

МОТИВАЦІЯ НА ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ ТА МОТИВАЦІЯ НА УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ ЯК ОСНОВНІ МОТИВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КРИЗИС-МЕНДЖЕРІВ

Притула О.А. Мотивація до досягнення успіху та мотивація до уникнення невдач як основні мотиви професійної діяльності кризис-менджерів. Успішність професійної діяльності кризис-менджерів визначається мотивами, які лежать у основі такої діяльності. Соціально-психологічними та мотиваційними складовими діяльності кризис-менджерів є: рівень професіоналізму; розвиненість професійних якостей; кар'єрний ріст; система професійних мотивів.

Рівень успішності професійної діяльності кризис-менджерів виявляється через наявність позитивної кореляції між мотивацією на досягнення успіху та мотивацією на уникнення невдач.

Ключові слова: мотивація до досягнення успіху, мотивація до уникнення невдач, професійна діяльність.

Притула О.А. Мотивация к достижению успеха и мотивация к избеганию неудач как основные мотивы профессиональной деятельности кризис-менеджеров. Успешность профессиональной деятельности кризис-менеджеров определяются мотивами, которые лежат в основе такой деятельности. Социально-психологическими и мотивационными составляющими деятельности кризис-менеджеров являются: уровень профессионализма; развитость профессиональных качеств; карьерный рост; система профессиональных мотивов.

Уровень успешности профессиональной деятельности кризис-менеджеров выражается через наличие положительной корреляции между мотивацией достижения успеха и мотивацией к избеганию неудач.

Ключевые слова: мотивация к достижению успеха, мотивация к избеганию неудач, профессиональная деятельность.

Вихідні передумови. Актуальність теми статті обумовлена з одного боку тим, що проблема мотивації і мотивів поведінки – одна зі стрижневих у психології, з іншого – тим, що з точки зору професійної діяльності кризис-менджерів мотивація на досягнення успіху та мотивація на уникнення невдач є не достатньо розкритою.

Дослідженню мотивації і мотивів присвячена значна кількість праць як вітчизняних так і зарубіжних науковців таких, як Дж. Аткинсон, В.Р. Асеев, В.К. Вілюнас, О. М. Леонтьєв, К. Мадсен, А. Маслоу, В.С. Мерлін, Д.Н. Узнадзе, Р. Хол, Х. Хекхаузен, П.М. Якобсон та інших психологів.

Постановка проблеми. Терміном «мотивація» в сучасній психології прийнято позначати, як мінімум два психічні явища:

- сукупність спонукальних до дій чинників, які викликають активність індивіда і визначають його активність, тобто система факторів, детермінуючих поведінку;

- процес утворення, формування мотивів, характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні.

Мета статті: проведення теоретико-прикладного дослідження особливостей мотивації на досягнення успіху та мотивації на уникнення невдач як основних мотивів професійної діяльності кризис-менджерів.

Виклад методики і результатів досліджень. Науковець Б.Ф. Ломов, зазначає, що у психологічних дослідженнях діяльності питанням мотивації і цілепокладання належить провідна роль. Складність тут полягає у тому, що через мотиви і цілі найбільш виразно проявляється системний характер психічного; вони виступають інтегральними формами психічного відображення.

Чільне місце у структурі мотивації діяльності займають мотиви на досягнення успіху та мотивації на уникнення невдач. Вказані мотиви є визначальними для подальшої успішної або не успішної діяльності

Сутність мотивів на досягнення успіху визначає прагнення людини домогтися успіхів у різних видах діяльності і спілкування. Під мотивами уникнення невдач прийнято розуміти відносно стійке прагнення людини уникати невдачі у життєвих ситуаціях, пов'язаних із оцінкою іншими людьми результатів її діяльності і спілкування.

Розглядаючи питання про мотиваційні властивості особистості, дослідниками було встановлено, що між мотивацією і властивостями особистості існує обернений зв'язок. Так, властивості особистості впливають на особливості мотивації, а особливості мотивації, закріпившись, стають властивостями особистості.

З точки зору професійної діяльності і успішності у житті мотивація досягнення стає відправною точкою. Від мотивації залежить з якого боку ми підходимо до тієї чи іншої справи, а також те - від чого ми відштовхуємося у виборі власне мети, самої діяльності, тощо. У контексті вище сказаного слушною є думка П.М. Якобсона, який наголошує на необхідності встановлення якою мірою особистість виявляється у мотиваційній сфері. Відповідаючи на це питання з точки зору концепції О.М. Леонтьєва, можемо констатувати, що основна структура особистості являє собою відносно стійку конфігурацію домінуючих ієрархічних мотиваційних ліній. Якобсон, однак, справедливо відмічає, що далеко не все те, що характеризує особистість, позначається на її мотиваційній сфері (але і не всі характеристики процесу мотивації перетворюються у властивості особистості). Поряд із цим, з точки зору концепції Г. Олпорта ми можемо говорити про термінальне та інструментальне значення щодо мотивів.

Відтак, узагальнюючи вище сказане ми можемо говорити, що мотив досягнення відображає стійку потребу індивіда досягати успіх у різних видах діяльності. З точки зору професійної діяльності цей мотив виявляється у стійкій потребі бути результативним, прагнення зробити щось швидко і якісно, досягти того чи іншого діяльнісного рівня. Ця потреба має генералізований характер і проявляється в будь-якій ситуації, незалежно від конкретного її змісту.

Різні автори по-різному дивляться на співвідношення між прагненням до успіху і униканням невдачі. Одні вважають, що це взаємовиключні полюси за шкалою «мотиву досягнення» і якщо людина орієнтована на успіх, то вона не відчуває страху перед невдачею й навпаки – коли вона орієнтована на уникнення невдачі, то у неї слабо виражене прагнення до успіху. Поряд із цим значне прагнення до успіху цілком може поєднуватися з не менш сильним страхом невдачі, особливо якщо воно асоціюється у людини з тими чи іншими наслідками.

Експериментальні дані свідчать про те, що між вираженим прагненням до успіху і униканням невдачі може бути позитивна кореляція, як зазначалося вище. Із мотивом досягнення пов'язують такі властивості, як наполегливість і заповзятість.

Суб'єкти, мотивовані на успіх, вважають за краще для себе виконання завдання середньої або трохи вище за середній рівень завданьскладності. Такі люди впевнені в успішній реалізації задуманого, їм властиві пошук інформації для судження про свої успіхи, рішучість у невизначених ситуаціях, схильність до розумного ризику, готовність узяти на себе відповідальність, наполегливість при прагненні до мети, адекватний чи середній рівень домагань, який підвищується після успіху і знижується після невдачі. Дуже легкі завдання не приносять вище вказаній категорії людей почуття задоволення і справжнього успіху, а при виборі занадто важких завдань – велика ймовірність невдачі. При виборі ж завдань середнього рівня складності успіх і невдача мають однакову ймовірність, а результат стає максимально залежним від власних зусиль людини.

Суб'єкти зі схильністю на уникнення невдачі шукають інформацію про можливість невдачі при досягненні результату. Вони беруться за рішення як дуже легких завдань (де гарантований сто відсотковий успіх), так і рішення дуже важких (де невдача не сприймається як особистий неуспіх) завдань. Р. Бірней виділив три типи міри прояву мотивації на уникання невдачі, а саме: страх знецінення себе у власних очах, страх знецінення себе в очах оточуючих й страхи, які не стосуються «Я»-наслідків.

Психолог Р. Уайт говорить, що людина є активною тому, що відчуває потребу в ефективності своїх дій. Коли спроби реалізувати діяльність призводять до задоволення цієї потреби, виникає почуття компетентності, яке супроводжується переживанням радості і задоволення. Очевидно, що цей вид мотивації близький за змістом до мотивації.

Досягнення успіху у відповідності з мотивацією досягнення успіху, як правило, залежить не тільки від здібностей людини, але й від прагнення досягти мети діяльності, цілеспрямованої та наполегливої праці задля досягнення успіху. Людина настільки впевнена у собі, у своїх здібностях і якостях, що може ставити перед собою амбітні цілі, здатна розвиватися, багато працювати заради досягнення мети. У мотивах уникнення невдач навпаки, відкрито висловлюється бажання уникнути невдачі в якійсь дії, небажання при цьому виходити поза зону комфорту, небажання докладати зусилля взагалі до виконання важкого завдання і до роботи над собою, зокрема.

Людина, яку до діяльності спонукає мотив уникнення невдачі при перших же труднощах кидає це невдячне заняття. Вона не хоче мати неприємностей, намагається не робити помилок під час роботи, з острахом думає, що про все це скажуть оточуючі. Із цього випливає ще одна суттєва особливість мотивів, які розглядаються нами – це вміння брати на себе відповідальність. Так, людина, яку ведуть мотиви досягнення успіху, як правило, розуміє власні помилки і причини невдач, приймаючи на себе за них відповідальність. Людина, домінуючими мотивами якої є уникнення невдач, схильна звинувачувати весь навко-

лишній світ, не беоучи відповідальність на себе.

Індивіди, орієнтовані на досягнення успіху, здатні об'єктивно оцінювати свої можливості, успіхи і невдачі і, зазвичай, вибирають для себе професії, відповідні до наявних у них знань, умінь і навичок. Люди, орієнтовані на уникнення невдач, навпаки, характеризуються неадекватністю професійного самовизначення, адже вважають за кращі для себе або дуже легкі, або занадто складні види професій ігноруючи об'єктивну інформацію про свої здібності й маючи завищену або занижену самооцінку та нереалістичний рівень домагань.

Таким чином, теоретичне дослідження дає підстави для того аби констатувати той факт, що домінуючими мотивами у професійній діяльності особистості є мотиви на досягнення успіху та мотиви на уникнення невдач. Вважаємо за необхідне перевірити значимість цих мотивів для успішності професійної діяльності кризис-менеджерів.

У нашому дослідженні взяли участь 112 кризис-менеджерів, які мають досвід роботи у провідних компаніях України понад 3-ри роки. З метою перевірки поставленої гіпотези нами було сформовано психологічний інструментарій дослідження. Розподіл інструментарію здійснено у відповідності з поетапною логікою практичної частини статті.

Розглянемо етапи цієї частини дослідження:

- перший етап. Мета: виявлення специфічних особливостей соціально-психологічних та мотиваційних складових діяльності кризис-менеджерів засобами використання методу експертних оцінок;
- другий етап. Мета: встановлення якісних та кількісних особливостей прояву мотивів на досягнення успіху та мотивів на уникнення невдач у професійній діяльності досліджуваної категорії осіб (модифікований нами Тематичний апперцептивний тест (ТАТ));
- третій етап. Мета: визначення кореляційного взаємозв'язку між досліджуваними мотивами та написання висновків (Коефіцієнт кореляції рангу Спірмена).

Опишемо психодіагностичний інструментарій:

- Метод експертних оцінок. Методи експертних оцінок – це спосіб прогнозування та оцінки майбутніх результатів дій на основі прогнозів фахівців.

При застосуванні методу експертних оцінок проводиться опитування спеціальної групи експертів (5-7 осіб) з метою визначення певних змінних величин, необхідних для оцінки досліджуваного питання. До складу експертів слід включати людей з різними типами мислення – образне і словесно-логічне, що сприяє успішному розв'язанню проблеми.

Залучені експерти можуть висловити свою думку щодо найкращих способів мобілізації резервів, залучення інвестицій, строків досягнення поставлених завдань, критеріїв відбору оптимальних варіантів рішення тощо.

Тематичний апперцептивний тест (ТАТ) являє собою набір із 31 таблиці з чорно-білими фотографічними зображеннями на тонкому білому матовому картоні. Обстежуваному пред'являються у певному порядку 20 таблиць з цього набору (їх вибір визначається статтю і віком обстежуваного). Його завдання поля-

гає в складанні сюжетних розповідей на основі зображеної на кожній таблиці ситуації.

Модифікація тесту полягала у зміні інструкції та уточненні сюжетного ряду тестового матеріалу у відповідності до специфіки професійної діяльності кризис-менеджерів. Замість стандартної нами було запропоновано наступну інструкцію: «Я буду показувати Вам картини, Ви подивіться на картину і, відштовхуючись від неї, складіть оповідання, сюжет, історію, що пов'язана з діяльністю кризис-менеджера. Намагайтеся запам'ятати, що потрібно в цьому оповіданні згадати. Ви повинні сказати, що, по-Вашому, це за ситуація, що за момент зображений на картині, що відбувається з людьми. Крім того, скажете, що було до цього моменту, минулого стосовно нього, що було раніше. Потім скажете, що буде після цієї ситуації, в майбутньому по відношенню до неї, що буде потім. Крім того треба сказати, що відчувають люди, зображені на картині або хто-небудь із них, їх переживання, емоції, почуття. І ще скажете, що думають люди, зображені на картині, їхні міркування, спогади, думки, рішення у процесі професійної діяльності».

- Коефіцієнт кореляції рангу Спірмена. Цей коефіцієнт є непараметричною мірою статистичної залежності між двома змінними. Він оцінює наскільки точно можна описати відношення між двома змінними за допомогою монотонної функції. Якщо немає повторних значень даних, то коефіцієнт Спірмана дорівнює 1 або -1 , це відбувається коли кожна зміна є монотонною функцією щодо іншої змінної. Коефіцієнт кореляції, як і будь-яке обчислення кореляції, підходить для безперервних та дискретних змінних, зокрема, й змінних.

У результаті проведеного нами дослідження встановлено наступне:

Перший етап. На цьому етапі нами було виявлено специфічні особливості соціально-психологічних та мотиваційних складових діяльності кризис-менеджерів. До основних складових діяльності кризис-менеджерів відносяться:

- рівень професіоналізму, а саме: наявність спеціальної освіти чи/або спонтанне прийняття на себе відповідальності про вивід підприємства чи його галузі з кризи;

- розвиненість професійних якостей: прояви наполегливості, послідовності, вміння приймати рішення в екстремальних умовах, наявність лідерських вмінь;

- кар'єрний ріст. Динаміка кар'єрного росту за останні 3-и роки й відповідно, ефективність прийняття рішень кризис-менеджером;

- сформованість системи професійних мотивів діяльності кризис-менеджерів.

Представимо отримані нами результати дослідження у вигляді рис. 1.

Умовні позначки представлені на рис. 1:

1 – рівень професіоналізму;

2 – розвиненість професійних якостей;

3 – кар'єрний ріст;

4 – система професійних мотивів.

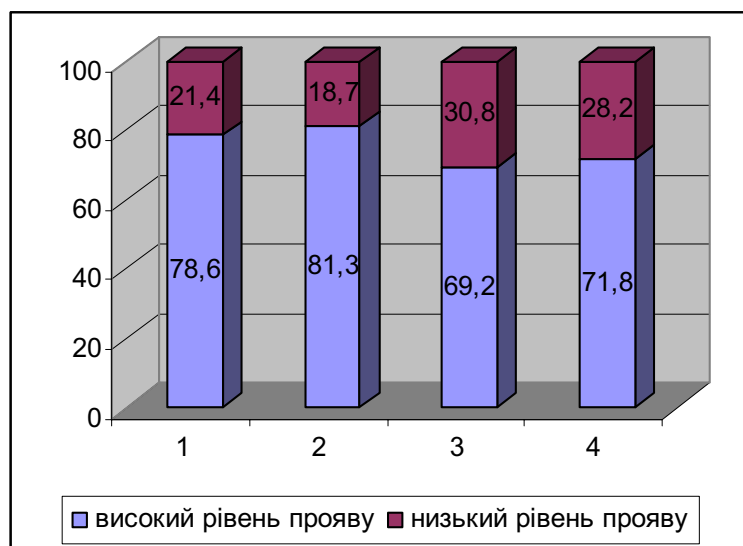


Рис. 1. Розподіл соціально-психологічних та мотиваційних складових діяльності кризис-менеджерів.

Другий етап. Встановлення якісних та кількісних особливостей вираження мотивів на досягнення успіху та мотивів на уникнення невдач у професійній діяльності досліджуваної категорії осіб.

З якісної точки зору мотиви на досягнення успіху проявляються у наполегливій праці, високому рівні професіоналізму й відповідних професійних якостях, успішності професійної діяльності (кар'єрному рості) й сформованості системи професійних мотивів.

Поведінковим проявом мотивів на уникнення невдач у професійній діяльності є обережна й непослідовна позиція кризис-менеджера, показниками якої є низький рівень соціально-психологічних та мотиваційних складових діяльності кризис-менеджерів.

Кількісний прояв мотивів на досягнення успіху та мотивів на уникнення невдач у професійній діяльності має наступний вигляд (Рис. 2):

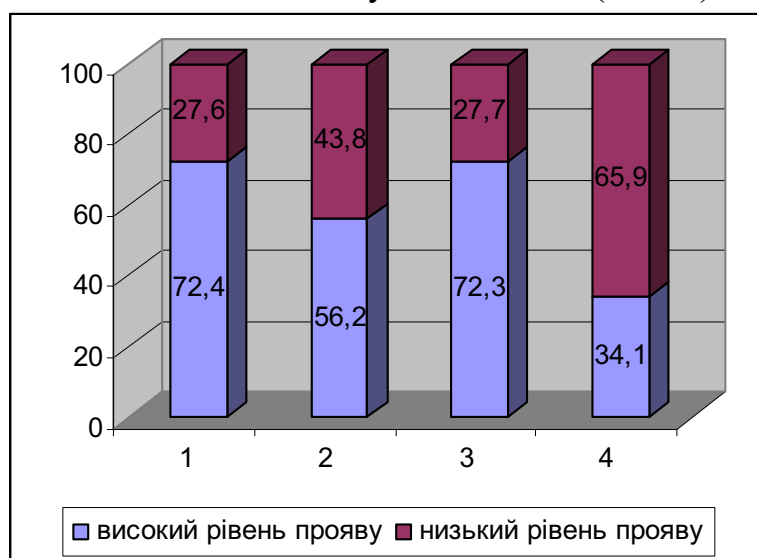


Рис. 2. Розподіл досліджуваних у відповідності з мотивами на досягнення успіху та мотивами на уникнення невдач.

Умовні позначки представленні на рис. 2:

- 1 – стійкі мотиви на досягнення успіху;
- 2 – динамічні мотиви на досягнення успіху;
- 3 – стійкі мотиви на уникнення невдач;
- 4 - динамічні мотиви на уникнення невдач.

Третій етап. визначення кореляційного взаємозв'язку між досліджуваними мотивами та написання висновків (Коефіцієнт кореляції рангу Спірмена). Розраховуємо наявність взаємозв'язку між високим рівнем прояву досліджуваних показників. У відповідності з результатами дослідження нами встановлено, що коефіцієнт кореляції дорівнює (r) 1.000. Зв'язок між досліджуваними показниками – прямий. Число ступенів (f) складає 2. Критичне значення критерію Спірмена при даному числі ступенів свободи становить $r_{\text{набл}} > r_{\text{крит}}$, залежність ознак статистично значима ($p < 0,05$).

При розрахунку кореляції між низьким рівнем прояву досліджуваних показників, можемо говорити про наявність аналогічних значень, що підтверджує зазначену нами гіпотезу.

Висновки. Таким чином, проведене нами дослідження дає можливість говорити про наступне:

1. Професійна діяльність взагалі та діяльність кризис-менджерів, зокрема, визначається мотивами, які лежать у основі такої діяльності. Усвідомлення цих мотивів дає можливість людині організувати послідовну діяльність та бути ефективними у ній.

2. Соціально-психологічними та мотиваційними складовими діяльності кризис-менджерів є: рівень професіоналізму; розвиненість професійних якостей; кар'єрний ріст; система професійних мотивів.

Проведене нами практичне дослідження свідчить про вірність поставленої нами гіпотези. Так, дійсно високий рівень успішності професійної діяльності кризис-менджерів проявляється через наявність позитивної кореляції між мотивацією на досягнення успіху та мотивацією на уникнення невдач, тоді як наявність негативної кореляції - про наявність низького успішності професійної діяльності кризис-менджерів.

Перспективи подальших досліджень полягають у можливості подальших досліджень мотивації на досягнення успіху та мотивація на уникнення невдач як основних мотивів ефективної професійної діяльності кризис-менджерів.

Список використаних джерел

1. Вилюнас В.К. Психология развития мотивации. – СПб.: Речь, 2006. – 458с.
2. Котов С.В. Мотивация «на успех» и мотивация «на избегание неудач» в контексте позитивной психологии // Молодой ученый. – 2012, № 4. – С. 360-362
3. Леонтьев А.Н. Проблема деятельности в психологии // Вопросы философии. - 1972, № 9. - С. 95-108
4. Селигман Мартин Э.П. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни / Перев. с англ. – М.: Издательство «София», 2006.

– 368с.

5. Сатаева Е.И. Психолого-педагогические условия развития познавательной активности и мотивации достижения студентов в процессе обучения в вузе // «Нижегородское образование». – 2012, № 1. – С. 170-174
6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1 – М., Пресса, 1986. – 567с.
7. Кучина О.П. Мотивация достижения как реализация успеха профессиональной деятельности субъекта <https://translate.yandex.ua/>

Spisok vikoristanih dzherel

1. Vilyunas V. Psychology of motivation development. – SPb.: The talk, 2006. – 458p.
2. Kotov S.V. Motivation «to succeed» and motivation of «avoiding bad» in the context of positive psychology // Young scientist. – 2012, № 4. – P. 360-362
3. Leont'ev A.N. The problem of activity in psychology // Questions of philosophy. - 1972, № 9. - P. 95-108
4. Seligman Martin E.P. New positive psychology: Scientific opinion on happiness and the meaning of life / Transl. angl. – М.: Publishing House «Sofia», 2006. – 368p.
5. Sataeva E.S. Psychological and pedagogical conditions of cognitive activity development and the achievement motivation of students in the learning process in University // Education in Nizhny Novgorod. – 2012, № 1. – P. 170-174
6. Hekhauzen X. Motivation and activity. Т. 1. – М., Press, 1986. – 567p.
7. Kuchin A.P. achievement Motivation as the implementation of successful professional activity of a subject <https://translate.yandex.ua/>

Prytula O.A. Motivation to achieve success and motivation to avoid failures as the main motives of professional activity the crisis managers. The success of professional activity crisis managers will be determined by the motives that underlie such activities. Socio-psychological and motivational components of activity crisis managers are: the level of professionalism; professional development; career development; vocational motives.

The crisis Manager is the type of Manager that is determined by a special preparation (the content and structure of knowledge), working conditions (the pre-crisis status, a crisis situation, the mitigation phase of the crisis), system management (targets, incentives, organization, control individual qualities. It is necessary to highlight the characteristic features of professional activity of managers. Profession crisis Manager assumes the availability of accurate and algorithmic ideas about the end result of labor. Therefore, to achieve the goal of professional activity is essential, as is knowledge in different areas: technical, psychological, pedagogical, social, and the like. No less important is Manager experience, creativity, ability to take decisions and take responsibility for them, ability to take risks.

The formation and development of value-motivational sphere of crisis managers is dependent on such categories as: the phase of organization in which employs a crisis Manager; temporary indicators of implementation professional experience; age factors of professional activity; stages of professional development crisis Manager; the motives and values of professional activity; the nature of the duties of the crisis Manager; a professional deformation.

The level of success of professional activity, the crisis managers is expressed through the existence of positive correlation between the motivation to succeed and motivation to avoiding failures.

Key words: motivation to achieve success, motivation to avoiding failures, and professional activities.