

УДК 316.614:159.944:159.923.2:174

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ СУБ'ЄКТИВНИХ ЧИННИКІВ ФОРМУВАННЯ СТАВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРАЦІ

Караваєва В.А., здобувач  
кафедри практичної психології  
Запорізький національний університет

Стаття присвячена психологічному аналізу суб'єктивних чинників, які зумовлюють ставлення людини до праці. Розкривається взаємовідношення об'єктивних і суб'єктивних факторів, що формують ставлення до праці. Як суб'єктивні фактори наводяться основні індивідуально-психологічні характеристики людини, особливості яких, на думку автора, будуть задавати основу для певного ставлення особистості до праці. Наводиться опис й подається аналіз цих індивідуально-психологічних характеристик. Робиться припущення, що практичне дослідження цих характеристик дасть можливість розкрити причини того чи іншого ставлення людини до праці, що допоможе будувати прогнози щодо особливостей її трудової ефективності.

**Ключові слова:** праця, суб'єктивний фактор, потреби, мотиви, інтереси, ціннісні орієнтації, переконання.

Статья посвящена психологическому анализу субъективных факторов, обуславливающих отношение человека к труду. Раскрывается взаимоотношение объективных и субъективных факторов, формирующих отношение к труду. В качестве субъективных факторов приводятся основные индивидуально-психологические характеристики человека, особенности которых, по мнению автора, будут задавать основу для определенного отношения личности к труду. Приводится описание и выполняется анализ этих индивидуально-психологических характеристик. Делается предположение, что практическое исследование данных характеристик даст возможность раскрыть причины того или иного отношения человека к труду, что позволит строить прогнозы относительно особенностей его трудовой эффективности.

**Ключевые слова:** труд, субъективный фактор, потребности, мотивы, интересы, ценностные ориентации, убеждения.

Karavaeva V.A. PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF SUBJECTIVE FACTORS OF DEVELOPING A PERSON'S ATTITUDE TO WORK

The article is devoted to psychological analysis of subjective factors that lead to a person's attitude to the labor. First of all, in article discloses the interrelation of objective and subjective factors, which form attitude to the labor. The author suggests considering the basic individual person's characteristics as important subjective factors. These factors can set the basis for the certain person's attitude to the labor. This article also contains the description and analysis of these individual psychological characteristics. Moreover, this paper contains the assumption that practical study of these characteristics will make a possible to reveal the causes of a person's attitude to the labor. This makes it possible to make forecasts regarding the particularity of the labor activity of the person.

**Key words:** labor, subjective factor, needs, motivations, interests, values, beliefs.

**Постановка проблеми.** Особливості формування особистості задають основу всієї системи відносин людини з навколишнім світом. А оскільки ставлення до праці є частиною цієї системи відносин, воно, безсумнівно, зумовлюється індивідуально-психологічними особливостями самої людини. Отже, ці особливості можна зарахувати до суб'єктивних чинників, що впливають на ставлення особистості до праці.

Говорячи про суб'єктивні чинники, що зумовлюють ставлення людини до праці, необхідно відзначити, що існують також і об'єктивні. До об'єктивних чинників зараховують усі умови, які прямо не залежать від людини, але значною мірою зумовлюють її діяльність. У ролі таких чинників передусім виступають особливості інститутів соціалізації, через які проходить люди-

на (сім'я, школа, вищі навчальні заклади). Зокрема, це може бути соціальний та економічний статус сім'ї, особливості економічного становища країни, затребуваність того чи іншого виду професії у трудовій діяльності, а також специфіка виробничої та невиробничої сфер. Тут необхідно зауважити, що об'єктивні (зовнішні) чинники містять оригінали, вони є певним фундаментом, проте можуть значною мірою впливати на людину, тільки якщо переломлюються через її суб'єктивність. На цій основі можна пояснити зовсім різне ставлення до праці людей, які працюють в одній організації, в однакових умовах. Отже, саме аналіз суб'єктивних факторів, тобто особистісних особливостей людини, дає нам можливість розкрити причини того чи іншого ставлення до праці.



**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Соціологи В.В. Адамчук [1], О.В. Ромашов, М.Є. Сорокіна серед суб'єктивних чинників, які зумовлюють ставлення до праці, виділяють такі як попередній досвід людини, її загальна та професійна культура, а так само індивідуально-психологічні особливості людини. Однак ці особливості автори не розкривають, кажучи про них загалом. На думку В.М. М'ясищева [13], ставлення до праці визначається сформованою мотивацією особистості та її системою цінностей. Такий автор, як А.А. Прохватулов [14], розглядав це ставлення, виходячи з таких індивідуальних особливостей людини, як світогляд і рівень самосвідомості. С.А. Данченко, Д.С. Корнілова [5] відзначають, що ставлення до праці виявляє себе через усвідомлення людиною мети й сенсу своєї діяльності, її цінності для себе та інших.

Отже, в літературі докладно не розглядаються суб'єктивні чинники ставлення людини до праці, якими є індивідуально-психологічні характеристики людини. Виходячи із цього, ми пропонуємо розглянути свій перелік цих характеристик із їх докладним описом та аналізом.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає в психологічному аналізі суб'єктивних чинників формування ставлення особистості до праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Нами було виділено кілька суб'єктивних чинників (індивідуальних характеристик), які, на нашу думку, найбільш сильно впливають на формування ставлення людини до праці. До них ми зарахували потреби й мотиви людини, інтереси та схильності, ціннісні орієнтації й переконання особистості. Детальніше розглянемо кожен із них.

**Потреби.** Почнемо з розгляду системи потреб людини. С.Л. Рубінштейн писав: «Потреби людини є вихідними спонуканнями її до діяльності: завдяки їм і в них вона виступає як активна, дійова істота» [15, с. 688]. На його думку, саме в потребах укладена вже вся людина як жива істота. В.М. М'ясищев [13] розглядав потребу як основний вид ставлення людини до об'єктивної реальності. На думку автора, потреба є основним показником цього ставлення, так як показує виборчий зв'язок людського організму з особливо значущими для неї об'єктами. О.М. Леонтьєв [10] відзначав, що будь-яка потреба реалізується через діяльність і є лише умовою або передумовою діяльності.

Існує досить велика кількість класифікацій потреб, але нами будуть розглянуті лише деякі з них. У вітчизняній психології

найчастіше потреби ділять на матеріальні (потреба в їжі, одязі, житлі), духовні (потреба в пізнанні навколишнього середовища та себе, потреба у творчості, в естетичних насолодах тощо) й соціальні (потреба в спілкуванні, в праці, в громадській діяльності, у визнанні іншими людьми) [9].

Що стосується західної психології, то тут не можна не виділити традиційну класифікацію А. Маслоу [12] та Е. Фрома.

А. Маслоу ділив потреби так:

1. Фізіологічні (органічні) потреби (потреба в їжі, одязі, житлі, відпочинку, сексуальні потреби).

2. Потреби в безпеці (почуття захищеності, впевненість у завтрашньому дні, стабільність).

3. Соціальні потреби (потреби в належності та любові, спілкуванні, турботі про інших, увазі до себе).

4. Потреби в повазі, самоповазі (досягненні успіхів, визнання, статус, престиж).

5. Пізнавальні потреби (потреба в знаннях, уміннях, дослідженнях).

6. Естетичні потреби (потреба в красі, порядку, гармонії).

7. Духовні потреби (потреба в самоактуалізації, самовираженні, розвитку своєї особистості).

На думку Е. Фрома, людина має такі базові потреби:

1. Потреба в установленні зв'язків (альтруїзм).

2. Потреба в подоланні себе (створювання).

3. Потреба в укоріненості (включення в будь-яку спільність, групу).

4. Потреби в самоідентифікації (потреба відчувати себе самим собою).

5. Потреба в системі орієнтацій та об'єктах поклоніння (пошуки сенсу життя)

Соціолог Б.М. Генкін [3] виділяє дві групи потреб: потреби існування та потреби досягнення цілей життя. До першої групи належать потреби в їжі, одязі й безпеці. До другої – матеріальні, соціальні, інтелектуальні, естетичні, емоційні та духовні потреби. Автор зазначає, що в одній і тій самій людині протягом життя може мінятися структура потреб. Особистість, яка не має сильну орієнтацію на матеріальні блага, має більше моральної свободи, вона менше схильна до життєвих обставин, у неї, як правило, можуть домінувати інтелектуальні та духовні потреби.

Що стосується потреб, які формують ставлення особистості до праці, то, як зазначає Є.П. Ільїн [9], унаслідок усвідомлення людиною того, що праця є важливою цінністю для соціального розвитку, виникає потреба в узятті в ньому активної участі. Ін-

шими словами, якщо людина усвідомлює, що для існування суспільства необхідний розвиток, а він досягається завдяки праці, то потреба в праці стає особистою потребою. Тут відбувається розуміння людиною своєї ролі творця, внаслідок чого формуються й відповідні потреби.

**Мотиви.** Необхідно вказати, що потреба або сукупність потреб особистості призводить до виникнення мотиву. Мотив – «це внутрішня, стійка психологічна причина поведінки або вчинку людини, те, що спонукає людину до діяльності й надає її діяльності осмисленість. Якщо потреба тільки створює стан психічної активності, то мотив спрямовує (штовхає) її в потрібному напрямку» [2, с. 172–173].

Існує досить багато класифікацій мотивів, ми зупинимось на класифікації, яку надав С.С. Занюк [7], оскільки, на нашу думку, вона найбільш змістовно відображає ставлення людини до праці:

1. Мотив самоствердження (прагнення утвердити себе в соціумі) пов'язаний із почуттям власної гідності, самолюбством.

2. Мотив ідентифікації з іншою людиною – прагнення бути схожим на героя, кумира, авторитетну особистість (батька, вчителя та ін.).

3. Мотив влади – це прагнення суб'єкта впливати на людей.

4. Процесуально-змістові мотиви – це спонукання до активності процесом і змістом діяльності, а не зовнішніми факторами.

5. Мотив саморозвитку. Прагнення до саморозвитку, самовдосконалення – це важливий мотив, який спонукає нас багато працювати й розвиватися.

6. Мотив досягнення – це прагнення досягати високих результатів і майстерності в діяльності.

7. Просоціальні (суспільно значущі) мотиви. До цієї групи належать мотиви, пов'язані з усвідомленням суспільного значення діяльності.

8. Мотив афіліації – це прагнення до встановлення або підтримання відносин з іншими людьми, прагнення до контакту та спілкування.

9. Негативна мотивація – це спонукання, викликані усвідомленням можливих неприємностей, незручностей, покарань [7].

О.М. Леонтьєв писав: «Будь-яка діяльність людини є полімотивованою, тобто одночасно відповідає двом або декільком мотивам. Наприклад, трудова діяльність суспільно мотивована, але вона керується також і таким мотивом, як матеріальна винагорода» [10, с. 153–154].

**Інтереси.** Перейдемо до опису наступного суб'єктивного чинника, що впливає

на формування ставлення людини до праці, – інтересу. Інтерес можна охарактеризувати як «емоційно забарвлена, підвищена увага людини до будь-якого об'єкта чи явища». Інтерес завжди виникає на основі будь-якої потреби та відображає схильність особистості до певної діяльності.

Інтерес можна визначити з трьох позицій:

1. Інтерес як форма спонукання до активності з боку предметно-функціональних мотивів.

2. Інтерес як специфічна емоція захвату, зачарованості, презентує індивіду предмету, з якими виявляються пов'язані його предметно-функціональні потреби.

3. Інтерес до життя, на протигагу психологічної апатії, екзистенціальна ознака, що характеризує рівень психологічного здоров'я індивіда.

На думку С.Л. Рубінштейна [15], інтерес являє собою деяку специфічну спрямованість особистості, яка виражається в прагненні ознайомитися, вивчити та проникнути в сутність самого предмета. Це прагнення з'являється за рахунок зосередженості думок особистості на сюжеті її предмета. Інтереси, зазначає вчений, являють собою особливі мотиви пізнавальної діяльності людини.

Виділяють такі види інтересів:

1. Матеріальний – виявляється в прагненні до зручностей, комфорту, матеріальних цінностей.

2. Духовний – характеризує високий рівень розвитку особистості. Це насамперед пізнавальні інтереси.

3. Соціальні інтереси – інтерес до громадської роботи, до організаційної діяльності.

4. Безпосередній – інтерес до самого процесу діяльності: процесу пізнання, праці, творчості.

5. Опосередкований інтерес – інтерес до результатів діяльності: до придбання професії, певного службового й суспільного становища.

Стосовно формування інтересів учені пояснюють, що, як правило, інтереси виявляються в дітей уже з молодшого шкільного віку. Згодом, з ускладненням навчального матеріалу, інтереси дітей вимальовуються чіткіше й конкретніше. Також виявлено, що в дітей частіше розвивається інтерес до тих видів діяльності, до яких є здібності. Необхідно відзначити, що з розвитком інтерес нерідко переростає у схильність – стійку спрямованість особистості.

Інтереси, що формують ставлення до праці, виявляють себе передусім через професійні інтереси. Аналізуючи



професійні інтереси, О.В. Грішукова [4] характеризує їх із позиції різних поглядів:

- спрямованість особистості до певної діяльності, що стимулює розвиток особистості та її творчі сили;
- виборче, емоційне, пізнавальне ставлення, що виражається в прагненні до певної діяльності, до практичного оволодіння;
- виборча активність щодо передбачуваної професії;
- єдина мотивація, яка може підтримувати прагнення учня до придбання професії, надалі сприяти успіху в професійній діяльності;
- забарвлене позитивним емоційним тоном ставлення людини до певної професії, що полягає у виділенні її з низки інших і прагненні більше дізнатися про неї [4].

**Ціннісні орієнтації.** Ціннісні орієнтації – відображення у свідомості людини цінностей, визнаних нею як стратегічних життєвих цілей і загальних світоглядних орієнтирів. На думку Т.В. Слотіної [17], сформована система ціннісних орієнтацій є важливим показником особистісної зрілості. Ця система висловлює загальну спрямованість людини та відображає її ставлення до реальності.

Індивідуальні цінності людини формуються на основі соціальних, тобто відбувається певний процес присвоєння. Формування тих чи інших цінностей зумовлюється загальною культурою суспільства, її рівнем розвитку моральної та духовної свідомості [8]. Формування системи цінностей виявляється через постановку цілей, реалізація яких робить культурний внесок у соціальний розвиток.

Щодо типології ціннісних орієнтацій, В.П. Тугарінов [18] ділить цінності на духовні (освіта, наука, мистецтво), суспільно-політичні (свобода, рівність) і матеріальні (матеріальні блага, які в сукупності з духовними та суспільно-політичними цінностями сприяють розвитку людини).

М. Рокіч запропонував два основні класи цінностей:

- термінальні цінності – переконання в сенсах будь-якої кінцевої мети або стану, до яких прагне людина (щастя, комфорт, успіх, безпека, мудрість);
- інструментальні цінності – уявлення про необхідні, універсальні методи досягнення термінальних цінностей (чесність, відповідальність, благородство).

В. Франкл [19] пише, що особистість створює цінності власного життя та кожен у міру своїх сил формує або цінності творчості (усвідомлення вкладу в суспільство), або цінності переживання (усвідомлення того, що людина отримує від суспільства),

або цінності ставлення (ставлення до болю, вини, смерті).

Отже, ціннісні орієнтації особистості формують і визначають її ставлення до всіх життєвих сфер. Якщо говорити про сферу праці, то можна припустити, що усвідомлений вибір людиною своєї діяльності базується на системі сформованих ним цінностей і смислів. Так, І.О. Рябоконт [16] стверджує, що активність суб'єкта трудових відносин буде залежати від того, наскільки трудова діяльність відповідає реалізації її ціннісних орієнтацій.

**Переконання.** Останній виділений нами суб'єктивний компонент, який формує ставлення людини до праці, – це переконання. Переконання – це уявлення, знання, ідеї, що стали мотивами поведінки людини та визначають її ставлення до різних сфер дійсності; компоненти світогляду особистості. Наявність переконань пов'язана з визнанням і безпосереднім переживанням їх істинності та з потребою реалізувати їх у життя.

На думку А.Г. Маклакова [11], в основі переконань лежать усвідомлені потреби, які спонукають особистість діяти, тобто формують її мотивацію до діяльності. Г.Є. Залеський розглядає переконання як одиницю світогляду особистості. Автор пише: «Переконання виступають у ролі усвідомлених цінностей, готових до реалізації шляхом їх використання в соціально-орієнтованій діяльності» [6, с. 31].

У структурі переконання виділяють три основні компоненти:

- когнітивний компонент (логічний аналіз окремих знань, думок, суджень);
- емоційно-особистісний компонент (переживання свого ставлення до даних знань, суджень, думок);
- практично-дієвий компонент (потреба діяти певним чином згідно з наявним переконанням).

Розрізняють моральні, наукові, релігійні та інші переконання. Переконання формуються на підставі особистого досвіду, є результатом глибоких знань у тій чи іншій галузі.

Отже, переконання особистості як компоненти світогляду визначають її ставлення до тих чи інших сторін і сфер життя. Відповідно, й у сфері праці переконання будуть задавати вектор у поведінці та вчинках людини як суб'єкта праці, а також сприятимуть виробленню власних професійних і морально-етичних принципів.

**Висновки з проведеного дослідження.** На нашу думку, від особливостей розвитку всіх перерахованих вище індивідуально-психологічних характеристик, які є

суб'єктивними чинниками, буде залежати особисте ставлення людини до праці. Безумовно, зовнішнє середовище, економічне становище сім'ї, в якій виховувалась людина, і становище країни загалом також впливатимуть на цей показник. Але необхідно звернути увагу на те, що саме наявність сформованих та усвідомлених інтересів, мотивів, цінностей і переконань дає людині можливість ставити перед собою високі трудові (професійні) цілі, досягати їх, постійно розвиватися й самовдосконалюватися як особистість. Отже, ми вважаємо, що практичне дослідження цих розглянутих нами показників дасть змогу розкрити причини того чи іншого ставлення людини до праці, що допоможе будувати прогнози щодо її трудової поведінки та ефективності.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда : [учебник для вузов] / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
2. Общая психология : [учебно-методическое пособие] / [М.В. Гамезо, В.С. Герасимова, Д.А. Машурцева, Л.М. Орлова] ; под общ. ред. М.В. Гамезо. – М. : Ось-89, 2007. – 352 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : [учебник для вузов] / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
4. Гришукова О.В. Сущность и структура понятия «профессиональный интерес» / О.В. Гришукова // Вестник Шадринского государственного педагогического института. – 2013. – № 2 (18). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://shgpi.edu.ru/nauka/vestnik-shgpi/vestnik-2013-No2/>.
5. Данченко С.А. Диагностика отношения к труду у профессионалов : [учебное пособие] / С.А. Данченко, Д.С. Корнилова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pandia.ru/text/78/175/17943.php>.
6. Залесский Г.Е. Психология мировоззрения и убеждений личности / Г.Е. Залесский [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/662378/>.
7. Занюк С.С. Психология мотивации : [навчальний посібник] / С.С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
8. Иванова Н.А. Экономика и социология труда / Н.А. Иванова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://be5.biz/ekonomika/t003/toc.htm>.
9. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
10. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – 2-е изд., стер. – М. : Смысл ; Издательский центр «Академия», 2005. – 352 с.
11. Маклаков А.Г. Общая психология : [учебник для вузов] / А.Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2008. – 583 с.
12. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2010. – 352 с.
13. Мясищев В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев ; под ред. А.А. Бодалева. – М. : Ин-т практической психологии, 1995. – 356 с.
14. Прохвятилов А.А. Исследование отношения к труду при разработке плана экономического и социального развития промышленного предприятия / А.А. Прохвятилов. – Л., 1976. – 12 с.
15. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии : [учебное пособие] / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2007. – 713 с.
16. Рябоконт І.О. Цінності в системі формування якості трудового життя / І.О. Рябоконт // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць : у 2 т. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – К., 2012. – Т. 2. – 2012. – С. 329–338.
17. Слотина Т.В. Психология личности : [учебное пособие] / Т.В. Слотина. – СПб. : Питер, 2008. – 304 с.
18. Тугаринов В.П. Избранные философские труды / В.П. Тугаринов. – Л. : ЛГУ, 1988. – 344 с.
19. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 2012. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://coollib.net/b/136933>.