

## МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА УСПІХУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

*У статті здійснено теоретичне узагальнення актуального наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні мотивації досягнення успіху як детермінанти професійного успіху особистості.*

**Ключові слова:** мотив, мотивація, мотивація досягнення, мотиви уникнення невдач.

За обставин прискорення соціально-економічних змін у сучасному суспільстві підвищуються вимоги до ефективного професійного самовизначення майбутнього фахівця, що передбачає його успішну особистісну та професійну самореалізацію. Важливим є поповнення трудового ресурсу перспективними фахівцями, здатними не тільки кваліфіковано вирішувати професійні задачі, але й бути соціально успішними. У зв'язку з цим постає необхідність вивчення мотиваційної сфери фахівця, у якій локалізовані механізми досягнення ним цілей і результатів діяльності, що забезпечує перспективи професійного успіху. Недостатня представленість психологічних узагальнень щодо вивчення мотивації досягнення успіху особистості, коли особливо актуалізовано бажання реалізації особистісного потенціалу та професійного успіху, зумовлює необхідність теоретико-емпіричної конкретизації даного феномену, що є неодмінною умовою розробки ефективних засобів психологічного супроводу професійного самовизначення фахівців.

Поведінка людини визначається безліччю мотивів, які здатні спонукати, зацікавлювати, спрямовувати й активізувати. Мотиви – це стимули, причини, що викликають або стимулюють активність людини, що спонукають її поводитися певним чином. Від реакції на ці стимули залежить модель поведінки. Мотиви впливають на поведінку людини як особистості та на її соціальну роль. Вони виступають у свідомості людини як ціль, на яку спрямована в остаточному підсумку поведінка.

Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються. При цьому свідомі дії завжди спрямовані на досягнення певної мети, яка також усвідомлюється людиною. Мотив у цьому разі виступає як причина постановки тих чи інших цілей. Отже, мотиви і цілі не тотожні між собою, хоч інколи збігаються [8].

Термін "мотивація" – це ширше поняття, яке означає систему мотивів. Уявлення про мотивацію виникає при спробі пояснити поведінку. Це пошук відповідей на запитання: "чому?", "заради чого?", "з якою метою?" здійснювалась будь-яка діяльність. Отже, мотивацію можна визначити як сукупність причин психологічного характеру, що пояснюють поведінку людини, її початок, спрямованість і активність.

У процесі аналізу теоретичних концепцій природи і механізмів мотивів і мотивації, зупинимося на суттєво важливих моментах розуміння і діагностики мотивації діяльності. Б.Г. Ананьєв відносив мотивацію поведінки, на відміну від мотивів діяльності, до вторинних властивостей особистості і підкреслював, що на формування мотивації накладають відбиток індивідуально-типологічні властивості, соціальні умови і ціннісні орієнтації, рівень розвитку психофізичних функцій. У цьому виявляється рухливість, динамічність спрямованості і активності мотивації поведінки [6].

У вивченні мотивації поведінки в професійній діяльності слід виділяти стійкі властивості та динамічні особливості, тобто регуляторний прояв властивостей. Стійкі компоненти являють собою структури мотивів, заломлені через ціннісні орієнтації і соціальні установки. Мотиви створюють принципову основу цілеспрямованої поведінки, способів подолання фрустрації при досягненні головної мети професійної діяльності. У конкретних умовах праці стійкі компоненти переломлюються через самооцінку своїх фізичних, технічних якостей і поточних функціональних можливостей (самопочуття, працездатність функціональних систем організму). На підставі цього формується динамічний компонент – мотивація поведінки – що виявляється у спрямованості поведінки (спонукання до виконання конкретного навантаження) і суб'єктивних критеріях задоволення досягнення мети (реалізації активності поведінки) в конкретних умовах, в даний момент часу.

С.С. Занюк визначає, що будь-яка діяльність людини визначається певними мотивами, оскільки мотиви – це те, заради чого виконується діяльність. Отже, мотивація – це сукупність спонукальних факторів, які визначають активність особистості; до них відносяться мотиви, потреби, стимули, ситуативні фактори, які детермінують поведінку людини [3].

Трудова поведінка людини спонукається не одним, а багатьма мотивами, з яких одні відіграють провідну роль, а інші підпорядковані їм. Сукупність мотивів діяльності утворює складну динамічну систему. Це означає, що, будучи відносно стійкою у кожної людини, система мотивів може змінюватися залежно від тих змін, які відбуваються у внутрішній структурі особистості, а також у зовнішніх умовах її життєдіяльності.

Мотивація на основі врахування відмічених мотивуючих факторів забезпечує спрямованість і регуляцію активності працівника. Усі мотиви діяльності є результатом відображення людиною умов свого існування та усвідомлення потреб. Мотив як усвідомлена потреба в досягненні бажаних умов і результатів діяльності набуває форми внутрішніх спонукань людини, тобто характеризує внутрішню мотивацію. Зовнішні спонукання працівника до тієї чи іншої форми трудової поведінки через використання різних стимулів характеризуються як зовнішня мотивація. Проте ефективність зовнішніх впливів може бути забезпечена лише за умови, коли вони стають мотивами, суб'єктивно значущими для працівника, відповідають його потребам та інтересам.

Таким чином, мотив є не просто однією із складових діяльності, а виступає компонентом складної системи – мотиваційної сфери особистості.

Для розуміння мотиваційної сутності сфери та її розвитку, на думку Б.Ф. Ломова, необхідно розглядати зв'язки та взаємини особистості з іншими людьми. Значне місце у формуванні мотиваційної сфери відіграють суспільні інститути, насамперед, ті людські спільноти, до яких належить даний індивід. Розвиток мотиваційної сфери слід розглядати не як процес "з середини" індивіда, а в плані розвитку його зв'язків з різними соціальними групами. Тобто, перехід від одного рівня мотивації до іншого визначається не законами спонтанного розвитку індивіда, а розвитком його взаємин і зв'язків з іншими людьми, із суспільством в цілому [10].

Отже, для більшості авторів мотив є одним із найважливіших компонентів діяльності, що виконує функцію смислоутворення, оскільки зі зміною мотиву змінюється й сама діяльність. Поведінка в цілому відповідає потребам індивіда, системі діяльностей, з яких вона складається, – різноманітності мотивів, дій, упорядкованому набору цілей, що формують цю діяльність, тощо.

Успішність людської діяльності визначається трьома чинниками: силою мотивації (прагненням до успіху), наявністю в ціннісній системі людини цінностей досягнення, а також освоєнням необхідних умінь і навичок. Більшість вчених визначають, що в людини є два різні мотиви, функціонально пов'язаних з діяльністю, спрямованою на досягнення успіху: мотив досягнення успіху і мотив уникнення невдачі. Мотивація до успіху тісно пов'язана із самооцінкою та рівнем домагань особистості [3].

Як вказують дослідники, успіх в діяльності залежить не тільки від здібностей і знань, а й від мотивації, прагнення самостверджуватись, досягати високих результатів. Чим вищий рівень мотивації, чим більше мотивів спонукають людину до діяльності, тим більше зусиль вона схильна докладати. Мотивація має значний вплив на вибір професії і може бути активним стимулом розвитку особистості. Даний фактор є тим своєрідним, складним психологічним механізмом в сфері професійної діяльності, за допомогою якого у особистості формуються основні життєві "взаємини" з працею, з колегами, зі сферою пізнання.

Мотивація визначає потенційні можливості особистості, обсяг та інтенсивність її вкладу в науково-технічний прогрес, активність або пасивність суб'єкта в професійній діяльності, намічає своєрідну "траєкторію" руху соціально-психологічних установок, визначає професійний розвиток спеціаліста [2].

Мотив досягнення успіху – намагання людини добитися успіхів у діяльності і спілкуванні. Мотив уникнення невдач – відносно стійке намагання людини уникнути невдач у життєвих ситуаціях, пов'язаних з оцінкою результатів її діяльності іншими людьми. Локус (локалізація) контролю – якість, яка характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності зовнішнім факторам і обставинам (зовнішній локус) або власним зусиллям і здібностям (внутрішній локус). Схильність до зовнішнього локусу контролю властива людям, невпевнених у своїх здібностях, невірноважених, несамостійних у прийнятті рішень, часто безвідповідальних. Люди з внутрішнім локусом контролю послідовні, наполегливі в досягненні мети, впевнені в собі, врівноважені, незалежні, схильні до самоаналізу і критичної самооцінки [4].

Мотив досягнення як стійка характеристика особистості уперше був виділений Г. Мюрреєм і розумівся як стійке прагнення зробити щось швидко і добре, досягти певного рівня в якій-небудь справі. У процесі подальших досліджень цього мотиву такими ученими як Д. Мак-Клелланд і Х. Хекхаузен були виявлені дві незалежні мотиваційні тенденції: прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі. Мотив досягнення в даному випадку показує, наскільки людина прагне до підвищення рівня своїх можливостей [6].

Дослідження, присвячені вивченню мотивації людської діяльності, показують, що успішність людської діяльності визначається трьома чинниками: силою мотивації (прагненням до успіху), наявністю в ціннісній системі людини цінностей досягнення, а також освоєнням необхідних навичок і умінь. Різноманіття мотивів людської діяльності визначається різноманіттям комбінацій, які утворюються різними думками і почуттями людини

Доля людини і її положення в суспільстві багато в чому залежать від того, домінує в неї мотивація досягнення успіху або мотивація уникнення невдач. Помічено, що люди, у яких сильніше виражено

прагнення до досягнення успіхів домагаються в житті більшого, ніж ті, у кого воно виражене слабо або відсутній [8].

Н.І. Конюхов визначає мотивацію досягнення як вироблений в психіці механізм досягнення, діючий за формулою: мотив "прагнення успіху" – активність – мета – "досягнення успіху". Мотив досягнення відбиває потребу особи усіма доступними засобами уникнути невдачі і досягти бажаного результату. Мотивація уникнення невдачі розглядається як вироблений в психіці механізм уникнення помилок, невдач, нерідко будь-якими шляхами і засобами. Для особи, з переважанням мотивації уникнення невдач, головне не допустити помилки, уникнути невдачі, навіть ціною сильної трансформації первинної, головної мети, її повного або часткового недосягнення [7].

Згідно з теорією В. Вайнера, всілякі причини успіхів і невдач можна оцінювати по двох параметрах: локалізації і стабільності. Перший з названих параметрів характеризує те, в чому людина вбачає причини своїх успіхів і невдач: в самому собі або в незалежних від нього обставинах, що склалися. Стабільність розглядається як постійність або стійкість дії відповідної причини. Різні поєднання цих двох параметрів визначають наступну класифікацію можливих причин успіхів і невдач:

1. Складність виконуваного завдання (зовнішній, стійкий чинник успіху).
2. Старання (внутрішній, мінливий чинник успіху).
3. Випадковий збіг обставин (зовнішній, нестійкий чинник успіху).
4. Здібності (внутрішній, стійкий чинник успіху) [12].

Суб'єкти, мотивовані на успіх, надають перевагу завданням середньої або трохи вище середньої складності. Вони впевнені в успішному результаті задуманого, їм властиві рішучість в невизначених ситуаціях, схильність до розумного ризику, готовність узяти на себе відповідальність, велика наполегливість при прагненні до мети, адекватний рівень домагань, який підвищується після успіху та знижується після невдачі. При виборі ж завдань середньої трудності успіх і невдача стають рівноймовірними і результат стає максимально залежним від власних зусиль суб'єкта. Мотивовані на досягнення успіху в ситуації вибору між негайною винагородою або великою, але відстроченою за часом, вибирають останню.

Ті, хто прагне до успіху, свої досягнення приписують внутрішньо особистісним факторам (здібностям, старанням), а уникнення невдачі – зовнішнім факторам (легкості або важкості виконуваного завдання, везінню). Люди, які мають сильно виражений мотив уникнення невдачі, схильні недооцінювати свої можливості, швидко розгублюються при невдачах, знижують самооцінку. А ті, хто орієнтований на успіх, поводяться протилежним чином: адекватно оцінюють свої здібності, мобілізуються при невдачах, йдуть вперед, а не переймаються.

Суб'єкти зі схильністю до уникнення невдачі шукають інформацію про можливість невдачі при досягненні результату. Вони беруться за вирішення як дуже легких завдань (коли їм гарантований 100% успіх), так і дуже важких (коли невдача не сприймається як особистий неуспіх).

На думку С.С. Занюка, суб'єкт з сильним мотивом досягнення характеризується наполегливістю в досягненні мети, схильністю ставити віддалені цілі, не задовольняється отриманим результатом, нескладним завданням і легкодосяжними цілями, для нього головне в житті – це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів [3].

Суб'єктивна цінність та привабливість успіху в діяльності – це важливий чинник, який визначає мотивацію досягнення. Формувати мотивацію досягнення особистості необхідно шляхом навчання способів поведінки, типових для людини з високорозвинутою мотивацією досягнення. А саме, коли вибираються середні за складністю цілі й ігноруються як занадто легкі, так і дуже складні; переважають ситуації, що передбачають особисту відповідальність за успіх справи; вивчаються конкретні приклади зі свого повсякденного життя та життя людей з високою мотивацією досягнення тощо.

Люди, мотивовані на успіх, зазвичай ставлять перед собою в діяльності деяку позитивну мету, досягнення якої може бути однозначно розцінене як успіх. Вони виразно виявляють прагнення, будь-що досягти тільки успіхів у своїй діяльності, шукають такої діяльності, активно в неї включаються, вибирають засоби та вважають за краще дії, спрямовані на досягнення поставленої мети. У їх когнітивній сфері зазвичай є стійке очікування успіху. Такі особи розраховують отримати схвалення за дії, спрямовані за досягнення поставленої мети, а пов'язана з нею робота викликає у них позитивні емоції.

Таким чином, високу мотивацію досягнення забезпечують такі особистісні характеристики як рівень домагань, локус контролю, відчуття особистісної причинності, домінування прагнення до успіху або мотиву уникнення невдач. Аналіз цих особистісних диспозицій дає змогу виявити рівень розвитку мотивації досягнення й, відповідно, прогнозувати успішність особистості у всіх сферах її життєдіяльності. Водночас, сьогодні набули великої популярності різноманітні мотиваційні тренінги, спрямовані на розвиток мотивації досягнення та її особистісних детермінант. З іншого боку, стимулювати розвиток мотивації досягнення можна й необхідно також системою психологічно продуманих прийомів через створення зовнішніх умов (функціонування особистості в інтелектуально-творчому середовищі, високий рівень вимог до результатів діяльності, надання допомоги та підтримки при вирішенні складних завдань, створення атмосфери змагальності, демонстрація дитині віри у її сили та можливості тощо) для появи внутрішніх спонукань до різного виду досягнень (у тому числі в

навчальній та науково-дослідницькій діяльності), рефлексія та усвідомлення слухачем власних можливостей з метою подальшого саморозвитку ним мотивації досягнення.

### Використані джерела

1. Баклицький І. О. Психологія праці : підручник / І. О. Баклицький. – 2-ге вид., переробл. і допов. – К. : Знання, 2008. – 655 с.
2. Губіна А. М. Простір мотиваційного успіху у професійному самовизначенні особистості / А.М. Губіна // Актуальні проблеми психології: [зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка, В. Д. Потапової]. – Т. XV, част. 1. – К., 2008. – С. 213–218.
3. Занюк С. С. Психологія мотивації / С.С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с.
4. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій / С.С. Занюк. – Луцьк : Ред.-вид. від. Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 1997. – 180 с.
5. Самопознание субъекта / В.В. Знаков // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 1. – С. 31-41.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2000. – 411 с.
7. Конюхов Н.И. Прикладные аспекты современной психологии: термины, законы, концепции, методы / Н.И. Конюхов. – М.: Макцентр, 1994. – 59 с.
8. Максименко С. Д. Загальна психологія: Навч. посібник / С.Д. Максименко, В.О. Солов'єнко. – К.: МАУП, 2000. – 256 с.
9. Павелків Р. В. Загальна психологія / Р.В. Павелків. – К.: Кондор, 2009.– 570 с.
10. Психологія: підручник / за ред. ЮЛ. Трофімова. – К.: Либідь, 2008. – 560 с.
11. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Издательство "Питер", 2000. – 720 с.
12. Савчин М. В. Динаміка мотивації відповідальної поведінки особистості // Педагогіка і психологія. – 1996. – № 4. – С. 39-49.

Priadko N.

### ACHIEVEMENT MOTIVATION AS THE DETERMINANT OF SUCCESS IN THE PROFESSIONAL ACTIVITIES OF THE INDIVIDUAL

*The article is devoted to studying the motivation of the person. The contents of concepts "achievement motivation" were analysed. Motives influencing the behavior of human beings and its social role. They act in the mind as a goal to which is directed behavior. In the study of motivations in the profession should provide proof properties and dynamic features, that is a manifestation of regulatory properties.*

*Lack of representation psychological generalizations to study the motivation to achieve individual success necessitates theoretical and empirical concretization of this phenomenon, which is a prerequisite for the development of effective means of professional self-psychological support professionals.*

**Key words:** *motive, motivation, achievement motivation, motivation to avoid failure.*

Стаття надійшла до редакції 03.06.2015