

ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИОННО-ДИНАМИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ И САМОРЕГУЛЯЦИИ

Кадыкина Н.М.

Смысловая реальность обнаруживает себя во многих разных формах и не может быть сведена к однопорядковым структурам; соответственно, для анализа разных ее аспектов требуются разные методы и методологические подходы. Ни один метод или методологический подход не может охватить смысловую реальность в целом, поэтому ее эмпирическое исследование требует применения комплексной исследовательской стратегии и разных, дополняющих друг друга, методов и подходов. Диагностика мотивационно-динамических характеристик саморегуляции возможна через выявление смысловых отношений, возникающие у человека в профессиональной деятельности и по характеру присущи самой деятельности, поскольку для понимания целей деятельности, их действительного источника и смысла необходимо обратиться к исследованию самого процесса целеполагающей, а в нашем случае саморегулирующей деятельности.

Ключевые слова: смысловая сфера, содержательные и динамические характеристики смысловой сферы личности, смыслообразующая и стимульная мотивация, личностная устойчивость, смысловая саморегуляция.

Проблема смысловой саморегуляции и личностной устойчивости в современной психологической науке выводится с уровня «призвучия изначально заданной и неизменной цели» (Леонтьев Д.А., 1999), выступающей зачастую в теории основанием для саморегуляции, с уровня ее объективно-информационной основы, и рассматривается теперь в контексте реальной жизнедеятельности (в том числе и той ее части, которую составляет профессиональное пространство), включающий поиск, выбор и смену целей, а также их отсутствие, учитывая фактор значимости во всех звеньях регуляторных процессов. Единая направленность всех элементов и процессов системы саморегуляции является функциональной необходимостью и предполагает иерархическую организацию соответствующих элементов и процессов – дифференциацию высших и низших уровней организации, при котором высшие задают критерии для низших. Сама же иерархия, по мнению Д.А. Леонтьева (2006) может обладать разной степенью «жесткости» в зависимости от единичности или множественности высших регуляторных критериев.

Широкий круг детерминант поведения человека, составляющий содержание мотивации, делится, согласно концепции А.Н. Леонтьева, на два больших класса: мотивы-стимулы и смыслообразующие мотивы. Изучение мотивации с точки зрения стимулирующего воздействия на поведение человека

разнообразного круга предметов и явлений окружающей действительности легло в основу большого числа исследований, посвященных изучению ценностных ориентаций.

Исследование смыслообразующей мотивации не нашло широкого применения в прикладных отраслях общей психологии, в частности для использования в процессе выявления профессиональных особенностей и специфики профессиональной мотивации, в том числе и в рамках юридической психологии. Однако ряд диагностических методик все таки претендуют на этот аспект эмпирических исследований. Они исходят из положения о том, что понятие «смыслообразующий мотив» самым тесным образом связано с понятием «отношение». А.Н. Леонтьев подчеркивал, что смысл не существует без значения, «он как бы принадлежит самому переживаемому содержанию, кажется входящим в значение» [16, с. 278]. Однако при этом он отмечал, что смысл и значение имеют разную основу, разную природу, разное происхождение и изменяются по разным законам. «Смысл отнюдь не содержится потенциально в значении и не может возникнуть в сознании из значения» [16, с. 278]. «Развитие смыслов – это продукт развития мотивов деятельности, развитие же самих мотивов деятельности определяется развитием реальных отношений человека к миру, обусловленных объективно-историческими условиями его жизни» [16, с. 280].

Следовательно, определение смыслообразующих мотивов должно быть основано на понимании мотива как «реального отношения к миру». Задача выделения и классификации реальных отношений человека к миру представляется чрезвычайно сложной, требующей создания специальных моделей. Однако выделение основных типов отношений, возникающей у человека в профессиональной деятельности, как будет показано далее, представляется задачей, решение которой возможно осуществлять как «отношение мотива к цели». Исходя из предложенной формулы, мотив может быть определен как «психологическое произведение» смысла и цели или короче, как смысл цели. Если основной характеристикой цели является предметность, то что характеризует смысл? Как уже было сказано содержание смысла надо искать в отношении, в отношении человека с окружающим миром. Но что составляет специфику смысловых отношений? Для решения этого вопроса обратимся снова к концепции А.Н. Леонтьева. Определение «смысл есть отношение мотива к цели» мы могли бы переформулировать и так, что смысл есть отношение цели к цели. Но такая переформулировка не сводится к оценочному отношению типа: «хуже-лучше», «нравится-не нравится». Смысловое отношение не есть отношение предметов предметности, одно из которых оценивается выше, а другое ниже, фиксирующее положительное или отрицательное эмоциональное отношение данного человека к тому или иному предмету или явлению. На этот факт указывал А.Н. Леонтьев, в концепции которого личностный смысл не отождествляется с эмоциональным переживанием и не исчерпывается им [16, с. 202-205]. Специфика этого типа отношения состоит в разделении между элементами отношения двух функций: средства и цели. Осознание различия этих функций между двумя элементами, предметами предметности, рождает смысловое отношение.

В определении Л.И. Божович, смысловое понимание мотива противопоставляется предметному его пониманию. Мотив определяется как «то, ради чего осуществляется деятельность в отличие от цели, на которую эта деятельность направлена» [3, с. 201]. Такое противопоставление смысловой и предметной сторон мотивации представляет интерес не только как факт дискуссии для ученых. По мнению И.Г. Кокурина [12], само это противопоставление содержит интересную научную проблему адекватности предметного содержания целей, которую человек ставит перед собой, смыслы, которые он извлекает или приписывает этим целям. А.Н. Леонтьев по этому поводу писал: «личностные смыслы, отражающие мотивы, порождаемые действительными жизненными отношениями человека, могут не найти адекватно

воплощающих их объективных значений, и тогда они начинают жить как бы не в своих одеждах» [16, с. 154].

Исследование этого соотношения представляет собой важнейший аспект в изучении мотивационных механизмов в том числе и профессиональной деятельности. Необходимый этап в решении этой проблемы состоит, в частности, в выделении основных типов смысловых отношений, возникающих в процессе профессиональной деятельности. Выделение таких отношений послужит основой для построения классификации смыслообразующих мотивов трудовой и профессиональной деятельности.

Смысловые отношения, возникающие у человека в профессиональной деятельности, по-видимому, должны быть присущи самой деятельности, поскольку для понимания целей деятельности, их действительного источника и смысла необходимо обратиться к исследованию самого процесса целеполагающей, а в нашем случае (с учетом ракурса настоящего исследования) саморегулирующей деятельности.

В процессе выявления особенностей профессиональной мотивации нотариусов, мы воспользовались классификацией смыслообразующих мотивов трудовой деятельности, разработанной И.Г. Кокуриной, на основе деятельностного подхода А.Н. Леонтьева, согласно которой, одна деятельность отличается от другой не спецификой операций и действий, но мотивами деятельности. Следовательно, классификации деятельностей должна соответствовать классификация мотивов деятельности. Формально-логическая процедура вычленения отдельных видов деятельности с помощью смыслового отношения состоит в том, что каждый из трех основных механизмов деятельности (преобразование, потребление и опосредующее движение) приписывается либо функции цели, либо функции средства. Все возможные варианты смысловых отношений, возникающих между тремя элементами деятельности (варианты, когда все три элемента выполняют одинаковую функцию, не рассматриваются, так как при этом теряется смысловое отношение «цели-средства»), описывают следующие шесть форм целесообразной активности, входящие одновременно в единый процесс деятельности:

Виды деятельности	Элементы структуры деятельности		
	Субъект 1	Субъект 2	Субъект 3
Преобразовательная	средство	средство	цель
Коммуникативная	средство	цель	средство
Утилитарная	цель	средство	средство
Кооперативная	средства	цель	цель
Конкурентная	цель	цель	средство
Достижения	цель	средство	цель

Каждому виду деятельности соответствует аналогичный смыслообразующий мотив, это означает соответствие между деятельностными и смыслообразующими мотивами и вытекает из понимания А.Н. Леонтьевым сущности деятельности как мотивационного образования. Специфика выделяемых видов смыслообразующих мотивов, как видно из вышеприведенной таблицы, обусловлена, с одной стороны, смысловым отношением, возникающим между элементами структурной деятельности, а, с другой – содержанием самих элементов. Прежде чем давать содержательную характеристику каждому виду смыслообразующих мотивов, остановимся на анализе самих элементов, составляющих структуру совместной деятельности. Характеристика этих элементов, как мы покажем далее, самым тесным образом связана с такими свойствами мотивации, как ее активный и пассивный характер.

Проблема активности мотивации относится даже в настоящий период развития психологии, дискуссионной, так как есть точка зрения, что нельзя говорить об активной мотивации в силу того, что потребность существует как активное отношение или не существует вообще, и есть другая точка зрения, согласно которой потребность может носить как активный, так и пассивный характер (И.И. Никитина, 1979; С.Л. Рубинштейн, 1957). Некоторые авторы связывают активность деятельности и мотивации с предметно-преобразовательным отношением человека к действительности, причем одни видят в этом отношении свойство активности (Г.С. Батищев, 1969), а другие наоборот, свойство пассивности, в смысле подчиненности субъекта логике объекта, логике внешней ситуации (В.В. Давыдов, 1979). Существует позиция, в которой активность мотивации связывается с уровнем присвоения индивидом социальных форм деятельности, начиная с включения индивида в ближайшее семейное окружение и кончая включенностью в целостную социальную систему (В.А. Ядов, 1979). Есть традиция, идущая от В. Штерна – связывать активность-пассивность мотивации с активным или реактивным способом воздействия личности на среду, на особенности его саморегуляции.

Интересную интерпретацию активности мотивации мы видим в работах Д.Б. Богоявленской (1979), проведенной совместно с И.А. Петуховым (1979), где было показано, что интеллектуальная активность является результатом тесного взаимодействия интеллектуальной и мотивационной подсистем. Именно поэтому в одних случаях сравнительно менее высокие способности, стимулирующиеся ярко выраженной познавательной потребностью, могут обусловить выход на эвристический уровень

интеллектуальной активности, в других же случаях, несмотря на ярко выраженные способности, мотивационные факторы интеллектуальной активности оказывают тормозящее влияние на ее проявления. Выделенные характеристики активности мотивации созвучны тому, что выделено в работах А.В. Петровского (1985), называвшего феномен активной мотивации феноменом «над-ситуативной» активности личности. Большой интерес для содержательного раскрытия феномена активности мотивации представляют идеи, развиваемые В.Г. Асеевым (1976), в частности, его идеи относительно двух видов мотивации: собственной потребности в деятельности и целевой установки, связанной с получением конкретного результата с помощью этой деятельности.

Краткий обзор проблемы активности мотивации обнаруживает большое разнообразие позиций, на первый взгляд, по мнению И.Г. Кокуриной (1990), весьма противоречивых. «Но при ближайшем рассмотрении между ними обнаруживаются и признаки сходства. Дело в том, что мотивационная активность разными исследователями изучалась, как правило, на основе разных мотивов, так как она может обнаруживаться и в коммуникации, и в преобразовательном мотиве, и в любом другом и, следовательно, может иметь разное предметное содержание» [12, с. 13]. В рассматриваемой стимульно-смысловой модели трудовой мотивации и предложенной классификации смыслообразующих мотивов активно-пассивный (динамический) характер мотивации в разных мотивах будет иметь разное содержание, но каждый мотив при этом имеет две смысловые ориентации: процессуальную и результирующую.

Процессуальная смысловая ориентация означает, что активность человека ограничена заданными рамками деятельности. Процессуальная ориентация особенно ярко проявляется в репродуктивной активности целей, результатов деятельности, на саму деятельность, например, на совершенствование мастерства, там, где эталон результата задан заранее (деятельность нотариуса как раз имеет такую жесткую регламентацию, поэтому в данном исследовании это как существенный показатель).

Результирующая ориентация обозначает более высокий уровень активности. Именно ориентация на результат чаще всего заставляет человека выходить за предписанные ему рамки деятельности, получение этих результатов открывает человеку существование таких целей, которые на деле создают не только предмет, но всегда и нечто дальнейшее, непривиденное, и, как правило, более значительное. Содержание динамического аспекта мотивации в таблице 1.

Таблица 1
Интерпретация динамического аспекта мотивации

Тип мотивации	
Результирующая мотивация	Процессуальная мотивация
1. Преобразовательный мотив	
Ориентация на получение результата ради самого результата	Ориентация на деятельность ради самого процесса, ради достижения мастерства
2. Коммуникативный мотив	
Ориентация на активное взаимодействие с другими, на общение в процессе профессиональной деятельности, на помощь другому человеку	Ориентация на сохранение позитивных взаимоотношений с другими
3. Утилитарно-прагматический мотив	
Ориентация использовать свой труд для удовлетворения других потребностей, не связанных с данной профессиональной деятельностью	Ориентация на профессию как на трату энергии, сил, стремление к сохранению здоровья в труде
4. Кооперативный мотив	
Ориентация рассматривать свою профессиональную деятельность с точки зрения его общественной полезности, необходимости для других людей, для общества в целом	Ориентация рассматривать свою профессиональную деятельность с точки зрения его полезности для близких и родных
5. Конкурентный мотив	
Ориентация быть лучше других, иметь высокий престиж, авторитет	Ориентация быть не хуже других, или хотя бы быть как все
6. Мотив достижения	
Ориентация на преодоление преград, стремление ставить перед собой сверхзадачи	Ориентация на самосовершенствование, на развитие своих способностей

На основе классификации мотивов и выделения в каждом типе результирующей и процессуальной ориентации можно дать следующую содержательную характеристику каждому мотиву и каждой мотивации в нем:

- преобразовательный мотив. Стремление к решению интересных задач, ориентация на получение результата ради самого результата, либо стремление достичь мастерства в работе, любить работу саму по себе;
- коммуникативный мотив. Стремление к установлению контакта с другими людьми, помощи другому, решению проблем этого другого человека; либо стремление сохранить и упрочить достигнутые с другими позитивные межличностные отношения;
- утилитарно-прагматический мотив. Стремление делать только то, что приносит очевидную пользу для субъекта, позволяет удовлетворить другие потребности и интересы, не связанные с профессиональной деятельностью; либо стремление в работе сохранить себя, свое здоровье, не тратить лишнюю энергию;

- кооперативный мотив. Стремление рассматривать свою работу с точки зрения ее необходимости для других людей, для общества в целом; либо рассматривать свой труд с точки зрения его необходимости для близких и родных;
- конкурентный мотив. Стремление быть первым среди лучших, иметь высокий авторитет, успех в глазах окружающих, либо стремление быть не хуже других, получить от других одобрение, позитивную оценку;
- мотив достижения. Стремление к преодолению трудностей в решении поставленной цели, стремление к успеху в решении самой задачи; либо стремление к самосовершенствованию, ориентация на себя как на объект преобразования.

И.Г. Кокурина [12] предлагает представленную выше классификацию социально-психологических видов деятельности и соответствующих мотивов положить в основу стимульно-смысловой модели трудовой мотивации. Суть этой модели составляет идея о различии природы мотивов-стимулов и смыслообразующих мотивов. Выяснение того принципиального положения, что основу мотивов-стимулов составляет категория «предмета», а основу смыслообразующих мотивов категория «смыслового отношения», дало возможность изучать профессиональную мотивацию как процесс, т.е. как предметно-смысловое единство, состоящее, с одной стороны, из законченных структур (мотивов-стимулов), а с другой – из складывающихся между ними смысловых отношений, составляющих содержание смыслообразующих мотивов.

Однако это определение еще не содержит понимания специфики именно профессиональной трудовой мотивации. Эту специфику мы видим прежде всего в предметном содержании тех мотивов-стимулов, которые актуализируют и объективируют смыслы трудовой деятельности человека, отражая наиболее значимые формы стимулирования труда.

Следовательно профессиональная (трудовая) мотивация может быть определена как процесс наполнения смыслами наиболее значимых стимулов труда, в результате чего возникает структура в виде иерархии смыслообразующих мотивов, способная оказывать обратное влияние на профессиональное поведение человека.

Представленная классификация смыслообразующих мотивов содержит в себе идею о существовании таких базовых мотивов-смыслов, сочетание которых друг с другом может дать всю основную «палитру» профессиональной деятельности. Для изучения именно такого набора мотивов, нами была использована методика И.Г. Кокуриной [12] «Изучение мотивационных механизмов регуляции трудовой активности личности». Методика построена на основе

идеи изучения житейских понятий. Так как методика предназначена для изучения смыслообразующей мотивации профессиональной деятельности, то среди житейских понятий, соответствующих трем сферам стимулирования, были выбраны три слова: «труд», «деньги», «коллектив». Эти слова были выбраны как наиболее значимые стимулы трудовой активности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абакумов О.Н., Целиковский С.Б. Саморегуляция в системе профессионально важных качеств сотрудников охраны // Северо-Кавказский психологический вестник. 2003. № 1. С. 181-184.
2. Асмолов А.Г. Психология индивидуальности. Методические основы развития личности в историко-эволюционном процессе. М.: Изд-во МГУ, 1986.
3. Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе // Психология личности: Сборник статей / Сост. А.Б. Орлов. М.: Вопросы психологии, 2001. – С. 62–93.
4. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
5. Братченко С.Л. Проблема выбора критерия нравственного развития личности и пути ее решения // Психолого-педагогическое обеспечение учебного процесса в высшей школе в условиях ее перестройки. Л.; М., 1988. С. 482–491.
6. Власенкова Е.Г. Особенности смысловой сферы зрелой личности с разным уровнем самореализации / Автореф. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2005. – 23 с.
7. Волков В.В. Некоторые результаты изучения профессиональной деформации личности следователя // Проблемы судебной психологии. М., 1971. С. 11-12.
8. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М., 1993.
9. Зинченко В.П. Миры сознания и структуры сознания // Вопросы психологии. 1991. № 2. С. 15–36.
10. Зобов Р.А., Келасьев В.Н. Самореализация человека. Введение в человекознание. СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 2001. – 280 с.
11. Ключко В.Е. Человек как психологическая система // Сибирский психологический журнал. Томск, 1996, Вып. 2. С. 10–13.
12. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации: Учеб.-метод. пособие для студентов фак. психол. гос. ун-тов. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 96 с.
13. Конопкин О.А., Моросанова В.И. Стилевые особенности саморегуляции деятельности // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 18–25.
14. Коростылева Л.А. Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис ее затруднений // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 5 / Под ред. Г.С. Никифорова, Л.А. Коростылевой. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2001. С. 3-23.
15. Кудрявцев Т.В., Шегурова В.Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. – 1983. №2. – С. 51-59.
16. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2-е изд. М.: Политиздат, 1977.
17. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971.
18. Леонтьев Д.А. Личность: человек в мире и мир в человеке // Вопросы психологии. 1999. № 3.
19. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. М.: Смысл, 1992.
20. Леонтьев Д.А. Методика предельных смыслов (МПС): Методическое руководство. М.: Смысл, 1999. – 36 с.
21. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ. Выпуск 2 / Под общей ред. Б.С. Братуся, Е.Е. Соколовой. – М.: Смысл, 2006. С. 85-103.
22. Леонтьев Д.А. Психология смысла. М.: Смысл, 2006.
23. Личность: внутренний мир и самореализация. Идеи, концепции, взгляды // Составители: Ю.Н. Кулюткин, Г.С. Сухобская. – СПб.: Изд-во института образования взрослых совместно с изд-вом «Тускарора», 1996.
24. Петровский А.В. Личность в психологии с позиции системного подхода // Вопросы психологии. 1981. № 1. С. 57–66.
25. Понятие «цель» и «целеобразование» в психологии // Психологические механизмы целеобразования / Отв. ред. О.К. Тихомиров. М.: Наука, 1977. С. 5–20.