

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ НА ВОЛЬОВІ ВЛАСТИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Воля виявляється у своєрідному зусиллі, у внутрішньому напруженні, яке переживає людина, переборюючи внутрішні та зовнішні труднощі в прагненні до дій або в стримуванні себе [6] і є детермінованим процесом. В. Вундт (1912) вважав, що психічна причинність одержує вище вираження у вольовому акті.

Воля безпосередньо пов'язана з мотивацією, з поясненням причин і механізмів активності людини. Вивчаючи волю учені неминуче торкалися питання мотивації, а вивчаючи мотивацію – неодмінно торкалися і вольової регуляції. З мотиваційних позицій розглядав волю Е. Мейман (1917). К. Левін довів, що заучені форми поведінки (стимульно-реактивні зв'язки, навички і т. п.) самі по собі не здатні детермінувати активність суб'єкта; для цього необхідна дія мотиваційного фактора. К. Левін перетворив проблему волі в проблему мотивації, він звів актуальну тенденцію дії до результуючої мотиваційної тенденції [9: 312].

Вітчизняні психологи також пов'язували волю з мотивацією. Г. І. Челпанов (1897, 1926) виділяв у вольовому акті три елементи: бажання, прагнення і зусилля. Він зв'язував вольову дію з боротьбою мотивів. К. Н. Корнілов (1948, 1957) підкреслював, що в основі вольових дій завжди лежить мотив. М. М. Ланге (1890) пов'язував волю з прагненнями, бажаннями людини.

Розуміння мотиваційного процесу як вольового можна знайти у С. Л. Рубінштейна. Уся перша частина його глави про волю – "Природа волі" – є не що інше, як викладення різних аспектів вчення про мотивацію [7].

Зв'язок між мотивацією і волею досліджувався психологами (К. М. Гуревич (1940), Л. І. Божович (1969), О. М. Леонт'єв (1981), В. А. Іванников (1991)). О. М. Леонт'єв, зокрема, вважав, що мотивація проявляється у властивостях особистості і проблема життєвої успішності багато в чому залежить від них і визначає індивідуальні поведінкові стратегії. У диференційно-психологічному дослідженні проблеми життєвої успішності важливе місце займає аналіз взаємозв'язку індивідуальних поведінкових стратегій з параметрами життєвого успіху [5].

Кожна людина характеризується проявом певних вольових якостей.

Визначаючи склад вольових якостей різні автори називають від 10 до 34 вольових властивостей особистості (М. Ф. Добринін, В. К. Калін, С. О. Петухов, А. Ц. Пуні, П. А. Рудик, Р. Асаджиолі).

Вольові якості мають горизонтальну і вертикальну структуру. Горизонтальну структуру створюють задатки, у ролі яких виступають типологічні особливості властивостей нервової системи, тобто кожна вольова якість має свою психофізіологічну структуру.

Всі вольові якості мають схожу вертикальну структуру. Ця схожість складається з того, що кожна вольова якість являє собою ніби трьохшаровий пиріг. Знизу природні задатки – нейродинамічні особливості; на них накладається другий шар – вольове зусилля, яке ініціюється і стимулюється соціальними, особистісними факторами, що створюють третій шар: мотиваційну сферу, насамперед моральні принципи людини (моральними компонентами волі, про які говорив І. М. Сеченов). І від того, наскільки в людини виражена сила потреби, бажання, наскільки вона розвинута в моральному відношенні, багато в чому залежить ступінь вираженості кожної вольової якості [1: 151-152].

Ми поставили перед собою мету – визначити вплив мотивації досягнення успіху на такі вольові якості особистості як сила волі, впертість і наполегливість.

Сила волі представляє собою рівень прояву вольового зусилля, спрямованого на подолання труднощів. Для дослідження сили волі була використана методика М. М. Обозова "Тест самооцінки сили волі".

Для дослідження впертості була використана методика "Опитувальник для оцінки своєї впертості", розроблена Є. П. Ільїним і Є. К. Фещенко.

Для дослідження наполегливості ми використали методику "Опитувальник для оцінки своєї наполегливості", розроблену Є. П. Ільїним і Є. К. Фещенко [2].

Для дослідження мотивації досягнення успіху були використані дві методики Т. Елерса "Мотивація успіху" [1] і "Мотивація запобігання невдач" [2].

Дослідження проводилося в Першому кредитному товаристві.

Досліджуваними були три групи працівників, які працюють у трьох підрозділах: в інформаційно-аналітичному відділі служби фінансово-економічної безпеки; в юридичному відділі і в службі безпеки. Всього в дослідженні взяло участь 35 осіб, серед них – жінки і чоловіки, віком від 21 до 51 року. Троє досліджуваних працюють керівниками відділів. В інформаційно-аналітичному відділі служби фінансово-економічної безпеки працюють лише жінки (20 осіб), в юридичному відділі – 7 чоловіків; а в службі безпеки – 8 чоловіків.

Дослідження проводилось індивідуально.

Результати дослідження самооцінки сили волі показали, що в досліджуваних, які працюють у різних відділах, рівень сили волі відрізняється.

В інформаційно-аналітичному відділі дві особи (10%) мають "слабку" силу волі; у тринадцяти осіб (65%) сила волі – "середня" і у п'яти осіб (25%) сила волі – "висока".

В юридичному відділі у двох осіб (29%) сила волі – "середня"; у п'яти осіб (71%) сила волі – "висока".

У двох працівників (25%) служби безпеки сила волі – "середня" і у 6 працівників (75%) сила волі "висока".

Результати дослідження впертості показали, що в семи працівників інформаційно-аналітичного відділу рівень упертості "середній" (35%); у двох працівників рівень упертості – "нижче середнього" (10%); в одинадцяти працівників упертість – "вище середнього" рівня (55%).

В юридичному відділі у 2-х працівників рівень упертості знаходиться на "вище середньому" рівні (28%); у 5 працівників – упертість "вище середнього" рівня (72%).

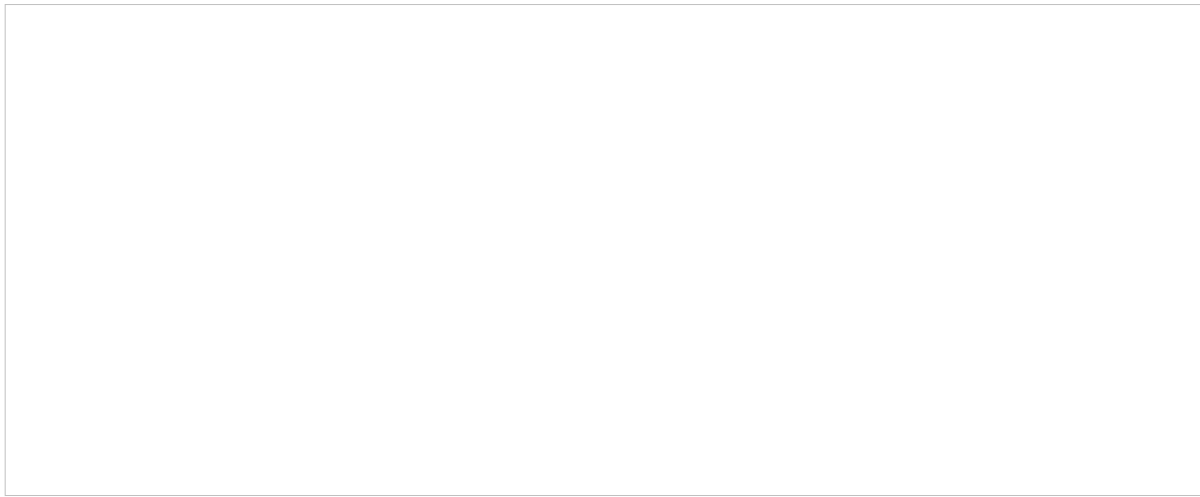


Рис. 1. Діаграма дослідження самооцінки сили волі у працівників кредитного товариства

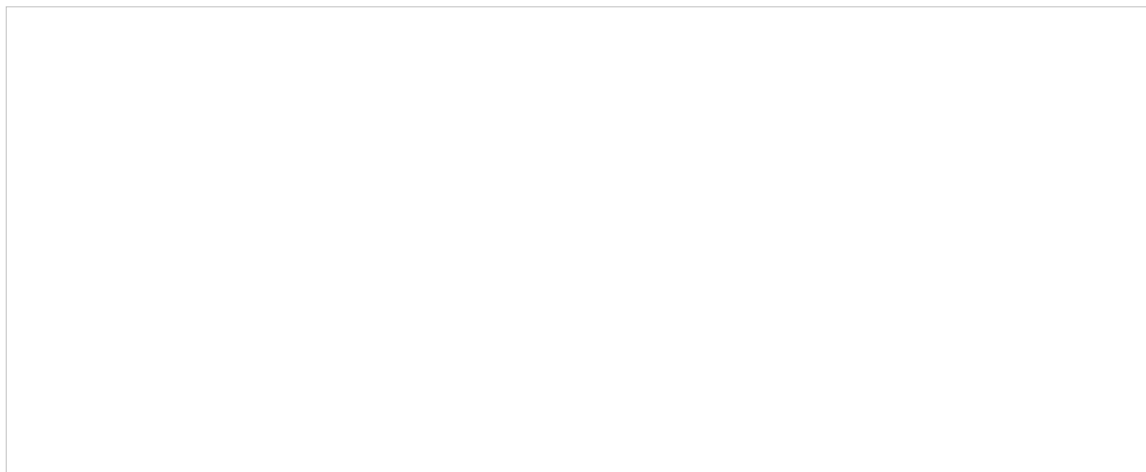


Рис. 2. Діаграма дослідження упертості у працівників кредитного товариства

У семи працівників служби безпеки упертість проявляється на "середньому" рівні (87,5%); і в одного працівника – упертість на рівні "вище середнього" (12,5%).

Дослідження наполегливості показало, що в працівників інформаційно-аналітичного відділу одна особа (5%) проявляє наполегливість на "нижче середньому" рівні. У семи осіб (35%) наполегливість проявляється на "середньому" рівні й у дванадцяти осіб (60%) проявляється на рівні "вище середнього".

В юридичному відділі в усіх семи осіб (100%) наполегливість проявляється на рівні "вище середнього".

У п'яти працівників служби безпеки наполегливість проявилася на "середньому рівні" (62,5%) і в трьох працівників (37,5%) наполегливість знаходиться на рівні "вище середнього".

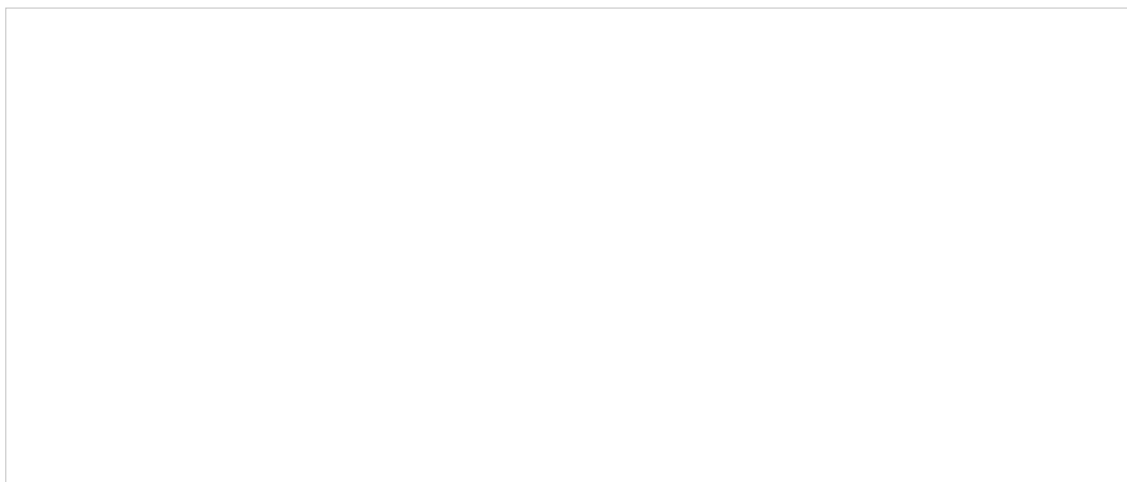


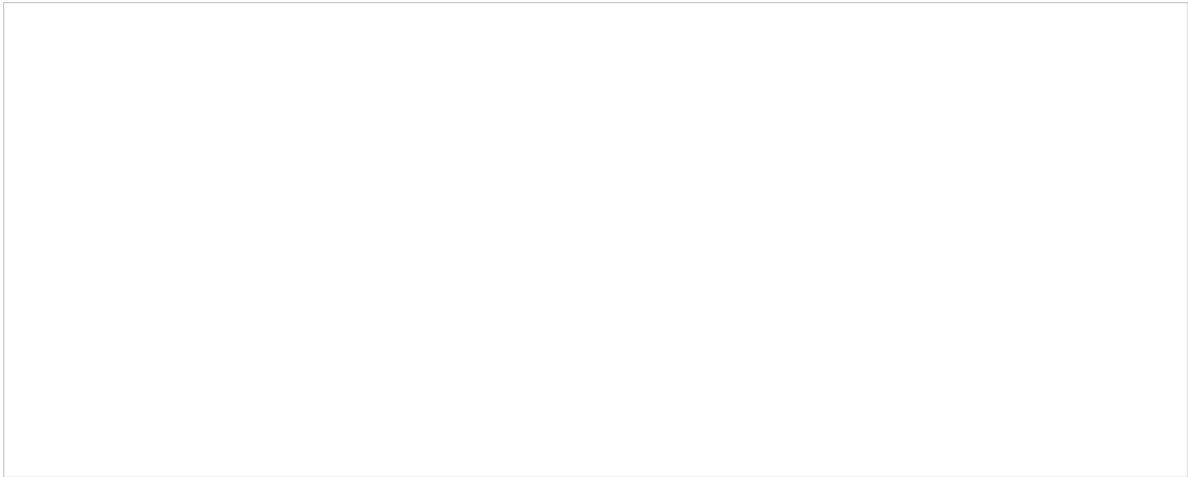
Рис. 3. Діаграма дослідження наполегливості у працівників кредитного товариства

Аналізуючи результати дослідження мотивації досягнення успіху, бачимо, що в нашій виборці працівників інформаційно-аналітичного відділу переважає "вище середнього" рівень мотивації досягнення успіху – тринадцять осіб (65%), на другому місці у них "середній" рівень мотивації досягнення – у п'яти досліджуваних (25%), і лише 10% (2 особи) досліджуваних мають рівень мотивації досягнення успіху "нижче середнього" рівня; у групі юристів всі

досліджувані – сім осіб (100%) мають рівень мотивації досягнення успіху – "вище середнього"; у групі працівників відділу безпеки у двох досліджуваних (25%) рівень мотивації досягнення успіху знаходиться на рівні "нижче середнього"; по 37,5% досліджуваних (по три особи) мають рівень мотивації "середній" і "вище середнього".

Наступним напрямком нашого дослідження було вивчення рівня мотивації уникнення невдач за методикою Т. Елерса. Представляємо результати дослідження рівня мотивації уникнення невдач в таблиці.

Аналізуючи результати дослідження мотивації уникнення невдач, бачимо, що у нашій виборці працівників інформаційно-аналітичного відділу переважає "низький" рівень мотивації уникнення невдачі (75%), на другому місці в них "середній" рівень мотивації уникнення невдачі (25%), і ніхто з досліджуваних працівників інформаційно-аналітичного відділу не має "високого" рівня уникнення невдачі; у групі юристів "низький" рівень мотивації уникнення невдачі притаманний 87,5% досліджуваним і лише в одного досліджуваного (12,5%) "середній" рівень мотивації уникнення невдачі; у групі працівників служби безпеки по 50% досліджуваних мають "низький" і "середній" рівні мотивації уникнення невдач.



Діаграма дослідження рівнів мотивації досягнення успіху у працівників кредитного товариства

Таблиця

Результати дослідження рівня мотивації уникнення невдач

Відділ	Рівні мотивації уникнення невдач		
	Низький (2-10)	Середній (11-15)	Високий (16-20)
Інформаційно-аналітичний відділ служби фінансово-економічної безпеки	15	5	—
Юридичний	6	1	—
Служба безпеки	4	4	—

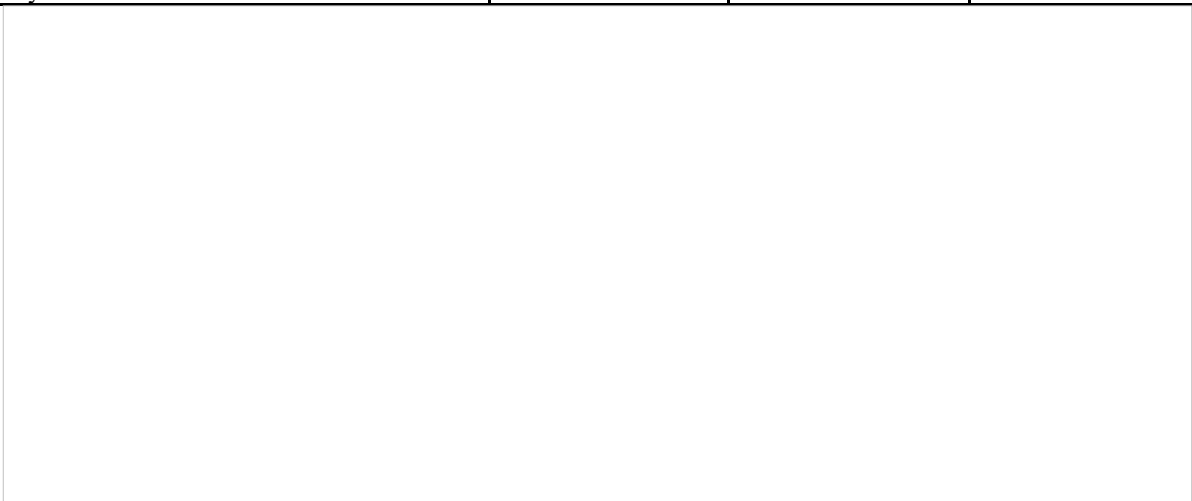


Рис. 4. Діаграма дослідження рівнів мотивації уникнення невдач у працівників кредитного товариства

Перевірка достовірності виявлених закономірностей здійснювалась шляхом кореляційного аналізу.

Одержані дані демонструють суттєві зв'язки як всередині вольової сфери особистості працівників кредитного товариства (сила волі, упертість, наполегливість, що корелюють між собою на рівні $p < 0,01$), так і між показниками, що характеризують вольові якості та мотивацію цих робітників. Зокрема, показник мотивації досягнення успіху прямо пов'язаний з показниками упертості ($r = 0,716$; $p < 0,01$) та наполегливості ($r = 0,735$; $p < 0,01$). У свою чергу, показник мотивації уникнення невдач виявляє від'ємний характер зв'язку з показником упертості ($r = -0,335$; $p < 0,05$).

З цього випливає, що сформованість вольових якостей особистості виступає одним з регуляторів мотивації діяльності, посилюючи прагнення досягти успіху.

Важливим прогностичним індикатором, при цьому, є рівень упертості людини, оскільки в працівників з високими його

показниками закономірно вища мотивація досягнення успіху, а при низьких – переважає мотивація уникнення невдач.

Статистично достовірні взаємозв'язки досліджуваних показників з віком, статтю, посадою та характером професійної діяльності робітників кредитного товариства показують, що сила волі працівника є похідною від таких параметрів як вік ($r=0,411$; $p<0,05$) і стать ($r=0,569$; $p<0,01$). Тобто, чим старше працівник, тим сильніше його здатність докладати вольові зусилля, а в чоловіків прояв сили волі більш інтенсивний, ніж у жінок.

Параметр "посада", відображує дихотомію "керівник (1) – рядовий працівник (0)". Як бачимо, він прямо корелює з усіма досліджуваними вольовими якостями, що свідчить про притаманність керівникам більш високого рівня сформованості сили волі, упертості та наполегливості, порівняно з їхніми підлеглими.

Щодо характеру професійної діяльності, тут виявляється розбіжність як у прояві сили волі працівників різних відділів, так і в їхній мотивації досягнення успіху. Зокрема, показник сили волі прямо корелює з показниками "працівник юридичного відділу" ($r=0,358$; $p<0,05$) та "працівник служби безпеки" ($r=0,359$; $p<0,05$), але від'ємно пов'язаний з показником "працівник інформаційно-аналітичного відділу" ($r=-0,569$; $p<0,05$), що може бути пояснено специфікою виконуваних робітниками різних відділів функцій та відповідними вимогами до особистості фахівців різного профілю. А ось пряму кореляцію показника мотивації досягнення успіху з показником "працівник юридичного відділу" ($r=0,440$; $p<0,05$) та від'ємну – з показником "працівник служби безпеки" ($r=-0,408$; $p<0,05$) ми схильні пояснити різними можливостями кар'єрного зростання у цих службах кредитного товариства.

З вищеведеного можна зробити такі висновки:

1. Сформованість вольових якостей особистості виступає одним з регуляторів мотивації діяльності, сприяючи прагненню досягти успіху. Найбільш суттєво це проявляється в такій характеристиці вольової сфери людини, як упертість, значний прояв якої закономірно співвідноситься з мотивацією досягнення успіху, а низький – з мотивацією уникнення невдач.

2. Виявлено, що існує певна залежність вольових якостей та мотивації працівників кредитного товариства від їх вікових, статевих характеристик, а також характеру професійної діяльності, а саме:

- чим старше працівник, тим сильніше його здатність докладати вольові зусилля;
- у чоловіків прояв сили волі більш інтенсивний, ніж у жінок;
- керівники мають більш високий рівень сформованості сили волі, упертості та наполегливості, порівняно з їхніми підлеглими;
- сила волі вище в працівників тих відділів, де вона виступає професійно важливою якістю особистості, та нижче у працівників інформаційно-аналітичної служби;
- прояв мотивації досягнення успіху обумовлюється різними можливостями кар'єрного зростання у певних службах кредитного товариства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
2. Ильин Е. П. Психология воли / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2009. – 368 с.
3. Ильин Е. П. Одаренность, способности, качества – синонимы или разные понятия? / Е. П. Ильин // Теория и практика физической культуры. – 1981. – № 9.
4. Крутецкий В. А. Воспитание воли / В. А. Крутецкий. – М., 1957.
5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975.
6. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии С. Л. Рубинштейн : в 2 т. – Т. II. – М., 1989.
7. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Изд-во "Питер", 1999. – 720 с.
8. Сеченов И. М. Избранные произведения / И. М. Сеченов. – М., 1953.
9. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с.

Подано до редакції 02.09.09

РЕЗЮМЕ

В статті представлені результати дослідження мотивації досягнення успіху та їх впливу на вольові властивості особистості. Встановлено, що сформованість вольових якостей особистості є одним з факторів мотивації досягнення успіху.

Ключові слова: воля, вольові якості, сила волі, упертість, наполегливість, мотивація до успіху і до уникнення невдач.

И.А. Мелихова

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА НА ВОЛЕВЫЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ

РЕЗЮМЕ

В статье представлены результаты исследования мотивации достижения успеха и их влияния на волевые свойства личности. Установлено, что сформированность волевых свойств личности является одним из факторов мотивации достижения успеха.

Ключевые слова: воля, волевые качества, сила воли, упорство, настойчивость, мотивация успеха и избегания неудач

I.O. Melyhova

IMPACT OF MOTIVATION OF ACHIEVING SUCCESS ON PERSONAL VOLITIONAL QUALITIES

SUMMARY

The article presents some research results on motivation of achieving success and its influence on personal volitional qualities. The author proves that formation of personal volitional qualities is a factor of motivating achievement of success.

Keywords: will, volitional qualities, will power, perseverance, persistence, motivation of success and avoiding failures.
