

PSYCHOLOGICAL SCIENCES

МОТИВАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ТА УСПІШНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ

Максим Борозенцев¹
Тетяна Борозенцева²

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-164-0-14>

Оскільки у сучасному суспільстві ключовими цінностями є професійний успіх, то мотивація досягнення має найбільше значення при вивченні успішності людини.

Останнім часом більшість зарубіжних і вітчизняних дослідників у галузі мотивації прийшли до висновку, що мотивація досягнення є надійним предикатом досягнень в професійній діяльності. У вітчизняній і зарубіжній літературі є велика кількість наукових даних щодо істотного впливу мотивації (сукупності чинників, які спонукають, організують і направляють поведінку людини) на успішність і ефективність виконання конкретної діяльності. Відзначається особлива роль мотивації в забезпеченні ефективності та безпеки діяльності фахівців складних і небезпечних професій.

В мотивації досягнення виявляється зв'язок між спонуканням до успіху (або уникнення невдачі) та складністю задачі. Так, Х. Хекхаузен підкреслює, що діяльність досягнення спрямована на вирішення завдань: «Якщо постановка задачі не дозволяє побачити об'єктивно результат, знаходиться нижче або вище можливостей суб'єкта, якщо він не вважає еталони і норми оцінки діяльності обов'язковими для себе, якщо завдання йому нав'язано або її рішення відбувається без його участі, то про діяльність досягнення може йтися тільки в обмеженому сенсі» [4, с. 120].

Як вказує М. В. Григор'єва [2, с. 42], спонукання до діяльності певного рівня залежить від суб'єктивної ймовірності успіху. У процесі професійної діяльності суб'єкт сприймає мету діяльності у вигляді певного еталону, «нормативного рівня» виконання даної професії. Цей рівень характеризується якісними та кількісними параметрами. Суб'єкт сприймає цю нормативну мету, співвідносячи її зі своїми можливостями,

¹ Горлівський інститут іноземних мов Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет», Україна

² Горлівський інститут іноземних мов Державного вищого навчального закладу «Донбаський державний педагогічний університет», Україна

оцінкою ситуації, суб'єктивною ймовірністю досягти успіху і уникнути невдачі. У результаті формується особистий стандарт виконання діяльності, або рівень домагань. Рівень домагань включає суб'єктивні якісні та кількісні характеристики, яким повинен, на думку працівника, задовольняти майбутній результат його діяльності. У результаті формується потреба досягнень, тобто схильність до прийняття в майбутній діяльності максимально високого особистого рівня виконання. Чим вище потреба досягнень, тим більш складний рівень роботи здійснює особистість.

Потреба досягнень виступає центральним психічним регулятором професійної діяльності і стрижнем внутрішньої мотивації, вона формується в залежності від привабливості мети діяльності. Мета – це уявлення про майбутній результат, про те, що повинно бути отримано, однак у вигляді мети може виступати лише бажаний результат, і в силу своєї бажаності він набуває мотивуючий характер. Привабливість мети може бути внутрішньою в силу привабливості результату самого по собі або зовнішньою, коли результат привабливий своїми наслідками [2, с. 41].

У своїх дослідженнях Р. Стенберг, автор когнітивного підходу до мотивації досягнення, за допомогою тестів інтелекту приходять до висновку, що рівень мотивації є кращим предикатом, ніж інтелект. Тобто, успішне виконання діяльності вимагає від працівника не тільки розвинених здібностей, але і таких важливих мотиваційних характеристик, як інтерес до справи і віра в свої здібності досягти певного результату. Володіння знаннями ще не забезпечує їх автоматичне використання в діяльності. Люди з однаковим рівнем інтелектуальних здібностей можуть значно різнитися в тому, настільки здатними вони себе вважають в ситуації подолання труднощів [1, с. 47–50].

На наш погляд, значний внесок у розвиток досліджень в області мотивації досягнення вніс німецький вчений Х. Хекхаузен. Він пише, що мотивація досягнення може бути визначена як «спроба збільшити або зберегти максимально високими здібності людини до всіх видів діяльності, до яких можуть бути застосовані критерії успішності і де виконання подібної діяльності може, отже, призвести або до успіху, або до невдачі» [4, с. 23].

При цьому, він вказує, що успіх і невдача розцінюються як такі лише в області завдань середньої складності. Його дослідження показали, що досягнення чогось, що є занадто простим, не розглядається як успіх, а невдача в досягненні занадто складного не переживається як невдача. Якщо досягнення мети стає з часом все простіше, то стимул до досягнення поступово зменшується, поки зовсім не зникне, хоча зовнішні умови

середовища залишаються незмінними. Те ж саме відбувається, якщо щонебудь залишається недосяжним [4, с. 17–23].

Максимальної ефективності відповідає не максимальна, а оптимальна сила мотивації, яка, не досягає максимуму і є тим нижче, чим складніше і важче завдання. Таким чином, для кожної діяльності існує своя недо- і сверхмотивація, що негативно впливає на її ефективності [4, с. 92].

Аналіз робіт Х. Хекхаузена показав, що людина, що володіє розвинутою мотивацією досягнення успіху, має наступні основні характеристики:

- постійний перегляд цілей. Оскільки ланцюг дій може перериватися (на години, дні і т.д.), саме коригування цілей забезпечує стійкість мотиву досягнення, підвищуючи при цьому ефективність діяльності.

- постійне повернення до перерваного завдання, поновлення основної спрямованості дій. Тому планування стає необхідною умовою для досягнення упорядкованої послідовності і функціональної організації ланцюга дій.

Виділені характеристики мотивації досягнення забезпечують продуктивність діяльності, стійке прагнення особистості досягти якомога вищих результатів у значущій діяльності.

Залежність ефективності діяльності від постановки осмислених цілей так само була показана і в дослідженнях Є. П. Ільїна. Він стверджує, що реальність досягнення мети створює для особистості перспективу, що надає мотивам особливо сильний спонукальний характер. Але вона повинна бути безперервною, з постійно зростаючими по труднощі приватними цілями. Тому доцільно ставити перед собою та іншими не тільки віддалені, але й проміжні, близькі цілі [3, с. 297].

Як було зазначено вище, щоб досягти найбільш ефективної діяльності, завдання мають бути не надто складні, але і не легкими. Аткінсон вважає, що між силою мотивації при виконанні завдання та ефективністю цього виконання, що виражається в якості досягнутого результату, не існує монотонної залежності.

Змістовний опис найбільш типових мотивів професійної діяльності містить двухфакторна теорія Ф. Герцберга, згідно з якою вони розрізняються за своєю спрямованістю [5, р. 41]. Перша група мотивів («фактори-мотиватори») спрямована на вирішення виробничих завдань. До них відносяться: можливість досягнення успіху в роботі, наявність шансів просування по службі, визнання результатів роботи та їх публічне схвалення, хороша оплата праці, можливість підвищення рівня професійної компетентності, наявність високого ступеня відповідальності, складність, різноманітність, цікавий зміст роботи і т.д. Друга група мотивів («фактори гігієни») робить роботу більш

приваблюю, але в значно меншому ступені сприяє підвищенню продуктивності. До них відносяться умови праці, мінімум напруги і стресу, хороші відносини з співробітниками і безпосереднім керівником, гнучкий графік роботи. Вони знижують або зменшують незадоволеність роботою, але самі по собі не здатні підвищити задоволеність і продуктивність праці та недостатні для створення високої мотивації.

Таким чином, формування у майбутніх фахівців оптимального рівня мотивації досягнення до успіху сприяє підвищенню продуктивності діяльності, яка є значущою для суб'єкта діяльності, будь-то навчальна, професійна, інтелектуальна, міжособистісна сфери діяльності.

Список використаних джерел:

1. Гордеева Т. О. Мотивация достижения: теория, исследование, проблемы. *Современная психология мотивации* / Под. ред. Д. А. Леонтьева. Москва : Смысл, 2002. С. 47–103.
2. Григор'єва Т. Управління процесом мотивації навчання дорослих іноземним мовам. *Молодь і ринок*. 2014. № 4. С. 41–44.
3. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 512 с.
4. Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. Санкт-Петербург : Речь, 2001. С. 17–23, 92–93.
5. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. *The Motivation to Work*. New Jersey : Transaction Publishers, 1993. 180 p.