

## ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ НА РІВЕНЬ КОНФЛІКТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В МАЛИХ ГРУПАХ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Актуальність дослідження мотивації професійної діяльності, досягнень у ній успіху обґрунтовано тим, що для успішної діяльності людини необхідно, крім здібностей, ще бажання, цілеспрямованість і наполегливість тобто мотивація досягнення.

Мотивація досягнення – це, насамперед прагнення до успіху, до високих результатів у своїй діяльності. І якщо людина прагне досягти успіху, високих результатів у діяльності, то в неї досить сильна мотивація досягнення. Одні люди відводять досягненню успіхів занадто велику роль, для інших – це менш важливо. Залежно від цього людина визначає рід та інтенсивність своїх занять.

Даною проблемою серед зарубіжних фахівців займалися Д. Мак Клееланд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер, Х. Хекхаузен, а вітчизняних – О.М. Леонтьєв, Б.Ф. Ломов, В.Р. Веснін, О.С. Виханський, А.В. Коров, В.С. Мерлін.

Поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою керування малими групами, насамперед персоналом. Нові економічні відносини, породжені світовою фінансовою та економічною кризою, яка також не обминула нашу країну, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки підбор, навчання й розміщення кадрів, але й формування нової свідомості, менталітету, а отже, і мотивації. У цей час, при вельми непростих ринкових відносинах, основним мотивуючим фактором працівників є бажання мати роботу взагалі та гарантовану заробітну плату. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці в розрахунок не беруться, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою.

Разом з тим, на ринку праці з'являються працівники, що володіють достатнім професіоналізмом і новою трудовою свідомістю, тобто люди з високою моральною основою й розумінням праці. Однак шансів знайти пристойну роботу в них небагато через сучасні умови і віковий бар'єр (до й більше 50 років) або відсутність рекомендацій (у першу чергу в молодих фахівців). Таким чином, і потреби, і мотивація більшості працівників потребують подальшого вивчення й систематизації. З мотивацією тісно пов'язані й конфлікти.

Що стосується вітчизняної психології, то вивченням конфліктів займалися такі вчені, як Леонов Н.І., Грішина Н.В., Куніцина В.Н., Кричевський Р.Л., Єріна С.І., Канатаєв Ю.А., Запрудський Ю.Г. і інші. А.Я. Анцуповим була розроблена еволюційно-міждисциплінарна теорія конфліктів, яка стала однією з перших вітчизняних загальних теорій конфлікту. Істотна робота з розвитку прикладних аспектів цієї теорії пророблена А.І. Шипіловим.

Можна жити, обходячись без слова "конфлікт", але не можна жити без конфліктів. Навряд чи знайдеться така людина, що ніколи не попадала ні в які конфліктні ситуації. Однак хочемо ми того чи ні, але конфлікти в нашому житті неминучі, і залишається лише подбати про те, щоб зменшити шкоду, яку вони здатні принести, і, якщо можливо, – витягти з них якусь користь. А для цього необхідно знати, що таке конфлікт, як він виникає, і що з ним робити. Знаходження причини конфлікту є його розв'язанням.

Міжособистісні конфлікти – найпоширеніший тип конфліктів, з яким люди зіштовхуються практично щодня в тій або іншій формі. Хоча про конфлікт і його причини вже сказано дуже багато, конфлікти, особливо за теперішнього нестабільного часу, є однією з важливих проблем для людини, що й зумовило тему даної статті.

Метою дослідження визначено вивчення впливу мотивації досягнень на рівень конфліктності членів малих груп у професійній діяльності фахівців.

Психодіагностичне дослідження проходило на базі 3-х філій одного з провідних агентств м. Одеси по торгівлі нерухомістю.

Як контингент дослідження було відібрано 3 групи (у 3-х філіях) персоналу агентства по 18 суб'єктів у кожній, усього 54 респонденти. Дослідження було почато у вересні і тривало 6 місяців.

Результати процентного співвідношення рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів першої групи представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

*Кількісні показники рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів першої групи*

Рівні	Конфліктність 1		Конфліктність 2		Елерс		Шуберт	
	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %
В.	2	10,5	-	-	11	60	2	10,5
С.	11	60	5	30	6	30,5	10	50,5
Н.	5	30	13	70	1	10	6	30,5

Як показали результати, представлені в таблиці 1, високий рівень конфліктності (по 1 методиці) – у 2 респондентів (10,5%), середній – 11 респондентів (60%), низький – у 5 респондентів (30%).

Високий рівень конфліктності (по 2 методиці) – не виявлено в жодної людини, середній – у 5 респондентів (30%), низький – у 13 респондентів (70%).

Високий рівень мотивації досягнення успіху показали 11 респондентів (60%), середній – 6 респондентів (30,5%), низький – 1 респондент – 10%.

Високий рівень готовності до ризику виявлено у 2 респондентів (10,5%), середній – у 10 (50,5%), низький – у 6

респондентів (30,5%). Порівняльна характеристика відсоткового співвідношення в групах представлена за допомогою діаграм (рисунки 1-3).

Як показали результати, представлені на рисунку 1, найбільша кількість респондентів першої групи - 60% (по тесту "Оцінка рівня конфліктності особистості") – має середній рівень конфліктності, а найменша – 10,5% – високий.

За отриманими результатами тесту "Конфліктність особистості" найбільша кількість – 70% респондентів має низький рівень, інші – 30% – мають середній рівень конфліктності, високий рівень конфліктності не спостерігається.

Як видно з результатів діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, найбільша кількість респондентів – 60% – має високий рівень мотивації досягнення успіху, а найменша – 10% – низький рівень.

А за результатами діагностики ступеня готовності до ризику Шуберта спостерігається, що найбільшій кількості респондентів – 50,5% – притаманний середній рівень, меншому – 10,5% – високий рівень готовності до ризику.

Наступним етапом було проведення кореляційного аналізу. Результати кореляційного аналізу рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів першої групи представлені в таблиці 2.

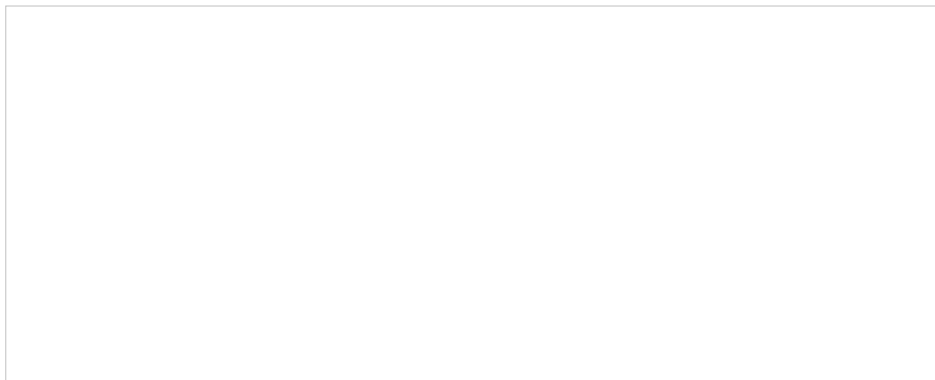


Рис. 1. Кількісні показники рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів 1 групи

Таблиця 2

*Цифрові дані представників першої групи*

	Конфліктність	Т. Елерс	Шуберт
Конфліктність	1		
Т. Елерс	0,141063	1	
Шуберт	-0,1614	0,021051	1

У результаті проведення кореляційного аналізу мотиваційної сфери конфліктності членів 1-ої групи було отримано: коефіцієнт кореляції між конфліктністю й мотивацією досягнення успіху достовірний (0,141063), між конфліктністю й готовністю до ризику достовірний (-0,1614), між мотивацією досягнення успіху й готовністю до ризику достовірний (0,021051). Існує зворотна залежність.

Відсоткове співвідношення рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів другої групи представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

*Кількісні показники рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів 2-ої групи*

Рівні	Конфліктність 1		Конфліктність 2		Т. Елерс		Шуберт	
	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %
В.	5	30	2	10,5	5	30	10	50,5
С.	7	40	6	30,5	8	40,5	4	20,5
Н.	6	30,5	10	50,5	5	30	4	20,5

Як показали результати, представлені в таблиці 3, високий рівень конфліктності (по 1-ій методиці) – виявлений у 5 респондентів (30%), середній – у 7 (40%), низький – у 6 респондентів (30,5%).

Високий рівень конфліктності (по 2-ій методиці) – у 2 респондентів (10,5%), середній – у 6 (30,5%), низький – у 10 (50,5%).

Високий рівень мотивації досягнення успіху – у 5 респондентів (30%), середній – у 8 (40,5%), низький – у 5 (30%).

Високий рівень готовності до ризику – у 10 респондентів – 50,5%, середній – у 4 (20,5%), низький – також у 4 респондентів (20,5%).

Як показали результати, представлені на рисунку 2, найбільша кількість представників другої групи – 40% (по тесту "Оцінка рівня конфліктності особистості") проявляє середній рівень конфліктності, а найменша – 30% – високий рівень.

За отриманими результатами тесту "Конфліктність особистості" найбільша кількість – 50,5% респондентів має низький рівень, а найменша – 10,5% – високий рівень конфліктності.

Діагностика особистості на мотивацію до успіху показала, що найбільша кількість респондентів - 40,5% – має середній рівень мотивації досягнення успіху, а інші – 30% – рівною мірою мають високий і низький рівень мотивації досягнення успіху.

А за результатами діагностики ступеня готовності до ризику виявлено, що найбільша кількість респондентів – 50,5% має високий рівень, інші – по 20,5% респондентів рівною мірою мають середній і низький рівень готовності до ризику.

Результати кореляційного аналізу рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів 2-ої групи представлені в таблиці 4.

У результаті проведення кореляційного аналізу мотиваційної сфери конфліктності представників другої групи було отримано: коефіцієнт кореляції між конфліктністю й мотивацією досягнення успіху достовірний (0,202534), між конфліктністю й готовністю до ризику достовірний (0,270725), між мотивацією досягнення успіху й готовністю до ризику достовірний (0,583818). Існує пряма залежність.

Результати відсоткового співвідношення рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів 3 групи представлені в таблиці 5.

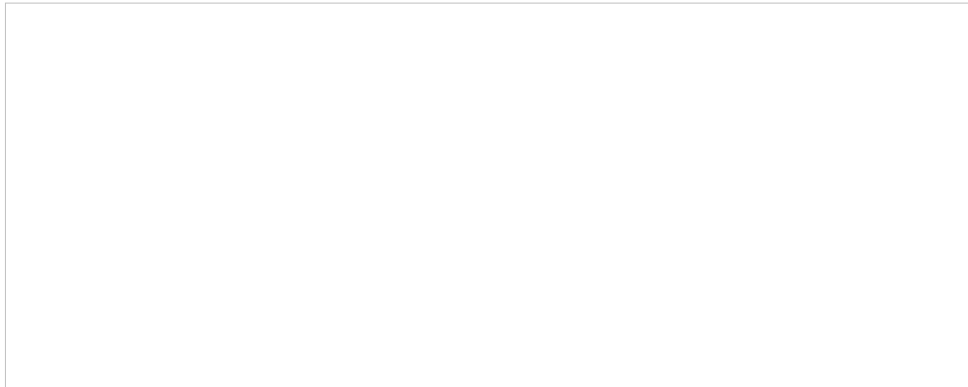


Рис. 2. Кількісні показники рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику представників 2-ої групи

Таблиця 4

*Цифрові дані респондентів 2-ої групи*

	Конфліктність	Т. Елерс	Шуберт
Конфліктність	1		
Т. Елерс	0,202534	1	
Шуберт	0,270725	0,583818	1

Таблиця 5

*Кількісні показники рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів 3-ої групи*

Рівні	Конфліктність 1		Конфліктність 2		Елерс		Шуберт	
	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %	Абсол. (особи)	Відносні %
В.	5	30	2	10,5	8	40,5	11	60
С.	5	30	6	30,5	7	40	3	20
Н.	8	40,5	10	50,5	3	20	4	20,5

Як показали результати, представлені в таблиці 5, високий рівень конфліктності (по 1 методиці) виявлено у 5 респондентів (30%), середній – у 5 (30%), низький – у 8 (40,5%). Високий рівень конфліктності (по 2 методиці) проявили 2 респонденти (10,5%), середній – 6 (30,5%), низький – 10 (50,5%). Високий рівень мотивації досягнення успіху – у 8 респондентів (40,5%), середній – у 7 (40%), низький – у 3 (20%). Високий рівень готовності до ризику властивий 11 респондентам (60%), середній – 3 (20%), низький – 4 (20,5%).

Відсоткові показники рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику представників 3 групи представлені на рисунку 3.

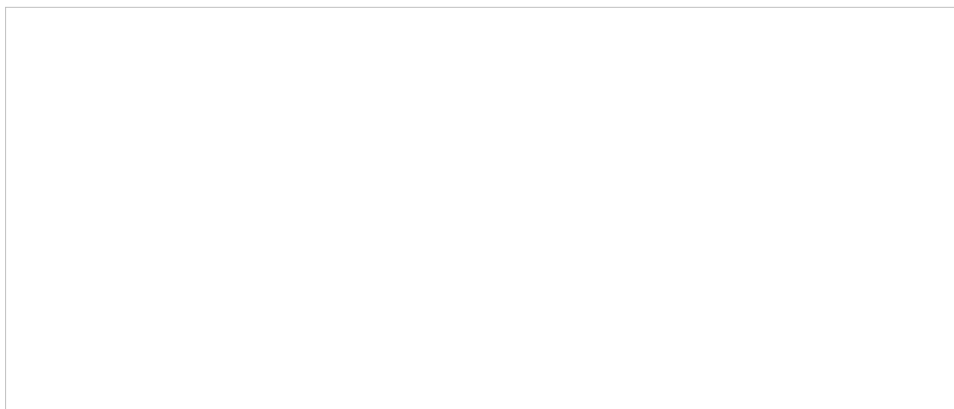


Рис. 3. Кількісні показники рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику представників 3-ої групи

Як показали результати, представлені на рисунку 3, найбільша кількість представників третьої групи – 40,5% (по тесту "Оцінка рівня конфліктності особистості") мають низький рівень конфліктності, а іншим – по 30% притаманні рівною мірою високий і середній рівні конфліктності.

За отриманими результатами тестування "Конфліктність особистості" найбільша кількість – 50,5% респондентів проявляє низький рівень, а найменша – 10,5% респондентів - високий рівень конфліктності.

Діагностика особистості на мотивацію до успіху" показала, що найбільша кількість респондентів – 40,5% – має високий рівень мотивації досягнення успіху, а найменша кількість – 20% – низький.

Діагностики ступеня готовності до ризику виявила, що найбільшій кількості респондентів – 60% властивий високий рівень, меншій кількості – 20% – середній рівень готовності до ризику.

Результати кореляційного аналізу рівнів конфліктності, мотивації досягнення успіху й готовності до ризику респондентів 3 групи представлені в таблиці 6.

Таблиця 6

*Цифрові дані респондентів 3-ої групи*

	Конфліктність	Т. Елерс	Шуберт
Конфліктність	1		
Т. Елерс	0,186608	1	
Шуберт	-0,11404	0,017362	1

У результаті проведення кореляційного аналізу мотиваційної сфери конфліктності членів 3-ої групи було отримано: коефіцієнт кореляції між конфліктністю й мотивацією досягнення успіху достовірний (0,186608), між конфліктністю й готовністю до ризику достовірний (-0,11404) – зворотна залежність, між мотивацією досягнення успіху й готовністю до ризику достовірний (0,017362).

Для порівняння отриманих даних у трьох групах використовувався Т-критерій Стьюдента, результати якого представлені в таблиці 7.

У результаті проведення порівняльного аналізу мотиваційної сфери конфліктності 3-х груп по Т-критерію Стьюдента було отримано:

1 група - 2 група по конфліктності показали 0,23 (показник достовірний), по мотивації досягнення успіху - 0,02 (показник достовірний), по готовності до ризику - 0,14 (показник достовірний).

Таблиця 7

*Порівняльний аналіз трьох груп по Т-критерію Стьюдента*

Групи	Конфліктність	Т. Елерс	Шуберт
1/2	0,23	0,02	0,14
2/3	0,53	0,52	0,58
1/3	0,68	0,13	0,06

2 група – 3 група по конфліктності показали 0,53 (показник достовірний), по мотивації досягнення успіху – 0,52 (показник достовірний), по готовності до ризику – 0,58 (показник достовірний).

1 група – 3 група по конфліктності показали 0,68 (показник достовірний), по мотивації досягнення успіху – 0,13 (показник достовірний), по готовності до ризику – 0,06 (показник достовірний).

Таким чином, можна зробити наступні висновки:

1. Визначено, що найбільша кількість респондентів *першої* групи – 60% – має середній рівень конфліктності, а найменший відсоток – 10,5% – високий (по 1 методиці).

2. Доведено, що найбільшій кількості респондентів – 70% – властивий низький рівень, інша кількість – 30% – має середній рівень конфліктності, високий рівень конфліктності не спостерігається (по 2 методиці).

3. Виявлено, що найбільша кількість випробуваних – 60% – має високий рівень мотивації досягнення успіху, а найменша – 10% – низький.

4. Встановлено, що найбільша кількість – 50,5% – має середній рівень, а найменша – 10,5% – високий рівень готовності до ризику.

5. Виявлено, що найбільшій кількості респондентів *другої* групи – 40% – властивий середній рівень конфліктності, а найменшій – 30% – високий рівень (по 1-ій методиці).

6. Доведено, що найбільшій кількості респондентів – 50,5% – властивий низький рівень, а найменша – 10,5% – має високий рівень конфліктності (по 2-ій методиці).

7. Встановлено, що найбільша кількість випробуваних – 40,5% – має середній рівень мотивації досягнення успіху, а інші – по 30% – рівною мірою мають високий і низький рівень мотивації досягнення успіху.

8. Виявлено, що найбільша кількість випробуваних – 50,5% – має високий рівень готовності до ризику, а інший відсоток випробуваних – по 20,5% – рівною мірою має середній і низький рівень.

9. Встановлено, що найбільшій кількості респондентів *третьої* групи – 40,5% – властивий низький рівень конфліктності, а іншим – 30% – рівною мірою високий і середній рівні конфліктності (по 1 методиці).

10. Доведено, що, найбільша кількість – 50,5% – респондентів має низький рівень, а найменша – 10,5% – має високий рівень конфліктності (по 2-ій методиці).

11. Визначено, що найбільша кількість випробуваних – 40,5% – має високий рівень мотивації досягнення успіху, а найменша – 20% – низький.

12. Доведено, що найбільшій кількості випробуваних – 60% – властивий високий рівень готовності до ризику, а найменшій – 20% – середній рівень готовності до ризику.

13. Доведено, що у респондентів 1-ої групи коефіцієнт кореляції між конфліктністю й мотивацією досягнення успіху достовірний (0,141063), між конфліктністю й готовністю до ризику достовірний (-0,1614 – зворотна кореляція), між

мотивацією досягнення успіху й готовністю до ризику достовірний (0,021051).

14. Визначено, що у респондентів 2-ої групи коефіцієнт кореляції між конфліктністю й мотивацією досягнення успіху достовірний (0,202534), між конфліктністю й готовністю до ризику достовірний (0,270725), між мотивацією досягнення успіху й готовністю до ризику достовірний (0,583818).

15. Доведено, що у представників 3-ої групи коефіцієнт кореляції між конфліктністю й мотивацією досягнення успіху достовірний (0,186608), між конфліктністю й готовністю до ризику достовірний (-0,11404 – зворотна кореляція), між мотивацією досягнення успіху й готовністю до ризику достовірний (0,017362).

16. Визначено, що по Т-критерію Стьюдента перша група – 2-га група по конфліктності показали 0,23, по мотивації досягнення успіху – 0,02, по готовності до ризику – 0,14 (всі показники достовірні).

17. Встановлено, що по Т-критерію Стьюдента друга група – 3-я група по конфліктності показали 0,53, по мотивації досягнення успіху – 0,52, по готовності до ризику – 0,58 (також всі показники достовірні).

18. Доведено, що по Т-критерію Стьюдента 1-ша група – 3-я група по конфліктності показали 0,68, по мотивації досягнення успіху – 0,13, по готовності до ризику – 0,06 (всі показники достовірні).

Таким чином, на підставі отриманих даних можна запропонувати керівництву філій агентства запросити психолога-консультанта для надання професійної допомоги та розробці рекомендацій по зниженню конфліктності серед персоналу.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Карпов А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. – М. : "Гардарики", 2000. – 411 с.
2. Куницина В.Н. Межличностное общение / В.Н. Куницина, Н.В. Казаринова, В.М. Погорьша – СПб. : "Питер", 2001. – 392 с.
3. Рубин Дж., Пруйт Д., Ким Хе Сунг. Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение / Дж. Рубин, Д. Пруйт, Сунг Хе Ким. – СПб. : прайм – "ЕВРОЗНАК", 2003. – 356 с.
4. Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта / Б.И. Хасан. – СПб. : "ПИТЕР", 2003. – 345 с.

Подано до редакції 27.04.09

## РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена актуальній проблемі впливу мотивації досягнень на рівень конфліктності в малих групах (філіях) у професійній діяльності фахівців сфери нерухомості.

**Ключові слова:** мотивація досягнень, конфліктність, малі групи, фахівці сфери нерухомості.

*С.А. Прокофьева-Акопова*

## ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЙ НА УРОВЕНЬ КОНФЛИКТНОСТИ ЛИЧНОСТИ В МАЛЫХ ГРУППАХ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

## РЕЗЮМЕ

Статья посвящена актуальной проблеме влияния мотивации достижений на уровень конфликтности в малых группах (филиалах) в профессиональной деятельности специалистов сферы недвижимости.

**Ключевые слова:** мотивация достижений, конфликтность, малые группы, специалисты сферы недвижимости.

*S.A. Prokofyeva – Akopova*

## IMPACT OF ACHIEVEMENT MOTIVATION ON THE LEVEL OF CONFLICTFULNESS OF PERSON IN SMALL GROUPS IN PROFESSIONAL ACTIVITY

## SUMMARY

The article is dedicated to an actual problem of impact of achievement motivation on the level of conflictfulness in small groups (branches) in professional activity of specialists in real estate.

**Keywords:** achievement motivation, conflictfulness, small groups, specialists in real estate