вважають, що професія педагога – одна з найважливіших у суспільстві.

Також це дослідження показало, що більшість студентів на початку навчання не знають особливостей роботи педагога. На нашу думку, це одна з найбільших проблем сучасної педагогіки в цілому. Людина йде здобувати педагогічну освіту з метою просто отримати спеціальність, а не працювати в даній сфері в майбутньому. Більшість студентів просто не розуміють роль вчителя у суспільстві, в зв'язку з цим охочих працювати за даним фахом в процесі навчання стає менше ніж при вступі у ВУЗ.

У радянські часи професія педагога була престижною і у педагогічний ВУЗ було вступити досить складно, але зараз все змінилося. У наш час необхідно заохочувати людей до педагогічної діяльності, тому велика кількість досліджень психологів спрямована на вивчення особливостей мотивації педагогів.

С. Вершловський стверджує, що професійна мотивація вчителя базується на його життєвих цінностях, що обумовлюються характером

педагогічної праці. Це такі альтруїстичні цінності, як гордість за успіхи своїх учнів, можливість спілкуватись із ними, перебування в культурному педагогічному середовищі тощо [3].

Можемо розглянути мотивацію педагогів з погляду основних теорій про мотивацію праці, що розглядалися у попередньому розділі.

За теорією Дж.Аткінсона вихователів можна розділити на дві групи: ті, хто досягає успіху та ті, хто уникає поразки.

Перша група це ті педагоги, які пропонують нововведення в навчальному процесі. Вони не бояться експериментувати з способами донесення інформації до учнів, використовують інноваційні методи. Вихователі цієї групи не бояться помилок та вміють їх визнавати.

Друга група – пасивно виконує поставлені перед ними завдання, бо бояться зробити помилку та отримати за неї покарання. Вони уникають поразки, бояться, що учням не сподобаються запропоновані ними методи, вони невпевнені в собі і це відображається на їх педагогічній діяльності.

За теорією Д. Мак-Клеланда педагогів можемо поділити на три групи, згідно мотивів, які у них переважають:

1. Переважає потреба причетності: такі педагоги хочуть бути з колективом. При чому колективом вони вважають не тільки інших педагогів, а й дітей з якими працюють.
2. Переважає потреба у владі: таким вихователям подобається керувати. Вони прагнуть лідерства серед дітей та колег, хочуть вести їх за собою.
3. Переважає потреба досягнення: такі педагоги хочуть досягти успіху як у науковій роботі, так і в роботі з дітьми. Вони вважають успіхи дітей своїми досягненнями, що частково правда. Прагнуть до наукових ступенів тощо.

Цінність діяльності вихователя визначається тим, що дитина отримує значний досвід від нього не тільки в освітньому, а й у виховному та

духовному значеннях. У суспільстві педагог – взірець поведінки, на нього покладено очікування та сподівання як батьків, так і дітей.

Не варто забувати, що педагог – це особистість, яка працює не тільки для суспільства, але і для задоволення власних потреб, таких як: психологічний комфорт, задоволення фізіологічних потреб, самореалізація, потреба у спілкуванні тощо.

Для педагогів виділяють чотири характерні типи поведінки [цит. За С.А. Мансурова]:

- Ініціативний (активна, творча позиція, бажання взяти максимум від роботи, охоче ставити цілі та досягати їх).
- Виконавчий (виконує завдання згідно вимог, які перед ним ставлять, жага до визнання своїх досягнень).
- Споживчий (людина завжди сама по собі, педагогічна діяльність – лише спосіб заробітку).
- Відсутній (педагог хоче піти з закладу, в якому працює, він морально готовий до цього).

Мотивацію педагогів розділяють на зовнішню та внутрішню. Для педагога важливо щоб внутрішня мотивація була сильнішою за зовнішню. Це обумовлено тим, що внутрішня мотивація стимулює вдосконалення професійних навичок учителя, завдяки їй виникає любов до професії, а зовнішня – не є достатнім мотивом для самовдосконалення, діяльність педагога піддається тиску зовнішніх факторів і стає вимушеною. Педагог втрачає жагу до своєї праці, що відображається на якості його роботи.

Педагогів потрібно заохочувати до діяльності ззовні, для цього існують такі методи:

1. Мотивування – процес заохочення особистості до дії.
2. Стимулювання – один із методів мотивування.
3. Можливість для професійного розвитку – створення умов для збагачування знань, умінь та навичок.

Р.П. Попелюшко досліджував провідні мотиви самовдосконалення педагогів. В результаті ним було виділено чотири основні групи мотивів (Таблиця 2.1)[27]:

Таблиця 2.1. Основні групи мотивів фахівців дитячих центрів.

Фінансово – економічні мотиви:	<ul style="list-style-type: none"> • Збільшення розміру оплати праці, • Кар’єрний зріст, • Підвищення престижу професії
Особистісно-професійні мотиви:	<ul style="list-style-type: none"> • Підвищення педагогічної майстерності: • Ознайомлення з новітніми освітніми технологіями • Бажання працювати на почуття обов’язку • Любов до учнів і до професії • Збільшення вільного часу • Підвищення самооцінки
Матеріально-технічні мотиви:	<ul style="list-style-type: none"> • Покращення матеріально-технічної бази • Покращення умов праці • Зменшення кількості непотрібної документації
Комунікативні мотиви:	<ul style="list-style-type: none"> • Атмосфера в колективі • Зміна або підвищення компетентності керівництва • Адекватна оцінка досягнень керівництвом

Р.П. Попелюшко було з'ясовано, що педагоги керуються у своїй діяльності фінансово-економічними та особисто-професійними мотивами більше, ніж матеріально-технічними та комунікативними.

В. Семиченко визначила у своїй праці рівні реалізації педагогічної діяльності особистості, що наведені в Таблиці 2.2 [29].

Таблиця 2.2 Рівні реалізації педагогічної діяльності особистості.

Перший рівень	Мотиваційна сфера вчителя охоплює діапазон життєво важливих для нього потреб, задоволення яких зумовлює характер його діяльності. І учні, і предмет, що викладається, і стосунки з колегами стають засобом забезпечення цих потреб.
Другий рівень	Формально-рольова відповідність, яка, з одного боку, обмежує сферу реалізації потреб, локалізує її в царині внутрішньо шкільних функціональних стосунків, аз іншого боку, поведінка вчителя починає великою мірою залежати від того, які спонуки він вважає прийнятними, припустимими. Інколи самі вчителі, що досягли цього рівня (перестрибнувши перший), відмовляються від повноти життєвої самореалізації.
Третій рівень	Детермінований передусім зміщенням уваги вчителя на потреби учнів.

Очевидно, що коли всі три рівні збалансовано, учитель певною мірою обмежує себе для того, щоб забезпечити потреби учнів, але від цього педагог не відчуває себе обмеженим або нещасним.

Опираючись на особливості мотивації педагогічної діяльності та на загальні теорії мотивації праці особистості можемо виділити основні дві групи мотивів, що стимулюють мотивацію педагогів. До першої групи

можемо віднести мотиви, які впливають на процес та результат роботи педагога, виявляють наскільки педагог зацікавлений у своїй діяльності:

1. Інтерес до педагогічної діяльності – зацікавленість у отриманні результату діяльності.
2. Бажання пізнати глибше світ іншої особистості – мотив пов'язаний зі співпереживанням учням, їх розуміння, як учень відчуває себе у суспільстві
3. Бажання бути прикладом – виховання шляхом подавання прикладу молодшим.
4. Потреба давати поради та рекомендації, допомагати учням у їх діяльності або працювати разом з ними.
5. Потреба піклуватися про інших, ставити інтереси інших вище ніж свої.
6. Саморозвиток – потреба у творчій діяльності, розвиток особистості педагога та створення педагогом особистості учня.
7. Створення комунікативних зв'язків з підростаючим поколінням.
8. Потреба в увазі дітей до педагога.

До другої відносяться мотиви, які спрямовані на задоволення потреб педагога, які не мають відношення до педагогічної діяльності напряму:

1. Потреба у владі – педагог потребує впевненості в тому, що учні підуть за ним.
2. Потреба у повазі – педагог потребує поваги як від себе так і від учнів, батьків, колективу в якому знаходиться.
3. Потреба у наукових досягненнях, підвищення рівня своїх можливостей, очікування успіху.
4. Потреба у увазі з боку оточуючих та похвалі, справедливій оцінці своєї діяльності з боку адміністрації.
5. Потреба в униканні невдач та провалів.
6. Потреба у визнанні, оцінці своєї роботи колегами.

Було виявлено, що різні типи мотивів впливають на характер і спрямованість педагогічних вимог вихователя до дітей. Різнобічна мотивація педагога характеризується малою кількістю і гармонійністю вимог до поведінки учнів і засвоєнню ними навчального матеріалу. Домінування у вчителя мотиву повинності призводить до пред'явлення учням великої кількості вимог не тільки по засвоєнню навчального матеріалу, а й дисциплінарного характеру. Вихователь з домінуванням мотиву захопленості навчальним предметом в основному висуває вимоги до засвоєння навчального матеріалу. Нарешті, педагог з вираженою потребою спілкування з дітьми на тлі малої кількості вимог все ж висуває більше вимог до особистості учнів [32].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У ході теоретичного дослідження нашої проблеми ми з'ясували що мотивація працівників дитячих центрів має певні особливості. На них, окрім загальних мотивів, впливають і специфічні. Працівники дитячих центрів, аніматори та ін. в дозвіллезнавстві та педагогіці часто ототожнюються з педагогічними працівниками, хоч і працюють в тимчасових групах. Ми виходимо з того, що це одна з форм педагогічної праці.

Часто вихователь готовий пожертвувати своїм комфортом заради комфорту дитини, хоче допомагати їй у навчанні, опікати, з'ясовувати якомога більше про внутрішній світ.

Педагог прагне самоствердження не тільки в колективі, а й серед. Також він хоче вести за собою, бути прикладом для них та досягати певних вершин у науковій роботі.

Як і будь яка особистість, вихователь прагне до самореалізації. У процесі аналізу теоретичних знань стосовно нашої теми, ми з'ясували, що самореалізація у педагогів має три рівні та для її досягнення вчитель має пожертвувати задоволенням своїх потреб на користь потреб учнів.

У педагогів існує чотири типи поведінки: ініціативний, виконавчий, споживчий, відсутній. Вихователь відноситься до своєї педагогічної діяльності залежно від свого типу поведінки. Найбільш активно та серйозно ставляться до своєї діяльності люди з ініціативним та виконавчим типом. Педагоги зі споживчим типом – відносяться до своєї діяльності як до способу задоволення потреб, виконують свою роботу буденно, не прагнуть до розвитку психологічних навичок, що відображається на рівні матеріалу, який закріплюється в свідомості учнів.

На основі теоретичних знань з теми: «Особливості трудової мотивації фахівців дитячих центрів» нами було проведено емпіричне дослідження серед працівників дитячих центрів, результати якого наведено у розділі 3.

Розділ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ПРАЦІВНИКІВ ДИТЯЧИХ ЦЕНТРІВ

3.1 Організація та програма емпіричного дослідження мотивації праці у працівників дитячих центрів

Метою нашого дослідження є вивчення особливостей мотивації трудової діяльності працівників дитячих центрів. У попередніх розділах було здійснено теоретичний аналіз психологічних особливостей мотивації праці особистості. На основі теоретичних знань про мотивацію праці та знань про дитячі центри та їх працівників було проведено емпіричне дослідження особливостей мотивації праці фахівців дитячих центрів.

Для проведення емпіричного дослідження на тему мотивації праці нами було обрано групу досліджуваних – саме працівників розважальних дитячих центрів.

У нашому дослідженні взяло участь 23 працівника розважальних дитячих центрів. Це були працівники різних спеціальностей дитячого розважального центру «Dreamland» в м. Київ: аніматори – 8 осіб, 7 інструкторів, та директор, 3 інструктори розважального центру «Galaxypark» в м. Київ, та 4 працівники центру «Kinderland» у м. Ніжин, Чернігівської області. Також працівники були різних статей: 18 жінок та 5 чоловіків.

Першим етапом дослідження була організація опитування. Нами було обрано кілька методик: модифікована методика Е.П. Ільїна «Мотиви, що переважають у педагогів та вихователів» (див. Додаток Б) та опитувальник О.Ф. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб» (шкали А та Б). Також нами було створено власну анкету для опитування досліджуваних, оскільки ні одна з методик, на нашу думку, не могла розкрити мотиви роботи фахівців дитячих розважальних центрів повністю.

Другим етапом дослідження було проведення опитування фахівців дитячих центрів. Складність емпіричного дослідження в умовах карантину

полягала в труднощах організації дистанційної форми його проведення, тому опитування проводилося в режимі відео дзвінку.

Перший обраний нами метод – оцінка мотивів фахівців дитячих центрів за методикою Е.П Ільїна. Досліджуваним було запропоновано оцінити за десятибальною шкалою 12 основних мотивів, якими вони могли б керуватися. Серед використаних автором мотивів ми запропонували фахівцям дитячих центрів для дослідження наступні:

1. Мотив корисності професії.
2. Мотив інтересу до роботи з дітьми.
3. Мотив причетності до дітей.
4. Мотив передачі своїх знань та умінь.
5. Мотив самоствердження.
6. Мотив самореалізації.
7. Мотив причетності до колективу з високим інтелектом.
8. Мотив досягнення певних вершин.
9. Мотив прагнення влади.
10. Мотив примусу обставин.
11. Мотив отримати довготривалу відпустку.
12. Мотив отримати достатню кількість вільного часу.

Друга методика – оцінка переважаючих установок фахівців дитячих центрів за методикою О.Ф. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб». Досліджуваним було запропоновано 20 питань шкал А та Б. Їм потрібно було відповісти на них стверджувально або заперечно.

Третій використаний нами метод – опитування досліджуваних за розробленою нами анкетною, що включає мотиви праці, відповідні саме для працівників дитячих розважальних центрів (Див. Додаток А).

Третім етапом нашого дослідження була обробка й оцінка результатів та підбивання підсумків. За результатами шкал методики О.Ф. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері

мотивацій і потреб» був проведений математично-статистичний аналіз для визначення гендерних особливостей трудової діяльності за допомогою статистичного критерію U Манна-Уїтні.

Першою методикою, яку ми використали, була модифікована методика Е.П. Ільїна для працівників дитячих центрів. Дослідження було проведено з метою дослідження мотивів, якими керуються працівники дитячих центрів, які з мотивів у них переважають, які мотиви вони самі вважають основними в своїй діяльності.

Першим мотивом, який необхідно було оцінити, був мотив корисності професії. Тобто, наскільки працівник дитячого центру вважає свою професію корисною для оточуючих, а конкретно для дітей у їх вихованні. Цей мотив отримав досить високий бал від опитуваних (від 7 до 10 балів). Тобто, для працівника дитячого центру досить важливо бути корисним для суспільства.

Другим ми запропонували оцінити мотив інтересу до педагогічної діяльності, до роботи з дітьми. Цей мотив отримав оцінку від 6 до 10 балів. Можемо сказати, що це вище середнього балу 5. Тобто всім працівникам дитячого центру дуже цікаво працювати з дітьми.

Третім пропонувалося оцінити значимість для особистості бути разом з дітьми, спілкуватися з ними. Цей мотив отримав оцінку від 4 до 6 балів. Що говорить про середню його значимість для персоналу дитячих центрів.

Четвертим ми пропонували оцінити мотив передачі своїх знань, умінь та навичок. Цей мотив також не мав високих оцінок серед опитуваних.

П'ятим потрібно було оцінити мотив самоствердження за рахунок своєї професії. Цей мотив отримав досить високу оцінку серед досліджуваних, але не максимальну, що свідчить про те, що фахівці дитячого центру прагнуть проявити себе в колективі та самоствердитись за рахунок своєї роботи.

Наступним потрібно було оцінити своє прагнення до самореалізації за рахунок цієї професії, до вершини піраміди А. Маслоу. Ми побачили досить сильну жагу до самореалізації майже у всіх опитуваних. Майже усі оцінили цей мотив 8 за десятибальною шкалою і лише троє оцінкою 4-5.

Сьомий мотив виражав прагнення особистості бути серед інтелектуально розвинених інших людей. Середній бал, який отримав цей мотив, – 5. Дуже виражена була різниця між оцінками у великому та малому місті. В маленькому – він не мав великого значення, а в великому досліджувані оцінили його оцінками 7-8.

Незначним виявився мотив займатися науковою роботою, отримати науковий степінь, звання. Можливо тому, що більшість опитуваних – студенти. Люди такого віку рідко задумуються над такими перспективами в загальному.

До влади прагне лише кілька респондентів. В основному це або керівник дитячого центру, або ті, хто отримав підвищення, ті хто пішли далі по кар'єрним сходам. Але цей мотив не отримав високих оцінок. В середньому 4-6.

За результатами нашого опитування з'ясувалося, що нікого не примушують працювати в дитячому центрі обставини, що дуже добре. Якщо вихователь працюватиме з дітьми через примус, на нашу думку, це не призведе ні до чого хорошого це не призведе. Такий дорослий не буде почувати себе комфортно, не зможе добре чомусь навчити своїх вихованців.

Для особистостей, що працюють в дитячому центрі, не важлива наявність довготривалої відпустки. На цьому зробимо висновок, що їм цікавий процес роботи.

Для усіх опитаних важливий нормований робочий день та можливість не проводити на роботі увесь вільний час. Вони хочуть саморозвиватися та спілкуватися з друзями та родиною, мати на це вільний час.

3.2 Вивчення особливостей мотиваційних установок фахівців дитячих центрів щодо їх діяльності

За С.Л. Рубінштейном установка є важливим мотиваційним утворенням, яке може виступати в якості мотиву [28]. Для дослідження особливостей установок фахівців дитячих центрів щодо їх діяльності ми

використали методику О.Ф. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб»[9]. В цій методиці дві шкали А та Б. Шкала А орієнтована на виявлення установок, направлених на альтруїзм або егоїзм у кожного з досліджуваних. Шкала Б орієнтована на виявлення установок на «процес діяльності» або на «результат діяльності».

За шкалою А жоден з досліджуваних не набрав менше 10 балів, а рекордну кількість балів – 18, набрав лише один досліджуваний. Це свідчить про значну перевагу показника альтруїстичних цінностей серед досліджуваних. Це говорить про доброту, самовідданість досліджуваних.

Опитування за шкалою Б показало нам, що у фахівців дитячих розважальних центрів немає установки, яка переважає. За шкалою «процес діяльності» показник був вищий на 1-2 пункти у 21 досліджуваного, у інших двох навпаки – показник вищий на 1-2 пункти за шкалою «результат діяльності». В загальному люди, у яких переважає установка «на результат» більш успішні, на них можна покластись, вони завжди досягають поставленої мети, а люди з переважаючою установкою «на процес» можуть затримувати виконання будь-якої роботи, ними більше керує інтерес до самої справи, аніж її результат. Проте для роботи з дітьми в розважальному центрі, на нашу думку установка на процес якраз потрібна, оскільки фахівець дитячого центру має приділяти увагу дітям та їх батькам, процесу своєї діяльності.

Для вивчення гендерних особливостей мотивації праці фахівців дитячих центрів ми провели порівняння результатів дослідження за методикою О.Ф. Потьомкіної «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб» між результатами чоловіків та жінок. Було використано математичний критерій U Манна-Уїтні.

У Таблиці 3.1 продемонстровано результати досліджень чоловіків та жінок на установку альтруїзму (шкала А).

Таблиця 3.1 Результати дослідження за шкалою А методики О.Ф. Потьомкіної, установка «Альтруїзм».

Ж	10	11	15	12	11	17	10	18	13	16	14	14	12	16	13	11	13	12
Ч	18	12	14	15	17													

Згідно з коефіцієнтом Манна-Уїтні за шкалою А, $U_{\text{емп}}=66$, що більше за $U_{\text{крит}} = 18$, що свідчить про відсутність значущих відмінностей між результатами двох порівнювальних груп. Таким чином можна сказати, що гендерних особливостей у установці на альтруїзм не виявлено.

У Таблиці 3.2 продемонстровано результати досліджень чоловіків та жінок щодо установки «Процес» (шкала Б) методики О.Ф. Потьомкіної.

Таблиця 3.2. Результати дослідження за шкалою Б, установка «Процес»

Ж	8	7	9	7	6	8	5	8	7	9	9	6	7	6	9	8	7	7
Ч	8	8	8	9	7													

Згідно з коефіцієнтом Манна-Уїтні за шкалою Б щодо установки досліджуваних на «Процес» між порівнюваними нами групами виявлені такі результати: «Процес» $U_{\text{емп}} = 59$, що більше за $U_{\text{крит}} = 18$, що свідчить про відсутність значущих відмінностей між результатами двох порівнювальних груп. Таким чином можна сказати, що гендерних особливостей у установці на процес не виявлено.

У Таблиці 3.3 продемонстровано результати досліджень чоловіків та жінок на установку «Результат» (шкала Б).

Таблиця 3.3. Результати дослідження за шкалою Б, установка «результат»

Ж	6	5	6	7	4	5	6	4	6	6	7	4	3	6	6	6	4	5
Ч	8	6	5	5	6													

Згідно з коефіцієнтом Манна-Уїтні за шкалою Б на установку «Результат» $U_{emp} = 55$, що більше за $U_{crit} = 18$, що свідчить про відсутність значущих відмінностей між результатами двох порівнювальних груп. Таким чином можна сказати, що гендерних особливостей у установці на «Результат» не виявлено.

Отже, за жодною з установок у методиці О.Ф. Потьомкіної не виявлено статистично значущих гендерних особливостей трудової мотивації у працівників дитячих центрів. Це свідчить про те, що мотивація фахівців дитячих центрів не залежить від статі. На нашу думку, це зумовлено тим, що дана професія не прив'язана до статі фахівця.

Нами було сформульовано анкету для визначення особливостей мотивації праці для фахівців дитячих центрів (Див. Додаток А). За допомогою цієї анкети було досліджено основні мотиви трудової діяльності у працівників дитячих центрів.

Згідно з результатами опитування, у фахівців дитячих центрів гарні відносини з начальством. Начальство, на жаль, не звертає уваги на особисті проблеми кожного співробітника, але для України це є розповсюдженим явищем. Робота у дитячому розважальному центрі їх влаштовує, оскільки вона позитивно впливає на їх психологічний стан та заробітна плата задовольняє більшу кількість їх потреб.

Нами було виявлено відмінності між особливостями мотивації фахівців дитячих центрів залежно від міста, в якому знаходиться дитячий розважальний центр. Фахівці по-різному відносяться до кар'єрного зросту у столиці і провінційному місті Ніжин. У провінції фахівці не прагнуть кар'єрного зросту тому, що він не можливий в принципі, але вони прагнуть підвищення заробітної плати на невеликий відсоток. Робітники в Києві – прагнуть швидкого кар'єрного зросту, оскільки це значно збільшить заробітну плату та задовольнить їх потребу у владі. До влади, до речі, прагнуть ті, хто працює в центрі на постійній основі або отримував підвищення раніше.

Жоден з працівників не пішов би з дитячого центру працювати в іншу, більш прибуткову та більш стресову сферу. І всі зазначили, що дуже люблять дітей і працювати для них та з ними досить цікаво. Вони в достатній мірі реалізують себе на такій роботі, їм подобається процес навчання дітей чомусь новому та цікавому.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У результаті емпіричного дослідження ми з'ясували як впливають на фахівців дитячих центрів певні мотиви, які установки в свідомості таких фахівців є пріоритетними.

За результатами дослідження переважаючих мотивів у педагогів та вихователів», нами було з'ясовано, що:

Другорядні інтереси особистості (самоствердження, можливість навчатися паралельно з роботою, прагнення до влади, наявність довгої відпустки та великої кількості вільного часу) хоча й мають для них значення, але не таке велике. Тому інтерес до роботи з дітьми все ж переважає серед досліджуваних.

У тих досліджуваних, що займають керівні посади, педагогічний інтерес та матеріальний мають приблизно однакове значення.

Ніхто з досліджуваних не працює в дитячому центрі через примус обставин, що добре відображається як на кліматі в колективі, так і в роботі з дітьми.

За результатами вивчення мотиваційних установок можемо зробити такий висновок: фахівці дитячих центрів орієнтуються в більшості не на результат діяльності, а на її процес. Тобто, сама робота з дітьми цікавить їх більше, чим певні досягнення або заробітна плата. У фахівців дитячих центрів переважають альтруїстичні мотиви. На результати досліджень за даною методикою дуже впливає щирість опитуваного. Але, якщо опитувані були щирими, то результати цього дослідження дуже показові, оскільки ми побачили перевагу альтруїстичних мотивів над корисливими. Ми вважаємо, що фахівці дитячих центрів віддані своїй роботі, задоволені нею.

Нами не було виявлено гендерних особливостей мотивації праці фахівців дитячих центрів. Це говорить про те, що жінками і чоловіками, що працюють з дітьми керують однакові мотиви.

Робота в дитячому центрі позитивно впливає на психологічний стан фахівців дитячого розважального центру, свою роботу вони вважають комфортною, їх влаштовують умови праці та колектив. Основним мотивами роботи у дитячому розважальному центрі є любов до дітей, спілкування з ними та отримання певної матеріальної та духовної винагороди за свою роботу. Ніхто не пішов би з дитячого розважального центру на іншу роботу, яка приносила б у бюджет фахівця більше коштів, для нього важливіший власний психологічний комфорт. У мотивації фахівців дитячих розважальних центрів є відмінності залежно від міста, у якому він знаходиться, що можна пояснити різним середнім доходом у Києві та провінції, вищою середньою якістю життя у столиці порівняно з провінцією та більшою кількістю можливостей роботи та розвитку у Києві порівняно з Ніжином.

ВИСНОВКИ

Здійснене на теоретичному та емпіричному рівнях наукове дослідження дозволило нам зробити наступні висновки.

Мотиви трудової діяльності особистості базуються на її потребах: фізіологічних; потребі у безпеці; потребі у причетності та спілкуванні, потребі у повазі та визнанні, потреба в самореалізації та розвитку. Мотивація виступає як сукупність внутрішніх сил, які спонукають людину до діяльності, впливають на її поведінку, надають їй діяльності сенсу.

Використання змістовних та процесуальних теорій мотивації праці, дозволяє виділити умови, які необхідно створити для фахівців дитячих центрів, щоб вони якісно виконували свої професійні обов'язки, були зацікавлені в процесі роботи і професійному зростанні, прагнули до розвитку своїх професійних та особистих навичок.

У фахівців дитячих розважальних центрів серед мотивів переважає інтерес до роботи з дітьми. Вихователі прагнуть передавати свої знання підростаючому поколінню, їм цікаво працювати з дітьми та спілкуватися з ними, вважають свою роботу корисною. Інші мотиви (достатня кількість вільного часу, бажання знаходитись серед людей, що мають спільні інтереси, самоствердження), звичайно, впливають на роботу фахівців дитячих розважальних центрів, але вони є недостатньою рушійною силою для них. Отже, фахівець дитячого центру, як і інші люди, що здійснюють педагогічну діяльність, частково нехтують своїми інтересами заради інтересів вихованців. Інтереси дітей для фахівців дитячих центрів – першочергові.

У фахівців дитячого центру в мотивації діяльності переважають установки на альтруїзм та процес, що свідчить про їх бажання допомагати іншим, працювати з дітьми і отримують насолоду від своєї професії. Це підтверджує першу частину нашої гіпотези.

Гендерних особливостей у мотивації праці фахівців дитячих центрів нами не виявлено, що означає, що особливості мотивації фахівців дитячих центрів не залежить від статі. Другу частину гіпотези не підтверджено.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие./ А.С. Афонин – К.: МЗУУП, 1994. – 304 с.
2. Барковская М.Г., Осин А.К. Исследование мотивации педагогической деятельности // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 10. – С.129–132;
3. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя / С.Г.Вершловский. – М.: Сентябрь, 2002. – 160 с.
4. Винославська О.В. Психологія: навчальний посібник./ О.В.Винославська, О.А. Бреусенко-Кузнєцов, В.Л. Зливков, А.Ш. Апішева, О.С.Васильєва - К.: Фірма "ІНКОС", 2005.– 351 с.
5. Власова О.І. Методика викладання психології. Підручник. – К.: Геопринт, 2011-340с.
6. Даукша Л.М., Педагогическая психология/ Л.М. Даукша, Л.В.Чекель. – Г.:ГрГУ им. Я. Купалы, 2008.
7. Дегтева И.В. Менеджмент в образовании: опыт подготовки руководителей образовательных организаций / И.В. Дегтева // Высшее образование сегодня. – 2014. – № 8. – с. 83-85.
8. Дубасенюк О.А. Дослідження мотиваційних чинників професійного становлення вчителя // Психологічні та педагогічні проблеми педагогічної дії : зб.наук.праць у 2-х ч. – Ч. 2 / за наук. ред. Л.О. Хомич, О.М.Ігнатович. – Харків: НТУ "ХПІ", 2012.– С. 207-218.
9. Занюк С. С. Психологія мотивації : Навч. посібник / С. С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
10. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

11. История менеджмента: учебное пособие /Е.П.Костенко, Е.В.Михалкина; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2014. – 606 с.
12. Капосльоз Г.В. Психологічні аспекти управління мотивацією особистості з метою спонукання до праці / Г. В. Капосльоз // Психологічні науки: проблеми і здобутки. – 2011. – Вип. 2. – С. 105–120.
13. Кіріченко О.В. Структура, сутність та формування мотивів трудової діяльності/ О.В. Кіріченко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Вип. 9 – С. 80–83
14. Кнышов А.В. Теории X, Y и Z Дугласа Макгрегора как ключевые элементы развития системы знаний о мотивации персонала к труду/ А.В.Кнышов// Экономические науки – № 7. – 2017.
15. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.:КНЕУ, 2002. – 337 с.
16. Кулініч І.О. Психологія управління: навч. посібник / І. О. Кулініч. – Київ : Знання, 2008. – 292 с.
17. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность./ А.Н Леонтьев. – М.:Политиздат, 1975р. – 130 с.
18. Леонтьев В.Г. Мотивация и психологические механизмы ее формирования. / В.Г. Леонтьев – ГП «Новосибирский полиграфкомбинат», 2002. – 264 с.
19. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалаврата/ Т.Н.Лобанова – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 482с.
20. Магура М. Секреты мотивации, или Мотивация без секретов/ М.Магура, М. Курбатова. – М.: Управление персоналом, 2007. – 656 с.
21. Маркова А. К., Матис Т. А., Орлов А. Б. Возрастные особенности мотивации учения и умение школьников учиться // Формирование мотивации учения: Книга для учителя. М.: Просвещение, 1990. – С. 44 – 49.

22. Маслоу А. Мотивация и личность /пер. А. М. Татлыбаевой; терминолог. правка В. Данченка. – К.: PSYLIB, 2004.
23. Мацак А.Г. Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу на основі аналізу мотиваційних теорій [Електронне джерело] //А.Г. Мацак/ Науковий вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. – 2014. – Режим доступу:http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ecfor_2014_3_22.pdf
24. Минков Е.Г. Мотивация: структура и функционирование / Е.Г. Минков. – Дубна: Феникс+, 2007. – 416 с.
25. Носкова, О.Г. Психология труда: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений./ Под ред. Е. А. Климова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 384 с.
26. Пивоварник Я. Співпраця як складова системи мотивування на підприємстві/Я.Пивоварник // Україна:аспекти праці.– 2002. –№ 2
27. Попелюшко Р.П. Проблеми мотивації педагогічної діяльності. [Електронне джерело] /Р.П. Попелюшко – 2014. – Режим доступу: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/1226/1/4.doc>
28. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии/ С.Л. Рубинштейн. – Издательство: Питер, 2002, –720 стр.
29. Семиченко В.А. Психология педагогической деятельности: навч. посібник / В.А. Семиченко. – К.: Вища школа, 2004. – 335 с.
30. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб.:Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.
31. Шпекторенко І. Особливості використання класифікації потреб Д. Мак-Клеланда в роботі з кадрами публічної служби// І.Шпекторенко/ Державне управління та місцеве самоврядування. – 2013. – Вип.1(16) – С. 160 – 169.

32. Шопина М.Н. Мотивация педагогической деятельности учителя // М.Н. Шопина/–Сестрорецк,2013. – 11 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «Визначення особливостей мотивації праці для фахівців дитячих центрів»

ПІБ: _____

Вік: _____ Стать: _____ Місто: Ніжин/Київ

Освіта: середня спеціальна/незакінчена вища/вища

Питання:

1. Чи задовольняє Вас ваша робота?

- 1) Повністю задовольняє
- 2) Частково задовольняє
- 3) Зовсім не задовольняє

2. Ваша заробітна плата:

- 1) Повністю задовольняє Ваші потреби
- 2) Частково задовольняє Ваші потреби
- 3) Зовсім не задовольняє Ваші потреби

3. Ваш колектив Вам:

- 1) Повністю подобається
- 2) Частково подобається
- 3) Зовсім не подобається

4. Чи спілкуєтесь Ви з колективом:

- 1) Так
- 2) Іноколи
- 3) Ні

5. Ваш начальник вам:

- 1) Повністю подобається
- 2) Частково подобається
- 3) Зовсім не подобається\

6. Як часто Ви чуєте в свою адресу похвалу з боку начальства:

- 1) Часто
- 2) Інколи
- 3) Ніколи

7. Чи цікавиться начальство Вашими особистими проблемами (проблемами зі здоров'ям, матеріальними проблемами, соціальними, психологічними тощо)

- 1) Часто
- 2) Інколи
- 3) Ніколи

8. Як часто ви чуєте критику з боку начальства:

- 1) Часто
- 2) Інколи
- 3) Ніколи

9. Як впливає робота в дитячому центрі на ваш психологічний стан:

- 1) Позитивно
- 2) Негативно
- 3) Ніяк

10. Чи цікаво Вам працювати в дитячому центрі:

- 1) так
- 2) ні

11. Чи прагнете Ви кар'єрного зросту:

- 1) Так
- 2) Ні
- 3) Мені байдуже

12. Чи змінили б ви роботу, на більш прибуткову, але в іншій, більш стресовій, сфері:

- 1) Так
- 2) Ні
- 3) Не знаю, що відповісти

Модифікована методика Е.П. Ільїна «Мотиви, що переважають у педагогів та вихователів»

Методика модифікована для якісного аналізу педагогів та вихователів мотиваційної структури їх діяльності, для вияву найбільш значущих причин вибору професії педагога або вихователя.

Інструкція

Прочитайте текст опитувальника та оцініть запропоновані в переліку мотиви вашої педагогічної діяльності за десятибальною шкалою.

Текст опитувальника

1. Усвідомлення корисності своєї діяльності, важливості навчання і виховання молоді.
2. Інтерес до педагогічної діяльності.
3. Прагнення до спілкування з дітьми, бути завжди з дітьми.
4. Бажання передати свої знання, досвід, накопичені протягом виробничої або наукової діяльності.
5. Прагнення до самоствердження, до підвищення свого статусу, престижу.
6. Прагнення до самовираження, до творчої роботи.
7. Бажання знаходитись серед людей, які мають спільні інтереси.
8. Можливість навчатися паралельно з роботою.
9. Можливість задовольнити жагу до влади.
10. Примусили обставини.
11. Наявність довгої відпустки та великої кількості вільного часу.
12. Не треба знаходитись постійно на роботі.

**Розрахунок результатів дослідження за методикою О.Ф. Потьомкіної
«Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері
мотивацій і потреб» за допомогою U-критерію Манна-Уїтні**

U-критерій Манна-Уїтні – непараметричний статистичний критерій, що використовується для оцінки різниці між двома вибірками за рівнем будь-якої ознаки, виміряної якісно. Дозволяє виявити відмінності в значенні параметра між малими вибірками.

Знайти емпіричне значення критерію U Манна-Уїтні за формулою:

$$U_{\text{емп}} = (n_1 * n_2) + \frac{n_x * (n_x + 1)}{2} - T_x,$$

де: n_1 – кількість досліджених в першій групі, n_2 – кількість досліджених в другій групі, T_x – більша з рангових сум, n_x – кількість досліджених у групі з більшою ранговою сумою. У таблиці критичних значень знайти критичне значення критерію U Манна-Уїтні. У нашому дослідженні критичне значення було однакове для усіх розрахунків, $U_{\text{крит}}=18$.

У Таблиці 1 продемонстровано результати досліджень чоловіків та жінок на установку альтруїзму (шкала А).

Таблиця 1. Результати дослідження за шкалою А методики О.Ф. Потьомкіної, установка «Альтруїзм».

Жінки	Чоловіки
10	18
11	12
15	14
12	15
11	17
17	
10	
18	
13	
16	
14	
14	
12	
16	
13	
11	
13	
12	

У Таблиці 2 продемонстровано результати досліджень чоловіків та жінок щодо установки «Процес» (шкала Б) методики О.Ф. Потьомкіної.

Таблиця 2. Результати дослідження за шкалою Б, установка «Процес»

Жінки	Чоловіки
8	8
7	8
9	8
7	9
6	7
8	
5	
8	
7	
9	
9	
6	
7	
6	
9	
8	
7	
7	

Згідно з коефіцієнтом Манна-Уїтні за шкалою Б щодо установки досліджуваних на «Процес» між порівнюваними нами групами виявлені такі результати: «Процес» $U_{\text{емп}} = 59$, що більше за $U_{\text{крит}} = 18$, що свідчить про відсутність значущих відмінностей між результатами двох порівнювальних груп.

У Таблиці 3.3 продемонстровано результати досліджень чоловіків та жінок на установку «Результат» (шкала Б).

Таблиця 3.3. Результати дослідження за шкалою Б, установка «результат»

Жінки	Чоловіки
6	8
5	6
6	6
7	5
4	5
5	
6	
4	

6	
6	
7	
4	
3	
6	
6	
6	
4	
5	

Згідно з коефіцієнтом Манна-Уїтні за шкалою Б на установку «Результат» $U_{емп} = 55$, що більше за $U_{крит} = 18$, що свідчить про відсутність значущих відмінностей між результатами двох порівнювальних груп.