

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ УСТАНОВКИ ЛИЧНОСТИ С МОТИВАЦИЕЙ ДОСТИЖЕНИЯ

Куклина М.С.

Научный руководитель – доцент Гончаревич Н.А.

Сибирский федеральный университет

Изучение влияния мотивационных феноменов на различные стороны профессиональной деятельности является одной из ключевых проблем в психологической науке. Исследования в этом направлении ведутся с начала XX в., но актуальность обозначенной проблемы среди представителей различных научных школ со временем только возрастает.

В современных социально-экономических условиях возрастает роль и значение человеческого фактора и поэтому нельзя не учитывать закономерности человеческого поведения и связанной с этим мотивации. Тем более что мотивация персонала на достижение высоких показателей в профессиональной деятельности является особенно актуальной для современной России, где уже сейчас остро ощущается недостаток человеческих ресурсов, что может быть компенсировано только улучшением качественных характеристик персонала и его направленностью на высокие достижения.

Активность личности в профессиональной деятельности обусловлена ее представлениями о побудительных мотивах. Мотивационный блок, по мнению А.М. Павловой, включающий в себя потребности и мотивационные установки является его системообразующим признаком, определяет направление, глубину, успешность функционирования профессионально-личностного потенциала и обеспечивает его поступательное профессиональное развитие.

По утверждению В.А. Бодрова активность личности и критерии ее профессиональной деятельности в значительной мере определяются особенностями профессиональных мотивов, той побудительной силой, которая направляет человека на достижение определенной цели. На каждом этапе профессионализации, в определенных условиях деятельности доминирует та или иная система мотивов, основная функция которых – мобилизация способностей, функциональных возможностей и профессионального опыта человека на достижение поставленных целей и результатов. Эти функции реализуются в том случае, когда устанавливается прямая связь желаемых, ожидаемых целей-результатов с функциональными и профессиональными возможностями человека, с необходимыми приемами, способами реализации и развития этих возможностей.

Б. Ф. Ломов на основании анализа и обобщения результатов собственных исследований и работ других авторов выделил ряд «образующих» компонентов системы деятельности, таких как мотив, цель, планирование деятельности.

Каждый из перечисленных компонентов деятельности оказывает своеобразное влияние на формирование полифункциональности профессиональных качеств, участвуя и проявляясь в регуляции процесса становления психологической системы деятельности.

С целью изучения системы мотивации менеджеров ООО «Телеком Сервис» было проведено исследование с участием 72 человек в возрасте от 19 до 32 лет.

Предметом исследования являлась мотивация достижения, мотивация боязни неудач, мотивация аффилиации и социально-психологические установки менеджеров ООО «Телеком Сервис».

Деятельность всегда обусловлена определенными мотивами. Мотив – это предмет, материальный или идеальный, достижение коего выступает смыслом деятельности, - побуждающий или определяющий выбор направленности деятельности, ради коего она выполняется.

Мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции конкретной деятельности, как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности, как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность.

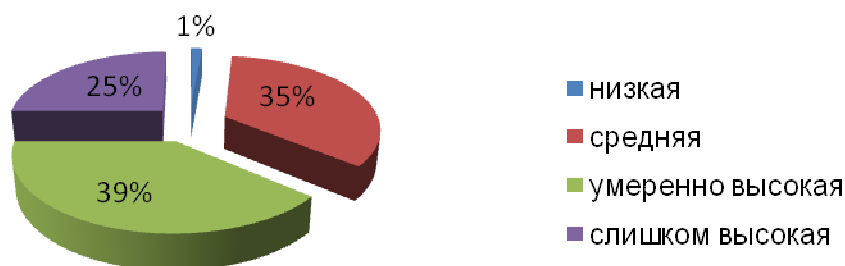
С точки зрения Дж. Аткинсона, потребность достижения (самоактуализации) проявляется в деятельности двумя побуждениями – добиваться успеха и избегать неудачи. Стремление к успеху понимается как сила, вызывающая у индивида действия, ведущие к достижению. Стремление к избеганию неудачи рассматривается как сила, подавляющая у индивида выполнение действий, способных в его представлении привести к провалу.

Согласно модели Дж. Аткинсона, испытуемые с высокой результирующей мотивацией достижения при выборе задач разной сложности будут осуществлять его в средней зоне, так как этот диапазон соответствует максимальному значению ситуационного компонента мотивации достижения; субъектом с преобладанием мотива избегания, то есть низкой результирующей мотивации достижения должен быть характерен выбор целей в крайних секторах шкалы трудности, поскольку экстремальные значения сложности релевантны минимуму ситуативного компонента мотивации достижения.

Для проведения исследования системы мотивации использовались методика диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса, методика диагностики мотивации избегания неудач Т. Элерса и методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной. Выбранные методики позволяют определить уровень мотивации сотрудников на успех или избегание неудач, выявить социально психологические установки испытуемых и связь установки личности на результат с мотивами избегания неудач.

По результатам исследования с помощью методики диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса было выявлено, что у большинства испытуемых 39% умеренно высокий уровень мотивации, чуть меньшее количество опрошенных 35% показали средний уровень мотивации, у 25% мотивация на успех слишком высокая, и лишь 1% испытуемых можно отнести к низкому уровню мотивации.

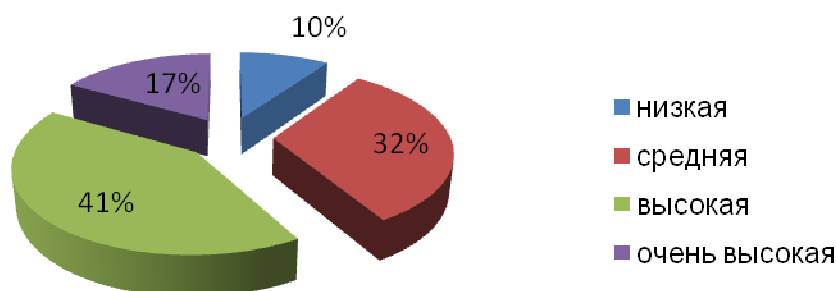
Мотивация к достижению успеха Т. Элерс



Таким образом, результаты по методике диагностики мотивации на успех Т. Элерса продемонстрировали, что большая часть испытуемых с умеренно высоким и средним уровнями мотивации на успех предпочитают средний уровень риска. Эти люди предпочитают средние по трудности и слегка завышенные цели, которые лишь незначительно превосходят уже достигнутый результат. При этом сотрудники со слишком высоким уровнем мотивации склонны ставить перед собой заниженные цели. А сотрудники с низким уровнем мотивации на успех, наоборот, ставить завышенные цели иногда переоценивая собственные возможности.

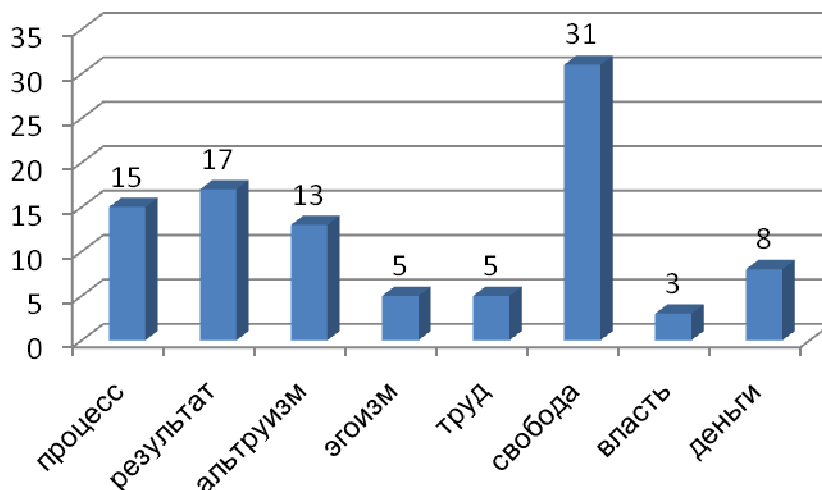
Методика диагностики мотивации к избеганию неудач помогла выявить следующее: 44% испытуемых характерен высокий уровень мотивации боязни неудач, 32% опрошенных можно отнести к группе со средним уровнем боязни неудач, 17% - к группе с очень высокой мотивацией избегания неудач и 10% - с низкой.

Мотивация избегания неудач Т. Элерс



Полученные результаты свидетельствуют о том, что сотрудники с высоким и средним уровнями мотивации избегания неудач склонны к экстремальным выборам, некоторые из них нереалистично завышают, а другие – занижают цели, которые перед собой ставят, так как при подобном выборе неудача не угрожает престижу. Однако мотивированные на боязнь неудач в случае простых и хорошо заученных навыков работают быстрее, и их результаты снижаются медленнее, чем у мотивированных на успех.

По результатам методики диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной была составлена диаграмма, отображающая полученную структуру установок:



Люди, более ориентированные на процесс, менее задумываются над достижением результата, их процессуальная направленность препятствует их результативности. Люди, ориентирующиеся на результат, могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам. Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля “разумного эгоизма” не может навредить человеку. Обычно люди, ориентирующиеся на труд, все свое время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т. д. Ведущей ценностью для людей с ориентацией на деньги является стремление к увеличению своего благосостояния. Главная ценность для людей ориентированных на свободу - это свобода самовыражения. Для людей с ориентацией на власть ведущей ценностью является влияние на других, на общество.

Сравнительный анализ результатов методики О.Ф. Потемкиной с предыдущими методиками выявил следующие взаимосвязи:

- При установке личности на процесс у испытуемых в равной степени наблюдается высокая мотивация, как к достижению успеха, так и к боязни неудач;
- При установке личности на результат – высокая мотивация избегания неудачи;
- При установке личности на альтруизм – высокая мотивация избегания неудачи;
- При установке личности на эгоизм – средняя мотивация достижения и высокая мотивация избегания неудач;
- При установке личности на труд – высокая мотивация достижения и низкая мотивация избегания неудач;
- При установке личности на свободу – высокая мотивация боязни неудач;
- При установке личности на власть – высокая мотивация достижения;
- При установке личности на деньги – как высокая мотивация достижения, так и боязни неудач.

Таким образом, большинство испытуемых (31 человек), показавшие ориентацию на свободу и обладающие высокой мотивацией боязни неудач, могут быть охарактеризованы, как люди склонные совершать необдуманные поступки и ставить перед собой завышенные цели, чтобы не чувствовать себя ограниченными какими-либо условиями.

В результате проведенного исследования было выявлено, что большинство сотрудников организации мотивированны на избегание неудач, что заставляет их

ставить цели, несоответствующие своим возможностям, дает возможность быть успешными лишь при выполнении хорошо заученных навыков, а в случае возникновения непредвиденной ситуации может привести к неожиданным последствиям. При этом для данных сотрудников характерна установка на свободу, что свидетельствует о стремлении уйти от ограничений, предъявляемых окружением.

Следует отметить, что в случае, когда руководству необходимо проявление творческих качеств работников, будет целесообразно провести работу по снижению давления и устранению излишних ограничений для создания в коллективе обстановки большей свободы действий. Также для объективного восприятия сотрудниками результатов своего труда следует ввести практику совместного обсуждения успехов и ошибок при выполнении поставленной задачи. Что будет полезно как для работников с высокой мотивацией достижения, так и для тех, кто мотивирован на избегание неудач. Так как после выполнения серии задач и получения информации об успехах и неудачах в их решении те, кто мотивирован на достижение переоценивают свои неудачи, а мотивированные на неудачу – свои успехи.