

УДК 316.62:159.944:331.44

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ КОНЦЕПТУ
«СТАВЛЕННЯ ЛЮДИНИ ДО ПРАЦІ»**

А.В. Каравасва

здобувач кафедри практичної психології,
Запорізький національний університет
e-mail: kara.bleack.ru@mail.ru

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ КОНЦЕПТА
«ОТНОШЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА К ТРУДУ»**

В.А. Каравасва

соискатель кафедры практической психологии,
Запорожский национальный университет

**SOSIO-PSYCHOLOGICAL MODEL OF THE CONCEPT OF
«PERSON'S ATTITUDE TO LABOR»**

V.A. Karavayeva

Phd student of the Department of Practical Psychology,
Zaporizhzhia National University

Стаття присвячена теоретичному аналізу проблеми ставлення людини до праці. Розглядаються основні підходи до вивчення даної проблеми, аналізуються різні моделі побудови системи «ставлення до праці». Пропонується соціально-психологічна модель ставлення людини до праці, що сформована на основі аналізу основних підходів. Наводиться схема цієї соціально-психологічної моделі. Описуються різні рівні та компоненти моделі ставлення до праці. Виділяються показники ставлення людини до праці та конкретної роботи, які можуть підлягати практичному дослідженню. Наводяться об'єктивні та суб'єктивні чинники, які сприяють формуванню певного ставлення особистості до праці.

Ключові слова: праця; ставлення; ставлення до праці; мотивація; трудова поведінка.

Статья посвящена теоретическому анализу проблемы отношения человека к труду. Рассматриваются основные подходы к изучению данной проблемы, анализируются разные модели построения системы «отношение к труду». Предлагается социально-психологическая модель отношения человека к труду, сформированная на основе анализа основных подходов. Приводится схема этой социально-психологической модели. Описываются различные уровни и компоненты модели отношения к труду. Выделяются показатели отношения человека к труду и своей работе, которые могут подлежать практическому исследованию. Приводятся объективные и субъективные факторы, которые способствуют формированию определенного отношения личности к труду.

Ключевые слова: труд; отношение; отношение к труду; мотивация, трудовое поведение.

The article is devoted to the theoretical analysis of the problem of person's attitude to labor. Also considered are the main approaches to the study of this problem, different models of construction of the system «attitude to labor» are analyzed. The author suggests the socio-psychological model of person's attitude to the labor, which is based on the analysis of the main approaches. Contained is the scheme of this socio-psychological model. This article describes the different levels and components of a model of attitude to labor. The author also presents indicators of person's attitude to labor and their work, which could be subject of practical research. Moreover, this paper describes the objective and subjective factors, which contribute to the formation of a certain attitude to labor.

Keywords: labor; attitude; attitude to work; motivation; work behavior.

Постановка наукової проблеми

Праця завжди була і залишається основою існування та розвитку людини та соціуму в цілому. Тож проблема ставлення людини до праці безумовно є важливою та актуальною, її вивчення носить міждисциплінарний характер. У руслі соціології поняття «ставлення до праці» розглядається як багаторівнева система, що складається з певних компонентів та має об'єктивні та суб'єктивні показники. Психологічний підхід також представляє концепт «ставлення до праці» як систему, що складається з декількох компонентів (когнітивний, емоційний та поведінковий). У західній психології ставлення до праці вивчається через дослідження трудової мотивації (змістовні та процесуальні теорії), а також багато досліджень присвячувалось такому показнику, як задоволеність працею.

Та на наш погляд бракує єдиної чіткої соціально-психологічної моделі концепту «ставлення до праці». На основі компонентів та рівнів такої моделі і будуть формуватися певні показники ставлення людини до праці, які можуть бути практично досліджені.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Такі вчені, як В.А. Співак, А.А. Дикарьова, М.І. Мирська, В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Є. Сорокіна вивчають ставлення до праці як систему, що складається з трьох основних компонентів: мотиваційного, оцінного та поведінкового. У руслі психологічного підходу модель ставлення людини до праці досліджувалась такими вченими, як В.Н. М'ясищев, А.А. Прохватилов, С.А. Данченко, Д.С. Корнілова та ін. Даний підхід розглядає «ставлення до праці» як модель, що включає: когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти.

Що стосується вивчення основних показників ставлення до праці, а саме трудової мотивації, то цим займалися такі українські вчені, як Г.В. Дворецька, А.М. Колот, Г.А. Дмитренко, М.П. Лукашевич, О.Р. Малхазов, В.В. Співак, Є.І. Ходаківський, Г.В. Щокін та ін. У західній психології значний внесок у дослідження мотивації зробили А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд (змістовні теорії мотивації), а також В. Врум, С. Адаме, Л. Портер і Е. Лоулер (процесуальні теорії). Багато досліджень присвячувалось такому показнику, як задоволеність працею (Ф. Герцберг, Р. Фриман, Л. Джуелл).

Мета статті

Мета даної статті полягає в аналізі концепту «ставлення людини до праці» та побудови його розгорнутої соціально-психологічної моделі.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів

Перед тим як перейти до аналізу концепту «ставлення до праці», треба дати визначення таким поняттям, як «праця» та «ставлення». У вітчизняній психології категорія «праця» розглядалася як певний процес, у якому людина виробляє регуляцію обміну речовин між собою та природою за допомогою своєї діяльності. Тобто праця витлумачувалась у контексті поняття «діяльність» і людина виступала як її суб'єкт. Наведемо визначення поняття праці А.К. Маркової: «праця - це процес перетворення людиною предметів навколишньої дійсності (і зміна в ході цього самої себе) з метою задоволення суспільних та особистих, матеріальних та духовних потреб» [8, с. 5].

Що стосується поняття «ставлення», В.Н. М'ясищев [10] описує його як систему зв'язків особистості з об'єктивною реальністю, яка характеризується активністю, свідомістю та вибірковістю. Ця система зв'язків здійснюється із різноманітними сторонами (об'єктами) навколишньої дійсності, в якості яких можуть виступати: всілякі явища, предмети, сама особистість, люди та суспільство в цілому. Крім того, В.Н. М'ясищев вирізняє три сторони ставлення: емоційну, пізнавальну (оцінну) та поведінкову.

У своєму аналізі концепту «ставлення до праці», ми розглянули два основних підходи до його вивчення: соціологічний та психологічний. Соціологи В.А. Співак [13], А.А. Дикарьова, М.І. Мирська

[5], В.В. Адамчук, М.Є. Сорокіна [1], О.В. Ромашов [12] аналізують ставлення до праці як систему трьох елементів:

- мотивів та орієнтації трудової поведінки;
- реальної або фактичної трудової поведінки;
- оцінки працівниками трудової ситуації - вербальної (словесної) поведінки.

Автори надають таке визначення ставлення до праці: «це прагнення (або його відсутність) у людини максимально проявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свої знання, досвід та здібності для досягнення певних кількісних і якісних результатів» [1, с. 293].

Перший елемент - мотиваційний. Він включає всю сукупність трудових мотивів та установок людини, які виступають в ролі збудників трудової поведінки та вчинків.

Другий елемент - трудова поведінка (активність) працівника. Трудова поведінка може проявлятися у таких формах, як ініціативність, відповідальність, легка здатність до навчання, якісне виконання людиною своїх обов'язків.

Третій елемент – оцінний. Він полягає у внутрішній (суб'єктивній) оцінці людиною своєї діяльності, яка надає цій діяльності завершеності [1, с. 294-295].

Що стосується психологічного підходу до проблеми ставлення до праці, то слід зазначити, що такий автор, як А.А. Прохватулов [11] вивчає її як єдність таких компонентів: пізнавального (особливості світогляду та самосвідомості людини як суб'єкта праці), емоційного (почуття та переживання особистості в процесі праці) і поведінкового (готовність людини вести себе певним чином у трудовій діяльності). С.А. Данченко, Д.С. Корнілова [4] визначають ставлення до праці як: «соціально обумовлений, відносно стійкий стан пізнавальної (когнітивної), емоційної (афективної) та поведінкової (мотиваційної) готовності особистості реагувати на всю сукупність елементів процесу праці» [4, с. 20]. Відповідно, ці автори виділяють такі психологічні компоненти ставлення особистості до праці:

1) Когнітивний компонент. Він включає основні психічні процеси (сприйняття, мислення, пам'ять, уява, уявлення), пов'язані з пізнанням навколишнього світу і себе в ньому. Когнітивний компонент виражається в усвідомленні людиною мети та сенсу своєї діяльності, її цінності для себе і користі для суспільства. Він відображає ставлення особистості до обраної професії, до можливих труднощів на шляху, пов'язаному з професійним зростанням та способами їх подолання. Також тут у людини створюється уявлення про свій професійний потенціал, свої можливості, про правила та норми своїх дій, свій індивідуальний стиль.

2) Емоційний компонент. Це емоційні переживання, пов'язані з трудовою діяльністю, які можуть мати як позитивний, так і негативний окрас. До перших можна віднести емоції, пов'язані з радістю та задоволенням від процесу роботи, гордістю за її результати і досягнення. До других - емоції, які, як правило, виникають при виконанні «незалежної» роботи, наприклад розчарування.

3) Мотиваційний компонент. Сюди відносяться три групи мотивів: мотиви трудової діяльності, мотиви вибору професії та мотиви вибору місця роботи. У результаті ці мотиви є підставою для вибору тієї чи іншої конкретної діяльності [4].

Крім того, при вивченні ставлення до праці необхідно враховувати три рівні цього ставлення:

- 1) ставлення до праці взагалі;
- 2) ставлення до професії;
- 3) ставлення до роботи в конкретних виробничих умовах.

Перший рівень ставлення людини до праці характеризується найбільш загальними факторами і всією сукупністю суспільних відносин особистості. Тут мають місце особливості устрою соціально-економічної системи відносин суспільства та поділу праці.

Другий рівень ставлення до праці - ставлення до професії. Даний рівень передбачає можливості розвитку особистості в тому чи іншому виді трудової діяльності. Він залежить як від індивідуальних особливостей людини, так і від самого змісту професійної діяльності.

Третій рівень - ставлення до праці в конкретних виробничих умовах - являє собою сукупність всіх робочих умов в межах конкретного місця (ділянки) роботи. Сюди включені всі фактори, що формують ті чи інші умови праці на робочому місці [12, с. 157-158].

При спробі синтезувати описані підходи до проблеми ставлення до праці (соціологічний та психологічний), ми визначили для себе три основні компоненти, які, на нашу думку, відображають соціально-психологічні особливості ставлення до праці:

- мотиваційний (особливості трудової мотивації та настанов);
- суб'єктивно-оцінний (який включає й емоційну оцінку ставлення до праці);
- поведінковий (стратегії реальної поведінки, професійна активність).

Запропонований авторами когнітивний компонент, на нашу думку, може бути одним з факторів, що детермінують формування трудових мотивів.

Таким чином, з огляду на виділені компоненти та наявні рівні ставлення до праці, нами було визначено й основні його показники (рис 1):



Рис. 1. Схема формування показників ставлення до праці

Як видно зі схеми, нами були виділені такі показники ставлення людини до праці:

- трудова мотивація та установки;
- задоволеність працею;
- емоційне ставлення до праці;
- професійна активність;
- прояв трудоголізму / ліні (як крайніх типів ставлення до праці).

У західній науці основна увага приділялася вивченню таких показників ставлення до праці, як мотивація та задоволеність працею. Серед основних підходів можна виділити такі:

1. Теорії мотивації праці: змістовні (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд), процесуальні (В. Врум, С. Адамс, Л. Портер, Е. Лоулер) [9]; [14]; [15]; [16].

2. Теорії задоволеності працею (Ф. Герцберг, Р. Фріман Л. Джуелл) [6]; [14]; [17].

Необхідно зазначити, що і сама система ставлення людини до праці також формується під впливом безлічі об'єктивних та суб'єктивних факторів. До об'єктивних чинників відносять всі умови, які безпосередньо не залежать від людини, але значною мірою зумовлюють її діяльність. У ролі таких

чинників можуть виступати: економічний та соціальний статус сім'ї, особливості економічного становища країни, затребуваність того чи іншого виду професії та трудової діяльності, а також особливості виробничого та невиробничого середовища. До суб'єктивних факторів відносяться індивідуально-психологічні особливості самої людини як суб'єкта праці. Серед суб'єктивних факторів, що сприяють формуванню ставлення особистості до праці, ми виділили такі: потреби, мотиви, інтереси, ціннісні орієнтації, переконання.

На думку З.В. Глухової [3], ставлення до праці багато в чому залежить від самої орієнтації людини на трудову діяльність. Автор наводить такі варіанти цієї орієнтації:

- праця як самоцінність (тобто праця - це сфера, де реалізуються здібності людини);
- праця як критерій становища в суспільстві (престижна, непрестижна робота);
- праця як джерело задоволення потреб [3, с.13].

Виходячи з характеру трудової активності, розрізняють декілька типів працівників, описаних Ю.Є. Волковим [2]:

1. Нормативний тип - працівники, чия трудова поведінка обмежується виконанням передбачених змістом закріпленого за ними виду праці, дій, функцій, обов'язків, причому їх робота характеризується сумлінним виконанням.

2. Наднормативний тип - характеризує працівників, трудова поведінка яких, крім сумлінного виконання своїх трудових обов'язків, включає регулярне виконання різного роду вторинних трудових дій.

3. Субнормативний тип характеризує працівників, які в неповному обсязі або недостатньо якісно виконують навіть прямі трудові, службові обов'язки. У рідкісних окремих випадках в їх трудовій поведінці може проявитися щось з вторинних трудових дій, але для даного типу працівників це нехарактерно.

4. Анормативний (ненормативний) тип - це взагалі погані працівники. Навіть прямі трудові обов'язки вони виконують, тільки якщо відчують постійний нагляд над собою, намагаючись при будь-якому зручному випадку просто байдикувати, ухилятися від справи. Відповідно і якість їх роботи, як правило, низька [2, с. 388].

Г.Л. Ільїн [7] виділяє психологічні умови, що на його думку, сприяють ініціативно-творчому та відповідальному ставленню працівника до своєї праці. Автор пропонує такий перелік умов:

- 1) можливість виробляти завершений продукт, а не окремі частини, деталі, напівфабрикати;
- 2) можливість виконувати осмислені дії, а не окремі механічні операції;
- 3) можливість отримувати оплату або оцінку праці відразу ж після виконання роботи;
- 4) можливість самостійно планувати темп та порядок роботи;
- 5) можливість самостійно регулювати співвідношення вільного та робочого часу при виконанні завдання;
- 6) можливість бути проінформованим про все, що відбувається на сусідніх робочих місцях та в керівництві з правом участі в прийнятті рішень;
- 7) можливість мати самостійну ділянку роботи з повною автономією, делегованою відповідальністю, без права втручання керівництва [7, с. 132].

Г.Л. Ільїн також звертає увагу на те, що всі ці вимоги є досить складними. Однак реалізація хоча б деяких з них вже призводить до різких позитивних змін ставлення працівника до своєї праці.

Висновки та перспективи подальшого дослідження

Можна зробити висновок, що ставлення людини до праці є досить складною багаторівневою системою, яка є частиною системи ставлення людини та тісно пов'язана з формуванням самої особистості. При спробі синтезувати соціологічний та психологічний підходи у вивченні проблеми ставлення до праці, ми визначили основні його компоненти: мотиваційний, суб'єктивно-оцінний (що

включає емоційну оцінку) та поведінковий. На нашу думку, з огляду на рівні та дані компоненти ставлення до праці можна сформуванати досить повну соціально-психологічну модель цього концепту.

Крім того, на основі компонентів нами були виділені основні показники ставлення до праці, які можуть підлягати практичному дослідженню. До них належать: трудова мотивація та установки; задоволеність працею; емоційне ставлення до праці; професійна активність; прояв трудоголізму / лінії (як крайніх типів ставлення до праці). Причому ці показники можуть відображати всю структуру ставлення особистості до праці: загальне ставлення до праці, ставлення до професії та ставлення до конкретної роботи. Так, трудові мотиви та установки частіше характеризують загальне ставлення людини до праці. А задоволеність роботою і трудова поведінка відображають ставлення людини до професії та конкретної роботи в конкретних виробничих умовах.

Подальший розвиток дослідження може полягати у виявленні експериментальним шляхом всіх виділених нами показників ставлення до праці (трудових мотивів, настанов, задоволеності працею, трудової активності).

Список використаних джерел

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. Волков Ю. Е. Социология труда : учебное пособие / Ю. Е. Волков ; А. К. Мамедов. – М. : Издательский дом «АТИСО», 2009. – 536 с.
3. Глухова З. В. Экономика и социология труда : Учебное пособие / З. В. Глухова. – Омск : СибАДИ, 1999. – 106 с.
4. Данченко С. А, Корнилова Д. С. Диагностика отношения к труду у профессионалов : Учебное пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pandia.ru/text/78/175/17943.php>
5. Дикарева, А. А. Социология труда / А. А. Дикарева, М. И. Мирская. – М. : Высш. шк., 1989. – 304 с.
6. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэлл. — СПб. : Питер, 2001. — 720 с. — (Учебник нового века).
7. Ильин Г. Л. Социология и психология управления: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Л. Ильин. – 2-е изд., стер. – М. : Академия, 2007. – 189, [3] с.
8. Маркова А. К. Психология профессионализма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/1635275/>
9. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; [пер. с англ.]. – [3-е изд.] – СПб.: Питер, 2009. – 352 с. – (Мастера психологии).
10. Мясищев В. Н. Психология отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ezolib.ru/5592.html>
11. Прохвятилов, А. А. Исследование отношения к труду при разработке плана экономического и социального развития промышленного предприятия / А. А. Прохвятилов. – Л., 1976. – 12 с.
12. Ромашов О. В. Социология труда : Учеб. пособие / О. В. Ромашов – М. : Гардарики, 2001. – 320 с.
13. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом : Учебное пособие для вузов [Текст] / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 416 с. – (Учебники для вузов).
14. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снيدرман Б. Мотивация к работе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/441159/>
15. Vroom V. H., Deci E.L. An overview of work motivation. In: Reading in industrial and organizational psychology. – N.Y., 1972
16. McClelland D. C. Assessing Human Motivation. New York : General Learning Press, 1971
17. Freeman R. Job Satisfaction as an Economic Variable// The American Economic Review, Vol.68, No.2. 1978, P.135

References

1. Adamchuk V. V. Jekonomika i sociologija truda : Uchebnik dlja vuzov / V. V. Adamchuk O. V. Romashov, M. E. Sorokina. – M. : JuNITI, 2000. – 407 s.
2. Volkov Ju. E. Sociologija truda : uchebnoe posobie / Ju. E. Volkov ; A. K. Mamedov. – M. : Izdatel'skij dom «ATISO», 2009. – 536 s.
3. Gluhova Z. V. Jekonomika n sociologija truda : Uchebnoe posobie / Z. V. Gluhova. – Omsk : SibADI, 1999. – 106 s.
4. Danchenko S. A, Kornilova D. S. Diagnostika otnoshenija k trudu u professionalov : Uchebnoe posobie [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu: <http://pandia.ru/text/78/175/17943.php>
5. Dikareva, A. A. Sociologija truda / A. A. Dikareva, M. I. Mirskaja. – M. : Vyssh. shk., 1989. – 304 s.

6. Dzhujell L. Industrial'no-organizacionnaja psihologija. Uchebnik dlja vuzov / L. Dzhujell. — SPb. : Piter, 2001. — 720 s. — (Uchebnik novogo veka).
7. Il'in G. L. Sociologija i psihologija upravljenja: ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij / G. L. Il'in. — 2-e izd., ster. — M. : Akademija, 2007. — 189, [3] s.
8. Markova A. K. Psihologija professionalizma [Jelektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: <http://www.studfiles.ru/preview/1635275/>
9. Maslou A. Motivacija i lichnost' / A. Maslou ; [per. s angl.]. — [3-e izd.] — SPb.: Piter, 2009. — 352 s. — (Mastera psihologii).
10. Mjasishhev V. N. Psihologija odnoshenij [Jelektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: <http://ezolib.ru/5592.html>
11. Prohvatilov, A. A. Issledovanie odnoshenija k trudu pri razrabotke plana jekonomicheskogo i social'nogo razvitija promyshlennogo predprijatija / A. A. Prohvatilov. — L., 1976. — 12 s.
12. Romashov O. V. Sociologija truda : Ucheb. posobie / O. V. Romashov — M. : Gardariki, 2001. — 320 s.
13. Spivak V. A. Organizacionnoe povedenie i upravlenie personalom : Uchebnoe posobie dlja vuzov [Tekst] / V. A. Spivak. — Spb. : Piter, 2000. — 416 s. — (Uchebniki dlja vuzov).
11. Hercberg F., Mosner B., Bloh Sniderman B. Motivacija k rabote [Jelektronnyj resurs]. — Rezhim dostupu: <http://www.twirpx.com/file/441159/>
12. Vroom V. H., Deci E.L. An overview of work motivation. In: Reading in industrial and organizational psychology. — N.Y., 1972
13. Mc Clelland D. C. Assessing Human Motivation. New York : General Learning Press, 1971
14. Freeman R. Job Satisfaction as an Economic Variable// The American Economic Review, Vol.68, No.2. 1978, P.135