

**ЗВ'ЯЗОК МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З КРЕАТИВНІСТЮ
В МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ**

Успішна реалізація професійних функцій управлінців різного рівня передбачає наявність у них відповідних професійно важливих якостей особистості. В цьому аспекті важливі значення мають мотивація професійної діяльності та креативність управлінців. Щодо управлінської діяльності то креативність розглядається як здібність керівника бачити елементи новизни, творчості, діяльності підлеглих і підтримувати їх. Системний підхід до розв'язання проблеми підвищення ефективності професійної діяльності управлінців зумовив нашу зацікавленість питанням проявів мотивації і креативності в особистості управлінця.

Проблеми професійної мотивації розглядалося в роботах В.О.Бодрова, В.Я.Орлова, Т.Л.Бадоева, В.М. Ковальова, Є.П.Ільїна, Ю.К.Стрелкова, К.К. Хакера, К.Хайоса, К.Замфіри, Дж.Аткінсона, Д. Мак-Клелланда, Г.Хекхаузена та ін.

Креативність, або творча здібність, стала об'єктом детального дослідження починаючи з середини 60-х років минулого століття. Питання про креативність особистості розглядалась у працях вітчизняних та зарубіжних психологів (В.О.Моляко, Д.Б.Богоявленська, О.І.Кульчицька, С.Меднік, М.Воллах, П.Торренс та ін.).

Більшість вітчизняних дослідників розглядають взаємодію здібностей і мотивації як процес взаємозумовлення і взаємодетермінації (Л.І.Анциферова, В.М. Дружинін, Г.С.Костюк, В.О.Моляко, О.М. Матюшкін, С.Л.Рубінштейн). Разом з тим зв'язок мотиваційних процесів з креативністю особистістю в управлінській діяльності ще недостатньо висвітлений у спеціальної літературі.

Зважаючи на це метою нашого дослідження виступили з'ясування зв'язків професійної мотивації і креативністю майбутніх управлінців.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати матеріали стосовно професійної мотивації особистості в спеціальній літературі.

2. Дослідити особливості креативності як професійно важливої якості управлінців.

3. Експериментально виявити характер зв'язку між креативністю і професійною мотивацією управлінців.

Методи дослідження. Характер професійної мотивації випробовуваних визначався за допомогою методики „Мотивація професійної діяльності” (А.О.Реан). Рівень креативності досліджувався за допомогою тесту вербальної креативності С.Медніка (адаптація О.М.Вороніна). З метою статистичних процедур був використаний t-критерій Стьюдента. Випробовуваними виступили курсанти ОГМА м. Одеси в кількості 65 чоловік

Проведена робота, відповідно першого завдання нашого дослідження, показала, що у психологічній

літературі професійна мотивація розглядається як процес вибору і обґрунтування способу участі людини в професійній діяльності [8]. Мотиваційна структура трудової діяльності має в собі цілі (як майбутні результати), на досягнення яких спрямована діяльність, потреби, мотиви, що спонукають до дії (Суходольський Г.В., 2004).

У цілому мотивація професійної діяльності пов'язана з мотиваційними процесами, спрямованими на сферу праці. Пайндер (Pinder, 1998), пропонує наступне визначення мотивації до праці: мотивація до праці – це сукупність сил, що беруть початок усередині людини і поза нею, що стимулюють трудову поведінку і визначають її форму, спрямованість, інтенсивність і тривалість.

У руслі зазначеного напрямку проводив своє дослідження К.Замфір (1983). Автор виходить з уявлення про три складові мотивації: внутрішню (ВМ), зовнішню позитивну (ЗПМ) і зовнішню негативну мотивацію. К.Замфір, говорячи про зовнішню мотивацію, скористався відомою схемою Д.Аткінсона про співвідношення прагнення до успіху – уникнення невдачі. Під внутрішніми мотивами автор розуміє те, що породжується у свідомості людини самою трудовою діяльністю: розуміння її суспільної корисності, задоволення, яке приносить робота, тобто результат і процес праці. Внутрішня мотивація виникає, як гадає автор, з потреб самої людини, тому на її основі він трудиться з задоволенням, без якогось зовнішнього тиску. Зовнішній мотивації притаманні мотиви, що перебувають за межами самого працівника і праці як такого: прагнення до престижу, заробіток, острах осуду. До зовнішньої негативної мотивації К.Замфір відносить: покарання, критику, осуд, штрафи. Найбільш ефективною мотивацією, з погляду на задоволення працею та її продуктивністю, автор вважає внутрішню мотивацію. На його думку зовнішня позитивна і зовнішня негативна мотивація мають меншу стійкість, швидко втрачають свою стимулюючу силу. Перевага внутрішньої мотивації впливає не тільки на ефективність праці, але й на особистість працівника. Особливо руйнівна для особистості роль негативних мотиваторів, що породжують пасивність, обмеженість, безвідповідальність.

Друге завдання нашого дослідження спрямоване на розкриття поняття креативності як професійно-важливої якості управлінця. У літературі, присвяченій креативності зустрічається різні точки зору, щодо визначення терміну „креативність”. Виділяється чотири підходи в дослідженні креативності:

1. дослідження креативного процесу, – головна увага приділяється когнітивним факторам, що лежать в основі креативності;

2. дослідження креативної особистості, – головна увага приділяється особистісним корелятам особистості;

3. дослідження продукту креативної діяльності, – підкреслюється значення продукту креативної діяльності;

4. дослідження креативних ситуацій, – в центрі увазі зовнішні фактори, що можуть впливати на результати творчої діяльності.

Більшість авторів сходяться в тому, що центральною характеристикою у визначенні креативності є здатність людини отримувати нові результати, використовуючи новаторські методи. Під креативністю розуміється здібність людини генерувати нові чи оригінальні ідеї, робити відкриття, винаходи, причому результати творчої діяльності повинні мати художню, наукову, соціальну або технічну цінність, підтверджену експертом. До визначення входить також другорядні характеристики креативності, зокрема здібність об'єднувати різні непорівнянні ідеї в єдине ціле (Lubart, 1994).

Як бачимо, креативність тісно пов'язано з творчістю. У своїх працях П.Торренс розглядав творчість як природний процес, що породжується сильною потребою людини у знятті напруги, що виникає в ситуації незавершеності або невизначеності. В концепції П.Торренса, щодо творчої особистості виокремлюється тріада: творчі здібності, творчі вміння, творча мотивація. Розроблені автором на основі власної концепції творчої особистості методика діагностики креативності широко застосовуються у світі. У вітчизняній психології проблема креативності досліджувалася багатьма авторами (С.Д. Бірюков, О.М. Воронін, В.М. Дружинін, О.М. Матюшкін, І.П. Іщенко, М.О. Холодна та ін.).

Креативність виступає як професійна важлива якість управлінців різного рівня. У психологічному плані слід розрізняти ряд головних напрямків впливу реактивності на управлінську діяльність. По-перше, вона лежить в основі такої важливої якості керівника, як „уміння бачити проблеми”, іншими словами – чутливості до проблем, а також в основі вибору серед них таких, що потребують першочергового вирішення. По-друге, креативність виявляється під час формулювання перед підлеглими нових завдань, у висуванні нових цілей організації. По-третє, креативність проявляється й під час вирішення вже існуючих проблем, коли керівник пропонує нетрадиційний, новий підхід до розв'язання проблеми. У даному випадку креативність виступає як оригінальність мислення керівника. Вчетверте, креативність має значення для інноваційної діяльності керівника. Вп'яте, креативність необхідна для реалізації експертно-консультативної функції управління. Експертні завдання, як правило, носить інноваційний і нестандартний характер, що передбачає креативний підхід до їх реалізації. Отже, специфіка виявлення креативності в інтелектуальній діяльності керівника полягає в тому, що вона виступає основою для пізнавальних і особистісних якостей, що безпосередньо впливають на реалізацію

головних функцій управління.

Для розуміння мотиваційних детермінант творчості важливим є досвід багаторічних системних досліджень у руслі мотивації досягнення (Дж.Аткінсон, Д.Мак-Клелланд, Г.Хекхаузен та ін.), в яких знаходимо глибокі дослідження впливу соціальних та особистісних чинників досягнення, взаємозв'язок досягнень і здібностей.

Аналізуючи творчі здібності особистості, неможливо оминати проблему взаємозв'язку мотивації та здібностей. Більшість вітчизняних дослідників розглядають взаємодію здібностей і мотивації як взаємозумовлюючий і взаємодетермінуючий процес (Л.І. Анциферова, В.М.Дружинін, Г.С.Костюк, О.М. Матюшкін, В.О.Моляко, С.Л.Рубінштейн). Мотивація творчої активності це система стійких мотивів, що відображає особистісну трансформацію взаємодії соціальних та індивідуальних чинників у стійку творчу спрямованість особистості. Це поняття характеризує стан свідомості особистості, який зумовлює пріоритет творчої діяльності в системі життєвих виборів і поведінкових стратегій, стимулює та підтримує творчий процес на всіх стадіях його розвитку.

В інвестиційній теорії (Р.Стернберг, С.Любарт) відмічається, що формування креативності відбувається за наявності наступних умов.

1. Інтелектуальні здібності (можливість бачити проблему по іншому, здібність оцінювати різні ідеї тощо).
2. Знання (необхідність мати достатньо знань щодо свого поля діяльності).
3. Законодавчий стиль мислення (власні принципи і закони руху думки).
4. Особистісні характеристики (готовність до подолання перешкод).
5. Внутрішня мотивація, зосередженість на завданні.
6. Підтримка довколишніх.

Аналіз та узагальнення матеріалів, щодо мотиваційної структури мотиваційної діяльності дозволив нам виділити показники, що вивчалися в емпіричній частині нашого дослідження. А саме, внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію та зовнішню негативну мотивацію. Емпіричне дослідження креативності майбутніх управлінців досліджувалася за допомогою тесту вербальної креативності С.Медніка (адаптація О.М.Вороніна).

Обстеження за методикою „Мотивація професійної діяльності” А.О.Реана дозволило отримати наступні дані. Серед випробовуваних 33% виявили внутрішню мотивацію професійної діяльності. Дані випробувані характеризуються наявністю інтересу до змісту професійної діяльності, до виробничих процесів та їх результатів. Другий тип мотивації, зовнішньо позитивний виявили 44% випробовуваних. Вони передусім прагнуть до побудови кар'єри, забезпечення власного матеріального стану. Їм притаманне честолюбство. Наступний тип, зовнішня негативна мотивація, виявили 23%

випробовуваних. Для представників даного типу професійної мотивації характерним є: пасивність, конформізм, безвідповідальність, обмеженість.

Наступним етапом дослідження була діагностика креативності особистості. Процедура обстеження за тестом вербальної креативності С.Медника передбачала наступне. Випробовуваним були запропоновані словесні тріади (трійки слів), елементи яких належить до взаємовіддаленим асоціативним областям. Випробовуваному необхідно встановити між ними асоціативний зв'язок шляхом знаходження четвертого слова, яке б об'єднувало елементи таким чином, щоб з кожним з них воно створювало деяке словосполучення. Як стимульний матеріал у тексті використовуються 20 словесних тріад.

Результати обстеження за даною методикою показали, що є високий, середній та низький рівні за значенням індексу оригінальності, що вказує на рівень розвитку креативності. Зокрема, 26% виявили високий рівень креативності, середня оцінка індексу оригінальності (0,94); середній рівень креативності виявили 60% випробовуваних (0,86); низький рівень креативності виявили 14% випробовуваних (0,52). Високий рівень креативності, визначений за тестом С.Медника свідчить про оригінальність вербалізації створеного образу, швидкості вибору лексики одиниць, граматичних конструкцій та їх оригінальності. Креативні особистості відрізняються також швидкістю, новизною мислення, фантазій, почуттів, емоцій тощо. Високий рівень вербальної креативності спостерігається і за такими показниками як-то: продуктивність, гнучкість, оригінальність. Продуктивність вказує на кількість запропонованих ідей. Показник гнучкості визначається кількістю різних категорій відповідей, кількістю зміни аспектів під час розв'язання завдання. Оригінальністю відзначається особи, які не використовують очевидні, банальні, або міцно усталені варіанти відповідей на тестове завдання. Щодо деталізації то цей показник має місце коли випробовувани, відповідаючи на запитання дають повну відповідь, що містить у собі й навіть дрібні деталі.

З метою визначення зв'язку вербальної креативності і типу професійної мотивації були виконані наступні процедури. По-перше, визначався рівень креативності окремо для кожної з груп випробовуваних, розподілених у залежності від типу професійної мотивації. По-друге, визначалися середні оцінки рівня креативності для кожної з виділених груп. Визначалася значимість відмінностей середніх

оцінок креативності за критерієм Стьюдента. Це дозволяло дійти висновку про зв'язок рівня креативності і типу професійної мотивації молодих управлінців. Результати дослідження наводяться в таблиці 1.

Порівняння рівня розвитку креативності з типом професійної мотивації (див.табл.1) показало, що найбільш висока креативність притаманна випробовуваним з внутрішньою мотивацією (0,84). Деяко менша креативність у випробовуваних (0,52) з зовнішньою позитивною мотивацією. Найбільш низькі результати тестування креативності виявили випробовувани (0,43) зовнішньої негативної мотивації. Значимість розходжень визначалася за допомогою t-критерій Стьюдента. При порівнянні даних випробовуваних з внутрішньою мотивацією і зовнішньою позитивною мотивацією $t=5,4$; при $p>0,01$. Відповідно, з внутрішньою мотивацією і зовнішньою негативною мотивацією $t=6,7$; при $p>0,01$. Порівняння середніх оцінок випробовуваних з зовнішньою позитивною мотивацією та випробовуваних з зовнішньою негативною мотивацією не виявило статистично значущих відмінностей.

Таблиця 1

Зв'язок креативності з типом професійної мотивації управлінців

№ п/п	Тип мотивації	Креативність (\bar{X}_{ap})
1	Внутрішня мотивація	0,84
2	Зовнішня позитивна мотивація	0,52
3	Зовнішня негативна мотивація	0,43

Таким чином, результати експериментального дослідження засвідчили, що креативність у більшій мірі притаманна майбутнім управлінцям з внутрішньою професійною мотивацією. Деяко менше креативність виявляється у випробовуваних з зовнішньою позитивною мотивацією. Найменш креативність виражена у випробовуваних з зовнішньою негативною мотивацією. Це пояснюється тим, що внутрішня професійна мотивація є більш продуктивною не тільки стосовно професійної діяльності, але вона сприяє й розвитку особистості фахівця, зокрема за рахунок зростання його творчого потенціалу, креативності.

Отриманні результати можуть послужити основою для організації виховання та самовиховання фахівців у сфері управління.

ЛІТЕРАТУРА

1.Бадоев Т.Л. Динамика мотивов трудовой деятельности// Проблемы индустриальной психологии: Межвузовский тематический сборник. – Ярославль: ЯрГУ, 1979.

2.Богоявленская Д.В. Пути к творчеству. – М.: Знание, 1981. Серия «Педагогика и психология».

3.Бодров В.А., Бессонова Ю.В. Развитие профессиональной мотивации спасателей // Психологический журнал, 2005. – №2, том 26, с.45-56.

4.Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 1999.

5.Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Издательство «Питер», 2000.

6.Ковальов В.М. Мотивы поведения и деятельности/ Отв. Ред. А.А. Бодалев. – М.: Наука, 1998.

7.Моляко В.А. Психологические проблемы творческой одаренности. – К.,1995.

8.Организационная психология /под редакцией Г.В.Суходольского – Харьков: Издательство Гуманитарный центр, 2004.

Подано до редакції 17.05.07

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается связь креативности с типом профессиональной мотивации будущих управленцев. Показано, что более высокий уровень креативности имеет индивиды с внутренней

профессиональной мотивации. Наименьшая креативность зафиксирована у лиц с внешней негативной мотивацией.

SUMMARY

The article demonstrates the connection between creativeness and the type of professional motivation of future managers. It is shown that higher levels of

creativeness are typical of individuals with internal professional motivation. The least creative are people with external negative motivation.