

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ МОТИВАЦІЙНО-ВОЛЬОВОГО КОМПОНЕНТУ В НЕСПРИЯТЛИВИХ УМОВАХ

*В статті з'ясовано, що в мотиваційно-вольовому компоненті мотиваційна сфера в досягненні успіху як спонукальний фактор професійної діяльності у обстежуваних недостатньо виражена, водночас суттєво виражено уникнення невдач.*

*В статье установлено, что в мотивационно-волевом компоненте мотивационная сфера в достижении успеха как побудительный фактор профессиональной деятельности у обследуемых недостаточно выражена, одновременно существенно выражено избегание неудач.*

*The paper found that in the motivational component of volitional sphere of motivation to achieve success as a factor stimulating professional activity in the patients not expressed, expressed at the same time substantially avoiding failure.*

При вивченні мотивації існують різні теоретичні підходи і схеми її аналізу, але оскільки ми не ставимо за мету проведення детального психологічного аналізу існуючих теоретичних концепцій, тому в нашій роботі ми зупинимося на аналізі отриманих даних за допомогою використання найбільш поширеного і ефективного методу дослідження мотивації – проєктивного [4,6,8,11].

Вивчення провідних мотивів “досягнення успіху” та “уникнення невдач” здійснювалося за методикою Г. Хекхаузена. При аналізі та інтерпретації отриманих результатів ми виходили із того, що категорія „мотив” в даній теоретичній концепції включає в себе такі поняття як потреба, спонукання, потяг, схильність, прагнення, кожне із яких вказує на динамічний момент спрямованості, активності, ціннісне ставлення, ціль до якої прагне індивід і використовувани ним засоби дослідження.

Узагальнені дані дослідження мотивів “досягнення успіху” та “уникнення невдач” свідчать про те, що загалом для досліджуваних характерно домінування мотивації досягнення успіху. Разом з тим виявляється цікавим розглянути окремі критерії та їх оцінка досліджуваними щодо змістової оцінки домінуючих мотивів.

Так, якісний аналіз мотивації досягнення успіху, який здійснювався з урахуванням висловлювань, що відносяться в основному до тематичного комплексу „робота”, „досягнення” і „професія” показує, що провідними тенденціями з якими досліджувані пов'язують майбутній успіх належать „інструментальна діяльність”, „очікування успіху”, і „похвала”.

**Мета статті:** З'ясувати особливості мотиваційно-вольового компоненту професійної діяльності фахівців несприятливих ситуаціях.

**Завдання:** Визначити особливості проявів мотиваційної сфери фахівців в досягненні успіху та уникнення невдач.

Аналіз результатів дослідження показав, що із всіх можливих ключів для діагностики мотивації досягнення успіху в діяльності переважають описи інструментальної діяльності, оцінка яких здійснюється в межах робочої ситуації і в основному спрямована на досягнення. Разом з тим досить слабо виражений такий критерій оцінки мотивації досягнення успіху як „потреба в досягненні успіху”, коли б досліджувані ставили перед собою позитивно сформульовану мету, бажання і сподівання щодо їх досягнення.

Аналіз якісних характеристик мотивації уникнення невдачі свідчить про домінування такої тенденції як „очікування невдачі”.

Отже, отримані результати стосовно оцінки тематичних малюнків досліджуваними показують, що в останніх на передній план виступають мотиви пов'язані із досягненням успіху і належать здебільшого до „інструментальної діяльності”, „очікування успіху”, і „похвали”. Натомість у досліджуваних мають місце слабо виражені критерії оцінки потреби в досягненні успіху, що зумовлюється відсутністю чіткого цілепокладання і бачення перспективи. Із цього можна зробити висновок, що мета як спонукальний фактор, має ще недостатню силу, а тому є потреба в її конкретизації.

Особливу функцію в структурі мотивації відіграє емоційний компонент, оскільки емоції виконують функції зв'язку між дійсністю і потребами. Тому для оцінки емоційних реакцій в контексті їх перебігу при ставленні до своєї професії нами використано тест кольорових ставлень (ТКС) за результатами дослідження ми отримали кольорові асоціації з боку досліджуваних, які розподілилися наступним чином: синій – 11 %, зелений – 9 %, червоний – 10 %, жовтий – 18 %, фіолетовий – 26 %, коричневий – 12 %, чорний – 6 %, сірий – 8 %.

## Питання психології

Отже, виходячи з аналізу та оцінки кольороасоціації щодо особистого ставлення до професії, можна припустити, що емоційні реакції досліджуваних є достатньо амбівалентними, символізують про професію як складну непередбачувану сферу професійної діяльності. Такі емоційні реакції і разом з цим ставлення до професії, внаслідок відсутності чіткої перспективи, певною мірою пригнічує життєву активність досліджуваних і має слабку спонукальну силу щодо реалізації соціогенних мотивів особистості.

Для поглиблення аналізу саме таких висновків нами було додатково проведено вербальну (в термінах емоційних переживань) оцінку самоописів. Основними смисловими конструктами релевантними емоційному стану досліджуваних визначено – схвильований, тривожний, очікуючий, активний, залежний тощо.

При аналізі сформованості мотиваційно-вольової складової придатності до професійної діяльності, не менш значимим для випробуваних, у порівнянні з орієнтацією на рівень домагань і засобів досягнення цілей, є визначення домінуючих внутрішніх мотивів і суб'єктивної цінності кожного із них. Крім суб'єктивного відображення адекватності образу професійної ситуації, особливо значимими для досліджуваних набуває наявність необхідних особистісних рис, які необхідні для виконання майбутньої професійної діяльності - рівня відповідальності за прийняті рішення, самооцінки, цінностей досягнення, розуміння особливостей міжособистісної взаємодії, соціальної пластичності тощо.

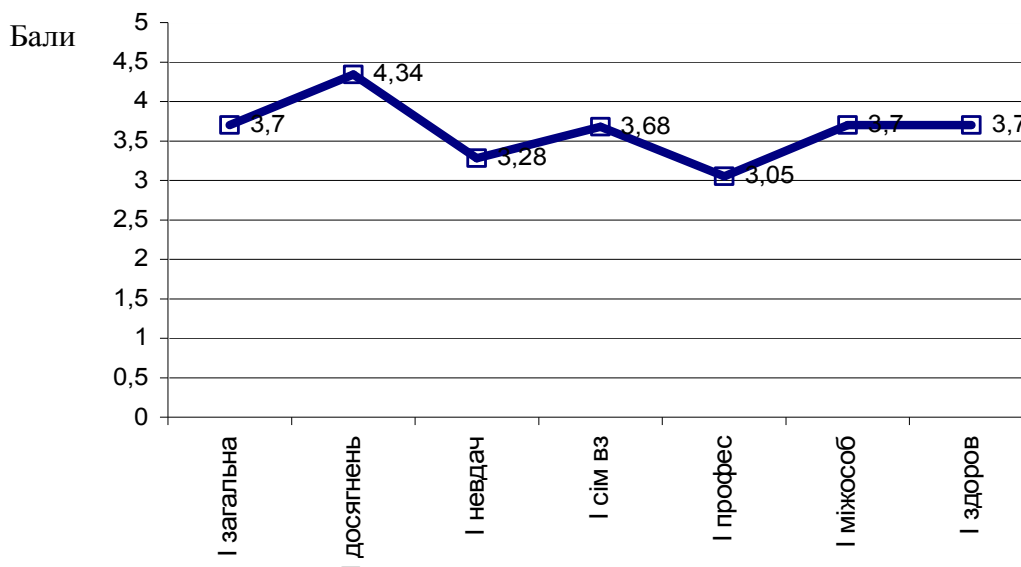
Для визначення домінуючих внутрішніх мотивів і рівня прийняття відповідальності за результати професійної діяльності нами використано методики „Рівень суб'єктивного контролю” і „Ціннісні орієнтації Рокича”.

При дослідженні інтернальності-екстернальності ми виходили із того, що дана властивість є відображенням більш глибокого індивідуального утворення – суб'єктивної включеності в діяльність, як відображення в самосвідомості особистості її зв'язків з мотивами і цілями діяльності, переживаннями причетності, включеності з подіями власного життя.

При аналізі локусу контролю виявлено, що в досліджуваних переважає інтернальний тип локусу-контролю над різноманітними життєвими ситуаціями (рис.1). Показник загальної інтернальності свідчить про тенденцію до суб'єктивного контролю за своєю поведінкою і діяльністю з боку досліджуваних. Це означає, що більшість важливих подій у їхньому житті було результатом їхніх зусиль, що вони можуть ними керувати, і таким чином вони відчувають свою власну відповідальність за ці події, і за те як складається їхнє життя в цілому.

Загальний рівень інтернальності високий в основному за рахунок високої інтернальності в міжособистісних, сімейних стосунках і шкалі здоров'я. Такі результати, очевидно можна пояснити тим, що в професійній діяльності переважає регламентована система правил, де збільшені можливості самостійного прийняття рішень, що сприяє формуванню низького рівня суб'єктивного контролю в інших сферах.

Рис. 1. Показники інтернальності



## Питання психології

Аналіз інтернальності за шкалами опитувальника показує, що незважаючи на загальну досить високу інтернальність, в професійній області остання є низькою, що підтверджує наші попередні припущення щодо відсутності чіткого бачення перспективи і заниження своїх можливостей організації професійної діяльності.

Недостатньо вираженою є також інтернальність в області невдач, що свідчить про низький рівень контролю стосовно негативних подій і ситуацій. Респонденти виявляють схильність до звинувачування інших в причинах власних проблем, приписують відповідальність за свої негаразди іншим людям. Низькі показники інтернальності в області невдач дещо суперечать інтернальності в області досягнень. Очевидно, що досліджувані переоцінюють свої можливості стосовно успіхів і досягнень.

Аналіз ціннісної сфери здійснювався через виявлення вираженості ціннісних орієнтацій, тобто підраховувалась частота вибору кожної цінності та її процентне відношення до загальної кількості досліджуваних.

При цьому цінності, які досліджувані поставили на 1, 2, 3 місця, вважалися нами найбільш значимими. Ті цінності, які були поставлені на 4, 5, 6 місця, вважалися менш значимими. Цінності, що займали останні рангові місця -16, 17, 18, вважалися найменш значимими.

За результатами ранжування досліджувані в першу чергу вибирали цінності "активне діяльне життя", "наявність хороших і вірних друзів", "здоров'я", "матеріально забезпечене життя", "розваги" і "щасливе сімейне життя", "кохання". До найменш значимих цінностей були віднесені "красота

природи та мистецтва", "щастя інших", "пізнання" і "продуктивне життя".

Отже, проведений аналіз ієрархії термінальних цінностей, свідчить про те, що для респондентів характерним є конкретні цінності, які здебільшого стосуються інтимно-особистісної сфери, тобто мова йде про здоров'я, любов, матеріальне благополуччя та інше. Натомість цінності професійної самореалізації, пізнання, розвитку займають в існуючій ієрархії другорядні позиції.

Аналіз інструментальних цінностей показує, що для першої групи найбільш важливими цінностями виявилися "освіченість", "відповідальність", "незалежність", "тверда воля", "життєрадісність", "дисциплінованість", "раціоналізм".

До найменш значимих були віднесені цінності "високі запити", "непримиримість", "широта поглядів". Отримані дані свідчать про те, що в даній групі набули більшого вираження такі термінальні цінності, які передбачають досягнення успіху при наявності відповідних особистісних рис, якостей, а не везінні чи сприятливому збігу обставин. Таким чином, досліджувані очікують досягнення успіхів в майбутньому і пов'язують його з достатньо розвинутими вольовими якостями, наполегливістю і відповідальністю.

На думку багатьох вчених [1,2,3,5,6,7,3,10] ефективність професійної діяльності значною мірою зумовлюється рівнем самооцінки працюючого.

Для виявлення самооцінки у досліджуваних нами використано опитувальник „Знаходження кількісного вираження самооцінки С.А.Будасі”. Отримані показники самооцінки наведено в таблиці 2.

Табл.2.

Показники самооцінки

Рівень самооцінки	Рівень самооцінки (n = 150)					
	Занижений		Адекватний		Завищений	
Групові показники	15 (r = 0,27)	11 %	62 (r = 0,59)	53 %	56 (r = 0,85)	36 %

Із наведених даних видно, що для більшості досліджуваних властива адекватна самооцінка, хоча й значна частина має завищену самооцінку. Таке підвищення самооцінки помітно виражається в недостатньо критичному ставленні до себе, невмінні прогнозувати адекватне ставлення оточуючих до результатів своєї діяльності, задоволені собою у більш розвинутому відчутті власної гідності. Завищена самооцінка скоріше за все свідчить про деяку переоцінку своїх можливостей, характеризує конфліктну поведінку, а при виникненні суперечностей, поведінка може характеризуватися навіть невротичністю.

Отже, аналіз отриманих даних щодо виявлення самооцінки досліджуваних показує, що у останніх незважаючи на великий відсоток досліджуваних із адекватною самооцінкою, спостерігається значна кількість респондентів у яких спостерігаються суттєві розбіжності між діючим і рефлексивним „Я”.

Важливим показником мотиваційно-вольової готовності до діяльності в несприятливих ситуаціях є чітка вираженість інтересу до діяльності та контактів з людьми. Про високий рівень сформованості даного критерію свідчать готовність досліджуваних до контактів з людьми, про які можуть свідчити

## Питання психології

такі типологічні характеристики опитувальника В.М. Русалова як соціальна ергічність і соціальна пластичність.

За шкалою „Соціальна ергічність” близько 72% досліджуваних мають середні і високі показники (8,6 бала), що свідчить про прагнення бути першими, краще ніж інші виконувати свою роботу і свої обов’язки (див.

табл.3). Зрештою, це можна розцінити як прагнення бути лідерами серед своїх колег. Решта досліджуваних 28% мають низькі показники, що свідчить про останніх задовольняє їх місце в певній системі, і вони не прагнуть бути кращими серед фахівців своєї галузі.

Табл.3.

Показники	Показники властивостей темпераменту					
	Шкали (n = 150)					
	Соціальна ергічність		Соціальна пластичність		Соціальний темп	
Середньо-групові показники	8,6	72 %	6,4	47,5%	7,2	51%

За шкалою „Соціальна пластичність” тільки 47,5% досліджуваних мають середні і високі показники, що характеризує їх як людей які прагнуть до соціальних контактів та вміють успішно спілкуватися у міжособистісній взаємодії. Разом з тим, незважаючи на високі показники ергічності, в тому числі соціальної, за даними опитування переважна більшість досліджуваних не прагнуть до вступу в соціальні контакти. Отримані дані скоріше за все свідчать про певну байдужість до невдач у спілкуванні, „соціальну простоту”, тобто простоту критеріїв при оцінці працівників колективу при застосуванні заходів впливу, про вузький набір комунікативних програм, тобто про вузький „репертуар способів взаємодії з людьми”. Таким чином, ця сфера готовності до здійснення професійної діяльності має потребу в додатковому формуванні в частині підвищення рівня навичок взаємодії з людьми (комунікативної компетентності), підвищення „соціальної складності футбольних арбітрів”.

Про вираженість інтересу до діяльності та контактів з людьми дає нам уявлення також оцінка результатів за шкалою „Соціальний темп”. За результатами тестування виявлено, що тільки 51% досліджуваних мають високий рівень розвитку мовно-рухових актів при спілкуванні, здатні працювати в складному середовищі, яке вимагає творчої комунікативної діяльності, швидкого орієнтування в не прогнозованих ситуаціях,

швидкої зміни комунікативних програм тощо. У решти 49% досліджуваних переважає ригідність, що зумовлює не високий темп діяльності, труднощі у пристосуванні до зовнішніх впливів, і в цілому може свідчити про зниження можливостей продуктивної діяльності у професіях типу „людина-людина”.

Важливим критерієм сформованості мотиваційно-вольового компоненту до професійної діяльності в несприятливих ситуаціях нами визначено як прагнення до самоорганізації (довільне управління поведінкою і діяльністю), яке проявляється через вольові якості особистості. Його показниками є загальний рівень саморегуляції, що містить у собі сформованість навичок самоорганізації доповнюючи ті навички, діагностика яких припускає визначення рівня наполегливості при подоланні перешкод і зав’язатості при реалізації своїх планів.

За результатами опитування досліджуваних при використанні методики вивчення довільного самоконтролю отримано дані, які дають можливість сформулювати уявлення про вираженість самоконтролю в емоційній сфері, діяльності і соціальній сфері, які визначають загальну міру вираженості схильності до самоконтролю. Отримані дані свідчать про те, що найбільшою мірою самоконтроль розвинутий в діяльності і менше в емоційній і соціальній сферах (табл. 4.).

Табл.4.

Види самоконтролю	Показники самоконтролю					
	Шкали (n = 150)					
	Самоконтроль в емоційній сфері		Самоконтроль в діяльності		Самоконтроль в соціальній сфері	
	X	S <sub>x</sub>	X	S <sub>x</sub>	X	S <sub>x</sub>
Середньогрупові показники	10,6	2,3	14,4	3,01	11,2	1,19

В цілому необхідно зазначити, рівень сформованості навичок самоконтролю у досліджуваних належить до середнього діапазону значень даних і припускає можливість проявляти такі необхідні психічні

якості у професійній діяльності як ввічливість, чуйність, комунікативність, але й здійснювати самоконтроль дій і прояву емоційних властивостей. Хоча, безумовно, показники самоконтролю у емоційній сфері необхідно

## Питання психології

підвищувати, оскільки прояв емоційності у екстремальній ситуації буде піддаватися ще важчому самоконтролю. Тому, для забезпечення стабільності діяльності футбольних арбітрів важливо проводити з останніми психопрофілактичну і корекційну роботу щодо підвищення емоційної саморегуляції.

Щодо розподілу досліджуваних за групами і рівнями розвитку самоорганізації, то за підсумками тестування з'ясувалося, що високим рівнем саморегуляції володіють 32 чол. (22,4%), середнім 70,6 чол. (48%) і з низьким - 41 чол. (29%). Таким чином, можна зробити висновок, що досліджувані за таким критерієм сформованості готовності як „самоорганізація” показали посередні результати, що свідчить про недостатній рівень самоуправління власною поведінкою і діяльністю у несприятливих умовах і вимагає її корегування.

В цьому контексті, з погляду придатності до діяльності в несприятливих умовах, найбільш важливим є показники довільної саморегуляції в емоційній сфері. Так, загальний показник рівня саморегуляції характеризується наступними показниками: близько 24% досліджуваних показали високі результати щоговорить про достатньо усвідомлений характер регуляції в індивідуальній діяльності і загальній структурі індивідуальної регуляції. Досягнення цілей у таких досліджуваних більшою мірою є усвідомленим і при високій мотивації досягнення спроможні формувати такий стиль саморегуляції, який дозволяє компенсувати вплив особистісних властивостей, що перешкоджають досягненню цілей в стресових ситуаціях, і дозволяє компенсувати високий рівень їх тривожності.

Табл.5.

Показники довільного самоконтролю в емоційній сфері

Рівень показника	Рівні прояву показників самоконтролю (n = 150)					
	Високі показники		Середні показники		Низькі показники	
Середні групові показники	16,2	24,5%	11,7	41,2 %	6,6	34,3 %

Разом з тим, 34,3 % показали низькі результати, що свідчить про їх слабкі здібності щодо свідомого планування, організації і контролю своєї діяльності, значну залежність від позиції і думок оточуючих.

Висновок: Таким чином, аналіз діагностичних даних щодо мотиваційно-вольової складової придатності до професійної діяльності, свідчить про те, що спостерігаються слабо виражені критерії оцінки потреби в досягненні успіху, що зумовлюється відсутністю чіткого цілепокладання і бачення перспективи, що підтверджується також низькою

інтернальністю в професійній області, амбівалентними емоційними реакціями у ставленні до професії, вибором цінностей, які здебільшого стосуються інтимно-особистісної сфери, де мова йде про здоров'я, любов, матеріальне благополуччя тощо. Водночас, достатньо сильно виражені мотиви пов'язані із досягненням успіху, хоча останні в основному належать до „інструментальної діяльності”, „очікування успіху”, і „похвали”. Мотиваційна сфера в досягненні успіху як спонукальний фактор, має ще недостатню силу, значно перевищує уникнення невдач, а тому є потреба в проведенні цілеспрямованого тренінгу.

## Література

1. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию.– М.: Изд. центр “ACADEMIA”, 1995.–224с.
2. Балл Г.О. Про психологічні засади формування готовності до професійної праці // Психолого-педагогічні проблеми професійної освіти / Під ред. І.А. Зязюна. – К., 1994. – 384 с.
3. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості навч. посібник. – Харків: Фоліо, 1996. – 237 с.
4. Бурлачук Л.Ф. и др. Основы психотерапии. – К.: Ника-Центр, 1999. – 320 с.
5. Дурай-Новакова К.М. Формирование профессиональной готовности к педагогической деятельности. – М., 1983. – 356 с.
6. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності. – К.: Ника-Центр, 2003. – 400 с.
7. Корольчук М.С., Осюк В.І. Психодіагностика: навчальний посібник. –К.: Ника-Центр, 2004.-407с.
8. Панок В.Г. Українська практична психологія, визначення, структура та завдання// Практична психологія та соціальна робота.—1997.№ 10. –С. 8-10.
9. Пашукова Т.І., Допіра А.І., Дьяконов Г.В. Практикум із загальної психології. – К.: Знання, 2000. – 204 с.
10. Титаренко Т.М. Кризове психологічне консультування. – К.: Плавник, 2004. – 96 с.
11. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. –Спб.: Питер, 2002.-672с